bbz
Berliner Bildungszeitschrift

GEW BERLIN

März / April 2023

GESUND IN KLEINEREN KLASSEN

SCHULE
Fünf Noten für Deutsch

GEWERKSCHAFT
Streikrecht ist Menschenrecht

KIJUSO
Kommunikation ermöglichen

I KOLUMNE

Auf Umwegen ins Schulbusiness

von Johannes Wehrle

Man kann ja in Deutschland auch Lehrer*in werden, indem man nach 13 Jahren in der Schule ein Studium absolviert, das der Schule erschreckend ähnlich ist. Wie ähnlich, weiß ich, denn ich selbst habe nach dem Abitur zwei Jahre auf Lehramt studiert.
In den hinteren Reihen wird gekichert, zu spät gekommen und nicht aufgepasst, vorne melden sich die Streber*innen und Pflichterfüller*innen und beißen sich beim in-Echtzeit-mitschreiben auf die Lippe, zwischendrin ein breites schwer zu erreichendes Mittelfeld. Während ich also als Zwanzigjähriger den Mitstudierenden dabei zusehen konnte, langsam aber nahtlos die Seiten zu wechseln, überkam mich eine Panik, für immer im System Schule gefangen zu sein.
Also habe ich einen harten Schnitt gemacht und mich ganz in die Welt der Musik gestürzt. Im Rückblick fühlt es sich ein bisschen an wie ein Gap-Year, das dann doch 16 Jahre gedauert hat. Ich habe auf dieser musikalischen Weltreise mit Musiker*innen aus der ganzen Welt gespielt, gesprochen und bin mit ihnen gereist. Habe für die Google Chefetage und für autonome Jugendzentren Musik gemacht, für Multimillionäre und Punks. Habe einen Diplom-Studiengang absolviert, der sich so gar nicht wie Schule angefühlt hat, sondern sehr freiheitlich organisiert war. Ich habe mich in der Großstadt rumgetrieben und bin auf Dorffesten aufgetreten, habe Nächte durchgeübt und Tage verschlafen.
Ich habe Pleiten und unerwartete Erfolge erlebt, leergefegte Clubs und jubelnde Stadien. Im großen Bogen bin ich nun doch wieder an der Schule gelandet, die ja auf ihre ganz eigene Weise (bitte nicht weitersagen) auch zu einem guten Teil aus Showbusiness besteht. In diesem Sinne: The Schule must go on. Das Publikum ist nie schuld. Und Umwege sind auch nur eine wunderschön geformte Zielgerade.

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

ZEICHNUNG: RUTH HEBLER

Feministisch. Solidarisch. Gewerkschaftlich.

Der Internationale Frauentag am 8. März war schon immer ein kämpferischer Tag. Es ging nie um Blumen

FOTO: PRIVAT

Katrin Wagner ist Co-Organisatorin der gewerkschaftlichen Demo zum 8. März

Über 70 Prozent der GEW-Mitglieder sind Frauen und so überrascht es nicht, dass feministische Kämpfe und der Einsatz gegen Diskriminierung fester Teil unserer Beschlusslage sind. Doch was unterscheidet uns, wenn wir als GEW feministische Arbeit leisten wollen? Es ist mitnichten nur die Tatsache, dass die Mehrheit unserer Mitglieder weiblich ist.

Während wir uns für einen TV-Gesundheitsschutz und bessere Arbeits- und Lernbedingungen in den Schulklassen einsetzen, sehen wir auch unsere Kolleg*innen in den Kitas, den Ganztagsbetreuungen und der Jugendhilfe. 93 Prozent von ihnen sind Frauen. Diese Bereiche leiden besonders unter Personalmangel, schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen. Die Kolleg*innen im Ganztag sind unverzichtbare Unterstützung für Lehrkräfte. Die Kolleg*innen in den Kitas ermöglichen vielen Eltern ihre Berufstätigkeit und die Arbeit der Kolleg*innen in der Sozialarbeit kann Leben retten. In der Wissenschaft sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen für alle eine Zumutung. Doch vor allem Müttern fehlt es an Sicherheit für ihren Lebensunterhalt und planbaren Perspektiven. Karrieren werden so oft ausgebremst.

Die GEW muss als Interessenvertretung täglich gegen Ungleichheiten kämpfen, die historisch gewachsen sind, einfach, weil bestimmte Tätigkeiten als weniger wertvolle »Frauenarbeit« gelten. »Systemrelevante« Aufgaben, deren Bezahlung der Verantwortung und Belastung nie gerecht geworden ist. Auf den Fachkräftemangel mit der Forderung nach längeren Arbeitszeiten zu antworten, ist mehr als zynisch.

Zu Überlastung und Frust addiert sich die private Fürsorgearbeit, die immer noch zum deutlich größeren Teil von Frauen geleistet wird. Außerdem Inflation, steigende Mieten und Klimakollaps – wer glaubt, Yoga und Achtsamkeitskurse könnten so eklatante Systemfehler ausgleichen, möge mir verraten, woraus seine Räucherstäbchen gemacht wurden.

Aber was sollte feministische GEW-Arbeit über geschlechterbewusste Arbeitskämpfe hinaus bedeuten? Mit dem Einsatz für diskriminierungsfreie Bildung müssen wir pädagogische Grundlagen schaffen, um Vielfalt sowie sexuelle und körperliche Selbstbestimmung der neuen Generationen mitzuprägen. Wir müssen uns solidarisch zeigen mit Kolleg*innen auf der ganzen Welt, die sich für diskriminierungsfreie Bildung einsetzen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen oder mit dem Einsatz für Demokratie und Menschenrechte ihr Leben riskieren. Wir müssen uns einsetzen für Lehrer*innen, die heimlich versuchen, Mädchen Lesen und Rechnen beizubringen, mit Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die aus Universitäten verbannt wurden und die für ihre Rechte kämpfen.

Als Beschäftigte in Bildung, Pädagogik und Wissenschaft sind GEW-Mitglieder in einem solidarischen Bund miteinander, auch wenn Streikrechtsbegrenzungen und rechtliche Regelungen es oft schwer machen, gemeinsam auf die Straße zu gehen. An diesem 8. März wollen wir alle Kolleg*innen zusammenbringen, unsere Forderungen gegenseitig unterstützen und dabei ein Zeichen der Solidarität setzen.

41 GEWERKSCHAFT Am 1. März 2023 kommt es zwischen der GEW und der Bundesrepublik Deutschland vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte zum Showdown in der Frage: Müssen Beamt*innen ein Streikrecht erhalten? Mit seiner Rede am Tag für Menschenrechte setzt sich Christoph Wälz für ein umfassendes Streikrecht ein.

31 SCHULE
Fünf Teilnoten müssen die Lehrer*innen allein für das Fach Deutsch geben. Wie sinnvoll ist diese Information an die Erziehungsberechtigten für die Einschätzung ihrer Kinder? Nachvollziehbarer wäre eine Bewertung, wie sie lange Zeit für das Fach Englisch galt. Einen Diskussionsbeitrag dazu liefert unser Leser Jens-Robert Schulz.

24 KIJUSO
Die Heilpädagogin Claudia Nuß-Jansen arbeitet in einer Beratungsstelle für Unterstützte Kommunikation. Sie fordert von der Politik, dass die Teilhabe von Menschen, die sich lautsprachlich nicht oder nur eingeschränkt mitteilen können, stärker in den Fokus rückt. Jeannine Schätzle sprach mit ihr im Rahmen unserer Reihe »Sozialarbeiter*innen«.

TITELBILD, OBEN LINKS UND RECHTS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE; UNTEN LINKS: IMAGO IMAGES/WESTEND61; UNTEN RECHTS: IMAGO IMAGES/MOMENTPHOTO/KILLIG

INHALT

Kolumne | Standpunkt | kurz & bündig | Impressum | Leser*innenforum 2-7 | 47

TITEL

Kein Yoga mit der KMK – Streikrekord für kleinere Klassen *Anne Albers* 9

Streikbesuch an der Erika-Mann-Grundschule im Wedding *Christina Bauermeister* 12

Auch mehr von uns ist besser für alle *Christoph Wälz* 14

In kleinen Lerngruppen kommt jedes Kind mal dran *Laura Pinnig* 16

Plädoyer für kleinere Klassen *Norman Heise* 18

Die Teilzeitfalle *Maximilian Tessenow / Anne Albers* 20

KINDER-, JUGENDHILFE & SOZIALARBEIT

Interview: Nuß-Jansen über Unterstütze Kommunikation *Jeannine Schätzle* 24

Psychisch gesund trotz steigender Belastung *Jeannine Schätzle* 27

Ein Kitajahr nach der Pandemie *Cem Erkisi* 28

Gute Arbeitsbedingungen an Ganztagsschulen *Ronny Fehler* 29

SCHULE

Studie zur Arbeitszeit von Berliner Lehrkräften *Frank Mußmann* 30

Wo sind bloß die Lehrkräfte hin? *Carla Siepmann* 32

Fünf Noten für Deutsch *Jens-Robert Schulz* 33

Gender Budgeting ist der Turbogang zur Gleichstellung *Elke Gabriel / Friederike Peiser* 34

Interview: »Das Gleichstellungsziel muss top-down gesteuert werden« *Elke Gabriel / Friederike Peiser* 35

Digitalisierung ist kein Garant für Schulerfolg *Detlef Träbert* 37

TENDENZEN

Warum habe ich nichts gegen das Mobbing gesagt? *Mira* 38

RECHT & TARIF

Still not loving the Surface-Endgerät *Robert Odarjuk und Anne Albers* 40

GEWERKSCHAFT

Gruppen der GEW 41

Didf-Jugendverband erhält den Mete-Ekşi-Preis 2022 *Peter Baumann* 42

Streikrecht ist Menschenrecht *Christoph Wälz* 43

Quo vadis, GEW? *Ilse Schaad* 44

Vorstellung der Kandidat*innen für den GLV 45

Traueranzeige Beate Huhs 45

GLOSSE

Kleinere Klassen? – Blödsinn! *Gabriele Frydrych* 46

SERVICE

Theater | Bücher | Materialien | Aktivitäten 48

8 TITEL Am 8. Februar 2023 streikten 4.000 Lehrkräfte zum achten Mal für einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz und brachen den bisherigen Streikrekord. Gemeinsam fordern wir kleinere Klassen und gute Arbeitsbedingungen. Im Schwerpunkt blicken wir auf die bisher neun Warnstreiks zurück und beantworten die Fragen zu den Forderungen der GEW.

Die GEW BERLIN begrüßt zehn weitere Lehrkräfte für Erstsprachenunterricht als neue Mitglieder. Innerhalb der GEW setzen wir uns unter anderem dafür ein, dass die Kolleg*innen entfristet werden. Der Erstsprachenunterricht ist ein wichtiger Bestandteil für eine weltoffene und inklusive Berliner Schule. Wir freuen uns, dass sich immer mehr Erstsprachenlehrkräfte uns anschließen. Gemeinsam sind wir stark! Danke vor allem an Gökhan Akgün, Vorsitzender der GEW Friedrichshain-Kreuzberg, für seine unermüdliche Arbeit für die Kolleg*innen.

FOTO: GEW BERLIN

Berliner Verwaltungsgericht: Ausbildung von Quereinsteigenden hat keine Rechtsgrundlage

Für die Tätigkeit von mehreren Tausend Quereinsteigenden als Lehrkräfte in Berlin gibt es keine ausreichenden rechtlichen Grundlagen. Es fehlten Regelungen für das berufsbegleitende Studium, entschied das Berliner Verwaltungsgericht in einem Urteil von Mitte Januar. Geklagt hatte eine Diplom-Biologin, die Grundschullehrerin werden will und 2013 in das »QuerBer«-Programm aufgenommen wurde. Als Biologin war sie für das Fach Sachkunde/Naturwissenschaften bereits qualifiziert, es fehlten aber die Fächer Deutsch und Mathematik, die Voraussetzung für alle Grundschullehrkräfte in Berlin sind. In Mathematik bestand die Klägerin die Prüfungen nicht. Mit ihrer Klage wollte sie erreichen, dass sie die berufsbegleitenden Studien fortsetzen kann, um die Prüfung nachzuholen. Das Verwaltungsgericht Berlin stellte nun fest, dass dem gesamten Lehrkräfte-Quereinstieg die rechtliche Grundlage fehlt. Die GEW BERLIN hat von Beginn an verbindliche Regelungen für die Ausbildung im Studienzentrum StEPS angemahnt. Nun ist die Senatsbildungsverwaltung in einem vom GEW-Rechtsschutz gestützten Verfahren dazu gezwungen, schnell nachzuarbeiten. Betroffen sind nicht nur die Prüfungen, sondern auch das Verfahren bei Ausfallzeiten wie Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit. Die GEW schlägt ein Kontroll- und Steuerungsgremium in Form eines Beirats vor mit Vertreter*innen der Universitäten, der Studienteilnehmer*innen und der Beschäftigtenvertretungen. Nach dem Urteil können Quereinsteiger*innen, die ihre berufsbegleitenden Studien nach den jetzigen Vorgaben endgültig nicht bestanden haben, innerhalb eines Jahres Widerspruch einlegen.

Blackbox Lehramts-Studierende

Rund 60 Prozent der neu eingestellten Lehrkräfte haben in diesem Schuljahr keine oder keine vollständige Lehramtsausbildung. Nach wie vor verlassen zu viele Lehramtsstudierende die Hörsäle schon im Bachelorstudium und die Hochschulen tappen bei den Gründen weiter im Dunkeln. Wir als GEW beraten viele Studierende und wissen aus den Gesprächen: Umfassende Beratungsangebote oder Abschlussstipendien, die Studierende während des Praxissemesters finanziell entlasten, wären ein erster Schritt. Um mehr Absolvent*innen für das anschließende Referendariat in Berlin zu binden, braucht es zudem gezielte Maßnahmen des Landes Berlin zur Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Kinderbetreuung sowie Sonderzuschläge. Der Ausbau der Lehrkräftebildung muss in den Hochschulverträgen ab 2024 finanziell und dauerhaft abgesichert und Studienplätze erhöht werden. Angesichts der in der neuen Bevölkerungsprognose von September 2022 nach oben korrigierten Entwicklung der Zahl der Schüler*innen muss auch die Lehrkräftebedarfsprognose so schnell wie möglich aktualisiert werden, um noch Eingang in die Hochschulvertragsverhandlungen nehmen zu können.

Diskussion zur Zukunft der Lehrkräftebildung

Die GEW BERLIN und »Schule muss anders« wollten am 24.1. von der Politik wissen: Wie wollen sie verhindern, dass die Kinder, die noch in der Kita sind, nicht ihre ganze Schullaufbahn unter den Mangelerscheinungen des Systems leiden. Zahlen lügen nicht. Sie legen die Realität schonungslos da und können damit für Unbehagen sorgen. Und so kam auch bei Alexander Slotty (Staatssekretär für Bildung) und Armaghan Naghipour (Staatssekretärin für Wissenschaft) mit Blick auf die Ausbildungszahlen für den Lehrkräfteberuf ein ungutes Gefühl auf. Die Zielzahlen in den Hochschulverträgen (2014-2017: 1000 pro Jahr, 2018-2022: 2000 pro Jahr) wurden in den vergangenen Jahren nie erreicht. Nun werden die Hochschulverträge wieder neu verhandelt. Wieder für fünf Jahre. Wird endlich alles anders oder bleibt nur das ungute Gefühl, das sich spätestens in fünf Jahren wieder meldet? Neben Slotty und Naghipour waren auch der Vizepräsident der HU Berlin Niels Pinkwart sowie die wissenschaftspolitischen Sprecher*innen von SPD (Ina Czyborra), Grüne (Laura Neugebauer) und LINKE (Tobias Schulze) geladen. Die Diskussion stieß auf reges Interesse, vor allem bei Lehramtsstudierenden, jungen Kolleg*innen und 50 Teilnehmende waren im GEW-Haus und 350 im Netz via Videokonferenz.

Die Antworten der Politik können Sie hier nachlesen: www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/revolution-drunter-geht-es-nicht

So schlecht wie die Arbeitsbedingungen sind, kann ich gar nicht arbeiten

Mit einer großen Postkartenaktion bringt die GEW BERLIN aktuell die schlechten

Arbeits- und Betreuungsbedingungen in den Berliner Kitas auf die Schreibtische der politischen Entscheider*innen. Die Postkarten, die von den Erzieher*innen digital ausgefüllt werden, verschickt die GEW per Post an die Politik und erinnert bei dieser Gelegenheit an das ein oder andere Wahlversprechen. Werde deinen Frust jetzt los:

www.gew-berlin.de/fileadmin/media/publikationen/be/KiJuSo/Postkarte-Erzieherinnen-1-aktive-Textfelder-final.pdf

Berliner Bildungs-Lotterie

6 aus 400: So viele Anträge auf Gleichwertigkeit von internationalen Lehramtsabschlüssen hat Berlin 2021 positiv entschieden und das mitten im größten Lehrkräftemangel seit Jahrzehnten. Wir als GEW wurden nicht müde zu betonen: Berufserfahrungen müssen berücksichtigt und Qualifikationen anerkannt werden. Nun hat die Bildungsverwaltung endlich nachgesteuert, wenn auch nur halbherzig. Es fehlen immer noch Regelungen für Ermäßigungsstunden für das Nachholstudium, wenn Lehrkräfte bereits an der Schule tätig sind und eine finanzielle Unterstützung für ein solches Studium. Und von jetzt auf gleich könnte die Verwaltung auf die Gebühren für die Anerkennung (220 Euro) verzichten.

Bachelor-Lehrkräfte in Brandenburg

Brandenburgs Bildungsministerin Britta Ernst (SPD) wartet im Kampf der Bundesländer gegen den bundesweiten Lehrkräftemangel im Brandenburger Alleingang mit einem neuen Vorstoß auf. Die Berliner Nachbarn ermöglichen künftig auch Quer- und Seiteneinsteigenden eine Beamtenlaufbahn, die nur über einen Bachelorabschluss verfügen und zwar unabhängig davon, ob die Bewerber*innen ein Schulfach studiert haben (Titel: Bildungsamtsrätin/-rat, Besoldung A12) oder nicht (Bildungsamtsfrau/-mann, Besoldung: A11). Dafür müssen die Lehrkräfte noch eine 18-monatige Qualifizierung durchlaufen. Dazu erreichte uns ein Leserbrief unseres Mitglieds Wilfried Seiring, den wir an dieser Stelle gekürzt abdrucken. »Die Absicht des Bildungsministeriums sogenannte Bachelor-Lehrer*innen einzustellen, ist nicht nur ein spektakulärer Länder-Alleingang, der zwar dem desaströsen Mangel an Lehrkräften geschuldet ist, er ist vor allem eine Katastrophe für die nächste Generation. Sie kann meines Erachtens nur verantwortet werden, wenn sie als Notmaßnahme zeitlich begrenzt wird und die Bachelor-Absolvent*innen dienstlich verpflichtet werden, sich das beruflich erforderliche Rüstzeug über eine gründliche Ergänzungsausbildung nachzuholen. Erschüttert liest man, dass die Bachelor-Absolvent*innen mit jedem beliebigen Abschluss kommen können, sie also nicht einmal Fächer mitbringen müssen, die mit Schulfächern übereinstimmen. Das bedeutet eine Niveau-Absenkung, die es seit 1920 in Deutschland nicht mehr gegeben hat!« (…)

Schulzeugnisse in Berlin können ab Sommer geschlechtsneutral formuliert werden

Endlich können Anmerkungen auf Berliner Zeugnissen geschlechtsneutral gestaltet werden. Vier Jahre nach der Änderung des Personenstandsgesetzes ist dies eine längst erforderliche Umsetzung. Leider ist es in der Regenbogenhauptstadt Berlin immer noch nicht möglich, dass trans* Schüler*innen auf Antrag der Erziehungsberechtigten Zeugnisse mit dem selbstbestimmten Namen und Geschlecht erhalten können. Die Bremer Bildungssenatorin hat dies bereits 2021 ermöglicht und es wird dort seitdem reibungslos umgesetzt. Bremen kann es, Hochschulen können es. Frau Busse: Sie sind am Zug!

