bbz
Berliner Bildungszeitschrift

GEW BERLIN

September / Oktober 2023

Vom Papier zum Pixel

Digitalisierung in Kita und Sozialer Arbeit

GEWERKSCHAFT
Geschichte des GEW-Hauses

SCHULE
Koalition will staatlichen Religionsunterricht

INTERNATIONALES
Demokratische Bildung in Nord- und Ostsyrien

KOLUMNE

Lernende Lehrende und platzende Bubbles

von Johannes Wehrle

Schulpflicht! Dieses Wort klingt hart, ist es ja manchmal auch. Aber diese Pflicht bringt interessante Effekte mit sich: Die Schule ist ein Ort, an dem verschiedene Menschen aus allen Einkommensverhältnissen und Altersgruppen zusammenkommen. Manche brennend neugierig und motiviert, andere müde und teilnahmslos. Manche extrovertiert und frech, andere introvertiert und traurig. Manche verwöhnt und überbehütet, andere unbeachtet und an der Spielkonsole vergessen. Manche kindlich und unsicher, andere längst in der Erwachsenenwelt gelandet. Ein bunter Mix aus Extremen und natürlich alles dazwischen.

Hier beginnt die Herausforderung: Wie wird man den verschiedenen Temperamenten, Interessen und Bedürfnissen gerecht? Wie springt der Funke über, sodass aus passivem »Über sich ergehen lassen« ein fruchtbarer gemeinsamer Lernprozess wird?

Dafür muss man den Sprung aus der eigenen Bubble schaffen. Hatte ich vor dem Quereinstieg Kontakt zu Leuten ohne Abitur? Die traurige Antwort: so gut wie gar nicht. Da muss man erstmal verstehen: Nicht alle haben ihren Schwerpunkt auf dem Lernen von theoretischen Inhalten! Viele sind überfordert, wenn man die einfachen Erklärungen schnell abhaken will, um schnell zu den »interessanten« Inhalten vorzudringen. Ähnlich ist es mit der Musik: In meinem Freund*innenkreis ist Musik so selbstverständlich wie die Luft zum Atmen. So muss ich mir erst angewöhnen, einfache Begriffe zu erklären, diese mit Leben zu füllen und sie niederschwellig zu präsentieren. Begreifen, dass auch eine allseits bekannte Band wie »The Beatles« eine wertvolle Neuentdeckung sein kann!

An der Schule ist jeden Tag viel zu lernen, über die Wissensvermittlung, aber auch über die Gesellschaft und die Welt, in der wir leben. ■

Johannes Wehrle tourte als Jazzpianist durch die Welt. Seit seinem Quereinstieg arbeitet er als Musiklehrer an der Bettina von Arnim-Schule

ZEICHNUNG: BETTINA SCHIPPING

Die Tarifrunde steht an: Holen wir uns die Prozente!

Die Vorbereitungen für die Länder-Tarifrunde laufen, im Herbst und Winter geht es um dringend notwendige Entgelterhöhungen

*Anne Albers und Sara Ziegler, Leitung Vorstandsbereich Beamt*innen-, Angestellten- und Tarifpolitik*

Während jetzt das neue Schul- und Kitajahr und bald das neue Semester beginnt, zählen wir schon die Tage, bis am 26.10. endlich die Tarifverhandlungen starten. Viel zu lange warten wir Beschäftigten auf eine Entgelterhöhung. Diesen Herbst und Winter kämpfen wir dafür, dass sie den Namen auch verdient. Der TVöD-Abschluss wirft düstere Schatten voraus: Ratierliche Einmalzahlungen (»Inflationsprämie«) statt echter Tabellenerhöhung, viele Leermonate und lange Laufzeit. Die Finanzminister der Länder werden nicht müde zu beteuern, ihre Säckel seien leer dank Pandemie. Wir Beschäftigten hingegen ächzen unter massiv gestiegenen Preisen für Nahrungsmittel und der noch immer hohen Inflation. Nicht Lohnarbeitende und Lernende sollten für die Krisen zahlen, sondern die Vermögenden endlich zur Kasse gebeten werden. So muss mit dem Tarifabschluss auch ein Stück Umverteilung von oben nach unten stattfinden – und zwar nicht zwischen EG 13 und EG 6!

Sparen, bis es quietscht? Streiken, bis es kracht! Wir befinden uns in jeder Hinsicht jenseits der Nullerjahre. Der demografische Wandel kickt, schlechte Personalplanung auch. Schon heute können sich gut ausgebildete Fachkräfte in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes die Stellen aussuchen. 30 bis 40 Prozent der Stellen im Berliner Bildungsbereich müssen in den kommenden fünf Jahren neu besetzt werden. Die Arbeitgebenden müssen begreifen, dass es unsere gute Arbeit nur für einen guten Lohn gibt – sonst können sie den Job bald alleine machen. Wir wollen angemessene Bezahlung, mit der ein gutes Leben möglich ist. Wir wollen aber auch weniger Arbeitsbelastung. Darum kämpfen wir in Berlin als Erste im Bildungsbereich jenseits der Entgeltrunden für tarifliche Arbeitsentlastung: Unser Streik für Kleinere Klassen geht weiter!

Auch in dieser Tarifrunde schaut die ganze Republik nach Berlin – Kolleg*innen, lasst uns erneut klarmachen, dass wir unseren Ruf als gut organisierte, und wenn notwendig, streikbereite GEWler*innen zu recht haben! Bildungsarbeiter*innen kämpfen gemeinsam! Neben dem Entgelt kämpfen wir für Mindesteingruppierung von Lehrkräften in die E10 und Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst.

Unser Arbeitskampf hat Bedeutung. Am TV-L orientieren sich viele freie Träger im Kita-, Jugend- und Sozialhilfebereich. Also sind wir auch für sie auf der Straße: Gemeinsam sind wir stark!

Diese TV-L-Tarifrunde ist in vielerlei Hinsicht eine Besondere. Unter anderem, weil erstmals bundesweit Studierende für eine Tarifbindung kämpfen. Auch hier ist Berlin Vorbild, seit 1981 haben wir als einziges Bundesland einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an staatlichen Hochschulen. Weil die Entgelte im TV Stud III seit Juli dynamisch an den TV-L gekoppelt sind, können betroffene Studierende in Berlin Seite an Seite mit ihren Kolleg*innen im öffentlichen Dienst für bessere Entgelte kämpfen.

Letzter Sicherheitshinweis: Beamt*innen wollen das Tarifergebnis übertragen bekommen – Wir freuen uns, wenn möglichst viele Beamt*innen, die zur selben Zeit dienstfrei haben, an unseren Streikdemos teilnehmen.

Wir sehen uns auf der Straße!

FOTO: FOTOSTUDIO CHARLOTTENBURG

26 SCHULE In Berlin galt seit 1945 die Trennung von Religion und Staat an den Schulen. Der Religionsunterricht obliegt den Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, die eigenverantwortlich auch das Personal stellen. Die Große Koalition aus SPD und CDU will das nun ohne Begründung ändern, kritisiert Gerhard Weil.

44 INTERNATIONALES
In den selbstverwalteten Gebieten in Nord- und Ostsyrien gestalten Pädagog*innen das Bildungssystem grundlegend um. Mit GEW-Mitgliedern tauschen sie sich intensiv über Möglichkeiten der internationalen Solidarität aus.

38 GEWERKSCHAFT
1960 ging das Haus in der Ahornstraße 5 in den Besitz der GEW-Vorgänger-Organisation BVL über. Das Haus wurde im Laufe der Jahre mehrmals renoviert und modernisiert, um den Bedürfnissen der Mitglieder gerecht zu werden. Udo Jeschal hat die Geschichte des GEW-Hauses rekonstruiert.

TITELBILD: ADOBE STOCK/IGOR YARUTA OBEN LINKS: ADOBE STOCK/PELENGUINO.COM; OBEN RECHTS: ADOBE STOCK/ULTRAPRO; UNTEN LINKS: SIGRID MASUCH; UNTEN RECHTS: PRIVAT

INHALT

Kolumne | Standpunkt | kurz & bündig | Impressum 2-7

8 TITEL Die Digitalisierung hat bereits Einzug in den Kitas und der Sozialen Arbeit gehalten. In unserem aktuellen Schwerpunkt beleuchten wir kritisch die Entwicklungen und möglichen Risiken, die mit dem Einsatz digitaler Technologien einhergehen. Dabei rücken wir innovative Projekte, Kita-Apps und die neuen Herausforderungen für Fachkräfte in den Mittelpunkt.

TITEL

Vom Papier zum Pixel *Antje Jessa* 8

Eine Zukunft für die Kitas *Sebastian Schädler* 10

Digitale Kindheitspädagogik *Lydia Ostermann / Kerstin Nitsche / Melita Grieshop* 12

Apps im Kita-Alltag *Alexander Scheidt* 14

Gemeinsame Strategien für neue Technologien *Michael Ebert* 16

Schlüssel zur digitalen Welt *Claudia Hruska / Daniel Klenke* 18

Streetwork geht online *Tim Becker* 20

KIJUSO

Krank werden in der Kita *Cem Erkisi* 23

Postkarten für bessere Arbeitsbedingungen *Ronny Fehler* 24

SCHULE

Jetzt kommt der staatliche Religionsunterricht *Gerhard Weil* 26

Interview: Bildung als Selbstoptimierung *Pablo Postigo Olsson* 28

Mörtel spritzt und Funken fliegen *Caroline Muñoz del Rio / Herbert Hannebaum* 30

GEWERKSCHAFT

Zur Arbeitszeitstudie Berliner Lehrkräfte *Thomas Hardwig / Frank Mußmann* 32

Vorsitzende im Amt bestätigt *Markus Hanisch* 35

Engage, Pressure, Strike *Anke Buhmann* 36

Nach der Wahl ist vor der Wahl *Markus Hanisch* 37

Die Geschichte des GEW-Hauses *Udo Jeschal* 38

Forschung AG Schwule Lehrer *Merlin Sophie Bootsmann / Greta Hülsmann* 42

Wahlen in der Personengruppe Studierende *Landesausschuss Studierende* 43

Eine Zeitschrift von Mitgliedern für Mitglieder *Christoph Wälz* 43

INTERNATIONALES

Vom autoritären zum demokratischen Schulsystem *Sigrid Masuch* 44

TENDENZEN

Ich bin doch kein Rassist, aber ... *Eliane* 45

Interview: Der »Glühwürmchen-Effekt« *Paul Schwarz* 46

SERVICE

Theater | Bücher | Materialien | Aktivitäten 48

Hunderte Beschäftigte der Jugendämter und freien Träger der Jugendhilfe kamen am 4. Juli 2023 zu einer Protestkundgebung vor der Senatsverwaltung, zu der die AG Weiße Fahnen aufgerufen hatte.

FOTO: GEW BERLIN

Protest gegen den Zusammenbruch des Kindernotdienstes

In einem Brandbrief haben die Mitarbeiter*innen des Kindernotdienstes vor einem Zusammenbruch des Kindernotdienstes durch strukturelle Überlastung gewarnt. »Seit Jahren rufen wir um Hilfe! Die Arbeit hat sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Wir können unsere gesetzlichen Aufgaben nicht mehr erfüllen«, kritisierte einer der Redner*innen auf der Kundgebung, die die AG Weiße Fahnen mit der GEW BERLIN am 4. Juli organisiert hatte. Bis zum selbstorganisierten Jugendhilfegipfel am 10. Oktober 2023 fordern die betroffenen Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Betreuer*innen Sofortmaßnahmen. »Die Politik soll die von uns erarbeiteten Maßnahmen umsetzen«. Fabian Schmidt, Leiter des Vorstandsbereichs Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW BERLIN, forderte mit Nachdruck, dass endlich flächendeckend Tariflöhne gezahlt werden müssen, um genügend Personal für die Jugendhilfe zu gewinnen. Karsten Schramm, Erzieher in einer Jugendwohngruppe, bestätigte, wie schwer es fällt, neue Leute für das Team zu gewinnen, die auch für die Arbeit mit Kindern geeignet sind. »Das hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert.« Am offenen Mikrofon erzählte eine Lehrerin vom Grünen Campus Malchow, wie belastend es für Schulen und vor allem die Kinder ist, wenn das Jugendamt nicht ausreichend ausgestattet ist. Auch Schramm bestätigte: »Man erreicht da niemanden mehr, die ersticken an Arbeit. Auch bei uns werden die Leute krank vor Überlastung.«

Der Hanns Eisler Chor Berlin feiert sein 50-jähriges Bestehen

Ursprünglich von Student*innen der Musikhochschule Berlin gegründet, entstand der Chor aufgrund des Interesses an Hanns Eisler, einem Komponisten und Schüler von Arnold Schönberg. Eislers Werke, theoretische Schriften und politische Positionen, die eine Verbindung von Musik und Politik darstellten, faszinierten die jungen Musiker*innen, die nach Möglichkeiten suchten, die Gesellschaft zu verändern. Der Chor trat erstmals 1973 auf und wuchs schnell auf über 60 Mitglieder an. Durchaus ungewöhnlich in der damaligen Zeit der eher männerdominierten Musikwelt: Christina Hoffmann wurde als Lehramtsstudentin die erste Dirigentin des Hanns Eisler Chores. Nach einiger Zeit kam Susanne Jüdes – ebenfalls Lehramtsstudentin und Gründungsmitglied des Chores - als weitere Dirigentin dazu. Seither leiten sie mit großem Erfolg den Chor als künstlerische Doppelspitze, die jüngst das Bundesverdienstkreuz verliehen bekommen haben. Der Chor hat zahlreiche Konzerte in Berlin und anderen deutschen Städten gegeben, Aufnahmen gemacht und mit verschiedenen Ensembles und Solisten zusammengearbeitet. Die Mitglieder setzen sich immer wieder mit sozialen und politischen Themen auseinander und präsentierten bereits Programme, die Flucht, gesellschaftliche Umbrüche und den Klimawandel thematisierten. Zur Feier seines 50-jährigen Bestehens gibt der Hanns Eisler Chor Berlin zwei Konzerte im Joseph-Joachim-Konzertsaal der Universität der Künste Berlin. Die Veranstaltungen finden am Samstag, den 23. September 2023, um 20 Uhr und am Sonntag, den 24. September 2023, um 18 Uhr im Joseph-Joachim-Konzertsaal der Universität der Künste Berlin statt.

Dauerstellen für Wissenschaftler-*innen nicht weiter blockieren

Unter dem Motto »Uns reicht's! Keine Verschiebung der Postdoc-Regelung!« haben Ende Juni vor dem Abgeordnetenhaus mehr als 50 Beschäftigte der Berliner Hochschulen zusammen mit den Gewerkschaften GEW und ver.di protestiert. CDU und SPD wollen die Entfristungsregelung für promovierte Wissenschaftler*innen in Paragraph 110 Absatz 6 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) bis April 2025 verschieben. Begründet wird das damit, dass zunächst abgewartet und analysiert werden soll, welche Änderungen der Bund im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vornimmt. Damit werden hochqualifizierte Wissenschaftler*innen weiter hingehalten und gehen den Hochschulen unter Umständen komplett verloren. Kein Unternehmen würde es sich leisten, die besten Köpfe regelmäßig auf die Straße zu setzen. Immer noch sind in Berlin 86 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen befristet beschäftigt, über die Hälfte davon in Zwangsteilzeit. Die Beschäftigtenvertretungen der Hochschulen haben zusammen mit GEW und ver.di im Forum Gute Arbeit in den Hochschulen umfassende Vorschläge für bessere Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen eingebracht. Wir erwarten, dass die in den Hochschulverträgen berücksichtigt werden. Das Forum Gute Arbeit sollte umgehend einberufen werden.

Priorität für die Lehrkräftebildung und bessere Arbeitsbedingungen

Die Anzahl der Kündigungen und Vertragsauflösungen von Lehrkräften ist allein im letzten Schuljahr 2022/23 um 100 auf 979 Personen angestiegen. Das geht aus einer Antwort des Senats auf eine Kleine Anfrage der Linkspartei im Abgeordnetenhaus hervor. Außerdem wird Berlin für Lehramtsabsolvent*innen aus anderen

Bundesländern immer unattraktiver. Der Abwärtstrend kann nur aufgehalten werden, wenn die Arbeitsbedingungen in der Schule spürbar verbessert und Lehrkräfte deutlich entlastet werden. Erschreckend ist zudem die hohe Schwundquote beim Übergang aus dem Referendariat in den Berliner Schuldienst. Wie aus einer der GEW BERLIN vorliegenden Presseantwort der Senatsbildungsverwaltung hervorgeht, sind im Jahr 2022 von den 937 fertig ausgebildeten Lehrkräften nur 713 in den Berliner Schuldienst eingetreten. Absolut vordringlich ist nach Auffassung der GEW die dauerhafte finanzielle Absicherung des bereits beschlossenen Ausbaus der Lehramtsstudienplätze und eine weitere Erhöhung der Kapazitäten für bis zu 3.000 Absolvent*innen pro Jahr.

Vorschläge und Forderungen für Gute Arbeit in den Hochschulen

Für die im Juli 2023 beginnenden Verhandlungen über die Hochschulverträge ab 2024 haben Personalvertretungen, GEW BERLIN und ver.di, die Landesvereinigung Akademischer Mittelbau (LAMB) und die Vertretung der Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) gemeinsame Vorschläge und Forderungen zum Kapitel Gute Arbeit in den Hochschulen aufgestellt. Die GEW BERLIN hatte zuvor bereits einen eigenen Forderungskatalog erarbeitet: *www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/vorschlaege-und-forderungen-fuer-gute-arbeit-in-den-hochschulen*

Unterschriften-Aktion für Enquête-Kommission Inklusion

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Sinne der Schaffung inklusiver Gesellschaftsstrukturen erfolgt – trotz entsprechender inklusionspolitischer Gesetzesänderungen – nach wie vor nur schleppend. Es lässt sich systematisch und an Einzelfällen belegen, wie die Umsetzung dieses nationalen Rechts auf Teilhabe durch fehlende strukturelle und personelle Voraussetzungen in der Gesellschaft behindert bis verunmöglicht wird und Ausgrenzung nach wie vor stattfindet. Vor diesem Hintergrund hatten sich seit 2021 aus inzwischen vier verschiedenen Bereichen Initiativen gebildet, eine Enquete-Kommission Inklusion des Deutschen Bundestages zu fordern. Jetzt hier unterschreiben: *politik-gegen-aussonderung.net/initiative*

Auseinandersetzung mit antimuslimischem Rassismus

Die »Fachstelle für Pädagogik zwischen Islam, antimuslimischem Rassismus und Islamismus in Berlin« bietet am 13. September eine ganztägige Fortbildung zum Umgang mit antimuslimischem Rassismus in der pädagogischen Arbeit an. Pädagogische Fachkräfte aus Schule, Sozialarbeit und außerschulischer Bildungsarbeit sind herzlich eingeladen, daran teilzunehmen und erhalten Anregungen für den Umgang mit Religion und Rassismus in ihrer Arbeit. Es werden rassistische Strukturen betrachtet, eigene Rassismen reflektiert, alternative Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und so für antimuslimischen Rassismus – auch in Verbindung mit anderen Diskriminierungsformen – sensibilisiert. Dabei sollen auch solche Fragen besprochen werden: Wie kann ich als Multiplikator*in Betroffene von diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen unterstützen und stärken? Welche Strukturen und Institutionen können dabei mitgedacht werden? Anmeldungen per Mail sind bis zum 11. September an *fachstelle-in-berlin@ufuq.de* möglich. Die Veranstaltung ist auf 20 Teilnehmer*innen beschränkt und findet in den barrierefrei zugänglichen Räumen der Landeszentrale für politische Bildung statt.

Bildungswende JETZT! Bundesweit auf die Straße am Samstag, 23. September

Über 130 Bildungsorganisationen und Selbstvertretungen von Schüler*innen, Eltern und Beschäftigten in Schule und Kita haben den Appell »Bildungswende JETZT!« unterzeichnet. Dieses breite Bündnis, das u.a. von »Schule muss anders« angestoßen wurde und dem sich die GEW Berlin, die GEW Bund und fast alle Landesverbände angeschlossen haben, ruft gemeinsam zum bundesweiten Bildungsprotesttag am 23.09.23 auf. In Berlin wird es eine Großdemo geben, die voraussichtlich um 12 Uhr beginnen und vor dem Reichstag oder dem Roten Rathaus enden wird. Die endgültige Demoroute, die Forderungen, Flyer und Infos zu Vorbereitungstreffen gibt es auf *bildungswende-jetzt.de*. Unter anderem fordert das Bündnis ein Sondervermögen Bildung von 100 Milliarden Euro., eine Ausbildungsoffensive für Lehrer*innen und Schüler*innen sowie weitere personelle Unterstützung in Kita und Schule von Bund und Ländern.

ÜBRIGENS

Gerade als ich meine erste Redaktionssitzung als verantwortlicher Redakteur der *bbz* leiten durfte, hielten meine Kinder ihre ersten selbstgemalten Demoschilder hoch.

Empört ist meine Tochter darüber, dass der Bezirk Neukölln Wasserspielplätze schließen und kaputte Spielgeräte nicht mehr erneuern will. »Das geht so nicht!«, sagt die Fünfjährige.

Weil sie Kinder von Gewerkschafter*innen sind, wurden die beiden schon auf so manche Demo mitgeschleppt. Die Kundgebung vor dem Neuköllner Rathaus am 5. Juli war jedoch der erste Anlass, zu dem sie sich selber äußern wollten. So waren an diesem Tag alle Familienmitglieder gleichzeitig politisch aktiv. *chw*

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
November/Dezember: 18. September

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: Christoph Wälz (verantwortlich), Markus Hanisch (geschäftsführend), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck, Bertolt Prächt (Fotos), Doreen Stabenau (Sekretariat), Emilia Stemmler (Studentische Mitarbeiterin)
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 / 76. (91.) Jahrgang 9-10 / 2023: 29.300

FOTO: ADOBE STOCK/DENISE ERICKSON

Vom Papier zum Pixel

Digitalisierung in Kita und Sozialer Arbeit

von Antje Jessa

Die Digitalisierung ist längst nicht mehr auf den schulischen Kontext beschränkt und erreicht nun auch die Kitas und die Soziale Arbeit. Während einige Autor*innen im Schwerpunkt »Vom Papier zum Pixel« die positiven Veränderungen und die Effizienzsteigerung durch den Einsatz digitaler Technologien in den Mittelpunkt stellen, äußern andere ihre Bedenken hinsichtlich der Überforderung von Fachkräften, Datenschutzrisiken und möglicher Beeinträchtigungen von Lernprozessen.

In einem Beitrag wird das Projekt PoDiZ vorgestellt, das pädagogische Fachkräfte dabei unterstützt, ihre digitalen Kompetenzen zu entwickeln, um den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft gewachsen zu sein. Es werden die Potenziale von Kita-Apps untersucht, die eine verbesserte Verwaltung und pädagogische Arbeit ermöglichen sollen.

Doch fehlt es noch an systematischen Untersuchungen und Datenschutzrichtlinien, um die Sicherheit und den Nutzen dieser Apps zu gewährleisten, wie ein Erziehungswissenschaftler der Fachhochschule Bielefeld in einem Beitrag näher erläutert.

Auch in der Sozialen Arbeit hat die Digitalisierung Einzug gehalten. Computer und digitale Arbeitsmittel sind im Alltag der Fachkräfte angekommen. Damit kommen neue Herausforderungen wie digitaler Stress, Überwachung und Überlastung auf sie zu. Betriebsräte spielen eine wichtige Rolle bei der Mitbestimmung und dem Schutz der Arbeitnehmer*innen.

Zwei weitere Beiträge gehen auf die Digitalisierung in der frühkindlichen Bildung und in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ein und zeigen neue Formen der spielerischen Förderung, Medienkompetenzentwicklung, Kommunikation und Interaktion auf. Auch innerhalb dieses Bereichs stehen Fachkräfte vor neuen Aufgaben, die zu bewältigen sind. Dazu gehört beispielsweise die Aufgabe, passende Apps und Plattformen auszuwählen.

Es ist an der Zeit, einen konstruktiven Dialog darüber zu führen, wie die digitalen Möglichkeiten sinnvoll genutzt und gleichzeitig der Schutz aller Beteiligten gewährleistet werden kann. Erst dann können wir den Weg zu einer digitalen Welt gemeinsam meistern.

FOTO: ADOBE STOCK/VLADISLAV OCIACIA

Eine Zukunft für die Kitas

Welchen Einfluss wird der Einzug der Digitalisierung in die Kitas haben? Eine einheitliche Position ist schwer auszumachen, es zeichnen sich verschiedene Möglichkeiten ab

von Sebastian Schädler

Die Forderung, Bildungsinstitutionen zu digitalisieren, ruft nach wie vor meist gegensätzliche Reaktionen hervor. Erhoffen sich die einen eine positive Veränderung bis hin zu revolutionären Umgestaltungsprozessen, fürchten die anderen Medien-Sucht, überforderte Pädagog*innen, Verhinderung von Lernprozessen und Durchkapitalisierung. Im schulischen Kontext wird die Digitalisierungsdebatte schon seit längerem kontrovers geführt, neu ist aber, dass sich auch die Kitas diesem Thema stellen. In diesem Artikel wird den Ursachen, Gefahren und auch den realen Chancen von Digitalisierungsprozessen nachgegangen.

Sinnvolle Unterstützung

Derzeit stehen meistens Aspekte der Organisationsentwicklung und der Arbeitsorganisation im Vordergrund der Veränderungsprozesse. In Zeiten von Fachkräftemangel zählt jede Minute, die am und mit dem Kind statt an Formularen gearbeitet werden kann. Dienstplangestaltungen, Krankheits- und Vertretungsmeldungen, Fortbildungsplanungen oder Online-Tools zur Weiterbildung und Qualifizierung, beispielsweise von Quereinsteiger*innen, könnten digitalisiert eine Zeitersparnis bringen. Auch die Nutzung von Übersetzungs-Tools oder die Chancen der digitalen Gestaltung von Prozessen, die bisher mühsam mit Zetteln, Boards und einzelnen E-Mails erledigt und organisiert wurden, bergen große Hoffnungen auf Erleichterungen. Kita-Träger sehen hier auch ein Potenzial, einige Ursachen der Arbeitsüberlastung der Mitarbeiter*innen anzugehen und auf diese Weise qualifiziertes Personal zu halten.

