





SCHULE

Prävention gegen **Online-Sucht**

BERUFLICHE BILDUNG

Berufsbildung ohne Perspektive

KIJUSO

Kein Raum für Kinder



Jetzt BWL studieren

KOLUMNE

Der Takt des Schulalltags

von Johannes Wehrle

Sie sind dreißig Sekunden zu spät!« - vorwurfsvolle Schüler*innenblicke um 8:00:30. Dabei galt es im Musikerleben eher als vorbildlich, Termine plus minus eine halbe Stunde genau zu treffen! Aber natürlich, hier sind zweimal dreißig Sekunden schon eine ganze Minute, und die landet bei den Lernenden im Zweifelsfall schon mal im Klassenbuch! Ich besorge mir erstmal eine präzisere Uhr.

Als kleinen Ausgleich beende ich den ersten Block auf die Sekunde pünktlich. Zwei Minuten zu früh, und die Ruhe im Schulgebäude wäre gefährdet; zwei Minuten überziehen, und die vorwurfsvollen Blicke

kämen in doppelter Stärke zurück! Dann zwanzig Minuten Pause. Was für Außenstehende nach Entspannung klingt, zerlegt sich im Lehralltag in: letzte Fragen beantworten, Abwesenheit und Lehrstoff dokumentieren, Klassenbuch wegbringen, kopieren, Klassenfahrt-Orga, den Weg zum nächsten Raum, Windows XP hochfahren (diese zwei, ja zwei! Minuten gehören mir ganz allein) und weiter geht's.

Ab dann wird Zeit zersägt, in Blöcke und Stunden, Sprünge zwischen verschiedenen Welten inklusive. Auf Willkommensklasse folgt Klassenrat, auf Matheunterricht Arbeitsgemeinschaft. Aber auch die Tage und Wochen vergehen anders, kreisförmig rhythmisiert, durchgetaktet, regelmäßig. Früher habe ich von Tag zu Tag entschieden, was

dran ist. Keine Woche ähnelte der nächsten. Aber hier umfasst die Planung nicht nur Wochen und Monate, sondern gleich das ganze Schuljahr in einer langen Tabelle, Arial, Schriftgröße acht. Auch all die Jahre danach, die sich in einer Pyramide aus Erfahrungsstufen wohlsortiert bis zum Rentenalter vor mir auftürmen.

Ich nehme mir vor, eine Lektion aus der kreativen Arbeit in den neuen Beruf mitzunehmen und hoffentlich nie zu vergessen: Am Ende zählt immer nur der gegenwärtige Augenblick.

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

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Die Wiederholungswahl steht an und die Zwischenbilanz von Rot-Grün-Rot sieht nicht gut aus



Martina Regulin, Vorsitzende der GEW BERLIN

Schon der Koalitionsvertrag von Rot-Grün-Rot aus dem Dezember 2021 lieferte bildungspolitisch wenig. Dem Fachkräftemangel in den Schulen und Kitas setzt der Senat nur die Verbeamtung von Lehrkräften entgegen. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde gar nicht erst angegangen.

Der vermeintliche »Nachteilsausgleich« für die Lehrkräfte, die nun nicht verbeamtet werden, soll bis zu 300 Euro betragen. Zwar ist es ein Erfolg der GEW BERLIN, dass es überhaupt eine Zulage geben wird - eine Kompensation ist das jedoch nicht. Eine absurde Folge der Verbeamtungsentscheidung: Weil einige Lehrkräfte nun verbeamtet werden, sinkt das Einstiegsgehalt für andere Lehrkräfte um bis zu 1.600 Euro. Denn die Zulage zur Stufe 5 durfte Berlin nur zahlen, weil hier Lehrkräfte eben nicht verbeamtet wurden. Diesen immensen Standortvorteil im Wettbewerb um Quereinsteiger*innen gibt Berlin nun auf.

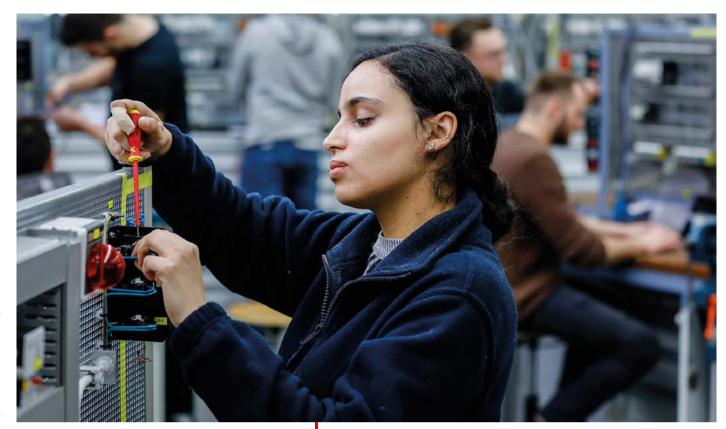
In der alten Legislaturperiode wurde ein neues Berliner Hochschulgesetz verabschiedet, aber der wirklich innovative Ansatz - die Entfristung für Post-Docs - wurde inzwischen auf 2023 verschoben. Und die Qualitätsverbesserung in der Lehrkräfte-Bildung? Mal sehen, ob diese in den Hochschulverträgen ihren Platz findet. Ganz zu schweigen von den jährlich auszubildenden 3.000 Lehrkräften.

Auch Schulsanierung und Neubau kommen nur mühsam voran. Die geplanten Kürzungen von 300 Millionen Euro konnten wir gerade noch abwenden. Statt die Schulsanierung generell zur Chefinnensache zu machen, profiliert sich Franziska Giffey als Retterin eines gravierenden Einzelfalls. Wer nimmt sich den hunderten sanierungsbedürftigen Schulen an?

In der 100 Tage-Bilanz des Senats wurde der Ausbau der Sprachkitas gelobt, die aber nun mit dem Wegfall der Bundesförderung nur 6 Monate weitergeführt werden. Eine Verbesserung des Personalschlüssels im Ganztag ist im Koalitionsvertrag nicht einmal in Aussicht gestellt. Die Kolleg*innen können ihre Arbeit aber nur gut machen, wenn sie auch mal einen Krankheitsausfall abfangen können. »Bildung von Anfang an« muss Priorität haben, damit es wirkliche Bildungschancen für alle gibt.

Un dürfen wir alle nochmal zur Urne gehen und uns neu entscheiden. Als GEWerkschafter*innen sollte dabei unser Blick auf Bildung gerichtet sein. Wir brauchen konkrete Maßnahmen für eine qualitativ gute Schule, mit guten Arbeitsbedingungen für das gesamte pädagogische Personal. Wir brauchen einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz für kleinere Klassen an den Schulen. Wir brauchen bessere Lehrbedingungen an unseren Hochschulen und deutlich mehr Lehramtsabsolvent*innen an den Berliner Unis. Wir brauchen mehr Erzieher*innen an unseren Kitas und einen besseren Personalschlüssel auch im Ganztag. Erzieher*innen brauchen Zeit für die Vor- und Nachbereitung. Dazu brauchen wir Räume, in denen Lernen Spaß macht und die eine positive Atmosphäre erzeugen.

Bis wir im Februar erneut wählen gehen, werden wir genau hinhören, was die Politiker*innen zu diesen Fragen konkret anzubieten haben.





32 KIJUSO

Die Existenz eines Berliner Kinderladens ist durch Kündigung bedroht. Eltern und Erzieher*innen wenden sich mit ihrer Bitte um Unterstützung an die bbz und berichten von ihrer bisher vergeblichen Suche nach neuen Räumen. BERUFLICHE BILDUNG Auch wenn Schüler*innen in der Berufsbildung die größte Kohorte in der Sek II bilden wurde der strukturellen Entwicklung der beruflichen Bildung in den vergangenen Jahren zunehmend der Boden entzogen. Der deutlichste Hinweis auf diese Fehlentwicklung ist der dramatische Fachkräftemangel. Hartmut Hannemann analysiert die Mängel und zeigt auf, was nötig wäre, um ein Ansehen auf Augenhöhe mit der akademischen Bildung zu garantieren.

25 SCHULE

Neben den vielfältigen Vorteilen, die die digitale Lebenswelt jungen Menschen bietet, gibt es auch viele Herausforderungen zu meistern. Jeannette Jarke berichtet vom digitalen Peer-Präventionsprogramm »ZGS – Zocken. Gamen. Suchten.«. Ziel ist der selbstbestimmte Umgang mit digitalen Medien.



INHALT

Kolumne Standpunkt kurz & bündig	
Impressum Leser*innenforum	2-7 43



8 TITEL Soziale Arbeit muss sich in der gesellschaftlichen Wahrnehmung immer wieder als Profession beweisen, ebenso wie der Beruf der Erzieher*innen. Denn es kann eben doch nicht jede*r Kinder erziehen oder Klient*innen professionell betreuen und begleiten. Im Schwerpunkt zeigen wir mit welchen Herausforderungen beide Berufsfelder konfrontiert sind.



TITEL	
Erzieher*innen & Sozialarbeiter*innen unter Druck Jeannine Schätzle	8
Mehr Selbstbewusstsein für die Profession der Sozialarbeiter*innen Selin Arikoglu	
Interview: Höhere Löhne für alle Jeannine Schätzle	
Ehrenamt und Soziale Arbeit Nikolaus Meyer	
Interview: Mit viel Herzblut & wenig Wertschätzung Nadine Wintersieg_	
Von der guten Idee zum guten Konzept Milena Lauer	
GLOSSE	
Vorsicht Cyberangriffe Hartmut Hannemann	24
BEILAGE: SEMINARE	
SCHULE	
Zocken. Gamen. Suchten Jeannette Jarke	25
Wie das Desaster der Berliner Schule begann Peter Baumann	26
Zahlentricks statt Hilfe für die Schulen Lenka Kesting	28
bbz-Terminplan 2023	29
KINDER-, JUGENDHILFE & SOZIALARBEIT	
Interview: Mit Empathie und dickem Fell Antje Jessa	30
Kein Raum für Kinder Laura Rödel / Sales Rödel	32
BERUFLICHE BILDUNG	
Berufsbildung in Berlin Hartmut Hannemann	34
GEWERKSCHAFT	
Wahl-Mitgliederversammlungen der GEW BERLIN	37
Für eine gerechte Lösung bei der	
Verbeamtung Julia Ebbinghaus / Martin Kirsch	
Wir trauern um Sigrid Gärtner Dieter Haase	
Erinnern und Gedenken Dagmar Poetzsch / Rita Strauß	39
RECHT & TARIF	
Der ideale Gewerkschaftskongress Manuel Honisch	40
TENDENZEN	
Wie Deutschland zur Heimat wurde Ilter Gözkaya-Holzhey	
Ein Freiwilliges Soziales Jahr in der Kulturarbeit Ulrike Schuhose	42
SERVICE	
Rücher Materialien Aktivitäten	45

JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz 5



Über tausend Lehrer*innen, Eltern, Schüler*innen und Lehramtsstudierende demonstrierten am 26. November 2022 in Berlin für mehr Personal und Schulplätze. Organisiert vom Schule muss anders-Bündnis und unterstützt von der GEW BERLIN wurden marode Schulen und Unterrichtsausfall kritisiert. Das Bündnis fordert unter anderem eine Ausbildungsoffensive für neue Lehrkräfte und Investitionen in Schulgebäude, um die derzeit 20.000 fehlenden Schulplätze anzugehen.

Protest für FAIRbeamtung mit Nachteilsausgleich

Am 24. November 2022 fand vor dem Abgeordnetenhaus eine Kundgebung der GEW BERLIN statt für eine FAIRbeamtung mit echtem Nachteilsausgleich. Anlass war die Anhörung im Bildungsausschuss zum Gesetzesentwurf für die Verbeamtung. Ein Nachteilsausgleich für die Lehrkräfte, die nicht verbeamtet werden können oder wollen, wird von der GEW BERLIN schon lange eingefordert und schaffte es auf Druck der GEW sogar in den Koalitionsvertrag. Im Verbeamtungsgesetzentwurf des Senats jedoch war der Nachteilsausgleich dann nicht mehr vorgesehen, ihn mussten die Abgeordneten per Antrag hineinschreiben. Voraussichtlich können bis zu 6.000 Lehrkräfte nicht verbeamtet werden und fordern einen Nachteilsausgleich. Anstatt den Tarifvertrag anzuwenden und Zulagen von bis zu 900 Euro monatlich zu zahlen, will die Koalition lediglich über das Haushaltsgesetz eine beamtenrechtliche Zulage ab dem 1. Februar 2023 zahlen. Angestellte Lehrkräfte in E11 bis E15 sollen monatlich 300 Euro brutto zusätzlich erhalten und solche mit einer E16-Stelle 250 Euro brutto. »Mit dem Wegfall der übertariflichen Zulage für angestellte Lehrkräfte wird die Attraktivität des Landes Berlin für Lehrkräfte weiter sinken. Es ist ein

Treppenwitz, dass mit der Verbeamtung der einen Gruppe das Einstiegsgehalt für andere um teilweise über 1.400 Euro sinkt.«, kritisierte Udo Mertens, Leiter des Vorstandsbereichs Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik der GEW BERLIN.

Berliner Jugendämter sind überlastet

Die Situation in den Berliner Jugendämtern ist desolat, da es an Personal und damit an Zeitressourcen fehlt. Auf einer Pressekonferenz am 15. November 2022 berichtete die AG Weiße Fahne mit Unterstützung der GEW BERLIN und dem Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. von den mangelhaften Zuständen. Ein grundlegendes Problem ist fehlendes Personal, das zu Überlastung und schlechterer Betreuung führt. So bleiben den Sozialarbeiter*innen rein rechnerisch pro Woche nur etwa fünf Minuten pro Familie, wie es auf der Pressekonferenz hieß. Das führt dazu, dass die Fachkräfte die Jugendämter verlassen, weil sie ihrer Motivation, die Familie sozialpädagogisch zu begleiten, den eigenen Ansprüchen entsprechend nicht nachkommen können. Das hat auch direkt Folgen auf die Arbeit der freien Jugendhilfe. Einerseits führt die Überlastung der Jugendämter dazu, dass die Träger der freien Jugendhilfe

mitunter lange auf die notwendigen Zusagen zu Hilfemaßnahmen warten müssen, Finanzierungen ungeklärt sind und unbedingt notwendige Hilfen ausbleiben. Eine wichtige Ursache sieht die GEW BERLIN darin, dass der Stellenschlüssel in der Jugendhilfe seit 2006 nicht grundlegend überarbeitet worden ist und dieser nur die Fallzahlen berücksichtige, nicht aber die Art der Tätigkeit.

Zulassung für Humanistische Hochschule Berlin

Die Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft hat die Humanistische Hochschule Berlin (HHB) als private Hochschule in Berlin zugelassen. Die sich in der Gründung befindende HHB geht vom Humanistischen Verband Berlin-Brandenburg aus und soll zur Pflege und Verbreitung eines »weltlichen Humanismus« beitragen, heißt es. Geplant sind bisher die Studienfächer Soziale Arbeit als Bachelor sowie Angewandte Ethik und Humanistische Lebenskunde als Master. Der Campus der Hochschule soll in Pankow liegen. Der genaue Start des Studienbetriebs ist noch unklar. Einige Punkte, vor allem bezüglich der Finanzierung, sind noch nicht geklärt zwischen Gründungsinitiative und Senat. So hat der Humanistische Verband etwa eine Gleichstellung mit den konfessionellen Hochschulen beantragt, was auch zu Personalkostenerstattungen für den Studiengang Soziale Arbeit führen würde. Diesen Gleichstellungsanspruch sieht der Senat nicht gegeben.

Fast 40 Prozent der Studierenden armutsgefährdet

Laut Statistischem Bundesamt waren 2021 37.9 Prozent der Studierenden in Deutschland von Armut bedroht. Insgesamt waren 15,8 Prozent der Bevölkerung in Deutschland im letzten Jahr armutsgefährdet. Bei Studierenden, die allein oder mit anderen Studierenden zusammenlebten, waren es sogar 76,1 Prozent. Eine Person gilt dann als armutsgefährdet, wenn sie über weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt. Diese Grenze lag 2021 laut Bundesamt für eine alleinlebende Person in Deutschland bei 15.009 Euro netto pro Jahr oder 1.251 Euro im Monat. Für die GEW ist das eine dramatische Entwicklung. Sie fordert, das BAföG auf das steuerliche Existenzminimum von 1.200

ÜBRIGENS

Euro zu erhöhen und regelmäßig an die Steigerung der Lebenshaltungskosten anzupassen. Damit die Studierenden über den Winter kommen, müssen die in Aussicht gestellte Energiepauschale von 200 Euro sofort ausgezahlt und der Notfallmechanismus des BAföG aktiviert werden«, sagte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte. Außerdem müsse das Angebot an preisgünstigem, öffentlich gefördertem Wohnraum massiv ausgeweitet werden, da die Wohnkosten eine erhebliche finanzielle Belastung für viele Studierende darstelle.

Mehr Bundesgeld für Forschung statt Kürzungen

Dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) sollten Mittel vom Auswärtigen Amt in Höhe von 13 Millionen Euro gekürzt werden, die bbz berichtete im September 2022. Der DAAD fördert den internationalen Austausch von Studierenden und Wissenschaftler*innen, durch Stipendien, Veranstaltungen und Austauschprogramme. Die GEW kritisierte damals bereits die geplanten Kürzungen. Der DAAD soll nun stattdessen 2023 Mittel in Höhe von 222 Millionen, und damit 31 Millionen Euro mehr als ursprünglich vorgesehen, erhalten. Darüber hinaus werden im Bundeshaushalt auch 16 Millionen Euro für die Förderung der Friedens- und Konfliktforschung eingestellt, die bis 2027 vor allem Nachwuchsgruppen in der naturwissenschaftlichen Friedensforschung finanzieren sollen. Ebenso werden weitere wissenschaftliche Projekte finanziell gefördert, etwa aus dem Bereich der Klima-, Polar- und Meeresforschung und der Erforschung von Long Covid sowie ein Polnischzentrum.

Bund will Sprach-Kitas weitere sechs Monate fördern

Die bbz berichtete bereits im September 2022, dass das Bundesfamilienministerium das Förderprogramm »Sprach-Kitas« für 2023 streichen wird, wodurch dem Land Berlin voraussichtlich 13,2 Millionen Euro fehlen werden. Dies wurde von vielen Seiten scharf kritisiert, so auch von der GEW. Doreen Siebernik, GEW-Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit im Hauptvorstand, sagte dazu »Der Bund schiebt die Verantwortung für die sprachliche Bildung als festen Bestandteil in der Kindertagesbetreuung einfach den Ländern zu. Diese sollen nun abwägen, welchen Qualitätsbaustein sie umsetzen können und was gestrichen werden muss. Das gleicht einem Flickenteppich der Qualität in den Kitas.« Nun soll das Förderprogramm noch um ein halbes Jahr verlängert werden, damit die Bundesländer Zeit haben, eine Sprachförderung in den Kitas dauerhaft zu etablieren. Berlin will die Sprach-Kitas weiterführen, dafür müssen aber voraussichtlich Mittel für Maßnahmen zum Gute-Kita-Gesetz umverteilt werden, heißt es von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.

Neuigkeiten von LAMA

Im Gegensatz zum Landesverband Hessen (AKI Hessen) gibt es in der GEW BER-LIN keinen Arbeitskreis Internationales. In der GEW gibt es eine Vernetzungsgruppe Ehrenamtlicher in der GEW, die zu verschiedenen internationalen gewerkschaftlichen Themen arbeiten wie zum Beispiel zur Situation der gewerkschaftlich organisierten Lehrer*innen im Iran oder in den selbstverwalteten Gebieten von Nord-und Ostsyrien. Für den Berliner Landesverband hat sich nun eine Zusammenarbeit zwischen dem Landesausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung (LAMA) und der Koordinierungsgruppe Nord- und Ostsyrien in der GEW ergeben. Wodurch jetzt eine Ansiedlung der Belange Internationales im LAMA ermöglicht wird, wie es auch in den Landesverbänden Niedersachsen (Niedersächsischer Ausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung / NAMA) und Bayern (Landesausschuss interkulturelle Bildung / LiB) gehandhabt wird. Am 10. und 11. Februar 2023 findet in Göttingen die GEW Jahrestagung Internationales statt. Dazu ist auch die Ko-Vorsitzende der Lehrer*innengewerkschaft von Nord-und Ostsyrien »Yekitiya mamostêyen« eingeladen, die, wenn es ihr möglich sein sollte zu kommen, auch zu einer LAMA Sitzung käme, um sich über die gewerkschaftlichen Aktivitäten auszutauschen. Auf der Internetseite www.gew.de/internationales ist nachzulesen, zu welchen internationalen Themen die GEW aktuell Stellung bezieht. Bei Neugierde und Interesse an der Arbeitsweise und den Inhalten des LAMA kann sich bei der LAMA Vorsitzenden Maria Greckl unter mgreckl@posteo.de gemeldet werden.

ut zwei Jahre war ich Mitglied des Geschäftsführenden Landesvorstands und leitete die bbz-Redaktion. Eine verantwortungsvolle und arbeitsintensive Aufgabe, die ich als Alleinerziehende nicht mehr ehrenamtlich leisten kann und will. Daher trete ich schweren Herzens zum neuen Jahr zurück.

s sei in diesem Zusammenhang ver-wiesen auf das aufschlussreiche Buch von Teresa Bücker »Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit«. Denn: auch mitmachen erfordert Ressourcen.

I äre uns allen ein wunderbares neues Jahr zu wünschen – gesund, friedlich, wundervoll ausbalanciert zwischen Arbeit und dem prallen Leben. Und endlich entschiedenen Schritten gegen die Klimakrise. Schön wär's.

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 März/April 2023: 16. Januar

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

IMPRESSUM

Die bbz ist die Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin und erscheint zweimonatlich (6 Ausgaben). Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 18 Euro (inkl. Versand). Redaktion: Nadine Wintersieg (verantwortlich), Markus Hanisch (geschäftsführend), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Caroline Muñoz del Rio, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck. Joshua Schultheis, Bertolt Prächt (Fotos), Doreen Stabenau (Sekretariat). Redaktionsanschrift: Ahornstraße 5, 10787 Berlin, Tel. 21 99 93-46, Fax -49, E-Mail bbz@gew-berlin.de Verlag: GEWIVA GmbH, erreichbar wie Redaktion.

Anzeigen: bleifrei Medien + Kommunikation, info@bleifrei-berlin.de, Tel. 030/613936-30. Es gilt die Preisliste Nr. 16 vom 1.10.2021 Satz, Layout und Konzept: bleifrei Texte + Grafik / Brauweiler, Miller Druck: Bloch & Co, Grenzgrabenstr. 4, 13053 Berlin Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

ISSN 0944-3207 / 76. (91.) Jahrgang

1-2 / 2023: 29.500



Erzieher*innen & Sozialarbeiter*innen unter Druck

Erzieher*innen und Sozialarbeitende leiden unter immer schwierigeren Rahmenbedingungen. Wie viel Professionalität ist noch möglich, wenn es an Personal fehlt, die Belastung steigt und keine Änderung in Sicht ist?

Jeannine Schätzle

Es ist, als wäre die Bevölkerungspyramide ein streng gehütetes Geheimnis gewesen. Nun wurde es gelüftet und wir stehen staunend davor, sehen, wie wenige von uns in 20 Jahren noch arbeiten und die Renten finanzieren müssen. Es macht schon ein wenig Angst sich vorzustellen, wer uns dann pflegen kann, wer unsere Kinder und Enkelkinder erziehen und bilden soll.

Fachkräfte fehlen bereits jetzt und nicht nur im pädagogischen Bereich. In den Kitas scheint die Situation besonders schwierig. Wenn Stellen ausgeschrieben werden, bewerben sich nur wenige Personen darauf und Leitungskräfte berichten, dass sie den wenigen Bewerber*innen hinterher telefonieren, ihnen die Stellen schmackhaft machen, und am Ende kommt der Bewerber oder die Bewerberin vielleicht sogar ohne Absage einfach nicht zum Vorstellungsgespräch. Insgesamt eine komfortable Situation für Fachkräfte auf Jobsuche, irgendwie auch schön, sich

nicht bestmöglich verkaufen zu müssen, sondern zu schauen, was einem angeboten wird. Weniger schön für diejenigen, die schon in der jeweiligen Einrichtung arbeiten und denen ausgebildete Kolleg*innen fehlen.

Doch was heißt eigentlich ausgebildet? Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Ausbildungs- und Studiengängen, die Menschen befähigen, mit Kindern und Erwachsenen pädagogisch oder sozialpädagogisch zu arbeiten. Nicht alle werden anerkannt und refinanziert. Auch Absolvent*innen eines Studiums der Erziehungswissenschaften gelten mitunter als Quereinsteigende, wie unser Interview zeigt.

Multiprofessionelle Teams mit Quereinsteigenden aus verschiedenen Professionen sind im besten Fall ein großer Gewinn für alle. Manchmal sind sie aber auch ein Deckmäntelchen, unter dem sich der Fachkräftemangel versteckt. Er erschwert die professionelle Arbeit, macht unzufrieden und verursacht Stress. Da daneben auch die gesamtgesellschaftliche »Meine Motivation ist, dass ich die Kinder in ihrer Entwicklung unterstützen und begleiten möchte.«

Diana



Wir befragten die Studierenden der Klasse F21-07 der Ruth-Cohn-Schule zu ihrer Motivation, die Erzieher*innen-Ausbildung zu absolvieren. Ein herzlicher Dank geht an die Studierenden und ihre Lehrerin, Beate Hoffmann.

Wertschätzung, die sich unter anderem in der Finanzierung widerspiegelt, zu wünschen übriglässt, sind einige von denen, die motiviert ins Berufsleben gestartet sind, nach wenigen Jahren wieder weg. Wir haben an der Ruth-Cohn-Schule mit begeisterten angehenden Erzieher*innen gesprochen. Aber auch mit Schulleiterinnen, die im Interview erzählen, dass immer weniger junge Menschen diesen Weg gehen wollen, trotz vielfältiger Ausbildungsgänge, die verschiedenen Lebenssituationen Rechnung tragen.

Professionalität unter widrigen Bedingungen

In der sozialen Arbeit sind die Herausforderungen ähnlich. Studierende werden während ihrer Praktika oder im Nebenjob bereits als fertige Sozialarbeiter-*innen eingesetzt und lernen so nebenher, dass der Weg der Sozialarbeiter*innen manchmal ein steiniger

ist. Zumindest gehen dann Theorie und Praxis Hand in Hand. Die Frage ist nur, ob sie das bis zum Studienabschluss tun oder die Überforderung vielleicht manche*n Studierende*n dazu bewegt, einen anderen Weg zu wählen.

Der Ausgangspunkt dieses Schwerpunktes war der Begriff der Deprofessionalisierung der sozialen Arbeit, die an den Hochschulen seit Langem ein Thema ist. Soziale Arbeit muss sich in der gesellschaftlichen Wahrnehmung immer wieder als Profession beweisen, ebenso wie der Beruf der Erzieher*innen. Denn es kann eben doch nicht jede*r Kinder erziehen oder Klient*innen professionell betreuen und begleiten. Doch wie viel Professionalität ist unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen weiterhin möglich und sind wir vielleicht in ein paar Jahren froh, wenn Ehrenamtliche sich um unsere Kinder, Klient*innen und Patient*innen kümmern? Aus dem Ehrenamt ist die soziale Arbeit schließlich entstanden.