Senat weiß nicht, wie viele Kinder in Berlin keinen Schulplatz haben

Trotz der geltenden Schulpflicht fallen Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf oftmals unbeobachtet durch das Raster. Der Bildungssenat gab als Antwort auf eine CDU-Anfrage im Abgeordnetenhaus zu, dass keine statistische Erfassung über die Anzahl der Fälle erfolge. Statt einer umfassenden pädagogischen Betreuung und Unterstützung für Familien, erhalten einige Kinder stattdessen eine Schulbefreiung. Rechtlich gesehen sei eine Befreiung von der Schulpflicht laut Bildungssenat nur aus besonderen Gründen und auf Antrag der*des Erziehungsberechtigten möglich. Dies sei der Fall, wenn eine Schule die tiefgreifende und umfangreiche Betreuung und Therapie nicht leisten könne, durch die erst die Chance auf das Erreichen des Bildungsziels gegeben sei.

ÜBRIGENS

Gewählt wurde in Berlin erst nach dem Redaktionsschluss dieser Ausgabe. Eine Kommentierung des Wahlergebnisses schafft es daher erst in die nächste bbz. Mit guten Veranstaltungen, Aktionen und Streiks haben wir uns als GEW BERLIN aktiv in den Wahlkampf dieser Wiederholungswahl eingebracht.

Ein Wahljahr ist 2023 aber auch für die GEW BERLIN. In diesen Wochen wählen alle Bezirke, Abteilungen, Fachgruppen und Personengruppen ihre neuen Leitungen. Wir gratulieren allen Neu- und Wiedergewählten herzlich und freuen uns auf spannende Beiträge in der *bbz*.

Wahlen stehen auch für die Leitung der *bbz*-Redaktion an, nachdem Nadine Wintersieg das Amt zum Jahreswechsel niedergelegt hat. Bis zur LDV im Juni werde ich die Leitung vertretungsweise übernehmen. *mhh*

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
Mai/Juni 2023: 6. März

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: Markus Hanisch (geschäftsführend, verantwortlich), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck, Bertolt Prächt (Fotos), Doreen Stabenau (Sekretariat), Emilia Stemmler (Studentische Mitarbeiterin)
Redaktionsanschrift: Ahornstraße 5, 10787 Berlin, Tel. 21 99 93-46, Fax -49, E-Mail bbz@gew-berlin.de
Verlag: GEWIVA GmbH, erreichbar wie Redaktion.
Anzeigen: bleifrei Medien + Kommunikation, info@bleifrei-berlin.de, Tel. 030/613936-30. Es gilt die Preisliste Nr. 16 vom 1.10.2021
Satz, Layout und Konzept: bleifrei Texte + Grafik / Brauweiler, Miller
Druck: Bloch & Co, Grenzgrabenstr. 4, 13053 Berlin
Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

ISSN 0944-3207 / 76. (91.) Jahrgang 3-4 / 2023: 29.300

KLEINERE KLASSEN
WENIGER STRESS
FÜR ALLE!

KEIN YOGA MIT DER KMK

Die Berliner Lehrkräfte sind streikbereit wie nie für kleinere Klassen

von Anne Albers

Bei klirrender Kälte haben wir am 8. Februar unseren bisherigen Streikrekord für kleinere Klassen aufgestellt: 4.000 Kolleg*innen haben vor dem Roten Rathaus dafür gesorgt, dass die noch- und vielleicht wieder-Regierende richtig kalte Füße bekommt. Am Folgetag diskutierten wir dann mit nochmals überwältigender Beteiligung von gut 3.000 Kolleg*innen darüber, wie wir den Druck auf die politisch Verantwortlichen erhöhen wollen. Denn noch nie haben wir als GEW BERLIN ganze neun Tage lang gestreikt, ohne dass uns auch nur ein Gespräch angeboten worden wäre.

Streiken gegen die Zitronenpresse

In Zeiten des Jahrhundert-Lehrkräftemangels ist unsere Forderung nach kleineren Klassen nicht absurd, sondern aktuell wie nie. Denn nur mit guten Arbeitsbedingungen lassen sich Menschen für den Lehrberuf gewinnen und können gesund ihre Arbeit machen. Um dahin zu kommen, braucht es jedoch den politischen Willen, endlich mehr Geld für gute Bildung in die Hand zu nehmen – unter anderem um 3.000 Lehrkräfte jährlich in Berlin auszubilden. Denn der Mangel hat System.

Nachdem jahrelang die Prognosen für Lehrkräftebedarf kleingerechnet wurden, zielen die Arbeitgeber nun auf Verdichtung und Qualitätsabsenkung. Denn man habe schließlich Lehrkräftemangel. Wohlwissend, dass immer nur eine gewisse Wochenarbeitszeit für Menschen leistbar ist, versuchen sie stetig die Klassengröße und das Stundendeputat hochzuschrauben. Die Kolleg*innen sollen bis zur Erschöpfung arbeiten oder ihre Arbeit schlechter machen, scheint das Ziel. Zuletzt wurde Kolleg*innen in Sachsen-Anhalt Ende Januar eine Unterrichtsstunde mehr aufgebrummt.

Für Berlin traut sich der von Senatorin Busse einberufene Qualitätsbeirat entgegen der KMK-Position laut eines inoffiziellen Papiers jedoch nicht, offen eine Erhöhung der Klassenfrequenzen vorzuschlagen. Hier zeigt sich: Tarifpolitik wirkt! Wir als GEW BERLIN legen mit unserer Forderung nach einem Tarifvertrag

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Gesundheitsschutz den Tarifhebel an die Arbeitsbelastung. Kein Wunder, dass die Arbeitgeber in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einen solchen Entlastungstarifvertrag scheuen wie der Teufel das Weihwasser. Denn dann wäre Schluss mit der Zitronenpresse! In der TdL entscheiden übrigens alle 16 Länderfinanzminister*innen. Das rechtfertigt aber noch lange nicht, dass vor allem in den letzten Jahren alle Forderungen der Arbeitnehmer*innen, egal ob Inflationsausgleich, Arbeitsentlastung oder bessere Eingruppierungsregelungen, mit dem Kostenargument weggewischt werden. Nachhaltige Finanzpolitik bedeutet auch nachhaltige Arbeits- und Sozialpolitik. Wenn ein Arbeitgeberverband zu dieser Erkenntnis nicht in der Lage ist, muss ein Berliner Finanzsenat sich dann einer solchen Entscheidung beugen? Oder wäre es vielmehr angezeigt, sich der berechtigten Forderungen der eigenen Beschäftigten anzunehmen und nach Lösungen zu suchen? Rhetorische Fragen, finden wir. Und ohne einen Austritt Berlins aus dem Arbeitgeberverband zu fordern, worin die Unikliniken in NRW letztlich für sich den einzigen Weg zu einem Entlastungstarifvertrag sahen, finden wir, dass ein Berliner Finanzsenat auch mal kräftig auf den Busch klopfen darf, anstatt sich immer nur dahinter zu verstecken. Spätestens 2025, wenn das Ende der »Ausnahmegenehmigung« für die Gewährung der Berliner Hauptstadtzulage pünktlich zum nächsten Wahltermin endet, wird man sich über diese Haltung eingehend Gedanken machen müssen.

»Nur mit guten Arbeitsbedingungen lassen sich Menschen für den Lehrberuf gewinnen und können gesund ihre Arbeit machen.«

Am zweiten Streiktag haben wir uns Zeit genommen für Strategieberatungen. Die Bezirksleitungen und die Abteilung zentralverwaltete und berufsbildende Schulen haben gemeinsam mit ihren bezirklichen Tarifkommissions-Mitgliedern dezentrale Streikcafés organisiert. Rund 300 Kolleg*innen trafen sich in Friedrichshain-Kreuzberg im Zirkuszelt, mehr als 200 Kolleg*innen diskutierten in Neukölln und knapp 200 in Tempelhof-Schöneberg. Auch in allen anderen Bezirken fanden Aktionen unter hoher Beteiligung statt.

Diskutiert wurde, wie der Druck auf die politisch Verantwortlichen erhöht werden soll. Mehrtägige Streiks sind erfahrungsgemäß für viele Kolleg*innen eine hohe Hürde. Wir fühlen uns für den Lernerfolg unserer Schüler*innen so verantwortlich, dass wir ihre Förderung selbst unter den schlechtesten Bedingungen nicht aufgeben mögen. Das bedeutet nicht selten die Missachtung unserer körperlichen und psychischen Gesundheit. Gefahr für Gesundheit und Bildung aber sind widrigen Bedingungen, nicht ein oder zwei Streiktage. Es belastet, nicht allen Lernenden gerecht werden zu können und die geliebte Arbeit schlecht ausführen zu müssen. Es macht auf Dauer krank, wenn das Privatleben wieder mal zurücksteht, weil sich auf dem Schreibtisch die Korrekturen stapeln. Vielleicht, so diskutierten die Kolleg*innen, müssen wir endlich die Reißleine ziehen und in mehrtätige Streiks treten, damit endlich Gespräche beginnen können. An einigen Tischen wurde auch über einen unbefristeten Erzwingungsstreik diskutiert.

»Wir werden den Druck erhöhen müssen, wenn wir nicht endlich Taten sehen.«

Die Kolleg*innen waren sich einig, dass die Eltern und die Schüler*innen wichtige Partner*innen in der Auseinandersetzung sind, denn sie sind von mangelnder Bildungsqualität in zu großen Klassen betroffen. Sie sind dankbar für die Unterstützung durch den Landeselternausschuss und den Landesschüler*innenausschuss und wünschen sich, dass noch mehr Eltern die Streiks unterstützen. Auch ist klar, dass Schule aus Sicht der GEW ein Ort der multiprofessionellen Teams ist. Bisher konnten Erzieher*innen an Schulen nicht in das Tarifprojekt einbezogen werden. An einigen Schulen haben es die Kollegien geschafft, dass Unterrichtsausfall am Streiktag zumindest nicht dazu führte, dass Erzieher*innen dies mit Betreuung auffangen mussten. Aber immer mehr Erzieher*innen wünschen sich, selbst für kleinere Gruppen in den Arbeitskampf zu ziehen. Ein wichtiges Signal für Kolleg*innen ist die Unterstützung des Tarifkampfes durch den Verband Berliner Schulleiter*innen in der GEW. Schulleitungen verstehen ihre Rolle in der »ei-

Sagt mal, GEW •••

Darf das Land Berlin nicht mit der GEW über #kleinereKlassen verhandeln

» ... Tarifrechtlich ist die Forderung legitim. Im Gesundheitsbereich gibt es bereits ähnliche Tarifverträge. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) lehnt laut Finanzsenator die Verhandlungen mit der GEW ab. Die Ablehnung geschieht aus politischen und Kostengründen. Der Finanzsenator muss seinen Arbeitgeberverband also überzeugen, ihm Verhandlungen zu gestatten.«

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

genverantwortlichen« Schule nicht darauf verkürzt, den Mangel zu verwalten.

Auch über den Einfluss der nun beginnenden Verbeamtung von Bestandslehrkräften wurde diskutiert. Beamt*innen dürfen nicht streiken, aber es gibt viele kreative Wege den Streik zu unterstützen, zum Beispiel Betriebsgruppen organisieren, logistische und moralische Unterstützung in der Streikvorbereitung leisten oder außerhalb der Unterrichtsverpflichtung an den Demos teilnehmen. Verbeamtete Kolleg*innen verbinden vielleicht die Förderung der schulgesetzlich verankerten Querschnittsaufgabe Demokratiebildung mit einer Exkursion zur Streikkundgebung. Es ist keine Voraussetzung für die Verbeamtung, sich als Tarifbeschäftigte*r nicht an Streiks beteiligt zu haben.

Am Abend des zweiten Streiktages hatten wir die bildungspolitischen Sprecher*innen aller demokratischen Abgeordnetenhausfraktionen zur Podiumsdiskussion über die Forderungen der Streikenden nach kleineren Klassen ins Gewerkschaftshaus eingeladen. Die LINKE, Grüne und CDU sprechen sich in ihren Wahlprogrammen noch immer deutlich für kleinere Klassen aus, auch die SPD will zumindest an sogenannten Brennpunktschulen die Klassengrößen verringern, die FDP unterstützte das Tarifprojekt ebenfalls deutlich. Auf dem Podium waren sich die Politiker*innen weitgehend einig, dass es nach den Wahlen endlich Gesprächsangebote geben, aber für kleinere Klassen zunächst die personellen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen werden müssten. Richtig, aber unsere Kolleg*innen lassen sich nicht auf die lange Bank schieben.

Nach der Wahl ist vor den nächsten Streiks, wir erwarten jetzt konkrete Schritte

Die Streikenden haben die politisch Verantwortlichen deutlich aufgefordert, endlich für Entlastung und verlässliche Schritte zu besseren Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dafür braucht es ein klares Bekenntnis für eine höhere Priorität der Bildung, egal welche Farben der Koalitionsvertrag trägt! Wir werden den Druck erhöhen müssen, wenn wir nicht endlich Taten sehen.

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

8. WARNSTREIK // 7. Februar 2023

»IN BERLIN DAUERT ALLES ZEHN JAHRE«

Knapp ein Drittel der rund 70 Kolleg*innen der Erika-Mann-Grundschule im Wedding beteiligen sich regelmäßig an den Warnstreiks zum TV Gesundheitsschutz. Damit gehört die theaterbetonte Grundschule zu den streikaktivsten Schulen im Bezirk Mitte. Ein Ortsbesuch

von Christina Bauermeister

Noch vor wenigen Jahren galt in der gesamten Bundesrepublik ein Grundsatz in Stein gemeißelt: Lehrkräfte an Grundschulen verdienen weniger als am Gymnasium. »Kleine Kinder – kleines Geld, große Kinder – großes Geld«, lautete die Maxime. Bis die flächendeckende Ungleichbehandlung im Nordosten erste Risse bekam. Mit vielen Streiks hatten die Berliner Lehrkräfte in den Jahren 2015 und 2016 den Senat zum Handeln gezwungen. Berlin machte als erstes Bundesland den Weg frei für E13 beziehungsweise A13 auch für Grundschullehrkräfte – eine jahrzehntealte Forderung der GEW. Viele andere Bundesländer sind seitdem gefolgt.

Sandra Schlesinger erzählt diese Berliner Erfolgsgeschichte immer dann, wenn Kolleg*innen zu ihr kommen und fragen »Warum sollen wir streiken? Mit den kleineren Klassen, das wird doch eh nüscht.« Die E13-Anekdote schließt sie dann ehrlich, aber beherzt mit den Worten: »In Berlin dauert alles zehn Jahre.« Schlesinger ist seit 2009 Konrektorin der Erika-Mann-Grundschule im Wedding. An diesem Novembermorgen steht sie um 7.30 Uhr zusammen mit anderen Kolleg*innen an der großen Flügeltür der Schule und klebt Zettel, auf denen »Heute Warnstreik« steht. Die Gruppe verteilt auch Flyer auf Englisch, Arabisch oder Farsi. Einige wenige Eltern haben tatsächlich im Vorfeld nichts mitbekommen von dem erneuten Warnstreik der GEW BERLIN für kleinere Klassen. An der Schule gibt es nur eine Notbetreuung. »Die überwiegende Mehrheit der Eltern ist sehr solidarisch, weil sie verstehen, dass weniger gestresste Lehrkräfte und kleinere Klassen die Lernbedingungen ihrer Kinder enorm verbessern würden«, sagt Schlesinger. Die GEW-Forderung für die Grundschulen und die Grundstufen der Gemeinschaftsschulen ist, die Zahl der Schüler*innen pro Klasse auf 19 zu begrenzen.

Eine streikaktive »Traumschule«

Etwas mehr als 600 Schüler*innen lernen in der Utrechter Straße 25 bis 27, gut die Hälfte kommen aus Familien mit nichtdeutscher Herkunftssprache. Der Wedding hat viele soziale Bürden, die er den Kindern jeden Morgen auf die Schultern lädt. Ein Arbeiter-

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

»Was uns von Corona als positive Erfahrung bleibt, waren kleinere Klassen und wie viel mehr Zeit dort für Beziehungsarbeit war und wie viel weniger Lärm und Stress.«
Jung-Lehrerin Sarah Tiedeke

»Die Teilzeit-Quote an unserer Schule ist mit 80 Prozent enorm hoch.« Sie weiß: Für nicht wenige Kolleg*innen ist die Teilzeit die Flucht aus der Überlastung.
Konrektorin Sandra Schlesinger (r.)

*innenviertel, dem ein Stück weit die Arbeit abhandengekommen ist. 17 Prozent der Schulkinder haben einen sonderpädagogischen Förderbedarf. Trotzdem läuft an der theaterbetonten Schule vieles richtig gut. Das belegen die regelmäßigen überdurchschnittlichen Ergebnisse bei den Grundschul-Vergleichsarbeiten. Die Schule hat eine Kooperation mit dem Deutschen Kinderschutzbund. Dieser übernimmt zum Beispiel das KinderKiezZentrum der Schule und als Träger die ergänzende Betreuung von 6 Uhr morgens bis 18 Uhr abends im rhythmisierten Ganztag.

Sarah Tiedeke ist seit 2020 dort Lehrerin. »Eine Traumschule mit einem klasse Kollegium«, sagt sie. Auch sie steht an dem Novembermorgen als Streikposten vor der Schule. Knapp ein Drittel der rund 70 Kolleg*innen beteiligen sich regelmäßig an den Warnstreiks. Damit gehört die »01G41« zu den streikaktivsten Schulen im Bezirk Mitte. Jung-Lehrerin Tiedeke steht noch am Anfang ihres Berufslebens. Sie hatte einen Start, der dominiert war von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schulbetrieb. »Aber was uns von Corona als positive Erfahrung bleibt, waren kleinere Klassen und wie viel mehr Zeit dort für Beziehungsarbeit war und wie viel weniger Lärm und Stress«, schildert sie. Ein Drittel der Kinder in der Klasse der jungen Kollegin kann nicht normal lernen. Neben Sprachbarrieren gibt es Kinder, die eine spezielle Förderung brauchen, weil sie eine körperliche, geistige oder Lernbehinderung mitbringen oder eine emotional-soziale Störung vorliegt. Auf die Unterstützung von Sozialpädagog*innen kann sie nicht dauerhaft bauen, dafür gibt es zu wenige. Mindestens eine Schulsozialarbeiter*innen-Stelle auf 150 Schüler*innen lautet die GEW-Forderung für einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz. Eine Regelung, von der die Schüler*innen in Tiedekes Klasse sehr profitieren würden.

Sarah Tiedeke sagt deshalb beherzt: »Ich streike, weil ich versuche trotz meiner aktuellen Arbeitsbedingungen einen guten Job zu machen.« Noch sei sie jung, engagiert und motiviert. Sie möchte aber auch in Zukunft genug Lebensenergie übrighaben, um für ihre Schüler*innen da zu sein. »Und dafür brauche ich nun mal mehr Zeit für jeden Einzelnen beziehungsweise jede Einzelne.«

Teilzeit als Flucht aus der Überlastung

Inzwischen ist die Gruppe von der Schule aufgebrochen zum Streikcafé des GEW-Bezirks Mitte in der Mensa Nord der HU Berlin. In der U-Bahn erzählt Konrektorin Sandra Schlesinger, dass die Teilzeit-Quote an der Schule mit 80 Prozent enorm hoch sei. Und sie weiß: Für nicht wenige Kolleg*innen ist Teilzeit die Flucht aus der Überlastung. Diese Zwangs-Teilzeit ist einer der Gründe, warum sich an der Erika-Mann viele Kolleg*innen mit den Streikforderungen solidarisieren.

»Es ist durchaus richtig, und alle geschichtliche Erfahrung bestätigt, daß man das Mögliche nicht erreichte, wenn nicht immer wieder in der Welt nach dem Unmöglichen gegriffen worden wäre«, konstatierte Politiksoziologe Max Weber schon vor gut 100 Jahren. Unmöglich ist die Forderung nach einem Tarifvertrag Gesundheitsschutz nun wahrlich nicht, auch wenn Finanzsenator Daniel Wesener das gern behauptet und auf den Arbeitgeberverband Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verweist. Dabei gibt es im Gesundheitsbereich bereits ähnliche Tarifverträge. Die Ablehnung geschieht also aus politischen und Kostengründen.

> »Ich streike, weil ich versuche trotz meiner aktuellen Arbeitsbedingungen einen guten Job zu machen.«

In punkto »E13/A13 für alle« ist erst vor wenigen Wochen in Hessen die Entscheidung dafür gefallen. Damit gilt noch in vier Bundesländern eine ungleiche Bezahlung der Grundschullehrkräfte. Länder, in denen sich die Bildungspolitiker*innen immer häufiger unangenehmen Fragen stellen müssen.