»Seit einiger Zeit gibt es zunehmend mehr Kita-Software-Lösungen, die versprechen, durch verschiedene Module den skizzierten Gesamtbedarf datenschutzkonform zu bedienen.«

In Bezug auf die Kinder erhofft man sich durch eine papierlose Beobachtung der jeweiligen Bildungsprozesse, Lernstände oder der Entwicklung des Sprachstandes, eine Ablösung der bisherigen zeitintensiven Verschriftlichung. Erste Versuche mit der Software-Lösung Beokiz wurden umgesetzt, und die Ergebnisse sind veröffentlicht. Weitere Hoffnungen liegen in einer Vereinfachung des Zugangs zu relevanten, auf das Kind bezogenen Informationen: Was können oder dürfen die Kinder essen, welche Medikamente brauchen sie, welche Personen sind abholberechtigt? Statt wie derzeit mit Papier, Zetteln, Anrufen oder einer Nachfrage über den Flurfunk, soll in Zukunft jede Fachkraft mit einem Blick auf das Tablet, einen schnellen Überblick erhalten. Schließlich kommen auch die Eltern mit Anforderungen auf die Kitas zu: Sie möchten gern per Handy-App eine Vertretung zum Abholen ermächtigen, Eindrücke zu bestimmten Ereignissen aus der Kita kommuniziert bekommen und partizipativ eigene Vorschläge zur Verbesserung der Abläufe anbieten.

Viele Kitas, die auf die Digitalisierungsbedarfe eingehen, nutzen bisher ein Sammelsurium an Software, wobei vieles, wie zum Beispiel WhatsApp, nicht datenschutzkonform ist. Seit einiger Zeit gibt es aber zunehmend mehr Kita-Software-Lösungen, die versprechen, durch verschiedene Module den skizzierten Gesamtbedarf datenschutzkonform zu bedienen.

Die Gefahren erkennen

Bei den didaktischen Möglichkeiten gibt es ein interessantes Auseinanderfallen der Prioritäten. Kommt diese Perspektive aus Sicht der Kita-Träger oft erst am Ende, steht sie bei Institutionen wie der Kultusministerkonferenz (KMK) oder den einschlägigen Stiftungen oft ganz oben auf der Liste. Hier gibt es Auffassungen, die mit Hilfe von digitalen Techniken in Kitas den Fachkräftemangel auf Ingenieursebene ausgleichen wollen. Diese Auffassung wird hier nicht geteilt, aber es gibt eine prinzipielle Herausforderung aller pädagogischen Institutionen, die Kinder von heute zu befähigen, sich mündig in der Welt von morgen zu bewegen. Und hier kommt keine*r mehr an dem Stichwort der Digitalisierung vorbei.

Vor dem Hintergrund der bisher geschilderten Anforderungen bestehen erhebliche Risiken für Kitas und Kitaträger. Zum einen gibt es einige Software-Anbieter, die mehr versprechen als sie einhalten. Auch werden die Mitarbeiter*innen nicht immer partizipativ eingebunden. Es geht ja schließlich auch um ihre Daten. Ein weiteres Risiko sind vorschnelle Fehlinvestitionen. Wenn Geräte, WLAN-Infrastruktu-

ren und Apps gekauft werden, ohne dass vorher geklärt wurde, was überhaupt in welchem Umfang nötig und auch gewünscht ist, liegen die teuren Geräte später einfach irgendwo herum. Dann entstehen doppelte Kosten und auch doppelte Belastungen, weil neben der nur halbwegs funktionierenden digitalen Infrastruktur immer noch die alten Papierzettel geschrieben und womöglich abfotografiert, eingescannt und wieder abgetippt werden müssen.

Aber auch die Chancen nutzen

Mithilfe von digitalen Techniken kann das Erzählen von Geschichten, die Gestaltung von Räumen, die Kommunikation mit Kindern der anderen Gruppen oder den Eltern, der Kontakt zu Kindern, die noch nicht gut eine bestimmte Sprache sprechen, sehr vielfältig unterstützt werden. Tablets haben große Potenziale was das Lernen in heterogenen Gruppen, altersgemischt, sprachvielfältig und inklusionsorientiert angeht. Niemand spricht derzeit ernsthaft davon, Bildungsprozesse der frühen Kindheit durch »Digitalisierung« oder »Tablets« zu ersetzen. Ein Stichwort, das eher ausdrückt worum es geht, könnte »Medienwechselkompetenz« sein: Die Kinder lernen, sich je nach Situation, Anlass, Gegenüber und eigenen Fähigkeiten kommunikativ zu äußern. Partizipation wird dabei mal mit diesem »Medium«, mal mit einem anderen erreicht. Körper, Stimme, Gestik, emotionale Nähe, Bilder, kleine Filme, mit Schere und Kleber Gebasteltes können jeweils unterschiedliche Erfolgserlebnisse mit sich bringen. Mit Hilfe von Collage-APPs auf Tablets kann daraus ein kreatives Gesamtergebnis werden.

Die heutige Medienwechselkompetenz zeigt sich also nicht in der Fähigkeit, ein bestimmtes Gerät zu bedienen, sondern verschiedene mediale Ausdrucksformen im Wechsel kompetent auszuwählen, um jeweils die Person gegenüber oder einen Sachverhalt zu verstehen und selber zu erreichen beziehungsweise zu begreifen. Chancen der Digitalisierung von Arbeits- und Bildungsprozessen liegen also in der möglichen Synthese der größeren Effizienz arbeitsorganisatorischer Prozesse, der Unterstützung einer nachhaltigen, vor Investitionsruinen bewahrten Organisationsentwicklung und dem vielfältigeren Potenzial in der Umsetzung zeitgemäßer Medienwechselkompetenz. Die Kitas, Kita-Träger und vor allem die Fachkräfte dürfen damit aber nicht alleine gelassen werden, die Fehler des Schulsystems sollten sich nicht wiederholen. Es gibt bereits Kitas, die sich auf den Weg gemacht haben, sie sollten unterstützt werden durch Beratung, Zeit für kollegialen Austausch innerhalb der Kitas, Träger-übergreifende Erfahrungsräume wie beispielsweise einen vom Senat einzurichtenden Runden Tisch »Digitalisierung in der Kita« und schließlich auch durch begleitende wissenschaftliche Expertise und Evaluation. ■

> »Mithilfe von digitalen Techniken kann das Erzählen von Geschichten, die Gestaltung von Räumen, die Kommunikation mit Kindern der anderen Gruppen oder den Eltern sehr vielfältig unterstützt werden.«

Sebastian Schädler,
AG Medienbildung der GEW
und ehemaliger Professor für
Medienpädagogik

FOTO: ADOBE STOCK/MONKEY BUSINESS

Auf dem Weg zu einer digitalen Kindheitspädagogik

Das Projekt PoDiZ unterstützt die Entwicklung von digitalen Kompetenzen bei pädagogischen Fachkräften und trägt dazu bei, dass sie den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft gewachsen sind

von Lydia Ostermann, Kerstin Nitsche, Melita Grieshop

Die Kindheitspädagogik erlebt eine fortschreitende Digitalisierung, die neue Arbeitsformen entstehen lässt. Obwohl der Diskurs erst seit wenigen Jahren Einzug gehalten hat, hat die COVID-19-Pandemie zu einem beschleunigten Einsatz digitaler Formate geführt. Bereits musikpädagogische Angebote in Kitas sowie Elterngespräche finden vermehrt digital über Videokonferenztools statt. Dies verdeutlicht, dass Kinder nicht nur dann mit digitalen Prozessen in Berührung kommen, wenn sie direkten Kontakt zu Medien haben, sondern auch in Situationen, in denen digitale Medien als Hilfsmittel eingesetzt werden, wie Helen Knauf betont. Diese Bereiche betreffen sowohl die pädagogische Arbeit als auch Aufgaben wie Organisation und Management, Vor- und Nachbereitung sowie die Kommunikation der Fachkräfte mit den Eltern. Es ist nun wichtig, dies aufzugreifen und zukunftsorientiert in das Studium der Kindheitspädagogik an der Evangelischen Hochschule Berlin zu integrieren. Dabei stellen sich folgende Fragen: Welche digitalen Formate für die mittelbare pädagogische Arbeit gibt es? Welche Kompetenzen benötigen pädagogische Fachkräfte und Eltern, um diese einzusetzen? Das Teilprojekt »DigiKipäd« im Rahmen des Projekts »PoDiZ – Potentiale der Digitalisierung nutzen. Zukunftsfähige EHB« unter der Leitung von Melita Grieshop, Professorin an der Evangelischen Hochschule Berlin, widmet sich genau diesen Fragen. Das Projekt wird durch die Stiftung »Innovation in der Hochschullehre« gefördert und zielt darauf ab, die Möglichkeiten der Digitalisierung in der Kindheitspädagogik zu erkunden und umzusetzen.

»Die Fachkräfte machten sich um eine möglichst hohe Barrierearmut und um Optionen für Mehrsprachigkeit bei den verschiedenen Softwarelösungen Gedanken und waren stets kindorientiert.«

Barrieren überwinden durch positive Erfahrungen

Kerstin Nitsche und Lydia Ostermann untersuchen im Teilprojekt »Digitalisierte kindheitspädagogische Praxis« (DigiKiPäd) die Einstellung der Fachkräfte zur Digitalisierung und zu digitalen Medien in der kindheitspädagogischen Praxis. Eine gegenseitige Beeinflussung der Faktoren Haltung gegenüber digitalen Medien und Kompetenzen sowie Fortbildung zu neuen Medien ist dabei deutlich zu erkennen. Positive Erfahrungen durch Anwendung digitaler

FOTO: ADOBE STOCK/ROBERT KNESCHKE

Werkzeuge lassen Barrieren und Ängste kleiner werden. Die Reflektion über Einstellungsmuster wird flankierend angestoßen. Marci-Boehncke und Rath schreiben in einer Studie zu Medienkompetenz: »Projekte mit Interventionscharakter zeigen auf, dass sich der mediale Habitus durch regelmäßige Reflexionen und Konfrontation mit der eigenen Einstellung anpassen lässt«. So könnte die digitalisierte mittelbare Arbeit ein Türöffner für weitere Schritte der Digitalisierung im Bereich Kita und Ganztagsschule sowie anderer kindheitspädagogischer Arbeitsfelder sein. In der regelmäßig stattfindenden DigiKiPäd-AG wurde eine große Unsicherheit deutlich, welche Angebote es bezogen auf digitale Formate für die mittelbare pädagogische Arbeit gibt und wie sich diese unterscheiden. Ohne diese Kenntnisse ließe sich auch nicht über Digitalisierung diskutieren, so die AG-Mitglieder.

Apps in der Kita – Entdecken und diskutieren

Aus diesem Grund hat das Teilprojekt DigiKiPäd im Januar 2023 an der EHB eine Tagung zum Thema »Kita-Apps« organisiert. Gemeinsam mit pädagogischen Fachkräften, Eltern, Trägervertreter*innen, Studierenden und Lehrenden der Kindheitspädagogik konnte sich dem Thema Apps angenähert werden. Den Auftakt machte Helen Knauf von der FH Bielefeld mit dem digitalen Vortrag »Digitalisierung in der Kita: Wie Apps die pädagogische Arbeit verändern (können)«. Der Vortrag führte zu ersten Diskussionen über den Einsatz von digitalen Tools in Kitas und stimmte alle Teilnehmer*innen auf den zweiten Tagungsteil ein. Dieser begann mit einem Marktplatz der digitalen Möglichkeiten. Namenhafte Firmen aus der Branche stellten ihre Apps vor. Die Teilnehmer*innen lernten unterschiedliche Programme kennen und konnten diese testen. Anschließend fanden zwei Workshops zu den Themen »Beobachtung und Dokumentation« und »Zusammenarbeit mit Eltern« statt. Hier konnten sich die Teilnehmer*innen mit den Erfahrungen und Erkenntnissen vom Vormittag kritisch auseinanderzusetzen und gemeinsam darüber diskutieren, worin ein Mehrwert von digitalen Tools in der kindheitspädagogischen Arbeit liegen kann. Dabei stand die Identifikation von Qualitätskriterien für die Auswahl einer App im Fokus. Die von den Teilnehmer*innen zusammengetragenen Kriterien, welche bei einer Kita-App relevant sind, lassen sich in drei Kategorien unterteilen: Pädagogischer Bezug, Technische Voraussetzungen und Individualität. Aus pädagogischer Perspektive war es den Teilnehmer*innen wichtig, dass sich die digitalen Formate ihrem Arbeitsalltag und den -aufgaben anpassen und diesen entlasten, statt zu erschweren. Bei den technischen Voraussetzungen stand im Fokus, dass es einen umfassenden Support geben muss sowie niedrigschwellige Unterstützungsangebote. Die Frage nach der Kompatibilität mit institutionellen landeseigenen Softwarelösungen stand ebenfalls im Raum, sowie die Problematik mangelnder Ausstattung und vielfältige Endgerät-Optionen für die Eltern.

Das Thema Individualität zeigt die meisten Facetten: Die Fachkräfte machten sich um eine möglichst hohe Barrierearmut und um Optionen für Mehrsprachigkeit bei den verschiedenen Softwarelösungen Gedanken und waren stets kindorientiert. Die Apps sollten die individuellen Beobachtungen und Besonderheiten von Kindern und Familien berücksichtigen können. Es zeigte sich, dass die Teilnehmer*innen nicht nur eine große Neugier gegenüber digitalen Formaten für die mittelbare Arbeit hatten, sondern ihre pädagogische Grundhaltung mit der Anwendung der Apps erhalten bleiben muss. Eine digitale ununterbrochene Beobachtung zugänglich für Eltern, welche sich stündlich digital über die Aktivitäten ihres Kindes in einer Kindertageseinrichtung informieren könnten, lehnten die pädagogische Fachkräfte mehrheitlich ab.

Digitalisierung nachhaltig etablieren

Keine der Softwarelösungen, die auf der Tagung präsentiert wurden, konnte in allen Funktionen überzeugen. Gleichwohl war die Bereitschaft der Firmen in den Austausch zu gehen und Bedürfnisse wahrzunehmen und umzusetzen, äußerst hoch. Die kritische Auseinandersetzung aller Beteiligten mit dem Thema der digitalen pädagogischen Praxis gelang im Rahmen der Tagung intensiv. Weiteren Entwicklungsbedarf für die Praxis sahen die Fachkräfte allerdings noch an den Schnittstellen von Kitas zu landeseigenen Kita-Verwaltungsapps sowie bei Digitalisierungsprozessen auf der Verwaltungsebene.

Im Zuge der aktuellen Reakkreditierung des Studiengangs wurde beschlossen, das Thema Digitalisierung an der EHB weiter zu fördern und zu festigen. Neben der bereits vorhandenen Bildung für nachhaltige Entwicklung wurden zusätzlich Lerninhalte zu Kita-Apps und der Entwicklung digitaler Kompetenzen in das Curriculum des Studiengangs integriert. Um den Studierenden eine praxisnahe Erfahrung zu ermöglichen, ist geplant, Anbieter von Kita-Apps zu den Lehrveranstaltungen im Bereich Kindheitspädagogik einzuladen. Dadurch erhalten die Studierenden die Möglichkeit, die Apps auszuprobieren, Fragen zu stellen und Diskussionen zu führen.

Projekt-Website PoDiZ www.podiz.de

Lydia Ostermann, eTrainerin Projekt PoDiZ,
Kerstin Nitsche, Wiss. Mitarbeiterin,
Teilprojektleitung DigiKiPäd – PoDiZ und
Melita Grieshop, Projektleitung PoDiZ EHB

Apps im Kita-Alltag

Mit zunehmendem Angebot an Kita-Apps sollen Verwaltung und pädagogische Arbeit verbessert und Pädagog*innen entlastet werden. Bisher gibt es nur begrenzte Untersuchungen zu diesen Apps und einige von ihnen bergen Datenschutzrisiken

von Alexander Scheidt

DKLK-Studie 2020
Kita-Leitung zwischen Digitalisierung und Personalmangel
www.deutscher-kitaleitungskongress.de

Für die Kita-Verwaltung und die mittelbare pädagogische Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren ein wachsendes Software-Angebot entwickelt, das mit sogenannten Kita-Apps verspricht, Verwaltungsprozesse effizienter zu machen und die Pädagog*innen bei der mittelbaren pädagogischen Arbeit zu entlasten. Unter mittelbarer pädagogischer Arbeit werden jene Tätigkeiten verstanden, die der Vor- und Nachbereitung der direkten pädagogischen Arbeit dienen. Dazu gehören etwa die Planung von Projekten und Förderangeboten, die Dokumentation von Bildungsprozessen, die Teamarbeit der Erzieher*innen oder die Zusammenarbeit mit Familien. Der Übergang zu den Verwaltungs- und Leitungsaufgaben der Kita-Führung ist fließend, etwa bei der Kommunikation mit Trägern und/oder generell bei der Organisation der Kita.

Kita-Apps unter der Lupe

Zunächst ist festzustellen, dass es noch wenige systematische Untersuchungen zum Thema Kita-Apps und zu deren Auswirkungen in der Praxis gibt. Eine detaillierte Übersicht der verschiedenen Software-Lösungen liefert die Expertise des Bayerischen Staatsinstituts für Frühpädagogik und Medienkompetenz (IFP) mit dem Titel »KitaApps«. Die IFP-Expertise untersucht insgesamt 19 kommerzielle Anwendungen, die zum Untersuchungszeitraum auf dem deutschen Markt zur Verfügung standen. Die Expertise unterscheidet dabei zwischen Lösungen für die Dokumentation kindlicher Bildungsprozesse, die Kommunikation innerhalb des Teams oder zwischen Kita und Eltern sowie für die gesamte Kita-Verwaltung, sogenannte Komplettlösungen. Bei den Kom-

FOTO: ADOBE STOCK/BESJUNIOR

»Die fachliche Diskussion zur Perspektive der Kinderrechte oder der Einbindung der Kita-Apps in die Organisationsstrukturen findet noch nicht ausreichend statt.«

plettlösungen stellt die IFP-Expertise elf Apps vor: Famly, HoKita, Kidling, KigaRoo, KiKom, Kindy, Kitalino, Lean-doo, LiveKid, Nembørn, Stramplerbande. Nicht alle Kita-Apps bieten die gleichen Funktionen. In Umfang und Design unterscheiden sie sich teilweise erheblich. Mehr oder weniger decken die Apps aber das folgende Funktionsspektrum ab: Sie dienen der Erfassung von Bring- und Abholzeiten der Kinder oder helfen bei der Dienstplanerstellung und Arbeitszeiterfassung von Mitarbeitenden. Kita-Apps ermöglichen Kalenderfunktionen für die Termin- und Veranstaltungsplanung und unterstützen durch Chatfunktionen oder Newsfeeds den Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen Kita, Träger und Eltern. Manche Apps stellen Formulare für den Bereich »Beobachtung und Dokumentation« zur Verfügung, etwa mit der Erstellung von Portfolios und Tagebüchern. Einzelne Anwendungen verfügen auch über Funktionen für das Kapazitäts- und Finanzmanagement sowie für die Vertragsverwaltung.

Gefahren für den Datenschutz

Die IFP-Expertise (2021) enthält auch einen Leitfaden, wie Träger und Einrichtungen bei der Einführung dieser Anwendungen vorgehen können und diskutiert ausführlich das Thema Datenschutz. Insbesondere mangelnde Konformität mit der Datenschutz-Grundverordnung kann für die Kita-Träger zum Problem werden. Dass bei Kita-Apps teils besorgniserregende Datenschutzrisiken bestehen, zeigt eine systematische technische Analyse von insgesamt 42 Anwendungen, die von Moritz Gruber unter anderem aus dem Bereich IT-Sicherheit durchgeführt wurde: In den Apps waren etwa (Tracking-) Dienste von Drittanbietern eingebettet oder wiesen Sicherheitslücken auf, durch die sich Angreifer*innen Zugriff auf die Daten der Kinder verschaffen können.

Mangelnde Diskussion und finanzielle Belastung

Angesichts des großen kommerziellen Angebots an Kita-Apps kann man davon ausgehen, dass eine hohe Nachfrage nach diesen Anwendungen besteht. Die fachliche Diskussion, etwa zur Perspektive der Kinderrechte oder der Einbindung in die Organisationsstrukturen, findet jedoch noch nicht ausreichend statt. Auch fehlt es noch an weiteren systematischen Untersuchungen sowie an Unterstützung der Einrichtungen bei der Einführung solcher Systeme. Aktuell stehen jedoch vor allem die schlechten Rahmenbedingungen in der frühen Bildung einer flächendeckenden Einführung entgegen. Nach einer Umfrage unter Kita-Leitungen (DKLK, 2020) stimmt eine große Mehrheit der Befragten zu, dass der Einsatz digitaler Werkzeuge Verwaltung, Dokumentation und Kommunikation effizienter machen kann. Hohe Kosten und eine niedrigere Priorität aufgrund der durch Personalmangel erzeugten Probleme verhindern aber die Nutzung.

Alexander Scheidt,
Professor für Erziehungswissenschaft an der Hochschule Bielefeld

Nutzung digitaler Medien für die pädagogische Arbeit in der Kindertagesbetreuung
www.fruehe-chancen.de

»We may share the number of diaper changes«
A Privacy and Security Analysis of Mobile Child Care Applications. Proceedings on Privacy Enhancing Technologies, 3, 394–414
www.petsymposium.org

FOTO: ADOBE STOCK/RASTO BLASKO

Gemeinsame Strategien für neue Technologien

Digitale Arbeitsmittel stehen in der Sozialen Arbeit am Anfang und müssen erst noch zu hilfreichen Instrumenten entwickelt werden

von Michael Ebert

Wenn Dilara an ihren Arbeitsplatz in einer Wohnung für Menschen mit geistiger Behinderung kommt, schaltet sie als erstes den Computer ein. Sie checkt Mails, muss sich im Dienstbuch und der Klient*innendokumentation informieren, schaut in den Outlook Kalender und bearbeitet ihre ToDo-Liste. Auch im Laufe des Tages muss sie sich immer wieder an den PC setzen, um Aufgaben zu erledigen. Auf ihrem Diensthandy melden sich Klient*innen per Messenger und warten ungeduldig auf Antwort. Computer und digitale Arbeitsmittel sind im Alltag der Sozialen Arbeit längst angekommen.

Zusätzlicher Stress oder Arbeitserleichterung

Es ist eine Binsenweisheit, dass die Lockdowns und Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie den Digitalisierungstrend noch beschleunigt haben. Zur täglichen Büroarbeit kamen Videokonferenzen, geteilte ToDo-Listen und Messenger hinzu. Kolleg*innen wie Träger stellt das vor Herausforderungen. Nicht überall sind die Bedingungen für eine reibungslose Arbeit am Computer erfüllt. Ist die Internetleitung schnell genug? Gibt es ausreichend ergonomische Arbeitsplätze? Ist die Technik auf dem neuesten Stand? In kleineren Einrichtungen teilen sich mehrere Kolleg*innen oft einen Computerarbeitsplatz. Bei der Menge an Aufgaben, die inzwischen ausschließlich digital erledigt werden, führt das zu Wartezeiten und Stress. Ständige Erreichbarkeit per Mail und Messenger, Informationsfluten, die schnelle Entwicklung von Soft- und Hardware kann zu Überforderung und Belastung der Kolleg*innen führen. Manche*r kann oder will nicht mehr mithalten. Hinzu kommt die latente und nicht unbegründete Befürchtung, man könne als Arbeitnehmer*in durch die digitalen Hilfsmittel leichter vom Arbeitgeber überwacht und kontrolliert werden.

»Betriebsräte sorgen dafür, dass es Schulungen gibt, Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind und der Datenschutz eingehalten wird.«

Aus Arbeitnehmer*innensicht sollte Digitalisierung die Arbeit vereinfachen und erleichtern. Sie sollte Zeit freisetzen für das, was den Kolleg*innen am wichtigsten ist: die Arbeit mit den Klient*innen. Aber nicht nur das, digitale Tools können auch den Kontakt mit Klient*innen erleichtern. Kommunikation per Messenger ist heute selbstverständlich. Viele junge Menschen reagieren eher auf eine Nachricht per WhatsApp als auf einen Anruf. In der Beratung können Video- und Messengerdienste den Zugang erleichtern. Onlineangebote in leichter Sprache schaffen Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In der Praxis werden zwar viele dieser Möglichkeiten genutzt, wirkliche Digitalstrategien, die die Kompetenzen der Kolleg*innen, Bedarfe aus der Praxis und technische sowie personelle Ressourcen im Blick haben, sucht man in der Sozialen Arbeit allerdings vergeblich. Häufig sind es einzelne Kolleg*innen, die neue Ideen und Innovationen einbringen. Aber auch Unternehmen, die spezialisierte digitale Produkte zu Dokumentation und Zeiterfassung für die Sozialwirtschaft anbieten, bewerben diese immer häufiger bei den Trägern.

Betriebliche Mitbestimmung bei der Digitalisierung

Betriebsräte haben über das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Digitalisierung und Einführung von digitalen Systemen. Laut BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der »Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer*innen zu überwachen.« Gemeint ist hier, dass jegliche Technologie, die zur Überwachung von Arbeitnehmer*innen geeignet ist, mitzubestimmen ist und das ist heute so gut wie jede Soft- und Hardware. Betriebsräte regeln hier nicht nur den Schutz der Kolleg*innen vor unberechtigter Überwachung, sondern sorgen auch dafür, dass es Schulungen gibt,

Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind und der Datenschutz eingehalten wird.