Mehr Selbstbewusstsein für die Profession der Sozialarbeiter*innen

Soziale Arbeit ist Teil der Sozialpolitik. Sozialarbeiter*innen müssen sich politisch engagieren, wenn sie dem ökonomischen Druck auf ihre Profession etwas entgegensetzen wollen

von Selin Arikoglu

Dass Soziale Arbeit ein Teil der Sozialpolitik ist, kann man gut dort erkennen, wo angesichts der Finanzkrise der öffentlichen Haushalte an den sozialen Diensten gespart wird: Stellenstopp beim Fachpersonal. Senkung der Personalkostenzuschüsse, Stellenstreichung, Schließung von Einrichtungen und Tendenzen der Reprivatisierung machen dies sehr deutlich«. (Johannes Schilling, Sebastian Klus (2015): Soziale Arbeit. Geschichte-Theorie-Profession, S. 229)

Sozialarbeiter*innen sind im Arbeitsalltag oft mit politisch bedingten ökonomischen Herausforderungen konfrontiert. Eine der Herausforderungen stellt gegenwärtig die Unterbringung der unbegleiteten Kinder und Jugendlichen aus dem Kriegsgebiet der Ukraine dar. Die Sozialarbeiter*innen versuchen. schnellstmöglich eine bedarfsgerechte Hilfe anzubieten. In vielen Kommunen fehlen jedoch die Unterbringungsmöglichkeiten und weitere Trägerschaften der Sozialen Arbeit, um die Betreuung zu gewährleisten. Sozialarbeiter*innen prüfen den individuellen Hilfebedarf und versuchen gleichzeitig, aufgrund struktureller Vorgaben Kosten zu begrenzen. Sie müssen sich für ihre Entscheidungen rechtfertigen und erklären, warum gerade diese pädagogische Maßnahme als zwingend erforderlich erscheint. Zum Teil werden sie durch die Leitung aufgefordert, die Planung nochmals auf kostenreduzierende Faktoren hin zu prüfen, was zu einer hohen Unzufriedenheit und Mehrbelastung beiträgt.

Sozialpolitischen Wandel und die Bedürfnisse der Klient*innen in Einklang bringen

Die Klient*innen stehen ebenfalls vor ökonomischen Herausforderungen, welche den Sozialarbeiter*innen gespiegelt werden. Sozialpolitischer Wandel und die Bedürfnisse der Klient*innen müssen in Einklang gebracht und Lösungsansätze präsentiert werden. Das Wunsch- und Wahlrecht der Klient*innen rückt aufgrund der strukturellen Vorgaben vermehrt in den Hintergrund. Die Sozialarbeiter*innen sind in

der Verantwortung, die erforderlichen Maßnahmen allen gleichberechtigt zugänglich zu machen.

Eine weitere Herausforderung sind rechtliche Veränderungen wie die SGB VIII Novelle (siehe Marginalie). Sie werden selbstverständlich in den Arbeitsalltag integriert. Im Rahmen der Personalversammlungen oder Teambesprechungen wird auf die Neuerungen hingewiesen. Schulungen sind aus Zeit- und Kostengründen oft nicht ad-hoc möglich. Auch hier ist die Ökonomisierung erkennbar.

Ebenfalls erfährt die Digitalisierung in der Sozialen Arbeit vermehrt Aufmerksamkeit. Administrativen Aufgaben wie dem Einpflegen der Daten oder der Dokumentation der Gespräche wird zunehmend mehr Zeit gewidmet, statt beispielsweise Beratungsgesprächen mehr Gewicht im Arbeitsalltag zu geben. Durch die Digitalisierung, die grundsätzlich richtig Das Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG) von 2021 soll Kinder und Jugendliche in den Bereichen Beteiligung, Kinderschutz, Aufenthalt in Pflegefamilien oder Einrichtungen der Erziehungshilfe sowie durch eine bedarfsgerechte Ausgestaltung der Leistungen und Angebote der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe unterstützen.





»Sozialarbeiter*innen benötigen

mehr Wertschätzung und Aner-

Arbeitgeber, um einer Deprofes-

kennung durch die Politik und

sionalisierung entgegen zu

wirken.«

und wichtig ist, sollen zusätzlich Kosten gesenkt und Zeit gespart werden.

Des Weiteren müssen die Fachkräfte in beengten Räumlichkeiten zusammenarbeiten. Sie haben kaum Rückzugsmöglichkeiten für Krisen- und Konfliktgespräche. Auch müssen sie sich technische Geräte

> teilen, was ebenfalls zu einer hohen Unzufriedenheit beiträgt.

Der Umgang mit den am Beispiel der Kinder- und Jugendhilfe aufgezeigten herausfordernden Arbeitsbedingungen könnte und sollte bereits in der Ausbildung und dem Studium verstärkt vermittelt werden.

Studentische Hilfskräfte übernehmen vermehrt aufgrund des Fachkräftemangels Aufgaben der Sozialarbeiter*innen. Sie begleiten Menschen in deren Lebenswelt und können die ihnen erforderlich erscheinenden Bewältigungsstrategien im Umgang mit herausfordernden Situationen noch nicht eigenständig aufzeigen, weil sie mit den Strukturen nicht ausreichend vertraut sind. Das spiegelt sich unter anderem in den wissenschaftlichen Ausarbeitungen während des Studiums. Diese Arbeitsbedingungen werden während des Studiums

im Rahmen der Praktika sichtbar. Hier braucht es eine enge Zusammenarbeit zwischen der Hochschule und den Praxisstellen, wie beispielsweise in einem dualen Studiengang, um eine Änderung herbeizufüh-

Sozialarbeiter*innen werden den Veränderungen und Auswirkungen der Ökonomisierung unter geringer Partizipation ausgesetzt. Sie haben in unterschiedlichen internen Gremien wie Arbeitsgruppen und Fachdelegiertenkonferenzen die Möglichkeit, ihr Anliegen und ihre Praxiserlebnisse vorzutragen. Die Diskussion und die Entscheidung über die Umsetzbarkeit finden jedoch auf der Leitungsebene statt. Sie sollten sich in politischen Gremien wie dem Kinder- und Jugendhilfeausschuss als beratendes Mitglied oder als Mandatsträger*in in Gewerkschaften oder im Personalmanagement einbringen und engagieren. In politischen Gremien werden Entscheidungen über die Kinder- und Jugendhilfe getroffen. Stattdessen sollte das mitbestimmend durch praktizierende Sozialarbeiter*innen erfolgen. Während der Ausbildung oder des Studiums müssen Sozialarbeiter*innen dahingehend in ihrem Selbstbild gestärkt werden, dass sie mehrere Funktionen gleichzeitig ausüben und das Praxiswissen in unterschiedlichen Gremien einbringen können.

Sozialarbeiter*innen müssen selbstbewusster auftreten und sich sichtbar machen

Sozialarbeiter*innen folgen oft politischen Anforderungen, statt sie kritisch zu prüfen. Ein Beispiel dafür war der politische und mediale Umgang mit Sozialarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendhilfe während der Pandemie: Kitas und Schulen wurden geschlossen und lediglich die Erzieher*innen und Lehrer*innen wurden als unersetzbare Fachkräfte erwähnt, während beispielsweise die Jugendamtsmitarbeiter*innen oder Sozialarbeiter*innen in Wohngruppen aufgrund des Kindeswohls dauerhaft im Einsatz waren. Die Politik ignorierte die Profession Soziale Arbeit und setzte ihr Augenmerk auf Lehrkräfte und Erzieher*innen, was die Sozialarbeiter*innen stillschweigend hinnahmen. Hier müssen sie selbstbewusster auftreten und sich als eigenständige Profession sichtbar machen.

Sozialarbeiter*innen benötigen mehr Wertschätzung und Anerkennung durch die Politik und Arbeitgeber, um einer Deprofessionalisierung entgegen zu wirken.

Selin Arikoglu, Professorin für Kinder und Jugendhilfe Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin



Höhere Löhne für alle

Aljoscha Kuehn ist als Sozialarbeiter in der Suchthilfe tätig. Er erzählt was es aus seiner Sicht braucht, damit Sozialarbeiter*innen ihren gesellschaftlichen Auftrag gut erfüllen können

Das Interview führte Jeannine Schätzle

bbz: Aljoscha, wo arbeitest du und wie bist du dahin aekommen?

Kuehn: Bei der Diakonie Eingliederungshilfe arbeite ich, in Neukölln, genauer im Bereich der Suchthilfe. Ich habe Erziehungswissenschaften studiert mit dem Profil Soziale Arbeit und Beratung im Master, werde aber hier in Berlin als Quereinsteiger betitelt. Ich habe schon während des Studiums in der Nachmittagsbetreuung in der Schulsozialarbeit mitgearbeitet und Praktika in einem Kinderhilfsprojekt gemacht.

Wirst du als Sozialarbeiter anerkannt, auch von der Eingruppierung her?

Kuehn: Das war ein langer Kampf, aber ich bin jetzt doch gleichgestellt mit meinen Kolleg*innen, von denen die Meisten Soziale Arbeit studiert haben.

Seid ihr ein multiprofessionelles Team, habt ihr auch Leute, die aus anderen Richtungen kommen?

Kuehn: Haben wir. Kunsttherapeut*innen, Soziolog*innen und Politikwissenschaftler*innen.

Wie funktioniert bei euch im Team die Multiprofessionalität?

Kuehn: Sehr gut. Nicht besser und nicht schlechter als an anderen Stellen, wo es nur Sozialarbeiter*innen gab.

Vielleicht funktioniert es deshalb gut, weil in eurem multiprofessionellen Team alle gleichermaßen vertreten sind und man sich austauschen kann. Wenn das nicht so wäre, weil die Mehrzahl aus fremden Berufen kommt, fehlt dann vielleicht doch das professionelle Input?

Kuehn: Das kommt, finde ich, auf den Studiengang an. In anderen geisteswissenschaftlichen Fächern setzt man sich zum Teil mit sehr ähnlichen Themen auseinander. Was man beispielsweise im erziehungswissenschaftlichen Studium nicht hatte, war das Thema Recht und Verwaltung. Das könnte man noch während des Berufes mit Fortbildungen nachholen.



Wie würde für dich ein gelungener Quereinstieg aussehen und was braucht es, damit der Quereinstieg gut funktioniert?

Kuehn: Es braucht einfach Begleitung. Dass der Berufseinstieg vielleicht ein bisschen erleichtert wird, man eine Teilzeitstelle bekommt und nebenbei noch die wichtigsten Kurse macht, je nachdem, in welchem Arbeitsbereich man ist, sei es Recht und Verwaltung oder wenn es in der Suchthilfe ist, über Suchtproblematiken, motivierende Gesprächsführung, in der Jugendhilfe im Bereich Kinderschutz.

Man könnte auch berufsbegleitend soziale Arbeit studieren.

Kuehn: Ja, aber wenn man schon einen Master hat und dann nochmal den Bachelor, das wäre einfach zu viel. Was ich generell gut fände, und das würde dem Beruf auch mehr Anerkennung verschaffen, wäre, dass man ein Anerkennungsjahr macht. In Bremen ist das so, das dauert in Vollzeit ein Jahr. Das könnte man vielleicht machen und dann höhere Löhne zahlen.

Würdest du es sinnvoll finden, wenn Leute, die diese Profession nicht studiert haben, das noch tun würden oder siehst du in der Arbeit keinen Unterschied?

Kuehn: Im Einzelfall gibt es bestimmt auch mal eine*n Ingenieur*in oder Handwerker*in, der/die den Job genauso gut machen kann. Im Großen und Ganzen macht es für mich schon Sinn, dass bestimmte Ausbildungsgänge die Voraussetzung sind für bestimmte Berufe. Aber man kann da ruhig ein bisschen lockerer sein. Studiengänge wie Soziologie, Philosophie, Erziehungswissenschaften setzen sich auch mit Themen wie soziale Ungleichheit auseinander. Das Ziel ist doch, wenn man im sozialen Bereich arbeitet, soziale Ungleichheit in der Gesellschaft abzubauen. Sozialarbeiter*innen sind nicht besser und

»Man sollte eher einen Schwerpunkt darauf setzen, dafür zu kämpfen, dass die Löhne überall besser werden.« nicht schlechter qualifiziert als Leute aus den anderen Studiengängen, auch weil man in sozialer Arbeit nur den Bachelor braucht, um irgendwo anzufangen zu arbeiten.

Würdest du sagen, dass jemand mit einer bestimmten Anzahl von Jahren im Beruf genauso eingruppiert werden soll, auch

wenn er oder sie diesen Abschluss de facto nicht hat? Kuehn: Das ist eine komplizierte Frage. Manchmal erwische ich mich selber dabei, dass ich das nicht gut finde, denn warum haben wir so lange studiert. Andererseits hat das Studium auch Spaß gemacht. Man hat nicht nur studiert, weil man mehr Geld verdienen möchte, sondern es waren auch interessante Inhalte, die man gelernt hat und es ist nun mal so, dass Leute mit Uniqualifikation sich den Job aussuchen können. Dann sollten die, die lange genug dabei sind, für den gleichen Job auch das gleiche Geld verdienen aus egalitärer Perspektive. Man leistet das Gleiche. Und es gibt ja, wenn auch selten, Unternehmen, wo jede*r den gleichen Lohn bekommt, egal welche Tätigkeit man ausübt. Also ich finde, da hält Deutschland noch ein bisschen starr an alten Vorgaben fest.

Das ist nicht unumstritten unter Sozialarbeiter*innen. Man hat viele Jahre studiert und der oder die Andere konnte in der Zeit Geld verdienen. Klar, hatte ich auch eine schöne Zeit, aber die andere Person konnte sich derweil schon etablieren oder Berufserfahrung sammeln.

Kuehn: Ich finde, man sollte eher einen Schwerpunkt daraufsetzen, generell dafür zu kämpfen, dass die Löhne überall besser werden und nicht darauf sich zu zerfleischen, wer jetzt mehr verdient. Ich habe mal erlebt, dass ich noch in der Probezeit gekündigt und ersetzt wurde durch Andere, die noch keine fertige Erzieher*innenausbildung hatten. Die haben das für weniger Geld gemacht, denn man



»Ich möchte Erzieher werden, weil ich Jugendliche auf ihrem Weg unterstützen und fördern will.« Roman



musste sie nicht so hoch einstufen. Das ist natürlich richtig blöd, wenn man die Abschlüsse umgeht. Aber ich finde es theoretisch schon in Ordnung, wenn jemand mit entsprechender Berufserfahrung das Gleiche bekommt wie jemand, der studiert hat. Da wären wir beim Thema Anreize. Wenn man weiß, das wird jedes Mal so locker gehandhabt, dann könnte man vielleicht Angst haben, dass weniger Leute studieren.

Es gibt zunehmend auch private Hochschulen, an denen eher den Wünschen der Träger entsprechend soziale Arbeit ausgebildet wird. Wie siehst du diesen Trend?

Kuehn: Die ganze Ökonomisierung der sozialen Arbeit und generell der Unis sehe ich maximal kritisch. Das Studium sollte eine rein wissenschaftliche Ausrichtung haben, keine ökonomische. Man kann sich immer noch im Anschluss fortbilden, in Betriebswirtschaft, Rechnungswesen oder Kassenbuchführung. Aber das Studium sollte dafür genutzt werden, sich mit wissenschaftlichen Themen auseinanderzusetzen.

Inwieweit beeinflusst das deiner Meinung nach, wie der Beruf ausgeübt wird?

Kuehn: Dass man sich schon im Studium darauf vorbereitet, was die Träger wollen, finde ich jedenfalls total falsch. Das ist so eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung, aber gerade im sozialen Bereich finde ich die besonders kritisch.

Ich habe teilweise miterlebt, dass Leute, die direkt vom Studium kamen, ein sehr ökonomisches Denken hatten. Was wahrscheinlich dazu führt, dass man sich weniger mit sozialer Ungleichheit, mit Problemen, die im Träger stattfinden, dass Arbeitskräfte ausgebeutet, schlecht behandelt werden, auseinandersetzt, sondern einfach denkt, jede*r ist für sich selbst verantwortlich und sich sehr anpasst an das kapitalistische System.

> Jeannine Schätzle, Sozialarbeiterin und Betriebsrätin, Mitglied der bbz-Redaktion



»Das Studium sollte eine

Ausrichtung haben, keine

rein wissenschaftliche

ökonomische.«

Ehrenamt und Soziale Arbeit

Notwendige Unterstützung oder Kennzeichen der Deprofessionalisierung

von Nikolaus Meyer

Während der ersten beiden Lockdownphasen der Coronapandemie im Frühjahr sowie Herbst und Winter 2020 waren die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit mit erheblichen Veränderungen und Herausforderungen konfrontiert. Dies betrifft beispielsweise die Digitalisierung des Kontakts zu den Adressat*innen, die fehlende Einhaltung von Schutzmaßnahmen durch die Arbeitgeber*innen und die Deprofessionalisierungstendenzen durch sich verändernde Standards in der Arbeit.

Eine besonders hohe Arbeitsbelastung haben dabei jene Beschäftigten in der Sozialen Arbeit erlebt, in deren Feldern vor Ausbruch der Pandemie ehren-

amtlich Tätige in die Alltagsgestaltung eingebunden waren. Bürgerschaftliches Engagement brach in diesen Handlungsfeldern während der Lockdowns ein, auch weil eine große Zahl der ehrenamtlich Tätigen in Rente war und damit aufgrund des Lebensalters als besonders vulnerabel galt.

Auf Basis dieser Beobachtung fragt der vorliegende Beitrag nach den Strukturen ehrenamtlichen Engagements in der Sozialen Arbeit sowie den damit verbundenen

Folgen aus professionstheoretischer Sicht.

In einem Beitrag zum Personal der Sozialen Arbeit konstatiert der Marburger Erziehungswissenschaftlicher Ivo Züchner, dass »die Soziale Arbeit in fast all ihren Feldern neben hauptberuflich Tätigen auch von nebenberuflichem Personal [...], Praktikant*innen, Honorarkräften, Freiwilligendienstler*innen und ehrenamtlich tätigen Personen gestützt und getragen [wird]". Trotz dieses scheinbar selbstverständlichen und alltäglichen Engagements ist eine quantitative Beschreibung ehrenamtlicher Strukturen in der Sozialen Arbeit kaum möglich: Bisher existiert hierzu keine allgemeine Übersicht.

Im Freiwilligensurvey 2019 wird für den sozialen Bereich bürgerschaftliches Engagement von rund sechs Millionen Menschen angegeben und damit mehr als eine Verdoppelung seit 1999 konstatiert. Im Bereich Schule und Kindergarten engagierten sich in den letzten 20 Jahren ebenfalls mehr Menschen: Waren es 1999 noch rund 3,5 Millionen Menschen, stieg die Zahl 2019 auf rund 5,9 Millionen. Neben diesen zentralen Bereichen der Sozialen Arbeit weist der Freiwilligensurvey engagierte Menschen in der außerschulischen Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene sowie im Gesundheitsbereich aus, wo, je nach Definition und Bereich, ebenfalls Soziale Arbeit geleistet wird. Während 2019 in der außer-

schulischen Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene mit 2,5 Millionen mehr als dreimal so viele Menschen ehrenamtlich engagiert waren als 1999, stieg die Zahl derjenigen, die sich im Gesundheitsbereich bei Besuchsdiensten oder in Selbsthilfegruppen engagierten, im selben Zeitraum auf 1,4 Millionen an.

Nun lassen sich die Personenzahlen aus den verschiedenen Bereichen des Freiwilligensurveys nicht einfach addieren. Gleichwohl kann man von mindestens sechs Millionen ehrenamtlich Engagierten in den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit ausgehen, wenn man den höchsten Wert eines genannten Bereichs zugrunde legt. Diese hohe Mindestzahl ehrenamtlich engagierter Menschen in der Sozialen Arbeit deutet auf dreierlei: Zunächst auf die durch die Menge an Ehrenamtlichen notwendigerweise einsetzende Funktionsuntüchtigkeit der Sozialen Arbeit im Fall des plötzlichen Mangels an Ehrenamtlichen. Andererseits auf eine Strukturbedingung innerhalb der Sozialen Arbeit: Diese kann auf kurzfristige gesellschaftliche Veränderungen von außen offenbar nur durch den Einsatz Ehrenamtlicher reagieren. Ein dritter Aspekt ist die Qualifizierung und die Finanzierung der Sozialen Arbeit: Unverkennbar umfasst diese keine personelle Reserve, sondern ist vielmehr auf ehrenamtliches Engagement angewiesen.

Wie bewertet die Professionstheorie die Frage der Ehrenamtlichkeit in der Sozialen Arbeit? Wenden wir uns zunächst der Kategorie Profession zu: Diese beschreibt in der Soziologie jene besonderen Berufe, die zentrale gesellschaftliche Werte wie zum Beispiel Gesundheit (Medizin) oder Gerechtigkeit (Jura) verwalten. Voraussetzung dieses in der Regel akademischen Berufs ist eine aufwändige Sozialisation, die in Form einer beruflichen Lizenz wie dem fachgebundenen Studienabschluss sichtbar ist und nicht von Lai*innen durchgeführt werden kann. Im Umstand, dass eine so große Zahl ehrenamtlich Tätiger in der Sozialen Arbeit mitwirkt, ist streng genommen eine Beschreibung der Sozialen Arbeit als Profession unmöglich. So wäre eine ehrenamtliche Herzchirurgin als reguläre medizinische Fachkraft im Krankenhaus ja für uns auch eher schwer vorstellbar.

Mit dem Begriff Professionalisierung sind soziale Prozesse verbunden, die dazu beitragen, dass die Mitglieder der jeweiligen Berufsgruppe Schritt für Schritt autonomer über die fundamentalen Belange des eigenen Berufs bestimmen können. Letztlich

»Die konsequente Professionalisierung der Sozialen Arbeit ist nur mit der Auflösung des Ehrenamtes zu erkaufen.«



»Mich haben meine Erfahrungen in der Schule und in der Familie motiviert zu schauen, wie sich Kinder entwickeln.« Sarah »Mir wurde immer gesagt, dass ich
gut mit Kindern kann. Kinder haben
mich immer angelächelt und sind
zu mir gekrabbelt, um mit mir zu
spielen. Deswegen habe ich die
Erzieher*innen-Ausbildung
angefangen.« Alicia

»Die Soziale Arbeit kann auf

kurzfristige gesellschaftliche

Veränderungen nur durch

reagieren.«

den Einsatz Ehrenamtlicher

geht es dabei um ein soziales Aufstiegsprojekt der Berufskultur. Aus dieser Perspektive ist eine konsequente Professionalisierung der Sozialen Arbeit nur mit der Auflösung des Ehrenamtes als solchem zu erkaufen.

Nutzt man die analytische Brille der Professionalität, ist dagegen die bisher eher negative Konnotation des Ehrenamtes in der Sozialen Arbeit weniger eindeutig: Professionalität beschreibt die besondere Qualität einer personenbezogenen Dienstleistung auch über den institutionellen Komplex der anerkannten Professionen hinaus. In dieser soziologischen Perspektive gehören Krankenpfleger*innen zwar keiner Profession an, können in ihren personenbezogenen Dienstleistungen an der Patientin aber einen Grad der Könnerschaft an den Tag legen, der das Attribut Professionalität zweifelsfrei verdient. Insofern können auch Ehrenamtliche in der Sozialen Arbeit im Alltag Kriterien professionellen Handelns erfüllen, wenn sie beispielsweise zwischen den komplexen wie individuellen Problemlagen, Widersprüchen und Erwartungen in der Integrationsarbeit changieren oder im Sozialdienst einer Altenhilfeeinrichtung zwischen der Notwendigkeit des Eingreifens oder gewähren lassen unterscheiden können. Kurzum, wenn sie wissen, was sie tun. Der professionstheoretische Unterschied besteht letztlich in der Begründung dieses professionellen Handelns: Während es von Angehörigen der Berufskultur aufgrund der Qualifizierung erwartet wird, ist es bei Ehrenamtlichen eine Frage der individuellen Könnerschaft.

Ehrenamt ist für die Soziale Arbeit aus professionstheoretischer Sicht also eine ambivalente Größe, auch weil auf der Ebene der Professionalität eine Komplexität hinzutritt: Das Arbeitsbündnis wird triadisch und damit noch störanfälliger. Immerhin tritt

in den Aushandlungsprozess zwischen Adressat*in und Fachkraft, nur an diese ist der rechtliche Handlungsauftrag der Sozialen Arbeit in Form des Mandats geknüpft, eine weitere Person. Diese kann nun in diesem triadischen Arbeitsbündnis extrem hilfreiche Moderationen leisten oder die Durchführung der Hilfe beispielsweise im Fall falsch verstandener Solidarisierung bedrohen. Die Gefahren ehrenamtlichen Engagements müssen künftig also konsequenter disku-

tiert und das Engagement auch mit Blick auf die Finanzierung des Systems betrachtet werden. Weder darf ehrenamtliches Engagement auf Dauer gestellt sein, sonst verliert es den Charakter ehrenamtlichen Engagements und wechselt in den Bereich unentgeltlicher quasi freundschaftlicher Hilfe, noch darf

Ehrenamtlichen eine Vergütung angeboten werden. Beide Aspekte deuten die Gefährdungen durch ehrenamtliches Engagement für die Professionalisierung Sozialer Arbeit an, die im deutlichen Widerspruch zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements durch die Politik stehen. Der Einsatz Ehrenamtlicher ist eine sinnvolle Ergänzung für die Adressat*innen, darf aber nicht zum Stopfen von Personallöchern dienen. Die große Zahl ehrenamtlich engagierter Menschen und der Boom in der Qualifizierung für die Soziale Arbeit verweist allerdings gerade auf den immensen Personalbedarf.

Nikolaus Meyer, Professor an der Hochschule Fulda mit Schwerpunkt Profession und Professionalisierung Sozialer Arbeit



Mit viel Herzblut und wenig Wertschätzung

Die Schulleiterinnen von zwei Oberstufenzentren Sozialwesen, Andreja Orsag (Ruth-Cohn-Schule) und Nicole Vielrose (Jane-Addams-Schule), berichten von einer geringen Auslastung der Klassen, dem Praxisschock und mangelnden Perspektiven für Erzieher*innen

Das Interview führte Nadine Wintersieg

bbz: Prognostisch benötigen wir im gesamten Bundesgebiet hunderttausende Erzieher*innen. Wie können auch die Berliner Fachschulen diesem Mehrbedarf gerecht werden?

Orsag: Wir haben viel Kapazität, aber seit Jahren rückläufige Bewerber*innenzahlen. Als der Boom vor circa zehn Jahren anfing und wir plötzlich viel mehr Schulplätze benötigten, haben wir sehr viel Kraft investiert, uns personell und räumlich auszustatten.

»Unsere Schüler*innen kommen nach einem Praktikum in Dänemark oder Schweden immer mit leuchtenden Augen zurück.« Dann gab es eine unheilvolle Wendung, dass der Markt für Privatschulen sehr stark geöffnet wurde. Es gab eine wahre Explosion an neuen Privatschulen. Sie sind in einem Schnellverfahren genehmigt worden. Das hatte zur Folge, dass wir trotz dieser massiven Nachfrage oder des Bedarfs rückläufige Zahlen haben. Eigentlich könnten wir deutlich mehr

Schulplätze anbieten, als wir es im Moment tun. Das ist eine absurde Situation.