Christina Bauermeister,
Redakteurin Online
und Social Media

FOTOS OBEN: CHRISTINA BAUERMEISTER

AUCH MEHR VON UNS IST BESSER FÜR ALLE

Ein Einwand gegen die Tarifforderungen der GEW BERLIN für kleinere Klassen lautet, dass diese angesichts des akuten Mangels an Personal und Räumen nicht umsetzbar seien. Dabei zeigen die Erfahrungen der Pflegekräfte, dass ein guter Tarifvertrag die Weichen anders stellen kann

von Christoph Wälz

Mehr von uns ist besser für alle« war der Slogan, als die Beschäftigten der elf Berliner Kliniken von Charité und Vivantes im Sommer 2021 sieben Wochen lang unbefristet streikten. Er leuchtet sofort ein, weil es jede*r bereits erlebt hat: der Mangel an Personal im Gesundheitswesen hat katastrophale Folgen für die Versorgung der Patient*innen. Die Überlastung der Pflegekräfte hat zu einem Exodus aus dem Beruf geführt, wodurch die Belastung noch mehr stieg. Die Forderungen der Pflegekräfte nach Entlastung und mehr Personal sollten einen Ausweg aus diesem Teufelskreis weisen – im Interesse von uns allen.

Eine anerkannte Streikforderung

Doch zunächst wurde von den Arbeitgeber*innen bestritten, dass es überhaupt zulässig sei, für eine in einem Tarifvertrag festgeschriebene bessere Personalbemessung zu streiken. Dies sei grundgesetzwidrig, denn über die Personalbemessung entscheide doch alleine die Arbeitgeberin. Was in Deutschland als »tariffähig« gilt, ist keineswegs in Gesetzen festgeschrieben, es entscheidet sich erstens auf der Straße und zweitens im Gerichtssaal. Und so stellte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter dem Eindruck der breiten gesellschaftlichen Solidarität für die Streiks der Pflegekräfte an der Charité 2015 fest: Das Direktionsrecht der Arbeitgeber*innen endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Beschäftigten beginnt.

»Die Arbeitgeber*innen stellen nicht freiwillig mehr Personal ein, sie müssen dazu gezwungen werden.«

Der erste Tarifvertrag an der Charité war ein Durchbruch, weil eine Machtfrage entschieden wurde. Die Klinikleitung musste das Recht, über die Personalbemessung zu entscheiden, erstmals mit der Gewerkschaft teilen. Doch die tatsächliche Entlastungswirkung dieses Tarifvertrags blieb begrenzt, weil die Maßnahmen zum Personalaufbau recht unverbindlich blieben. Aus dieser Erfahrung lernten die Belegschaften anderer Kliniken. Mit jedem seither vereinbarten Entlastungstarifvertrag wurden die Instrumente für einen verbindlichen Personalaufbau verbessert.

Unterbesetzung hat Konsequenzen

Wir lernen: die Arbeitgeber*innen stellen nicht freiwillig mehr Personal ein, sie müssen dazu gezwungen werden. Der Tarifvertrag, den ver.di 2021 bei Charité und Vivantes durchsetzen konnte, sieht nun ein engmaschiges Konsequenzen-Management vor. Für jede einzelne Station wurden nach einer intensiv geführten Diskussion an der Basis, Anforderungen an gute Pflege eingefordert und schließlich im Tarifvertrag auch weitgehend durchgesetzt.

Wenn eine Pflegekraft jetzt eine Schicht lang auf einer unterbesetzten Station arbeiten muss, dann kriegt sie Belastungspunkte gutgeschrieben. Diese kann sie gegen zusätzliche freie Tage eintauschen. Dadurch gerät die Arbeitgeberin unter Zugzwang und muss dafür sorgen, dass die Besetzungsregeln des Tarifvertrags eingehalten werden. Zusätzliches Personal muss somit eingestellt werden. Ehemalige Pflegekräfte sehen dadurch erneut eine Perspektive in ihrem Ausbildungsberuf und lassen sich wiedereinstellen. So das Kalkül. Inwieweit es aufgeht, wird sich zeigen.

Diese Erfahrung belegt, dass Tarifverträge für den Gesundheitsschutz und eine verbesserte Personalbemessung möglich sind. Auch wenn dadurch keine Zauberkraft entsteht, müssen doch von dem*der Arbeitgeber*in zusätzliche finanzielle Mittel aufgebracht werden. Die Arbeitsbedingungen müssen schrittweise im Sinne einer geringeren Belastung verändert werden. Die Versorgungsqualität steigt, oder in unserem Fall die Bildungsqualität. Denn auch mehr von uns Lehrkräften ist besser für alle. ■

Christoph Wälz,
Mitglied der Bezirksleitung der GEW Pankow

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Sagt mal, GEW •••

Sind eure Forderungen überhaupt realistisch ?

» … Die Koalition hatte vereinbart, ab 2018 jedes Jahr 2.000 Lehrkräfte auszubilden. Hätte der Senat sein Versprechen gehalten, hätten wir zum Schuljahr 2023/24 rund 6.600 Lehrkräfte mehr und damit ein Plus von ca. 19 %. Unsere Forderung hätte so problemlos erfüllt werden können. Ein Tarifvertrag würde für die bisher fehlende Verbindlichkeit sorgen.«

7. WARNSTREIK // 15. Dezember 2022

6. WARNSTREIK // 25. November 2022

DA KOMMT JEDES KIND MAL DRAN

Während des Lockdowns haben die Lehrkräfte erfahren, wie es ist, in kleinen Lerngruppen zu unterrichten. Daraus lassen sich Rückschlüsse ziehen für unsere Forderung nach kleineren Klassen

von Laura Pinnig

Vermutlich werde ich den 15. April 2020 so schnell nicht vergessen: Ganze drei Stunden hatte ich auf die Pressekonferenz der damaligen Kanzlerin gewartet. Dann war klar, dass der Lockdown verlängert würde und die Schulen weiterhin geschlossen bleiben mussten. Am nächsten Tag hatte ich mein erstes »Lernvideo« für meine Klassen gedreht. Auf meinem Laptop und ohne jegliche Erfahrung mit Videodreh oder -schnitt. Mit jedem Video hat das besser geklappt und es hat mir das Gefühl gegeben, zumindest im Ansatz meinem Lehrauftrag nachzukommen. Dennoch war ich mehr als froh, als die Schulen teilweise geöffnet wurden und der Unterricht vor Ort wieder möglich war.

»Insgesamt konnte ich bei allen meinen Schüler*innen im Präsenzunterricht einen Leistungszuwachs wahrnehmen.«

An meiner damaligen Schule wurden wochenweise halbe Klassen in der Schule beschult, während es für die andere Hälfte Aufgaben für zu Hause gab. Viele Eltern hatten sich für dieses Modell ausgesprochen, weil es für sie leichter war, eine Betreuung ihrer Kinder ganztägig zu organisieren. Die Coronaschutzmaßnahmen wurden sehr ernst genommen, da es sowohl unter den Kindern, als auch bei den Angehörigen Menschen mit einem hohen Risiko für einen schweren Verlauf gab.

Wie lernen Kinder eine Sprache ohne sie zu sprechen?

Damals hatte ich Unterricht in zwei Klassen: Eine dritte und eine vierte Klasse in Englisch. Wie sollte ich den Schüler*innen eine Sprache beibringen, wenn wir nicht miteinander sprechen können? Wieder begann meine Suche nach einem geeigneten Weg, meinen Schüler*innen eine Sprache beizubringen ohne auf die gängigen Methoden zurückgreifen zu können: Singen, Dialoge, Partner*innenarbeit und Gruppenarbeit waren nicht möglich. Wenn ich neue Vokabeln einführte, musste ich damit rechnen, dass sie durch meine Maske falsch verstanden wurden. Mein Unterricht damals war zwangsläufig vor allem frontal. Aber dennoch haben sich die meisten Schüler*innen auf die Schule gefreut, vielleicht sogar mehr als vor der Pandemie.

Mehr Zeit für jedes einzelne Kind

Der Wechselunterricht ist auch so etwas, das ich so schnell nicht vergessen werde. Ich möchte nicht missverstanden werden: Nichts an der Pandemie ist gut und eine kritische Betrachtung der Coronaschutzmaßnahmen ist völlig legitim. Im Nachhinein ist man sowieso immer klüger. Damals war ich froh, zumindest einen Teil der Klasse vor Ort unterrichten zu können. Ich habe das sogar genossen, denn weniger Schüler*innen – nicht nur in der Klasse, sondern in der ganzen Schule – bedeuten einfach auch weniger Lärm und weniger Konflikte, mehr Zeit für jedes einzelne Kind.

Der Englischunterricht ist überwiegend mündlich. Schüchterne Kinder haben immer das Problem, dass sie ihre Fähigkeiten kaum einbringen und diese deshalb kaum wahrgenommen werden können. Im Wechselunterricht kamen alle Schüler*innen häufiger dran. Schüchternheit spielte in der kleinen Gruppe keine Rolle mehr. Kinder, die sich schnell ablenken ließen, haben im Wechselunterricht viel konzentrierter mitgearbeitet. Insgesamt konnte ich bei allen meinen Schüler*innen im Präsenzunterricht einen Leistungszuwachs wahrnehmen. Das mag aber auch daran gelegen haben, weil es in der kleinen Gruppe viel leichter war, die Leistung jeder einzelnen Schüler*in zu sehen.

Mit den kleinen Klassen, wie sie im Tarifvorhaben Gesundheitsschutz gefordert werden, ist der Wechselunterricht natürlich nicht zu vergleichen, denn ich hatte insgesamt nicht weniger Schüler*innen und es war eine zusätzliche Belastung, für die Kinder im Homeschooling auch Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Aber dass weniger Schüler*innen im Schulalltag eine wirkliche Entlastung sind, hat der Wechselunterricht deutlich gezeigt. ■

Laura Pinnig, Grundschullehrerin und Personalrätin

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

5. WARNSTREIK // 18. Oktober 2022

Sagt mal, GEW •••

Wenn gestreikt wird, fällt noch mehr Unterricht aus. Ist das nicht kontraproduktiv

» … Viel schwerer als der Unterricht, der am Streiktag ausfällt, wiegt letzten Endes der Unterricht, der jeden Tag in Berliner Schulen stattfindet – oder anders: unter welchen Bedingungen der Unterricht stattfindet! Gute Bildung ist mit überlasteten Lehrer*innen nicht möglich. Durch Überlastung verliert die Schule dringend benötigte Fachkräfte.«

PLÄDOYER FÜR KLEINERE KLASSEN

Der Politik ist es bisher nicht gelungen, das Berliner Bildungssystem ins Positive zu verändern. Der Landeselternausschuss stellt sich an die Seite der GEW BERLIN und fordert für ihre Kinder kleinere Klassen

von Norman Heise

Als Eltern hören wir von unseren Kindern täglich ganz unterschiedliche Dinge, die in Schulen passieren. Da ist ganz viel Wunderbares dabei, tolle Lernerfahrungen und viel Freude.

Dennoch gleicht Bildung, mit etwas Abstand betrachtet, in vielen Teilen unserer wunderbaren Stadt Berlin leider einem Scherbenhaufen. Wir haben deutlich zu hohe Quoten von Schüler*innen ohne Schulabschluss, schlechte Ergebnisse in den Vergleichstests in Klasse 3 und 8 und die rote Laterne in anderen Bildungsvergleichen.

In Verbindung damit steht das Personal vor großen zusätzlichen Aufgaben, etwa im Kontext von Digitalisierung, individueller Förderung, Inklusion und bei vielen weiteren wichtigen Dingen. Das Ganze findet an der Grundschule, ISS und Gemeinschaftsschule in Klassengrößen von 26 und mehr Schüler*innen statt. An Gymnasien sind es sogar 32 und mehr Schüler*innen. Da muss man nicht eins und eins zusammenzählen, um zu merken, dass das nicht aufgehen kann. Ja, Doppelsteckungen und Gruppenteilungen sind wichtige Errungenschaften, in der Praxis scheitern sie aber allzu oft an Personalmangel, Erkrankungen und anderem.

»Seit Jahren sehen wir als Eltern nahezu ohnmächtig zu, wie in vielen Schulen die Klassen immer größer werden.«

Als Landeselternausschuss, also als gesetzlich legitimierte Interessenvertretung der Berliner Eltern mit Schulkindern, unterstützen wir die Forderung der GEW nach kleineren Klassen und Lerngruppen.

Seit Jahren sehen wir als Eltern nahezu ohnmächtig zu, wie in vielen Schulen die Klassen immer größer werden – und die Zahl der Klassen dabei auch noch zunimmt, häufig auch ohne dass der Schulraum vergrößert wird. Seit Jahren sehen wir zu, wie jeweils hunderte Lehrkräfte entweder Berlin verlassen oder in die Teilzeit gehen, weil man in zu großen Klassen den pädagogischen Aufgaben und einer individuellen Förderung schlicht nicht nachkommen kann. Seit Jahren ist klar, dass zu wenig Lehrkräfte ausgebildet wurden – infolge von Fehlplanungen des Bedarfes auf der Ebene der Kultusministerkonferenz, aber auch im Land Berlin. Die Konsequenzen sind Unterrichtsausfall, fachfremde Vertretung und Mehrarbeit.

Neben Konzepten für gute Digitalisierung konnten wir vor allem eines aus der Corona-Zeit mitnehmen: Nämlich wie effektiv die Arbeit in den halbierten Klassen gewesen ist, wie hervorragend hier die individuelle Förderung funktioniert hat und wie auch eher zurückhaltende Schüler*innen aktiv dem Unterricht gefolgt sind. Unsere Kinder konnten mit ihren Lehrkräften in kleineren Klassen bei besserer Lernatmosphäre stressfreier und erfolgreicher lernen.

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Diese Erfahrung haben wir von allen Seiten wahrgenommen: Von Eltern, Schüler*innen und Pädagog*innen. An den verschiedenen Schularten, in unterschiedlichen Altersgruppen und in den vielfältigen Kiezen unserer Stadt.

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz hat dieser Tage ihre Kurzstellungnahme zum Lehrkräftemangel veröffentlicht. Neben nachvollziehbaren und wichtigen Punkten wie der Entlastung des pädagogischen Personals von nicht-pädagogischen Aufgaben meint die SWK, dass auch befristete Erhöhungen der maximalen Klassenfrequenzen nicht ausgeschlossen werden dürften. Außerdem sollten hybride Unterrichtsformate und Selbstlernzeiten eingerichtet werden. Ein geringer Teil der Berliner Schulen wird das gut umsetzen können, weil man das schon praktiziert, zum Beispiel im Rahmen von Schulversuchen. Andere Schulen müssen jedoch auch hierzu erst Konzepte entwickeln – also zusätzlich zu dem Berg von Aufgaben, der ohnehin schon jeden Arbeitstag in den Schulen wartet.

Wie sich die richtige Empfehlung für vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in dieses Konstrukt einordnen kann und woher die Zeit kommen wird, um entsprechende Angebote wahrzunehmen, bleibt unbeantwortet.

Uns ist vollkommen und sehr schmerzlich bewusst, dass sich die Forderung nach kleinen Klassen nicht von heute auf morgen umsetzen lässt. Aber wir tragen heute eine Verantwortung für die Zukunft. In der Vergangenheit ist es der Politik eben nicht gelungen, das Berliner Bildungssystem so ins Positive zu verändern, dass alle Berliner Schüler*innen mit einem guten Abschluss die Schule verlassen, mit dem Wissen und vor allem mit den Kompetenzen für zukünftige Herausforderungen, die wir alle noch nicht kennen.

Nicht zuletzt haben kleinere Klassen auch etwas mit Bildungsgerechtigkeit zu tun. Gerade Schüler*innen mit einem sozioökonomisch benachteiligten Hintergrund profitieren von kleineren Klassen. In Berlin lebt fast jedes dritte Kind in einer Familie, die auf Grundsicherungsleistungen angewiesen ist.

Familien, die es sich leisten können, weichen auf Privatschulen mit kleineren Klassen aus oder nehmen privat finanzierte Nachhilfe in Anspruch. Das ist ein stetig florierender Markt. Aber das kann und darf für eine bildungsgerechte Gesellschaft nicht modellhaft sein.

»Nicht zuletzt haben kleinere Klassen auch etwas mit Bildungsgerechtigkeit zu tun.«

Damit sehr gute Bildung in angemessen kleinen Klassen gelingt, zumindest langfristig, brauchen wir einen wirklich wirksamen Hebel. Jeder Weg, der sich als wirklich wirksam erweist, ist willkommen. In den letzten zehn Jahren haben wir diesen Weg als Gesellschaft offenbar noch nicht gefunden. Deswegen sagen wir heute: Gern kann dieser Weg auch ein neuer Tarifvertrag sein, als Meilenstein und Pflock.

Wir dürfen uns hier in einer Publikation äußern, die viele Menschen erreicht, die in Schulen arbeiten. Gern möchten wir diese Gelegenheit wahrnehmen, um erneut ganz deutlich »Danke!« zu sagen. Denn das kommt im Alltag viel zu kurz. Danke, dass Sie sich jeden Tag den wichtigen pädagogischen Aufgaben mit so viel Hingabe stellen. Danke, dass Sie immer wieder überlegen, wie Sie unter den gegebenen Bedingungen die bestmögliche Schule machen können. Danke, dass Sie mehr und mehr in multiprofessionellen Teams arbeiten. Danke, dass Sie weiterhin in Berlin arbeiten und hier auch bleiben. Und danke, dass Sie trotz aller täglichen Herausforderungen engagiert und frohen Mutes bleiben!

Norman Heise,
Vorsitzender des
Landeselternausschusses

DIE TEILZEITFALLE

Teilzeit bedeutet nicht automatisch geteilte oder weniger Arbeit. Die GEW BERLIN kämpft mit dem TV Gesundheitsschutz für kleinere Klassen um eine wirksame Arbeitsentlastung

von Maximilian Tessenow und Anne Albers

Die letzte Veränderung der Pflichtstunden der Lehrkräfte, also die wöchentlichen Deputatsstunden, erfolgte zum Schuljahr 2003/2004: In Form einer Verschlechterung. Während die Wochenarbeitszeit der Beamt*innen des Landes Berlin auf 42 Stunden erhöht wurde, stieg gleichzeitig die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte schulformabhängig in unterschiedlichem Umfang. Während Grundschullehrkräfte eine zusätzliche halbe Stunde aufgebrummt bekamen, mussten Kolleg*innen an Gymnasien, berufsbildenden Schulen und Gesamtschulen sogar jeweils zwei zusätzliche Stunden in Kauf nehmen. Die GEW BERLIN kritisiert seitdem immer wieder, dass hier ein doppelter Betrug vorliegt: Weder hätten die Lehrkräfte von der darauffolgenden Arbeitszeitverkürzung der Beamt*innen im sonstigen öffentlichen Dienst profitiert, noch blieben sie von einer Erhöhung der Pflichtstundenzahl verschont.

Seither entwickelte sich zudem das Arbeits- und Aufgabenfeld zur Pflichtstundenzahl disproportional: Zunehmend heterogene Schüler*innenschaft, wachsende Klassengrößen, intensivere Elternarbeit, steigende Kooperationen und neue pädagogische Herausforderungen sowie fehlendes Personal beeinflussen und erschweren die Arbeit. Eine Reduzierung der Stunden könnte hierbei Abhilfe schaffen. Aber ersetzen zwei Lehrkräfte mit halber Stelle eine Vollzeitlehrkraft?

Teilzeit ist nicht gleich geteilte Zeit

Teilzeit bedeutet nicht automatisch geteilte oder weniger Arbeit. Die Teilzeitmodelle verstärken das Ungleichgewicht in der Verteilung der schulischen Verantwortlichkeiten. Zum einen gibt es unteilbare

Aufgaben, die durch ein Teilzeitmodell nur schwer ausgeglichen werden können. Dazu zählen Klassenleitung, Elternarbeit, Korrekturen, Konferenzen, Veranstaltungen und Aufsichten. Insbesondere die geteilte Klassenleitung erscheint hierbei als Ort ungleich verteilter Arbeit. So ist es nicht ungewöhnlich, dass sich die Teilzeitlehrkraft verantwortlicher fühlt als ihre Vollzeit Co-Lehrkraft, die aufgrund ihres hohen Stundendeputats für dieses Aufgabengebiet weniger effektive Zeit zur Verfügung hat. Dieser proportional zeitliche Mehraufwand wird jedoch nicht bezahlt. Außerdem lassen sich erhebliche Unterschiede bei der Arbeits- und Mehrbelastung abhängig zum Beispiel vom zu unterrichtenden Fach, Unterricht in der Oberstufe versus Mittelstufe und anderen Faktoren feststellen, für die es noch keine Lösungen gibt. Bisher hat nur Hamburg ein entsprechendes Modell vorgelegt, dessen Faktoren allerdings nicht nur ohne vorherige Arbeitszeitmessung frei erfunden, sondern zur Kürzung der gesamten Zeitressource genutzt wurden. Von den spalterischen Effekten auf das Kollegium ganz zu schweigen.