Beschäftigte vor großen Herausforderungen

Die Geschwindigkeit der Digitalisierung und die Komplexität des Themas führen Betriebsräte häufig an ihre Grenzen. Und die Herausforderungen werden noch größer. Die Digitalisierung betrifft als Querschnittsthema sämtliche Arbeitsbereiche und steht in der Sozialen Arbeit erst am Anfang. Wer weiß, wie wir in zehn oder 20 Jahren arbeiten werden? Welche digitalen Hilfsmittel uns in der Sozialen Arbeit dann zur Verfügung stehen? Vielleicht unterstützen uns künstliche Intelligenzen bei der Beratung unserer Klient*innen und können uns damit mehr Zeit für die Beziehungsarbeit geben oder schreiben unsere Dokumentationen zum Teil vor. Für die Zukunft bleiben viele Fragen, die wir diskutieren sollten. Wie können technische Innovationen genutzt werden, um unsere Arbeit zu verbessern und zu erleichtern? Wie können wir uns effektiv vor digitaler Überwachung unserer Arbeit schützen und wie wird der Datenschutz für uns und unsere Klient*innen gewährleistet? Und wie schützen wir uns dabei vor Überforderung und digitaler Überlastung?

Kolleg*innen wie Dilara wünschen sich einen partizipativen, transparenten Umgang mit der Digitalisierung in ihrem Arbeitsbereich. Sie wollen beteiligt werden, denn sie kennen ihren Arbeitsplatz am besten. Betriebsräte sollten sich dafür einsetzen, dass Arbeitgeberin, Kolleg*innen, Betriebsrat und externe Expert*innen an einem Tisch sitzen und im Träger aktiv an einer Digitalisierungsstrategie arbeiten. Für einen solchen Digitalisierungsrat gibt es zwar keine gesetzliche Grundlage – aber gute Argumente. ■

Michael Ebert,
Sozialarbeiter und Betriebsrat

»Digitalstrategien, die die Kompetenzen der Kolleg*innen, Bedarfe aus der Praxis und technische sowie personelle Ressourcen im Blick haben, sucht man in der Sozialen Arbeit vergeblich.«

FOTO: IMAGO IMAGES/WESTEND61

Schlüssel zur digitalen Welt

In Kitas stehen pädagogische Fachkräfte vor der wachsenden Aufgabe, digitale Medien bewusst auszuwählen und einzusetzen

von Claudia Hruska und Daniel Klenke

Die Nutzung von Medien in der frühen Kindheit ist vielfältig. Während klassische Medien wie Bücher und Hörspiele weiterhin eine wichtige Rolle spielen, ist in vielen Haushalten die Medienvielfalt insbesondere durch die Digitalisierung immens gewachsen. Diese digitalen Angebote sollen im Folgenden diskutiert werden.

Zu den multimodalen Informationsmedien zählen interaktive Angebote, wie zum Beispiel Apps. Einige Apps eignen sich gut für das Sprachen- und Sprechenlernen oder die Kommunikation mit sinnes- und entwicklungsbeeinträchtigten Kindern. Darüber hinaus können Apps dazu dienen, kognitive Funktionen wie die Konzentration, Aufmerksamkeit oder das Kombinationsvermögen zu trainieren. Viele Medienangebote sind jedoch primär darauf ausgerichtet, die Kinder zeitlich zu unterhalten. Im frühpädagogischen Kontext ist es folglich unerlässlich, sich im Team und mit Fachexpert*innen darüber auszutauschen, welche Materialien hinsichtlich der pädagogischen Ziele geeignet erscheinen und in welcher Form der Einsatz erfolgen soll. Eine medienkompetente Nutzung setzt voraus, Medien nach spezifischen Kriterien auszuwählen: Einsatzmöglichkeiten, Dauer, Komplexität, technische Infrastruktur sowie thematische und visuelle Gestaltung.

»Es ist entscheidend, dass Kinder zwischen der realen und der digitalen Welt wechseln können.«

Medienkompetenz fördern

Obwohl Medien in vielfältigen Formen in Kitas eingebunden werden können, sollte deren Einsatz möglichst nicht zu Ungunsten der aktiven Lernzeit und zwischenmenschlicher Kontakte gehen, die in den frühen Jahren eine immense Bedeutung für die Sozialisation haben. Der Fokus sollte daraufgelegt werden, dass Kinder Medien in produktiver Weise als ästhetisch-kommunikative Ausdrucksmittel eigener Interessen kennenlernen, indem beispielsweise Fotos oder Videos zu einem Projekt erstellt werden. Die Aufgabe von Fachkräften in Kitas ist es, das Verständnis für Medien kritisch darzustellen, eine ziel-

FOTO: ADOBE STOCK/ULZA

»Fachkräfte können den Raum dafür eröffnen, Kinder über die eigenen Medienerfahrungen erzählen zu lassen und damit helfen, diese einzuordnen.«

gerichtete Nutzung zu fördern und auch auf Sicherheitsaspekte kindgerecht hinzuweisen. Zudem tragen Fachkräfte Sorge um die Datensicherheit der von den Kindern genutzten Medien. Dies schließt digitale Gruppenpläne, Portfolios und andere Entwicklungsdokumentationen ein. Die Eltern werden in diese Prozesse partizipativ und in reflektierender Weise einbezogen und beraten, wobei die Mediennutzung in Kitas jene im häuslichen Umfeld aufgreift und eine angepasste beziehungsweise limitierte Nutzung für die Kinder anstrebt. Das setzt eine hohe Medienkompetenz und ein fundiertes Wissen über kindliche ‚Medienwelten' und mediale Trends voraus.

Kreativ, kommunikativ, interaktiv

Bedeutend für die medienpädagogische Gestaltung sind interaktive Internetseiten, Lern-Apps und Erklärvideos, die beispielsweise themenbezogen zu Projekten herangezogen werden. Eine reichhaltige sprachliche Begleitung der Prozesse, wie eine dialogische Grundhaltung, die Selbstverbalisation zur Erläuterung der Eingabe von Suchbegriffen, das offene Fragen und die Nutzung von Buchstaben, sind didaktisch wirksame Methoden. Sie vermitteln darüber hinaus wichtige Literacy-Kompetenzen für den Schriftspracherwerb.

Des Weiteren können Fachkräfte den Raum dafür eröffnen, Kinder über die eigenen Medienerfahrungen und die damit verknüpften emotionalen Reaktionen erzählen zu lassen und damit auch helfen, diese zu verarbeiten und einzuordnen. Auch durch das gemeinsame Anschauen von Videos in Kleingruppen kann die Interaktion zwischen den Kindern durch offene Fragen angeregt werden, sodass sie aus dem passiven Konsum in eine reflektierende und sprachlich anregende Kommunikation übergehen. Hier kann auf die langjährigen Erfahrungen und methodischen Konzepte des ‚Filmgesprächs' und der »Filmbildung« zurückgegriffen werden.

Weitere didaktische Methoden sind die Nutzung visueller Gestaltungsprogramme, wie beispielsweise Fotobearbeitungsprogramme oder Zeichen-Apps. Darüber hinaus können eigene Geschichten aufgenommen oder Projekte audiovisuell dokumentieren werden. Der kindliche Erwerb von Kulturtechniken sollte demnach auch die spezifischen Aspekte visueller, interaktiver und multimodaler Medien und »Zeichensysteme« in den Blick nehmen.

Grundlegend lernen Kinder über Nachahmung und imitieren so das Verhalten älterer und Erwachsener, insbesondere der Eltern. Pädagogische Fachkräfte können anregen, selbst stärker aktiv zu werden. Immer wieder ist dabei der Rückbezug zur realen Welt wichtig. Das Zeichnen am Tablet ermöglicht nur ein begrenztes Spektrum an Sinneserfahrungen. Es ist entscheidend, dass Kinder zwischen der realen und digitalen Welt wechseln können und dabei ihre eigenen Erfahrungen mit Medien reflektieren und in sozialen Lernprozessen besprechen. Digitale Medien sollten demnach als Hilfsmittel verstanden werden, Brücken zu bauen, indem die vielfältigen Medienangebote als Erweiterung der eigenen kommunikativen Ausdrucksmöglichkeiten kennengelernt werden.

Selbstreflexion stärken

Die Medienkompetenzförderung von Kindern setzt voraus, dass sich pädagogische Fachkräfte mit ihrer eigenen Medienbiographie und Mediensozialisation kritisch auseinandersetzen. Was hat mir als Kind besondere Freude bereitet? Sehe ich Parallelen zu den Kindern heute? Wo sehe ich Kritikpunkte bei der eigenen Mediennutzung? Warum nutze ich welche Medien? Dies zu reflektieren und auch transparent für andere aufzubereiten ist ein wichtiger Teil des professionellen Handelns im Bereich frühkindlicher Medienbildung.

Claudia Hruska, Professorin für Pädagogik der Kindheit mit Schwerpunkt Kommunikation und Sprachbildung und Daniel Klenke, Referent Digitale Mediendidaktik ASH Berlin

Perspektiven frühkindlicher Filmbildung
www.dff.film

Modellversuch
Medienkompetenz in der Frühpädagogik stärken
www.kita-digital-bayern.de

FOTO: IMAGO IMAGES/WESTEND61

Streetwork geht online

Digitale Kommunikation erschließt der Offenen Kinder- und Jugendarbeit neue Möglichkeiten und hilft, Hierarchien abzubauen

von Tim Becker

Viele Träger der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) sahen sich während der erzwungenen Schließzeiten im Jahr 2020 damit konfrontiert, aus dem Nichts heraus, digitale Jugendarbeit in den Arbeitsalltag zu integrieren. Die Mitarbeiter*innen der Jugendclubs meines Vereins sahen das zunächst als Herausforderung und nur zweitrangig als Chance. Sicherlich kann nicht jeder Vorteil der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum genutzt werden. Nichtsdestotrotz sollten die Erkenntnisse aus dem Digitalen Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen nicht ungenutzt bleiben. Die Zeit der covidbedingten Schließzeit mag vorüber sein. Es gab jedoch schon vor Corona potenzielle Besucher*innen, die weder in den Jugendclubs noch im Öffentlichen Raum, also auf Sport- und Spielplätzen oder in Einkaufszentren et cetera, anzutreffen waren. Vielleicht ist die Anzahl jener Kinder und Jugendlichen, in Folge der Normalisierung des Zuhausebleibens, während der letzten drei Jahre sogar gestiegen. Der Anspruch einer Jugendfreizeiteinrichtung sollte es sein, sinnvolle Angebote für die Besucher*innen zur Verfügung zu stellen. Hierbei sollten jedoch nicht Kinder und Jugendliche vergessen werden, die sich nicht oder wenig im Öffentlichen Raum bewegen.

»Wir suchen die digitalen Welten auf, die für Kinder und Jugendliche tatsächlich relevant sind.«

In digitale Welten eintauchen

Während der covidbedingten Schließzeiten unserer Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen in Berlin Marzahn-Hellersdorf wurden diverse Alternativangebote ausprobiert, um den Kindern und Jugendlichen auch Angebote außerhalb des Öffentlichen Raums bieten zu können. Die Nutzung von digitalen Endgeräten war hier für uns unumgänglich. Chatgruppen und telefonischer Kontakt waren für einige unserer Stammbesucher*innen ein wertvoller Beitrag, um niedrigschwellige Kommunikation innerhalb ihrer eigenen Wohnung mit uns Fachkräften aufrechtzu-

FOTOS: ADOBE STOCK/STARUSH (GENERIERT MIT KI)

»Schon vor Corona gingen potenzielle Besucher*innen weder in den Jugendclub noch waren sie im Öffentlichen Raum anzutreffen.«

erhalten. Hierbei fehlte jedoch das Element Spaß, welches in der OKJA wesentlich ist. Wir entschieden uns dafür, die digitalen Welten aufzusuchen, die für unsere Kinder und Jugendlichen tatsächlich relevant sind. Die uns (analog) bekannten Jugendlichen luden uns, auf Anfrage, in ihre In-Game Voice Chatrooms ein. Dies ermöglichte es uns mit der Zielgruppe online zu sprechen, während wir mit ihnen die Spiele spielten, die für sie wichtig sind. Diese Form der digitalen Straßensozialarbeit bietet eine Menge Vorteile, wobei hier zwei davon hervorgehoben werden sollen. Zuerst betrifft das Bedarfs- und lebensweltorientiertes Interagieren mit der Zielgruppe. Wie auch bei der analogen institutionsungebundenen, aufsuchenden Arbeit beziehungsweise Streetwork, begibt sich die Fachkraft direkt zur Zielgruppe und nicht andersherum, wie es beispielsweise in einem Jugendclub der Fall wäre. Hierdurch muss sich die Fachkraft nicht einmal bemühen, den Fokus auf die Interessen der Zielgruppe zu legen und somit ein bedarfsorientiertes Angebot zu machen. Der zweite wichtige Punkt betrifft die Kommunikation mit der Zielgruppe ohne Machtgefälle. In den meisten Kontexten, in denen sich Mitarbeiter*innen von Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen mit der Zielgruppe beschäftigen, herrscht ein Machtgefälle. In Einrichtungen müssen die Fachkräfte auf die Durchsetzung der Hausregeln bestehen. Die Verantwortung außerhalb der Institution im Öffentlichen Raum obliegt hierbei nicht der Fachkraft. Die Kommunikation zwischen Fachkraft und Zielgruppe kann somit deutlich freier und auf Augenhöhe stattfinden.

Spiele und Plattformen kritisch betrachten

Die Fachkräfte kommen bei dieser Form der digitalen »Straßensozialarbeit« jedoch nicht um eine Auseinandersetzung mit neuen Herausforderungen herum. Beispielsweise müssen sich die Fachkräfte darüber einig werden, welche Formen von Spielen und Plattformen für die Fachkräfte adäquat sind. Selbst wenn die FSK ein Spiel für einen 17-Jährigen freigegeben hat, kann es sich falsch anfühlen, als sozialpädagogische Fachkraft an einem Spiel mit Schusswaffengebrauch teilzunehmen. Gleichsam kann hinterfragt werden, inwiefern, vielleicht auch kritisch zu betrachtende, Chatplattformen großer Firmen durch Geld sozialpädagogischer Einrichtungen finanziell unterstützt und durch die Anwesenheit pädagogischer Fachkräfte »legitimiert« werden.

Es liegt hierbei in der Hand der pädagogischen Fachkräfte, einen Weg zu finden, die digitale Welt als Ressource zu nutzen und mit den neuen Herausforderungen umzugehen. Versperren können wir uns jedenfalls nicht mehr, wenn wir Bedarfs- und Lebensweltorientierung als gewichtige Maxime der OKJA ernst nehmen.

Tim Becker,
Geschäftsführung des Eastend-Berlin e.V.

KOSTENLOSES GEW-SCREENING

Weitere Informationen & Anmeldung unter:
www.gew-berlin.de/veranstaltungen

OKTOBER 2023 IM KINO

SCHULKLASSENVORSTELLUNGEN SIND MÖGLICH.
Unterrichtsmaterial wird kostenlos auf der Filmwebsite sowie unter www.gew-berlin.de zur Verfügung gestellt.

Krank werden in der Kita

Während der Pandemie wurden wir daran erinnert, auf unsere Gesundheit zu achten. Leider scheint diese Lehre nun wieder verblasst zu sein

von Cem Erkisi

Wer kennt es nicht? Man bringt morgens sein Kind in die Kita und wird von den Beschäftigten gefragt, ob man zur Unterstützung und wegen des hohen Krankenstandes sein Kind schon zum Mittag abholen kann. So sieht es von außen aus. Wenn man sich mal die Lage der Beschäftigten anschaut, wird es interessanter.

Vor Corona gehörte es zu unserem Arbeitsalltag in den Kitas, dass wir durchhalten sollen. »Ein Kratzen im Hals ist kein Grund, zu Hause zu bleiben.« Durch diese weit verbreitete Haltung verfestigte sich erst so manch eine Erkältung zu einer ausgewachsenen Krankheit. Mit Corona haben wir gelernt, auf unseren Körper und seine Signale zu hören und eher mal zu Hause zu bleiben. Um uns zu erholen und um andere nicht unseren Bakterien und Viren auszusetzen. Die Statistiken zeigen, dass Beschäftigte in Kitas zu den Berufsgruppen gehören, die die meisten Krankmeldungen vorweisen.

»Die Erwartungshaltung gegenüber den Beschäftigten steigt wieder.«

Lehren aus Corona verschwinden

Nun verlernen wir diese Erkenntnis wieder. Das Arbeitsethos bricht sich seine Bahn. Schnupfen, Husten, Kopfschmerzen und verschiedene weitere Symptome führen nicht zur Krankmeldung. Corona gerät in Vergessenheit. Die Erwartungshaltung in den Teams gegenüber den einzelnen Beschäftigten der Einrichtungen steigt wieder.

Trotzdem lässt sich beobachten, dass kurzzeitige Ausfälle von mehreren Tagen bis zwei Wochen den großen Teil der Ausfallzeiten ausmachen. Langfristige Ausfälle scheinen seltener zu werden. Zumindest bekommen sie eine geringere Bedeutung, wenn man sie in Relation zu diesen kurzzeitigen Ausfällen setzt. Die Krankenkassen sehen den Grund für die Masse an kurzen Ausfällen in der schieren Erschöpfung der Beschäftigten in Kitas. Mit anderen Worten: psychische Belastungen sind hoch.

Einerseits haben wir also die Grundhaltung, körperliche Krankheitssymptome zu überhören. Andererseits haben wir dennoch, also on top, hohe Ausfallzeiten zu verzeichnen. Genannt wird von den Kassen hierbei das schwergewichtige Wort Erschöpfung. Worüber reden wir dann eigentlich in den Kitas? Bakterien und Viren gehören zum Arbeitsumfeld dazu, weil sich die Körper der Kinder, konkret ihre Immunsysteme, erst aufbauen müssen. Sich anniesen oder anhusten zu lassen ist normal. Die Immunsysteme der Beschäftigten bauen sich im Laufe der Dienstjahre auch auf. Trotzdem spüren wir die Belastungen des Arbeitsplatzes. In voller Teamstärke wird selten gearbeitet.

Kitas im eingeschränkten Betrieb

Die Arbeitgeber*innen würden sicherlich gerne früher helfen, tun dies im Regelfall aber erst nach sechs Wochen Ausfallzeit, weil sie erst dann das Geld in die Hand nehmen können. In diesem Kita-Jahr haben die Kitaaufsichten zum ersten Mal verstärkt die konkrete tagesaktuelle Anzahl der Beschäftigten im Blick. Und dies hat Folgen für die Träger und Kitas, zuweilen auch die Eltern. Verkürzte Öffnungszeiten, Teilschließungen, runtergeschraubte Aufnahmekapazitäten, Belegungsstopps und Vertragsauflösungen sind Instrumente der Institutionen, um im Fall der Fälle agieren zu können.

Vielen Beschäftigten geht es schlecht damit, weil es ihrer Meinung nach auf Kosten der Eltern und vor allem der Kinder geht. Ich habe eher den Eindruck, dass viele Eltern den Institutionen Beine machen und wegen dem Druck der Eltern etwa die Kitaaufsicht Träger zum Beispiel zum kurzfristigen Einkauf von Leiharbeit verpflichtet, um den Betrieb überhaupt auf einem gewissen Niveau aufrechterhalten zu können.

Das Kitasystem kränkelt. Medikamente sollten eine Anpassung des Personalschlüssels und Maßnahmen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sein. Und so wie jede*r für seine Medikamente bezahlt, dürfte die Bereitschaft vorherrschen, als Elternteil nach Sozialstaffelung einen finanziellen Beitrag für ein notwendiges »Medikament« zu zahlen. Weniger Kinder in den viel zu kleinen Räumen wären ein sinnvoller Einsatz des Geldes. Vor allem sollten Träger endlich Sanktionen spüren, wenn sie sich nicht an ein Mindestmaß an Fachkräften halten.

Cem Erkisi, Erzieher in der Kita Wutzkyallee

FOTO: IMAGO IMAGES/JENS MAGNUSSSON

Postkarten für bessere Arbeitsbedingungen

In einer Postkartenaktion der GEW BERLIN gaben Erzieher*innen Einblicke in ihre persönlichen Erfahrungen, Sorgen und Forderungen

von Ronny Fehler

Die GEW BERLIN hat kürzlich eine Initiative ergriffen, um die täglichen Kämpfe und Konflikte von Erzieher*innen in den Fokus zu rücken. Durch eine Postkartenaktion hat die GEW BERLIN gezielt diejenigen angesprochen, die unmittelbar von den prekären Arbeitsbedingungen in Kitas betroffen sind: die Erzieher*innen selbst. Sie sind zweifellos die besten Expert*innen, um über die Realität vor Ort zu berichten, da sie direkte Zeug*innen und Akteur*innen in diesem Bereich sind.

Die Postkartenaktion ermöglicht den Erzieher*innen, ihre individuellen Erfahrungen, Sorgen und Forderungen auszudrücken. Die persönlichen Aussagen verdeutlichen, wie die schlechten Arbeitsbedingungen die Arbeit der Erzieher*innen und die Qualität der Betreuung beeinflussen. Durch die Veröffentlichung dieser Aussagen wird eine Plattform geschaffen, um auf die Missstände aufmerksam zu machen. Durch die Einbeziehung dieser Statements in den politischen Diskurs erhofft sich die GEW BERLIN eine Reaktion seitens der Verantwortlichen, um die dringenden Bedürfnisse und Anliegen der Erzieher*innen anzuerkennen. Das Ziel ist es, die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu verbessern.

Tagtäglich geraten die Berliner Kita Erzieher*innen in einen Konflikt, den sie nur schwer aushalten und nur bedingt eigenständig lösen können. Unsere Kolleg*innen in den Berliner Kindertagesstätten haben einen hohen Anspruch an ihre pädagogische Arbeit. Ihr Auftrag ist es, den Kita-Kindern auf Grundlage des Berliner Bildungsprogramms einen Alltag zu gestalten, der sie auf das Leben vorbereitet und ihre Entwicklung begleitet und fördert. Alle Berliner Kindertagesstätten sind Integrationseinrichtungen und leisten somit einen großen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe aller ihrer Mitglieder, die Kitas gehen eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern ein, gestalten Übergänge und setzen den Schwerpunkt auf die sechs Bildungsbereiche: Gesundheit, Soziales und kulturelles Leben, Kommunikation, Kunst, Mathematik und Natur, Umwelt und Technik. Hierbei steht die demokratische Teilhabe der Kinder im Mittelpunkt.