Vielrose: Das kann ich nur bestätigen. In diesem Jahr werden wir gerade in den Vollzeitbildungsgängen wieder weniger Studierende haben. Im Jahr 2017 hatten wir acht oder neun Vollzeitklassen, die be-

gonnen haben, und jetzt haben wir gerade vier zusammenbekommen.

Orsag: Bei uns war die Fachschule 17-zügig, jetzt haben wir elf Klassen. Das heißt, es sind massive Rückgänge von fast 50 Prozent. Das gilt für die anderen drei staatlichen Schulen in Berlin auch.

Wir würden gerne mehr Menschen ausbilden, weil wir dann auch qualifiziertes Personal haben, aber leider ist die politische Entscheidung in eine andere Richtung gegangen. Wenn fünf staatliche Schulen 41 privaten gegenüberstehen, ist es wohl gewollt, dass die Erzieher*innenausbildung nicht mehr in öffentlicher Hand bleibt, sondern komplett privatisiert wird. Das ist eine zunehmende Entwicklung wie auch in der Altenpflege. Das sehen wir als sehr problematisch an.

Inhaltlich versuchen Sie sicherlich gegenzusteuern, um das Profil der Schulen so auszurichten, dass es attraktiver ist als an Privatschulen?

Vielrose: Natürlich, aber der Rahmenplan beziehungsweise die Sozialpädagogik-Verordnung geben ja vor, wie ausgebildet werden soll. Ich vergleiche es manchmal mit »David gegen Goliath«. Die privaten Schulen werben damit, dass die Schüler*innen ein





Nicole Vielrose (mi.) und Andreja Orsag (re.) berichten von der Erzieher*innenausbildung

iPad geschenkt bekommen, das kann eine staatliche Schule nicht leisten.

Orsag: Die Attraktivität des Standortes ist ein wichtiges Thema. Aber man muss ehrlicherweise sagen, dass der Markt leer ist. Es gibt immer weniger Menschen, die Abitur oder Fachhochschulreife haben, die bereit sind, sich auf eine dreijährige Ausbildung ohne Bezahlung einzulassen und dann einen schlecht bezahlten Anschlussjob zu haben mit geringen Aufstiegschancen.

Die Schraube, an der man zu drehen hat, ist nicht bei uns in den Schulen, dass wir attraktiver werden, sondern der Beruf muss attraktiver werden. Und solange es keine bessere Bezahlung oder bessere Arbeitsbedingungen gibt, werden wir auch nicht mehr Erzieher*innen ausbilden können.

Wir haben eine Statistik über den Verbleib unserer Absolvent*innen. Die Zahl derer ist erschreckend hoch, die nach einem oder zwei Jahren den Beruf wieder verlassen. Weil sie es einfach nicht aushalten, weil sie doch lieber studieren oder einen ganz anderen Beruf ergreifen.

Vielrose: In den drei Jahren der Fachschule werden die Studierenden ja so vorbereitet, wie es eigentlich sein sollte. Sie gehen hoch motiviert in ihre Praktika und werden dann auf den Boden der Realität zurückgeholt. Voller Elan möchten sie mit den Kindern etwas mit Bewegung, Spiel, Sport machen, aber es gibt gar nicht die räumlichen Voraussetzungen in den Kitas. Das führt dann zu Frustration bei den jungen Leuten, die frisch und motiviert die Erzieher*innen-Ausbildung abgeschlossen haben.

Welche Erfahrungen haben Sie mit den verschiedenen Ausbildungsgängen - Vollzeit, Teilzeit - gemacht?

Orsag: Teilzeit und Vollzeit haben beide ihre Berechtigung. Diese Ausbildungsausrichtungen bedienen unterschiedliche Zielgruppen. Die Teilzeitausbildung oder berufsbegleitende Ausbildung macht eher Sinn für lebenserfahrene Menschen, die das Berufsleben schon kennengelernt haben und die die

finanzielle Unterstützung benötigen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Es ist eine Doppelbelastung, sie haben an zwei Tagen sehr viel Unterricht, also praktisch zehn Stunden pro Tag und müssen dann wie ganz normale Arbeitnehmer*innen in der Praxis arbeiten.

Wir raten den jüngeren Leuten, die etwa Anfang 20 sind, eher zu der Vollzeitausbildung, bei der sie Praktika machen, wo sie verschiedene Berufsfelder kennenlernen und auch nicht so viel Verantwortung tragen müssen, wenn sie in den Einrichtungen sind. Aber wir merken schon, dass es eine Tendenz in Richtung der Teilzeitausbildung gibt. Auch jüngere Menschen entscheiden sich dafür, weil sie einfach das Geld brauchen, und es leider keine anderen Finanzierungsmöglichkeiten gibt. Das ist keine gute Entwicklung, weil die Vollzeitausbildung schon sehr viel Sinn macht.

Was sagen Sie zum 2+2-Modell, nach dem auf die zweijährige Berufsfachschule mit Abschluss Sozialpädagogische Assistenz eine um ein Jahr verkürzte Erzieher*innenausbildung folgt?

Vielrose: Für die Zielgruppe, die einen Abschluss als staatlich geprüfte Sozialassistent*innen macht, ist der Übergang in die zweijährige Fachschule schwierig. Wir schaffen es gerade einmal, eine Klasse aufzumachen, statt zwei, die wir eigentlich mal anvisiert haben, weil die Prüfung nachher bestanden werden muss. Es gibt viele, die nach zwei Jahren in die Teilzeit gehen, weil sie sonst finanziell nicht über die Runden kommen.

Orsag: 2+2 ist ein verzweifelter Versuch der Bildungsverwaltung, mehr Absolvent*innen zu produzieren. Wir begrüßen grundsätzlich die Chance für junge talentierte Menschen, eine verkürzte Ausbildung machen zu können, aber das ist ein Bruchteil. Die Ausbildungsverordnung wurde für die Fachschulen geändert, die Eingangsvoraussetzung ist nun das Abitur und der Abschluss ist auf dem Bachelorniveau, DQR6 genannt. Wenn jemand innerhalb von



vier Jahren den Sprung zu dieser Qualitätsstufe machen soll, dann ist das ein sehr gewaltiger Schritt. Unsere Kolleg*innen stehen diesem Modell sehr kritisch gegenüber, weil es viele frustrierte Studierende gibt, die ihr Bestes tun, aber einfach mehr Zeit brauchen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Es ist ein Modellversuch, der bis zum Schuljahr 2025/2026 verlängert und vielleicht später in den Regelbetrieb überführt wird. Aber die Hoffnung, die damit verbunden war, dass dadurch mehr Absolvent*innen auf den Markt strömen, wird sich nicht einstellen.

Vielrose: Wir generieren aus fünf Klassen maximal eine Klasse. Es ist ein sehr starres Konzept, man kann nicht von der dreijährigen in die zweijährige Ausbildung wechseln. Wenn es mehr Durchlässigkeit geben würde, wäre die Ausbildung vielleicht attraktiver.

Sowohl in den Kitas und auch in der ergänzenden Förderung und Betreuung an Schulen wurde das Fach-

kräftegebot auf Grund von fehlenden Fachkräften zunehmend ausgehöhlt. Was bedeutet das für die Fachpraxis und für den Berufsstand der Erzieher*innen?

Vielrose: Durch die Praxisbesuche und von unseren Studierenden wissen wir, dass es eine starke Belastung durch den hohen Betreuungsschlüssel gibt, durch die Krankenstände, durch die mangelnde Wertschätzung.

Orsag: Berlin ist eine Stadt, in der es zunehmend doch Kinder mit sogenannten special needs gibt. Das heißt, es ist nicht nur die Anzahl der Kinder pro Erzieherin, sondern es gibt sehr viele Kinder, die besonders betreuungsintensiv sind. Dafür sind die Einrichtungen nicht ausreichend ausgestattet. Es ist

sehr herzzerreißend zu beobachten, wie motivierte, engagierte Erzieher*innen aufgrund dieser wahnsinnigen Belastung einfach krank umfallen.

Vielrose: Oder diesem Beruf den Rücken kehren. Ich habe Verständnis dafür, weil es die eigene Gesundheit angreift.

Orsag: Viele Einrichtungen sind in solch einer personellen Notlage, dass von qualitativer Arbeit keine Rede mehr sein kann. Sie kommen kaum zurecht, um die Kinder zu beaufsichtigen. Unsere Lehrkräfte berichten von ihren Praxisbesuchen, dass die Erzieher*innen es nicht mal schaffen, sich für ein halbstündiges Gespräch mit ihnen zusammenzusetzen, um über den Praktikanten oder die Praktikantin zu reden. Inwieweit bereiten Sie Ihre Schüler*innen auf die Zustände in der Praxis vor?

Orsag: Na ja, wir bereiten sie schon darauf vor. Aber dann gibt es trotzdem diesen unheilvollen Praxisschock. Wir unterrichten an den Fachschulen, wie die Arbeit eines*r Erzieher*in aussehen sollte, was die Kinder brauchen, welche Unterstützung, welche sprachliche Förderung. Und dann kommen die Studierenden in die Praxis und stellen zu 90 Prozent fest, dass sie all das nicht anwenden können. Der Personalmangel hat zur Folge, dass deutlich weniger Leute für die Kinder zuständig sind und dadurch steht die Grundversorgung im Fokus. Alles, was darüber hinausgeht, kommt immer zu kurz.

Vielrose: Wir gehen in der Ausbildung immer von den besten Möglichkeiten aus. Die ersten praktischen Erfahrungen machen die Schüler*innen im ersten Ausbildungsjahr. Viele kommen zurück und sagen »Um Gotteswillen, das ist mir eigentlich viel zu laut, das will ich doch nicht.«

Orsag: Ja, aber dass es auch anders geht, sehen wir ebenso. Wir bieten Auslandspraktika in anderen europäischen Ländern an. Nachdem unsere Schüler-

ist das keine Aufnahmevoraussetzung für die Universitäten.«

»Auf dem Papier haben

die Erzieher*innen den

Bachelor, aber dennoch

*innen in Dänemark oder Schweden ein Praktikum machen, kommen sie mit leuchtenden Augen zurück, weil sie sehen, wie schön das sein kann, wenn die Bedingungen stimmen. Das ist es, wofür ihr Herz brennt und wofür wir sie hier ausbilden.

Vielrose: Einige Studierende sind während des halbjährigen Praktikums in die Welt gereist, und als sie zurückkamen, haben sie ihre Projekte vorgestellt. Da liegen einfach Welten zwischen den Arbeitsbedingungen. Es müssen nicht Norwegen und die anderen skandinavischen Länder sein, auch Portugal oder Spanien bieten ganz andere Modelle an.

Orsag: Ich glaube, es gibt kaum ein Land in Europa, in dem der Stellenwert einer/s Erzieher*in so niedrig ist. In anderen europäischen Ländern haben Erzieher*innen einen gleichwertigen Status wie Lehrkräfte und werden auch so bezahlt und behandelt. Und hier in Deutschland ist es leider so, dass man die Erzieher*innen immer noch als Kaffee trinkende Tanten wahrnimmt, die auf dem Spielplatz ein bisschen auf die Kinder aufpassen. Das ärgert mich immer maßlos, weil es so tief verankert ist in den Köpfen. Deswegen gibt es auch keine Lobby für Erzieher*innen. Das ist sehr schade.

Welche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sehen Sie für staatlich anerkannte Erzieher*innen, um den Beruf qualitativ und finanziell attraktiver zu gestalten? Wie müssen sich die Rahmenbedingungen generell ändern?

Orsag: Eine bessere Bezahlung ist das A und O. Ich sehe Aufstiegsmöglichkeiten in dem Sinne, dass man sich auch innerhalb des Berufes weiter professionalisieren kann. Wenn es in multi-professionellen Teams in die Richtung gehen könnte, dass man sich für einen Bereich spezialisiert und die Kolleg*innen haben jeweils einen anderen Schwerpunkt, da könnte man in einer Einrichtung Expert*innen für alle Bereiche haben. Aber dafür müssen die Ressourcen stimmen.

Vielrose: Leider hat der Personalmangel hierauf auch einen Einfluss. Wenn ich jemanden zur Weiterbildung schicken möchte, zum Beispiel, um die Inklusion voranzutreiben, dann muss ich denjenigen oder diejenige für eine bestimmte Zeit freistellen. Das geht vielleicht aber nicht, weil der Personalschlüssel es gerade nicht hergibt. Erzieher*in ist ein Beruf mit sozialen Werten, in dem man nicht sagen kann »Ist mir doch egal, der Computer läuft auch ohne mich.«

Orsag: Eine wichtige Schraube ist die finanzielle Unterstützung der Studierenden während der Ausbildung. Beim heutigen Aufstiegs-BAföG müssen knallharte Bedingungen erfüllt werden, was völlig absurd ist. Die Praktikumszeiten werden vom BAföG-Amt nicht als Unterrichtszeit anerkannt. Das heißt, wenn man BAföG-berechtigt sein will, muss man jede Woche mindestens drei Tage in der Schule sein. Während des gesamten fünften Semesters findet aber ein Praktikum statt. Dann fällt die Finanzierung

durch das BAföG weg und die Studierenden müssen diese Zeit überbrücken, bis sie im sechsten Semester wieder Geld bekommen. Das ist ein massiver Missstand

Vielrose: Unsere Absolvent*innen kommen mit einem Abschluss DQR 6 aus dem Fachschulstudium. Wenn sie sich dann für ein Studium entscheiden, wäre es interessant, wenn sie einzelne Komponenten oder Module anerkannt bekämen.

oder Module anerkannt bekamen. Aber selbst die Alice-Salomon-Schule als Fachhochschule erkennt nicht alles an.

Orsag: Auf dem Papier haben die Erzieher*innen den DQR 6, also den Bachelor, aber dennoch ist das keine Aufnahmevoraussetzung für die Universitäten und sie können nicht den Master machen, weil die Ausbildung in den Unis nur als Abitur gilt. Das

»Solange es keine bessere Bezahlung oder bessere Arbeitsbedingungen gibt, werden wir auch nicht mehr Erzieher*innen ausbilden können.«

spricht auch Bände über die Wertschätzung. Berlin bildet auch keine Lehrkräfte für das Fach Sozialpädagogik aus, das ist in anderen Bundesländern anders. Da würden wir uns mehr Flexibilität wünschen.

Insbesondere erfahrene Erzieher*innen würden gerne in der Erzieher*innen-Ausbildung tätig werden, scheitern jedoch am Lehrkräftebildungsgesetz. Wie ist Ihre Haltung dazu?

Orsag: Bei uns ist es nicht so wie in den anderen Oberstufenzentren (OSZ). Die Lehrkräfte für berufliche Praxis kommen dort direkt aus den Handwerksberufen. Sie sind aber auch deutlich schlechter bezahlt als andere Lehrkräfte. Jetzt gibt es Überlegungen, dass man das auch für die sozialpädagogischen Schulen schafft. Aber dann gäbe es innerhalb des Kollegiums eine Zwei- oder Drei-Klassen-Gesellschaft.

Vielrose: Die aber dann alle das Gleiche leisten ... Orsag: Grundsätzlich muss eine Durchlässigkeit möglich sein, in allen Berufsstufen, sodass man sich umorientieren kann. Das ist hier noch sehr bürokratisch. Das A und O ist eine bessere Bezahlung der Erzieher*innen und eine Wertschätzung, nicht in Form von Lob und schönen Worten, sondern mit Geld

Vielrose: Ich finde aber trotz allem, auch wenn die Wertschätzung nicht da ist, dass es unterm Strich eigentlich ein schöner Beruf ist. Und alle, die sich dafür entscheiden, machen das mit Herzblut.

Nadine Wintersieg, verantwortliche Redakteurin der bbz





Von der guten Idee zum guten Konzept

Die Grundidee multiprofessioneller Teams in Kitas geht davon aus, dass Vielfalt im Team den Kindern, ihren Familien und dem pädagogischen Team selbst nützt

von Milena Lauer

»Teamentwicklung ist kein

passende Instrumente und

Selbstläufer, aber es gibt

Konzepte.«

Kolleg*innen mit besonderen beruflichen Kompetenzen und Lebenserfahrungen bereichern das Team: Sie können den Blick auf Vielfalt in der Kindergemeinschaft, in den Familien und im Sozialraum um weitere Perspektiven ergänzen.

Demgegenüber wurde in der Diskussion zur Etablierung multiprofessioneller Teams auch die Angst vor der Abwertung des Berufsfelds laut, das seit Jahren engagiert mehr gesellschaftliche Anerken-

nung, Professionalisierung und Akademisierung fordert. Dieses Spannungsfeld multiprofessioneller Teams wird in diesem Artikel kindorientiert und mit der Brille der Qualitätsentwicklung beleuchtet.

Kinder verbringen heute einen großen Teil ihrer Zeit in pädagogischen Institutionen. Das hat viele Vorteile für Kinder und Familien. Zugleich bedeutet dies,

dass Kinder weniger Zeit für Erfahrungen mit dem familiären Haushalt und den Berufen der Eltern, Verwandten oder Nachbar*innen haben. Mit der Idee multiprofessioneller Teams ist verbunden, Kindern

> genau solche Erfahrungen in der Kita zu bieten. Daher lohnt sich der Blick auf die Lebensrealität und die Erfahrungsmöglichkeiten der Kinder. Die Einschätzung dieser Erfahrungen und ihre Bewertung sind beeinflusst von unserer

eigenen Perspektive. Welche Erfahrungen teilen wir und was können wir uns, ausgehend von unserer eigenen Biografie, überhaupt nicht vorstellen? Welche Werte leiten mich und wie empfinde ich deshalb das, was ich im Leben der Kinder beobachte? Welche Vorstellung habe ich davon, welche Kompetenzen Kinder in der Zukunft benötigen? In multiprofessionellen Teams können verschiedene Perspektiven aufeinandertreffen und sich verbinden. Kolleg*innen mit besonderen Kompetenzen können die Erfahrungswelt von Kindern erweitern, ihre Fragen aufgreifen und ihnen Identifikationspersonen sein – auch mit ihrer eigenen Familienkultur.

Multiprofessionelle Teams unterstützen

In den letzten zehn Jahren lassen sich in Berlin Entwicklungen beobachten, die bezüglich der Personalsituation in Kitas zu mehr Heterogenität beitragen. Beispielsweise treffen die schrittweisen Verbesserungen des Personal- und Leitungsschlüssels auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und eine teilweise hohe Fluktuation in Kita-Teams.

Von März 2021 bis November 2022 unterstützte das Berliner Kita-Institut für Qualitätsentwicklung (BeKi) in einem Pilotprojekt fünf Kitas dabei, ihr multiprofessionelles Team weiterzuentwickeln. Die

»Fragen neuer Kolleg*innen

können blinde Flecken oder

unhinterfragte Gewohnheiten

aufdecken.«

Pädagog*innen brachten ihre eigenen Fragestellungen in das Projekt ein, tauschten sich zu verschiedenen Strategien in der Arbeit als multiprofessionelles Team aus und erprobten an der eigenen Situation orientiert in ihren Kitas Methoden

und Materialien. Die Projekterfahrungen werden in fünf Praxisheften aufbereitet und nach Fertigstellung allen Berliner Kitas zur Verfügung gestellt. Zwei Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt werden beispielhaft ausgeführt:

Quereinstieg bedeutet in Berlin aktuell überwiegend berufsbegleitende Ausbildung. Für die Einarbeitung und Anleitung brauchen pädagogische Fachkräfte Kompetenzen der Erwachsenenbildung: Anregung zur Reflexion statt: »Sagen, wie es richtig geht«, eine fehler- und lernfreundliche Kultur und schrittweises Einarbeiten in pädagogische Prozesse. Das gesamte Team kann aus der Reflexion über eigene Tätigkeiten, Überzeugungen und Werte einen Nutzen ziehen. Interessierte Fragen der neuen Kolleg*innen über etablierte Abläufe oder zum Bild vom Kind können blinde Flecken oder unhinterfragte Gewohnheiten aufdecken.

Teammitglieder, die (noch) keine pädagogischen Fachkräfte sind, können die Kita-Kultur bereichern. Sie bringen Wissen und Kompetenzen aus anderen Berufskontexten und Lebensbereichen mit, die sie in die pädagogische Arbeit mit den Kindern einfließen lassen können. Damit verändern sie auch das Zusammenspiel im Team: Der Blick auf besondere Kompetenzen befördert wiederum, erfahrene Fachkräfte zu fragen, welche besonderen Kompetenzen sie in die pädagogische Arbeit einbringen wollen und können.

Aus Rückmeldungen der Projektkitas wissen wir, dass sie durch das Pilotprojekt ihre knappen Zeitressourcen prioritär für Teamentwicklung und die Schaffung einer gemeinsamen pädagogischen Basis nutzten. Das ist gut investierte Zeit, die aber ohne das Projekt kaum dafür genutzt worden wäre. Es braucht im System der geteilten Verantwortung ge-

zielte Unterstützung multiprofessioneller Teams durch den Träger und das Land. Das bedeutet zum Beispiel, dass der Träger die vom Land Berlin finanzierte »Zeit für Anleitung« tatsächlich beantragt und sicherstellt, dass diese zusätzlichen Mittel zielgemäß eingesetzt werden.

Zeit für Team- und Qualitätsentwicklung lohnt sich

Die gezielte, systematische Unterstützung von Kitas bei der Weiterentwicklung multiprofessioneller Teams braucht auch die in Berlin erfolgreich etablierten Instrumente der Qualitätsentwicklung wie die Konzeptionsentwicklung und die interne Evaluation. Die meisten Kitas überarbeiten ihre Konzeption regelmäßig in einzelnen Abschnitten oder komplett,

wie die vierte Kita-Befragung durch das BeKi ergab. Sie ist die Grundlage der pädagogischen Arbeit, ein wichtiges Instrument der Profilentwicklung und zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen. Mit der internen Evaluation verbin-

den Kita-Teams einen sehr hohen Nutzen: Sie stärkt die Zusammenarbeit im Team, die Aufgaben der Pädagog*innen werden klarer, das professionelle Selbstverständnis wird gestärkt und das Team konkretisiert sein gemeinsames Verständnis vom evaluierten Aufgabenbereich beziehungsweise Thema.

Anknüpfend an die zuvor skizzierten Projekterfahrungen wird deutlich, dass sich Zeit für Teamund Qualitätsentwicklung lohnt. Von einzelnen Kita-Leiter*innen hören wir allerdings, dass ihnen aufgrund der Quereinsteiger*innen im Team die Basis für die interne Evaluation fehle oder das Team keine Lust habe, immer wieder die gleichen Grundlagen zu besprechen. Dieser Frust ist verständlich. Zum Abschluss möchte ich hier für einen Perspektivwechsel in diesen Kitas werben: Zeit für Teamund Qualitätsentwicklung lohnt sich, weil damit die Quereinsteiger*innen die Grundlagen der pädagogischen Arbeit verstehen können und das ganze Team sich dieser selbst versichern kann. Die Übernahme besonderer Rollen in der internen Evaluation kann erfahrene Fachkräfte motivieren. Eine externe Begleitung oder die Fachberatung können zur vertiefenden Reflexion anregen und die Kita vom zeitlichen Aufwand der Vorbereitung entlasten. Von der Weiterentwicklung der Arbeit im multiprofessionellen Team profitieren Kinder, Familien und das Team. Das ist kein Selbstläufer, aber mit Unterstützung gibt es dafür passende Instrumente und Konzepte.

Milena Lauer, Leiterin des Berliner Kita-Instituts für Qualitätsentwicklung



Zur Projektseite »Multiprofessionelle Teams« des BeKi:



beki-qualitaet.de/ projekte-undprogramme/ multiprofessionelleteams

VORSICHT CYBERANGRIFFE

ch las, dass wir unsere PCs vor Cyberangriffen schützen sollen. Vor allem aus Russland und China seien Angriffe zu erwarten. Ich ergriff sofort alle Vorsichtsmaßnahmen, stellte den Virenscanner auf ein deutsches Produkt um und fühlte meine Unterrichtsmaterialien als gesichert. Die ausländischen Hacker sollen es aber vor allem auf Infrastruktureinrichtungen abgesehen haben. So wurde vor kurzem das Berliner Kammergericht erfolgreich lahmgelegt. Was würde sich also besser anbieten, als das deutsche Bildungssystem strukturell zu schwächen? Beginnend mit dem Berliner Bildungssystem. Ich stelle es mir folgendermaßen vor: Es wurde eine spezielle Hacker-Sabotagegruppe (HSG) in Moskau oder Peking oder anderswo gebildet. Dann wurden mehrere sensible Punkte identifiziert, um das Berliner Bildungssystem zu treffen.

Erstens: Den Berliner Schüler*innen sollte der Schulbesuch verdorben werden. Die HSG versuchte, Systeminformationen zu Schulgebäuden, Einrichtungen und Ausrüstungen zu hacken, um die Planungsdaten von Erhaltungsinvestitionen und Sanierungen zu löschen oder zeitlich zu verschieben. Es stellte sich jedoch heraus, dass der Zustand der meisten Gebäude bereits seit langem bedauernswert sei und Investitionen von den zuständigen Ämtern hinausgeschoben würden. Die HSG sah hier für Manipulationen keine lohnenswerte Attacke mehr gegeben.

Zweitens: Um das Berliner Bildungswesen mit hohem Migrationshintergrund langfristig zu schwächen, wollte man das Spracheingangsniveau an den Grundschulen senken. Die HSG versuchte, die Software zu knacken, die erfasst, welche Fünfjährigen zur Sprachstandsuntersuchung eingeladen werden, diese nicht bestehen und zu zusätzlichen vorbereitenden Sprachkursen geschickt werden. Man versprach sich von der Störung dieser Software einen schlechteren Sprachstand der Berliner Schulanfänger. Jedoch zeigte sich, dass von 3.000 Nicht-Kita-Kindern sowieso nur 650 an dem Sprachfördertest teilnahmen. Von den untersuchten Kindern fielen zwar 469 Kinder durch. jedoch besuchten nur 56 die Förderkurse. Von Amtsseite wurde dies alles ignoriert. Und zwar seit Jahren. Die HSG befand: Ein Cyberangriff auf die Sprachstandsfeststellung könnte die Sprachstände der Kinder nicht weiter verschlechtern.

Drittens: Die HSG-Saboteure machten sich mit Elan daran, die Einstellung einer ausreichenden Zahl von Lehrkräften zu verhindern. Knapp die Hälfte fehlender Lehrkräfte zu Beginn eines Schuljahres wurde als Zielgröße gesetzt. Das Manipulieren der Systeme zwecks Umwandelns von Zusagen in Absagen oder die Schaffung erschwerter Bedingungen für Studien- und Beschäftigungsbeginne sollten dies befördern. Aber auch hier ergaben die Recherchen der HSG, dass sie wenig zu tun hätten, da es bereits eine massive Unterversorgung von knapp 50 Prozent bei Neueinstellungen gäbe. Mittlerweile gäbe es auch kaum noch Ouereinsteiger*innen, um dies auszugleichen.

ies alles ergab, dass man am Berliner Bildungssystem nicht anzusetzen bräuchte. Um größer zu denken, wurde ein Konzept entwickelt, die gesamte Softwareplattform des Deutschen Bildungssystems mit Viren derart zu spalten, dass es kein einheitliches System mehr gäbe. Dabei sollten zugleich in verschiedenen aufgeteilten Regionen unbemerkt Schulformen, Rechtsgrundlagen und Zugangsvoraussetzungen derart manipuliert werden, dass zwischen den Regionen die Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen und die Durchlässigkeit erschwert wäre. Der HSG-Leiter hatte die geniale Vorstellung eines Flickenteppichs, angereichert durch entstehende destruktive Kompetenzstreitigkeiten zwischen den Regionen und der Zentralregierung. Durch Nachforschungen ermittelte die HSG, dass es diesen Flickenteppich bereits gäbe, genannt Föderalismus. Frustriert wurde die Hacker-Sabotagegruppe aufgelöst. Einige von ihnen sollen jedoch im nächsten Jahr zur Weiterbildung »systemische Sabotage« nach Berlin geschickt werden, unterschiedlichste Verwaltungen würden sich hervorragend dafür eignen.