Zum anderen entscheiden sich Kolleg*innen für ein Teilzeitmodell, um der drohenden Gesundheitsgefährdung oder Überlastung einen Riegel vorzuschieben. Gesundheit und Entlastung werden so auf eigene Kosten finanziert, durch Lohnverzicht.

Im Frauenförderplan wird es sichtbar

Fakt ist, dass die Anzahl der Teilzeitlehrkräfte aktuell rund ein Drittel der 30.000 Beschäftigten ausmacht. Die Gründe für ein Teilzeitmodell dürften so bunt gemischt sein wie die Fächer selbst: Gesundheit, Arbeitsentlastung, Kinder, Pflege von Angehörigen, Nebentätigkeiten und Hobbies. Allerdings zeichnet das Ergebnis des aktuellen Frauenförderplans ein genaueres Bild: Fast 8.000 Teilzeitbeschäftigte sind Frauen.

Diese Zahl sollte zu denken geben, denn Frauen stellen mit fast 22.000 Beschäftigten den größten Anteil aller Lehrkräfte dar. Abgesehen vom Anteil der Frauen des weiteren pädagogischen sowie des nichtpädagogischen Personals wird ein beachtlicher Teil der Arbeit von Frauen in Teilzeit geleistet. Oder anders ausgedrückt: Ein Teil der Arbeit von vielen Frauen bleibt unbezahlt.

Strukturelle Benachteiligungen bekämpfen

Die von den Gesamtkonferenzen beschlossenen Teilzeitmodelle sind der wichtige Versuch, die zu knappe Decke zumindest besser zurecht zu rücken und somit Linderung für die drängendsten Probleme zu erreichen. Sie liefern jedoch weder eine ausreichende Entlastung für die jeweilige Lehrkraft, noch führen sie zu einer fairen Entlohnung im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit. Die GEW BERLIN fordert deshalb zusätzliche Entlastungsstunden für Teilzeitlehrkräfte, damit diese die unteilbaren Aufgaben trotz Teilzeit im vollen Umfang wahrnehmen können, ohne den zusätzlichen Zeitaufwand auf die eigene Rechnung schreiben zu müssen.

»Zahlreiche Kolleg*innen sind in Teilzeit, da sie nur so ihre Arbeit schaffen können.«

Mit der Berliner Arbeitszeitstudie soll unter anderem untersucht werden, ob eine Reduzierung der Stundenzahl einer entsprechenden Reduzierung der geleisteten Arbeitszeit gegenübersteht. Darum ist es von großer Wichtigkeit, dass an der Studie viele Lehrkräfte in Teilzeit teilnehmen. Je aussagekräftiger die Daten, desto besser können wir mit ihnen für Verbesserungen kämpfen.

FOTOS: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

1. WARNSTREIK // 10. Juni 2021

Kolleg*innen müssen entlastet werden

Die GEW BERLIN kämpft außerdem mit dem TV Gesundheitsschutz für kleinere Klassen um Arbeitsentlastung. Weil die Klassen zu groß sind, bleiben individuelle Förderung und Beziehungsarbeit oft auf der Strecke. Auch die Unterrichtsqualität leidet. Das belastet die Kolleg*innen immens. Zahlreiche Lehrkräfte flüchten sich in Teilzeit, da sie nur so ihre Arbeit schaffen können, ohne ihre Gesundheit zu riskieren. So fehlen der Berliner Schule dringend benötigte Lehrkräfte, obwohl die Köpfe da sind. Kleinere Klassen würden voraussichtlich auch einigen Kolleg*innen helfen, sich wieder für eine Erhöhung ihres Deputats zu entscheiden. Mit einem Tarifvertrag für kleinere Klassen könnte endlich ein Schritt auf dem Weg aus dem Lehrkräftemangel gegangen werden. Die Vorschläge der wissenschaftlichen Kommission der KMK, die Möglichkeiten zur Teilzeit zu beschränken, gehen hingegen völlig in die falsche Richtung.

»Ein Teil der Arbeit von vielen Frauen bleibt unbezahlt.«

Unser Vorschlag für den Weg aus der Teilzeitfalle ist klar: Zusätzliche Entlastungsstunden, mehr Personal und kleinere Klassen, damit Lehrkräfte ihren Job gut und zufrieden machen können, anstatt ihre Gesundheit zu riskieren oder Entlastung auf eigene Rechnung zu finanzieren.

Maximilian Tessenow, Personalrat in Neukölln und Lehrkraft an der Clay Schule
Anne Albers, Leiterin des Vorstandsbereichs Beamten-, Angestellten und Tarifpolitik

Sagt mal, GEW ...

Ruft ihr wirklich nur Lehrkräfte zum Streik auf

» ... Die GEW ruft alle Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen und Schulpsycholog*innen zum Streik auf, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags der Länder fallen. Wir fordern nicht nur kleinere Klassen, sondern auch mehr Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen für die Schulen. Multiprofessionelle Teams entlasten zeitlich, aber auch emotional. Und die Schüler*innen profitieren.«

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

if... Productions

AB 4. MAI IM KINO

Alamode Film

SCHULKLASSENVORSTELLUNGEN SIND MÖGLICH.

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

Es gibt so viel, was gesagt werden will

Die Heilpädagogin Claudia Nuß-Jansen setzt sich in ihrer Arbeit mit der Unterstützten Kommunikation dafür ein, dass diese wahr- und ernstgenommen wird und erzählt von ihrer Begeisterung für die Kommunikationsförderung

Das Interview führte Jeannine Schätzle

SERIE – SOZIALARBEITER*INNEN
CLAUDIA NUSS-JANSEN

bbz: Wie bist du zur sozialen Arbeit gekommen?

Nuß-Jansen: Ich habe Heilpädagogik mit Schwerpunkt Unterstützte Kommunikation (UK) studiert und bin außerdem noch systemische Beraterin und Fachreferentin der Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation e.V. Ich bin schon früh mit diesem Bereich in Kontakt gekommen, weil meine Schwester Sozialpädagogin ist und in einem großen Träger der Eingliederungshilfe in Süddeutschland arbeitet und meine Mutter lange bei einem begleitenden Fahrdienst mit Menschen mit Behinderung gearbeitet hat. Da habe ich sie schon in meiner Jugendzeit hin und wieder unterstützt. Nach der Schule habe ich ein Freiwilliges Soziales Jahr an einer Schule mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung gemacht. Danach war für mich klar, dass ich in dem Bereich bleiben will.

Wo arbeitest du im Augenblick?

Nuß-Jansen: Im Moment leite ich eine Beratungsstelle bei Cooperative Mensch eG. für Unterstützte Kommunikation. Wir beraten und begleiten Menschen, die sich lautsprachlich nicht oder nur eingeschränkt mitteilen können, aber auch Angehörige und Fachpersonen. Wir bieten für Externe und Mitarbeitende Schulungen, Fortbildungen, Teamberatungen und Workshops an, unterstützen bei der Beantragung von Hilfsmitteln, arbeiten mit anderen Trägern zusammen und organisieren einmal im Monat ein Vernetzungstreffen.

Wer bietet in Berlin noch solche Beratungen an?

Nuß-Jansen: Es gibt eine weitere Beratungsstelle von einem anderen Träger der Eingliederungshilfe und einzelne Fachkräfte, die Beratung anbieten. Ergänzend dazu gibt es mittlerweile Beratungsangebote an Schulen mit unterschiedlichem Förderschwerpunkt und vereinzelt Kolleg*innen in der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) mit diesem Schwerpunkt. Aber es ist für Betroffene häufig eine Herausforderung, eine passende Stelle zu finden. Da sich UK-Beratung nicht finanzieren lässt, gibt es viel zu wenige Beratungsstellen für Unterstützte Kommunikation.

Die Beratung wird nicht refinanziert?

Nuß-Jansen: Nein, die meisten Beratungsstellen sind deutschlandweit mit einer Aktion Mensch-Förderung gestartet. Das muss sich nach drei Jahren refinanzieren und nach fünf Jahren wird die Förderung eingestellt. Ganz viele Beratungsstellen sind nach diesen fünf Jahren wieder eingestampft worden, weil sich UK-Beratung nicht finanzieren lässt. Kommunikationshilfsmittel können finanziert werden, beispielsweise über die Krankenkasse oder über die Unfallversicherung, je nachdem, aus was für einem Grund die Person sich lautsprachlich nicht mitteilen kann. Aber Beratung an sich lässt sich nicht über die Krankenkasse finanzieren. Wenn eine logopädische Praxis eine Kommunikationsförderung mit Schwerpunkt auf Unterstützte Kommunikation anbietet, lässt sich das über die therapeutische Verordnung abrechnen.

Seid Ihr auf dem Weg, um eine Regelfinanzierung zu erreichen?

Nuß-Jansen: Ja, der Dachverband Gesellschaft für Unterstützende Kommunikation e.V. oder die Bundesarbeitsgemeinschaft für UK-Beratungsstellen setzt sich für eine Finanzierung ein. Aber es ist schwierig, diese Leistungen irgendwo unterzubringen, also beispielsweise im Leistungskatalog der Krankenkassen. Die Krankenkassen wollen das nicht finanzie-

ren, weil sie teilweise schon die Hilfsmittel finanzieren und irgendwie findet die Begleitung ja auch statt, aber eben nicht immer gut. Erst kürzlich wurde ein Projekt von der Universität zu Köln, die dieses Ziel verfolgt hat, nicht weiter gefördert.

Ist eine Finanzierung über die Eingliederungshilfe möglich?

Nuß-Jansen: Kommunikationsassistenz lässt sich über die Eingliederungshilfe beantragen, wenn eine Person beispielsweise mit einem technischen Sprachausgabegerät versorgt wurde und die Wirksamkeit sichergestellt werden soll. Die Beantragungen sind häufig zäh und langwierig und die vorhergehende Beratung wird nicht finanziert.

Was denkst du, welche Kompetenzen braucht man für deinen Job?

Nuß-Jansen: Ich glaube, es ist gut, wenn man kommunikativ ist, Lust auf Menschen hat und ein gutes Einfühlungsvermögen. Man muss sehr geduldig sein und muss Freude daran haben, den Anderen die Möglichkeit zur Kommunikation zu geben.

Ihr habt sicherlich auch mit Eltern zu tun, die vielleicht andere Vorstellungen davon haben, wie die Unterstützte Kommunikation laufen soll oder was möglich ist.

Nuß-Jansen: Wenn wir Beratung anbieten, dann immer im Mehr-Personen-System. Es ist wichtig, dass sich alle Bezugspersonen zusammensetzen. Und es ist in der Tat so, dass manchmal die Ansichten auseinandergehen. Eltern wünschen sich mehr Unterstützung von den Fachkräften und andersherum. Dann liegt es an uns, alle zusammenzuführen und zu beraten, wie man die Aufgaben gut verteilen kann. Wichtig ist es vor allem, die nicht sprechende Person in den Fokus zu rücken und zu schauen, was sie sich wünscht.

»In der Unterstützten Kommunikation ist es besonders wichtig, sehr aufmerksam für die individuellen Zeichen zu sein, diese wahrzunehmen, zu interpretieren und zu beantworten. «

Ihr bietet also Beratung auf mehreren Ebenen an, einmal auf der fachlichen und einmal auf der individuellen, psychosozialen Ebene?

Nuß-Jansen: Das macht es so spannend und so vielfältig. Es ist Fachberatung, weil die Bezugspersonen häufig mit einem klaren Wunsch kommen. Sie wollen beispielsweise wissen, was das richtige Hilfsmittel ist oder, wie Kommunikationsformen erweitert werden können. Da ist Fachwissen gefragt. Auf der anderen Seite muss ich diagnostisch beobachten, auf welcher kommunikativen Ebene steht die Person? Und kann ich die unterschiedlichen Bedürfnisse zusammenführen und die Wünsche der nicht-sprechenden Person in den Fokus aller stellen? Das macht es manchmal sehr herausfordernd, aber auch besonders spannend.

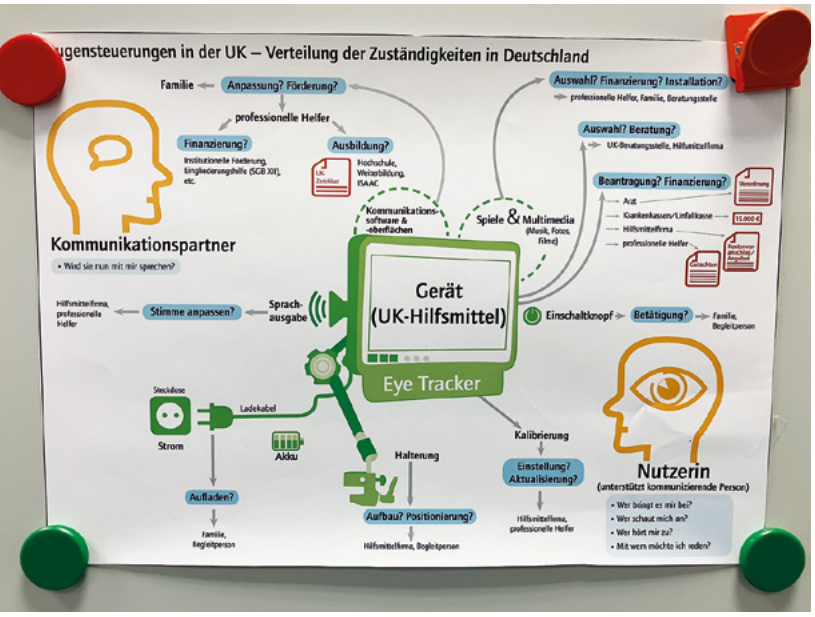
Gibt es Erlebnisse, die dich besonders geprägt haben in deinem beruflichen Alltag?

Nuß-Jansen: Ich erinnere mich gerne an den ersten Wachkoma-Patienten, mit dem ich gearbeitet habe. Der war, als ich kam, schon sieben Monate diagnostiziert im Wachkoma. Ich habe ihn beobachtet, das genau dokumentiert und bin die Unterlagen immer wieder durchgegangen. Irgendwann habe ich mit einer Pflegefachkraft gesprochen, die zu mir sagte, dass er sie immer genau mit dem Blick verfolgen würde, wenn sie von der linken Bettseite auf die rechte Bettseite wechselte. Man konnte das kaum sehen, weil er nur das linke Auge einen ganz kleinen Spalt öffnen konnte. Daraus konnten wir dann ein Zeichen für Ja und Nein entwickeln. Es hat sich herausgestellt, dass der Mann nicht im Wachkoma war, sondern Locked-In, also bei vollem Bewusstsein. Er hat alles mitbekommen, war aber einfach nicht in der Lage, sich mitzuteilen. Das war so ein berührender Moment, als wir das festgestellt hatten und ich es seiner Lebensgefährtin mitteilen konnte. In der UK ist es besonders wichtig, sehr aufmerksam für die individuellen Zeichen zu sein, diese wahrzunehmen, zu interpretieren und zu beantworten. Bei uns »mundsprechenden« Personen liegt viel Verantwortung.

Was macht dir in deiner Arbeit besonders viel Spaß?

Nuß-Jansen: Was mir wirklich am Herzen liegt, ist die Kommunikationsförderung, besonders auch in größeren Runden. Es ist spannend, wenn viele unterstützt kommunizierende Personen zusammenkommen, die sich eigentlich sonst nicht so häufig begegnen. Einfach mal zu sehen, was eine andere Person vielleicht mit einem Sprachausgabegerät kann. Auch Einzelförderungen machen mir viel Spaß. Zu merken, dass es so viel gibt, was gesagt werden will und, dass es an mir liegt, herauszufinden, wie wir das versprachlichen können. In den letzten Jahren habe ich die Arbeit mit Fachkräften im Hinblick auf Fortbildungen und Workshops schätzen gelernt. In den Einführungskursen für Unterstützte Kommunikation

FOTO: JEANNINE SCHÄTZLE



»Man muss sehr geduldig sein und muss Freude daran haben, den Anderen die Möglichkeit zur Kommunikation zu geben.«

UNTERSTÜTZTE KOMMUNIKATION (UK)

Das Fachgebiet beschäftigt sich damit, für Menschen, die nicht oder nur eingeschränkt lautsprachlich kommunizieren, Wege zur Kommunikation zu finden und sie in diesen unterschiedlichen Kommunikationsformen zu unterstützen. Dies bedeutet, herauszufinden, wie jede Person kommuniziert und zu schauen, ob es ergänzende Formen oder Hilfsmittel braucht, um die Person besser zu verstehen.

Zu den Kommunikationsformen gehören zum einen körpereigene Zeichen: Mimik, Gestik, Laute, Wörter aber auch Gebärden. Und zum anderen körperexterne Kommunikationen über Symbole, Bildkarten und Piktogramme, die auf unterschiedliche Weise ausgewählt werden können. Dies geht von einzelnen Symbolen über Kommunikationstafeln oder Kommunikationsordnern mit vielen Symbolen, hin bis zu komplexen Sprachausgabegeräten mit umfangreichem Vokabular. Oder auch zu Oberflächen mit Tastaturen, mit denen Menschen mit schriftsprachlichen Fähigkeiten sich verständlich machen können. Das Sprachausgabegerät ist dann die Stimme für die Person, die sich sonst nicht lautsprachlich oder nur eingeschränkt äußern könnte.

ist es immer wieder schön zu sehen, wie ich die Menschen erreiche und wie verblüfft sie darüber sind, was es für Möglichkeiten gibt.

Gibt es Bereiche, in denen du besondere Herausforderungen siehst oder Entwicklungsbedarf?

Nuß-Jansen: Ich denke, wenn es eine gute Finanzierung für UK-Beratung und auch für die anschließende Begleitung gäbe oder mehr logopädische Praxen, die geschult in Unterstützter Kommunikation sind, dann wäre eine bessere Versorgung möglich. Es gibt zwar immer mehr Fachkräfte, die geschult sind, aber der Bedarf ist wesentlich höher als das Angebot. Wir sind zwei Beratungsstellen der Eingliederungshilfe in Berlin und unsere hat im Moment Wartelisten bis zu sechs Monaten. Das ist sehr schade, weil wir manchmal Beratungen an Hilfsmittelfirmen abgeben müssen, damit es nicht so lange dauert, bis die Personen ein Angebot bekommen. Ich wünsche mir, dass der Senat Stellen schafft, die refinanziert sind und die gut in die Berliner Beratungslandschaft eingebunden sind. Im Moment finanziert die Cooperative Mensch eG. das Projekt eigenständig. Das heißt, der Träger leistet sich diese Beratungsstelle, weil er den großen Bedarf erkennt. Deswegen bin ich in der Luxussituation, hier in der Beratungsstelle arbeiten zu können. Letztlich aber gibt es davon noch viel zu Wenige.

Warum erscheint es so schwierig, für die Unterstützte Kommunikation mehr Aufmerksamkeit und eine bessere Finanzierung zu bekommen?

Nuß-Jansen: In Deutschland hat sich das Fachgebiet der Unterstützten Kommunikation anders entwickelt als in anderen Ländern. In anderen Ländern ist die UK klassischerweise bei den Sprachtherapeut*innen und den Logopäd*innen angegliedert, während in Deutschland die Unterstützte Kommunikation aus der Sonderpädagogik kam. Deswegen gibt es in Deutschland immer noch wenige Sprachtherapeut*innen oder Logopäd*innen, die Unterstützte Kommunikation anbieten, aber viele andere Berufsgruppen, die das mit abdecken und es hat ja immer irgendwie funktioniert. Da sehen die Krankenkassen nicht den Bedarf, etwas anderes als die Hilfsmittel zu finanzieren oder eben die Heilmittelverordnung.

Gibt es noch etwas, was du dir für dein Berufsfeld wünschst?