»Das Ziel ist es, die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu verbessern.«

Wer diesen Auftrag ernst nimmt, darf auch mit einer entsprechenden Ressourcenausstattung rechnen. Alleine die Realität ist eine andere. Erzieher*innen gehen an ihre Grenzen zu Lasten ihrer eigenen Gesundheit, immer die Kinder und ihren Bildungsauftrag im Blick. ■

Ronny Fehler, Referent Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit

FOTO: GEW BERLIN

»Vom Traumberuf zum Knochenjob. Von der Politik im Stich gelassen (warme Wort im Wahlkampf – heiße Luft bei Tarifverhandlungen). Ich möchte eigentlich nicht mehr in dem Job arbeiten.« *TORSTEN SCHNIER*

»Zu wenig Gehalt für täglichen Stress. Mehr Personal, wieder eine feste Vorschule (Vorbereitung auf die Schule), keine offene Arbeit in großen Häusern, weniger Druck.« *NADINE*

»Ich fühle mich »verbrannt» und ausgenutzt. Alleine arbeiten in Krippengruppe mit 8 Kindern, kein Ersatz für kranke Kolleg*innen und so Mehrarbeit für den Rest. Höhepunkt: 2 Erzieher*innen für 17 Kinder unter 3, keine Hilfe.« *NICOLE KOLLENBRANDT*

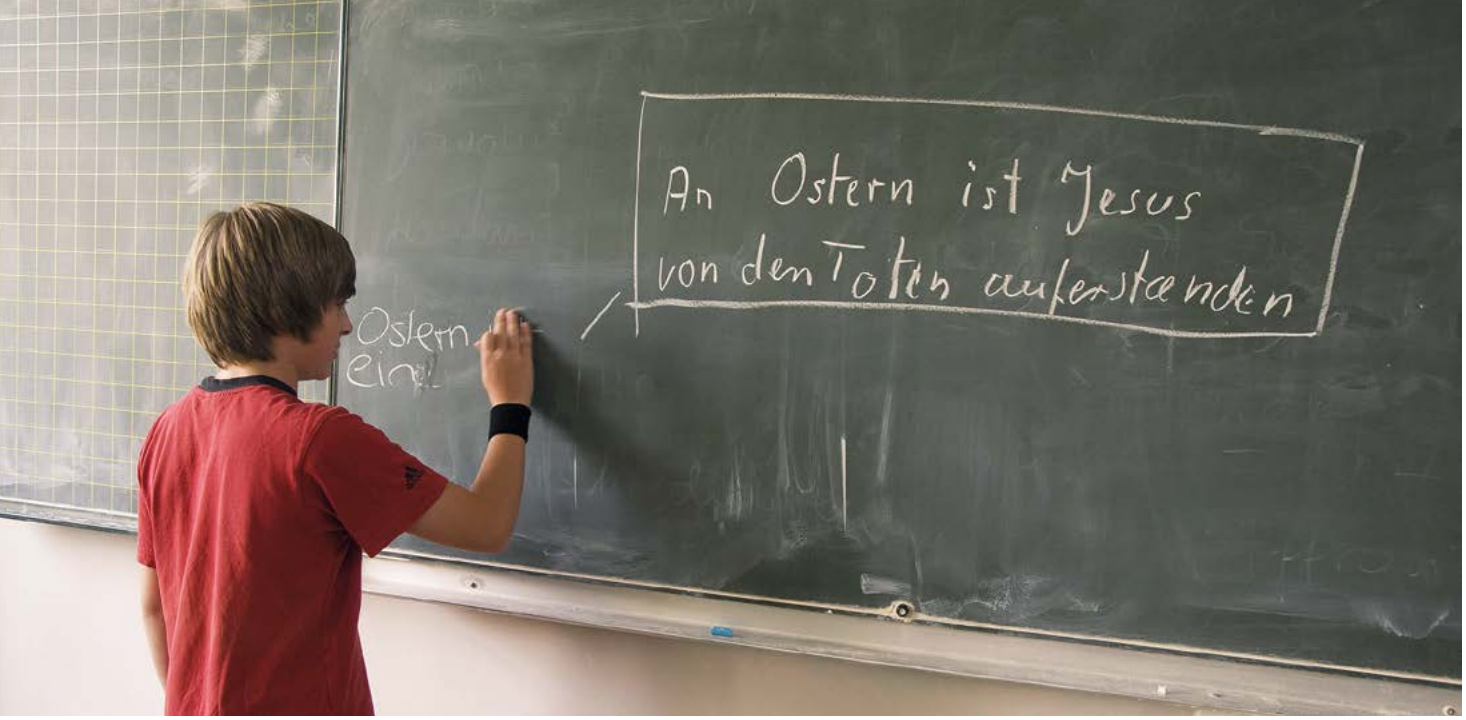
»Permanenter Personalmangel → ständige Überbelastung → schlechte Qualität. Kita ist nur noch Aufbewahrungs- und Krankenstation. Änderung des Betreuungsschlüssels im laufenden Kitajahr unsinnig und nicht handlebar.« *JULIA PASSARGE*

»Ich bin nun seit 10 Jahren Erzieherin im Kita-Bereich. Leider sind langsam der Druck, der Stress, der Personal- & Zeitmangel, die immer häufigeren Einstellungen von unqualifiziertem Personal und die fehlende Anerkennung enorme Belastungen geworden. Wie kann es sein, dass Menschen, die diesen Beruf gewählt haben und ihn lieben, ihn aufgeben wollen?« *MÉLANIE BRUNETEAU*

»Das Recht der Kinder auf Bildung ist in Gefahr. Diese Arbeitsbedingungen sind keine gute Werbung für den Erzieher*innenberuf. Mehr Investitionen für die Kitas – JETZT!« *CHRISTIANE WEISSHOFF*

»Mein Beruf ist meine Berufung! Jedoch…
… gibt es wenig Anerkennung
… gibt es einen andauernden Fachkräftemangel
… ist es ein Knochenjob
… werde ich es gesund nicht schaffen bis zur Rente diesen Beruf auszuüben
Und das alles für viel zu wenig Gehalt!!!!« *REGINA FALK*

ILLUSTRATION: GEW BERLIN



Jetzt kommt der staatliche Religionsunterricht

Erstmalig nach der Kaiserzeit soll Religion wieder ordentliches Unterrichtsfach werden

von Gerhard Weil

In Berlin galt bisher an den Schulen die Trennung von Religion und Staat, und zwar seit 1945. Nach Paragraph 13 des Berliner Schulgesetzes von 1948 ist der Religionsunterricht die Sache der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften (Berliner Schulmodell). Die Große Koalition aus SPD und CDU will das jetzt ändern. Ein Blick zurück verdeutlicht uns, dass dieses Vorhaben nicht nur nicht gesetzeskonform ist, es ist auch zutiefst undemokratisch.

Der letzte staatliche Religionsunterricht fand in Berlin im Jahr 1937 an den öffentlichen Schulen statt. Dann hatten die Nazis genug von den vereinzelten Widerständen der Religionslehrkräfte, schafften den Religionsunterricht an den Schulen ganz ab und verdrängten ihn aus dem Stundenplan und von den Schulgebäuden in die Pfarr- und Gemeindehäuser der beiden christlichen Konfessionen.

Nach der Befreiung im Mai 1945 handelten Vertreter*innen der evangelischen Kirche in Berlin, mit der zunächst alleinherrschenden sowjetischen Militärführung, die Einrichtung von Religionsunterricht in den Schulgebäuden unabhängig vom Schulbetrieb und in eigener Verantwortung für die großen christlichen Konfessionen aus. Es wurden zudem extra Schulzeugnisse ausgegeben. Auch nachdem die Westalliierten in ihre Westsektoren Einzug hielten, änderte sich an dieser Regelung nichts.

Eine einstmals weise Entscheidung

Der Grund: Natürlich gab es an Schulen in der Sowjetunion keinen staatlich christlichen Religionsunterricht, aber dieser war auch weder in den USA, noch in Großbritannien zu finden, schon mal ganz abgesehen vom laizistischen Frankreich. Diese Situation fand sich deshalb im Berliner Schulgesetz von 1948 wieder und führte 1949 zur Bremer Klausel im Grundgesetz, die im Artikel 141 niedergelegt ist. An dieser Regelung hielt die Berliner Politik eisern über die Jahrzehnte, auch in Zeiten der Regierungsbeteiligung oder gar der Führung der Landesregierung durch die CDU, fest. Ja, zu Zeiten der Berliner CDU-Schulsenatorin Hanna-Renate Laurien wurde sogar das Fach Lebenskunde, angeboten vom Humanistischen Verband Deutschland (HVD) in der Grundschule als Alternativfach zu Religion erstmals in Deutschland eingeführt und schulgesetzlich verankert. Lebenskunde ist heute das Fach mit der stärksten Nachfrage an der sechsjährigen Grundschule.

Erst als im Jahre 2006 das Fach Ethik für die Klassen sieben bis zehn aller Schularten als verbindliches Schulfach eingeführt werden sollte, entfachte der damalige evangelische Landesbischof und EKD-Ratsvorsitzende Wolfgang Huber gegen die Pflichteinführung von Ethik eine vehemente Kampagne unter dem Slogan »Keine Werte ohne Gott!«, dem sich die katholische Kirche und dann konservative Kreise und Medien an-

FOTO: IMAGO IMAGES/STOCK&PEOPLE

»Die Berliner Sozialdemokrat*innen haben das, wofür sie im Bündnis Pro Ethik gekämpft haben, auf den Koalitionsopfertisch zur Schlachtung freigegeben.«

schlossen. Ein Slogan übrigens, dem sich nach den wenige Jahre später aufscheinenden Missbrauchsfällen wohl heute niemand mehr ernsthaft anschließen dürfte. Aus dieser Kampagne entwickelte sich nach Einführung des Faches Ethik und einer gescheiterten Verfassungsklage gegen ihre Rechtmäßigkeit, der Volksentscheid »Pro Reli« und damit erstmals der Versuch, staatlichen Religionsunterricht als Wahlpflichtfach und Alternative zu Ethik zu etablieren. Damit wäre die Berliner Regelung des Religionsunterrichts von 1945/48 aufgekündigt worden. Ein breites Bündnis von SPD, Grünen, Linkspartei, GEW BERLIN, Humanisten und vielen weiteren Gruppierungen bildete das »Bündnis Pro Ethik«, dem es nach vielen Diskussionen und medialen Scharmützeln gelang, die Berliner Bevölkerung zu überzeugen, dem Vorschlag von »Pro Reli« zu keinem erfüllten Quorum zu verhelfen und sogar mit Mehrheit abzulehnen.

Eine Begründung gibt es nicht

Nach der in dieser Höhe selbst vom Bündnis Pro Ethik kaum erhofften Klatsche für die Befürworter staatlichen Religionsunterrichtes, der nach den Missbrauchsskandalen landesweit rasant gestiegenen Zahl der Kirchenaustritte, schien eigentlich die Bedrohung des Ethikunterrichts und die Verstaatlichung des Religionsangebotes eher unwahrscheinlich zu sein. Ich gestehe ehrlich, die CDU nie als Programmpartei erkannt, bei der diesjährigen Wiederholungswahl nicht ins Programm geschaut, aber ihr auch keine Regierungschance eingeräumt zu haben. Ein Fehler! Der nachfolgende Auszug aus Unser Berlin-Plan der CDU zeigt, dass die CDU sehr wohl vorhatte, die Ergebnisse des Volksentscheides Pro Reli zu 100 Prozent in ihr Gegenteil zu verwandeln: »Wahlpflichtfach Ethik/Religion und staatlichen Islamunterricht einführen. Wir werden sicherstellen, dass der Religions- und Weltanschauungsunterricht seinen festen Platz in der Schule hat und ein Wahlpflichtfachbereich Religion/Ethik eingeführt wird. Hierzu muss konsequenterweise auch staatlich verantworteter Islamunterricht gehören.« Die Verstaatlichung des Islamunterrichts und die Ausweitung des bislang auf die Grundschule beschränkten Angebots auf die Sekundarstufe hätte ich der CDU niemals zugetraut.

Und was haben die Berliner Sozialdemokrat*innen bei den Koalitionsverhandlungen daraus gemacht? Sie haben das Fach Ethik in seiner Existenz zwar gerettet, aber dann all das, wofür sie im Bündnis Pro Ethik gekämpft haben, auf den Koalitionsopfertisch zur Schlachtung freigegeben: Im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD, der von 54,7 Prozent der SPD-Mitglieder angenommen wurde, heißt es: »Die Koalition strebt die Einführung eines Wahlpflichtfachs Weltanschauungen/Religionen als ordentliches Lehrfach an. In einem von fachlich ausgebildeten Lehrkräften erbrachten und von den Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften inhaltlich gestalteten Unterricht können Kenntnisse über Religionen und Weltanschauungen vermittelt werden.« In ihrer gemeinsamen Presseerklärung vom April 2023 fragen die Fachverbände Ethik und Philosophie: »Wer fordert unter Schüler*innen, Eltern, Schulleiter*innen oder Lehrer*innen eine Veränderung? Die Anzahl der Wochenstunden erhöhen will niemand. Forderungen nach mehr Wirtschaft, mehr IT, auch mehr Nachhaltigkeit sind hörbar. Aber mehr Religion? Und diese als ordentliches Lehrfach? Das ist nicht nur nicht gesetzeskonform, es wird auch im schulischen Kontext nicht gefordert. Uns jedenfalls ist nichts davon zu Ohren gekommen. Hinter verschlossenen Türen allerdings muss der Partei, die das C in ihrem Namen trägt und die damals vor dem Volksentscheid von 2009 die Initiative »PRO RELI« unterstützte, wieder eingefallen sein, dass sie den Kirchen etwas schuldet.« Und das in einer Zeit, in der Ethik sich als säkulares Wertefach etabliert hat, alle Schüler*innen gleichzeitig erreicht, während konfessionell gebundener Unterricht wieder trennt. Die Gesellschaft wird weiter gespalten in einer Zeit, wo Demokratie heftigsten Angriffen ausgesetzt ist.

»Die Gesellschaft wird weiter gespalten in einer Zeit, wo Demokratie heftigsten Angriffen ausgesetzt ist.«

Damit wäre die Verstaatlichung des Religionsunterrichts vollendet, dem Religionsunterricht aber beileibe nicht geholfen: Seine Privilegierung hinsichtlich in der Regel halber Gruppengröße müsste als Regelunterricht in der Berliner Schule umgehend beendet werden und mündete in einer dramatischen Schlechterstellung. Woher die zusätzlichen Stunden im Stundenplan und die Lehrkräfte kommen sollen, bleibt angesichts der fortlaufend unzureichenden Bewerber*innenzahlen unerfindlich.

Es wird die Aufgabe der GEW und der verbleibenden Partner*innen im Bündnis Pro Ethik sein, eine ausreichende Zahl von SPD-Mitgliedern und Abgeordneten zu überzeugen, dass man die Entscheidung der Bevölkerungsmehrheit zu »Pro Reli« nicht fahrlässig und grundlos in ihr Gegenteil verwandeln und nicht die bewährte Berliner Nachkriegstradition des Religionsunterrichts in der Verantwortung von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften über Bord werfen sollte. ■

Gerhard Weil, LAMA-Mitglied und der GEW-Vertreter sowie Sprecher des »Bündnis Pro Ethik“

Bildung als Selbstoptimierung

Lehrer und Autor Nils B. Schulz blickt kritisch auf die vermeintlich emanzipatorische Dimension der Digitalisierung

Das Interview führte Pablo Postigo Olsson

bbz: Du hast gerade einen sehr kritischen Essay über das Schulsystem und dessen Digitalisierung veröffentlicht. Woher rührt diese kritische Einstellung?

Nils B. Schulz: Ich bin im Studium in Gießen ganz früh mit Kritischer Theorie in Kontakt gekommen, also zum Beispiel mit Adorno und auch mit psychoanalytischer Gesellschaftstheorie. Im Studium war Schulkritik immer Teil der Ausbildung. Die Referendar*innenausbildung habe ich als sehr eindimensional und doktrinär empfunden. Damals fing schon diese Methoden-Fixierung an, die wir heute noch haben, und die Lehrer*innen-Persönlichkeit, also die Individualität, spielte kaum eine Rolle. Wir wurden relativ schnell in bestimmte Schablonen und Unterrichts-Schemata gepresst.

Das Kompetenz-Modell hat vor etwa 20 Jahren im deutschen Bildungssystem Einzug gehalten. Welche Unterschiede bestehen für dich zwischen diesem und dem vorherigen Modell?

Schulz: Der grundlegende Unterschied ist für mich, dass mit der Kompetenz-Modellierung von Unterricht ein sehr technokratisches Vokabular nicht nur in die Lehrer*innenausbildung, sondern auch in den Unterrichtsalltag gekommen ist. Die Kompetenzorientierung ist nicht ohne die Fixierung auf Output statt Input zu verstehen, also auf Messbarkeit statt auf Inhalte. Es wird nur noch das als Bildungsziel oder als Lernziel deklariert, was sich auch irgendwie messen lässt. Ich denke aber, dass im Unterricht überhaupt gar keine Kompetenzen gezeigt werden können, sondern nur der Vollzug von Kompetenzen, also Performanzen. Wenn jemand eine Klausur schreibt, dann habe ich am Ende nicht seine Kompetenz, sondern die Performanz dieses Tages geprüft.

»Es wird nur noch das als Bildungsziel oder als Lernziel deklariert, was sich irgendwie messen lässt.«

Welche Nachteile hat dieses Modell aus der Perspektive der Lernenden?

Schulz: Sie können das gar nicht so verbalisieren. Sie spüren diffus, die Schule ist stressig. Testungen und Methoden-Workshops spielen eine immer größere Rolle. Sie kennen ja das alte Modell nicht, wie auch die jungen Lehrer*innen nicht. Ich möchte die alte Schule auch überhaupt nicht verklären, aber die Schüler*innen kennen nicht den bildungszentrierten Unterricht von früher. Der Unterricht verkommt heute zum Training: Ich muss auf Prüfungsformate hintrainieren und weniger Inhalte bedenken. Schule ist durch die Kompetenzorientierung quasi industrialisiert worden. Dieses Problem kann man mit kritischen Schüler*innen diskutieren.

Was hat dieses Modell für uns Lehrende verändert?

Schulz: Wenn man das Kompetenz-Modell ernst nimmt, muss man die Schüler*innen in verschiedene Kompetenzbereiche zerlegen. In Ethik oder in Deutsch

sind es vier bis sechs Kompetenzen, die ich eigentlich mehrmals im Jahr, an meiner Schule mindestens sechs Mal, bewerten müsste. Das heißt, wenn ich 150 Schüler*innen unterrichte, habe ich am Ende 5.000 bis 6.000 Noten. Diese Zunahme von Daten und Quantifizierungen würde ich auch der Technisierungstendenz zuordnen.

Liegt dem Kompetenz-Modell ein andersartiges Bildungsideal oder Menschenbild zugrunde?

Schulz: Ich glaube, dass das Modell sehr gut in das utilitaristisch-kapitalistische Denken passt. Der Grundgedanke ist, dass wir in einer so dynamischen Gesellschaft leben, dass es sich angeblich nicht mehr lohnt, feste Inhalte zu vermitteln, weil sie so schnell veralten würden. Also vermittelt man sogenannte Kompetenzen. Meiner Erfahrung nach bilden sich Menschen aber an Inhalten, an Fragen, an Themen, und die werden – wenn man sich die Lehrpläne anguckt – immer unwichtiger. Das führt zu einer neuen Form von Subjekt, das zu sich selbst einen eher technischen Zugang findet. Also: »Wie wende ich etwas an?«, »Wie setze ich etwas um?« Die Digitalisierung kann

FOTO: RALF MISCHNICK

daran viel besser andocken als an das alte humanistische Bildungsideal mit seinen Wachstumsmetaphern.

Was ist an der Digitalisierung zu kritisieren?

Schulz: Da gibt es das Ergänzungspapier der Kultusministerkonferenz zur Digitalisierung, in dem es ständig um die Entwicklung von Potenzialen geht. Man merkt aber erst beim zweiten Lesen, dass es nicht mehr um die Potenziale der Schüler*innen, sondern um die Potenziale der Digitaltechnik geht. Wir Lehrer*innen sollen also jetzt angeleitet werden, die Technik, die von Digitalpakt-Geldern gekauft worden ist, im Unterricht »anzuwenden«, »zu implementieren«, »umzusetzen«. Der Entwicklungs- oder Wachstumsgedanke aus dem alten Bildungsmodell verschwindet, und jetzt soll es sogar vornehmlich darum gehen, die Potenziale der Technik zu entfalten.

»Individuelle Bildung braucht viel mehr Ruhezonen als die Jugendlichen heute haben.«

Auch der Bildungsbegriff ist eigentlich verschwunden aus diesem Papier. Er kommt nur noch in Konglomeraten wie »Medienbildung« oder »Bildungsdaten« vor. Auch die alten Begriffe von »Unterricht« sind ersetzt durch Begriffe wie »Lehr-Lern-Szenarien« und »Lernumgebung«. Schüler*innen als sich entwickelnde Individuen tauchen immer weniger in diesen kompetenz- und digitalisierungsgetriebenen Modellen auf. Und das Unheimliche ist ja, dass gerade jetzt der Individualisierungsbegriff Konjunktur hat.

*Im politischen Bildungsdiskurs ist die Rede vom Erwerb einer digitalen Kompetenz durch die Schüler*innen oder von der Optimierung der Lernprozesse durch Digitalisierung. Hat das denn keine emanzipatorische Dimension?*

Schulz: Ich würde den Optimierungsbegriff auch innerhalb eines technisch-neoliberalen Dispositivs sehen: das spätmoderne Subjekt soll sich ständig selbst optimieren, selbst steuern. Die Außensteuerung des alten Systems wird nach innen verlegt. Und das beobachten wir nicht nur bei uns selbst, sondern auch bei den Schüler*innen. Das erzeugt enormen Stress, sich ständig selbst zu kontrollieren, selbst zu optimieren, zu fragen: »Wo stehe ich?« Das hat für mich mit Individualität in einem emphatischen Sinne nichts zu tun. Individuelle Bildung braucht zum einen viel mehr Ruhezonen als die Jugendlichen heute haben, und zum anderen können sich Menschen nur im Kontakt mit anderen bilden. Wenn man jetzt zunehmend Unterrichtsszenarien so gestaltet, dass Schüler*innen alleine vor Laptops und Tablets sitzen, bin ich sehr skeptisch, ob das eine starke Individualität erzeugt. Wir wissen ja auch: Die Mediennutzungszeiten von Jugendlichen liegen bei bis zu acht Stunden am Tag. Die sozialen Netzwerke dezentrieren und destabilisieren, sie arbeiten der Individualität und einem starken Selbst entgegen. Für mich sind Begriffe wie »Individualisierung« im Kontext der Digitalisierung nur Marketingbegriffe.

Ist auch ein positiver Einsatz von digitalen Medien in Schule denkbar?

Schulz: Es gibt sicherlich Aufgaben – vor allem in den Naturwissenschaften –, die man rechnergestützt machen kann und muss. Ich habe mir an unserer Schule beispielsweise zeigen lassen, was man mit einem 3D-Drucker machen kann. Der hat in Physik einen Ort. Ich unterrichte mit Latein eine Schriftsprache, und da wüsste ich keinen großen Nutzen von Digitaltechnik. In meinem Medientheoriekurs in der Oberstufe benutze ich sie aber, nämlich unter anderem dazu, mit Schüler*innen über Digitalisierung nachzudenken. Wir untersuchen zum Beispiel gamifizierte Lernprogramme, um zu gucken: »Wie funktionieren sie?«, »Was bringen sie uns?«, »Welche Probleme gibt es da?« Wenn man das Thema »Medienmündigkeit« als wichtiges Thema entdeckt, kann man in einer reflexiven Form mit diesen Medien arbeiten, und das tue ich auch. Es gibt einen wesentlichen Grund, Lehrer*in zu sein: die Schüler*innen vertraut zu machen mit der Welt, in der sie leben. Und das heißt jetzt gerade, die digitale Revolution kritisch zu reflektieren, und auch was es heißt, in der Klimakrise zu leben. ■

Im Claudius-Verlag erschien kürzlich von Nils B. Schulz der Essay »Kritik und Verantwortung. Irrwege der Digitalisierung und Perspektiven einer lebendigen Pädagogik«.
shop.claudius.de/kritik-und-verantwortung.html

Pablo Postigo Olsson, Lehrer an einem Berliner Gymnasium

FOTO: ADOBE STOCK/KAWEE

Mörtel spritzt und Funken fliegen

Ein Blick hinter die Kulissen der Knobelsdorff-Schule

von Caroline Muñoz del Rio und Herbert Hannebaum

Diesen Mai war ABS, die Abteilung der berufsbildenden und zentral verwalteten Schulen, endlich mal wieder »on Tour«. In unregelmäßigen Abständen besuchen wir eine unserer Schulen oder andere Orte der Berufsbildung. Dieses Mal waren wir an der Knobelsdorff-Schule. In der Berufsfachschule werden Tischler*innen, Zimmerer*innen, Beton- und Stahlbauer*innen, Maurer*innen, Elektroniker*innen, Konstruktions- und Anlagenmechaniker*innen ausgebildet. Diese Schule ist einmalig, da sie die beiden Lernorte der dualen Ausbildung – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – in sich vereint. Die Werkstätten der einzelnen Gewerke sind sehr gut mit modernen Maschinen ausgestattet. Die Materialbeschaffung und Arbeitsorganisation läuft ähnlich wie in einem Betrieb der Privatwirtschaft.

»Viele junge Menschen meiden den Ausbildungsberuf Maurer*in, da er nicht nur körperlich sehr anstrengend, sondern auch schmutzig und staubig ist.«

Die hohe Kunst des Handwerks

Vier Kollegen führten uns durch die vielen verschiedenen Werkstätten und gaben uns Einblicke in ihre Tätigkeitsbereiche. In einer der großen Hallen roch es nach Mörtel und Lehm und die Luft war warm und nass. Bis vor kurzen hatten hier anscheinend die Maurerauszubildenden ihr Handwerk verrichtet. Um die Innenwände der Halle herum sind viele kleine »Kabuffe«, in denen die Auszubildenden Stein auf Stein Ansätze von Mauern unterschiedlicher Materialien »hochziehen« und nach Besichtigung und Besprechung mit einem der Meister wieder einreißen. Vor allem die Fugen sind äußerst wichtig: Die Normhöhe ist ungefähr ein Finger breit! Attraktiv ist der Ausbildungsberuf nicht, erzählt uns der Meister. Viele junge Menschen meiden ihn, da er nicht nur körperlich sehr anstrengend, sondern auch schmutzig und staubig ist. Schade! Wir haben die hohe Kunst des Handwerks sehr bestaunt. Wir konnten Rundbögen und Spitzbögen besichtigen, die ab dem dritten Ausbildungslehrjahr in der Halle der Maurerauszubildenden errichtet wurden. »Ohne Geometrieunterricht vor dem Mauern geht hier gar nichts« referierte der Meister und führte aus, wie im Mittelalter die unterschiedlichen Bögen von großen Kirchen konzipiert und gemauert wurden, ein echt interessanter und lehrreicher Teil unserer Rundtour.

Am besten hat uns die Werkstatt der Anlagenmechaniker*innen gefallen. Was sicherlich auch daran lag, dass hier sieben Auszubildende auf uns warteten, um

uns von ihrem zukünftigen Beruf zu erzählen. Nach anfänglicher Schüchternheit führten uns Igor und Mustafa stolz ihr Können mit dem Lötbrenner vor. »Eine perfekte Schweißnaht« stellte ihr Lehrer zufrieden fest. Er lobte die Schüler, die kurz vor der Zwischenprüfung stehen. Die Ausbildung ist in den letzten Jahren immer anspruchsvoller geworden, die Hälfte der Auszubildenden fällt durch. Er ist sicher, dass »seine Jungs« alle bestehen werden. Außerdem erkennt er in zweien von ihnen bereits das Potential in seine Fußstapfen zu treten. Sehr erfreulich und besonders wichtig in Zeiten des Lehrkräftemangels.

Stolz auf die erlernten Fähigkeiten

Die Schweißkünste, die sie in der Schule lernen, werden sie später aber wohl nur noch selten anwenden können. Heute wird nur noch »gepresst«, nicht mehr geschweißt. Mit einem Filzer die Einstecktiefe des Rohres markieren, damit das richtig sitzt und nicht verrutscht, Rohr in die Pressmaschine legen, Knopf drücken, fertig. Unnötig finden sie das Erlernen der Schweißtechniken aber trotzdem nicht, denn »Schweißen ist Handwerk, Pressen ist Lego.«, wie Mustafa verächtlich anmerkte. Die Jungs sind stolz auf die Fähigkeiten, die sie hier erwerben. Und warum wollen sie eigentlich Anlagenmechaniker werden, haben wir sie abschließend gefragt: »Na, duschen und die Toilette benutzen müssen die Leute doch immer!« Recht haben sie und wir wünschen ihnen alles Gute für ihre Zukunft. Wir brauchen sie dringend. Der Besuch der Knobelsdorff-Schule war toll, wir konnten viele spannende Einblicke gewinnen und haben den Abend bei einem gemütlichen gemeinsamen Abendessen ausklingen lassen. Eines ist sicher, die ABS war garantiert nicht das letzte Mal »on Tour«.