Hartmut Hannemann

SEMINARE

PROGRAMM 2023





Liebe Kolleg*innen,

2022 war es uns endlich wieder möglich, im vollen Umfang Präsenzseminare anzubieten und wir freuen uns darauf, euch auch in diesem Jahr wieder in unserer Geschäftsstelle begrüßen zu dürfen! Ihr findet ein vielfältiges Angebot zu bewährten und neuen professionsbezogenen Fortbildungen, politischer Bildung und »Soft Skills«, wie den wertschätzenden Umgang mit Kolleg*innen oder die Kommunikation eigener Bedürfnisse.

Leider merken wir weiterhin die Herausforderungen in den Bildungseinrichtungen an unseren Teilnahmezahlen – viele Kolleg*innen müssen kurzfristig absagen wegen Krankheit, Überarbeitung oder Personalmangels. Es bleibt eine wichtige gewerkschaftliche Aufgabe, in Zeiten gestiegener Anforderungen mit gleichzeitigem Fachkräftemangel das Recht der Beschäftigten auf Fortbildung und politische Bildung zu verteidigen.

Das vollständige Seminarprogramm findet ihr unter www.gew-berlin.de/seminare. Gegen Ende Januar wird auch wieder unsere Broschüre erscheinen, die GEW-Mitglieder unter gewbildung@gew-berlin.de auch bestellen können.

Wir freuen uns wie immer über eure Anregungen für kommende Programme und wünschen euch ein gesundes und gutes neues Jahr. Bis bald in der GEW BERLIN!

Das Team der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit: Martina Regulin (Vorsitzende), Agnes Ludwig und Fabian Klasse

Inhalt

Pädagogik/Didaktik/Methodik: Bereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit Seite II
Pädagogik/Didaktik/Methodik: Bereich SchuleSeite IV
Pädagogik/Didaktik/Methodik: Bereich Hochschule und ForschungSeite VI
Pädagogik/Didaktik/Methodik: Referendar*innen und Berufseinsteiger*innenSeite VI
Bereich »Soft Skills« und SelbstfürsorgeSeite VII
GewerkschaftsarbeitSeite VII
Politische BildungSeite VII
Sonstige SeminareSeite VII
Personalvertretungen und Betriebsratsmitglieder siehe Internet



Anmeldung

VERANSTALTUNGSORT Die meisten unserer Seminare finden in der Geschäftsstelle der GEW Berlin in der Ahornstr. 5 in 10787 Berlin (U-Bhf. Nollendorfplatz) statt. Unser Haus ist leider noch nicht barrierefrei.

ANMELDUNG Bitte melde dich im Internet über unser Anmeldeformular an: **www.gew-berlin.de/seminare**

Alternativ dazu kannst du dich auch per E-Mail, Brief, Fax oder telefonisch anmelden. Wir benötigen: Name, Adresse, Telefon, Seminarnummer oder -titel; bei Nichtmitgliedern zusätzlich die Angabe einer Bankverbindung. Unsere Seminare sind, wenn nicht anders angegeben, für GEW-Mitglieder kostenlos. Die Teilnahmegebühren für Nichtmitglieder findest du online. Die ausführlichen Teilnahmebedingungen sowie das aktuelle Seminarprogramm findest du online.

KINDERBETREUUNG Auf Antrag gewährt die GEW Berlin ihren Mitgliedern einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten. Informationen dazu unter Tel.: 030 – 21 99 93-60/61

gba Unser Seminarprogramm wird aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Ein Teil davon kommt aus Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildung gba der GEW. Diese erarbeitet länderübergreifende Bildungsangebote und koordiniert und unterstützt die Arbeit der Landesverbände. Mehr dazu unter: www.gew.de

Pädagogik/Didaktik/Methodik: Bereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit



Einige Seminare sind insbesondere für Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung und im Quereinstieg (»Q/BBA«) geeignet!

Wertschätzende und achtsame Kommunikation mit Eltern

Für: Erzieher*innen, Q/BBA aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 20.2., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1013]

Anleiten von Erzieher*innen im Praktikum

Für: Erzieher*innen aus Kitas Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 23./24.2., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1015]

(Seminar für Kolleg*innen aus Grundschulen am 16./17.3.)

Resilienz und Stressprophylaxe - wie helfe ich mir selbst?

Für: Erzieher*innen aus Kitas/Grundschulen/Jugendarbeit

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 1.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1018]

Lernort Praxis – Mentoring für Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung

Für: anleitende Erzieher*innen aus Kitas und Schulen

Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 2./3.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1019]

Herausforderung Verhaltensauffälligkeit

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Schulen

Leitung: Prof. Dr. Jörg Maywald

Zeit/Ort: 13.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1020]

Anleiten von Erzieher*innen im Praktikum

Für: Erzieher*innen an Schulen Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 16./17.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1022]

Resilienz - wie Kinder Stärke gewinnen

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas, Schulen und der

Kinder- und Jugendhilfe

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 17.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1023]

Umgang mit Kindeswohlgefährdung

Was kann, was muss ich tun?

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Andrea Kaden (Kinderschutzzentrum Berlin) Zeit/Ort: 20.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1026]

Jugendamt trifft Schule

Zusammenarbeit für den Kinderschutz

pädagogisch Tätige an Schulen und in der Kinder-

und Jugendhilfe

Leitung: Heike Schlizio-Jahnke, Irina Jahn

Zeit/Ort: 20./27.3., 15-18 Uhr, online [23-S-1027]

Kinder lösen Konflikte selbst

Für: Erzieher*innen, Q/BBA aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 22.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1027]

Teams erfolgreich führen und entwickeln

Für: Erzieher*innen und Leiter*innen aus

Kitas und Grundschulen

Leituna: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 27.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1032]

Systemischer Blick aufs Kind

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Anna-Maria Zentgraf

Zeit/Ort: 29.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1033]

Einfach bezaubernd - Zaubern mit Kindern

Seminar in Kooperation mit der Diesterwea-Hochschule e.V. pädagogische Tätige aus Kitas und Grundschulen Für:

Leitung: Rolf Barth

Zeit/Ort: 29.3., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1034]

Was hat Bewegung mit Lernen zu tun?

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Helga Becker

Zeit/Ort: 24.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1038]

Geflüchtete Kinder – zwischen Trauma und Resilienz

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas, Schulen und der Kinder-

und Juaendhilfe

Leitung: Prof. Dr. Jörg Maywald

Zeit/Ort: 24.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1039]

Jugendamt trifft Kita

Zusammenarbeit für den Kinderschutz

pädagogisch Tätige an Schulen und in der Kinder- und

Jugendhilfe

Leitung: Heike Schlizio-Jahnke, Irina Jahn Zeit/Ort: 26.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1042]

Die Kunst des Vorlesens und Geschichtenerfindens

Seminar in Kooperation mit der Diesterweg-Hochschule e.V.

Leitung: Rolf Barth

Zeit/Ort: 26.4., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1043]

Kinder zeigen und erzählen ihre Welt

Für: Erzieher*innen aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 4.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1048]

Spielen will gelernt sein – dann klappt es auch gemeinsam

pädagogisch Tätige aus Kitas, Grundschulen und

der Jugendarbeit

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 10.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1051]

»Voll Fett, ey!«

Körper- und Gesundheitsideale hinterfragen Für: pädagogisch Tätige aus Kita und Schule

Leitung: Magdalena Albrecht

Zeit/Ort: 11.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1053]

Professionelles Handeln -Nähe, Distanz und Grenzüberschreitungen

Für: Erzieher*innen, Q/BBA aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 15.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1055]

»Alle sieben Sinne«

Erzieher*innen und Leiter*innen aus Kitas und

Grundschulen

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 31.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1057]

»Beweg dich, Schule!«

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Helga Becker

Zeit/Ort: 5.6., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1058]

JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz

Rechtliche Grundlagen für Erzieher*innen

Für: Erzieher*innen (auch Quer- und Seiteneinsteiger*innen)

aus Kitas

Leitung: Ronny Fehler

Zeit/Ort: 5.6., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1059]

Umgang mit Kindeswohlgefährdung

Was kann, was muss ich tun?

Für: Erzieher*innen und Leiter*innen aus Kitas Leitung: Andrea Kaden (Kinderschutzzentrum Berlin)

Zeit/Ort: 5.6., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1060]

»Ich kann das schon alleine«

Selbstwirksamkeit in der Kita

Für: Erzieher*innen (auch Quer- und Seiteneinsteiger*innen)

aus Kitas

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 14.6., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1064]

Umwelt- und Klimaschutz in Kita und Grundschule

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen Leitung: Pia Paust-Lassen (Alice Salomon Hochschule/

Berlin 21 e.V.)

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1069]

Pädagogik/Didaktik/Methodik: Bereich Schule



Resilienz und Stressprophylaxe – wie helfe ich mir selbst?

Für: Erzieher*innen aus Kitas/Grundschulen/Jugendarbeit

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 1.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1018]

Lernort Praxis – Mentoring für Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung

Für: anleitende Erzieher*innen aus Kitas und Schulen

Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 2./3.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1019]

Herausforderung Verhaltensauffälligkeit

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Schulen

Leitung: Prof. Dr. Jörg Maywald

Zeit/Ort: 13.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1020]

Anleiten von Erzieher*innen im Praktikum

Für: Erzieher*innen an Schulen Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 16./17.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1022]

Resilienz – wie Kinder Stärke gewinnen

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas, Schulen und der Kinder-

und Jugendhilfe

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 17.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1023]

Rechtliche Grundlagen für Erzieher*innen

Für: Erzieher*innen (auch Quer- und Seiteneinsteiger*innen)

an Grundschulen

Leitung: Ronny Fehler

Zeit/Ort: 20.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1025]

Umgang mit Kindeswohlgefährdung

Was kann, was muss ich tun?

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Andrea Kaden (Kinderschutzzentrum Berlin) Zeit/Ort: 20.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1026]

Jugendamt trifft Schule

Zusammenarbeit für den Kinderschutz

Für: pädagogisch Tätige an Schulen und in der Kinder- und

Jugendhilfe

Leitung: Heike Schlizio-Jahnke, Irina Jahn

Zeit/Ort: 20./27.3., 15-18 Uhr, online [23-S-1027]

Kinder lösen Konflikte selbst

Für: Erzieher*innen, Q/BBA aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 22.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1028]

Teams erfolgreich führen und entwickeln

Für: Erzieher*innen und Leiter*innen aus Kitas und

Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 27.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1032]

Systemischer Blick aufs Kind

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Anna-Maria Zentgraf

Zeit/Ort: 29.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1033]

Einfach bezaubernd – Zaubern mit Kindern

Seminar in Kooperation mit der Diesterweg-Hochschule e.V.

Leitung: Rolf Barth

Zeit/Ort: 29.3., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1034]

So schaff' ich das! – Zeit- und Selbstmanagement für Lehrkräfte

Für: Lehrer*innen, Referendar*innen, Berufs- und

Quereinsteiger*innen

Leitung: Erdmute Safranski, Gabriele Schenk Zeit/Ort: 12./13.4., 9-16 Uhr, GEW [23-S-1036]

Was hat Bewegung mit Lernen zu tun?

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Helga Becker

Zeit/Ort: 24.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1038]

Geflüchtete Kinder - zwischen Trauma und Resilienz

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas, Schulen und der Kinder-

und Jugendhilfe

Leitung: Prof. Dr. Jörg Maywald

Zeit/Ort: 24.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1039]

Die Kunst des Vorlesens und Geschichtenerfindens

Seminar in Kooperation mit der Diesterweg-Hochschule e.V.

Leitung: Rolf Barth

Zeit/Ort: 26.4., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1043]

»Kommunikatives Aikido« – schädliche Kommunikationsmuster durchbrechen

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Ines Koenen

Zeit/Ort: 27.4., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1044]

Kinder zeigen und erzählen ihre Welt

Für: Erzieher*innen aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Brigitte Holst-Oehlke

Zeit/Ort: 4.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1048]

Gemeinsam Lösungen finden mit Eltern und Kolleg*innen

Für: pädagogisch Tätige Leitung: Hanna Röder, Michael Pifke Zeit/Ort: 5.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1049]

Spielen will gelernt sein – dann klappt es auch gemeinsam

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas, Grundschulen und

der Jugendarbeit

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 10.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1051]

Mein Platz an der Schule

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Ines Koenen

Zeit/Ort: 11.5., 9-16 Uhr, GEW [23-S-1052]

»Voll Fett, ey!«

Körper- und Gesundheitsideale hinterfragen Für: pädagogisch Tätige aus Kita und Schule

Leitung: Magdalena Albrecht

Zeit/Ort: 11.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1053]

Professionelles Handeln – Nähe, Distanz und Grenzüberschreitungen

Für: Erzieher*innen, Q/BBA aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Kirsten Biskup

Zeit/Ort: 15.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1055]

»Alle sieben Sinne«

Für: Erzieher*innen und Leiter*innen aus Kitas und Grund-

schulen

Leitung: Heike Levin

Zeit/Ort: 31.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1057]

»Beweg dich, Schule!«

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen

Leitung: Helga Becker

Zeit/Ort: 5.6., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1058]

Konflikthafte Elterngespräche

Für: pädagogisch Tätige

Leitung: Hanna Röder, Anna Petersen Zeit/Ort: 8.6., 9-16:30 Uhr, GEW [23-S-1062]

Classroom Management

Für: Referendar*innen, Berufs- und Quereinsteiger*innen,

Lehrer*innen

Leitung: Maike Hofmeister

Zeit/Ort: 28.6., 15-18 Uhr. GEW [23-S-1067]

Den Kindern das Wort geben

Partizipation als Entwicklungsmöglichkeit einer Gesprächskultur

Für: Referendar*innen, Berufs- und Quereinsteiger*innen,

Lehrer*innen

Leitung: Maike Hofmeister

Zeit/Ort: 29.6., 15-18 Uhr. GEW [23-S-1068]

Umwelt- und Klimaschutz in Kita und Grundschule

Für: pädagogisch Tätige aus Kitas und Grundschulen Leitung: Pia Paust-Lassen (Alice Salomon Hochschule/ Berlin 21

e.V.)

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1069]

Demokratie in der Schule - wie geht das?

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Klaudia Kachelrieß

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1071]

»Darf ich das?« – Schulrecht im Schulalltag

Für: pädagogisch Tätige an Schulen Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1072/73]

Rückmeldekultur für eine gelungene Zusammenarbeit

Für: pädagogisch Tätige

Leitung: Anna Petersen, Hanna Röder Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1074]

Open-Source-Lehrmaterialien finden und anwenden (Online)

Seminar in Kooperation mit der Diesterweg-Hochschule e.V.

Für: Lehrer*innen, Referendar*innen,

Berufseinsteiger*innen

Leitung: Michael Fuchs

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1075]

Mehr Frauen in Leitungspositionen – Training für Funktionsstellen

Für: Lehrerinnen (nur GEW-Mitglieder)

Leitung: Elke Gabriel, Wiebke Senff Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1076]

Aktiv an meiner Schule

GEW-Arbeit an meiner Schule: Aktiv vor Ort für bessere Bedingungen

Für: GEW-Mitglieder, die Vertrauensperson an ihrer Schule

sind oder werden wollen

Leitung: Ryan Plocher, N.N.

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1077]

Islam, Islamismus und Muslimfeindlichkeit an Berliner Schulen

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Sanem Kleff (Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage)

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1070]

Pädagogik/Didaktik/Methodik:
Bereich Hochschule und Forschung



Studieren und dann promovieren?

Für: Studienabsolvent*innen, Promotionsinteressierte

Leitung: Mechthild v. Vacano, Yasmin Frommont Zeit/Ort: 10./11.2., 10-18 Uhr, GEW [23-S-1011]

Mit Stimme und Körper überzeugen

Für: Lehrende an Hochschulen

Leitung: Ines Theileis

Zeit/Ort: 24./25.5., 15-18 Uhr, GEW [23-S-1056]

Schreibwerkstatt: Exposé für die Promotion

Für: Studienabsolvent*innen, Promotionsinteressierte

Leitung: Mechthild v. Vacano, Yasmin Frommont Zeit/Ort: 22./23.6., 10-18 Uhr, GEW [23-S-1065]

Pädagogik/Didaktik/Methodik: Referendar*innen und Berufseinsteiger*innen



siehe auch im Bereich Schule und »Soft Skills«

Einführung in das Referendariat

Für: Referendar*innen im regulären Vorbereitungsdienst

ab August 2023

Leitung: Matthias Jähne, N.N. Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1081]

Bereich »Soft Skills« und Selbstfürsorge

Mein Auftritt als Pädagog*in



Leitung: Maryam El-Ghussein

Zeit/Ort: 16.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1021]

2. Seminar: 4.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1047]

Stimme: Sie haben gut Reden

Für: pädagogisch Tätige Leitung: Margarete Seyd

Zeit/Ort: 22.3., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1029]

2. Seminar: 3.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1046]

Mediation - die Kunst des Vermittelns

Für: pädagogisch Tätige

Leitung: Hanna Röder, Anna Petersen Zeit/Ort: 2.5., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1045]

Autobiografisches Schreiben

Für: GEW-Mitglieder kurz vor oder im Ruhestand

Leitung: Monika Hassenkamp

Zeit/Ort: 6.5., 10-16 Uhr, GEW [23-S-1050]

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Für: pädagogisch Tätige Leitung: Margot Festinori

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1079]

Gewaltfreie Kommunikation – Aufbaukurs A

»Nein sagen, nein hören«
Für: pädagogisch Tätige
Leitung: Margot Festinori

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1080]

Gewerkschaftsarbeit



Aktiv an meiner Schule

GEW-Arbeit an meiner Schule: Aktiv vor Ort für bessere Bedingungen

Für: GEW-Mitglieder, die Vertrauensperson an ihrer Schule

sind oder werden wollen Leitung: Ryan Plocher, N.N.

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1077]

Mehr Frauen in Leitungspositionen – Training für Funktionsstellen

Für: Lehrerinnen (nur GEW-Mitglieder)
Leitung: Elke Gabriel, Wiebke Senff
Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1076]

Mit dir sind wir die GEW

Ansprachetraining zur Mitgliedergewinnung

Für: Vertrauenspersonen, aktive GEW-Mitglieder

Leitung: Angela Schmitz

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1078]

Politische Bildung



Umkämpfte Erinnerung: Deutscher Kolonialismus, Shoah und Porajmos

Für: pädagogisch Tätige Leitung: Tatjana Volpert

Zeit/Ort: 24.4., 9-16.30 Uhr, GEW [23-S-1040]

Islam, Islamismus und Muslimfeindlichkeit an Berliner Schulen

Für: pädagogisch Tätige an Schulen

Leitung: Sanem Kleff (Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage)

Zeit/Ort: siehe Internet [23-S-1070]

Sonstige Seminare



Percussion

Für: alle Mitgliedergruppen Leitung: Ralph Knappmeier

Zeit/Ort: 26.3., 13-17 Uhr, Musikfabrik.Berlin [23-S-1031]

MITMACHEN LOHNT SICH!



Bluetooth-Box von JBL



Akupressur-Set



Spiel des Jahres 2021 – MicroMacro: Crime City

Ein neues GEW-Mitglied
werben und
Deine tolle Prämie gleich
online anfordern:

www.gew.de/praemie



Spenden



Hautfarben-Stifte



Bambus-Schneidebrett mit Auffangschalen



GEW-Bento Box



LEGO-Box Classic



Fahrradtasche



Büchergutschein



Weinset Lebenshilfe

Keine Lust auf unser Online-Formular?	Fo	rdere den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de		Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211 oder per Coupon

Vorname/Name	GEW-Landesverband
Straße/Nr.	Telefon
PLZ/Ort	E-Mail



Zocken. Gamen. Suchten

Ein digitales Peer-Präventionsprojekt beschäftigt sich mit Potenzialen und Herausforderungen junger Menschen in der digitalen Welt

von Jeannette Jarke

eit Jahren nimmt die Relevanz digitaler Lebenswelten für Jugendliche und junge Erwachsene stark zu. Diese bewegen sich, wie selbstverständlich, in unterschiedlichen digitalen Netzwerken. Sie nutzen Angebote zur Unterhaltung, tauschen sich aus, produzieren Medien, werden Teil von Communities, lernen Neues kennen und orientieren sich an Vorbildern. Auch Online-Games sind ein beliebter Treffpunkt für junge Menschen geworden, sie tauchen so zusammen mit Freund-*innen oder alleine in virtuelle Welten ab. stellen sich spielerisch neuen Herausforderungen und schauen in Livestreams ihren Vorbildern beim Spielen zu. Auf der einen Seite bietet das viele Vorteile und Chancen, auf der anderen Seite offenbart das im Rahmen von problematischen Nutzungsgewohnheiten sowie manifesten verhaltensbezogenen Suchtproblematiken relevante neue Handlungsfelder.

Junge Zielgruppen authentisch involvieren

Bereits Ende des Jahres 2021 startete die pad gGmbH in Zusammenarbeit mit dem jungagiert e.V. das digitale Peer-Präventionsprojekt »ZGS – Zocken. Gamen. Suchten«. Das Projekt beschäftigt sich mit Themen rund um Gaming, Social Media und Glücksspiel und richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene. Gefördert wird es aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege, Gleichstellung. Ziel ist es, gemeinsam mit der Zielgruppe in Workshops, kreative Inhalte mit einer präventiven Botschaft zu entwickeln und Aktionen im digitalen und öffentlichen

Raum zu planen. Die Workshops können durch Lehrkräfte oder Multiplikator*innen kostenfrei angefragt werden. Nach einer Themeneinführung erlernen Teilnehmende Grundlagen zum Umgang mit Medien und verschiedenen digitalen Tools. Anschließend folgt die kreative Umsetzung des Themas. Die Workshops können vor Ort in ihrer Einrichtung in Berlin umgesetzt werden. Eine Umsetzung in den Räumlichkeiten des Projektes in Berlin-Mitte ist ebenfalls möglich. Die entstandenen Inhalte werden auf der Proiektwebseite veröffentlicht und beworben. Hierdurch werden Jugendliche und junge Erwachsene authentisch und niedrigschwellig angesprochen, für die Themen interessiert und involviert. Verknüpft mit diesen Inhalten finden Nutzende weitere interaktive Angebote, wie zum Beispiel Selbsttests, zur Reflexion der eigenen Handlungs- und Denkmuster sowie zur Vermittlung von passenden Wissensinhalten und Tipps. Darüber hinaus können sie in der Angebotsdatenbank weitere nützliche Beratungs- und Unterstützungsangebote in Berlin und im digitalen Raum finden. Mittels der »Social Wall« auf dem Portal erhalten alle Interessierten einen Überblick über interessante Beiträge und Formate in den sozialen Medien.

Die interaktive Wanderausstellung lädt zum Ausprobieren ein

Aufgrund der hohen Nachfrage zu den Themen in Berliner Schulen und Einrichtungen der Jugendarbeit, wird ab März dieses Jahres die digitale Wanderausstellung als ein weiteres Angebot implementiert. Es ist für Berliner Oberschulen ab der achten Klasse, aber auch für Multiplikator*innen im außerschulischen Bereich ausleihbar. Die Ausstellung wird durch das Projekt vor Ort auf- und abgebaut und auch mögliche Sachschäden sind über dieses versichert. Die Ausstellung besteht dann aus freistehende Monitore, welche die drei Themenfelder in Themen-

> »Seit Jahren nimmt die Relevanz digitaler Lebenswelten für Jugendliche und junge Erwachsene stark zu.«

welten darstellen und von Schüler*innen entdeckt und ausprobiert werden können. Die Ausstellung ist ohne zusätzliche inhaltliche Begleitung oder Einführung für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nutz- und erlebbar. Ein begleitender Workshop mit Jugendlichen vor Ort ist in vorheriger Absprache mit dem ZGS-Team zusätzlich möglich. Die Workshops werden durch zukünftige Multiplikator*innen beziehungsweise Projektbotschafter*innen betreut, die Studierende im Bereich Lehramt und Sozialer Arbeit sind.

Sie haben Interesse an der Ausstellung und/oder unseren Workshops? Dann kontaktieren Sie uns gerne unter info@zgs.berlin oder melden Sie sich unter https://zgs.berlin/workshops an.

> Jeannette Jarke, Referentin im Bereich Prävention der pad qGmbH



JANUAR/FEBRUAR 2023 | **bbz** SCHULE 25



Wie das Desaster der Berliner Schule begann

Die Ursprünge für die heutigen Probleme im Berliner Schulwesen sind zum Teil 20 Jahre alt. Dabei ist es vor allem die Arbeitsbelastung der Lehrer*innen und nicht die fehlende Ausstattung, die gravierende Folgen hat

von Peter Baumann

nfang 2022 ist das Buch »Klassenkampf – Was die Bildungspolitik aus Berlins Schuldesaster lernen kann« erschienen. Autor*innen sind zwei Journalist*innen des Tagesspiegels: Susanne Vieth-Entus, die bekannte Bildungsexpertin dieser Zeitung, sowie Lorenz Maroldt, der Chefredakteur. Ob es die maroden

Schulbauten, die unzureichende Ausstattung mit ausgebildeten Lehrkräften, die Problematik der Brennpunktschulen, die mangelhafte Ausstattung mit Digitaltechnik oder die gescheiterten Reformen sind - sie sprechen viele Aspekte an, die zum heuti-

gen beklagenswerten Zustand der Berliner Schule geführt haben, und machen Vorschläge, was zu ändern sei, damit es besser wird. In der Mai/Juni-Ausgabe der bbz erschien eine Rezension dieses Buches, in der Wilfried Seiring, der Leiter des ehemaligen Landesschulamtes, die Leistung der Autor*innen und ihre Lösungsvorschläge anerkennt.

Ob Frau Vieth-Entus' und Herrn Maroldts Lösungsvorschläge geeignet sind, den Zustand der Berliner Schule zum Guten zu verändern, bezweifle ich allerdings. Denn sie erwähnen eine sehr wesentliche Problematik lediglich in einem Halbsatz in der Mitte ihres Buches: die Arbeitszeit der Lehrkräfte und die zahlreichen Erhö-

»Die eigentliche Ursache für das Desaster der Berliner Schulen sind überforderte Lehrer*innen.«

> hungen der Arbeitszeit, die »sie haben durchstehen müssen«. Sie betrifft damit die enorme Arbeitsbelastung der Lehrer-*innen, also derjenigen, die den Kindern und Jugendlichen Wissen vermitteln sollen und, nicht zu vergessen, die sie zu den Werten unserer Demokratie erziehen sollen. Gemeinhin wird oft übersehen, dass in den Schulen auch Erziehung stattfindet.