Nuß-Jansen: Ja, mehr Sichtbarkeit auf politischer Ebene. Gerade im Zusammenhang mit der UN Behindertenrechtskonvention und dem daraus resultierenden Bundesteilhabegesetz wurde das Thema Partizipation und Teilhabe immer größer. Berlin will mit dem Teilhabeinstrument die assistenznehmenden Menschen stärker in den Fokus rücken und mehr deren Wünsche und Bedürfnisse erfassen. Aber, wenn eine Person nicht dazu in der Lage ist, sich lautsprachlich zu äußern oder Einschränkungen im Lautsprachverständnis hat, dann ist es schwierig, die Wünsche und Bedarfe zu ermitteln.

Wie kann das gelingen?

Nuß-Jansen: Es braucht letztlich eine funktionierende Kommunikation, damit die Person tatsächlich partizipieren kann. Auch Personenkreise, die man gar nicht fragen kann, können alternative Zeichen zur Kommunikation zeigen. Aber es ist an uns, als Kommunikationspartner*innen, diese wahrzunehmen und entsprechend zu interpretieren und daraus Teilhabebedarfe oder Wünsche abzuleiten.

Jeannine Schätzle, Betriebsrätin, Sozialarbeiterin und Redakteurin der bbz

FOTO: JEANNINE SCHÄTZLE

Psychisch gesund trotz steigender Belastung

Die Belastungen von Pädagog*innen in allen Bereichen steigen. Der Arbeitsschutz hält jedoch Instrumente bereit, die noch nicht überall genutzt werden

von Jeannine Schätzle

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Als Betriebsrätin bekomme ich täglich viele Mails, leider häufiger vom Arbeitgeber als von Kolleg*innen. Aber diesmal ist eine aus unseren Kitas dabei. Eine Kollegin sendet ihre Gefährdungsanzeige sowohl an den Arbeitgeber als auch an den Betriebsrat.

Seit vielen Jahren ist die Gefährdungsanzeige ein wiederkehrendes Thema. Wir weisen bei den meisten Versammlungen darauf hin, senden den Kolleg*innen bei Bedarf Vordrucke und erfragen beim Arbeitgeber, ob und wie die Gefährdung behoben wurde. Kolleg*innen in den Einrichtungen berichten häufig von großer Überlastung, vor allem durch zu wenig Personal. Dennoch erscheint die Gesamtanzahl der Gefährdungsanzeigen gering. Vielleicht ist das Mantra »Fachkräfte können wir uns nicht backen« mittlerweile so sehr Allgemeingut geworden, dass die Kolleg*innen nicht mehr daran glauben, die Lage ändern zu können. Den Personalschlüssel legt außerdem die Senatsverwaltung fest und nicht der Arbeitgeber. Das ist oft der Holzhammer, mit dem jede Anfrage erledigt wird. Doch Rahmenbedingungen, die die Arbeit weniger belastend machen, beinhalten mehr als eine zusätzliche Fachkraft. Das fängt bei der Arbeitsorganisation, wie der Urlaubsplanung an, wobei die Urlaubsgrundsätze vom Betriebsrat mitbestimmt werden sollten. Und es hört bei der Frage, ob Leitungskräfte trotz vieler organisatorischer Aufgaben nicht in den Gruppen mitarbeiten könnten, wenn es notwendig ist, nicht auf. Eine zusätzliche Verwaltungskraft könnte sie derweil bei anderen Aufgaben unterstützen.

Gefährdungsanzeigen können Arbeitsbedingungen verbessern

Veränderungen sind nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber konkret über die Situation vor Ort Bescheid weiß. Wenn ich eine Gefährdungsanzeige stelle, weise ich vor allem darauf hin, dass ich meine Arbeit aufgrund der hohen Belastung nicht mehr in vollem Umfang ausführen kann, dass mir vielleicht Fehler passieren. Denn, wenn durch die Gefährdung eine betreute Person zu Schaden kommt oder Sachschaden entsteht, können Ersatzansprüche entstehen. Eine Gefährdungsanzeige ist insofern wichtig, um sich vor straf-, arbeits- sowie zivilrechtlichen Konsequenzen zu schützen.

»Erfolgreich etwas in der eigenen Einrichtung zu verändern, gelingt nur, wenn sich viele Kolleg*innen an der Erfassung der psychischen Belastungen beteiligen.«

Wiederholte Gefährdungsanzeigen in Einrichtungen sollten außerdem dazu führen, dass eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen außer der Reihe durchgeführt wird. Denn offenbar gibt es dort Gefährdungen, denen auf anderem Weg nicht abgeholfen werden kann.

Seit dem Jahr 2013 steht im Arbeitsschutzgesetz §4 die Formulierung, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Der Arbeitgeber ist seither verpflichtet, auch psychische Gefährdungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und zu beheben. Psychische Gefährdungen können durch Arbeitsinhalte und Aufgaben, Zeit- und Termindruck, durch die Arbeitsorganisation, beispielsweise unklare Kompetenzregelungen, aber auch durch soziale Beziehungen und Konflikte entstehen. Weitere Bereiche, die in einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erfasst werden, sind die Arbeitsumgebung, Lärm oder fehlende ergonomischen Arbeitsmittel sowie die sogenannten neuen Arbeitsformen, also befristete Verträge, Zeitarbeit oder die Entgrenzung von Arbeit.

Die Gefährdungsbeurteilung soll der Arbeitgeber in einem regelmäßigen Turnus durchführen. Der Betriebsrat mit seiner starken Mitbestimmung im Arbeitsschutz ist an der Umsetzung zu beteiligen und es ist sinnvoll, hierzu eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der festgelegt wird, wie das geschieht.

Erfolgreich etwas in der eigenen Einrichtung zu verändern, gelingt nur, wenn sich viele Kolleg*innen an der Erfassung der psychischen Belastungen beteiligen, sei es im Rahmen einer Befragung oder in einem Workshop, und die Problemlagen offen thematisieren. Dann kann die Gefährdungsbeurteilung in Verbindung mit der Gefährdungsanzeige dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen aller zu verbessern. ■

Jeannine Schätzle,
Betriebsrätin, Sozialarbeiterin
und Redakteurin der bbz

Ein Kitajahr nach der Pandemie

Dieses Kitajahr ist besonders schwer. Oft ist nur die Hälfte des auf dem Papier vorhandenen Personals vor Ort. Pädagogische Angebote umzusetzen, ist zeitweise kaum möglich

von Cem Erkisi

Die Ausfallzeiten bei Erzieher*innen sind hoch. Manche sagen, das läge daran, dass unsere Immunsysteme sich wegen der Masken und anderen Maßnahmen erst wieder an die Kitaviren gewöhnen müssten. Andere meinen, dass wir gar nicht mehr ans richtige Arbeiten gewöhnt seien, weil während der Pandemie im Durchschnitt viel weniger Kinder zu betreuen waren. Diese Meinung teilt man an der Basis in den Kitas nicht. In der Wahrnehmung der Kolleg*innen war die Pandemie keine Zeit der Erholung. Der tägliche Kampf um die Umsetzung der Maskenpflicht, die Kontrollen der Tests oder die Einhaltung der Hygienemaßnahmen waren anstrengend. Hinzu kamen Eltern, die arbeiten gehen wollten und auf ihre Verträge gepocht haben. Trotz coronabedingter Maßnahmen, die erschwerend regelmäßig anders umgesetzt werden mussten, sollten die Erzieher*innen pädagogisch wertvoll arbeiten. Um das zu ermöglichen, fielen der pädagogische Überbau, die Dokumentation, ebenso wie das Bearbeiten des Sprachlerntagebuchs dem Rotstift zum Opfer.

Traumberuf mit hohen Ausfallzeiten

Es entspricht nicht der Selbstwahrnehmung der Kolleg*innen, dass die vielen Ausfallzeiten zeigen, wie wenig belastbar sie sind. Pädagogisch läuft dadurch allerdings immer weniger. Aktivitäten, die man vor der Pandemie noch kannte, wurden nicht wiederbelebt. Kündigungen passieren in so einer Situation leider sehr häufig. Immer mehr Kolleg*innen berichten von ihrer Trauer darüber, in diesem Beruf unter diesen Bedingungen arbeiten zu müssen. Es war ihr Traumberuf, ihre Berufung. Nun würden sie jedem*jeder vom Erzieher*innenberuf abraten.

»Die Kinder gewöhnen sich daran, dass Fremde ihnen schnell mal die Nase putzen oder gar die Windel wechseln.

Die Politik weiß, dass sie schnell viele zukünftige Pädagog*innen für die Kitas aus dem Hut zaubern muss. 7.000 fehlen allein in Berlin. Wenn die Babyboomer*innen gehen, wird das Kitasystem kollabieren.

Was Erzieher*innen fordern

Die berufsbegleitenden Auszubildenden werden dennoch zu 100 Prozent vom ersten Tag an auf den Personalschlüssel angerechnet. Die nächste Senatsverwaltung sollte zumindest das erste Jahr für sie übernehmen und finanzieren. Somit wären die Träger und vor allem die Teams, in denen sie arbeiten, entlastet. Die nur teilweise refinanzierten Vor- und Nachbereitungszeiten und Anleiter*innengespräche führen zu immer mehr Frust, denn die Zeit dafür fehlt in der Gruppe. Wenn die Senatsverwaltung die Aufwertung der berufsbegleitenden Ausbildung als Ziel vor Augen hat, sollte sie wahrnehmen, dass die zur Verfügung gestellten Kompensationsmittel erstens sehr bürokratisch beantragt werden müssen und zwei-

FOTO: IMAGO IMAGES/SVEN SIMON

tens mitnichten zu weniger Kindern in der Gruppe führen. Eine Kitawoche in einer Gruppe mit Kolleg*innen in berufsbegleitender Ausbildung sieht weiterhin wie folgt aus: zwei Tage in der Schule, neunzehn bis vierundzwanzig Stunden in der Kita, davon fünf in Gesprächen bezüglich der Ausbildung. Darüber hinaus Teilnahme an pädagogischen Planungen im Kleinteam und Mitarbeiter*innenbesprechungen im Großteam. Die Praxis am Kind kommt derart kurz, dass es für immer mehr erfahrene Kräfte eine Zumutung darstellt, sich als Anleiter*in anzubieten.

»Immer mehr Kolleg*innen berichten von ihrer Trauer darüber, in diesem Beruf unter diesen Bedingungen arbeiten zu müssen.«

Ein Personalschlüssel mit Ausfallzeiten von 40 Prozent

Immer häufiger ermöglichen Träger ihren Beschäftigten, sich in Arbeitsgemeinschaften mit anderen Kolleg*innen auszutauschen und sich weiterzuentwickeln. In der Praxis fällt die Teilnahme leider oft unter den Tisch, da das Personal spontan ausfällt und der Dienstbetrieb aufrechterhalten werden muss. Dabei hat der Senat den sinnvollen Schritt gewagt und Fachberatungen ins Leben gerufen, die sich um pädagogische Angebote und Austausch kümmern. Es braucht jedoch Lösungen, um diesen Austausch zu ermöglichen. Ein verbesserter Personalschlüssel, der nicht mehr von rund zwanzig Prozent Ausfall, sondern von vierzig Prozent ausgeht, wäre dazu vonnöten und käme der Realität etwas näher.

Die Ausfallzeiten werden oft durch Zeitarbeit kompensiert. Der ständige Wechsel der Zeitarbeitskolleg*innen kann aber nicht im Sinne des Berliner Bildungsprogrammes und dem Konzept von beständigen Bezugspersonen sein. Nicht nur Eltern sind von dem Konstrukt der Zeitarbeit genervt. Die Kinder gewöhnen sich daran, dass Fremde ihnen schnell mal die Nase putzen oder gar die Windel wechseln. Das ist kein Dauerzustand und sollte wieder zur Ausnahme werden. Ein Ausfall sollte übrigens nicht erst nach sechs Wochen mit neuem Personal kompensiert werden. Es braucht ab dem zweiten Tag einen Ausgleich durch weiteres Personal.

Schon jetzt werden Öffnungszeiten gekürzt, Belegungsstopps ausgesprochen, zeitweilig sogar Einrichtungen mit anderen Einrichtungen zusammengelegt oder gleich ganz geschlossen. Aber Berlin hat dennoch angeblich genügend Kitaplätze. ■

Cem Erkisi, Personalratsvorsitzender Kita-Eigenbetrieb SüdOst

Den Ganztag vor dem Kollaps retten

Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen und Betreuer*innen fordern ein Umsteuern

von Ronny Fehler

Am 26. Januar hat die GEW BERLIN in der Otto-Wels-Grundschule ihre Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Ganztag vorgestellt. Den Journalist*innen erläuterte die Vorsitzende der GEW BERLIN, Martina Regulin, unter welch schwierigen Bedingungen die wichtige Arbeit der Erzieher*innen im Ganztag geleistet wird. Sie kritisierte besonders die andauernde Überlastung der Kolleg*innen durch den Personalmangel und den offiziellen Personalschlüssel von 1:22.

Kernforderungen der GEW sind daher die Senkung des gesetzlich festgeschriebenen Personalschlüssels auf 1:15, eine personelle Ausstattung für Ausfallzeiten, einen Anstieg an freigestellten Erzieher*innen mit Leitungsfunktion, eine verlässliche Ausstattung mit Verfügungszeiten, eine Zunahme an Räumen unterschiedlichster Zweckbestimmung und die Zahlung der Brennpunktzulage für alle Beschäftigten an den betroffenen Schulen.

Insgesamt ergibt sich nach Berechnungen der GEW BERLIN ein Mehrbedarf von circa 1.900 Erzieher*innen (Vollzeiteinheiten VZE) für die Berliner Ganztagsschulen. Um dies zu erreichen, braucht es einen transparenten Stufenplan sowie den Ausbau der Ausbildungskapazitäten. Es müssten zusätzlich auch Anstrengungen unternommen werden, damit auch die Ausbildung zur*zum Erzieher*in attraktiver wird.

Um mehr öffentliche Aufmerksamkeit für die Bedingungen im Ganztag zu schaffen, arbeitet die GEW an einer Kampagne zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und plant entsprechende Aktionen. ■

Ronny Fehler, Referent für Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW BERLIN

FOTO: IMAGO IMAGES/NTB

Auf die Uhr geschaut

Eine neue wissenschaftliche Studie zur Arbeitszeit von Berliner Lehrkräften wird im Schuljahr 2023/24 die Arbeitsbedingungen aus Sicht von Lehrkräften in den Blick nehmen

von Frank Mußmann

Lehrkräfte in Deutschland werden im Rahmen von Arbeitszeitordnungen für eine bestimmte Anzahl von Pflichtstunden bezahlt. Dieser erste Teil der Arbeitszeit setzt sich aus Unterricht, Funktionstätigkeiten und verpflichtenden Präsenzzeiten zusammen. Lehrkräfte müssen darüber hinaus eine Vielzahl weiterer Aufgaben erledigen, deren Aufwand weitgehend unbestimmt bleibt beziehungsweise von einschlägigen Regelungen nicht abgedeckt wird. So zum Beispiel Koordinationsaufgaben im Rahmen des Ganztags, Zusammenarbeit mit Jugendämtern und anderen Behörden, Inklusionsaufgaben, Förderpläne erstellen, Vergleichsarbeiten, Lernstandserhebungen, analoge in digitale Unterrichtsmaterialien überführen, Hygienepläne umsetzen, vermehrt digital mit Schüler*innen sowie Eltern kommunizieren, diverse Dokumentationspflichten erfüllen und so weiter und so fort.

Unterricht macht nur ein Drittel der Arbeitszeit aus

Die Schulpolitik konnte sich bisher darauf verlassen, dass Lehrkräfte und Schulbeschäftigte bei Bedarf mit großem Engagement auch einen erheblichen Mehraufwand leisten, um »ihre« Schüler*innen zu unterstützen. Das geht seit Jahren so. Wie in anderen Bundesländern regelt Berlin in schulformspezifischen Arbeitszeitverordnungen nur den ersten, den determinierten Teil der Arbeitszeit von Lehrkräften, das so genannte Deputat. Den anderen, obligaten Teil der Arbeitszeit wird den Lehrkräften zur selbständigen Organisation in eigener professioneller Verantwortung überlassen. Bei neuen Anforderungen an das Schulsystem kommt damit den Lehrkräften meist allein die Verantwortung zu, individuell zu entscheiden, welchen Zeitaufwand sie ihren zahlreichen Aufgaben beimessen können. In aller Regel müssen sie entweder Aufgaben oder Qualität reduzieren, ihre Arbeitszeit ausdehnen oder eine Mischung aus allem. Schulbeschäftigte berichten immer wieder, dass sie sich angesichts drängender schul- und bildungspolitischer Herausforderungen dabei allein gelassen fühlen. Wir wissen derzeit viel zu wenig darüber, wie groß der Zeitaufwand für die einzelnen Aufgaben eigentlich ist und wie Lehrkräfte die Regelung und Steuerung ihrer Arbeitsaufgaben meistern. Welche pragmatischen Lösungen finden sie und wie kann darauf hingewirkt werden, dass die notwendigen Priorisierungen möglichst nicht zu Lasten der Bildungsqualität gehen?

»Wir wissen derzeit viel zu wenig darüber, wie groß der Zeitaufwand für die einzelnen Aufgaben eigentlich ist und wie Lehrkräfte die Regelung und Steuerung ihrer Arbeitsaufgaben meistern.«

FOTO: IMAGO IMAGES/IMAGEBROKER

Die Berliner Situation ist besonders

Von Seiten der Länder wird der zweite, obligate Teil der Arbeitszeit als nahezu beliebig variabel behandelt. Folgerichtig sind die Deputatsvorgaben in Deutschland trotz großer Arbeitszeitverkürzungen in anderen Branchen und Berufen trotz aller Kritik seit über einhundert Jahren fast gleichgeblieben. Seit langem beklagen Lehrkräfte, dass ihr Bildungs- und Arbeitsauftrag die Einhaltung einer 40-Stunden-Woche in der Praxis nicht ermöglicht, sondern systematisch Mehrarbeit erforderlich mache, um alle dienstlichen Verpflichtungen und pädagogischen Anforderungen zu erfüllen. Solche Beschwerden wurden regelmäßig mit dem Argument zurückgewiesen, dass es keine Möglichkeiten gebe, Arbeitszeiten angemessen zu bestimmen. Die Arbeitszeit von Lehrkräften wurde jahrzehntelang für unbestimmbar gehalten.

Dies hat sich geändert. Durch eine Reihe von Methodenfortschritten kann die Arbeitszeit von Lehrkräften heute normenkonform erfasst werden. An der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen haben wir seit einem Jahrzehnt eine Reihe von Studien erfolgreich durchgeführt.

Die Berliner Situation ist recht spezifisch, empirische Befunde aus anderen Bundesländern lassen sich nicht einfach übertragen, um die Arbeitsbedingungen verlässlich abzubilden. Dazu wird eine aktuelle eigenständige Berliner Datenbasis benötigt. Zum Beispiel unterscheidet sich die Verteilung verbeamteter und tarifangestellter Lehrkräfte ebenso von der Situation in anderen Bundesländern, wie der Anteil und die Herausforderungen von Quereingestiegenen. Auch führen die historische Entwicklung tarifvertraglicher Lösungen, eigene Berliner Entlastungsregelungen und die besonderen großstädtischen Herausforderungen einer Metropolregion in statistischer Hinsicht zu sich stark unterscheidenden Merkmalszusammensetzungen.

Bisher leidet die Debatte zur Arbeitszeit und -belastung sehr stark unter Vorstellungen von einer Schulwirklichkeit, die keineswegs von der empirischen Wirklichkeit gedeckt sind. Hier braucht es mehr Fakten und mehr Evidenz.

Aus diesen Gründen bereitet die Kooperationsstelle der Universität Göttingen für das nächste Schuljahr gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung und mit Unterstützung der GEW eine eigenständige Studie für Berliner Schulen in öffentlicher Trägerschaft vor. Ziel ist es, die konkreten aktuellen Herausforderungen für Schulbeschäftigte und die Auswirkungen auf ihre Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen. Im Zentrum steht eine einjährige Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit auf verlässlicher individueller Basis. Dies wird vergleichsweise einfach mit einem bewährten digitalen Tool per Smartphone, Tablet, Desktop, aber auch mit Laufzettel möglich sein. Nur so können quantitativ die reale Arbeitszeit und die Verteilung der diversen Tätigkeiten verlässlich nachgewiesen werden. Außerdem soll mithilfe eines Online-Fragebogens qualitativ den typischen Beanspruchungen nachgegangen werden.