»Schweißen ist Handwerk, Pressen ist Lego.«

Wenn du Mitglied an einer berufsbildenden oder zentral verwalteten Schule bist, erhältst du die Einladung zu allen unseren Veranstaltungen per E-Mail. Wir treffen uns circa einmal pro Monat dienstags um 18.30 Uhr im GEW-Haus und tauschen uns zu verschiedenen bildungs- und tarifpolitischen Themen aus. Neue Gesichter sind immer gern gesehen. Kontakt: *abs@gew-berlin.de*

Caroline Muñoz del Rio und Herbert Hannebaum, Leitungsteam der Abteilung berufsbildende und zentral verwaltete Schulen

»Die Knobelsdorff-Schule ist einmalig, da sie die beiden Lernorte der dualen Ausbildung – Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – in sich vereint.«

FOTOS: MICHAEL MANNECK

Die Arbeitszeitstudie ist gestartet

Die Erfassung der Arbeitszeit von Berliner Lehrkräften ist umfassender als ähnliche Untersuchungen bisher. Sie verspricht spannende Ergebnisse

von Thomas Hardwig und Frank Mußmann

Die Kooperationsstelle der Universität Göttingen erfasst seit Ende August 2023 detailliert die Arbeitszeit von Lehrkräften an Berliner Schulen über ein ganzes Schuljahr, um die Arbeitszeitbelastungen genau dokumentieren zu können. Dabei geht es um den Umfang der Arbeitszeit, das Verhältnis von SOLL-Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit und um Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitbelastung von unterschiedlichen Gruppen von Lehrkräften. Auf Grundlage der Befunde sollen der Gestaltungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen Berliner Lehrkräfte wissenschaftlich untermauert und schlussendlich konkrete arbeitspolitische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Doch die Arbeitszeitbelastung ist leider nur ein Faktor für Stress, schlechte Arbeitsbedingungen und Gesundheitsgefährdungen von Lehrkräften. Bei früheren Untersuchungen fielen regelmäßig zahlreiche weitere Faktoren auf, die Lehrkräfte stark beansprucht haben (zum Beispiel »schwierige« Schüler*innen; Konflikte mit Teilen der Elternschaft; schlechte Infrastruktur). So kann es vorkommen, dass Lehrkräfte mit kürzerer SOLL-Arbeitszeit oder mit weniger Mehrarbeit dennoch höhere Beanspruchungen empfinden, als manche Lehrkräfte mit längerer Arbeitszeit und viel Mehrarbeit.

Wer die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften verbessern will, muss also diese qualitativen Belastungsfaktoren ebenfalls in den Blick nehmen und Lösungen sowohl für die Arbeitszeitbelastung als auch für die qualitativen Belastungen finden. Daher führt die Kooperationsstelle der Universität Göttingen parallel zur Arbeitszeiterfassung zum Beginn und am Ende der Arbeitszeiterfassung eine gesonderte Online-Erhebung zu den Belastungen durch. Damit können weitere Hintergrundinformationen zur Situation und Betroffenheit einzelner Gruppen von Lehrkräften gewonnen werden, um die Arbeitszeitdaten besser zu verstehen.

In diesem Beitrag soll vorgestellt werden, was über die qualitativen Belastungsfaktoren von Lehrkräften bekannt ist und welche neuen Aspekte bei der Berliner Arbeitszeitstudie voraussichtlich adressiert werden.

Schlechtere Arbeitsbedingungen als vergleichbare akademische Berufe

Der Vergleich mit anderen Berufsgruppen (DGB-Index Gute Arbeit) hat gezeigt, dass Lehrkräfte gegenüber vergleichbaren Berufen mit akademischer Ausbildung über deutlich ungünstigere Arbeitsbedingungen verfügen. Grund sind vor allem die Belastungen durch Lärm und den enormen Arbeitsdruck. Lehrkräfte haben eine stark auf die Schulwochen verdichtete Arbeitszeit mit wenig Erholungszeiten, da sie hohe Anteile der Arbeitszeit am Abend oder am Wochenende erbringen und eine starke Entgrenzung von Arbeit und Privatleben erleben. Neben diesem generellen Muster gibt es spezifische Belastungen, die mit bestimmten Schulformen, mit sozialen Lagen oder mit dem Schulklima verbunden sein können. Da der Sinn ihrer Arbeit sehr motivierend ist (intrinsische Motivation), empfinden Lehrkräfte trotz relativ schlechter Arbeitsbedingungen eine vergleichsweise höhere Arbeitszufriedenheit als viele andere Berufsgruppen.

Im Beruf sind Lehrkräfte weiteren Belastungsfaktoren ausgesetzt, die andere Berufe so nicht kennen. So können eine Reihe an schulspezi-

fische Anforderungen beschrieben werden, die regelmäßig als Quelle psychischer Beanspruchungen gelten. Dazu gehören besonders Konflikte mit Schüler*innen oder ihren Eltern sowie respektloses Verhalten. Auch die Übernahme von Klassenleitungstätigkeiten, das Unterrichten großer Klassen, Inklusionsaufgaben unter Bedingungen großen Zeitdrucks oder die Umstellung auf das digital unterstützte Lehren und Lernen können Stress erzeugen.

Die Belastungen sind nicht gleich verteilt, sondern unterscheiden sich oftmals je nach Geschlecht, Alter, Arbeitsvertragsumfang (Teilzeit) oder beruflichen Rollen (zum Beispiel Quer-, Seiteneinsteigende; Schulleitung). Für alle Schulakteur*innen scheint außerdem in den letzten Jahren die Arbeitsverdichtung durch unbesetzte Stellen im Kollegium und insgesamt durch den Nachwuchsmangel an ausgebildeten Lehrkräften zugenommen zu haben.

Belastung durch digitales Lehren

Seit einem guten Jahrzehnt verfolgt die Bildungspolitik das Ziel, Schüler*innen durch Medienbildung auf ein Leben in einer von Digitalisierung geprägte Gesellschaft vorzubereiten. Die Digitalisierungsstudie der Kooperationsstelle Göttingen hat gezeigt, dass wie bei anderen Berufsgruppen auch bei Lehrkräften Formen des digitalen Stresses auftreten. Insbesondere bei schlechter digitaler Infrastruktur und fehlender Strategie des digitalen Lehrens und Lernens an der Schule erhöht sich der digitale Stress. Die Unterschiede zwischen Nachzügler- und Vorreiterschulen bei der Umsetzung des digitalen Lehrens und Lernens wirken sich direkt auf die Arbeitsbedingungen und beruflichen Chancen von Lehrkräften aus.

Bei grundsätzlich bekannten Belastungsfaktoren geht es vor allem darum, herauszufinden wo genau der Belastungspegel der Berliner Lehrkräfte steht und welche Besonderheiten sie gegenüber Befragungen in anderen Bundesländern aufweisen. Da die Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens schnell voranschreitet, ist es ein besonderes Interesse herauszufinden, wie sich die digitalen Fähigkeiten der Schulen aus Sicht ihrer Lehrkräfte entwickeln. In Sachsen wurde erstmals auch das digitale Potenzial von Grundschulen bewertet, hier bietet Berlin einen ersten Vergleich.

Der Umfang einer Befragung ist jedoch stark beschränkt, weshalb Fragen zu bekannten Aspekten auf ein Mindestmaß konzentriert werden.

Besonderheit der Berliner Befragung

Mehr Aufmerksamkeit werden neue Aspekte und derzeit noch nicht geklärte Fragen zur Belastung von Lehrkräften eingeräumt bekommen. Sechs Themen werden besonders vertieft:

Erstens stehen in der Berliner Studie erstmals in dieser Breite nahezu alle Schulformen im Fokus: Lehrkräfte aus der Grundschule (GR), Integrierten Sekundarschule (ISS), Gemeinschaftsschule (GemS), dem Gymnasium (GY) und den Berufsbildenden Schulen (BbS) nehmen an der Studie teil und sollen quantitativ wie qualitativ analysiert werden. Insbesondere für die BbS werden hier erstmals belastbare Arbeitszeitwerte erwartet, sofern sich ausreichend Lehrkräfte beziehungsweise Fachpraxislehrkräfte an der Erhebung beteiligen.

Zweitens geht es darum, die Situation bestimmter Gruppen besser zu verstehen. So werden in Berlin in sehr hohem Umfang Quer- und Seiteneinsteigende eingesetzt, die vermutlich einer Mehrfachbelastung ausgesetzt werden. Darüber hinaus gibt es bestimmte Beschäftigtengruppen wie Sonderpädagog*innen, Fachpraxislehrkräfte und Pädagogische Unterrichtshilfen (nehmen nur an der Belastungsbefragung teil) oder PKB-Kräfte, deren Belastungssituation analysiert werden soll, um die Auswirkungen von Berliner Besonderheiten in der Schulpolitik besser zu verstehen. Aufgrund des hohen Anteils von Abordnungen in Berlin, soll auch die Situation abgeordneter Lehrkräfte in den Blick genommen werden. Neben diesen Sonderaspekten wird natürlich auch nach den »üblichen« Gruppen mit besonderer Belastung geschaut: Teilzeitkräfte, Lehrkräfte mit Familienpflichten oder Pflegearbeit (Care-Arbeit), Altersgruppen und so weiter.

»Es werden auch die Folgen dauerhafter Überlastung identifiziert, um Hinweise für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz zu geben.«

Drittens wird die besondere Belastungssituation von Mitgliedern der Schulleitungen (im weiteren Sinne) zum ersten Mal in dieser Form genauer analysiert werden. Dazu wurde unter anderem ein eigenes Tätigkeitenmodell für Schulleitungsangehörige entwickelt.

Viertens interessiert uns diesmal besonders über welche individuellen und kollektiven Möglichkeiten Lehrkräfte verfügen, ihre Arbeitszeit zu regeln. Bei welchen Tätigkeiten wird unter Druck individuell Arbeitszeit eingespart und welche Nebenwirkungen sind damit verbunden? Wie gut regelt eine Schule die Verteilung von neuen, zusätzlichen und besonderen Aufgaben?

Fünftens werden Aspekte betrachtet, die für die Arbeitspolitik von Bedeutung sind. In welchen konkreten Situationen treten Belastungen auf, auf die mit Entlastungen gegengesteuert werden könnte. Bislang gibt es beispielsweise Entlastungen bei der Übernahme von Funktionstätigkeiten, bei Erreichen von Altersgrenzen oder beim Unterrichten in weiterführenden Schulformen. Auf welche Aspekte müsste zusätzlich mit Entlastungsmaßnahmen reagiert werden? Betrachtet werden hier unter anderem Aspekte wie die Klassenleitung, Klassengröße und Stufen, um ihren Einfluss auf die empfundene Arbeitbelastung und die Arbeitszeit abschätzen zu können.

Sechstens sollen auch Folgen dauerhafter Überlastung identifiziert werden, um Hinweise für einen verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz zu geben. Dabei werden neben der Situation der Dauerbelastung auch die spezifische Wirkung eines nicht-wertschätzenden Schulklimas sowie die fehlende Anerkennung der Leistungen von Lehrkräften als Einflussfaktoren betrachtet.

BERLINER ARBEITSZEITSTUDIE

GEW-Informationen zum Projekt Arbeit in #echtzeit. Noch sind Anmeldungen möglich!
www.gew-berlin.de/arbeitszeitstudie

FOTO: ADOBE STOCK/FLASH CONCEPT

Einstieg in die Studie noch möglich

Der Wert der Befragungsergebnisse für arbeitspolitische Initiativen zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in Berlin steht und fällt mit der Anzahl der Beteiligten an der Arbeitszeiterfassung über ein Jahr und an den beiden Belastungsbefragungen. Je mehr Lehrkräfte sich beteiligen und je zahlreicher die vielfältigen Konstellationen (zum Beispiel Quer-/Seiteneinsteigende, Schulleitungen, Teilzeitkräfte, Junge und Alte und so weiter) im Sample vertreten sind, desto differenzierter werden die Ergebnisse sein. Ziel ist es mit einer Beteiligung von fünf bis zehn Prozent aller Berliner Lehrkräfte repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit sowie für möglichst viele Teilgruppen treffen zu können, um Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit Fakten zu untermauern. Die bisherige Mobilisierung zur Studienbeteiligung ist bereits sehr gut gelaufen, viele Lehrkräfte beteiligen sich bereits – noch ist der Einstieg möglich!

Thomas Hardwig und Frank Mußmann, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen

Endlich Arbeitszeiterfassung

Aus gefühlter Überlastung werden Zahlen

Stimmen zur Arbeitszeitstudie

Die Kolleg*innen merken, dass sie im Alltag sehr viel mehr arbeiten als offiziell erwartet wird. Sie haben ein Interesse daran, dass diese Arbeit gesehen, erfasst und im besten Fall dann auch vergütet wird. Es muss einfach mal ganz deutlich auf dem Tisch liegen, was wirklich an Schulen geleistet wird. Sonst bleibt die Behauptung, dass Lehrkräfte zu viel arbeiten würden, immer sehr vage. Nur mit genauen Zahlen können wir auch etwas gegen unbezahlte Überstunden tun.

»Es muss einfach mal auf den Tisch, was wirklich an Schulen geleistet wird.«

Es haben sich bei uns an der Schule gleich drei Multiplikator*innen für die Arbeitszeitstudie gemeldet. Die haben im Kollegium über E-Mails auf die Studie aufmerksam gemacht. Nach den Workshops für Multiplikator*innen wurde über unsere Messenger-Gruppe genauer über den Ablauf der Studie informiert.

Wir sind eine riesige Schule mit zwei Gebäuden und einem langen Weg dazwischen. Die Schüler*innen wechseln oft die Räume, der administrative Aufwand ist groß. Da ist das Belastungsgefühl hoch. Ich will auch wissen, wie wir im Vergleich dastehen. Wenn durchgängig mindestens zehn Kolleg*innen unserer Schule bei der Studie mitmachen, können wir eine anonymisierte Gesamtübersicht der Ergebnisse unserer Schulgruppe bekommen.

Die Kolleg*innen sehen aber auch das große Ganze. Die hohe Belastung entsteht nicht in erster Linie durch schulinterne Faktoren. Es sind Systemfehler, die zu Mehrarbeit führen. Die Schulleitungen stecken auch in einem Handlungszwang, der von den Rahmenbedingungen verursacht wird. Wir wollen deshalb mit den Ergebnissen der Studie auch das Problem nach oben tragen.

Uns ist allen bewusst, dass die Arbeitgeber*innen nach der Rechtsprechung jetzt Arbeitszeit erfassen müssen. Wir sind sehr gespannt, wie das möglich sein wird und zu welchen Ergebnissen das führt. Mit der Arbeitszeitstudie sind wir jetzt schon mittendrin: Wenn wir wirklich regelmäßig unsere eigene Arbeitszeit über ein Jahr erfassen, dann können wir – bisher als Einzige – empirisch fundiert etwas zur Diskussion um Arbeitszeiterfassung im Bildungswesen beisteuern. Das wäre richtig gut!

Kim Küttler, GEW-Vertrauensperson am Felix-Mendelssohn-Bartholdy-Gymnasium

Die Studie ist ein attraktives Projekt für alle Lehrkräfte, auch für verbeamtete Kolleg*innen und für die Schulleitungen. Das ist anders als bei einem Streik. Das Projekt spricht sehr deutlich einen wunden Punkt bei vielen an, nämlich die außerunterrichtlichen Tätigkeiten, die gefühlt einen enormen Anteil an unserer Tätigkeit ausmachen, aber vom Arbeitgeber nicht gesehen werden. Jetzt werden aus diesem Gefühl konkrete Zahlen.

An unserer Schule nehmen 65 von etwa 140 Lehrkräften an der Studie teil. Es gibt Multiplikator*innen in verschiedenen Jahrgängen, die in ihren Teams Kolleg*innen direkt angesprochen haben. Die Erfassung benötigt lediglich drei Minuten pro Tag und ist per Browser-App auf dem Handy oder am PC möglich.

Ich erhoffe mir, dass die Studie Stellschrauben aufzeigt, an denen wir auch an der eigenen Schule etwas verändern können. Es laufen parallel zur Arbeitszeitstudie an unserer Schule Arbeitsgruppen zum Vertretungskonzept und zur Verteilung der Entlastungsstunden. Darüber wollen wir Beschlüsse in der Gesamtkonferenz fällen. Die Arbeitszeitstudie und die schulischen Arbeitsgruppen werden sich hoffentlich gegenseitig befruchten.

Ryan Plocher, GEW-Vertrauensperson an der Fritz-Karsen-Gemeinschaftsschule

Abschied und Wiederwahl

Die Landesdelegiertenversammlung der GEW BERLIN hat Martina Regulin und Tom Erdmann in ihren Ämtern als Landesvorsitzende bestätigt

von Markus Hanisch

Martina Regulin und Tom Erdmann werden die GEW BERLIN für die nächsten drei Jahre führen. Während Regulin keine Gegenkandidatin hatte und im zweiten Wahlgang mit 131 Ja- zu 88 Nein-Stimmen gewählt wurde, setzte sich Erdmann im zweiten Wahlgang gegen seinen Mitbewerber, Sven Dudkowiak, mit 121 zu 93 Stimmen durch. Vorausgegangen war eine intensive Befragung der Kandidierenden durch die Delegierten der LDV.

»Wir danken den Delegierten für ihr Vertrauen! Wir wollen uns gemeinsam mit unseren Mitgliedern und allen Beschäftigten in den nächsten drei Jahren für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich und mehr Bildungsgerechtigkeit einsetzen«, erklärten Regulin und Erdmann nach der Wahl.

In ihren Ämtern bestätigt wurde am zweiten Tag der Landesdelegiertenversammlung auch die Leitung des Vorstandsbereichs Finanzen, bestehend aus Heike Willert und Uwe Friese (194 Ja-Stimmen, 6 Nein-Stimmen). Udo Mertens wurde nach seinem langjährigen und äußerst erfolgreichen Engagement im Bereich Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik mit stehenden Ovationen aus dem Vorstand der GEW BERLIN verabschiedet.

Wahlen mussten verschoben werden

Die weiteren Wahlen des Geschäftsführenden Landesvorstands (GLV) mussten auf die Herbst-LDV im November verlegt werden, weil sie aus zeitlichen Gründen nicht mehr behandelt werden konnten *(siehe Seite 37)*. Grund dafür war eine ausgesprochen lange Aussprache zum Rechenschaftsbericht des Geschäftsführenden Landesvorstands und zum Revisionsbericht der Kassenprüfer*innen. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen das Mitgliederaktivierungsprojekt und die Rücktritte im Mete-Ekşi-Fonds.

Auch die Diskussion und Beschlussfassung zu den vorliegenden Anträgen auf Satzungsänderung nahm viel Zeit in Anspruch. Eine Satzungsänderung war nötig, um den Mitgliedern des Geschäftsführenden Landesvorstands auch künftig die Zahlung eines Entgeltes für ihre Mandatsausübung zu ermöglichen. Die Höhe soll der Landesvorstand beschließen, auf Grundlage einer durch die LDV in Kraft gesetzten »Regelung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen der GLV-Mitglieder, der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der Landesrechtsschutzstelle und der Mitglieder der *bbz*-Redaktion«. Der Gesamtbetrag der eingesetzten Gelder darf acht Prozent der für den Landesverband verfügbaren Beitragseinahmen nicht überschreiten.

GESCHÄFTSFÜHRENDER LANDESVORSTAND

Der Landesvorstand der GEW BERLIN hat für die nicht gewählten Vorstandsbereiche eine kommissarische Leitung bis zur ordentlichen Wahl im November eingesetzt. Damit sieht der Geschäftsführende Landesvorstand wie folgt aus:

Vorsitzende: Martina Regulin und Tom Erdmann *(im Bild links)*
VB Finanzen: Heike Willert und Uwe Friese *(im Bild rechts)*
VB Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik: Anne Albers und Sara Ziegler
VB Schule: Lydia Puschnerus und Karin Petzold
VB Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit: Christiane Weißhoff und Fabian Schmidt
VB Hochschulen und Lehrer*innenbildung: Laura Haßler und Laura Pinnig
VB Öffentlichkeitsarbeit: Marie Viney und Christoph Wälz
Geschäftsführung (mit beratender Stimme): Markus Hanisch

Markus Hanisch, Geschäftsführer und Pressesprecher der GEW BERLIN

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Engage, Pressure, Strike

Was wir von den Bildungsprotesten und gewerkschaftlicher Organisierung in Großbritannien lernen können

von Anke Buhmann

Louise Atkinson ist Lehrerin und Präsidentin der britischen Bildungsgewerkschaft National Education Union (NEU), welche im Jahr 2017 gegründet wurde und mit mehr als 450.000 Mitgliedern die größte Bildungsgewerkschaft in Großbritannien ist. Im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung von »Schule muss anders«, der Kampagne »Genug ist Genug!« und der GEW BERLIN am 27. Juni 2023 hat sie über die Streikwelle in Großbritannien, die Angriffe auf das Streikrecht und ihre gewerkschaftliche Arbeit gesprochen.

Angriffe auf das Streikrecht

Die Gewerkschaftsbewegung in Großbritannien ist mit einer der restriktivsten Streikgesetzgebungen in Europa konfrontiert. Unter der konservativen Thatcher-Regierung in den 1980ern wurden mehrere Gesetze zur Einschränkung der Gewerkschaften verabschiedet. Im Jahr 2016 wurde ein weiteres Gewerkschaftsgesetz eingeführt, welches das Recht auf Streik massiv beschneidet. Atkinson stellte die weitreichenden Einschränkungen des Streikrechts dar. Ebenso wie in Deutschland ist auch in Großbritannien ein Streik nur bezogen auf die Situation am Arbeitsplatz rechtmäßig, politische Streiks sind verboten. Außerdem müssen die Gewerkschaften vor dem Streik per Post eine Urabstimmung durchführen und den Arbeitgeber zwei Wochen bevor die Abstimmung erfolgt darüber informieren. Bei der Abstimmung muss sich mindestens die Hälfte der Mitglieder beteiligen, 40 Prozent aller Wahlberechtigten müssen für den Arbeitskampf stimmen. Diese Prozedur muss alle sechs Monate wiederholt werden, selbst wenn der aktuelle Arbeitskampf noch nicht abgeschlossen ist. Nach erfolgreicher Abstimmung muss außerdem zwei Wochen vor jedem Streik der Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt werden.

»Ebenso wie in Deutschland ist auch in Großbritannien ein Streik nur bezogen auf die Situation am Arbeitsplatz rechtmäßig, politische Streiks sind verboten.«

Digitale Tools für besseres Organizing

Atkinson betonte, dass aus diesem Grund ein gutes Organizing für die NEU sehr wichtig ist. Dazu nutzen sie ein »Data Dashboard«, bei dem tagesaktuell erfasst wird, wie hoch der Organisierungsgrad an einzelnen Schulen ist und wieviel Prozent dort jeweils schon abgestimmt haben. Dies kann genutzt werden, um gezielt an bestimmten Orten aktiv zu werden. Sie nutzen auch Zoom und SMS, um Mitglieder direkt anzusprechen, auch wenn dies ein persönliches Gespräch nicht ersetzen kann.

Seit zwölf Jahren gibt es in Großbritannien eine konservative Regierung, die im Zuge der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 Kürzungen und Einsparungen umgesetzt hat. Seit vielen Jahren sind die Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor von Reallohnverlusten betroffen. Atkinson ging darauf ein, wie die Gewerkschaftsbewegung in Reaktion auf die Verschlechterungen der Lebensverhältnisse in der letzten Zeit stärker geworden

FOTO: GEW BERLIN

Louise Atkinson diskutierte mit Congrun Wang (Genug ist Genug!, links im Bild), Philipp Dehne (Schule muss anders, rechts im Bild) und GEW-Mitgliedern. Johannes von Simons (GEW Reinickendorf, Zweiter von rechts) übersetzte.

ist, Erfolge erkämpfen konnte und es auch zu Solidarität zwischen den einzelnen Sektoren gekommen ist. Sie berichtete von einem neuen Tool, welches entwickelt wurde, der Strike Map (Streik-Karte). Es handelt sich dabei um eine Internetseite mit einer interaktiven Landkarte, auf der lokale Streikposten und Demonstrationen eingetragen und gefunden werden können.

Der aktuelle Arbeitskampf

Ihr aktueller Arbeitskampf geht konkret um höhere Löhne, der Kampf ist jedoch verbunden mit ihrem politischen Ziel die Schulen, das Bildungssystem, zu retten. In Großbritannien gibt es durch die jahrelange Unterfinanzierung eine tiefgehende Krise im Bildungswesen. In den letzten zwölf Jahren sind die Gehälter im Bildungsbereich um 20 Prozent gesunken. Die Klassengrößen an den Grundschulen sind die höchsten in Europa. Gegen diese Zustände hat die NEU in diesem Jahr sechs Streiktage durchgeführt. Bisher hat die Regierung aber nur ein lächerliches Angebot von vier Prozent Lohnerhöhung gemacht. Seit April gibt es keine Kommunikation mit der Regierung mehr. Um mehr Druck aufzubauen, wollen sie über ihre Mitglieder hinaus Menschen für die Kämpfe erreichen. ■

Anke Buhmann, AG für ein umfassendes Streikrecht

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Die nächste Landesdelegiertenversammlung (LDV) findet am 22. und 23. November statt

von Markus Hanisch

Aus Zeitgründen konnten große Teile des Geschäftsführenden Landesvorstands (GLV) der GEW BERLIN bei der Frühjahrs-LDV nicht gewählt werden *(siehe Artikel auf Seite 35).* Die ordentliche Wahl musste leider auf die Herbst-LDV vertagt werden, die am Mittwoch, 22.11. und Donnerstag, 23.11. in den Tegeler Seeterrassen stattfindet.