Es kommt, wie ich finde, mehr auf gut ausgebildete und engagierte Lehrer*innen an als auf moderne Ausstattung, gut schließende Fenster und saubere Toiletten. Um es überspitzt zu sagen: Kinder lernen mit ihren Lehrer*innen, auch wenn es im Klassenzimmer zieht, wenn Sätze mit Kreide auf die Tafel geschrie-

> ben werden statt auf elektronischen Tafeln zu erscheinen oder das Klo schmuddelig ist. Wichtiger ist: Lernen und Erziehung können nur funktionieren, wenn die Lehrkräfte gut vorbereitet und gut ausgebildet sind.

Die eigentliche Ursache für das Desaster der Berliner Schulen sind überforderte Lehrer*innen. Hinzu kommen immer mehr sogenannte Quereinsteiger*innen, die keine Lehramtsausbildung haben, und vor allem Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung (LOVL), die ohne jede Fortund Weiterbildung unterrichten.

Der Ursprung der Misere liegt in politi-

schen Entscheidungen vor zwei Jahrzehnten. Damals war Berlin vergleichsweise arm. Nach der deutschen Einheit fielen die Subventionen für die Stadt innerhalb kürzester Zeit weg. Der Senat unter Klaus Wowereit begann deshalb, die Ausgaben des Landes radikal zu kürzen, darunter die Personalausgaben im öffentlichen Dienst. Das »Mittel der Wahl« war die Erhöhung der Wochenarbeitszeit der dort beschäftigten Angestellten und Beamt*innen.

Steigerung der Arbeitsbelastung

Die Erhöhung der Arbeitszeit für die Beamt*innen auf 42 Stunden wurde zwar später wieder zurückgenommen beziehungsweise auf 40 abgesenkt. Für die Lehrkräfte, die zumeist Beamt*innen waren, hatte das aber keine Auswirkungen. Ihnen wurde die Zahl der Pflichtstunden in mehreren Schritten massiv erhöht. Die Zahl der pro Woche zu unterrichtenden Stunden stieg von, je nach Schultyp, 22 bis 26 Stunden auf 26 bis 28 Stunden. Lehrer*innen mussten nicht nur länger unterrichten, sondern bekamen damit auch weniger Zeit für Vorbereitung, die Korrektur von Klassenarbeiten, die Zusammenarbeit mit den Eltern und mit Behörden.

Das »Privileg« für ältere Lehrkräfte, weniger zu unterrichten, fiel ebenfalls weg, genauso wie Abminderungen für Lehrer*innen, die besondere Aufgaben an der Schule übernommen hatten. Mit all diesen Maßnahmen »ersparte« sich der Senat, junge Lehrkräfte einzustellen, denn die vorhandenen konnten die pensionierten Kolleg*innen problemlos ersetzen, waren aber von Jahr zu Jahr in immer stärkerem Maße überfordert. Dies ist die wesentliche Ursache für seit Jahren sinkende Schüler*innenleistungen in Lesen, Schreiben und Rechnen sowie steigende Quoten an Schulabbrecher*innen. Weil man Lehrkräftenachwuchs nicht mehr brauchte, wurden Ausbildungsseminare geschlossen, so dass jede bisherige Seminarleitung mit zehn zusätzlichen Unterrichtsstunden eingesetzt werden konnte. Außerdem konnten Lehramtsstudiengänge an den Universitäten abgeschafft werden, was durchgezogen wurde, damit auch im Hochschulbereich »gespart« werden konnte.

Dies zusammengefasst bedeutete zum Beispiel in der Praxis: Lehrer*innen an Grundschulen mussten am Ende ihres Be-

»Viele dieser Maßnahmen wurden als pädagogische Reformen angepriesen, letztlich ging es aber immer darum, Geld nicht ausgeben zu müssen.«

rufslebens 28 statt 23 Stunden, also 21 Prozent mehr, unterrichten. Noch schlimmer war es an Gymnasien, wo im Jahr vor der Pensionierung nicht mehr 19 Stunden pro Woche zu unterrichten waren, sondern 26, also über 35 Prozent mehr. Und es gab weitere Maßnahmen, die die Arbeitsbelastung erhöhten. Dazu gehörten größere Klassen und Kurse, die Minderung der Zahl der Unterrichtsstunden in einigen Fächern, der Wegfall einer kompletten Klassenstufe an Gymnasien et cetera. Viele dieser Maßnahmen wurden als pädagogische Reformen angepriesen, letztlich ging es aber immer darum, Geld nicht ausgeben zu müssen. Die Folgen davon sind inzwischen überall erkennbar: an der Zahl der Abgänger*innen ohne Schulabschluss, am unzureichenden Wissensstand für die Berufsausbildung. am Vertreten demokratischer Werte bei den Heranwachsenden, natürlich auch am Zustand und der Ausstattung der Gebäude.

Auswirkungen werden noch eine Weile bleiben

Heute, zwei Jahrzehnte später, gibt sich der Senat überrascht, dass Lehrer*innen in großer Zahl in Pension gehen und es an ausgebildeten Lehrkräften mangelt, und stellt inzwischen fast jeden ein, der an der Schule arbeiten möchte. Darunter müssen vor allem in den Grundschulen die meisten Quereinsteigenden noch Unterrichtsfächer im Senatsprogramm »nachstudieren«. Dabei erledigen sie ihre Arbeit ganz überwiegend mit hohem Engagement, doch es fehlt ihnen oft an grundlegender Ausbildung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Das »Handwerk«, Kinder und Jugendliche zu unterrichten und zu erziehen, ja beim Erwachsenwerden zu begleiten, müssen sie nebenbei erlernen, was viele überfordert. Noch gravierender ist, dass inzwischen permanent um die 2.000 Lehrkräfte in den Schulen in der Regel befristet arbeiten, die als sog. LoVL nicht mal die Voraussetzungen für die berufsbegleitende Ausbildung zum*zur Lehrer*in erfüllen. Die Folgen davon wird man in wiederum circa zwanzig Jahren merken, wenn die Schüler*innengeneration, die dann herangewachsen ist, in die Berufe und in Führungspositionen drängt. Damit werden sich die Auswirkungen der politischen Entscheidungen von vor zwanzig Jahren zu potenzieren beginnen. Was das für unser Land bedeutet, mag man gar nicht abschätzen.

Der heutige Lehrkräftemangel kündigte sich bereits in den neunziger Jahren an. Um ihn zu vermeiden, schlossen der Berliner Senat und die GEW einen Vertrag. Berliner Lehrer*innen sollten zwei Jahre lang zwei Unterrichtsstunden pro Woche mehr arbeiten. Diese Zeit wurde ihnen auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Nach zwei weiteren Jahren Wartezeit sollten diese Konten wieder durch zwei Jahre Minderarbeit geleert werden. Doch bevor die »Rückzahlung« der Arbeitszeit anstand, erhöhte der Senat die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte um eben diese zwei Stunden. Zwar bekamen die Lehrer*innen früher als im Vertrag vorgesehen ihre vorgearbeiteten zwei Stunden zurück, unterrichteten aber gar nicht weniger. Danach aber mussten sie zwei Stunden mehr unterrichten. Viele fühlten sich betrogen.

Diese Maßnahmen, die das Bildungswesen in Berlin massiv verschlechtert haben, kommen im Buch von Susanne Vieth-Entus und Lorenz Maroldt kaum vor. Die darin in den Vordergrund gerückten Mängel in der technischen Ausstattung der Schulen und im Zustand der Gebäude sind zwar ebenfalls skandalös, aber letztlich »Peanuts« gegenüber den Arbeitsüberlastungen, die der Senat den unterrichtenden und erziehenden Lehrkräften zumutet. Will der Senat ernsthaft das Berliner Bildungswesen verbessern, dann muss er die Arbeitszeit der Lehrer*innen deutlich senken.

Peter Baumann, 1992-2017 Schatzmeister der GEW Berlin und 2000-2016 stellv. Schulleiter



JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz SCHULE 27

97 ist die neue 100

Durch Zahlentricks und mehr Stühle versuchen der Senat und das Bezirksamt Neukölln vergeblich, die Krise an den Neuköllner Schulen zu entschärfen

von Lenka Kesting

ach einem Jahr Sabbatical kam ich im letzten August voller Energie und Inspiration nach Berlin zurück. Jetzt kann es wieder richtig losgehen, dachte ich. Ich fand aber ein müdes und resigniertes Kollegium vor - die Motivation im Sinkflug. Was hatte man ihnen angetan? Sind die Sommerferien in Berlin dieses Jahr ausgefallen? Nach ein paar Schulwochen habe ich auch das Gefühl, in einem Paralleluniversum gelandet zu sein. In

> einem Universum, in welchem eine alternative Realität herrscht. Langsam fange ich an zu ahnen, dass, während ich mich ein Jahr lang im Süden entspannte, in Berlin etwas äu-

türlich einen strategischen Plan, oder? Unent-Aber ja, ich verpasste im Sabbatical die ßerst spanntes pas-Berliner arithmetische Revolution oder siert sein eher den Berliner Quantensprung: 97 Promusste. zent sind jetzt die neuen 100 Prozent. So einfach kann's gehen, ein kleiner Zahlen-Fin trick und das Problem der personellen Unterausstattung an Schulen gelöst. Ein kleiner großer Sack für den Esel: 97 Prozent gleich 100 Prozent. Kapiere ich nicht. Wie soll es 97% funktionieren, wenn hundert Pro-= 100% zent schon nicht funktionierten? Habe ich in meinem Sabbatical zu viel Sonne abgekriegt oder leidet der Senat unter Realitätsverlust? Als Englischlehrerin

tschechisches Sprichwort kommt mir tagtäglich immer wieder in den Sinn: Stokrát nic, umořilo osla. »Viele kleine Säcke sind des Esels Tod.«

Und da erwartete uns »kein normales Schuljahr«, wie es die Bildungssenatorin vor dem Schulstart formuliert, denn die Rekordschüler*innenzahlen, der Fachkräftemangel, Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg und Energiesparmaßnahmen spitzen die Krise weiter zu.

Ein guter Plan fehlt

Wie reagiert denn die Bildungsverwaltung auf diese Herausforderungen? Sie hat na-

VV

Corona

Dreck

MM

Klassen

größe

Streich-

ung der

Förder-

angebote

nen« Generation an? Die Streichung von Förder- und Unterstützungsangeboten. So der geniale Plan. Und wieder Orwell: »Krieg ist Frieden. Freiheit ist Sklaverei. Hass ist Liebe.« Man dreht's, wie es einem passt. Kinder brauchen mehr Unterstützung? Streichen wir die Unterstützungsangebote! Ich fasse es nicht. Wie tickt der Senat? Wieder ein Sack für den geplagten Esel: Streichung der Förderangebote.

kommt mir

ĬΫ

Raum-

mangel

SO-

fort Orwells 1984 in den Sinn »Wenn die Partei sagt, dass 2+2=5 ist, dann ist es so.« Welche Wertschätzung für uns und unsere Arbeit! Die schöne neue Welt heißt ietzt 97 Prozent, kommt klar... Ein weiterer Sack für den Esel: keine Wertschätzung.

OK! Wie soll das aber praktisch aussehen? Es wird uns erklärt: Es seien genug Lehrkräfte im System, die Stundentafel sei nicht in Gefahr. Stattdessen sollten die Schulen bei den übrigen Angeboten streichen. Es könne etwa ein Teil der Förderangebote sein.

What? Ausgerechnet nach der Pandemie? Sind wir tatsächlich so »Stark trotz Corona«? Alle Studien, die ich kenne, kommen zum gleichen Ergebnis: Der Distanzunterricht habe große Lerndefizite und einen deutlichen Anstieg von Depressionen bei Kindern und Jugendlichen hinterlassen. Verhaltensauffälligkeiten, emotionale Probleme, Hyperaktivität, Probleme im sozialen Umgang. Vor allem seien Kinder aus sozial schwachen Familien betroffen. Wir sprechen sogar schon von einer verlorenen Generation. Alle diese Defizite müssen aufgearbeitet werden. Ein weiterer Sack für den Esel: Corona.

Was bietet der Senat dieser »verlore-

Mehr Stühle lösen keine Probleme

Flüchtlingskinder aus der Ukraine ohne Schulplatz? Da gäbe es doch auch eine simple Lösung: Stellen wir ein paar Stühle mehr in den Klassenraum. Muss doch ge-

keine

Wert-

schätzung

»Was bietet der Senat dieser verlorenen« Generation an? Die Streichung von Förder- und Unterstützungsangeboten.«

hen, lautet der Vorschlag unserer Bildungssenatorin. Wenn man überhaupt so viele zusätzliche und funktionstüchtige Stühle für jeden Klassenraum finden würde, war da nicht etwas mit Chancengleichheit? Mit Inklusion? Die scheint endgültig vom Tisch zu sein. Wir leisten uns jahrelang einen Inklusionsbeirat und kiek mal an! Ein paar Stühle mehr pro Klasse. Problem gelöst. Ohne Worte.

»Ich mach mir die Welt, widdewidde wie sie mir gefällt!« Naturgesetze definiert jetzt die Bildungsverwaltung. Und dann ist der Esel irgendwann tot.

Bisher haben wir nur die Rechenfehler des Senats angesprochen. Das Bezirksamt Neukölln trägt aber auch dazu bei, dass zu viele Säcke auf unseren Rücken gepackt werden.

Seit Jahren steigt der Bedarf an Mittagessen, ergänzende Förderung und Betreuung in Neukölln. Seit Jahren steigt also der Bedarf an Räumen. Seit Jahren ist dieses Problem bekannt. Mittagessen in Schichten von 11 bis 15 Uhr und kalte

Lunchpakete sind keine Lösung. Alte Horträume vollstopfen und die Aufsichtspflicht ignorieren ist keine Lösung.

Die Lösung ist mehr Räume für Mittag und Ganztagsbetreuung, und hier ist das Bezirksamt Neukölln klar in der Verantwortung! Also kommt noch ein Sack darauf: Raummangel.

Neukölln wächst. Obwohl wir jahrelang die Klassen klein halten konnten, werden sie jetzt aufgefüllt. Wir wissen alle: 27 Kinder sind zu viele für eine Grundschulklasse. So werden wir keinem Kind gerecht und das Gleiche gilt für die Oberschulen.

Neukölln braucht dringend entweder mehr Schulen oder größere Schulen. Hier ist ebenfalls das Bezirksamt klar in der Verantwortung. Also kommt noch ein Sack darauf: Klassengröße.

Zuletzt: Unsere Räume, für Unterricht und für die Ganztagsbetreuung, sind nicht sauber. In dreckigen Räumen lernen Kinder und Jugendliche schlecht. Die Bezirksverordnetenversammlung hat bereits beschlossen, dass eine Rekommunalisierung der Schulreinigung stattfinden muss. Das Bezirksamt Neukölln muss handeln. Und noch ein Sack: Dreck.

In anderen Worten: Wir brauchen Entlastung! Wir brauchen mehr Räume, mehr Schulen und eine schnellere Sanierung! Wir brauchen saubere Schulen. Senat und Bezirksamt haben Jahre gehabt, den Fachkräfte- und Raummangel anzugehen. Was passiert ist, ist zu wenig und zu spät. Too little, too late! Das schadet unserer Gesundheit.

Wir, die Esel der Bildung, haben lange genug gelitten! Wenn viele kleine Säcke des Esels Tod sind, dann brauchen wir weniger Säcke und mehr Esel!

> Lenka Kesting, Personalrätin in Neukölln

bbz-Terminplan 2023

Die bbz ist eine Zeitschrift von Mitgliedern für Mitglieder. Wir freuen uns immer über Beiträge aus allen Bildungsbereichen. Hier findet ihr unseren Terminplan für dieses Jahr. Texte könnt ihr aber zu allen Themen, unabhängig unserer Themenschwerpunkte, einreichen. Schickt uns eure Artikel, Anregungen, Fragen und Kritik gerne an bbz@gew-berlin.de.

Nr.	Redaktions- schluss (montags)	Redaktions- sitzung (mittwochs)	Briefkasten	TITEL
3-4	16.01.	25.01.	02.03.	TV Gesundheitsschutz
5-6	06.03.	15.03.	03.05.	Hochschulverträge: Demokratisch verhandeln – wirksam umsetzen
7-8	22.05.	31.05.	06.07.	Tarifverträge für freie Träger
9-10	19.06.	28.06.	28.08.	Digitalisierung in Kita und Sozialer Arbeit
11-12	18.09.	27.09.	09.11.	Schule neu denken
1-2/24	13.11.	22.11.	09.01.	"Wissenschaftsfreiheit"

JANUAR/FEBRUAR 2023 | **bbz** SCHULE 29

Mit Empathie und dickem Fell

Als Betriebsrätin berät sie ihre Kolleg*innen in Kitas. Als Sozialarbeiterin begleitet sie psychisch erkrankte Menschen im Alltag. Im Interview gibt uns Jeannine Schätzle einen Einblick in ihre beiden Arbeitswelten

Das Interview führte Antje Jessa



bbz: Wie bist du zur Sozialarbeit gekommen?

Schätzle: Eigentlich eher auf Umwegen. Ich habe nach dem Abitur erstmal nicht studiert, sondern zu Wendezeiten ein Jahr lang auf der Fachschule für Erzieher*innen gelernt. Dann wollte ich doch an die Uni und habe anderthalb Jahre Reha-Pädagogik studiert und diverse Praktika gemacht. Aber das Pädagogik-Studium war Anfang der 90er sehr im Umbruch begriffen und viele Sachen waren unklar. Deshalb habe ich mich entschieden, meinen anderen Leidenschaften, den Fremdsprachen und der Literatur, zu folgen und habe meinen Magister in Englisch und Spanisch gemacht. Nach dem Studium war es schwer, einen Job in dem Bereich zu finden, mit dem ich mich

identifizieren konnte. Ich habe aushilfsweise im Betreuten Einzelwohnen gearbeitet. So bin ich bei meinem jetzigen Träger, dem Unionhilfswerk, gelandet und habe später nochmal berufsbegleitend Soziale Arbeit studiert.

Hast du dann die ganze Zeit im Bereich des betreuten Einzelwohnens (BEW) gearheitet?

Schätzle: Ziemlich lange. Und zwar im betreuten Einzelwohnen für Menschen mit einer geistigen Behinderung. Und dann bin ich in den Betriebsrat gegangen. Mein Schwerpunkt dort ist der Arbeitsund Gesundheitsschutz geworden. Dieser Bereich beschäftigt mich jetzt schon seit fünf Jahren. Da wir niemanden im Betriebsrat hatten, der*die in den Kitas arbeitete, habe ich diese Aufgabe zusammen mit anderen BR-Kolleg*innen ebenfalls übernommen. Ich besuche die Kitas. bin manchmal bei den Dienstbesprechungen dabei, biete für die Kolleg*innen Gesprächstermine an und organisiere gemeinsam mit meinen Betriebsratskolleg*innen die Abteilungsversammlungen.

Bist du voll freigestellt?

Schätzle: Zu Beginn war ich punktuell freigestellt, also ich habe einen Teil im Betreuten Einzelwohnen gearbeitet und die andere Hälfte im Betriebsrat. Es ist ja bekannt, dass der Betriebsrat immer mehr Ressourcen braucht, als er hat. Wir können grundsätzlich nicht alle Themen bearbeiten, die wir eigentlich bearbeiten müssten, sprich alle Mitbestimmungsbe-

reiche tatsächlich abdecken. Es ist aufgrund der ungenügenden personellen Ressourcen einfach nicht zu schaffen, tatsächlich alle Mitbestimmungsrechte einzufordern und durchzusetzen.

Ich wurde dann in der letzten Wahlperiode drei Jahre lang als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende voll freigestellt, das war rund um die Zeit der ersten Corona-Welle. Aber die reine Büroarbeit ist nicht meins. Ich war damit nicht glücklich und wollte gern weiter soziale Arbeit machen. Dann wurde zufällig eine Stelle im Bereich Betreutes Einzelwohnen für Menschen mit psychischen Erkrankungen frei. Auf diese Stelle habe ich mich beworben und sie bekommen.

Wie sieht deine Arbeit da aus?

Schätzle: Ich habe zwei Klient*innen, die ich derzeit betreue und außerdem diverse Vertretungen. Die Klient*innen sehe ich ein- bis zweimal in der Woche. Ich begleite sie zu Ämtern wie dem Jobcenter, helfe, Anträge zu stellen, den eigenen Alltag zu strukturieren und zu priorisieren und vor allem führe ich viele Gespräche. Im Augenblick habe ich Klient*innen für zirka 15 Stunden und 15 Stunden bin ich für den Betriebsrat freigestellt. Das ist bei uns im BEW ganz gut geregelt. Es ist im Unternehmen insgesamt aber unterschiedlich.

Welche Kompetenzen benötigst du für die Arbeit mit den Menschen mit psychischen Erkrankungen und in der Betriebsratsarbeit?

Schätzle: Für die Arbeit mit Menschen mit psychischen Erkrankungen braucht man viel Empathie. Einfühlungsvermögen in die unterschiedlichen Lebenssituationen, in die oft nicht so einfach scheinenden Persönlichkeiten und sozialrechtliche Kenntnisse. Mein Schwerpunkt, würde ich sagen, sind die psychosozialen Themen, wie Gesprächsführung. Ich biete

»Regelmäßige Supervisionen in der Sozialen Arbeit sollten selbstverständlich sein, um sich selbst reflektieren und gut arbeiten zu können.«

SERIE – Die bbz stellt vor SOZIALARBEITER*INNEN Alle Interviews der Serie findet ihr hier:

den Klient*innen einen Gesprächsrahmen und frage so, dass sie selbst auf Lösungen und Ideen kommen. Ich verfolge einen systemischen Ansatz und habe mich als systemische Beraterin weitergebildet. Authentizität finde ich bei unseren Klient*innen auch sehr wichtig.

Für die Betriebsratsarbeit fällt mir als Erstes ein dickes Fell ein, die Fähigkeit, Angriffe nicht persönlich zu nehmen, sondern sie meiner Rolle als Betriebsrätin zuzuordnen. Und der Wunsch, Veränderungen auf den Weg zu bringen. Das ist vielleicht keine Kompetenz, aber dennoch eine wichtige Voraussetzung, um überhaupt die Energie für die Betriebsratsarbeit aufzubringen.

Gibt es Erlebnisse, in denen du eine Wirkungskraft gespürt hast? Was hält dich sowohl im Bereich des BEW als auch im Betriebsrat?

Schätzle: Im BEW sind es vor allem die Klient*innen. Es sind sehr interessante Menschen, oft mit einer besonderen Sensibilität. Es macht Spaß, mit ihnen zu reden und sie zu unterstützen.

Generell sind die Rahmenbedingungen im BEW einfach mein Ding. Die Arbeit nach Terminen, dass ich den ganzen Tag unterwegs bin von A nach B und in der Regel einen eins-zu-eins-Kontakt habe. Es ist eine sehr intensive Arbeit, sehr nah.

Kommt es auch vor, dass dir Fälle von Klient*innen nahe gehen und sie dich gedanklich nicht loslassen?

Schätzle: Ja, das kommt vor. Doch ich kann solche Fälle mit in die regelmäßigen Supervisionssitzungen nehmen. Die finden einmal im Monat statt und dauern anderthalb Stunden. Da werden sowohl Themen mit Klienten oder Klientinnen besprochen, als auch Themen aus dem Team oder organisatorische Themen. Das ist schon sehr hilfreich. Ich denke, dass regelmäßige Supervisionen in der Sozia-

»Das Allerwichtigste für einen Betriebsrat ist, dass wir die Themen von den Kolleg*innen ›abholen‹ und nicht an ihnen vorbei verhandeln und diskutieren.«

len Arbeit selbstverständlich sein sollten, um sich selbst reflektieren und gut arbeiten zu können.

Und im Betriebsrat, was hält dich da?

Schätzle: Mir macht Betriebsratsarbeit grundsätzlich viel Spaß. Ich habe dadurch einiges gelernt, wie zum Beispiel die Fähigkeit, mich zu präsentieren. Das sind so persönliche Gewinne. Zudem habe ich inhaltlich viel Neues gelernt, wie zum Beispiel im Arbeitsrecht oder Gesundheitsschutz. Inzwischen kann ich sehr viele Fragen von Kolleg*innen beantworten und weiß, wie ich Anliegen bearbeite. Anfangs war ich unsicher. Natürlich gibt es immer noch spezielle Themen, die ich mit in den Betriebsrat nehme und mit meinen Kolleg*innen berate. Es macht mir tatsächlich auch Spaß, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Ich gehe gerne in die Einrichtungen, um die Kolleg*innen zu unterstützen und ins Gespräch zu kommen. Ich finde es außerdem spannend, dass immer wieder neue Themen auftauchen, mit denen man sich beschäftigen kann. Wir haben beispielsweise noch kein richtiges Beschwerdemanagement und wollen mit dem Arbeitgeber ein allgemeines Verfahren erarbeiten.

Welche Möglichkeiten werden dir für die Arbeit im Betriebsrat gegeben, um dich mit den Themen vertiefend auseinanderzusetzen?

Schätzle: Standardmäßig nehmen alle Leute, die im Betriebsrat anfangen, an jeweils drei Basisschulungen zum Betriebs-

verfassungsrecht und zum Arbeitsrecht teil. Die Notwendigkeit dieser Schulungen wird vom Arbeitgeber auch nicht angezweifelt. Ich habe dann noch an Schulungen zum Thema Öffentlichkeitsarbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz teilgenommen. Teilweise wurden sie von unserer Berufsgenossenschaft angeboten und kosten nichts außer Arbeitszeit.

Welchen Wunsch hast du für deine weitere Arbeit?

Schätzle: Ich hätte gerne eine Kollegin aus den Kitas im Betriebsrat, um aus diesem Bereich noch detailliertere Informationen zu bekommen. Zudem würde ich gerne den Fokus stärker in Richtung Bereichsbetreuung für die einzelnen Einrichtungen legen. Ich glaube, das ist das Allerwichtigste, dass man von den Kolleg*innen die Themen abholt und nicht an ihnen vorbei verhandelt und diskutiert.

Antje Jessa, Mitglied der bbz-Redaktion





Kein Raum für Kinder

Der Berliner Immobilienmarkt bedroht die frühkindliche Bildung. Zwei Eltern berichten von der Suche nach neuen Räumen für ihren existenzgefährdeten Kinderladen

von Laura Rödel und Sales Rödel

Liebe Eltern, leider müssen wir euch die äußert unschöne Nachricht überbringen, dass unsere Vermieterin uns die Kinderladen-Räume gekündigt hat, wovon wir alle ziemlich geschockt sind, wie ihr jetzt sicherlich auch.« Schock trifft den Zustand, in dem wir uns nach dem Lesen dieser Zeilen im Mai 2022 befan-

»Die Unbeschwertheit im Kinderladenalltag ist seit der Kündigung verflogen.«

den, tatsächlich ganz gut. Wir, das sind die Eltern eines Zweieinhalbjährigen, der seine Kita liebt und bei dem nach einem langen Corona-Winter mit viel Ungewissheit endlich so etwas wie Normalität im Alltag eingekehrt war. Nun ist die Kita durch die Kündigung der Räumlichkeiten, die zum Mai 2023 wirksam wird, akut bedroht und die Unbeschwertheit ist verflogen: Als täglich belastend und insgesamt

deprimierend beschreibt ein Vater das Gefühl seit der Kündigung.