»Teilnehmen können alle Lehrkräfte an Grundschulen, Integrierten Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien in öffentlicher Trägerschaft Berlins.«

Wie ist der aktuelle Stand der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in Berlin? Mit welchen (neuen) Anforderungen sind Lehrkräfte konfrontiert? Welche Möglichkeiten sehen Lehrkräfte ihre Arbeitszeitbelastung zu regulieren und durch welche Maßnahmen können sie sich arbeitszeitlich und hinsichtlich ihrer Arbeitsbelastungen gezielt entlasten? Welche Rahmenbedingungen benötigen sie dazu? Welche Chancen und Risiken kommen auf Lehrkräfte im Zuge zunehmend digitalisierter Unterrichtsformate und Arbeitsformen zu? Welche spezifischen Beanspruchungen ergeben sich in Schulen mit besonderen sozialen Herausforderungen? Durch aktuelle empirische Befunde und eine Bilanzierung der arbeitspolitischen Fragestellungen soll ein Beitrag zu drängenden schulpolitischen Fragen sowie zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in Berlin geleistet werden.

Multiplikator*innen und teilnehmende Lehrkräfte gesucht

Teilnehmen können alle Lehrkräfte an Grundschulen, Integrierten Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen und Gymnasien in öffentlicher Trägerschaft Berlins. Angestrebt wird auch die Beteiligung mehrerer Berufsbildender Schulen mit Vollzeit-Bildungsgängen. Dazu wird im Projektverlauf geprüft, inwiefern das für andere Schulformen etablierte Arbeitszeit- und Tätigkeitenmodell kompatibel ist, beziehungsweise ohne Qualitätsverluste angepasst werden kann.

Die Teilnahme an der wissenschaftlichen Studie erfolgt auf freiwilliger Basis, auf Voranmeldung und in der Freizeit. Angestrebt wird eine für Berlin repräsentative Samplegröße von landesweit mehr als fünf Prozent, gerne zehn Prozent der Lehrkräfte und Schulleitungen in den untersuchten Schulformen. Je größer die Beteiligung ausfällt, desto eher wird auch eine repräsentative Verteilung relevanter Schulmerkmale erreicht. Außerdem wird angestrebt, dass sich auch Pädagogische Unterrichtshilfen sowie Lehrkräfte für Fachpraxis an beruflichen Schulen beteiligen können. Insgesamt werden rund 5.000 Teilnehmende gesucht.

Die GEW BERLIN unterstützt die Studiendurchführung. Damit die Studie durchgeführt werden kann, werden zunächst 300 bis 500 Multiplikator*innen gesucht, die zur Unterstützung teilnehmender Kolleg*innen als Ansprechpartner*innen an ihren Schulen zur Verfügung stehen. Um Rückfragen beantworten zu können, werden sie zuvor in einer Nachmittagsveranstaltung auch praktisch im Umgang mit dem Zeiterfassungstool geschult. Auch alle anderen Fragen rund um das Projekt werden dort geklärt. In zwei alternativen Eingewöhnungsphasen entweder kurz vor der Sommerpause oder am Ende der Sommerferien diesen Jahres können sich alle Beteiligten mit der Zeiterfassung vertraut machen. Die Zeiterfassung selbst startet dann mit dem neuen Schuljahr am 28. August 2023.

www.gew-berlin.de/arbeitszeitstudie

Frank Mußmann, Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Universität Göttingen

Wo sind bloß die Lehrkräfte hin?

Der Lehrkräftemangel belastet Schüler*innen – vor allem jene, die ihn nicht kompensieren können. Auch Schüler*innen können sich nicht mehr über Unterrichtsausfall freuen

von Carla Siepmann

Was meint ihr denn, wo die alle hingehen?«, fragt unser Chemielehrer in den Raum. Mein Grundkurs schaut ihn stumm an. »Die gehen halt weg aus Berlin«, fährt er fort. In anderen Bundesländern haben sie ein geringeres Stundenpensum, müssen nicht so viel vertreten. Die Mieten sind niedriger, die Gehälter höher.

Schon wieder hat eine Lehrkraft unser Gymnasium in Pankow verlassen. Mathe und Musik. Dabei fehlt es uns doch jetzt schon so sehr an Lehrkräften. Kaum eine Woche vergeht ohne Ausfall. Angeblich

betrug der Krankenstand im Kollegium in den letzten Monaten zeitweise 30 Prozent. Wann immer es geht, wird der Unterricht vertreten. Doch es geht fast nie. Besonders nicht in der Oberstufe.

In der elften Klasse hatte ich wochenlang keinen regulären Matheunterricht. Schließlich wurde die pensionierte Mutter eines Lehrers an unserer Schule aus der Rente geholt, um unseren Kurs drei Stunden die Woche zu unterrichten. Erst im nächsten Halbjahr wurde eine reguläre Lehrkraft für uns gefunden.

Nur wenige Monate vor den Abiturprüfungen standen einige meiner Mitschüler*innen plötzlich ohne Geographie- oder Französischlehrkraft da, hatten von einem auf den anderen Tag keine Betreuung mehr für die fünfte Prüfungskomponente. Eine Lehrerin war schwanger geworden – Ersatz gab es wochenlang nicht.

Mit Quereinsteiger*innen wird versucht, dem Mangel entgegenzuwirken. Viele von ihnen arbeiten schon länger an Schulen, andere haben gerade erst angefangen und müssen sofort eine eigene Klasse unterrichten.

Dennoch habe ich schon meine gesamte Schullaufbahn über regelmäßig Stundenausfälle. Teilweise über Wochen oder gar Monate hinweg keinen richtigen Unterricht in einem Fach. Den entfallenen Stoff müssen wir dann selbstständig Zuhause nachholen.

»Unterrichtsausfall verschärft soziale Ungerechtigkeiten.«

Das fällt vor allem denjenigen schwer, die Zuhause kaum auf Unterstützung hoffen können, die sich keine Nachhilfe leisten können oder nicht einmal über einen richtigen Schreibtisch verfügen. Unterrichtsausfall verschärft soziale Ungerechtigkeiten.

Jede Stunde, die ausfällt, erschwert uns den Weg zum Mittleren Schulabschluss, zum Abitur, zu einem Abschlussergebnis, das gute Perspektiven verspricht.

Carla Siepmann, Schülerin aus Pankow

FOTO UNTEN: IMAGO IMAGES/ACTION PICTURES; OBEN: IMAGO IMAGES/STPP

Fünf Noten für Deutsch

Vor wenigen Jahren wurde die Zahl der Teilbereiche in Deutsch, die auf dem Zeugnis ausgewiesen werden müssen, in Berlin und Brandenburg von vier auf fünf erhöht. Zwischen Zensurenhektik und Zensurenwahn

von Jens-Robert Schulz

Jedes Schuljahr wieder fragen sich viele Lehrkräfte mit dem Fach Deutsch, wie sie es schaffen sollen, in jedem Halbjahr in jedem Bereich genügend Noten zu vergeben, damit eine aussagekräftige Zeugnisnote zustande kommt.

Die Mutter einer Schülerin beschwerte sich einmal, dass ich andauernd Kurzkontrollen schreibe. Sie warf mir »Zensurenwahn« vor.

Zum Glück durfte coronabedingt in den letzten Jahren auch einfach nur eine Gesamtnote vergeben werden, wie es in anderen Bundesländern üblich ist. Für viele Lehrkräfte war das eine enorme Erleichterung. Uns graut es jedoch vor dem Schuljahr, in dem das nicht mehr möglich ist. Es ist nicht mehr wichtig, was wir machen, wie wir vorankommen und welchen Nutzen das für die Schüler*innen hat, es zählt nur noch, ob man dafür eine Zensur geben kann.

Die Fragen hinter der Gesamtnote

Es wäre mal interessant, wie viele Schulen von der Möglichkeit einer Gesamtnote in den »Corona-Jahren« Gebrauch gemacht haben. Es muss ja in jeder Schule in der Fachschaft Deutsch abgestimmt werden und es gibt sicher in jeder Schule Kolleg*innen, die es ganz wichtig finden, dass die Teilbereiche ausgewiesen werden. Bei uns auch. Diese Kolleg*innen finden das wichtig, weil eine Gesamtnote alleine ja nichts darüber aussagt, wie gut ist jemand in Lesen, im Rechtschreiben, in der Grammatik oder im Verfassen von Texten. Allerdings sagt eine »Gesamtnote« im Bereich Rechtschreiben auch nichts darüber aus, wie gut beherrscht da jemand die Zeichensetzung, die Großschreibung der Nomen, die Trennung am Zeilenende, die Schreibung von Fremdwörtern oder die Schreibweisen des stimmlosen und des stimmhaften s-Lautes. Brauchen wir dann also nicht auch Unterteilbereiche für den Teilbereich Rechtschreiben auf dem Zeugnis? Auch die »Gesamtnote« für die Grammatik, die sich hinter »Sprachwissen und Sprachbewusstheit« verbirgt, sagt nichts darüber aus, wie gut jemand Wortarten und Satzglieder kennt. Kann man beides gleich gut, wenn man in diesem Teilbereich eine 2 auf dem Zeugnis hat?

»Ich wünsche mir für Deutsch auch eine Zusammenfassung einiger Teilbereiche und halte das für problemlos möglich.«

Seltsamerweise gibt es bei den anderen Fächern keine Teilbereiche auf dem Zeugnis. Folgte man der Argumentation oben, dass eine Gesamtnote nicht aussagekräftig genug ist, dann bräuchte man doch auch in Mathematik Teilbereiche: fürs Kopfrechnen, für das Einmaleins, für Geometrie, für Multiplikation, Division, Subtraktion, Addition, für Sachaufgaben und so weiter. In Sport sollten dann beispielsweise Leichtathletik, Ballsportarten und Geräteturnen ausgewiesen sein oder in Englisch doch wenigstens der mündliche und der schriftliche Sprachgebrauch. Seltsamerweise wurde aber genau das in Englisch abgeschafft, als die Zahl der Teilbereiche in Deutsch erhöht wurde. In Englisch gibt es jetzt nur noch eine Gesamtnote auf dem Zeugnis. Warum ist in Englisch nicht mehr wichtig, wie jemand schriftlich oder mündlich diese Fremdsprache beherrscht? Ich wünsche mir für Deutsch auch eine Zusammenfassung einiger Teilbereiche und halte das für problemlos möglich.

Schon vor Jahren las ich in der *bbz* den Vorschlag, die fünf Bereiche zu drei Bereichen zusammenzufassen: Schriftlicher und mündlicher Ausdruck; Literatur und Medien; Rechtschreiben und Grammatik.

Ich selbst könnte mir auch noch eine deutlichere Zusammenfassung in Deutsch vorstellen, nämlich einfach: mündlicher und schriftlicher Sprachgebrauch. In manchen Bundesländern gibt es sogar nur eine Note für Deutsch auf dem Zeugnis. Auch damit könnte ich leben.

Bliebe noch die Frage, wie Eltern bei solchen »Zusammenfassungen« noch davon erfahren, wie ihr Kind in den Teilbereichen eines Faches steht? Na, durch die Ergebnisse der Kurzkontrollen und Klassenarbeiten, die Mitteilung mündlicher Noten und durch Gespräche mit den Lehrkräften am Elternsprechtag oder einfach auf Anfrage.

FOTO: IMAGO IMAGES/JÜRGEN RITTER

Jens-Robert Schulz, Grundschullehrer

Gender Budgeting ist der Turbogang zur Gleichstellung

In Berlin ist seit 20 Jahren Gender Budgeting im Haushaltsrecht festgeschrieben, doch von einer geschlechtergerechten Verteilung der Gelder im Schulbereich sind wir noch weit entfernt

von Elke Gabriel und Friederike Peiser

Auf den ersten Blick sieht es gerecht aus: Männer und Frauen erhalten für die gleiche Arbeit das gleiche Geld, die deutliche Mehrheit der Beschäftigten ist weiblich, Frauen entscheiden individuell, ob sie in Teilzeit arbeiten und Mädchen erzielen bessere Durchschnittsnoten und erreichen höhere Abschlüsse. Worin besteht also die Ungerechtigkeit? Wer die Ungleichheit der Verteilung der Gelder im Schulbereich erkennen will, muss genauer hinschauen.

Zwei Beispiele hierzu: Jeder siebente Mann hat eine Funktionsstelle inne, jedoch nur jede dreizehnte Frau. Dieses Ungleichgewicht liegt vor allem daran, dass es in Grundschulen und Förderzentren weniger Funktionsstellen gibt und an diesen Schulformen liegt der Frauenanteil der Beschäftigten bei über 80 Prozent. Das zweite Beispiel: Die Tätigkeiten im Schulbereich, mit denen besonders wenig Einkommen erzielt werden kann, führen zu 98,6 Prozent Frauen aus: Schulsekretär*innen. Diese werden in die Entgeltgruppe 6 eingestuft. In der höheren Entgeltgruppe E 8 des Schulbereichs arbeiten ebenso prozentual mehr Frauen als Männer, nämlich 80 Prozent.

Die Tätigkeitsfelder von Frauen sind traditionell betreuend, unterstützend und kooperativ. Die Bewertung dieser Tätigkeitsfelder ist jedoch weder objektiv noch zufällig. Bereiche, in denen viele Frauen tätig sind, werden schlechter bezahlt, als männlich dominierte Bereiche. Und die ungleichen Aufstiegsmöglichkeiten an den verschiedenen Schultypen sind politisch gewollt. Regelungen, von denen Männer profitieren.

»Die ungleichen Aufstiegsmöglichkeiten an den verschiedenen Schultypen sind politisch gewollt.«

Berlin hat sich vorgenommen, die öffentlichen Gelder gerechter zu steuern und hat diesen Prozess 2002 als erstes Bundesland begonnen. Im Haushaltsrecht wurde Gender Budgeting implementiert. Die aktuelle Koalition hat sich zudem vorgenommen, Gender Budgeting konsequent weiterzuentwickeln. Dazu gehört die Einsetzung eines Controllings, personelle Aufstockung, Schulungen und die Einrichtung eines Beirats aus Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Erste Schritte sind gemacht, es bleibt noch viel zu tun.

Wenn ihr mehr darüber wissen wollt, warum das Geld im Bildungsbereich ungerecht verteilt ist und wie es gelingen kann, das Geld geschlechtergerecht auszugeben, dann lasst uns hierüber gemeinsam diskutieren. Kommt zur ersten berlinweiten Frauenversammlung am 27. März 2023. Alle weiblichen Beschäftigten an den allgemeinbildenden Schulen sind hierzu eingeladen und werden von ihrer Arbeit freigestellt. ■

Elke Gabriel, Gesamtfrauenvertreterin
Friederike Peiser, stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin

FOTO: IMAGO IMAGES/IPON

»Das Gleichstellungsziel muss top-down gesteuert werden«

Was genau Gender Budgeting ist, welche Herausforderungen bestehen und worin die Chancen für eine gerechtere Verteilung der Gelder liegen, darüber spricht Renée Parlar

Das Interview führten Elke Gabriel und Friederike Peiser

Gabriel und Peiser: Gender Budgeting ist für viele sehr abstrakt. Könnten Sie kurz erläutern, was damit gemeint ist?

Parlar: Gender Budgeting wird in München Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung genannt. Damit ist klar, dass es um die Planung und Steuerung des Finanzhaushalts, sowie um die Verwendung der Finanzmittel im Sinne der Gleichstellung geht.

Es soll Transparenz über die Verwendung der Finanzmittel hergestellt werden. Wer profitiert von den verwendeten Finanzmitteln und welche Auswirkungen haben sie auf die Gleichstellung? Wenn sichtbar ist, dass die Gelder nicht gerecht verteilt sind und das eine nachteilige Wirkung auf die Gleichstellung hat, kann entsprechend gegengesteuert werden.

Es geht aber nicht nur um Ausgaben, auch bei Haushaltskürzungen sollen die Lasten und Nachteile gerecht verteilt und negative Wirkungen auf die Gleichstellung vermieden werden.

Gender Budgeting ist Gender Mainstreaming mit dem Fokus auf Finanzen. Geld regiert die Welt. Und wenn wir Gleichstellung wollen, müssen wir beim Geld anfangen: Gender Budgeting ist der Turbogang zur Gleichstellung.

Was sollte dringend verändert werden, um einen geschlechtergerechten Haushalt herbeizuführen?

Parlar: Die konsequente Verfolgung des Gleichstellungsziels muss top-down gesteuert werden. Die Ergebnisverantwortung muss bei der obersten Leitungsebene liegen. Die Mitarbeiter*innen brauchen Schulungen, die verpflichtend sind. Bereits in der Verwaltungsausbildung muss Gleichstellung als Fachaufgabe vermittelt werden. Die in der Verwaltung vorhandene Gender Kompetenz muss genutzt und gestärkt werden.

Es braucht mehr Öffentlichkeitsarbeit und die Einbeziehung der Zivilgesellschaft. Wichtig ist auch Gender Budgeting als Lernprozess für alle beteiligten Akteur*innen zu begreifen. Gender Budgeting verändert bestehende Routinen und dass geht nicht von heute auf morgen.

Worin sehen Sie die größten Herausforderungen?

Parlar: Gerade in Zeiten, in denen die Gelder knapper werden, muss Gleichstellung ganz oben auf der Agenda stehen.

»Damit Themen, die Frauen betreffen, in der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden, braucht es immer noch sehr viel Zeit und sehr viel (unbezahlte) Arbeit.«

In Berlin erhalten die Lehrkräfte aller Schulformen die Einstufung E 13 / A 13. Die Gleichwertigkeit der Arbeit ist demnach anerkannt. Die Aufstiegschancen an den verschiedenen Schulformen sind jedoch ungleich und dort besonders gering, wo prozentual die meisten Frauen arbeiten. Könnten hier Argumente und Analysen von Gender Budgeting genutzt werden?

Parlar: Aus dem aktuellen Beschluss der LDV »Aufstiegschancen angleichen. Mehr Funktionsstellen für Grundschulen und Förderzentren« geht deutlich hervor, dass die Karrieremöglichkeiten auch stark von den Ressourcen in der Personalentwicklung abhängig sind. Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung ist es daher folgerichtig, hier mehr Ressourcen einzufordern.

Es ist eine Struktur, die sich so gut wie durch alle Bereiche der Gesellschaft zieht, dass Frauen ganz selbstverständlich nebenbei unbezahlt Routinearbeiten erledigen und auch deshalb weniger Zeit haben ihre Karrieren zu verfolgen.

Das macht den Lehrer*innenberuf in Grundschulen oder Förderzentren wahrlich nicht attraktiv, insbesondere, wenn Lehrerinnen, die auch Mütter sind, und sowieso schon eine Doppelbelastung haben. Bei dem derzeitigen Lehrer*innenmangel ist das eigentlich ein zwingendes Argument.

Renée Parlar, Koordinatorin des Projekts »Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung« der Stadt München

FOTO: PRIVAT

EINLADUNG ZUR ERSTEN BERLINWEITEN FRAUENVERSAMMLUNG

Montag, 27. März 2023, 12 – 15 Uhr
Friedrichstadt-Palast
Thema: Gender Budgeting
Wie kann Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung öffentlicher Gelder in Schulen gelingen?

- Eingeführt wird durch ein Inputreferat durch Frau Dr. Mara Kuhl, Leitstelle Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung bei der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin
- Diskussionsrunde mit der Senatorin für Bildung, Frau Busse, dem Senator für Finanzen, Herrn Wesener und der Staatssekretärin für Gleichstellung, Frau Naghipour

Wir freuen uns auf dich!
Elke Gabriel und Friederike Peiser

*Sie waren bereits als Expertin beratend tätig, als Gender Budgeting vor 20 Jahren im Berliner Haushalt implementiert wurde. Dennoch haben nur wenige Bürger*innen davon Kenntnis. Wie ließe sich das verändern?*

Parlar: Die Themen Gleichstellung und Ressourcengerechtigkeit also Geld, Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit müssen stärker in den Fokus der Öffentlichkeit. Seit einigen Jahren sind endlich die Themen ›Gender-Pay-Gap‹ und die unbezahlte beziehungsweise unterbezahlte Care-Arbeit in der Öffentlichkeit angekommen. Beides sind Gender-Budgeting-Themen und es ist genau genommen ein Skandal, dass Veränderungen in diesen Bereichen so mühsam sind. Damit Themen, die Frauen betreffen, in der breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden, braucht es immer noch sehr viel Zeit und sehr viel (unbezahlte) Arbeit.