NÄCHSTE LDV

Mittwoch, 22. November 2023 und Donnerstag, 23. November 2023 um 9 Uhr, in den Tegeler Seeterrassen

Ihre Kandidatur hatten die Kandidierenden für den Vorstandsbereich Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik, den Vorstandsbereich Schule, den Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit, den Vorstandsbereich Hochschulen und Lehrer*innenbildung und den Vorstandsbereich Öffentlichkeitsarbeit bereits im Vorfeld der Frühjahrs-LDV erklärt. Nachgelesen werden kann das in der *bbz 03/04-2023* oder online unter *www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/eure-kandidat-innen-fuer-den-glv.* Natürlich ist eine Kandidatur aber auch jetzt noch möglich, auch ohne Vorstellungstext in der *bbz*.

Neben dem GLV werden auch die Mitglieder der Landesschiedskommission, die Mitglieder der GEW BERLIN im Hauptvorstand der GEW und die Mitglieder der Revisionskommission gewählt werden. Auch hier sind Kandidaturen bis zur Herbst-LDV möglich.

Abschließend möchte ich noch auf folgende Fristen hinweisen: Die Frist für das Einreichen von satzungsändernden Anträgen ist der 22.9., die Frist zum Einreichen von Anträgen zur Tagesordnung ist der 11.10., die Antragsfrist ist der 22.10. und die Frist zur Benachrichtigung von Nachrücker*innen ist am 25.10.

*Die Vorstellung aller Kandidat*innen könnt ihr hier nachlesen: www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/kandidatinnen-fuer-den-glv*

Markus Hanisch, Geschäftsführer der GEW BERLIN

Die Geschichte des GEW-Hauses in der Ahornstraße

Nach zahlreichen Verkäufen und Umbauten wurde eine vornehme Villa am Nollendorfplatz zu einem Ort jahrzehntelanger gewerkschaftlicher Aktivitäten

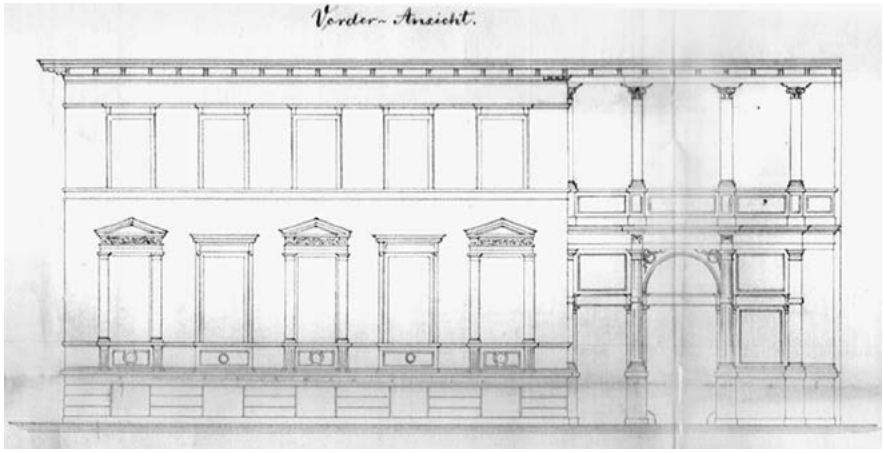
von Udo Jeschal

Das Kielganviertel – eine vornehme Wohngegend südlich des Tiergartens

Die Ahornstraße entstand 1870 als kleine Stichstraße, abgehend von der Maaßenstraße (heute Karl-Heinrich-Ulrichs-Straße), der Verbindungsstraße zwischen Lützow- und Nollendorfplatz. Sie lag damals im Charlottenburger Teil des »Kielganviertels« unmittelbar an der Stadtgrenze zu Berlin. Das Kielganviertel wurde benannt nach dem Gärtner und Bodenspekulanten Georg F. Kielgan, der den Grund und Boden an der damaligen Stadtgrenze günstig erworben hatte und die Straßenplanung sowie die Parzellierung betrieb. Geplant war eine vornehme Wohngegend am Rande der wachsenden Reichshauptstadt. Der Name Ahornstraße geht auf die von Kielgan vorgesehene Baumbepflanzung der Straße zurück. Mit Ausnahme der benachbarten Maienstraße, in der allerdings keine Birken (= Maien), sondern Linden gepflanzt wurden, sind die übrigen Straßen im Kielganviertel, die nach ihrer Bepflanzung benannt waren, wie Ulmen- oder Buchenstraße, heute nicht mehr existent.

Eine Villa im römischen Landhausstil

Vorgesehen für das Viertel war eine Bebauung mit Villen oder villenartigen Doppelhäusern, von denen heute aber nur noch wenige erhalten sind. Das Haus in der Ahornstraße 5 wurde nach 1880 als Doppelbebauung mit dem Nachbargrundstück Ahornstraße 4 von Hans Toebelmann geplant. Der Baumeister war anschließend auch der erste Besitzer des Hauses. Der Bauplan von 1880 zeigt eine im römischen Stil gehaltene zweistöckige Villa, einem damals populären Baustil. Die genaue Fertigstellung und das endgültige Aussehen des Hauses sind nicht bekannt. Ein Stadtplan von 1882 zeigt das Grundstück noch unbebaut und von der ursprünglichen Ansicht existieren keine bekannten Fotos.



Vorderansicht laut Bauplan von 1880. Die tatsächliche Ausführung wich davon erheblich ab. Rechts wurde anstelle des Portals mit dem Rundbogen in der Mitte ein Vorbau mit Terrasse geschaffen, der Eingang lag nicht neben dem Rundbogen, sondern in der Mitte der Front.

Der Umbau des Hauses 1932

Der erste größere Umbau des Hauses erfolgte 1932 durch die Erbengemeinschaft von Hans Toebelmann. Bereits in den Jahren zuvor hat es Veränderungen gegeben. So ist in den Bauplänen des Jahres 1932 an der Seite des Hauses eine Garage eingezeichnet, die jetzt abgerissen wurde. Stattdessen wurde die bisherige Waschküche in eine Garage umgebaut. Darüber entstand eine Veranda als Aufsatz im Hochparterre mit Treppe zum Garten hinter dem Haus. Außerdem wurde erstmals im Haus eine zentrale Heizung eingebaut. Die vorhandenen Bauzeichnungen zeigen Details des Hauses, die noch den Stuck der Gründerzeit tragen.

1938: Die neue Besitzerin »Schwedenerz-GmbH«

1938 erwarb die »Schwedenerz-GmbH« das Haus. Schweden war unter den Nazis zum wichtigsten Eisenerz-Lieferanten Deutschlands aufgestiegen und erweiterte diese Stellung auch im Zweiten Weltkrieg trotz Schwedens Neutralität weiter. Die Firma »Schwedenerz« war bereits Besitzerin des benachbarten Bürogebäudes Ecke Einem-/Ahornstraße und baute nunmehr das Haus Nr. 5 in ein Wohnhaus für ihre leitenden Angestellten um.

Im Wesentlichen wurde der bisherige Eingang von der Vorderseite des Hauses verlegt. Es wurde seitlich ein völlig neues Treppenhaus angebaut. Hinter dem Treppenhaus entstand im ersten Stock ein zusätzliches Zimmer mit Wintergartencharakter. Weiterhin wurde das Flachdach modifiziert, in einem Teil des leicht angehobenen Daches entstanden zwei Kammern. Im Inneren wurde das Haus komplett umgebaut. Dank des neuen Trep-

SERIE – Die Geschichte der GEW BERLIN
Mit dieser Ausgabe starten wir eine neue Serie in der bbz. In loser Reihenfolge wollen wir die vielfältige Geschichte der GEW BERLIN beleuchten.

penhauses entstanden zwei große, separate Wohnungen zusätzlich zu der weiterhin im Souterrain befindlichen (erweiterten) Hausmeisterwohnung.

Spätestens jetzt wurde der noch vorhandene Stuck abgeschlagen und das Haus mit Rauputz versehen. Schließlich erhielten alle Fenster als neues Schmuckelement hölzerne Fensterläden. Mit den Umbauten und Sanierungsmaßnahmen 1938 hatte sich das äußere Erscheinungsbild des Hauses vollständig verändert.

Beseitigung der Kriegsschäden

Das Haus überlebte als eine der wenigen noch ursprünglichen Villen im Kielganviertel die Bombardierungen Berlins vergleichsweise wenig beschädigt. Nennenswerte Schäden erlitt ein Teil des Dachstuhls, eine Zwischendecke und Teile der Fassade. Schwedenerz ließ das Haus bereits in den Jahren 1948 – 1951 reparieren, zum Preis von insgesamt circa 14.000 DM.

Der Erwerb des Hauses in der Ahornstraße 5 in Schöneberg durch den BVL

Nachdem der »Berliner Verband der Lehrer und Erzieher« (BVL), der Vorläufer des heutigen Landesverbandes der GEW, mit der Spaltung der Gewerkschaften in Berlin 1948 die bisherigen Büroräume im unzerstörten Seitentrakt des »Lehrervereinshauses« am Alexanderplatz aufgeben musste, kam er zunächst provisorisch in der Bernburger Straße in Kreuzberg unter. Im August 1952 zog er in größere Büroräume in der Schlüterstraße 45 in Charlottenburg um. Erst 1960 konnte der BVL wieder ein eigenes Gewerkschaftshaus erwerben, das allerdings nicht annähernd mit dem Lehrervereinshaus am Alexanderplatz vergleichbar war.

West-Berlin war als Standort für Schwedenerz infolge der Insellage zunehmend uninteressant geworden, und so entschloss sich der Konzern, das Haus in der Ahornstraße ebenso wie das benachbarte Bürogebäude zu verkaufen. Das Haus wechselte für 180.000 DM den Besitzer, der Grundstückswert betrug 47.000 DM. Das Kapital für den Ankauf stammte zumindest teilweise laut Auskunft des ehemaligen Schatzmeisters der GEW BERLIN, Helmut Stange, aus konfiszierten Mitteln von Nazi-Organisationen, die die Alliierten in West-Berlin demokratischen Organisationen zukommen ließen.

Damit der BVL als nicht-rechtsfähiger Verein in das Grundbuch eingetragen werden konnte, gründete der Vorstand eine »Treuhandgesellschaft«, der das für den Erwerb notwendige Kapital vom BVL als unbefristetes und zinslosen Darlehen zur Verfügung gestellt wurde. Eine der beiden ersten Geschäftsführer*innen der neu gegründeten Treuhandgesellschaft war das spätere Ehrenmitglied der GEW BERLIN, Lotte Eifert.

An der Konstruktion des treuhänderischen Eigentums am Grundbesitz der GEW BERLIN hat sich bis zum heutigen Tag nichts geändert. Der Landesvorstand bestimmt, in der Regel aus seinen Reihen, fünf Treuhänder*innen, denen jeweils 5000 Euro des Kapitals der GmbH, das von der GEW BERLIN zur Verfügung gestellt wurde, übereignet wird. Die Treuhänder*innen verpflichten sich, nur im Einvernehmen mit der GEW BERLIN im Rahmen des Gesellschaftszweckes tätig zu werden.

Der BVL wird Besitzer und baut gleich um

Der BVL erwarb das Haus Ende 1960. Im Sommer 1961 erfolgten die ersten Umbauten, um das Haus den Bedürfnissen des neuen Besitzers anzupassen. Im ersten Obergeschoss wurde die Tür zwischen den beiden großen Zimmern auf der Gartenseite erweitert und eine Falttür eingebaut, damit auch größere Sitzungen im Gewerkschaftshaus stattfinden konnten. Außerdem wurde die Heizung erneuert und auf Öl umgestellt.

Die Immobilie verblieb in der Zeit der Spaltung der GEW in Berlin zwischen 1977 und 1979 im Besitz des aus der Bundes-GEW ausgeschlossenen Landesverbandes und wurde 1979 wieder Sitz der vereinten GEW BERLIN. In den Spaltungsjahren blieb wenig Zeit und Geld für den Unterhalt des Hauses. Erst danach wurden neben der Erweiterung der Toilettenanlage (1980) die beiden Dachkammern in »Heimarbeit« ausgebaut. So entstand das seiner-

Der Zustand des Hauses um 1983. Noch ist der ursprüngliche Baukörper der Toebelmannschen Villa mit dem überkragenden Flachdach gut erkennbar. Links das 1938 angebaute Treppenhaus mit dem dahinterliegenden Wintergarten im ersten Obergeschoss (heute Raum 301). Davor seitlich die ursprüngliche Garage (vom BVL als Lagerraum umgebaut) mit dem Wintergarten im Hochparterre.

FOTOS: PRIVAT

zeit berühmt-berüchtigte »Geweihzimmer«, benannt nach dem Kronleuchter unter der Decke: Berühmt wegen einiger denkwürdiger Weihnachtsfeiern, berüchtigt wegen der klimatischen Bedingungen, denen die Beschäftigten der GEW BERLIN noch heute die Betriebsvereinbarung »Hitzefrei« verdanken.

Eine wichtige Änderung in dieser Zeit im Untergeschoss sei nicht unerwähnt: Die GEW BERLIN richtete eine eigene kleine Hausdruckerei mit einer Offset-Druckmaschine und Dunkelkammer ein, um sich unabhängig von Fremdaufträgen an auswärtige Druckereien zu machen. Die eigene Druckerei, in der der leider viel zu früh verstorbene Adam Messmer schaffte, trug wesentlich zu einer bis dahin nicht gekannten Informationsdichte in den damals vorhandenen GEW-Schulgruppen bei.

Der Ausbau des Dachgeschosses 1987/88

Nachdem sich der Pulverrauch des GEW-Schismas Anfang der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts langsam verzogen hatte, geriet das Gewerkschaftshaus hinsichtlich Zustand und Nutzung wieder stärker ins Blickfeld. Die GEW BERLIN war während der Spaltung zu einer der wichtigsten Organisationen im sich herausbildenden links-alternativen-Spektrum West-Berlins geworden. Das Gewerkschaftshaus wurde von vielen Gruppen, auch außerhalb der GEW, als Versammlungsort genutzt. Da gleichzeitig die Anzahl der Beschäftigten langsam wuchs, wurde es sichtbar zu eng. Außerdem machte sich langsam aber sicher ein deutlicher Sanierungsstau bemerkbar.

Der äußerliche Zustand des Hauses veranlasste die Besitzer des aufwändig restaurierten Nachbarhauses, ein Architekturbüro, an die GEW heranzutreten mit einem Vorschlag, das Haus um zwei Etagen aufzustocken. Ziel sollte es vor allem sein, die Höhe beider Häuser optisch anzugleichen.

Gleichzeitig gab es in der GEW Bestrebungen, gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und weiteren Organisationen ein größeres Objekt zu kaufen, das zu einem politischen Begegnungszentrum entwickelt werden sollte. Dafür sollte die Ahornstraße verkauft werden.

Beide Überlegungen scheiterten letztlich an den finanziellen Möglichkeiten der GEW BERLIN und so entschloss sich der Vorstand 1987 zu einem vollständigen Ausbau des Dachgeschosses und der teilweisen Aufstockung über den Anbauten aus dem Jahr 1938.

Gleichzeitig wurde das Haus innen und außen vollständig unter Aufzehrung fast sämtlicher Rücklagen des Landesverbandes renoviert. Das Haus erfuhr eine Grunderneuerung, die nach dem damaligen Wissensstand für die nächsten Jahre auf alle Fälle in quantitativer wie qualitativer Hinsicht ausreichend sein müsste.

Das renovierte Haus 1988 nach der Aufstockung links neben dem Treppenhaus und dem vollständigen Dachausbau

Der Anbau 1994/95

1991 hatten sich die Mitgliedszahlen der GEW BERLIN nach der Einheit gegenüber 1989 mehr als verdoppelt. Die Zahl der Beschäftigten war von 16 auf 25 gestiegen, die Ahornstraße war erneut zu eng. Wieder wurde überlegt, das Haus zu verkaufen und in zentralerer Lage ein größeres Objekt zu erwerben. Derartige Gedanken scheiterten an der Goldgräberstimmung und den gestiegenen Immobilienpreisen in der Stadt unmittelbar nach der Vereinigung; die Ahornstraße wurde also noch einmal aus- und umgebaut.

Aus drei möglichen Alternativen wurde die Bebauung des vor und neben dem Haus gelegenen Parkplatzes durch einen fünfgeschossigen Neubau, der über das vorhandene Treppenhaus mit dem Altbau verbunden ist, ausgewählt. Trotz zunächst positiver Rückmeldung in den Vorgesprächen lehnte das Stadtplanungsamt den Bauantrag 1992 überraschend ab, da er dem 1990 neu gefassten Bebauungsplan widerspräche. Erst im Widerspruchsverfahren gelang es der GEW mit anwaltlicher Unterstützung 1993 endlich eine Baugenehmigung zu erhalten.

Das nach damaligem Stand weitgehend ökologisch ausgeführte Neubauvorhaben wurde in den Jahren 1994/95 ausgeführt. Im Ergebnis brachte es einen Zuwachs von circa 500 Quadratmetern Nutzungsfläche. Im Keller wurde die Druckerei, der Versand und die Vervielfältigung untergebracht. Aus finanziellen Gründen wurde das Hochparterre und das zweite Obergeschoss vermietet. Das Hochparterre bezog der »Didaktische Laden« (Dilab), ein 1984 von arbeitslosen Lehrer*innen gegründetes Selbsthilfeprojekt. Als der Dilab 1997 endgültig schließen musste, wurde die Etage an eine Computerfirma vermietet. Das zweite Obergeschoss mietete der GEW-Hauptvorstand für sein neu

Die Front des Hauses 1995 nach Fertigstellung des Anbaus (Foto: transit)

FOTO LINKS: PRIVAT, RECHTS: TRANSIT

geschaffenes Berliner Büro an. Als die Räumlichkeit für den Hauptvorstand zu eng wurden, bezog »Aktion Courage« 2001 die Räume.

Die Zeit des Umbaus war mit vielen Provisorien und Belastungen verbunden. Zeitweilig erfolgte der Zugang zur Geschäftsstelle über eine Holztreppe von der Gartenseite. Um den vorübergehenden Wegfall von Bürofläche zu kompensieren, wurden Teile der bisherigen Sitzungsräume als Büroraum genutzt und die Landesrechtsschutzstelle wurde für die gesamte Umbauzeit vollständig in Büroräume am Köllnischen Park im Bezirk Mitte ausgelagert.

Im Juni 1995 waren endlich alle Bauarbeiten beendet. Der Neubau wurde realisiert unter Aufbietung sämtlicher Rücklagen des Landesverbandes. Der größte Teil der Kosten konnte aber aus den laufenden Haushalten finanziert werden. Die GEW BERLIN gewährte ihrer Treuhand entsprechende Kredite, die diese dann über die laufenden Mietzahlungen in den nächsten Jahren tilgte.

Das Gewerkschaftshaus im Frühjahr 2023 mit dem vorgebauten Lückenschluss zwischen dem Alt- und dem Neubau von 1995. Links am Haus der Fahnenmast, der erst nach drei Antragsanläufen durch das Stadtplanungsamt genehmigt wurde (siehe unten).

Der Umbau des Treppenhauses 2009/10

In den folgenden Jahren wurden eine Reihe von kleineren Bau- und Sanierungsvorhaben am Haus vorgenommen. Dies betraf neben der Erneuerung der Toilettenanlagen (2003) unter anderem die erforderlichen Arbeiten an der Haustechnik wie zum Beispiel den Einbau eines leistungsfähigen Computer-Netzwerkes.

1994 hatte die Feuerwehr beim Neubauvorhaben noch verlangt, dass das Treppenhaus als Rettungsweg von außen zugänglich bleibt. Die Folge war eine wenig einladend wirkende Eingangssituation.

Zwischen den beiden, weitgehend fensterlosen Baukörpern gelangten die Besucher*innen zu der weit zurückliegenden Eingangstür. In einem längeren Prozess wurde ab 2008 überlegt, wie dieser unbefriedigende Zustand geändert werden könnte. Nach einer Begehung zeigte sich die Feuerwehr der inzwischen präferierten Lösung, der Schließung der Lücke vor dem Treppenhaus, aufgeschlossen gegenüber und so konnte die Umgestaltung des Eingangsreichs ab 2009 in Angriff genommen werden. Der Raum zwischen dem Alt- und dem Neubau wurde über die gesamte Haushöhe geschlossen und es entstand das heutige Entree sowie zwei neue Räume in den Stockwerken darüber.

Ein wichtiger Nebeneffekt der Neugestaltung bestand darin, dass durch die Anhebung des Bodens im Eingangsbereich die regelmäßigen Flutungen des Untergeschosses der Vergangenheit angehörten.

Sobald die Straßenkanalisation bei Starkregen überfordert war, ergoss sich infolge des unter dem Straßenniveau liegenden Zugang zum Haus bis dahin das Regenwasser in die Kellerräume und ebenso regelmäßig versagten dann die für diesen Fall eingebauten Pumpen und Hebeanlagen.

Die Neuorganisation nach 2017

In Verlauf der letzten zwei Jahrzehnte hat die GEW BERLIN ein wachsendes Seminarangebot entwickelt. Dabei war der Vorstand bestrebt, die Veranstaltungen so weit wie möglich im Gewerkschaftshaus stattfinden zu lassen. Die Geschäftsstelle sollte für Mitglieder und Interessierte als offenes und lebendiges Haus präsentiert werden. War das Hochparterre im Anbau bereits seit 2006 nicht mehr vermietet worden, weil die GEW BERLIN die Räume selbst nutzen wollte, so wurde 2017 entschieden auch Aktion Courage zu bitten, sich mittelfristig neue Räume zu suchen. Dies gelang wider Erwarten schnell und unproblematisch, sodass 2017/2018 eine komplette Umorganisation unter Nutzung der zusätzlichen Räume in der Geschäftsstelle realisiert werden konnte. In fünf Bauabschnitten wurden fast alle Arbeitsplätze, teilweise sogar mehrfach, verlegt. Es erfolgte eine komplett neue, funktionale Zuordnung der Büroräume, es entstanden neue Sitzungsräume im Dachgeschoss des Anbaus und neue Toiletten, die barriereärmer sind.

Die Aufzugsplanung

Was noch fehlt ist ein barrierefreier Zugang zum Haus. Eine allseits zufriedenstellende Lösung erscheint nicht machbar, da die beiden Teile des Hauses unterschiedliche Ebenen aufweisen.

Der Altbau besteht aus vier Etagen inklusive Keller, der Neubau aus fünf. Ein Aufzug kann folglich nicht den Zugang zu allen Ebenen ohne Zwischenstufen gewährleisten. Am ehesten scheint ein Aufzug an der Front des Hauses den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Bereits 2013 gab es die ersten Überlegungen für einen Aufzug. 2016 waren die Planungen so weit gediehen, dass eine Bauvoranfrage beim Stadtplanungsamt gestellt werden konnte. Wie schon in anderen Fällen stellte sich das Amt leider als wenig kooperativ heraus. Wurde im gleichen Jahr wenigstens noch die Aufstellung eines Fahnenmastes nach drei Antragsverfahren genehmigt, wurde die Aufzugsplanung abgelehnt. Erst im Jahr 2022 wurde nach mehreren vergeblichen Anläufen, einigen Umplanungen und immer neuen Auflagen des Amtes der Anbau eines Aufzuges an der Vorderseite des Hauses genehmigt. Die Realisierung steht zurzeit noch aus.

Eine Langfassung dieses Artikels, gespickt mit Anekdoten rund um das GEW-Haus, findet sich auf unserer Website unter www.gew-berlin.de/bbz

Udo Jeschal,
Geschäftsführer der
GEW BERLIN von
1986 – 2019

FOTO: PRIVAT

Emotionen als Triebkraft gesellschaftlichen Wandels

Erste Forschungsergebnisse zur AG Schwule Lehrer der GEW BERLIN offenbaren die bedeutende Rolle von Emotionen für politische Arbeit

von Merlin Sophie Bootsmann und Greta Hülsmann

Im Forschungsprojekt »Menschenrechte, queere Geschlechter und Sexualitäten seit den 1970er Jahren« erforschen Merlin Sophie Bootsmann, Greta Hülsmann, Martin Lücke und Andrea Rottmann an der Freien Universität Berlin, wie LSBTIQ* (Lesben, Schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen) zu ihrer Geltung und ihren Rechten kamen sowie welche Rolle dabei Menschenrechte spielten. Zu betonen ist dabei, dass Menschenrechte nicht nur eine soziale, sondern auch eine emotionale Praxis darstellen können. So argumentiert die Historikerin Lynn Hunt, dass Emotionen und insbesondere Empathie eine wichtige Rolle dabei spielten, Menschenrechte für politischen Wandel zu mobilisieren: Menschenrechte seien nur dann gefordert und durchgesetzt worden, wenn Mitgefühl und Mitleid für die betroffene Gruppe existierte oder hergestellt werden konnte.

Emotionale Appelle und strategische Ziele

Erste Ergebnisse der laufenden Forschung über die Schwulen Lehrer zeigen die enorme Rolle von Emotionen für ihre langjährige Geschichte. In aller gebotenen Kürze sollen hier nur zwei Beispiele erläutert werden: Die öffentlichen Appelle der Schwulen Lehrer an die Empathie der Mehrheitsgesellschaft einerseits und die enorme Bedeutung von interner Emotionsarbeit für die Gruppe andererseits.