Ausweichräume und finanzielle Reserven fehlen

Dass eine Kündigung der Räume für unsere Kita als Ganzes existenzbedrohend ist, liegt daran, dass wir ein Kinderladen, also eine relativ kleine Elterninitiativ-Kita (EKT) mit kleinem Trägerverein sind. Kinderläden als selbstverwaltete Betreuungseinrichtungen gibt es seit den 60er Jahren in ganz Berlin. Sie zeichnen sich durch innovative pädagogische Konzepte, engagierte Erzieher*innen und die enge Einbindung der Eltern aus. Sie sind Gemeinschaftsprojekte, das heißt Eltern und Erzieher*innen entscheiden zusammen, wie der pädagogische Alltag gestaltet wird, und auch die Kinder haben Mitspracherecht. Diese für die Kinder und die pädagogische Arbeit so gewinnbringenden Strukturen machen uns nun in der Situation der Kündigung besonders

verletzlich. Die relativ kleine und nicht profitorientierte Organisationsstruktur einer Elterninitiativ-Kindertagestätte erschwert den Umgang mit einer Kündigung der Kita-Räume enorm. Anders als große Träger können wir nicht kurzfristig auf Ausweichräume oder größere finanzielle Reserven zurückgreifen.

Prekäre Situation ist seit Jahren bekannt

Wir sind kein Einzelfall: Laut Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden (DaKS) waren in den letzten Jahren fast 80 Kinderläden in Berlin von Kündigungen oder exorbitanten Mietsteigerungen betroffen. Das Problem ist bekannt und bereits 2019 hat der DaKS ein entsprechendes Positionspapier veröffentlicht, um das Land Berlin auf die prekäre Situation aufmerksam zu machen. In unserem Fall ist nun ein Kinderladen betroffen, den es seit mehr als 15 Jahren im Kiez gibt, der ebenso lange ein verlässli-

»Es gibt freie Gewerberäume, doch diese sind entweder zu teuer oder bestimmte Kriterien der Kita-Aufsicht waren nicht erfüllt.«



cher und liquider Mieter war und in dem bis zu 20 Kinder von einem Erzieher*innen-Team betreut werden, das seit über zehn Jahren in dieser Konstellation besteht. Wie gut dieses Team zusammenarbeitet, merken wir unseren Kindern jeden Tag an. Der Kinderladen ist darüber hinaus ein wichtiger Ort der Begegnung und Vernetzung für uns Familien. Über die Zusammenarbeit im Verein und die gesellige Atmosphäre sind neue Bekanntschaften und Verbindungen entstanden, die unser Leben im Kiez bereichern.

Seit Monaten an der Belastungsgrenze

Die drohende Schließung der Kita bedeutet, dass alle bei der Raumsuche und den vielen organisatorischen Dingen, die anstehen, mit anpacken müssen. Zur Ungewissheit, ob es unsere Kita nächstes Jahr überhaupt noch geben wird, kommt also jede Menge Arbeit hinzu. Der ehrenamtliche Vereinsvorstand arbeitet seit Monaten an der Belastungsgrenze. Inzwischen liegt ein halbes Jahr vergebliche Arbeit hinter uns: Kontaktaufnahmen zu Makler-*innen, Politiker*innen, zum Jugendamt, zu Immobiliengesellschaften, das Entwerfen und Verteilen von Flyern, die Gründung von Arbeitsgruppen, Malen von Transparenten, Informieren der Kieznachbarschaft, Kontaktierung ehemals bedrohter Kinderläden. Mehr als 120 Objekte in einem Radius von bis zu fünf Kilometern haben wir kontaktiert, einige besichtigt. Zwar gibt es freie Gewerberäume, doch sind diese bisher alle entweder zu teuer oder bestimmte Kriterien der Kita-Aufsicht waren nicht erfüllt. Es wurde schnell deutlich, dass sich mit den Mittelzuweisungen vom Senat die verlangten Mietkosten meist gar nicht decken lassen. Währenddessen wird das Zeitfenster für die Suche immer enger, da neue Räume, wenn sie denn gefunden werden, meist nach den Vorgaben der Kita-Aufsicht aufwendig renoviert werden müssen.

Eltern und Erzieher*innen engagieren sich gemeinsam

Doch so ausweglos die Lage hier scheint, Eltern und Erzieher*innen arbeiten weiter an Lösungen und geben nicht auf. Die Aussicht, dass unsere Kinder durch eine drohende Kita-Schließung aus festen Bindungen, Routinen und Beziehungen und Freundschaften gerissen werden, dass die Kinder auf unterschiedliche Kitas verteilt werden, und die Tatsache, dass dadurch ein großes Stück ihrer vertrauten Welt verschwindet, sind unser Ansporn weiterzumachen. Und auch die Erzieher*innen bringen sich weiterhin engagiert in die Suche ein. Für sie würde die Schließung der Kita den Verlust des Arbeitsplatzes und eine Neuorientierung in der Kitalandschaft bedeuten. Sie müssten eine über Jahre gewachsene Teamstruktur aufgeben, ebenso ein pädagogisches Konzept, hinter dem sie alle stehen und das sie selbst kontinuierlich weiterentwickeln. Wenn am Ende wirklich keine Räume gefunden werden sollten, müssen neue Kita-Plätze gefunden werden. Die Eltern müssen dann neue Eingewöhnungsphasen einplanen und sehr wahrscheinlich auch weitere Wege in Kauf nehmen. Dies würde geschaffene Routinen zerstören und ist oft nicht gut mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Nicht jeder Arbeitgeber reagiert verständnisvoll, wenn erneut Elternzeiten beantragt werden oder flexiblere Arbeitszeitregelungen erbeten werden.

Von Seiten des Bezirks wurden den Eltern Ersatz-Kitaplätze zugesichert, sollte

es tatsächlich zu einer Auflösung des Kinderladens kommen. Das stellt für uns aber höchstens eine Notlösung dar. Die Kita ist für Eltern und Erzieher*innen viel mehr als ein Aufbewahrungsort, der den Eltern die Erwerbstätigkeit ermöglicht. Wir wollen die gewachsenen Strukturen in der Kindergruppe, die Freundschaften, die enge Beziehung zu den Erzieher*innen und das kindorientierte Konzept der Kita erhalten - für uns und für die nächsten Familien. Hinzu kommt, dass das Versprechen des Bezirksamts nicht überzeugend wirkt: In der Bezirksregion, in der sich die Kita befindet, gibt es laut Kita-Förderatlas aktuell keine Platzreserven. Die Betroffenheit und die Unterstützungszusagen verschiedener Politiker*innen haben bisher nichts genützt. Der Bezirk verfügt über zu wenig Flächen und eine Anmietung privater Flächen wurde bisher nicht in Erwägung gezogen. Einmal mehr, so scheint es, wird die Verdrängung von sozialen Einrichtungen akzeptiert, weil ein privatwirtschaftliches Unternehmen seine Büroflächen vergrößern will. So ist die Kündigung unserer Räume nicht nur ein Problem für Eltern, Kinder und Erzieher*innen. Es zeigt sich hier, dass das Land Berlin keine Handhabe gegen Verdrängung hat und offensichtlich auch keine Vision, wie sich die Kita-Landschaft nachhaltig verlässlich und in einer gewissen Vielfalt gestalten lässt.

Wir freuen uns sehr über Raum-Hinweise an raumsuche@kinderleben-berlin.de.
Infos zu Kinderläden in Berlin sind zu finden unter: www.daks-berlin.de.

Laura Rödel und Sales Rödel, Eltern in der EKT »kinderleben – kind erleben« e.V

Berufsbildung in Berlin

Zur Beruflichen Bildung in Berlin eröffnet uns der Autor einen umfassenden Einblick in den derzeitigen Stand und skizziert wünschenswerte Perspektiven und Notwendigkeiten

von Hartmut Hannemann

Die Jüngsten sind 16 Jahre alt, und die Altersspanne geht bei den Weiterbildungsgängen bis hoch in die 30iger, manchmal sogar noch höher. An öffentlichen beruflichen Schulen, meist Oberstufenzentren, werden circa 64.000 Schüler*innen unterrichtet. Hinzu kommen noch 15.000 Schüler*innen an privaten beruflichen Schulen. Zum Vergleich: In der Allgemeinbildung finden sich in Berlin in der Sekundarstufe II 39.000 Schüler*innen.

Dieser großen Anzahl von Schüler*innen und Lehrkräften stehen eine Reihe von Problemfeldern gegenüber, von denen hier die drängendsten angerissen werden. Die statistischen Daten in diesem Text basieren alle auf aktuellen Veröffentlichungen öffentlicher Bildungsträger.

Eine klassische duale Ausbildung absolvieren rund 41.000 Auszubildende, von denen fast alle eine öffentliche Berufsschule besuchen. Dies sind allerdings viel zu

wenige, denn eines der Hauptprobleme Berlins und Brandenburgs ist der Fachkräftemangel. Dieser ließe sich mit Zuwanderung lösen, was sich als schwierig erweist, und mit vermehrtem Nachwuchs. Im November 2022 gab es noch 1.500 freie Ausbildungsplätze, aber über 3.000 ausbildungssuchende Jugendliche.

Das Problem ist das dreisträngige Mismatch:

- berufsfachlich Bewerber*innen suchen andere Ausbildungsberufe als die, die angeboten werden,
- regional Bewerber*innen wohnen nicht dort, wo Ausbildungsplätze sind,
- eigenschafts- und verhaltensbezogenes Mismatch.

Nur 17 Prozent der Berliner Unternehmen bilden aus, jedoch werben die konkurrierenden nichtausbildenden Unternehmen gern die ausgebildeten Fachkräfte ab. So liegt die Forderung nahe, von den nichtausbildenden Unternehmen eine Ausbildungsabgabe zu erheben und

diese Mittel umzuverteilen, in Verbundausbildungen oder ähnliches zu geben. Diese alten Forderungen gibt es derzeit wieder besonders vehement. Die Einzelgewerkschaften und der DGB haben entsprechende Beschlüsse gefasst. Die politischen Konstellationen ermöglichen derzeit eine konkrete Umsetzung, so im Berliner Koalitionsvertrag verabredet. Erfolgreiche Beispiele gibt es im Baugewerbe bei der Sozialkasse Bau, hier eben auch mit Unterstützung der Bauunternehmen. Ansonsten sind die Unternehmen und Unternehmensverbände ziemlich strikt gegen solche Abgaben mit dem Argument, zusätzlicher Kosten in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit.

»Die wenigsten Schulen haben Berufsorientierung strategisch als Querschnittsaufgabe integriert.«

Problematisch sind dabei auch die Ausbildungsabbrüche oder Umorientierungen nach einer Ausbildung. Ungefähr 30 Prozent der Azubis brechen die Ausbildung ab. Gründe sind falsche Vorstellungen und schlechte Ausbildungsbedingungen, siehe DGB-Ausbildungsreport 2022. Die Betriebe hingegen beklagen bei den Bewerber*innen oft mangelnde Eignung und bei den Azubis unzureichende Ausbildungsbereitschaft und -interesse. Sowohl bei Grundkenntnissen im Deutschen und Rechnen als auch bei den Sekundärtugenden existieren große Schwächen. Dies mögen teilweise Schutzbehauptungen sein, durch die jährlichen Ergebnisse der Vera 8-Untersuchungen und der IQB-Bildungstrends, sowie aufgrund der Zahlen zur Schuldistanz und der Erfahrungen der Lehrkräfte ist es nicht ganz von der Hand zu weisen. Unterstützungsmaßnahmen wie assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen sollen helfen. Programme wie das Berliner Ausbildungsmodell (BAM) und das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) sollen dazu beitragen, Jugendliche an eine Ausbildung heranzuführen. Zudem eröffnen vollschulische Ausbildungen für viele Schüler*innen eine berufliche Perspektive.

Inkonsequente Berufsorientierung

Das erste Problem resultiert auch aus schlechter Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen, die deshalb seit langem kritisiert wird. Die wenigsten Schulen haben Berufsorientierung strategisch als Querschnittsaufgabe integriert.

am geringsten immer noch die Gymnasien. Dabei ist auch die richtige Studienwahl eine Berufsentscheidung. Viele Abiturient*innen absolvieren nach dem Abitur eine Ausbildung und entscheiden erst danach über ein Studium. Etliche Se-

kundarschulen orientieren sich stark am Abitur, vor allem, wenn sie eine eigene Oberstufe haben. Berufsorientierung findet an wenigen Schulen vorbildlich, an anderen Schulen nur punktuell statt.

Seit langem gibt es BSO-Teams (Berufsund Studienorientierung) an Sekundarund Gemeinschaftsschulen: eine Lehrkraft der Schule, eine Lehrkraft einer beruflichen Schule und ein/e Vertreter*in des Jobcenters. Oft genug wird die Berufsorientierung an dieses Team »delegiert«, ansonsten findet wenig statt. Berufsorientierung ist aber eine Querschnittsaufgabe.

Das Unterrichtsfach »Wirtschaft – Arbeit – Technik« wird vernachlässigt. In der 9. Klasse kann der Stundenumfang auf eine Stunde reduziert, in der 10. Klasse gänzlich gestrichen werden. Ausgerechnet in den beiden Jahren vor dem Schulabschluss, dem eine Ausbildung folgen könnte. Nach dem Entwurf des neuen Konzepts zur Berufsorientierung, die Stu-



dienorientierung ist miteingeschlossen, gehört den BSO-Teams an Gymnasien keine Lehrkraft einer beruflichen Schule an. Vielleicht will man der gymnasialen Sekundarstufe II keine vermeintliche Konkurrenz zumuten.

Die Oberstufenzentren beklagen sehr oft, dass die Schüler*innen »ahnungslos« an den Schulen ankommen, die Sekundarschulen beteuern, dass sie alles tun. Die gegenseitige Schuldzuschreibung hilft den Jugendlichen jedoch wenig, es müssen Konsequenzen folgen. Es muss endlich an allen allgemeinbildenden Schulen eine durchgängige Berufsorientierung eingeführt werden, um eine bessere soziale Integration aller Jugendlichen nach der Schule zu erreichen. Konzepte dazu gibt es.

Das Übergangssystem hat große Lücken

Geschätzte 6.000 Schüler*innen haben nach der zehnten Klasse keinen direkten Anschluss in eine Ausbildung oder eine weiterführende Schule. Circa 4.000 melden sich bei der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) und ähnlichem an, vom Rest weiß man nichts. Hier könnte die Wiedereinführung eines elften Pflichtschuljahres helfen, diese Jugendlichen zu erreichen. Österreich und Hamburg haben damit gute Erfahrungen gemacht. Hamburg hat gerade die Datenschutzbestimmungen des Schulgesetzes geändert, um die Jugendlichen auf dem Radar zu behalten. Niemand soll verloren gehen.

Ein weiteres Problem ist, dass viele Ju-

gendliche lange im Übergangssystem verbleiben und persönlich nicht vorankommen. Der Bildungsgang IBA mit seiner richtigen Grundintention, Jugendliche innerhalb dieses IBA-Jahres in eine Ausbildung zu vermitteln, ist inkonsequent konstruiert. Die Hauptintention wird durch die Möglichkeit unterlaufen, in dem Schuliahr auch einen allgemeinbildenden Abschluss nachzuholen. Bei den IBA-Anmeldungen wird fast zu 100 Prozent das Ziel geäußert, den MSA nachzuholen, um anschließend in studienqualifizierende Bildungsgänge zu gelangen und zu studieren. Die beruflichen Aspekte des IBA-Bildungsgangs mit seinen berufsbezogenen Fächern und den Praktika sind häufig nicht im Fokus der Jugendlichen. Sie werden als notwendiges Übel betrachtet, weil sie eine Zusatzvoraussetzung für den Mittleren Schulabschluss (MSA) sind.

Folglich fällt es schwer, die schlechte Berufsorientierung aus der Sekundarstufe I nachzuholen. Oft scheitern die Jugendlichen an den Gründen, an denen sie bereits zuvor scheiterten. Ein Verbleib irgendwo im Dschungel des Übergangssystems ist das Resultat, mit entsprechend negativen individuellen und gesellschaftlichen Folgen. Wahrscheinlich wäre es besser, den zweiten Versuch für den MSA in der Sekundarstufe I zu ermöglichen, und IBA ausschließlich für die Berufsorientierung und die Vermittlung in eine Ausbildung vorzusehen. Und wichtig ist es zu wissen, dass man mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung mit Notendurchschnitt 3,0 auf dem Zeugnis der Berufsschule zusätzlich den MSA, ohne weitere Prüfungen, erhält. Durchlässigkeit wäre gegeben.

Akademisierung versus berufliche Qualifizierung

Die Gleichwertigkeit von Allgemeinbildung und Berufsbildung ist nicht gegeben. Dies war auch früher so, scheint aber in Berlin besonders auseinander zu fallen. Die Bildungsreform Ende der Sechziger Jahre war unbedingt erforderlich, weil die Zahl höherwertiger Tätigkeiten zunahm und entsprechend besser ausgebildetes Personal notwendig war. Und es war auch eine politische Frage, dass mehr »Arbeiterkinder« Abitur machten. Der notwendige Bewusstseinswandel bei den Eltern hat dazu geführt, dass mehr Kinder hochwertige Schulabschlüsse anstreben und erreichen, in Berlin zuletzt 51 Prozent mit Allgemeiner Hochschulreife. Dies entwickelte sich über drei Generationen hinweg und steht nicht im Widerspruch zu der Tatsache, dass die soziale Herkunft immer noch für die schulische Karriere bedeutsam ist. Die Folge höherwertiger Schulabschlüsse sind nicht nur eine bessere Bildung und Teilhabe an der Gesellschaft, sondern auch, dass ein Studium allzu oft das nächste Ziel ist. Viele Ausbildungsbetriebe sind nicht nur aus Qualifikationsgründen dazu übergegangen, statt einer dualen Ausbildung ein duales Studium anzubieten. Inhaltlich gibt es große Schnittmengen, aber es klingt besser.

JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz BERUFLICHE BILDUNG



Höhere Studierendenzahlen sind die Folge, aber auch vermehrt Studienabbrüche. Die höhere Akademisierung ist sicherlich eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Notwendigkeit, aber sie ging mit der Vernachlässigung nichtakademischer Berufe einher. Politisch hat man die Entwertung des Beruflichen gefördert, indem man mit der Einführung des MSA die Möglichkeit abgeschafft hat, mit beruflichen Fächern diesen Abschluss zu erreichen. Über einen Mittelweg sollte nachgedacht werden.

Ganz bewusst hat man sich dem Elternwillen gebeugt, vielen Sekundarschulen eine eigene Oberstufe zu genehmigen. Hier wäre der Übergang ins berufliche Gymnasium besser gewesen. Man hätte dies natürlich politisch ganz anders bewerben müssen. Schüler*innen, die diesen Weg gegangen sind, sind überaus zufrieden und erfolgreich. Überhaupt hätten die beruflichen Gymnasien stärker gefördert werden müssen. Nur an den Oberstufenzentren wird das Zusammenspiel von Allgemein- und Berufsbildung gelebt. Hier sollten Doppelqualifizierungen, studienqualifizierende Bildungsgänge mit berufsbezogenen Fächern und duales Abitur ausgebaut werden. Es fehlen der politische Wille und ein grundlegender Bewusstseinswandel. Und die Hochschulen müssten bewegt werden, Qualifikationen der Auszubildenden formal mit Leistungspunkten anzuerkennen.

Nicht ohne Lehrkräfteausbildung

Dieses Problem besteht für alle Schularten, vor allem für die Grundschulen. Seit 20 Jahren wächst die Problematik unaufhaltsam, eben auch in der Berufsbildung. Im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts wurden aus Spargründen gut ausgebildete Nachwuchslehrkräfte nicht übernommen, einen Einstellungskorridor gab es

nicht. Es wurden nur so viele eingestellt wie im nächsten Schuljahr gebraucht wurden. In die Folgejahre schaute man zwar, aber ignorierte die Bedarfe. Aktuell gibt der Schulleitungsverband Berufliche Bildung Berlin an, dass der Lehrkräftebedarf nur zu 90 Prozent gedeckt sei. Für Berlins berufliche Schulen müssten jährlich circa 200 Vollzeiteinheiten (VZE) eingestellt werden, um den voraussichtlichen Bedarf zu decken. Die Einstellungen von 200 VZE reichen aber nur unter der

»Mittlerweile ist der >Markt der Quereinsteiger-*innen« leer.«

Voraussetzung, dass der jährliche Bedarf jeweils erfüllt wird, sonst wächst der Bedarf von Jahr zu Jahr. Expert*innen gehen in ihrer Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030 von steigenden Schüler*innenzahlen und höheren Bedarfen aus.

Die Anzahl der grundständig Studierenden und damit verbunden die Abschlüsse stagnieren seit Jahren. Eine Verbesserung ist unter derzeitigen Bedingungen nicht zu erwarten. Dazu gehören unter anderem späte Zusagen für die Aufnahme in Lehramtsstudiengänge, Bewerber*innen sind dann bereits an anderen Hochschulen eingeschrieben. Lehramtsstudierende brechen ab, weil sie gemeinsam mit Mono-Studierenden studieren und die Anforderungen dadurch sehr hoch sind. An der Humboldt-Universität existiert mit dem Wegfall von Rechnungswesen kein fachbezogenes, berufliches Zweitfach mehr. Die Wahl von passenden Zweitfächern ist eingeschränkt. Die Zahl der Leistungspunkte für den Übergang ins Masterstudium (60 LP) verhindern Bewerber*innen aus anderen

Bundesländern, die meist nur 20-40 LP verlangen. Es ließe sich fortsetzen.

Im Vorbereitungsdienst wird seit Jahren von 250 Referendariatsstellen im Durchschnitt nur ein Drittel genutzt. Es kommen also zu wenige in der zweiten Phase an. Rund 30 Referendar*innen bestehen pro Halbjahr das Zweite Staatsexamen.

Der Bedarf der letzten Jahre konnte überhaupt nur mit Quereinsteiger*innen gedeckt werden. Mittlerweile ist der »Markt der Quereinsteiger*innen« recht leer. In Bezug auf die Gruppe der Quereinsteiger*innen stellt sich die Herausforderung der Qualitätssicherung: Quereinsteiger*innen fehlt häufig eine pädagogische Ausbildung für die sehr heterogenen Lerngruppen in der beruflichen Bildung. Die Standards der fachdidaktischen universitären Ausbildung können im berufsbegleitenden Referendariat kaum adäquat nachgeholt werden. Zudem ist die Vernetzung der Phasen der Lehrkräfteausbildung sehr dürftig.

In den Bereichen Sozialwesen, Gesundheit und Pflege entzieht sich das Land Berlin der grundständigen Ausbildung, die Schulen für Sozialwesen rekrutieren aus anderen Bundesländern und mit Quereinsteigenden. Im Bereich Gesundheit und Pflege geht die Charité eigene Wege der Lehrkräftebildung.

Jeder für sich und wenig darüber hinaus

Vorschläge für Verbesserungen in der Lehrkräftebildung liegen vielfach vor, einiges wie der Quereinstiegsmaster wurde auch umgesetzt, jedoch müssen viele Beteiligte an einen Tisch geholt werden. Zusätzlich zu den Universitäten mit ihren Schools of Education und ihren verschiedenen Fachinstituten, die Senatsverwaltungen für Bildung und für Wissenschaft und die zuständigen Parlamentarier*innen müssen auch Stakeholder wie Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Gewerkschaften, Schulleitungsverband Berufliche Bildung Berlin und mehr gehört werden. Abstimmungen mit Brandenburg wären zudem erforderlich. Und welche Rolle das neue Landesinstitut für Lehrkräfteaus- und -fortbildung nach seiner Einrichtung spielt, ist noch völlig offen. Schnelle wirksame Verbesserungen bei der Deckung des Lehrkräftebedarfs sind nicht zu erwarten.

Wie schon bei der Lehrkräftebildung dargestellt, sind in der Berufsbildung vie-

le Akteur*innen beteiligt. Anders als in der Allgemeinbildung spielen die Sozialpartner Gewerkschaften. Unternehmen und Arbeitgeberverbände eine große Rolle. Naturgemäß haben sie oft gegensätzliche Auffassungen. Senatsverwaltungen haben darüber hinaus öffentliche Interessen zu vertreten. Sie haben aber auch eigene verselbstständigte Interessen. Und selbst bei den Schulleitungen der berufsbildenden Schulen finden sich nicht immer übereinstimmende Einschätzungen. Die Akteur*innen schauen vor allem auf ihren Bereich und vertreten ihre Klientel, übergreifend wird wenig gedacht. Es wird nicht an einem Strang gezogen, auch weil es keinen gibt. Die benannten Problemkreise dümpeln vor sich hin, selbst der letzte Schulentwicklungsplan für die beruflichen Schulen wurde nie gültig, jetzt wird an einem neuen gearbeitet.

Im Koalitionsvertrag 2022 stand, dass die für Berufsbildung zuständigen Teile der Senatsverwaltungen zusammengelegt werden sollen. Bisher ist noch nichts geschehen. Kein Wunder, dass von Betroffenen oder Initiativen wie den Berliner Wirtschaftsgesprächen e. V. nach einer Task Force gerufen wird oder die Regierende Bürgermeisterin Berufsbildung zur Chef*innensache machen soll. Wowereit und Müller haben dies nur halbherzig versucht. Offen ist auch die Frage der weiter auszubauenden Eigenständigkeit der beruflichen Schulen, die mit der Unzufriedenheit mit der Berufsbildungsabteilung IV der Bildungsverwaltung einhergeht. Nach Hamburger Vorbild könnte dies im organisatorischen Rahmen eines Landesinstituts für berufliche Bildung stattfinden, an dem die verschiedenen Akteur*innen beteiligt und eingebunden sind

Die Probleme der Berufsbildung, die weit darüber hinaus Bedeutung haben, müssen insgesamt und gemeinsam bearbeitet werden. Nur wenn Einzelinteressen hinten angestellt werden, sind Verbesserungen möglich, am besten in Zusammenarbeit mit Brandenburg, denn es ist ein gemeinsamer Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Hartmut Hannemann, ehemaliger Abteilungsleiter eines Oberstufenzentrums und langjähriger Lehrkräfteausbilder



Wahl-Mitgliederversammlungen

Von Januar bis April werden die Gremien der GEW BERLIN neu gewählt. Zur Wahl stellen lohnt sich!

Du kannst dich auf allen Ebenen, in unseren Fach- und Personengruppen, in den Bezirken und Abteilungen, einbringen. Die GEW BERLIN lebt vom ehrenamtlichen Engagement ihrer Mitglieder. Komm zur Mitgliederversammlung deiner Abtei-

lung, deiner Region oder deiner Fachgruppe und beteilige dich. Hier haben wir alle Termine für dich zusammengestellt. Mehr Infos und die Orte der Mitgliederversammlungen gibt es auf der unten verlinkten Internetseite.