Wie ich vorhin schon gesagt habe, gibt es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Geld und Gleichstellung. Damit die Menschen mitbekommen, dass mit Gender Budgeting Geld für die Gleichstellung genutzt werden kann, braucht es Öffentlichkeitsarbeit, wenn möglich auch bezahlt.

Wie stehen Sie zu Positiv- und Negativsanktionen?

Parlar: In Österreich ist Gender Budgeting in der Verfassung verankert und muss in allen öffentlichen Haushalten berücksichtigt werden.

In Deutschland ist Gender Budgeting zwar nicht in der Verfassung verankert, jedoch steht im Grundgesetz, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Auch sind alle Mitgliedsstaaten der EU verpflichtet, Gender Mainstreaming anzuwenden, um die Gleichstellung zu erreichen.

Daraus ließe sich sicherlich eine Vorgabe ableiten, die Sanktionen bei Nichterfüllung ermöglichen würde. Positive Sanktionen könnten außerdem die Motivation steigern.

Zum Schluss die »Zauberfrage«: Was würden Sie als Finanzministerin sofort verändern?

Parlar: Die Fachressorts können ihre Haushaltpläne beim Finanzministerium nur mit Gleichstellungsprüfungen aller gleichstellungsrelevanter Finanzpositionen einreichen. Zur Einführung dieser Vorgabe würde es eine angemessene Frist geben.

Elke Gabriel, Gesamtfrauenvertreterin
Friederike Peiser, stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin

»Die Themen Gleichstellung und Ressourcengerechtigkeit also Geld, Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit müssen stärker in den Fokus der Öffentlichkeit.«

FOTO: THOMAS HEDRICH

Digitalisierung ist kein Garant für Schulerfolg

Das Saarland will Schulbücher ab der dritten Klasse durch Tablets ersetzen. Wirklich schlau ist das nicht

von Detlef Träbert

FOTO: IMAGO IMAGES/HOLLANDSE HOOGTE

Kultusministerin Christine Streichert-Clivot (SPD) will im Saarland die bestehende Schulbuchausleihe ablösen und stattdessen Schüler*innen sowie Lehrkräfte ab der dritten Klasse mit Tablets und den nötigen Lernprogrammen ausstatten. Doch ganz so schnell wird diese Absicht wohl auch an der Saar nicht Realität werden. Selbst dort gibt es noch Schulen, die keinen Zugang zu einem leistungsfähigen Netzwerk haben und damit bislang vom digitalen Fortschritt abgehängt sind. Und ob die Kinder und Jugendlichen, die während der Corona-Hochphase durch ihre Lehrkräfte nicht erreicht wurden, zu Hause mit den modernen Medien eigenständig weiterarbeiten, kann selbst eine perfekte Medienausstattung nicht garantieren. Entscheidend für die Leistungsmotivation ist immer die persönliche Beziehung zwischen Kindern und ihren Lehrkräften. Aber selbst, wenn alle technischen Voraussetzungen für ein optimales digitales Lernen aller Kinder und Jugendlichen geschaffen wären, hätten wir denn dann deutlich bessere Lernergebnisse an unseren Schulen?

Der Ehrgeiz aller Kultusminister*innen im Bund und den Ländern ist zwar groß, aber ihr Sachverstand hält nicht Schritt. Nur vier von siebzehn Minister*innen haben auf Lehramt studiert, nur drei waren tatsächlich einige Jahre im Schuldienst tätig. Viele Sachverhalte belegen erhebliche Mängel im Bildungswesen, die auf mangelnde Kompetenz bei den Entscheidungsträger*innen hinweisen. Im internationalen Vergleich liegt das deutsche Schulsystem nur im hinteren Mittelfeld. Bundesweit fehlen aktuell annähernd 40.000 Lehrkräfte. Auch Schulleitungsstellen können nicht überall besetzt werden; in NRW beispielsweise ist etwa jede elfte Stelle vakant. Auch ausreichende Hilfe für die Schulen zur Integration 200.000 neuer ukrainischer Schüler*innen sind die Bildungsminister*innen schuldig geblieben.

Bildschirmmedien können schaden

Angesichts solcher Probleme wirkt die Ankündigung von Ministerin Streichert-Clivot reichlich überambitioniert. Hinzu kommt noch ein weiterer Aspekt, der nichts mit Personal und Schulausstattung zu tun hat: Eine zu lange Verweildauer vor Bildschirmmedien hat erhebliche, gesundheitlich schädigende Auswirkungen auf Kinder zur Folge, besonders im Alter vor der Pubertät. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) weist über ihr Portal »kindergesundheit-info.de« darauf hin, dass im Grundschulalter eine Stunde pro Tag die durchschnittliche Höchstdauer sein sollte, für alle Medien zusammen, ob TV, Computer, Tablet, DVD oder Smartphone. Auch andere Organisationen geben ähnliche Richtwerte an. Die EU-Initiative »Klicksafe« empfiehlt für Kinder von elf bis dreizehn Jahren maximal rund zehn Stunden freier Bildschirmnutzung pro Woche. Es ist kaum begreifbar, wieso Bildungspolitiker*innen solche Warnungen nicht ernstnehmen. Menschen sind durch Bildschirme nicht zu ersetzen.

»Viele Medienangebote stellen einen Mehrwert für Kinder und Jugendliche dar, wenn sie mit einem maßvollen Konsum und einem sinnvollen Einsatz einhergehen«, können wir auf »dock.hkk.de« nachlesen, dem online-Magazin der Handelskrankenkasse in Bremen. Diesem Satz ist sicherlich zuzustimmen, aber schließt er nicht den vollständigen Ersatz von Lernmaterialien aus Papier durch Bildschirme geradezu aus? Nur noch auf Monitore zu schauen, anstatt mit Büchern und in Heften zu arbeiten, das hat mit »maßvollem Konsum« nichts mehr zu tun.

Eine gemeinsame Studie von DAK-Gesundheit und dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf hat gezeigt, dass die suchtmäßige Nutzung von Computerspielen während der Corona-Pandemie um mehr als die Hälfte auf nun vier Prozent angestiegen ist. Pro Schulklasse ist ein Kind betroffen, insgesamt rund 220.000 in der Bundesrepublik.

Je mehr Zeit Kinder und Jugendliche mit elektronischen Medien verbringen, desto größer wird ihr Gesundheitsrisiko, nicht nur in Bezug auf Sucht, sondern auch für Bewegungsbilanz, Fettleibigkeit und soziale Kontakte. Selbst dann also, wenn die technischen Voraussetzungen für ein optimales digitales Lernen aller Kinder und Jugendlichen geschaffen wären, gibt es viele Gründe, warum die so fortschrittlich klingende saarländische »Bildungsinitiative« besser nicht erfolgreich verlaufen sollte – und das gilt für alle Bundesländer.

Detlef Träbert, Schubs-Schulberatungsservice, www.schubs.info

Warum habe ich nichts gesagt?

Wenn jemand gemobbt wird, gibt es Opfer und es gibt Täter. Aber auch wer nur zusieht trägt Verantwortung. Bekenntnisse einer Mitläuferin

von Mira, 17

Ich habe schnell bemerkt, dass die anderen aus der Klasse schlecht über ihn reden. Ich wusste nicht wirklich, was vor sich ging. Ich wusste nicht, was ich tun soll. Ich wusste nur: Ich wollte nicht auffallen und niemanden provozieren. Ich wollte nicht selbst zum Opfer werden. Also habe ich nicht eingegriffen. Ich habe zugesehen. Noch schlimmer: Ich habe weggesehen. Im Nachhinein habe ich mich oft gefragt, warum ich nichts unternommen habe gegen das Mobbing in meiner Klasse.

Der Junge tat mir leid. Wer wird schon gern als »Muttersöhnchen« bezeichnet, fett genannt oder nervig. Ich kannte ihn nicht gut, aber habe mir Sorgen gemacht, vor allem als er immer öfter fehlte. Aber gesagt habe ich nie etwas – nicht zu ihm und nicht zu den Mobbern. Dafür schäme ich mich. Aber ich hätte auch nicht wirklich gewusst, was ich hätte machen können, um zu helfen. Vor allem aber hatte ich Angst. Angst vor den Tätern. Angst, ich könnte zum Opfer werden. Zum Glück waren andere mutiger als ich. Klassenkamerad*innen sprachen unsere Klassenlehrerin an und das Mobbing konnte beendet werden.

Heute weiß ich, dass mein Verhalten falsch war. Aber ich weiß auch: Die meisten Menschen reagieren in solch einer Situation so wie ich. Woher kommt es, dass viele einfach wegsehen, wenn jemand gemobbt wird? Mobbing ist ein Prozess, der eine Dynamik entwickelt, die ich auch in der Mobbingsituation in meiner Klasse beobachten konnte. Der Haupttäter beleidigte das Opfer wegen seines Verhaltens oder seines Aussehens. Mit der Zeit wurde es schlimmer und ging so weit, dass der Mobber sagte, der Gemobbte solle doch Selbstmord begehen.

Einige wenige Mitschüler*innen beteiligten sich am Mobbing, die meisten aber zogen sich zurück, die Mobbingsituation wurde immer mehr akzeptiert. Irgendwann gab es so viele Mitläufer*innen und Zuseher*innen, dass ein einzelner, eindeutiger Täter nicht mehr zu identifizieren war. Das Opfer zog sich immer weiter zurück, und jeder konnte merken, dass er sich unwohl fühlte in der Klasse. Wenn ich mit Mitschüler*innen sprach, waren wir uns einig, dass wir gegen Mobbing sind und dass wir eigentlich eingreifen müssten. Aber die meisten von uns sind still geblieben.

»Studien zufolge ist es an weiterführenden Schulen häufig so, dass die Wertevorstellungen dem tatsächlichen Verhalten widersprechen.«

Studien zufolge ist es an weiterführenden Schulen häufig so, dass die Wertevorstellungen dem tatsächlichen Verhalten widersprechen. Laut Expert*innen liegt der Grund dafür darin, dass neben den persönlichen Wertevorstellungen auch der Gruppenkontext eine große Rolle spielt. Während des Mobbingprozesses

FOTO: IMAGO IMAGES/PHOTOALTO

verschieben sich die sozialen Normen der Gruppe. Das geht so weit, dass das Ablehnen von Gewalt nicht mehr gegenüber dem Opfer gilt, sondern Gewalt gegenüber dem Opfer als positiv angesehen wird. Stattdessen wird die Unterstützung des Opfers als negativ und als ein Verstoß gegen die geltende Norm eingeschätzt. Generell versuchen wir alle, möglichst nicht den geltenden Normen zu widersprechen, um unseren sozialen Status beizubehalten oder zu verbessern. Verhält man sich nicht den Normen in der Gruppe entsprechend, kann dies zu Ausgrenzung aus der Gruppe führen – und dazu, dass man selbst zum Opfer wird.

Auch ich bin still geblieben. Ich war eingeschüchtert, weil ich gesehen habe, wie das Opfer behandelt, ausgegrenzt und beleidigt wurde. Ich wurde immer unsicherer und besorgter, je schlimmer die Beleidigungen wurden. Ich dachte immer mehr darüber nach, ob ich nicht etwas machen sollte, wusste aber auch nicht, was am besten zu tun wäre in so einer Situation. Ich wusste zwar, dass ich es moralisch für falsch halte wegzusehen, aber ich wusste nicht, wie ich dem Opfer helfen konnte, ohne selbst zum nächsten Opfer zu werden. Die Angst wog schwerer als mein Sinn für Gerechtigkeit und meine persönlichen Werte. Erst sehr viel später wurde mir bewusst, dass es ein persönliches Versagen war, mich entgegen meiner persönlichen Wertevorstellungen zu verhalten, nur um nicht an sozialem Status zu verlieren.

Wenn ich mit Mitschüler*innen sprach, äußerten sie ähnliche Gedanken und Gefühle, sie befanden sich in demselben Dilemma. Auch sie hatten ein schlechtes Gewissen, wollten aber ebenfalls nicht involviert werden. Heute weiß ich: Indem wir zugesehen haben, ohne einzugreifen, konnten die Täter sich bestätigt fühlen. Wir waren gar nicht unbeteiligt, eigentlich waren wir Unterstützer*innen.

In unserem Fall hat sich dann doch eine Gruppe an die Klassenlehrerin gewandt. Diese hat in unserer Klasse über die Situation gesprochen und die Täter wurden zum Beratungslehrer geschickt. Die Mobbingsituation konnte entschärft werden, das Opfer wurde danach in Ruhe gelassen. Es gibt noch weitere Möglichkeiten sich für das Opfer einzusetzen. Man kann sich direkt an die Täter oder an die oder den Klassensprecher*in wenden. Man kann versuchen, das Thema in der Klasse anzusprechen, am besten nach Absprache mit einer Lehrkraft. Man könnte sich auch an Beratungslehrer*innen oder Schulsozialarbeiter*innen wenden.

Nicht zuletzt kann man versuchen, das Opfer direkt zu unterstützen, indem man ihm seine Solidarität zeigt, mit ihm spricht, es nicht weiter ausgrenzt. Denn wichtig ist: Mobbing wird erst möglich durch das spezielle Verhältnis zwischen den Tätern und deren Unterstützer*innen, dem Opfer und den Zuseher*innen und Mitläufer*innen in einem Mobbing-Prozess. Dadurch, dass wir Zuseher*innen still bleiben, dass wir uns nicht äußern, wenn jemand gemobbt wird, fördern wir das Mobbing. Nur wer eingreift, kann etwas an der Situation ändern. Ich habe durch mein Heraushalten nichts bewegen können. Erst die Mitschüler*innen, die etwas getan haben, konnten das Mobbing beenden.

Erschienen im Magazin q.rage Nr.14, qrage.org

»Heute weiß ich: Indem wir zugesehen haben, ohne einzugreifen, konnten die Täter sich bestätigt fühlen. Wir waren gar nicht unbeteiligt, eigentlich waren wir Unterstützer*innen.«

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

FOTO: IMAGO IMAGES/PANTHERMEDIA; COVER: Q.RAGE

Still not loving the Surface-Endgerät

Der Entwurf einer Rahmendienstvereinbarung sieht die ausschließliche Nutzung der mobilen Dienstgeräte vor. Doch ein Verbot privater Endgeräte ist nicht in den Bildungsbereich übertragbar. Von Nachverhandlungen über eine komplizierte Beziehung

von Robert Odarjuk und Anne Albers

Beziehungsstatus: Es ist kompliziert. Vor einigen Monaten haben viele Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal ein dienstliches mobiles Endgerät – in Form eines kleinen 10 Zoll Tablets – erhalten. Wie in jeder guten Beziehung ist eine erste Sympathie nicht schädlich. Man muss sich erstmal kennenlernen, dann aneinander abarbeiten, aufeinander zugehen und schließlich die Beziehung kontinuierlich weiterentwickeln. Blind verliebt waren wir nie, aber grundsätzlich unsympathisch sind wir uns auch nicht. Eine sachliche Ausgangsbasis.

Die gute Nachricht ist: Eine Zwangsehe scheint vorerst abgewendet. Mitte Januar hat der Hauptpersonalrat auf Drängen der schulischen Personalvertretungen beschlossen, dem Entwurf einer Rahmendienstvereinbarung, welcher eine umfassende und ausschließliche Nutzung der mobilen Dienstgeräte vorsieht, nicht zuzustimmen und stattdessen nun Nachverhandlungen einzufordern.

Nutzungsverbot nicht überall praktikabel

Die schulischen Personalvertretungen hatten immer wieder darauf hingewiesen, dass die viel zu kleinen Geräte für eine umfassende und ausschließliche Nutzung aus ergonomischen Gesichtspunkten nicht geeignet sind. Wir haben darauf gedrängt, dass weitere Maßnahmen wie die Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen oder die Bereitstellung von Bildschirmen, Docking Station und Maus ergriffen werden, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu gewährleisten. Oder anders ausgedrückt: Der Arbeitsschutz gilt auch für Lehrkräfte und Erzieher*innen!

Auch das umfassende Nutzungsverbot für private mobile Endgeräte im edukativen Bereich ist für den Schulbereich so nicht praktikabel. Diese Regelung mag für einen Verwaltungsarbeitsplatz nachvollziehbar sein, aber wir wissen alle, dass das mit Blick auf die schulische Praxis völlig absurd ist. Jahrelang haben wir selbst Geräte gekauft, uns eingearbeitet und digitale Lösungen gefunden. Jetzt soll all das mit einem Federstreich zunichtegemacht werden, ohne gleichzeitig gut funktionierende Alternativen zur Verfügung zu stellen? Abgesehen davon, dass dies ein Zeichen mangelnder Wertschätzung gegenüber uns schulischen Beschäftigten ist, hält sich bei uns hartnäckig der Eindruck, dass der Nutzungszwang in erster Linie der Schadensbegrenzung bei der verkorksten Einführung der mobilen dienstlichen Endgeräte dienen soll.

FOTO: IMAGO IMAGES/INGIMAGE

Lieber keine RDV als eine schlechte RDV

Auch wenn die Ablehnung des Entwurfs für die Rahmendienstvereinbarung und die damit einhergehenden Nachverhandlungen erst mal positiv zu bewerten sind, sollten wir die Erwartungen an die Nachverhandlungen nicht zu hochstecken. Neben der Senatsbildungsverwaltung, sind auch noch die Senatsverwaltung für Finanzen und Inneres involviert. Das macht die Gemengelage komplex und erschwert erfahrungsgemäß Verhandlungen.

Wir werden bei unserer bisherigen Haltung bleiben. Eine verpflichtende Nutzung für Tätigkeiten, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, halten wir für angemessen, weil es Kolleg*innen schützt. Ein generelles Nutzungsverbot privater Endgeräte im edukativen Bereich halten wir jedoch für nicht zeitgemäß und werden es weiterhin ablehnen.

Wir werden uns in den Nachverhandlungen dafür einsetzen, dass die Einführung der Geräte für unsere Kolleg*innen arbeitsökonomisch gut leistbar und dabei praktikabel ist. Nur so kann diese wichtige Transformation schulischen Arbeitens gelingen: Die Kollegien brauchen Zeit, Rechtssicherheit und Arbeitsschutz!

Schlussendlich gilt es zu bewerten, ob die in der Rahmendienstvereinbarung enthaltenen Regelungen einen Mehrwert für die Beschäftigten darstellen oder nicht. Im Zweifel gilt: Lieber keine RDV als eine schlechte RDV abschließen.

Que vadis, mobiles Endgerät? Auch mit Blick auf die noch anstehenden Nachverhandlungen sind wir uns sicher, dass das Surface Go2 nicht unsere große Liebe werden und es bei einer Zweckgemeinschaft bleiben wird. Aber nach der Einführung des mobilen Dienstgerätes, ist vor der Einführung der nächsten Gerätegeneration. Wo es jetzt nur um Schadensbegrenzung gehen kann, hat die Senatsbildungsverwaltung bei der Planung zur Beschaffung der nächsten Gerätegeneration die Chance, es besser zu machen und aus ihren Fehlern zu lernen. Dann funkt es auch vielleicht zwischen uns und es ist zukünftig etwas mehr love in the air.

Robert Odarjuk, Mitglied im Hauptpersonalrat und im Personalrat Friedrichshain-Kreuzberg

FOTO: PRIVAT

GRUPPEN DER GEW

GEW-Betriebsgruppe 08G35

Alexander Kübler ist Erzieher und Rita Schulte ist Lehrerin. Beide arbeiten an der Grundschule in der Köllnischen Heide (08G35) in Neukölln und sind dort die GEW Vertrauenspersonen. An der Schule gibt es eine aktive GEW Betriebsgruppe, ihre Aktivitäten kann man auf ihrem Twitter-Account @BG08G35 sehen.

Wer seid ihr?
Kübler: Wir sind die Betriebsgruppe 08G35 an der Grundschule in der Köllnischen Heide. Alle GEW-Kolleg*innen an unserer Schule sind Teil der Betriebsgruppe.

Wie häufig trifft sich die Gruppe und wie organisiert ihr euch?
Schulte: Wir kommunizieren viel über unsere WhatsApp-Gruppe, in der alle GEW Kolleg*innen vernetzt sind. Wir versuchen uns einmal im Monat im Café zu treffen. Ansonsten läuft viel auch während der Arbeit.