Zunächst zu den öffentlichen Appellen an Empathie: Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre schilderte die damals junge Arbeitsgemeinschaft in verschiedenen Artikeln, Flyern und anderen Texten wiederholt Erfahrungen der Angst und Isolation von schwulen Lehrern, die aus Furcht vor Diskriminierung ihr Schwulsein versteckten. Das beste Beispiel für die öffentliche Thematisierung dieser Erfahrungen von Angst stellte der im Juli 1978 in der Berliner Lehrerzeitung erschienene Artikel »Die angst des schwulen lehrers im dienst oder das tabu homosexualität im erziehungswesen« [sic] von Karl Dörnhöfer, Jakob Hempel und Detlef Mücke dar. In diesem zielten emotionale Schilderungen darauf ab, zum einen Mitleid hervorzurufen und zum anderen durch einen Appell an die Empathie der Leser*innen bildungspolitische Forderungen notwendig erscheinen zu lassen.

Offensichtlich handelte es sich dabei um eine bewusste Kommunikationsstrategie, denn in Auseinandersetzung mit der Senatsbildungsverwaltung traten die Schwulen Lehrer deutlich selbstbewusster auf und einige Mitglieder kritisierten, dass der Artikel dazu ermutige, die »armen Schwulen« zu bemitleiden. Dieser Konflikt verdeutlicht die Uneinigkeit der Schwulen Lehrer darüber, wie Emotionen für eigene Ziele genutzt werden sollten: War es sinnvoller, Forderungen aus einer Position der Stärke einer »erstarkenden Schwulenbewegung« oder der »Schwäche« von Diskriminierungserfahrungen zu erheben?

»Die Verarbeitung von Angst innerhalb der AG Schwule Lehrer hatte weit über die Gründungsjahre hinaus einen gruppenbildenden und -bindenden Effekt.«

Emotionsarbeit als Bindeglied

Interne Emotionsarbeit steht gleich zu Beginn des Engagements der Schwulen Lehrer. Ihre Angst vor fortgesetzter Marginalisierung und Diskriminierung gab 1978 den Impuls für die Gründung der Arbeitsgemeinschaft. Darüber hinaus hatte die Verarbeitung von Angst innerhalb der AG Schwule Lehrer weit über die Gründungsjahre hinaus einen gruppenbildenden und -bindenden Effekt. Das belegen die Programme der ab 1980 jährlich bundesweit stattfindenden Pfingsttreffen schwuler Lehrer, in denen stets emotionale Arbeit gemacht wurde, zum Beispiel durch »Erfahrungsaustausch und Verhaltensmöglichkeiten, unsere Ängste zu überwinden«.

Die unterschiedliche Nutzung und Bedeutung von Emotionen sowohl innerhalb der Gemeinschaftsstrukturen für Emotionsarbeit als auch in der öffentlichkeitswirksamen Arbeit der Arbeitsgemeinschaft zeigt, dass die Schwulen Lehrer ohne ihre Angst, ihre Nutzung derselben und ihre diesbezügliche Emotionsarbeit nicht auf eine inzwischen über 40-jährige Geschichte zurückblicken könnten.

Link zum Blog »History | Sexuality | Law«: hsl.hypotheses.org

Merlin Sophie Bootsmann und Greta Hülsmann, DFG-Forschungsgruppe »Recht – Geschlecht – Kollektivität« an der Freien Universität Berlin

Wahlen in der Personengruppe Studierende

vom Landesausschuss Studierende

TVStud-Streikbewegung, Kämpfe um die Demokratisierung der Hochschulen oder nun auch noch die angekündigten Kürzungen beim BAföG – für die Studierenden in der GEW BERLIN gibt es viel zu tun! Dafür brauchen wir einen starken Landesausschuss Studierende (LAS).

Wir laden Euch deshalb zur Wahlmitgliederversammlung der Personengruppe Studierende am Dienstag, 24. Oktober 2023, ab 18 Uhr in das GEW-Haus, Ahornstr. 5, 10787 Berlin-Schöneberg ein.

Wir wollen auf der Versammlung den LAS neuwählen und über unsere kommende politische Arbeit sprechen. Ihr seid ausdrücklich aufgefordert, Euch mit Euren Themen einzubringen, um die politische Arbeit des LAS zu gestalten.

Der LAS ist Leitungsgremium der Personengruppe Studierende. Er kann als Vorstand oder Leitungsteam gewählt werden. Im Vorstandsmodell gibt es eine*n Vorsitzende*n, stellvertretende*n Vorsitzende*n und Beisitzer*innen. In einem Leitungsteam dagegen sind die Teammitglieder gleichberechtigt und regeln die Aufgabenverteilung unter sich. Die Anzahl der Beisitzer*innen beziehungsweise die Größe des Leitungsteams wird von der Versammlung festgelegt.

Kandidaturen können bis zum 18. September 2023 schriftlich und unter Vorlage des schriftlichen Einverständnisses der Kandidat*innen gegenüber der Geschäftsführung der GEW BERLIN benannt werden. Es können auch danach noch Kandidaturen angemeldet werden, diese müssen dann auf der Versammlung die Zustimmung von zehn Prozent der anwesenden Mitglieder erhalten, damit sie auf die Wahlliste aufgenommen werden.

In das Verzeichnis der Wahlberechtigten kann zu den Geschäftszeiten im GEW-Haus Einsicht genommen werden. Einsprüche sind bis zum 22.9.2023 schriftlich in der Geschäftsstelle zu erheben.

Eine Anmeldung zur Teilnahme ist nicht Pflicht, aus organisatorischen Gründen aber hilfreich, am besten per E-Mail an *las@gew-berlin.de*. Wendet Euch gerne auch bei Fragen an dieselbe Adresse.

Euer Landesausschuss Studierende

WAHLEN

Personengruppe Studierende:
Dienstag, 24. Oktober 2023, ab 18 Uhr,
im GEW-Haus, Ahornstr. 5, 10787 Berlin

Eine Zeitschrift von Mitgliedern für Mitglieder

Die *bbz* hat einen neuen verantwortlichen Redakteur für die politische Leitung der Zeitschrift

von Christoph Wälz

Die *bbz* wird von einem tollen Team erstellt. Zuletzt musste die Redaktion ohne gewählten verantwortlichen Redakteur arbeiten und den Ausfall mehrerer engagierter Mitglieder verkraften. Auch unter diesen erschwerten Umständen wurde eine starke Mitgliederzeitschrift produziert.

Im März 2023 erklärte ich zusammen mit Marie Viney die Kandidatur für den Vorstandsbereich Öffentlichkeitsarbeit und damit meinen Willen, die politische Leitung der *bbz* zu übernehmen. Sofort hat mir die Redaktion ermöglicht, ihr bei der Arbeit über die Schulter zu schauen und mich auch selber einzubringen. Dafür meinen herzlichen Dank!

Mit Wirkung vom 1. Juli 2023 bin ich vom Landesvorstand kommissarisch mit der politischen Leitung der *bbz* beauftragt worden, bevor im November die Landesdelegiertenversammlung ihre Wahl treffen wird *(siehe Seite 37)*. Meine wichtigste Aufgabe besteht jetzt darin, die Redaktion wieder breiter aufzustellen und neue Kolleg*innen mit diversen beruflichen und biografischen Hintergründen für die Mitarbeit zu gewinnen. Dazu lade ich alle Interessierten ein.

Eine lebendige Gewerkschaft braucht ein lebendiges Medium: inhaltlich anspruchsvoll und ansprechend in der Form, so bunt wie unsere Berufsfelder, energisch auf der Seite der Arbeitenden und Lernenden, tief drin in den gewerkschaftlichen und politischen Debatten. Was in der GEW kontrovers diskutiert wird, muss grundsätzlich auch in der *bbz* kontrovers abgebildet werden. Solch eine Zeitschrift will ich mitgestalten.

Ich bin in der GEW BERLIN kein neues Gesicht. Seit 12 Jahren bin ich hier aktiv und habe in vielen verschiedenen Zusammenhängen mitgewirkt. So konnte ich dazu beitragen, den Pankower Bezirksverband neu zu beleben. Meine eigenen Schwerpunkte sind der Neuaufbau gewerkschaftlicher Betriebsgruppen, eine beteiligungsorientierte und kämpferische Interessenvertretung und Initiativen zur internationalen Solidarität.

Mit der Leitung der *bbz*-Redaktion stelle ich meinen Erfahrungsschatz und meine Netzwerke in den Dienst der GEW-Mitglieder.

Christoph Wälz, neuer verantwortlicher Redakteur der bbz

Vom autoritären zum demokratischen Schulsystem

Im Bildungssystem der Selbstverwaltung von Nord- und Ostsyrien werden Kinder ermutigt, ihre Rechte einzufordern und Lehrkräfte aufgefordert, ihre Erziehungsmethoden zu reflektieren

von Sigrid Masuch

Im Gegensatz zu dem autoritär geprägten Bildungssystem des syrischen Staates hat die Selbstverwaltung von Nord- und Ostsyrien sich zum Ziel gesetzt, ein gewaltfreies und demokratisches Bildungswesen aufzubauen. Dabei wird Bildung als Menschenrecht verstanden, das für alle kostenfrei zur Verfügung stehen muss. Alle Kulturen, Religionen und Geschlechter sind zu respektieren und zu fördern. Dogmatisches Denken soll verhindert werden, indem nicht das Auswendiglernen, sondern eigenes Recherchieren und das Verstehen von Inhalten im Mittelpunkt des Lernens stehen. Auch die psychischen Belastungen der Kinder finden Berücksichtigung, indem erstmals auch Inhalte in Form von Spiel, Theater und Kunst bearbeitet werden.

Für eine freie Gesellschaft

Bildung wird als etwas verstanden, das die ganze Gesellschaft betrifft. Also muss auch das familiäre Umfeld einbezogen werden. Demokratisches Denken wird gefördert, um gemeinsame Entscheidungsfindungen von Lernenden, Lehrkräften, Eltern und der Verwaltung auf allen Ebenen voranzutreiben. In den Schulen werden Möglichkeiten aufgezeigt und eingeübt, die eigenen Rechte einzufordern und Beschwerden vorzubringen. Da alle Lehrkräfte unter dem syrischen Regime ausgebildet wurden, mussten sie zunächst mit den Erziehungszielen, Erziehungsmethoden und Lehrinhalten der Selbstverwaltung vertraut gemacht werden. Dazu wurden Akademien gegründet, in denen bis heute verpflichtende Lehrgänge und Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden.

Das in den Schulen der Selbstverwaltung proklamierte Prinzip der Gewaltfreiheit erfordert ein enormes Umdenken. Weder körperliche noch psychische Gewalt wird geduldet, denn sie verhindert die Entfaltung freier Menschen. Bei Meldung von Verstößen gegen das Gewaltverbot werden Kontrollen eingeleitet, mit Gesprächen und notfalls weiteren Maßnahmen. Kinder und Jugendliche achten inzwischen von sich aus auf die Umsetzung der neuen Erziehungsmethoden. Sie wissen sich bei Verstößen Hilfe zu holen. Dies beweist, dass das Ziel der Erziehung, seine Meinung frei zu äußern, angenommen wird. Dennoch müssen die Lehrkräfte viel Überzeugungsarbeit für das neue Schulsystem leisten. Denn nach wie vor gibt es Familien, die den autoritären Stil bejahen.

Internationale Zusammenarbeit

Die Mitglieder unserer Partnergewerkschaft Yekîtiya Mamosteyên wünschen sich von der GEW, dass der gegenseitige Austausch und die Unterstützung intensiviert werden. Nach einer Delegationsreise nach Deutschland hat die Ko-Vorsitzende Nesrîn Reşik alle regionalen Gewerkschaftsbüros in Nord- und Ostsyrien besucht und von der Reise berichtet. Gemeinsam wurde der Wunsch entwickelt, den Kontakt zwischen GEW-Landesverbänden und regionalen Gewerkschaftsbüros in Nord- und Ostsyrien herzustellen. Auf diesem Weg wäre ein direkter, dezentraler Austausch möglich, der in Berlin über den Landesausschuss für Migration, Diversity und Antidiskriminierung (LAMA)/Internationales organisiert werden könnte.

Von einer Berliner Schule wurde bereits das Interesse an einem Unterstützungsprojekt des Regionalbüros Efrîn/Şehba in Nordsyrien geäußert. Durch das Erdbeben im Februar 2023 wurden in der Region Schulgebäude zerstört und Ersatzunterrichtsräume in Wohnhäusern eingerichtet, direkt an einer sehr befahrenen Hauptstraße. Es müssen Schutzwände gebaut werden, die die Kinder vor dem Autoverkehr schützen. Durch Spendenaktionen möchte die Schule einen finanziellen Beitrag zur Sicherheit der Schulkinder leisten. Das könnte ein erster Schritt zum Aufbau einer Kooperation sein.

Am 19. Oktober 2023 findet um 17 Uhr der nächste Online-Austausch mit den Ko-Vorsitzenden der gewerkschaftlichen Regionalbüros in Nord- und Ostsyrien statt. ■

Wer sich für die Zusammenarbeit interessiert, wendet sich bitte an LAMA / Internationales. Kontakt: sigrid.masuch@extern.gew-berlin.de

Sigrid Masuch, LAMA / Internationales und in der Koordinierungsgruppe Nord- und Ostsyrien der GEW

FOTO: SIGRID MASUCH

Ich bin doch kein Rassist, aber...

Eliane, 16

Ich bin doch kein Rassist, aber trotzdem nennst Du es immer noch nicht Schoko-Küsse.

Ich bin doch kein Rassist, aber trotzdem setzt Du Dich im Bus nicht neben eine Hijabi.

Ich bin doch kein Rassist, aber trotzdem hast Du Angst vorm Schwarzen Mann.

Wir Deutsche haben doch kein Rassismusproblem, aber dennoch wird von »wir« und »ihnen« gesprochen.

Das »wir« ist positiv besetzt und das »ihr« negativ.

»Wir« sind zivilisiert, gebildet, innovativ.

»Ihr« seid kriminell, dumm, zurückgeblieben.

»Wir« sind normal. »Ihr« seid es nicht.

Aus Angst denken wir in Schubladen, die uns das Leben erleichtern und uns vor Unbekanntem schützen sollen. Doch die Vorurteile, die wir haben, lassen sich nur schwer aufbrechen.

Schlimmer noch:

Wir pflanzen unser intolerantes Gedankengut in die Köpfe unserer Nachkommen.

»Wir« kennen euch besser als »ihr«, wissen, wie »ihr« drauf seid, wie »ihr« tickt.

»Wir« kennen euren Wert.

»Wir« haben Einfluss auf eure Zukunft.

»Wir« herrschen, »ihr« werdet beherrscht.

Ich bin doch kein Rassist, aber in Deutschland soll nur Deutsch gesprochen werden.

Ich bin doch kein Rassist, aber Menschen, die »chinesisch« aussehen, sind schuld an Corona.

Ich bin doch kein Rassist, aber alle Schwarzen sehen gleich aus.

Sprache ist ein Machtinstrument. Wir verwenden gezielt Begriffe, um uns abzugrenzen, andere zu beschreiben oder gar zu beleidigen. Aber man kann andere ebenso gut unbewusst, durch unüberlegte Äußerungen verletzen. Auch jemand, der das N-Wort nicht verwendet, kann rassistisch sein.

»Dein Haar sieht aus wie Schurwolle.«

»Ihr Inder riecht immer nach Curry.«

»Du stinkst ja gar nicht, obwohl du so dunkel bist.«

Ja, solche Sätze hören »wir«, die für euch nur »ihr« sind, immer wieder. Wenn wir Betroffenen erklären, dass solche Aussagen rassistisch, herabsetzend und verletzend sind, bekommen wird oft zu hören: »War doch nur Spaß.« Oder: »Das war doch nicht so gemeint.«

Aber nein, Du bist nicht lustig. Du verletzt mich mit Deinen »Witzen«. Und dann sagst Du noch, ich würde zu emotional reagieren, ich sei zu empfindlich. Nie sind meine Gefühle berechtigt.

Aber was zählt, ist nicht die Intention, sondern die Wirkung.

Wenn ich jemanden »fett« nenne, denkt die betroffene Person auch nicht, dass ich mich um ihre Gesundheit sorge, sondern dass ich sie angreifen und erniedrigen will. Letztlich ist es egal, wie ich es gemeint habe, weil ich mein Gegenüber verletzt habe. Ich muss anerkennen, dass meine Aussage beleidigend und erniedrigend war und dafür um Entschuldigung bitten.

Genauso dasselbe solltest Du auch machen, wenn Du rassistisch gehandelt hast. Einfach mal entschuldigen, das wär ein Anfang.

»Woher kommst du? – Nein, so wirklich ...«

»Du bist hübsch für eine Schwarze.«

»Sie sprechen aber gut Deutsch.«

Das sind doch keine Komplimente! Ich passe vielleicht nicht in Dein konservatives Bild, wie eine Deutsche auszusehen hat. Ich werde Deinen Stereotypen nicht gerecht. Aber Dein Kompliment gibt mir lediglich das Gefühl, anders zu sein, nicht dazu zugehören. Als wäre

ich der »Vorzeige-Migrant«, die »Quoten-Schwarze«. Ich bestätige nur Deine Regel, indem ich eine Ausnahme bin. In gewisser Weise entspreche ich Deinem verkorksten Ideal, aber dennoch passe ich nicht ganz hinein. Ich bin zwar hübsch, aber ich bin halt nicht weiß. Ich kann mich zwar eloquent auf Deutsch ausdrücken, aber bin nicht deutsch genug. Und obwohl ich auf Deine Frage, woher ich denn nun wirklich komme, schon dreimal »NRW « geantwortet habe, bist Du immer noch nicht zufrieden.

Mag sein, dass ich Dein System sprenge.

Mag sein, dass Du nicht verstehst, wieso ich hübsch, deutsch,

eloquent UND Schwarz sein kann.

Aber es liegt nicht in meiner Verantwortung, Deinen Idealen,

Werten und Strukturen zu entsprechen.

Die Menschheit verändert sich. Das Machtinstrument Sprache

verändert unsere Definition des Seins. Begrifflichkeiten kommen

hinzu, werden entfernt, erweitert.

Ich bin doch kein Rassist, denn ich verstehe, dass Du bist, wer

Du bist.

Ich bin doch kein Rassist, denn ich akzeptiere, dass Du bist, wer

Du bist.

Ich bin doch kein Rassist, denn ich liebe, dass Du bist, wer

Du bist.

Eliane, Schülerin

q.rage heißt das jährlich erscheinende Magazin von *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*, gemacht von Schüler*innen des Courage-Netzwerks. Einige der tollen Schüler*innen-Texte werden wir in loser Folge in der *bbz* abdrucken. Viel Spaß beim Lesen! Unter *qrage.online* findet ihr alle Texte des Magazins und noch mehr.

Der »Glühwürmchen-Effekt« der Bildungsreformen

Das neue Buch »Die gelähmte Bildungsrepublik« von Heinz Klippert ist ein Plädoyer für eine andere Schulpolitik

Das Interview führte Paul Schwarz

bbz: Sie sprechen vom Glühwürmchen-Effekt der Reformpolitik und kritisieren deren Sprunghaftigkeit und Abstraktheit. Was ist damit gemeint?

Heinz Klippert: Wir haben hierzulande seit den 1960er Jahren viele respektable Reformprojekte gestartet, um die vorhandenen Bildungsreserven zu mobilisieren, neue Curricula auf den Weg zu bringen, die Lehrkräftebildung zu reformieren, die Schüler*innenintegration zu fördern, die Chancengerechtigkeit zu steigern und die schulische Bildungsarbeit insgesamt zeitgemäßer und effektiver zu gestalten. Doch die faktischen Fortschritte an der Basis halten sich nachweislich in engen Grenzen. Warum? Weil die meisten Reformansätze auf der Ebene abstrakter Programme, Konzepte, Leitlinien, Modellversuche und Hochglanzbroschüren verglüht sind. Deshalb rede ich vom »Glühwürmchen-Effekt« der Reformpolitik.

Aber müsste die Reformpolitik nicht genau an dieser Nachhaltigkeit interessiert sein? Schließlich kosten Reformen viel Geld und Energie.

Klippert: Das stimmt, ändert aber trotzdem nichts dran, dass mit viel Aufwand oft wenig erreicht wurde. Beispielhaft zeigen das die diversen Curriculum-Reformen, die in den letzten Jahrzehnten mit viel Tamtam über die Bühne gingen. Was zum Beispiel in den 1970er und 1980er Jahren die Forderung nach »Schlüsselqualifikationen« war, ist heute die Propagierung kompetenzorientierter Bildungspläne und Bildungsstandards. Beides zielt auf eine veränderte Lehr- und Lernkultur. Doch entgegen dieser Reformabsicht dominiert die faktische lehrer*innen- und stoffzentrierte Unterrichtsgestaltung weiter. Das zeigen einschlägige Schulinspektionen. Beim Auf- und Ausbau der Gesamtschulen, Ganztagsschulen, selbständigen Schulen oder dem digitalen Lernen zeigen sich ähnliche Implementierungsdefizite. Das Konsolidierungsstadium in den Schulen und Klassenzimmern wird nur selten erreicht.

Was ist denn die Alternative? Wie lassen sich die fälligen Schulreformen nachhaltiger und alltagstauglicher gestalten?

Klippert: Die Alternative heißt Fokussierung. Weniger ist mehr! Dieser Grundsatz wird seit Jahr und Tag sträflich vernachlässigt. Kaum ist ein Reformvorhaben verkündet, wird auch schon das nächste kreiert und propagiert. Die Lehrkräfte und Schulleitungen an der Basis bekommen deshalb häufig keinen Boden unter die Füße. Konsolidierung und neue Routinen fehlen ebenso wie überzeugende Unterstützungsmaßnahmen der Politik. Das Hauptmotiv der Politik scheint zu sein, immer Neues ins Schaufenster zu stellen, um damit die eigene Wachheit und Tatkraft zu signalisieren. Dabei zeigt die Schulentwicklungsforschung seit Langem, dass wirkungsvolle Reformen im Schnitt vier bis sechs Jahre brauchen, bis die Schulakteure das entsprechende innovative Handeln hinreichend verinnerlicht haben.

Sie priorisieren die Unterrichtsentwicklung. Welche Lehr-, Lern- und Förderkultur schwebt Ihnen vor?

Klippert: Die Modernisierung des Unterrichts bildet für mich in der Tat den Kern der Schulentwicklung – gepaart mit unterstützender Organisations- und Personalentwicklung. Diese Prioritätensetzung ist unter Schulentwicklungsforscher*innen mittlerweile Konsens. Konsens besteht auch darin, dass es dringend an der

FOTO: IMAGO IMAGES/VCG

Zeit ist, die traditionelle Belehrungskultur und Stoffhuberei zu überwinden. Die neuen kompetenzorientierten Bildungspläne unterstreichen diese Reformnotwendigkeit. Gleiches gilt für die neuere Lernforschung, die seit Jahr und Tag bestätigt, dass guter Unterricht und zeitgemäßes Lernen vor allem zweierlei brauchen: Erstens mehr Schüler*innenaktivität und Schüler*innenkooperation und zweitens entsprechend defensive Lehrkräfte als Lernorganisator*innen, Moderator*innen und Lernberater*innen. Diese veränderte Lehrer*innenrolle ist bei den wenigsten Lehrkräften gefestigt.

Warum ist es so schwer, diesem kompetenzorientierten Arbeitsunterricht zum Durchbruch zu verhelfen?

Klippert: Weil das einen richtiggehenden Kulturwandel in den Schulen verlangt, der mit neuen Richtlinien, Programmen, Appellen und punktuellen Fortbildungsmaßnahmen schwer zu bewerkstelligen ist. Nötig sind nicht nur neue Methoden, sondern auch und zugleich veränderte Haltungen und Einstellungen der Lehrkräfte. Fakt ist nämlich, dass die meisten Lehrkräfte unter Druck ganz oft auf das zurückgreifen, was sie aus der eigenen Schul- und Studienzeit intensiv kennen, nämlich stoff- und lehrerzentrierte Verfahren. Dieser Reflex muss korrigiert werden. Dass das offenbar sehr viel schwieriger ist als viele Schreibtischreformer*innen meinen, zeigt die anhaltende Zurückhaltung vieler Lehrkräfte, wenn es um das Initiieren, Organisieren und Moderieren eigenverantwortlichen Lernens im Unterricht geht. Zu groß sind ihre Befürchtungen, dass das womöglich schiefgeht und außer Disziplinproblemen, Trödeleien und oberflächlichen Lernversuchen nicht viel dabei herauskommt.

Wie lassen sich diese Befürchtungen und Hemmungen abbauen? Wie lässt sich der nötige Kulturwandel erreichen?

Klippert: Im Kern gibt es zwei zentrale Ansatzpunkte: Erstens die systematische Qualifizierung der Schüler*innen in puncto selbstständiges Lernen und zweitens das Forcieren des Erfahrungslernens der Lehrkräfte. Das Gros der Lehrkräfte ist nämlich mit modernen Lehr- und Lernverfahren in den seltensten Fällen so vertraut, dass routiniert und mit innerer Überzeugung darauf zurückgegriffen wird. Neue Richtlinien, Planungsleitfäden, Unterrichtsfilme und sonstige Handreichungen können diesen Erfahrungsmangel schwerlich beheben. Deshalb plädiere ich für konkrete Lehrer*innentrainings und sonstige handlungs- und erfahrungsbetonte Herangehensweisen. Das ist jedoch nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist die kleinschrittige Heranführung der Schüler*innen an das eigenverantwortliche Lernen mittels gezielter Methodenklärung und differenziertem Arbeitsunterricht nach Art meiner »Lernspiralen«. Wirksame Unterrichtsentwicklung braucht diese Basis-Qualifizierungen.

FOTO: PRIVAT COVER: BELTZ-VERLAG

Sie fordern mehr Kompetenzen für den Bund. Heißt das, dass die Länder und Kommunen an den Rand gedrängt werden?