WAHL-TERMINE 2023

Datum	Zeit	Bezirk / Abteilung / Fachgruppe / Personengruppe
31. Januar	17 Uhr	Abteilung Wissenschaft
13. Februar	17 Uhr	Bezirk Tempelhof-Schöneberg
15. Februar	18.30 Uhr	Bezirk Steglitz-Zehlendorf
16. Februar	17 Uhr	Bezirk Spandau
16. Februar	18 Uhr	Bezirk Mitte
16. Februar	18 Uhr	Fachgruppe Tageseinrichtungen für Kinder
16. Februar	17.30 Uhr	Bezirk Lichtenberg
20. Februar	17 Uhr	LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung
23. Februar	18 Uhr	Fachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen
23. Februar	17.30 Uhr	Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg
24. Februar	18 Uhr	Sprecherinnenrat der GEW BERLIN
01. März	17 Uhr	Bezirk Neukölln
06. März	17.30 Uhr	Bezirk Reinickendorf
15. März	18 Uhr	Fachgruppe Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit
15. März	noch offen	Bezirk Marzahn-Hellersdorf
17. März	17 Uhr	Fachgruppe Erwachsenenbildung
21. März	17 Uhr	Bezirk Treptow-Köpenick
21. März	18 Uhr	Abteilung Berufsbildende Schulen
22. März	17 Uhr	Fachgruppe Grundschule, Sonderpädagogische Berufe, Integrierte Sekundarschule/Gemeinschaftsschule, Gymnasium
Juni		Senior*innen/Junge Alte

Wir bitten um Entschuldigung, in der letzten bbz 11-12/2022 hatte sich auf der Seite 30 ein Fehler eingeschlichen, die Delegiertenzahlen werden natürlich auf Grundlage der Mitgliedszahlen vom 01.01.2023 (nicht 1.1.2020) ermittelt.

www.gew-berlin.de/gremienwahlen-2023





Für eine gerechte Lösung bei der Verbeamtung

Das Netzwerk »FAIR-Beamtung 52+« fordert gemeinsam mit der GEW BERLIN die Gleichbehandlung der Berliner Lehrer*innenschaft

von Julia Ebbinghaus und Martin Kirsch

achdem der Berliner Senat knapp 20 Jahre den akuten Bildungsnotstand verwaltete, hat dieser nun die Rückkehr zur Verbeamtung beschlossen, um dem eklatanten Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

Auf den ersten Blick scheint damit die seit Jahren bestehende Schieflage mit drastischen Gehalts- und Leistungseinbußen für diejenigen Berliner Lehrkräfte, die ab November 2002 angestellt wurden, behoben.

Aber dem ist nicht so, denn der Senat hat seine »Errungenschaft« auf dem Rücken einer nicht unerheblichen Anzahl angestellter Lehrer*innen ausgetragen. Es geht um rund 6.000 Kolleg*innen, die die für die Verbeamtung vorgesehene Obergrenze von 52 Jahren bereits überschritten haben oder aus anderen Gründen nicht verbeamtet werden können oder wollen.

Das sind zum größten Teil jene Lehrkräfte, die dem Berliner Schulsystem über viele Jahre die Treue gehalten haben und nicht in andere Bundesländer abgewandert sind, die Fachleitungsstellen übernommen, Schulentwicklungsprojekte gestemmt und dringend benötigte Referendar*innen eingearbeitet haben, nun aber nicht wie Letztere von der neuen Verbeamtungsregelung profitieren können.

Der derzeitige Gesetzesentwurf (Stand Dezember 2022) sieht vor. den angestellten Lehrkräften jenseits des 52. Lebensjahrs einen »Nachteilsausgleich« nach dem »Sächsischen Modell« von 300 Euro brutto monatlich für alle in E11- bis E15-Stellen zu geben, für solche mit einer E16-Stelle nur 250 Euro brutto. Wohl wissend, dass damit die finanziellen Einbußen dieser Gruppe gegenüber den verbeamteten Lehrer*innen nicht annähernd kompensiert werden können, denn Letztere erhalten neben der deutlich höheren Besoldung und den Pensionszahlungen auch weitere Leistungen wie zum Beispiel volle Bezüge im Krankheitsfall.

Doch die vom Senat vorgesehene Verbeamtungsregelung wäre nicht nur nicht fair gegenüber den von der Verbeamtung ausgeschlossenen Lehrkräften, sie wäre auch nicht klug, denn sie würde zu einer weiteren Spaltung der Berliner Lehrer*innenschaft beitragen und damit auch die Arbeit von Schul- und Abteilungsleitungen erschweren. Darüber hinaus würde sie auch zulasten der Schulqualität gehen, wenn angestellte Kolleg*innen angesichts der demotivierenden Ungleichheit ihr außerunterrichtliches Engagement, also Klassenfahrten, Exkursionen und anderes, reduzieren sollten.

Kann sich der Berliner Senat das leisten in Zeiten von eklatantem Lehrkräftemangel und abnehmenden Schüler*innenleistungen?

Wir wollen nicht, dass eine fortgesetzte Ungleichbehandlung zwischen Beamt*innen und Angestellten innerhalb der Berliner Lehrer*innenschaft für exakt die gleiche Arbeit weiter bestehen bleibt.

Wir akzeptieren nicht, dass nicht ALLE Kolleg*innen, die sich dem schwierigen Dienst an einer Berliner Schule stellen, die gleiche Wertschätzung erfahren.

Wir möchten nicht, dass eine politisch gewollte Veränderung die Qualität der Berliner Schule noch weiter beeinträchtigt.

Deshalb fordern wir eine faire Lösung bei der Verbeamtung, bei der ALLE Lehrkräfte die Möglichkeit erhalten, verbeamtet zu werden, oder zumindest einen GE-RECHTEN Nachteilsausgleich.



Weitere Information und Forderungen vom Netzwerk Fair-Beamtung 52+ auf www.fairbeamtung.berlin

Julia Ebbinghaus und Martin Kirsch, aktiv im Netzwerk FAIR Beamtung 52+ und GEW-Vertrauenspersonen an ihren Schulen

Vir konnten in diesem Jahr mit Sig-rid Gärtner gemeinsam ihre 70 jährige Mitgliedschaft in der GEW feiern. Ich möchte mit Euch einen Blick auf Sigrids ausgefülltes Leben werfen und in unserer Erinnerung einen Teil ihres Lebens reflektieren.

Sigrid begann 1945 im November als Neulehrerin in einer Lichtenberger Schule und nach Abschluss der PH 1949 wurde sie als Lehrerin an einer »Hilfsschule« in Schöneberg eingestellt. Die Förderung dieser Schüler*innen wurde für sie Lebensaufgabe. 1952 trat Sigrid in die Gewerkschaft ein, um gemeinsam pädagogische Veränderungen zu erreichen.

1980 hat Sigrid durch Knut Langenbach

und Erhard Laube zum Personalrat Schöneberg gefunden.

Im Ruhestand war sie von 1990 bis 2006 als Vorsitzende des Landessenior*innenausschusses aktiv und danach hat sie noch Jahre weiter mitgearbeitet. Ihr ist es zu verdanken, dass die Seniorinnen und Senioren aus Ost und West zusammenfanden und diese Gruppe ein wichtiger und aktiver Bestandteil der GEW wurde und ist.

Viele von Euch werden Sigrid über die Geburtstagskarten für unsere älteren Mitglieder kennen. Mit Füller und individuellen Geburtstagsgrüßen muss Sigrid an die 50.000 Karten über zwei Jahrzehnte geschrieben haben, ehe sie aus gesundheit-



lichen Gründen mit 91 diese Aufgabe abgab. Sigrid war ein herzensguter Mensch, sie baute Brücken und versuchte alle Menschen in unsere Arbeit einzubinden. Selbst in Auseinandersetzungen war sie immer freundlich, aber mit klaren Positionen.

Sigrid war etwas Besonderes und wir werden sie vermissen.

> Dieter Haase, bis 2021 im Vorstand der GEW BERLIN

Erinnern und Gedenken

Schüler*innen des Barnim-Gymnasiums bewahren das Gedenken an Thomas Munderstein, der mit 11 Jahren von den Nazis ermordet wurde

von Dagmar Poetzsch und Rita Strauß

n Charlottenburg, am Hohenzollerndamm 184. lebte bis 1941 die Familie Munderstein. Thomas Munderstein, damals elf Jahre alt, hatte viele Träume, die mit der Deportation am 27. November 1941 zerplatzten. Die Familie wurde mit weiteren 900 jüdischen Berliner*innen mit dem Zug nach Riga transportiert. Dort wurden sie am Tag der Ankunft, dem 30. November 1941, im Wald von Rumbula bei Riga erschossen und in einem Massengrab verscharrt.

Thomas' Geschichte erfahren Schüler-*innen der Klasse 10h von Frau Paulsen und des Wahlpflichtunterricht-Kurses Geschichte von Frau Strauß des Barnim-Gymnasiums Berlin von Beate Martin, einer Verwandten von Thomas' altem Lehrer, Herrn Mühlhauser. Denn Thomas und seine Mitschüler*innen hatten ihrem Lehrer vor der Ermordung Briefe nach Palästina geschickt. Als die Familie des Lehrers den

Karton mit den gesammelten Schätzen fand, konnten sie diese nicht lesen. Sie baten Beate Martin, eine Verwandte aus Deutschland, diese zu übersetzen und so konnte sie den Schüler*innen die Geschichte des elfjährigen Thomas erzählen und ihnen die Briefe zeigen.

Die Schüler*innen waren von der Geschichte so berührt, dass sie beschlossen, Thomas solle einen Stolperstein bekommen. Sie begannen mit der Recherche und fanden heraus, dass auch die Mutter und die Großmutter von Thomas mit ihm nach Riga deportiert wurden. Der Vater, Alfred Munderstein, emigrierte bereits im Jahr 1938 nach Uruguay und wollte die Familie eigentlich nachholen. Erst im Jahr 1956 erfuhr er von der Jüdischen Gemeinde in Berlin, welches Schicksal seine Familie erlitten hat.

So sind es dann vier Stolpersteine ge-



worden, die unter musikalischer Begleitung des Bläserquartetts der Berliner Symphoniker*innen am 18. November 2022 nachmittags bei frostigen Temperaturen am Hohenzollerndamm 184 verlegt wurden. Besonders beeindruckend fanden die Teilnehmenden, dass Schüler*innen die Biografien und einen Brief von Thomas an den Lehrer Herrn Mühlhauser vortrugen. Hannah, Leni, Lina, Madita und Quoc Trung aus der 10h verlasen die Texte sehr emotional und ausdrucksstark. Gemeinsam wollen die Schüler*innen dafür sorgen, dass Thomas und seine Familie niemals vergessen werden. Sie planen im zweiten Schulhalbjahr ein weiteres Projekt.

Dagmar Poetzsch, Licht-Blicke Netzwerk für Demokratie und Rita Strauß, Lehrerin am Barnim-Gymnasium Berlin

TO: MANUEL HONISCH

Der ideale Gewerkschaftskongress

Die niederländische Bildungsgewerkschaft AOb bot bei ihrem Kongress viel Gelegenheit zum Austausch

von Manuel Honisch

»Statt formaler

Beschlussfassung

steht die inhaltliche

Debatte im

Vordergrund.«

Land zu einem offenen Kongress einlade und dafür sechs Stunden Zeit habe, wie sieht dieser Kongress dann idealerweise aus? Ein französischer Kollege beantwortet die Frage beim Pausentee so: Die Teilnehmerin bekommt Informationen, geht eine emotionale Verbindung ein, tauscht sich mit Anderen aus und knüpft Kontakte, fährt am Ende des Tages mit einem guten Gefühl nach Hause und nimmt Etwas mit. Der Kongress unserer niederländischen Schwestergewerkschaft

Algemene onderwijsbond (AOb) war solch eine gelungene Veranstaltung.

Die AOb hatte etwa 150 Mitglieder an einem Septembersamstag nach Utrecht eingeladen. Dieses Format des Mitgliederkongresses führt die Ge-

werkschaft alle paar Jahre ergänzend zu ihren normalen Delegiertenkonferenzen durch. Statt formaler Beschlussfassung steht die inhaltliche Debatte im Vordergrund. Und statt nur einen kleinen Funktionärskreis anzusprechen, ist dieser Kongress für alle offen. Ort des Geschehens war eine lichtdurchflutete Möbelhalle mit großen Grünpflanzen in der Mitte und weiteren Räumen außenherum. Die Halle wurde aufgeteilt in eine Hälfte mit Bühne und Sitzreihen davor sowie in einen Loungebereich mit reichlich Kaffee- und Naschständen und Infotischen am Rand.

Ernste Themen und lockere Aktionen

Die Veranstaltung pendelte zwischen Darbietungen auf der Bühne und Pausen im Loungebereich hin und her. Am Nachmittag fanden parallele Workshops in mehreren Runden statt, in Seminarräumen und auf der Bühne. In Präsentationen und Bühnengesprächen wurden anspruchsvolle Fragen angerissen: Was ist Strategie? Was macht eine gute Lehrkraft aus? Wie bilden sich Klassengegensätze im Klassenzimmer ab? Wie fühlt es sich an, als bildungsfernes Migrantenkind gelabelt zu werden? Das Publikum wurde um kurze Kommentare gebeten, eine vertiefte Diskussion war in den Nachmittagsworkshops möglich. Aufgelockert wurden die ernsten Themen durch Aktionen. Der rap-

pende Lehrer Meester Hidde demonstrierte Spaß bei der Arbeit, ein kämpferisches Video der Chicago Teachers Union bot Inspiration, und am Ende sangen alle gemeinsam in einem Pop-Up-Chor, bevor die Party mit DJ begann. Als ro-

ter Faden durchzog alle Programmpunkte eine positive Botschaft: Pädagog*innen machen den Unterschied! Deine Arbeit ist wichtig und wertvoll! Gemeinsam können wir das noch besser!

Mit dabei waren internationale Gäste von 25 Bildungsgewerkschaften aus 18 Ländern. Auch das Begleitprogramm für die Gäste war ausgesprochen abwechslungsreich und inspirierend und bot viel Raum für den Austausch miteinander. Die Kolleg*innen der AOb erklärten, wie unsere Schwestergewerkschaft ihre Mitglieder anspricht und Beschlüsse herbeiführt. Die formale Antragsberatung findet in eher kurz gehaltenen Delegiertenkonferenzen statt, die mehrmals im Jahr stattfinden. Anträge des Vorstandes werden nicht fertig hereingegeben, sondern bereits im Entstehungsprozess mit den Untergliederungen beraten. Bei Bedarf werden Beschlüsse zur Nachbearbeitung



an die Untergliederungen zurückgegeben. Bei wichtigen Richtungsentscheidungen werden alle Mitglieder per Umfrage eingebunden. Diese Umfragen werden ebenfalls regelmäßig durchgeführt, um Informationen über die aktuelle Lage in den Betrieben zu bekommen. Mit solchen Umfragen kann gegenüber der Politik und in der Öffentlichkeit argumentiert werden: »400 Mitglieder haben uns berichtet, dass an ihren Schulen die Heizung nicht richtig funktioniert.«

Spannende Ideen kamen auch von anderen Gewerkschaften. Die britische University and College Union (UCU) arbeitet mit einem rotierenden Vorstand. Eine Person arbeitet zunächst ein Jahr als Vizepräsident*in, ist dann ein Jahr Präsident*in und anschließend Past President mit beratender und auch repräsentativer Funktion. Bei der UCU hat es sich bewährt, Delegiertenkonferenzen zeitweise nach Sektoren aufzuteilen, in denen die Delegierten arbeiten.

Ein deutschlandweiter Mitgliederkongress nach niederländischem Vorbild wird sich aufgrund der weiteren Fahrwege kaum realisieren lassen, aber unter dem Strich war es eine überaus inspirierende Veranstaltung, von der die GEW sich das eine oder andere abschauen kann.

Manuel Honisch, Lehrer für Sonderpädagogik und Personalrat im Wedding



Wie Deutschland zur Heimat wurde

60 Jahre nach dem Deutsch-Türkischen Anwerbeabkommen erzählen Kinder türkischer Gastarbeiter*innen ihre Erfolgsgeschichten

von Ilter Gözkaya-Holzhey

n 27 Porträts stellt Özcan Mutlu, der Herausgeber des Buches »Wie Deutschland zur Heimat wurde«, Menschen mit türkischem Hintergrund vor, die es trotz vieler Hindernisse geschafft haben, erfolgreich ihren Lebensweg zu gehen und berichtet, wie Deutschland für sie zur Heimat wurde.

Zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Türkei wurde kurz nach dem Mauerbau

»Die erste Generation

legte das Fundament für die

Entwicklung der Lebens-

bedingungen für die zweite

Generation.«

zwischen den beiden Teilen Deutschlands am 30. Oktober 1961 ein Abkommen zur Anwerbung von Arbeitskräften, in der Regel Fachkräften, unterschrieben, das den Beginn der Einwanderung markierte.

Die erste Genera-

tion legte das Fundament für die Entwicklung der Lebensbedingungen für die zweite Generation. Namenlose Held*innen haben seit den 1960er Jahren als Gastarbeiter*innen schwer gearbeitet und für die jüngeren Generationen den Weg in eine neue Heimat geebnet. Im Vorwort schreibt der Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier »Sie alle haben unsere Gesellschaft bereichert. Sie alle sind ein Teil von Deutschland! Sie alle gehören zu uns.«

»Das Mädchen hat das Zeug zum Gymnasium.«

In den Erfolgsgeschichten in dem Buch findet sich mindestens eine Lehrerin oder ein Lehrer wieder, die die türkischen Schüler*innen gefördert haben, ihnen Mut zum Lernen gemacht haben. Sie hatten oft selbst eine Einwanderungsgeschichte und sie waren mitfühlende Menschen. Doktor Dilek Gürsoy beispielsweise, die keine Empfehlung fürs Gymnasium bekam, hatte das Glück, einem solchen Pädagogen zu begegnen. Herr Bisping, der Leiter ihres Kindergartens, dessen Beruf Gymnasiallehrer war, nahm ihren Fall selbst in die Hand. Er sagte dem Direktor eines Gymnasiums: »Das Mädchen hat das Zeug fürs Gymnasium, es wäre eine Schande, wenn ihr die Chance verwehrt wür-

de.« Heute ist sie eine bekannte Ärztin, die als Erste in Europa ein Kunstherz implantiert hat.

Aber natürlich gab es auch Lehrer*innen, die wegen ihrer Vorurteile Schüler*innen türkischer Herkunft

Hindernisse in den Weg legten. Das Buch beschreibt herzzerreißende Geschichten: Von Ablehnung und Ausgrenzungen, von Mut und Zuversicht, von Kampfeswillen und großartigen Erfolgen.

Kinder, deren Familien Einwanderungsgeschichten haben, brauchen positive Vorbilder. Daher müssen erfolgreiche Menschen sichtbar sein, überall in der Gesellschaft. Schon auf dem Klappentext des Buches werden einige der bekannten Namen genannt: »Die Eltern schufteten in Schächten, Gießereien, Fabriken, die Kinder wurden Oberbürgermeister oder Professorin, Ministerin oder Unternehmer. Sie heißen Uğur Şahin und Özlem Türeci, Aygul Özkan und Belit Onay, Damla Hekimoglu und Ali Güngörmüş, Yasemin Karakaşoğlu und Ali Lacin. Sie prägen unser Land, so wie einst ihre Eltern, die als Gastarbeiter*innen nach Deutschland kamen.«

Ich bin jetzt 78 Jahre alt, über 30 Jahre lang habe ich an einer Grundschule in

Spandau unterrichtet. Ich wünsche mir sehr, dass dieses Buch bei meinen jüngeren Kolleg*innen Interesse findet und darüber diskutiert wird. Die Geschichten helfen uns heute zu verstehen und aus den Fehlern zu lernen und es in der Zukunft besser zu machen.

Ozcan Multu (Hrsg.)
Wie Deutschland
zur Heimat wurde

⇒ Özcan Mutlu (2022): Wie Deutschland zur Heimat wurde, Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, 247 Seiten, 4,50 €

Der Gewinn aus dem Verkauf des Buches, das durch die Mercator-Stiftung und die IG Metall unterstützt wurde, wird für die Ausbildung von Mädchen verwendet, deren Eltern arm sind.

Ilter Gözkaya-Holzhey, Lehrerin im Ruhestand



JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz TENDENZEN 43

:OTO: BUNDESVEREINIGUNG KULTURELLE KINDER- UND JUGENDBILDUNG (BKJ)

Ein Freiwilliges Soziales Jahr in der Kulturarbeit

Schneller als erwartet geht für Jugendliche die Schul- und Ausbildungszeit zu Ende. In einem freiwilligen Sozialen Jahr Kultur können sie Praxiserfahrungen sammeln und sich beruflich orientieren

von Ulrike Schuhose



Seit 2001 gibt es den gesetzlich geregelten Freiwilligendienst junger Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren als Freiwilliges Soziales Jahr Kultur (FSJ Kultur). Währenddessen können sich die Jugendlichen ein Jahr lang intensiv mit Kunst und Kultur beschäftigen, der Spiegelung menschlichen Daseins und gesellschaftlicher Debatten und ganz unterschiedlichen Lebensentwürfen. Die jungen Erwachsenen arbeiten ganztags in Theatern, Museen, Einrichtungen der Soziokultur, Jugendkunst- oder Musikschulen, Medienzentren oder Bibliotheken. Dabei können sie theoretisches Schulwissen anwenden, bringen Motivation und ganz neue Impulse für die Kultureinrichtungen. Sie engagieren sich in der Kulturvermittlung, im Kundenservice, in der Veranstaltungstechnik, in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, als Nachwuchs-Journalistin, Geschichtsforscher*in und/ oder in der Verwaltung. Zudem konzipieren, organisieren und führen sie ihr eigenständiges Kunst- oder Vermittlungs-Projekt durch, das von den Einsatzstellen begleitet wird. Das kann ein eigener Blog oder ein Audioguide, eine Ausstellung, ein Workshop oder eine Veranstaltung sein. Aber nicht nur Einblicke in den Arbeitsalltag und Berufsorientierung, kulturelle Teilhabe oder branchenübergreifendes Handwerkszeug von Fachkräften erhalten die Jugendlichen während des Jahres.

Frei- und Entwicklungsräume öffnen sich

Die Freiwilligen übernehmen im Laufe des Jahres Verantwortung für sich und andere und tragen mit ihrer Arbeit zu einem breiten Kulturangebot bei. Dabei lernen sie, mit organisatorischen, emotionalen und sozialen Gegebenheiten und Herausforderungen und ganz unterschiedlichen Menschen umzugehen. Sie erwerben neue Kompetenzen, gewinnen ein Stück mehr Selbstbewusstsein und Identität: Rüstzeug, das hilft, Stürmen des Ausbildungs- oder Berufslebens besser standzuhalten und später ein Stück zielorientierter den eigenen Weg zu gehen – oder einen ganz anderen Weg einzuschlagen.

Das FSJ Kultur ist inklusiv

Seit dem 1. September 2022 kann im FSJ Kultur in Berlin dank einer zusätzlichen Förderung die Inklusion für Freiwillige mit Behinderung konsequenter und passgenauer umgesetzt werden. Die Freiwilligen werden dabei umfangreicher und individueller begleitet als dies bisher im FSJ Kultur möglich war, ob im Vermittlungsverfahren, in ihrem Alltag in den Einrichtungen oder bei den Bildungsseminaren.

Die Modellphase endet zunächst am 31. August 2023, sie wird umfangreich evaluiert, um gewonnene Erkenntnisse mit dem Ziel der fortschreitenden Inklusion im FSJ Kultur umzusetzen.

Engagement wird belohnt

Für ihr Engagement erhalten die Jugendlichen ein monatliches Taschengeld, Bildungstage mit gesellschaftlichen und künstlerisch-kreativen Themen und anderen Freiwilligen, Jahresurlaub, ein Zertifikat, in dem ihre Tätigkeiten und erworbenen Kompetenzen beschrieben werden, eine pädagogische Begleitung. Umfang, Inhalt, Aufgaben und Ziele der Arbeit der

Jugendlichen werden in Kooperation mit ihnen, den Kultureinrichtungen und den Pädagog*innen der Träger festgelegt und regelmäßig evaluiert.

In vielen Hochschulstudiengängen werden für ein Jahr Engagement zwei Wartesemester angerechnet. Das FSJ Kultur gilt auch als Vorpraktikum für manche Studiengänge oder kann als praktischer Teil für die Fachhochschulreife genutzt werden. Mindestens sechs Monate dauert der freiwillige Dienst, die reguläre Dauer beträgt zwölf Monate.

»In meinem FSJ Kultur habe ich lauter Dinge gemacht, die ich mir selbst vorher nie zugetraut

hätte.« Maria, Theater Strahl

Jugendliche können sich vom 15. Januar bis zum 15. März 2023 unter www.freiwilligendienste-kultur-bildung.de um einen Platz bewerben. Das nächste Freiwilligenjahr beginnt am 1. September 2023. Weitere Infos unter www.freiwilligenbotschaft.de und bei der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e.V. unter https://www.lkj-berlin.de.

Am Dienstag, den 10. Januar 2023 um 17 Uhr haben Interessierte die Möglichkeit, in einer Onlineveranstaltung Wissenswertes – von der Anmeldung, über das eigene Kunst- oder Vermittlungsprojekt bis zum Zertifikat – rund um das Freiwillige Jahr in der Kultur zu erfahren und (ehemalige) Freiwillige und Mitarbeiter*innen zu befragen.



Informationen & Anmeldung unter info@lkj-berlin.de

Ulrike Schuhose, Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit bei der LKJ Berlin



Mitglieder des Bezirksverbandes Pankow während des siebten Warnstreik für einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz am 15.Dezember 2022.

Mit 2.500 Kolleg*innen haben sie für kleinere Klassen und gesunde Arbeitsbedingungen gestreikt.

»Inklusion in der Berufsbildung« bbz Juli/August 2022

ls behinderter Wissenschaftler stelle ich fest das gerade in der gymnasialen Oberstufe und in der akademischen Bildung die Inklusion nicht gewollt beziehungsweise barrierebehaftet ist. Seit mehr als 30 Jahren gibt es einen Kreis von Integrations- und Inklusionsforscher*innen in deutschsprachigen Ländern, der sich einmal jährlich zum Austausch von Forschungsergebnissen trifft. Kritische Stimmen aus den Reihen der Betroffenen sind nicht erwünscht und werden teilweise mit Nichtachtung sanktioniert. Die schärfste Sanktion ist, dass inklusionskritisch argumentierende Behinderte zu weiteren Inklusionsforschungstagungen nicht mehr eingeladen werden. Um sich Inklusionskritiker*innen vom Leib zu halten, befasst sich die Inklusionsforschung nicht mit der Inklusion in die gymnasiale Oberstufe. Dieses Nichtbefassen hat seinen Sinn darin, dass die Inklusionsforschung sich inklusionskritisch eingestellte Behinderte nicht heranzüchten will. Dadurch, dass Behinderte Kritik an den Forschungsbemühungen zur Inklusion üben, können die Forschungsergebnisse der Inklusionsforschung in einem dunklen Licht erscheinen. Auch wenn sich die Inklusionsforschung im Bereich Bildung mit Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention befasst, tut sie dies nur halbherzig. Sie beschränkt sich hier lediglich auf die Grundschule und die Sekundarstufe I, obwohl Artikel 24

Absatz 3 UN-Behindertenrechtskonvention u.a. einen diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung fordert. Hierfür sollen für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Dr. phil. Carsten Rensinghoff

Berater EUTB – Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, Malteser Hilfsdienst e.V.