Klippert: Die Länder und Kommunen können weiterhin ihre operativen Zuständigkeiten behalten und die anstehenden Implementierungsarbeiten regional und lokal steuern und überwachen. Aber die grundlegenden programmatischen, finanziellen und strategischen Weichenstellungen sollten aus Effizienz- und Synchronisationsgründen prioritär auf Bundesebene erfolgen. Das wirkt den beklagten Verzögerungs-und Verwässerungsprozessen entgegen und begünstigt eine raschere und profiliertere Reformarbeit. Voraussetzung ist allerdings, dass Bund, Länder und Kommunen stringente Fahrpläne und Umsetzungshilfen verabreden und mittels versierter Innovationsexpert*innen dafür sorgen, dass überzeugendes Knowhow an die Schulen gelang. Das schließt bewährte Netzpläne und Fortbildungsangebote mit ein. ■

Das vollständige Gespräch könnt ihr auf unserer Webseite weiterlesen: www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/die-gelaehmte-bildungsrepublik

Das Buch »Die gelähmte Bildungsrepublik« ist im Beltz-Verlag erschienen: www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/details/49743-die-gelaehmte-bildungsrepublik.html

Paul Schwarz, Redaktionsmitglied der GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz

Der Hanns Eisler Chor feiert sein 50-jähriges Bestehen *(siehe Seite 6)*: Am Samstag, 23.09.2023 um 20 Uhr und Sonntag, 24.09.2023 um 18 Uhr im Joseph-Joachim-Konzertsaal der Universität der Künste Berlin

FOTO: MORITZ HAASE, BEARBEITUNG: DIRK DASSOW

THEATER

Wie viel passt in ein einziges Leben?

Olivia Wenzels Roman *1000 Serpentinen Angst* kreist um das Leben einer jungen, in der DDR geborenen, Schwarzen Frau. Ihre Reisen führen sie – in Sprüngen zwischen Zeiten, Orten und Generationen – nach Vietnam, Berlin, Marokko, die USA, Polen und Thüringen. Wie viel passt eigentlich in ein einziges Leben? Und wie kann man von all dem erzählen, was einen ausmacht und prägt, während man selbst noch mittendrin streckt? Von der linientreuen Großmutter in der DDR über die als Punkerin gegen das System rebellierende Mutter bis zum Leben im heutigen Berlin reisen wir durch die Geschichten einer Familie und springen von Ort zu Ort, von Erzählung zu Erzählung, von Bild zu Bild, wie beim Blättern durch ein altes Fotoalbum – nur das die Sprache der Bilder gänzlich anders gebraucht wird und den Bildern nie ganz vertraut wird. Die Regisseurin Anta Helena Recke, die zum ersten Mal nach ihrer Schwarzkopie der Inszenierung *Mittelreich* sowie der Inszenierung *Die Kränkungen der Menschheit* einen Roman für die Bühne adaptiert, macht mit ihren Arbeiten Erfahrungen sichtbar, die nicht allein durch Sprache erreichbar sind. Sie schafft Bilder, die davon erzählen, wie ein Leben ist, wenn man es nicht durch Lebensläufe oder amtliche Daten betrachtet, sondern sich auf den Austausch zwischen vertrauten Menschen, mit der eigenen Familie, sich selbst und seiner Geschichte bezieht. Ermäßigte Tickets für 1000 Serpentinen Angst im **Maxim Gorki Theater** sind für acht Euro, reguläre Tickets ab zehn Euro erhältlich. *www.gorki.de/de/1000-serpentinen-angst*

ANZEIGE

KLAPPE AUF, GRIPS AN.

GRIPS THEATER

Der Bus brennt 14+

Von Kirsten Fuchs | Ein Zukunftsszenario zur Klimakrise

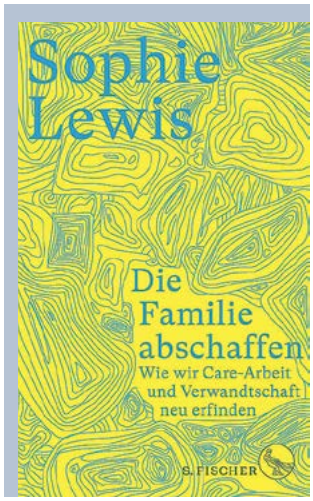
Ab 11. Oktober

Ort GRIPS Hansaplatz, nur mit Kartenreservierung
Tickets & Infos 030 – 39 74 74 - 77 oder www.grips-theater.de

BÜCHER

Care-Arbeit und Verwandtschaft neu erfinden

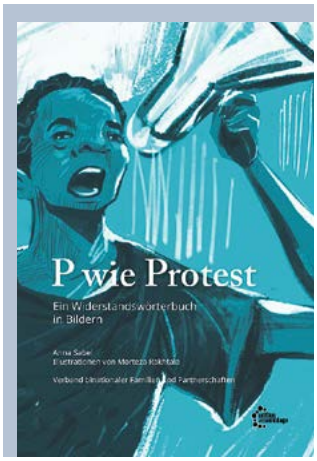
Was, wenn die Familie nicht der einzige Ort ist, an dem man sich sicher, geliebt, umsorgt und akzeptiert fühlen kann? Wer Glück hat, findet in der Familie Liebe und Fürsorge. Häufig ist sie jedoch Ursprung von Schmerz, Missbrauch und Gewalt. Selbst in so genannten »glücklichen« Familien ist das Zusammenleben harte Arbeit. In ihrem Essay »Die Familie abschaffen« fordert Sophie Lewis: Sowohl die Sorgenden als auch die Umsorgten haben Besseres verdient! Von Plato über Marx bis zu queeren Theorien der Gegenwart zeichnet Lewis die Geschichte von Ideen und Bewegungen nach, die unsere klassischen Familienkonzepte hinterfragt haben, und räumt mit Missverständnissen über die Abschaffung der Familie auf. Eine feministische Kritik des idealisierten Konzepts Familie und ein Plädoyer für kollektive Care-Arbeit, das zeigt: Nur, wenn wir beginnen, über die Familie hinauszudenken, können wir uns ausmalen, was danach kommen könnte.



➔ *Sophie Lewis übersetzt von Lucy Duggan (2023): »Die Familie abschaffen«, S. Fischer, 160 Seiten, 22 Euro*

Ein Widerstandswörterbuch in Bildern

32 Protestformen trägt dieses Büchlein zusammen, wie Boykott, Schweigemarsch und Lichterkette. Illustriert werden die Begriffe mit Momenten des Widerstands, der sich beispielsweise gegen die deutsche Kolonialherrschaft wandte, für eine Aufklärung des Mordes an Oury Jalloh einsetzte, die Morde des NSU noch vor seiner soge-



➔ *Anna Sabel, Verband binationaler Familien und Partnerschaften, illustriert von Morteza Rakhtala (2022): »P wie Protest«, edition assemblage, 88 Seiten, 8,50 Euro*

ANZEIGE

Extra Buch

VIELSEITIG UND MIT REDUZIERTEN PREISEN

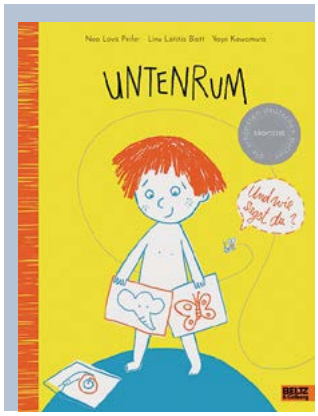
z.B. Geschichte, Politik, Literatur, Sprachen, Kunst, Bilderbuch, Kinder- & Jugendliteratur, Kreativ-Techniken, Lernhilfen, Psychologie, Wissenschaften, Berlin, Kochen, Reisebuch, Foto, Garten, Natur, Musik, Theater, Film...

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

nannten Selbstenttarnung als rassistische Verbrechen anprangerte oder den Schutz von BPoC im nationalen Jubel der Vereinigung organisierte. Jeder Beitrag ist illustriert.

Und wie sagst du?

Onten, Enten und Untenrums: Lo will alles ganz genau wissen. Wie heißt das eigentlich zwischen den Beinen? Wozu ist es da und wie sieht es aus? Und wie kann man noch dazu sagen? Ein sprachkreatives Bildersachbuch, das in kindnahen Bildern und Texten einen unverkrampften Zugang zu unterschiedlichen Körpern, Geschlechtsteilen und Geschlechtern bietet. Ein empowerndes Buch, warm und frech zugleich, das den selbstbestimmten Zugang zum eigenen Körper in den Mittelpunkt stellt. Das Buch wird ab vier Jahren empfohlen.



➔ *Noa Lovis Peifer und Linu Lätitia Blatt illustriert von Yayo Kawamura (2023): »Untenrum«, Beltz und Gelberg, 38 Seiten, 16 Euro*

MATERIALIEN

Postkoloniales Klassenzimmer

In vielen deutschen Schulklassen hat die Mehrheit der Schüler*innen mindestens ein Elternteil, der eingewandert ist. Wie verhalten sich die Geschichten dieser Kinder und Jugendlichen zur Geschichte Deutschlands – zu einer Geschichte von imperialer Überheblichkeit und kolonialer Unterdrückung? Mark Terkessidis fragt im Unterrichts-Baustein »Das postkoloniale Klassenzimmer«, wie man dieser Vielheit im Unterricht gerecht werden kann. Terkessidis betrachtet das Klassenzimmer als Knoten in einem Netzwerk transnationaler Geschichten, in denen Imperialismus, Kolonialgeschichte und Nationalsozialismus tiefe Spuren hinterlassen haben. Er befasst sich mit Leerstellen in der deutschen Erinnerungskultur und liefert Hinweise für die Auseinandersetzung im Unterricht.
www.schule-ohne-rassismus.org/produkt/baustein-12-das-postkoloniale-klassenzimmer

Kompetenzen für die digitale Welt

Unsere Welt digitalisiert sich zunehmend, kaum ein Lebensbereich wird vom digitalen Wandel ausgelassen. Doch wie lernen wir, mit diesem digitalen Raum umzugehen? Wie können wir Schüler*innen dazu befähigen, dass sie ihre Rechte kennen, sich im Netz souverän bewegen und den digitalen Raum selbstbestimmt gestalten können? Die Unterrichtsreihe »Selbstbestimmt im Netz« vermittelt Schüler*innen ab 16 Jahren in drei Lernreisen zu den Themen Fake News, Datenspuren und Digitale Spiele wichtige Kompetenzen für die digitale Welt. Die Lernreisen bestehen aus Modulen von jeweils 90 Minuten und orientieren sich an den Kompetenzbereichen der »Bildung in der digitalen Welt«. Das Material ist niedrigschwellig konzipiert, damit es im Unterricht in allen Schularten möglichst einfach eingesetzt werden kann: Digitale Geräte sind nicht erforderlich, können aber eingesetzt werden. Die Materialien sind kostenlos downloadbar unter:
www.boell.de/de/selbstbestimmt-im-netz

Besser mit als ohne! Was bringen Tarifverträge?

In der Unterrichtseinheit »Tarifvertrag II« der Hans-Böckler-Stiftung für die Sekundarstufe II geht es vor allem um diese Fragen: Was sind die Vorteile von Tarifverträgen? Warum geht die Tarifbindung zurück und was kann man tun, um den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern? Die Schüler*innen erwerben vertiefte Sachkenntnisse über einen zentralen Regelungsbereich innerhalb der Arbeitswelt. Sie stärken ihre Urteilskompetenz, indem sie erörtern, inwiefern staatliche Regelungen wie Tariftreuegesetze einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten könnten. Das Dokument bietet vielseitige Aufgabenstellungen und ist hier kostenlos downloadbar:

www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008566

AKTIVITÄTEN

Most wanted: Lehrkräfte mit Behinderung

Du bist nach wie vor Lehrer*in aus vollem Herzen? Du kannst aber nicht mehr im regulären Schuldienst arbeiten, weil du im Laufe Ihres Berufslebens einen Grad der psychischen oder körperlichen Behinderung erworben hast? Du möchtest dennoch beruflich wieder einsteigen und junge Menschen in Kleingruppen unterrichten? Vielleicht ist dann das SOS-Kinderdorf Berlin der richtige Ansprechpartner. Das SOS-Kinderdorf ist ein inklusiver Arbeitgeber für pädagogische Fachkräfte mit körperlicher oder psychischer Behinderung. In den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung wird benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen (häufig mit Fluchtgeschichte) die Chance gegeben, sich beruflich zu orientieren, zu qualifizieren und auszubilden. Lehrkräfte unterrichten die jungen Menschen im Sprach-, Förder- und Stützunterricht in kleinen Gruppen (max. 10 Teilnehmende) und freuen sich über fachliche Unterstützung. Kontakt: *Kai.Bachmann@sos-kinderdorf.de*

Sprachunterricht mit Geflüchteten

Ein kleiner Verein in Charlottenburg, der vor 25 Jahren aus der Friedensbewegung hervorging und heute den Schwerpunkt Sprachunterricht mit Geflüchteten hat, bietet mit ehemaligen Lehrer*innen und Ehrenamtlichen Geflüchteten aus unterschiedlichen Ländern Deutschunterricht auf verschie-

ANZEIGE

denen Niveaustufen an. Zu den Herkunftsländern gehören die Ukraine, der Iran, Afghanistan, Kenia, Syrien und Somalia. Gearbeitet wird von montags bis donnerstags in etwa zehn Gruppen mit jeweils vier bis zehn Personen. Der Unterricht orientiert sich an einem Lehrbuch, das auch an Volkshochschulen verwendet wird, aber auch aktuelle Themen und vielseitige andere Unterrichtsmaterialien und -methoden werden berücksichtigt. Ziel des Unterrichts ist es, die Lernenden zu befähigen, sich im Alltag gut zu verständigen, aber auch, sie auf eine zertifizierte Sprachprüfung, z.B. bei Sprachkursen für Integration und/oder der VHS, vorzubereiten. Die Lernenden kommen aus allen Altersgruppen und haben unterschiedliche Bildungsabschlüsse. Gemeinsam gelernt wird im Gemeindezentrums der Luisenkirche am Gierkeplatz 2 in 10585 Charlottenburg. Der Verein freut sich sehr über neue alte Mitstreiter*innen im Team. Die Telefonnummer des Ökumenisches Zentrums: (030) 3450 5671; Hilla Metzner und Margit Roth

Unterschriftenaktion »Hamburger Appell«

Die Erwachsenenbildung wird zwar als vierte Säule des Bildungssystems bezeichnet, doch steht sie auf keinem sicheren Fundament. Bundesweit gibt es rund 700.000 Beschäftigte in diesem Bereich, der von Grundbildung, Alphabetisierung, Integrations-und Berufssprachkurse über Maßnahmen der beruflichen Bildung reicht. Arbeitgeber sind oft VHS, freie Träger, Vereine oder Stiftungen, die im Auftrag des Staates die entsprechenden Bildungsaufgaben durchführen. Die Arbeitsbedingungen sind breit gefächert und sowohl für Honorarkräfte als auch Angestellte teilweise prekär. Unterstützt mit eurer Unterschrift die aktuelle Version des »Hamburger Appells«, um die Forderungen der GEW zur Verbesserung der Arbeitssituation in diesem Sektor zu bestärken. Jetzt unterschreiben: *www.gew-hamburg.de/node/12978*

Verfolgte Lehrkräfte im Nationalsozialismus

Am Montag, 6. November findet die erste GEW-Fortbildung zu Verfolgten Lehrkräfte im Nationalsozialismus statt. Die Kollegin Dr. Ladewig-Winters führt alle Interessierten in die Arbeit mit der vor wenigen Jahren vollendeten Studie der GEW BERLIN zu Verfolgten Lehrkräften ein. In ihrer Untersuchung hatte Ladwig-Winters 486 verfolgte Lehrkräfte der damaligen Berliner Oberschulen biografisch beschrieben, inklusive ihrer damaligen Schulen und der Schulen, die heute in den Gebäuden sitzen. Die Teilnehmenden haben die Chance, fachkundige Hinweise auf die Arbeit in den verschiedenen Archiven, in Internet usw. zu erhalten. Meldet Euch an, wenn Ihr darüber nachgedacht habt, wie Ihr die Verfolgung anders Denkender und Verfemter im Nationalsozialismus euren Schüler*innen nahebringen könnt. Anmeldung unter: *www.gew-berlin.de/seminare*

SENIOR*INNEN

*Die Veranstaltungen der Senior*innen sind offen für alle GEW-Mitglieder und Gäste! Eintrittsgelder müssen selbst getragen werden. Wenn nicht anders angegeben, ist eine Anmeldung nicht erforderlich. Wenn du über die Angebote für GEW-Senior*innen auf dem Laufenden sein möchtest, schicke eine Mail an: seniorinnen-team@gew-berlin.de und im Veranstaltungskalender auf der GEW-Webseite (www.gew-berlin.de/veranstaltungskalender/events/list). Das Leitungsteam der Senior*innen organisiert am 3. Mittwoch jeden Monats ein Treffen mit Vorträgen zu politischen und sozialpolitischen Themen mit anschließender Diskussion, Berichten aus dem Gewerkschaftsleben sowie einer aktuellen Viertelstunde.*

*Euer Senior*innen-Team*

Senior*innen/Junge Alte

• Donnerstag, 21. September | 10.15 Uhr
Wanderung um die Krumme Laake (schöne, wilde Bademöglichkeit, wenn das Wetter noch mitspielt), Gesamtstrecke ca. 6,5 km. Einkehrmöglichkeit am Ende: Italienisches Restaurant und Café am Kleinen Müggelsee (zweite Bademöglichkeit) oder Ausflugslokal Neu Helgoland. Treffpunkt: 10.15 Uhr S-Bahnhof Rahnsdorf, S3 Richtung Erkner, dann Bus 161 und gemeinsamer Fußweg zur Fähre, Rückweg mit der Fähre (49 Euro-Ticket o.ä. oder zwei Mal Kurzstrecken-Fahrschein, kein Verkauf auf der Fähre!) Keine Anmeldung erforderlich!

• Dienstag, 26. September 2023 und
• Mittwoch, 5. Oktober 2023 | 11 Uhr
Die Kleine Radtour – Start: jeweils 11 Uhr. Kurz vorher gibt es die genauen Informationen.

ANZEIGEN

ANZEIGE

THE COMMUNICATION ACADEMY BERLIN
Vielfalt als Ressource & Vielfalt als Chance
Fortbildungen 2023

- 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

Willkommen in **Berlins**
Beamtenlaufbahn!
Endlich privat krankenversichern.

Informieren Sie sich jetzt bei der HUK-COBURG

Persönlich
Geschäftsstelle Berlin
Marburger Straße 10
10789 Berlin

Per Klick
HUK.de/verbeamtung
Info@HUK-COBURG.de

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

• Montag, 23. Oktober I 13.15 Uhr
Besuch im FUTURIUM »Haus der Zukünfte« – Führung durch die Ausstellung »Wie wollen wir leben«. Treffpunkt: 13.15 Uhr, Alexanderufer 2 (nahe Hauptbahnhof), Eintritt frei, Führung bezahlt die GEW, Anmeldung bei Eva Besler: Email embesler@gmail.com

Senior*innen Lichtenberg/ Mahrzahn-Hellersdorf

• Donnerstag, 14. September | 10.45 Uhr
Besuch und Führung im Museumspark Rüdersdorf Der Museumspark Rüdersdorf gehört zu den bedeutendsten Industriedenkmälern Deutschlands. Mit dem Rüdersdorfer Kalkstein wurden z.B. das Brandenburger Tor, Schloss Sanssouci in Potsdam und das Berliner Olympiastadion erbaut. Bei der einstündigen historischen Führung erkunden wir zu Fuß den vorderen Teil des Museumsparks, mit den Kammeröfen, den Rumford-Öfen und dem Bohlenbinderhaus. Eintritt: 6 Euro, die GEW übernimmt 4 Euro; Treffpunkt: 10.45 Uhr vor der Kasse des Museumsparks, Heinitzstraße 9 in 15562 Rüdersdorf; Fahrverbindung: Bus Linie 951 ab S Bhf. Fredersdorf oder Straßenbahn 88 ab S-Bhf. Friedrichshagen; Kontakt: Carmen Mitzscherling, Tel. 033 42/205 030

• Mittwoch, 11. Oktober | 10.30 Uhr
Zur Invalidensiedlung in Frohnau
Der 1748 in der Scharnhorststraße errichtete Gebäudekomplex für Kriegsinvaliden wurde in der Nazizeit geschlossen. Die Insassen wurden an den Nordrand Berlins verlegt. Der Historiker und Autor des Buches »Die Invalidensiedlung«, Wolfram Sternbeck, wird uns bei einem Rundgang nicht nur die Geschichte der »holländischen« Häuser, die unter Denkmalschutz stehen, erläutern, sondern auch wie sich das Zusammenleben der früheren Bewohner gestaltete bzw. der heutigen Mieter zeigt. Führungskosten: 3 Euro pro Person; Treffpunkt: 10.30 Uhr Vorhalle des Bahnhofs Frohnau S 1 oder 11 Uhr an der Endhaltestelle »Invalidensiedlung« des 125er Busses; Kontakt: Erich Juhnke, Tel. 030/975 75 64

Senior*innen Pankow

• Dienstag, 5. September | 10.30 Uhr
Wir besuchen mit Herrn Lehmann die Naturstation Malchow, Treffpunkt: 10.30 Uhr vor der Naturstation. Hier können wir auch wieder ein Picknick durchführen. Busverbindung 154 und 259

• Dienstag, 12. Oktober I 10.30 Uhr
Besuch des Humboldt-Forums – Treffpunkt: 10.30 Uhr vor dem Haupteingang

Chor

6. und 22. September, 4. und 18. 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

27. September und 11. Oktober 16.30 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, 25. Oktober 13.45 Uhr Raum N009, Lette-Verein, 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

27. September und 25. Oktober um 14.30 Uhr im Café Ulrichs schräg gegenüber dem GEW-Haus, Kontakt: Monika Rebitzki, Tel. 030/471 61 74

01. SEP	18.00 UHR	**Fachgruppe Erwachsenenbildung offenes Treffen (hybrid)**
04. SEP	16.30 UHR	**GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität (online)**
07. SEP	18.00 UHR	**Leitungsteam Abteilung Wissenschaft (hybrid)**
14. SEP	13.00 UHR	**AG Verfolgte Lehrkräfte**
15. SEP	17.00 UHR	**Lange Nacht der GEW BERLIN**
16. SEP	09.00 UHR	**GEW Herbstradtour**
18. SEP	18.30 UHR	**Fachgruppe Gymnasium (Ort noch offen)**
19. SEP	17.00 UHR	**AG Medienbildung**
19. SEP	18.30 UHR	**Abteilung Berufsbildende (und zentralverwaltete) Schulen (hybrid)**
19. SEP	17.00 UHR	**Quereinstieg als Lehrer*in und berufsbegleitende Ausbildung in Berlin (online)**
19. SEP	19.00 UHR	**AG Schwule Lehrer**
20. SEP	14.30 UHR	**Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte Thema: Soziale Verteidigung**
20. SEP	17.00 UHR	**AG Frieden**
20. SEP	18.30 UHR	**LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen in der GEW BERLIN (hybrid)**
21. SEP	17.00 UHR	**AG Quereinstieg (nur in Präsenz)**
21. SEP	18.00 UHR	**Leitungsteam Abteilung Wissenschaft (hybrid)**
21. SEP	18.00 UHR	**Kita AG**
28. SEP	15.30 UHR	**AG Jugendliteratur und Medien (AJUM)**
28. SEP	17.00 UHR	**Berufseinstieg Berliner Schule Februar 2024 (online)**
05. OKT	18.00 UHR	**Leitungsteam Abteilung Wissenschaft**
17. OKT	17.00 UHR	**Verbeamtung nach dem Referendariat (online)**
17. OKT	17.00 UHR	**AG Medienbildung**
17. OKT	18.00 UHR	**Neumitgliedertreffen**
18. OKT	18.30 UHR	**LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen der GEW BERLIN (hybrid)**
18. OKT	14.30 UHR	**Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte Thema: 1848 heute**
18. OKT	17.00 UHR	**AG Frieden**
19. OKT	18.00 UHR	**Leitungsteam Abteilung Wissenschaft**
19. OKT	18.00 UHR	**Fachgruppe Erwachsenenbildung offenes Treffen (hybrid)**
19. OKT	18.00 UHR	**Kita AG**

Eine ausführliche Übersicht aller kommenden Veranstaltungen findest du auf unserer Webseite: *www.gew-berlin.de/ veranstaltungskalender*

Kinderbetreuung

Wir möchten die Vereinbarkeit von Gewerkschaft und Familie fördern, deswegen übernehmen wir einen Teil deiner Betreuungskosten in Höhe von 15 Euro pro Stunde.
kinderbetreuung@gew-berlin.de

COLLAGE RÜCKSEITE: GEW BERLIN; FOTO BÜCKER: PAULA WINKLER

ANZEIGE

Ärger im Kollegium · Streit im Klassenzimmer · Schwierige Elterngespräche

Kompetenz im Konflikt -

Die Mediationsausbildung vom 05.10.23 bis 08.09.24
Anerkannt als Bildungszeit (früher Bildungsurlaub)
Termine für Informationsabende auf der Homepage

mediations werkstatt berlin
Mediation - Ausbildung - Supervision

Mediationswerkstatt Berlin
Stierstraße 1 · 12159 Berlin-Friedenau
030.81 00 68 77 · 0173.613 67 75
info@mediationswerkstatt-berlin.de
www.mediationswerkstatt-berlin.de

Lange Nacht der GEW BERLIN

Freitag – 15. September – 17 Uhr bis open end

Feiert mit uns! Lange GEW-Nacht für alle Mitglieder mit spannenden Aktivitäten: inspirierender Austausch – lustige Beiträge – Inputs – Wettbewerbe – reizende Komplimente – Revolutionsromantik – Werkstatt zu feministischer Zeitpolitik – Vortrag von Teresa Bücker – Speed-Dating – GEW-Slam – Prämien-Tombola für Neumitglieder

Anmeldung hier:
www.gew-berlin.de/veranstaltungen

GEW BERLIN

Telefon: (030) 21 99 93-0 | Mail: info@gew-berlin.de | www.gew-berlin.de