»Warum Personalräte Einstellungen ablehnen« bbz November/Dezember 2022

In dem Artikel von F. Fröhlich wird die Position vertreten, der PR könne einer Entfristung einer Lehrkraft, die nicht über die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen verfügt, nicht zustimmen. Es wird sogar die Behauptung aufgestellt, der PR sei rechtlich daran gehindert. Ich muss sagen, dass mich neben der Tatsache. dass in dem Artikel nahezu alles sachlich unzutreffend ist, am meisten erschreckt hat, dass ich derartige Positionen in einer Gewerkschaftszeitung lesen musste. Der Inhalt des Mitbestimmungsrechtes bezieht sich auf die Eingliederung des Bewerbers/der Bewerberin, d.h. auf die einzustellende Person, die von ihr auszuübende Tätigkeit sowie auf die Eingruppierung. Der Mitbestimmung unterliegt dagegen nicht der Inhalt des Arbeitsvertrages, beispielsweise, ob ein Arbeitsvertrag nur befristet oder unbefristet abgeschlossen wird. Kein Mitbestimmungsrecht besteht auch bei der Auswahl der Bewerber*innen. Es ist ausschließlich Sache des Arbeitgebers, wer am besten für die Stelle geeignet ist. Dabei hat der Arbeitgeber einen weiten Ermessens- und Beurteilungsspielraum. Der Personalrat kann nur prüfen, ob der Arbeitgeber sich von sachfremden Erwägungen leiten ließ. Eine Ablehnung des PR mit der Begründung, der Vertrag könne nicht unbefristet abgeschlossen werden, weil die betroffene Person nicht über eine Laufbahnbefähigung verfügt, wäre rein rechtlich unbeachtlich. Soweit die Grundlagen des Mitbestimmungsrechtes bei Einstellungen. Das sollte aber die Handlungen eines gewerkschaftlich orientierten PR nicht einschränken. Die Beschäftigten müssen sich darauf verlassen können, dass der Personalrat jeden und jede – unabhängig, ob befristet oder unbefristet beschäftigt - mit gleichem Engagement vertritt. Dazu gehört, dass der Personalrat nicht nur in keinem Fall eine Entfristung verhindern darf. Dazu gehört auch, dass er auf Entfristung drängt, wenn jemand sich bewährt hat. In der Berliner Schule sind mehrere Tausend sog. LovL (Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung) beschäftigt, die meisten davon unbefristet. Bundesweit sind es mehr als 100.000. Dafür hat sich die GEW seit Jahrzehnten stark gemacht. Dafür hat sie mehr als eintausend Gerichtsverfahren erfolgreich geführt. Während in Berlin von Personalratsseite die Position vertreten wird, der PR habe die Verpflichtung, Entfristungen von LovL zu verhindern, wird in der aktuellen E&W auf S. 32 berichtet, dass die GEW Brandenburg sich mit den zuständigen Ministerien

JANUAR/FEBRUAR 2023 | bbz LESER*INNENFORUM

geeinigt hat, dass befristete Beschäftigte nach 13 Monaten Beschäftigung, wenn die Bewährung festgestellt wurde, entfristet wird – unabhängig davon, ob eine Laufbahnbefähigung vorliegt oder nicht. Das genau ist die Aufgabe einer Gewerkschaft, die sich den Interessen der Beschäftigten verpflichtet fühlt. Das Personalvertretungsrecht kennt keine Beschäftigten erster und zweiter Klasse. Die GEW täte gut daran, diesen Eindruck nicht zu erwecken.

Ilse Schaad

iebe Kollegin Fröhlich, Dein beschriebenes Problem kannten wir auch sehr gut: Da ist KollegIn A, die sich seit 1,5 oder 2 Jahren oder länger sehr gut in der Schule bewährt hat, aber: der irgendwas an den formellen Qualifikationen fehlt. Deshalb wird der PR gedrängt, der Einstellung von KollegIn B, (mit 2. Staatsexamen zuzustimmen. Ich will Euch nur darauf hinweisen, dass das nicht immer so war: In den frühen 60er Jahren wurde in den - damals geltenden - Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) die »Sonderregelung 2 Y« aufgenommen, die besagte, »InhaberInnen von Fristverträgen sind bei der »Vergabe von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen«: Diese TV-Formulierung haben wir – nach immer wieder kehrenden Diskusionen unter uns - dann immer angewandt und uns auf die Gültigkeit des BAT, dann des TV-L berufen und häufig durchgesetzt. Auch weil wir überzeugt waren, WER in der Dienststelle arbeitet, hat besonderen Anspruch auf Schutz durch den PR! Diese Formulierung findet sich im TV-L im §30, Absatz 2 und Absatz 3. In den 60er bis in dieses Iahrtausend haben wir. die GEW-Personalräte, immer dafür gekämpft, dieses vernünftige Prinzip auch anzuwenden. Das sollte meines Erachtens wieder offensiv passieren. Darüber solltet Ihr mal auf Berliner Ebene diskutieren, vielleicht auch bei anderen Landesverbänden der GEW anfragen, wie sie dies machen (z.B. Hamburg oder Bremen oder Brandenburg oder...) und nötigenfalls auch im DGB darüber diskutieren. Knut Langenbach, für die GEW im Hauptpersonalrat von 1994 – 2010

»Zusammen den ganzen Tag« bbz November/Dezember 2022

ch bin Euch dankbar dafür, dass Ihr das Thema Schule ganztägig zum Schwerpunkt der bbz 11/12 gemacht habt. Die den alle meine ungeteilte Zustimmung. Dennoch möchte ich aus meiner Sicht zwei Dinge aufführen, die ich aus der Zeit, in der ich als Koordinierende Fachkraft tätig war, die sich als ungünstig für einen gelingenden Ganztag erwiesen. Die Zusammenarbeit der Professionen, vor allem die der Zusammenarbeit der Lehrkräfte und der Erzieher*innen also zwei unterschiedliche pädagogische Kulturen, diese war oft nicht einfach. Aus meiner Sicht fehlte in manchen Situationen das Verständnis beider Berufsgruppen für die Ursachen und Hintergründe, weshalb es im Arbeitsalltag knirschte oder es störende Missverständnisse gab. Die unterschiedlichen Blickwinkel und pädagogischen Aufgabenreiche sorgten manchmal zu einem mehr Gegeneinander als zum konstruktiven Miteinander der Professionen in der Grundschule. Jedenfalls war das angestrebte arbeiten auf Augenhöhe, eine Illusion. In dieser Frage wünsche ich mir ab jetzt, im Sinne einer gelingenden Ganztagsschule, in den Schulstrukturen, den Raum für unterschiedliche Sichtweisen und pädagogische Ideen zu öffnen und gemeinsam Konzepte zu entwickeln in dem sich ein Kind 8 Stunden Schule (= 1 Arbeitstag!) zurecht finden und wohlfühlen darf. Personal! Es wird weit und breit für mehr Personal gekämpft, eingefordert oder gewünscht. Egal ob Kita, Schule, Hort, Schüler*innenladen, alle möchten junges motiviertes und fachliches Personal an Bord haben und zwar gleich. Doch woher nehmen und nicht stehlen? Ich habe erfahren wie ungünstig und schwierig die Situation der Fachschüler*innen oder die der berufsbegleitenden Auszubildenden für den Erzieher*innen Beruf ist. Ich möchte und kann im Detail an dieser Stelle nicht darauf eingehen und doch habe ich erlebt das viele Fachschulen sehr weit weg von der Basis sprich von den Pädagogischen Einrichtungen entfernt sind und ich meine dieses nicht nur im räumlichen Sinne, sondern auch weit weg von der Realität der täglichen Arbeit am Kind. Ich träume, von einer echt guten Ausbildung für den Erzieher*innen Nachwuchs, damit die vielen freien Stellen in der Zukunft von Menschen besetzt werden, die genau wissen was sie leisten können und wollen. Die Lösung? Ich habe eine Vorstellung, noch ein Traum - Eine Fachschule in Berlin unter einem Dach! Alle Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen - Gesundheitsberufe

in den Beiträgen genannten Aspekte fin-

die mit Kindern zu tun haben et cetera. Es wäre eine Uni für alle Pädagog*innen. Viele Probleme in der Zusammenarbeit könnten aus meiner Sicht nun entfallen und es würde Zeit für sinnvolle Aufgaben bringen und physische wie psychische Energien sparen. Gemeinsames arbeiten, nun endlich auf Augenhöhe. Alle Erwachsen in diesen Berufen dürften sicherlich davon profitieren und vor allem eben die Kinder. Nochmal vielen Dank Herr Fehler, Herr Pfeiffer und der SAG! Herzlichen Gruß.

Martin König, Ehemalige Koordinierende Fachkraft in Mitte und Neukölln

»Warum gute Fortbildungen dringend notwendig sind« bbz November/Dezember 2022

er Artikel überrascht mit seinem Titel. Das wissen wir seit 40 oder 50 oder 60 Jahren - auf jeden Fall seit den 80ern, als es darum ging, in den Schulen zunächst INTEGRATION - später INKLUSI-ON - zu praktizieren, aber auch mit vielen anderen neuen Entwicklungen fertig zu werden. Dass dies aber dem Berliner Senat und insbesondere der Bildungsverwaltung »schei...«-egal war, das ist den älteren KollegInnen aus diesen Jahren durchaus bewusst. Am Deutlichsten zeigt es sich am Umgang mit den Landesfortbildungsinstituten: War das »Pädagogische Zentrum« (PZ) in den 60er und 70er Jahren noch allseits recht anerkannt, dienten die beiden Folgegründungen v.a. der Bereitstellung von Proporz-Beförderungsposten und dem »Abbau durch Neuorganisation«. Ich habe bisher weder in der Zeitung noch in der GEW BERLIN gehört, dass für die Neugründung Gewerkschaft und/oder Bildungsverwaltung in Verhandlungen zu klaren Zielpunkten des neuen Instituts getreten wären. Warum das neue Institut besser und leistungsfähiger werden soll, ist also leider nicht abzusehen. Knut Langenbach

SCHREIB UNS!

Willst du auch einen Artikel aus der bbz kommentieren? Dann schreib uns an bbz@gew-berlin.de – wir freuen uns!

Blick in die Psyche

Wie ist es, wenn Krankheiten wie Psychose und Schizophrenie in eine Familie brechen? Cynthia Häfliger nähert sich der Ohnmacht, aber nicht nur ihr. auf künstlerische Weise. Das ist umso bedeutender, da Farbwahl, Farbeauftrag, Formen und Strichführung zu verdichten vermögen, was Worte allein kaum fassen können. Was bedeutet es für jemanden und das



→ Cynthia Häfliger (2022): »Fremde Blicke«, Kunstanstifter, 136 Seiten, 24€

xtra **∃**uch

ANZEIGE



extrabuch@t-online.de

www.extra-buch.de

Mo-Fr 10-20 Uhr • Sa 10-18 Uhr

dazugehörige Umfeld, wenn die Psyche krankt? Bild und Text erzählen aus der Perspektive von Lars' Schwester, wie Lars von der Familie Abstand nimmt, und in eine Psychose abrutscht, Ausgestellt war der Comic bereits auf dem Fumetto Comic Festival 2022 in Luzern und wurde außerdem von der Deutschen Akademie für Kinder- und Jugendliteratur zum Bilderbuch des Monats Mai ausgewählt. Damit erhält Cynthia Häfliger mit ihrer Abschlussarbeit bereits große Aufmerksamkeit, verschafft aber auch einer psychischen Krankheit Gehör. Von vielen in der Gesellschaft immer noch nicht als «richtige« Krankheit angesehen, ist das Betroffensein von Psychose, Schizophrenie oder auch Depression viel mit Scham besetzt. Zwischen Bild und Wort macht Cynthia Häfliger Lars' veränderte Wahrnehmung von sich Selbst und auch seiner Umwelt sichtbar, und hebt gerade aufgrund der Erzählhaltung, die Bedeutung des nahen Umfelds des Erkrankten hervor. Lars' Schwester ist für die Leser:innen einerseits Reflektorfigur wie auch Filter des Erzählten. Dabei wird auch die zentrale Frage nach der Schuld gestellt. Hätten wir etwas tun können? Hätten wir anders handeln müssen? Mit der Suche nach dem Zeitpunkt, wann alles begann, zeigt Cynthia Häfliger auch, dass die Frage nach der Ursache und Schuld weder geklärt werden kann noch den Erkrankten hilft. Wer mehr wissen will, findet im Anhang informative Adressen für eine mögliche Unterstützung für Deutschland und für die Schweiz.

Rezension von Farriba Schulz

Über Widersprüchliches in modernen Freiheitsversprechen

Corona-Kritiker mit Blumenketten. Künstlerinnen, die naturwissenschaftliche Erkenntnisse infrage stellen, Journalisten, die sich als Rebellen gegen angebliche Sprechverbote inszenieren: Der libertäre Autoritäre hat Einzug gehalten in den politischen Diskurs. Er sehnt sich nicht nach einer verklärten Vergangenheit oder der starken Hand des Staates, sondern streitet lautstark für individuelle Freiheiten. Etwa frei zu sein von Rücksichtnahme, von gesellschaftlichen Zwängen - und frei von gesellschaftlicher Solidarität. Der libertäre Autoritarismus, so Carolin



→ Carolin Amlinger, Oliver Nachtwey (2022): »Gekränkte Freiheit – Aspekte des libertären Autoritarismus«. Suhrkamp, 480 Seiten, 28 €

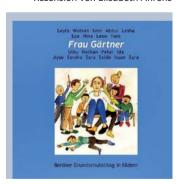
Amlinger und Oliver Nachtwey, ist eine Folge der Freiheitsversprechen der Spätmoderne: Mündig soll er sein, der Einzelne, dazu noch authentisch und hochgradig eigenverantwortlich. Gleichzeitig erlebt er sich als zunehmend machtund einflusslos gegenüber einer komplexer werdenden Welt. Das wird als Kränkung erfahren und äußert sich in Ressentiment und Demokratiefeindlichkeit. Auf der Grundlage zahlreicher Fallstudien verleihen Amlinger und Nachtwey dieser Sozialfigur Kontur. Sie erläutern die sozialen Gründe, die zu einem Wandel des autoritären Charakters führten, wie ihn noch die Kritische Theorie sich dachte. Die Spätmoderne bringt einen Protesttypus hervor, dessen Ruf nach individueller Souveränität eine Bedrohung ist für eine Gesellschaft der Freien und Gleichen: die Verleugnung einer geteilten Realität.

Gezeichneter Einblick in die Grundschule

Frau Gärtner ist Grundschullehrerin. Sie liebt ihren Beruf, auch wenn sie manchmal an den Widrigkeiten des Schulalltags verzweifeln möchte. Und sie kann zeichnen! Das ist ein Glück, denn so macht sie sich mit spitzer Feder Luft und gewährt uns den Blick auf ihr tägliches Tun. Was andere Berufskolleg*innen in Glossen und satirischen Texten über das Lehrer-*innen-Dasein mitteilen, zeigt Frau Gärtner in 88 feinen, aquarellierten

Zeichnungen. Wir begleiten Frau Gärtner durch ihr Schuliahr, Dabei betrachten wir Szenen voller Situationskomik, die aus den unerwarteten Reaktionen der Kinder auf den sorgsam geplanten und den mit vielfältigem Material gestützten Unterricht erwächst. - Wir schauen aber auch auf die mannigfaltigen Herausforderungen. die Frau Gärtner zu bewältigen hat. Immer wieder gilt es, flexibel auf die wechselnden Umstände und das Verhalten der Kinder zu reagieren, denn an Überraschungen ist in der Schule niemals Mangel. An Unterstützung und Ausstattung aber schon. Ein, zwei zusätzliche Arme könnten da durchaus hilfreich sein. Frau Gärtner kann sich auch selbst auf die Schippe nehmen. Die begleitenden Texte in sachlichem Tonfall werden durch die Zeichnungen ironisch gebrochen, indem sie die Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit illustrieren. Ob es die erschwerten und häufig variierenden Unterrichtsbedingungen sind, die die Pandemie mit sich bringt, oder neue Aufgaben, die ganz nebenbei dazukommen - das alles kostet Kraft. Am Schuljahresende ist Frau Gärtner erschöpft. Die Betrachtenden können es verstehen. - Und so wünscht man sich zuletzt mehr Unterstützung für Frau Gärtner und alle ihre Kolleg*innen bei ihrer so wichtigen und wertvollen Arbeit mit den Kindern.

Rezension von Flisabeth Ahrens



→ Sylvia Villwock (2022): »Frau Gärtner - Berliner Grundschulalltag in Bildern«, Books on Demand, 192 Seiten, 25 €

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

- Theatermethoden für Sprech- und Stimmtraining
- Umgang mit unfairer Argumentation
- Das Puppenspiel in der p\u00e4dagogischen 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

SERVICE



Erkunden Sie die Welt des Wassers!

Wir haben Bildungsangebote für die Klassen 1-10 für Sie im Gepäck!

klasseWasser.de

blauesklassenzimmer.berlin

Materialpakete für Ihren Unterricht

Einzelne <u>Unterrichtsma</u>terialien

Wasser-Workshops für Ihre Klasse



MATERIAL

Leseförderungsaktion «Ich schenk dir eine Geschichte«

Lehrkräfte können bis 31. Januar 2023 Buch-Gutscheine für ihre 4. und 5. Klassen sowie Förderschulund Willkommensklassen für die Aktion »Ich schenk dir eine Geschichte« zum Welttag des Buches 2023 bestellen. Verschenkt wird der Comicroman »Volle Fahrt ins Abenteuer« von Autorin Katharina Reschke und Illustrator Timo Grubing, Das Buch bekommen die Schulkinder gegen Vorlage des Gutscheins im Aktionszeitraum vom 21. April bis 31. Mai 2023 während eines Klassenbesuchs von ihrer örtlichen Buchhandlung geschenkt. »Ich schenk dir eine Geschichte« ist eine gemeinsame Aktion von Stiftung Lesen, Stiftung

Buchkultur und Leseförderung des Börsenvereins, Deutsche Post, cbj Verlag und ZDF. Seit 1997 erhalten Schüler*innen rund um den UNESCO-Welttag des Buches am 23. April ein Buchgeschenk.



Die Anmeldung ist möglich unter www.welttag-desbuches.de/anmeldung

Hörspiel-Podcast blickt 18 Jahre in die Zukunft

Wie leben, arbeiten und denken wir im Jahr 2035 und wie blicken wir dann auf unsere Vergangenheit zurück? Diese Frage steht im Mittelpunkt einer neuen Hörspielreihe der ARD-Landesrundfunkanstalten in Kooperation mit Deutschlandradio. »2035 – Die Zukunft beginnt jetzt« eröffnet ein Multiversum verschiedener Visionen

der nahen Zukunft, erzählt aus der Sicht junger Menschen, die 2022 ihren Schulabschluss gemacht haben. Was ist 2035 aus ihren Träumen geworden? Und wie sieht die Welt um sie herum nun aus?



Jetzt anhören unter www.ardaudiothek. de/sendung/2035-diezukunft-beginnt-jetztoder-scifi-mit-niklaskolorz/12121989/

AKTIVITÄTEN

Ausschreibung »Umweltschule in Europa/Internationale Nachhaltigkeitsschule«

Seit 20 Jahren nehmen Berliner Schulen aller Schulformen an der Ausschreibung »Umweltschule in Europa/ Internationale Nachhaltigkeitsschule« teil. Diese Auszeichnung gehört zum Eco-School-Netzwerk der Umweltbildungsorganisation Foundation for Environmental Education (FEE), in Deutschland vertreten durch die Deutsche Gesellschaft für Umwelterziehung (DGU). Für die Schule muss je ein Handlungsfeld aus den verbindlichen Jahresthemen und aus den freien Themen eines BNE-Bereiches gewählt werden. Die verbindlichen Themen 2023 sind: Demokratie - Nachhaltige Entwicklung und demokratische Prozesse (Beteiligung) in der Schule Konsum - Nachhaltiger Konsum - ökologische und soziale Verantwortung Klima – Maßnahmen zum Klimaschutz (bezogen auf das Nachhaltigkeitsziel Nr. 13 der Agenda 2030). Die Bearbeitung der ausgewählten Handlungsfelder bzw. deren Planung und Durchführung in Unterricht und Schulleben erfolgt im Schuljahr 2022/2023.

Die Anmeldung muss bis Ende Januar 2023 erfolgen. Kontakt und Beratung: petra.brandstaedter@senbjf.berlin.de

Mit DIR sind wir die GEW! – Offenes FLINTA-Treffen zu den GEW-Wahlen

Kommt zum offenen FLINTA-Treffen zu den GEW-Wahlen am 11. Januar 2023 ab 17 Uhr im GEW-Haus. FLINTA steht für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, trans und agender Personen. Bei den Mitgliedern der GEW BERLIN liegt der Frauenanteil weit über 70 Prozent! Der Frauenanteil in



Supervision, Coaching, Beratung

Erfahrung seit über 25 Jahren in den Bereichen Schule und Erziehung

Hoferichter Supervision Berlin



Karena Hoferichter Haydnstraße 4, 12203 Berlin oder Marschnerstraße 12, 12203 Berlin Telefon: +49 (0)171 32 13 804 Telefax: +49 (0)30 84 30 99 92



E-Mail: info@hoferichter-supervision.de www.hoferichter-supervision.de







Von hier an geht es aufwärts!

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.

Kosteniibernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden www-leisberg-klinik-de



KLAPPE AUF, GRIPS AN.



ANZFIGE

Bubble Jam -Rimini Protokoll (2:)



Eine Cloud-Performance mit Smartphones

5. bis 12. Januar

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



unseren Gremien und bei den GEW-Aktiven liegt nach wie vor deutlich darunter. Wir suchen Mitstreiterinnen*, die gemeinsam mit uns die Arbeit in der Landesdelegiertenversammlung, in den Bezirken und Fachgruppen, im Sprecherinnenrat oder in der jungen GEW mitgestalten und (nicht nur) feministische Themen voranbringen! Du bist vage interessiert, weißt aber nicht worum es geht und willst dich erstmal zu nichts verpflichten? Dann bist du bei unserem offenen Treffen genau richtig! Hier ist die Gelegenheit, andere GEW-Aktive bei einem gemütlichen Feierabend-Getränk kennenzulernen. Wir informieren über Strukturen und Ahläufe in der GEW, tauschen uns über Mitmach-Möglichkeiten aus und bringen euch mit Leuten aus eurem Bereich in Kontakt. Keine Lust, alleine zu kommen? Bring eine Kollegin* mit! Es wird Getränke und einen kleinen Imbiss geben. Wir bitten deshalb um eine Anmeldung unter: www.gewberlin.de/veranstaltungen/detailseite/ mit-dir-sind-wir-die-gew-offenes-flintatreffen-zu-den-gew-wahlen



Wann: Mittwoch, den 11. Januar ab 17 Uhr Wo: GEW BERLIN, Ahornstr. 5, 10787 Berlin, Raum 31/32

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 oder schau im Veranstaltungskalender auf der GEW-Webseite: www.gewberlin.de/veranstaltungskalender/events/list. Euer Senior*innen-Team

Senior*innen Lichtenberg

• Dienstag, 24. Januar | 10.30 Uhr Besuch der Ausstellung »Alltag in der DDR« in der Kulturbrauerei

Wir werden durch die Dauerausstellung, die das Leben der Ostdeutschen in den 1970er und 1980er Jahren im Betrieb, in der Öffentlichkeit und im Privaten zeigt geführt. Alltagsgegenstände werden durch historische Dokumente, Zeitzeugenberichte und zeitgenössisches Filmmaterial ergänzt, um den DDR – Alltag aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten. Treffpunkt: 10.30 Uhr Danziger Str./Ecke Knaackstr., Fahrverbindung: Station Eberswalder Straße: U 2. M1. M10, Tram 12, Kontakt: Barbara Schütz, Tel. 030/472 74 77

Senior*innen Pankow

• *Dienstag, 17. Januar* | *12.45* Uhr **Besuch mit Führung im Samurai Museum**, Treffpunkt: 12.45 Uhr vor dem Museum, Auguststr. 68, 10117 Berlin, Beitrag: 5 Euro

Dienstag, 14. Februar I 10.00 Uhr Besichtigung des Abgeordnetenhauses Treffpunkt: 10 Uhr vor dem Abgeordnetenhaus (Ausweis bitte mitbringen), Niederkirchnerstr. 5; Eintritt frei

Chor

4. und 18. Januar, 8. und 22. Februar um 17.00 Uhr, Lette Verein,

09. JAN	16.30 UHR	GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität	
10. JAN	17.00 UHR	AG Inklusion	
10. JAN	18.00 UHR	Junge GEW	
10. JAN	19.00 UHR	Schwule Lehrer	
13. JAN	18.00 UHR	Sprecherinnenrat – offenes Treffen	
17. JAN	17.00 UHR	AG Medienbildung	
18. JAN	14.30 UHR	Senior*innen/Junge Alte	
18. JAN	17.00 UHR	GEW-Info-Veranstaltung berufsbegleitendes Referendariat (Beginn 30.01.2023)	
19. JAN	18.00 UHR	Kita AG	
20. JAN	18.00 UHR	Fachgruppe Erwachsenenbildung /MV mit Bewilligung der Bilanz 22	
24. JAN	17.00 UHR	AG Quereinstieg	
25. JAN	17.00 UHR	AG Frieden	
26. JAN	15.30 UHR	AG Jugendliteratur und Medien	
26. JAN	17.00 UHR	GEW-Veranstaltung Berufseinstieg Berliner Schule 2023	
06. FEB	16.30 UHR	GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität	
09. FEB	17.00 UHR	Fachgruppen Gymnasium und ISS/Gemeinschaftsschule	
09. FEB	18.00 UHR	Neumitgliedertreffen	
14. FEB	17.00 UHR	GEW-Veranstaltung Quereinstieg als Lehrer*in und berufsbegleitende Ausbildung in Berlin	
14. FEB	18.00 UHR	Junge GEW	
14. FEB	19.00 UHR	Schwule Lehrer	
15. FEB	17.00 UHR	AG Frieden	
16. FEB	17.00 UHR	LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung	
17. FEB	18.00 UHR	Fachgruppe Erwachsenenbildung – offenes Treffen	
20. FEB	09.00 UHR	Sprecherinnenrat der GEW BERLIN Online-Workshop mit Katharina Debus	
21. FEB	17.00 UHR	AG Medienbildung	
21. FEB	17.00 UHR	GEW-Veranstaltung Verbeamtung nach dem Referendariat	
21. FEB	11.00 UHR	GEW Bezirk Mitte – Vertrauensleutekonferenz	
23. FEB	15.30 UHR	AG Jugendliteratur und Medien	
23. FEB	17.00 UHR	AG Quereinstieg	
28. FEB	18.00 UHR	Abteilung Berufsbildende Schulen	
3. MÄRZ	18.00 UHR	Sprecherinnenrat der GEW BERLIN Lesung und Gespräch mit Antje Schrupp	

HINWEIS

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

Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Peter Sperling und Christine Naumann, Tel. 030/28 43 25 01

Singkreis

11. und 25. Januar; 1. und 15. Februar, 16:30 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin: Kontakt: Luis von

Simons, Tel. 0170/544 60 76 und Ulfert Krahé, Tel. 030/833 33 63

Stammtisch GEW Ruheständler*innen

25. Januar und 22. Februar um 14.30 Uhr im GEW-Haus, Kontakt: Monika Rebitzki, Tel. 030/471 61 74

JANUAR/FEBRUAR 2023 | **bbz** SERVICE 47

Mit dir sind wir die GEW



Mit 30.000 Mitgliedern sind wir DIE Interessenvertretung der Bildungsarbeiter*innen in Berlin! Wir denken Bildung weiter als nur bis zur nächsten Wahl. Wir wissen, wovon wir reden, denn wir kommen aus den Schulen, Kitas und Unis der Stadt. Von Januar bis April 2023 werden die Gremien der GEW BERLIN neu gewählt. Werde aktiv, du kannst dich auf allen Ebenen, Fach- und Personengruppen, Bezirken und Abteilungen, einbringen. Es lohnt sich!



www.gew-berlin.de/ gremienwahlen-2023