Welche Themen bewegen euch zur Zeit?
Kübler: Die Mobilisierung und Unterstützung der Streiks an unserer Schule für den TV Gesundheitsschutz der Lehrkräfte stehen momentan im Mittelpunkt. Außerdem führen wir Diskussionen über die Verbeamtung der Lehrkräfte in Berlin und zur Debatte über eine neue Rhythmisierung an unserer Schule.

Was wünscht ihr euch innerhalb der GEW?
Kübler: Eine starke Solidarität der verschiedenen Berufsgruppen in der GEW miteinander.
Schulte: Darüber hinaus würde ich mir wünschen, dass die GEW sich stärker an Protesten beteiligt, die, wie zum Beispiel Deutsche Wohnen enteignen, soziale Probleme des außerschulischen Alltags thematisieren.

Was gefällt euch in der Gruppe?
Kübler: Das Solidaritätsgefühl unter uns. Es macht etwas mit einem, wenn man weiß, dass man nicht allein ist.
Schulte: Schön ist, dass wir uns nicht nur mit den pädagogischen Schwierigkeiten beschäftigen, sondern auch zusammen außerhalb der Schule Aktivitäten unternehmen. Zum Beispiel gehen wir zusammen ins Theater.

Warum sollten sich andere Kolleg*innen ebenfalls in Betriebsgruppen organisieren?
Kübler: Betriebsgruppen sind ein starker Ausdruck von gewerkschaftlichem Leben am Arbeitsplatz. Sie zeigen auf, dass Mitbestimmung möglich ist, dass die Demokratie nicht am Schultor aufhört und, dass wir Beschäftigte nicht nur »Humankapital« sind.
Schulte: Der freie und solidarische Austausch ermöglicht es mir, andere pädagogische Wege ins Auge zu fassen. Gleichzeitig zeigen die Diskussionen aber auch die pädagogischen Grenzen, die durch strukturelle Mängel entstehen.

Was ist euer nächstes Ziel?
Kübler: Das Wichtigste ist, die kontinuierliche Arbeit aufrechtzuerhalten. Die Auseinandersetzung zum TV Gesundheitsschutz ist momentan bei uns zentral und wir planen gerade eine Informationsveranstaltung an unserer Schule zur Verbeamtung der Lehrkräfte.

Welche Schlagzeile würdet ihr in fünf Jahren gern in der bbz lesen?
Schulte: Tarifvertrag abgeschlossen: Keine Klasse über 19!

Alexander Kübler und Rita Schulte, GEW Vertrauenspersonen

Didf-Jugendverband erhält den Mete-Ekşi-Preis 2022

Der von kurdischen und türkischen Jugendlichen gegründete Dachverband wird für sein Engagement in der antifaschistischen und demokratiestärkenden Jugendarbeit ausgezeichnet

von Peter Baumann

Am Abend des 26. November 2022 wurde der 31. Mete-Ekşi-Preis, nach zwei Jahren coronabedingter Einschränkungen, wieder regulär in der Urania überreicht. Vorher fand die traditionelle Kranzniederlegung am Gedenkstein auf dem Adenauerplatz statt. An diesem Ort ereignete sich im Herbst 1991 die gewalttätige Auseinandersetzung, die Mete Ekşi nicht überlebte. »Gegenseitiger Respekt und der Wille zur Gewaltfreiheit hätten sein Leben schützen können«, steht auf dem Gedenkstein, was von mehreren Redner*innen aufgegriffen wurde.

Preisträger 2022 ist die Didf-Jugend Berlin, die vor 25 Jahren von türkischen und kurdischen Jugendlichen unter dem gleichnamigen Dachverband (Abkürzung der türkischen Bezeichnung für »Föderation demokratische Arbeiterverbände«) gemeinsam gegründet wurde.

Die Jugendlichen engagieren sich in ihren Stadtteilen, sowie in Schulen, Betrieben und Unis. Ihr Motto ist, über Probleme nicht nur zu reden, sondern sie anzugehen. Die »Junge Stimme« geben sie als eigene Jugendzeitschrift heraus und veranstalten antifaschistische Sommercamps mit hunderten von Jugendlichen. Da sie mit solchen Aktivitäten dem Ziel des Mete-Ekşi-Fonds sehr nahekommen, schlug das Kuratorium sie deshalb als Preisträger*in vor. Denn wir brauchen für eine Demokratie der Vielfalt ermutigte und aktive junge Menschen. Nur dann kann eine auseinanderdriftende Gesellschaft wieder zusammenwachsen.

»Für eine Demokratie der Vielfalt brauchen wir ermutigte und aktive junge Menschen.«

Die Übergabe des Preises, eines Schecks über 3.000 Euro, fand auf einer großen Abendveranstaltung in der Urania statt. Dort machte der Mete-Ekşi-Fonds seine Ziele einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Auch die Gruppe »GreenPower« von der Grünauer Gemeinschaftsschule trug unter der Leitung Dirk Schlömers unter anderem wieder ihren »Mete-Ekşi-Rap« vor. Dafür erhielt sie wieder großen Applaus. Dieser Rap ist inzwischen untrennbar mit dem Mete-Ekşi-Preis verbunden.

Nun wird bereits der 32. Mete-Ekşi-Preis vorbereitet. Im Sommer werden in vielen Einrichtungen die neuen Plakate hängen, die wieder von Schüler*innen der Ernst-Litfaß-Schule entworfen werden. Wir rufen Gruppen junger Menschen zur Bewerbung auf, die sich für ein friedliches Miteinander in Berlin engagieren. Und wer solche Gruppen kennt und meint, sie sollten sich bewerben, der*die kann sie für den Mete-Ekşi-Preis nominieren. Alle notwendigen Informationen findet ihr auf den Plakaten und der Webseite *www.gew-berlin.de/mete-eksi-fonds*. Lassen wir nicht nach in unserem Engagement für ein friedliches Miteinander!

FOTO: CHRISTIAN VON POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Peter Baumann, Vorsitzender des Mete-Ekşi-Fonds

Streikrecht ist Menschenrecht

Im internationalen Vergleich ist das Streikrecht in Deutschland eines der strengsten in Europa. Auf einer Saalkundgebung forderten daher Berliner Gewerkschafter*innen und Unterstützer*innen aus Stadtteilinitiativen, das deutsche Streikrecht zu lockern

von Christoph Wälz

Die Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland sind Beamt*innen. Deshalb wird ihnen das Streikrecht vorenthalten. Das Bundesverfassungsgericht meint immer noch, dass ein Streikverbot für die 1,7 Millionen Beamt*innen gelten müsse, weil dies zu den »hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums« gehöre. Gesetzlich festgeschrieben ist das nirgendwo, so wie auch alle anderen Einschränkungen des Streikrechts in Deutschland. Stattdessen gilt bei Beamt*innen alleine die obrigkeitsstaatliche Tradition.

Die GEW fordert seit Jahrzehnten das Beamt*innenstreikrecht. Sie hat Beamt*innen auch immer wieder zum Streik aufgerufen, obwohl das nach herrschender Rechtsauffassung illegal ist.

Mein erster Streik als Lehrer 2011 war ein Beamt*innenstreik, zu dem aber alle Berliner Lehrkräfte aufgerufen wurden, auch wir angestellten Lehrkräfte. Am 5. April 2011 kamen 6.000 Lehrkräfte während ihrer Unterrichtszeit auf den Alexanderplatz. Ich erinnere mich gut an die euphorische Stimmung.

Vermeidung von Repressionen nur mit großer Solidarität möglich

Wir forderten damals eine Altersermäßigung, also Entlastung für ältere Lehrkräfte. Geregelt werden sollte das in einer beamtenrechtlichen Verordnung. Der Streik zielte also nicht auf einen Tarifvertrag ab, sondern sollte den Senat unter Druck setzen, etwas zu beschließen, was er eigentlich alleine, nach seinen eigenen Vorstellungen regelt.

Wie streiken Beamt*innen, wenn ihr Streik von der herrschenden Rechtsauffassung als illegal angesehen wird? Wie streiken Beamt*innen, wenn alle Teilnehmenden ein hohes persönliches Risiko eingehen? Sie streiken so, wie die Arbeiter*innenbewegung von Anfang an gestreikt hat: Es müssen möglichst viele Beschäftigte auf die Straße, um Schutz für alle Streikenden zu schaffen. Durch eine große Masse und die Solidarität der Beschäftigten sollen Repressionen verhindert werden.

Auf unseren Streik 2011 folgten jedoch schnell Strafzahlungen für Lehrkräfte mit Funktionsstellen. Die Gewerkschaft hatte damals leider keine Strategie, den Kampf an diesem Punkt weiterzuführen. Die Bereitschaft für weitere Streikaktionen brach deshalb schnell zusammen. Am Ende stand eine Niederlage: die GEW rief zwar noch ein zweites Mal zum Streik auf, nahm den Aufruf dann aber wieder zurück.

Hoffnung für Verhandlung vor dem Europäischen Gerichtshof

Dass Lehrkräfte trotz eines Streikverbots siegen können, haben die Mobilisierungen von Lehrkräften in vielen Bundesstaaten der USA seit 2017 gezeigt. Wenn große Mehrheiten in den Kollegien für den Streik gewonnen werden, wenn auch die Zivilgesellschaft, die ein Interesse an guter Bildung hat, für den Streik gewonnen wird, dann kann das Streikverbot auf der Straße durchbrochen werden.

In Deutschland hat die GEW Beamt*innen immer wieder zur Beteiligung an Tarifstreiks aufgerufen und danach durch die Instanzen geklagt, um das Streikrecht für Beamt*innen durchzusetzen. 2018 bestätigte das Bundesverfassungsgericht noch seine althergebrachte obrigkeitsstaatliche Auffassung vom Streikverbot. Am 1. März 2023 wird es nun eine Verhandlung vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte geben. Europäisches Recht muss in dieser Frage endlich auch in Deutschland angewandt werden!

Wir können uns allerdings nicht darauf verlassen, dass uns Gerichte ein umfassendes Streikrecht schenken. Es war zentral, dass die GEW in der Praxis Grenzen übertreten hat, um das Beamt*innenstreikrecht überhaupt vor die höheren Instanzen zu bringen und so auch das herrschende Recht herauszufordern und zu verändern.

Aber das bedeutet noch lange nicht, dass sich in der Praxis irgendetwas ändert, wenn der Europäische Gerichtshof entscheidet, dass Deutschland seine Haltung zum Beamt*innenstreik ändern muss. Erweiterte Spielräume nützen uns nur etwas, wenn Gewerkschaften und Beschäftigte auch bereit und in der Lage sind, diese auszufüllen.

80 Menschen kamen zur Saalkundgebung der »Kampagne für ein umfassendes Streikrecht«. Vier der 15 Sprecher*innen bei der Kundgebung waren GEW-Mitglieder.

Christoph Wälz, Mitglied der Bezirksleitung der GEW Pankow

GRAFIK: RECHTAUFSTREIK.NOBLOGS.ORG

Quo vadis, GEW?

Die Diskussion über gestiegene Arbeitsbelastung in Personalvertretungen und mangelnde Kapazitäten für gewerkschaftliche Arbeit wird zurzeit – wieder – geführt

von Ilse Schaad

Zunehmend wird in Teilen der GEW und in den Personalräten argumentiert, es gäbe auf Grund der steigenden Arbeitsbelastung in den Personalräten keine Kapazitäten mehr für gewerkschaftliche Arbeit. Als Beleg für die These wird angeführt, es habe noch nie so viele Einstellungen und Konflikte gegeben wie aktuell. Die Frage ist, ob eine hohe Zahl von Einstellungen zu einer Zunahme der Arbeit führt, ob die Konflikte zugenommen haben und, ob damit etwas bewiesen werden kann, was nicht beweisbar ist. Das ist menschlich verständlich, da im Allgemeinen die eigene Arbeit deutlicher wahrgenommen wird, als die Anderer. Meine Erfahrung ist eine andere.

Arbeitslose Lehrkräfte machten Personalräten viel Arbeit

Nicht die Zahl der Einstellungen, sondern die Zahl der Bewerbungen hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbelastung. Nachdem in den 1970er Jahren alle Bewerber*innen eingestellt wurden, führte die erste Kürzungswelle im Bildungsbereich ab 1980 dazu, dass immer weniger eingestellt wurde. Durch die Bildungsreformbewegung der 60er und 70er Jahre waren jedoch die Studierendenzahlen massiv gestiegen und drängten auf Einstellung. Die Zahl der arbeitslosen Lehrkräfte wuchs innerhalb weniger Jahre bundesweit auf über 50.000 an. In der Folge bewarben sich auf eine Stelle oft mehr als 50 Personen. Es musste also nicht, wie heute, nur die einzustellende Person und die Eingruppierung geprüft werden, sondern besonders sorgfältig die abgelehnten Bewerber*innen. Das war deshalb besonders wichtig, weil bei der geringen Zahl von Einstellungen »Vetternwirtschaft« Hochkonjunktur hatte. Die GEW hatte in diesen Jahren den Kampf gegen Lehrer*innenarbeitslosigkeit zum Schwerpunkt ihrer Politik gemacht und GEW-Personalräte haben dies nicht nur massiv gefordert und unterstützt, sie waren auch vor Ort die Sachwalter*innen dieser gewerkschaftlichen Zielsetzung.

Viele Konflikte landeten vor den Gerichten. Am Verwaltungsgericht Berlin mussten fünf Kammern für personalvertretungsrechtliche Streitigkeiten gebildet werden. Heute gibt es noch eine einzige Kammer, was nicht für mehr, sondern für weniger Konflikte spricht. Einige Fälle fanden nicht nur einen Niederschlag vor Verwaltungsgerichten, sondern teilweise auch vor Zivilgerichten, wenn durch Vertreter*innen politischer Parteien »Details« bekannt wurden. Das war beispielsweise dann der Fall, wenn der* die Einzustellende dem Stadtrat oder Schulrat politisch oder genetisch nahestand.

Dem Personalrat wurden 1986 in den Sommerferien 50 Einstellungen vorgelegt. Etwa 400 Bewerber*innen gab es. Zum Konflikt kam es in 19 Fällen, weil die Auswahl undurchsichtig war. So sollten drei befristete und eine unbefristete Stelle für Sport an einer Grundschule besetzt werden. Für die unbefristete Stelle wurde ein Bewerber ausgewählt, bei dem der PR Verdacht schöpfte und alles genau prüfte: 17 Mitbewerber*innen waren gar nicht eingeladen worden; weibliche Bewerberinnen wurden ausgeschlossen, um der »Verweiblichung« des Berufes entgegenzuwirken; das Bewerbungsschreiben des Ausgewählten wurde von der Sekretärin des Stadtrats geschrieben; seine Noten waren geschönt und er war nicht, wie die Behörde behauptete, schwerbehindert; Stadtrat und Vater des Ausgewählten waren »gute Bekannte«.

Der PR lehnte die Einstellung ab. Monatelang ging der Fall durch die Berliner Presse. Ein Bezirksverordneter, der den Fall in der BVV thematisierte und den Stadtrat der Vetternwirtschaft bezichtigte, wurde wegen Beleidigung und übler Nachrede angezeigt. Der Stadtrat stellte den Bewerber trotz Ablehnung ein. Das Verwaltungsgericht bescheinigte später, dass der Stadtrat gegen das Gesetz verstoßen hatte. Die Zivilklage gegen der BVV-ler endete ebenfalls mit einer Niederlage für den Stadtrat und die taz titelte: »Gericht fand üble Nachrede gar nicht so übel.«

Schaden für beide Seiten

Es sollte also nicht infragegestellt werden, ob Personalratsmitglieder auch in ihrer Gewerkschaft aktiv sein und Funktionen übernehmen sollen. Nur durch die enge Verknüpfung von GEW- und Personalratsarbeit kann ein Personalrat effektiv agieren. Verlieren die GEW-Personalräte dieses Bewusstsein, werden sie über kurz oder lang unkritischer »Bestandteil der Behörde« – als solcher haben sich GEW-Personalräte traditionell nie verstanden. Die GEW braucht »ihre« Personalräte und die Personalratsmitglieder brauchen »ihre« GEW, um die Interessen der Beschäftigt wirksam vertreten zu können. Dazu gehören neben der Unterstützung in rechtlichen Fragen, neben Qualifizierung und einer effektiven Wahlorganisation alle vier Jahre, vordringlich auch die Entwicklung gemeinsamer Grundsatzpositionen und die Koordination der Personalratsarbeit über alle Bezirke hinweg.

Geben die GEW und ihre Personalräte diese Arbeitsgrundlage auf, wird sich der Charakter zum Schaden beider Seiten ändern. Bespiele gibt es dafür bereits genügend.

Ilse Schaad, ehemaliges Vorstandsmitglied in der GEW BERLIN und beim GEW-Hauptvorstand

Vorstellung der Kandidat*innen für den GLV

Im Juni wird der neue Geschäftsführende Landesvorstand der GEW BERLIN gewählt

Die Landesdelegiertenversammlung (LDV) der GEW BERLIN wählt im Juni den neuen GLV. Allen Kandidierenden möchten wir in der Mai-Ausgabe der *bbz* die Gelegenheit geben, sich vorzustellen. Uns interessiert, welche Erfahrungen sie für das von ihnen angestrebte Amt mitbringen und welche Ziele und Prioritäten sie für die nächste Amtszeit haben.

Wenn du für den GLV kandidieren und dich in der Mai-Ausgabe vorstellen möchtest, dann melde dich unter *bbz@gew-berlin.de* und wir besprechen mit dir die Details für deinen Vorstellungstext. Natürlich ist eine Kandidatur auch ohne einen Vorstellungstext in der *bbz* möglich.

»Uns interessiert, was die Kandidat*innen erreichen wollen.«

Nicht nur der GLV wird neugewählt. Auch die Bezirke, Abteilungen, Fach- und Personengruppen der GEW wählen ihre neuen Leitungsteams und ihre Delegierten für die LDV. Die noch ausstehenden Wahltermine findest du online unter *www.gew-berlin.de/gremienwahlen-2023*. Dort beschreiben wir auch, was genau die zur Wahl stehenden Ämter so bedeuten.

bbz@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de/gremienwahlen-2023

FOTO UNTEN: PRIVAT; OBEN: ADOBE STOCK/PATRICK DAXENBICHLER

Wir trauern um Beate Huhs

28.1.1949 – 24.1.2023

Beate Huhs, geb. Hahn, hat uns nach kurzer, schwerer Krankheit verlassen. Sie war viele Jahre lang Grundschullehrerin in Reinickendorf, die ihren Beruf liebte. Besonders gerne trainierte sie die Kinder für die Bundesjugendspiele und lehrte die Kinder im zweiten Schuljahr das Flötenspiel. In der GEW war sie aktiv im Bezirk Reinickendorf und im Personalrat. LDV-Mitglied blieb sie auch im Ruhestand. Sie engagierte sich bei den Senioren und war immer mit einem Rat oder einer Anregung dabei. Für unsere gewerkschaftlichen Radtouren suchte sie kraftvoll nach guten Wegen. Mit ihrem Humor entspannte sie viele Situationen.

Beate wird uns fehlen, wir werden sie sehr vermissen.

Das Leitungsteam der Seniorinnen und Senioren in der GEW BERLIN, Manfred Triebe für die GEW-Radlergruppe

Kleinere Klassen?

Blödsinn!

Endlich sind wieder kluge Menschen auf dem Vormarsch. Leider noch nicht überall. In der internationalen Spitzenpolitik scheint deren Zahl eher rückläufig. Die klugen Menschen, die ich meine, agieren mehr im Kleinen und oft im Verborgenen. Sie sitzen in Schulämtern und in regionalen Bildungsministerien. Spitzenkräfte, die dem praktischen Schuldienst leider verloren gegangen sind.

So eine kluge Frau kam letztens in Gestalt einer Schulrätin in unsere Anstalt, weil das Kollegium sich wieder mal bitterlich beklagen wollte: marode Räume und Toiletten, zu hohe Unterrichtsverpflichtung, undichte Fenster, viel zu große Klassen, nicht genug Sitzmöbel und elektronische Endgeräte für die Schülerschaft – und vor allem: zu viele verhaltensoriginelle Kinder mit Multiproblemkonstellation. Die Schulrätin schmetterte das Lamentieren und Wehklagen elegant ab. Wir seien doch gut aufgestellt. Andere Schulen im Bezirk hätten viel mehr Grund zur Klage. Sie lobte unsere Arbeit und gab zu bedenken, dass die Klassengröße kaum einen Bezug zum Lernerfolg hätte. Das habe vor Jahren ein neuseeländischer Schafzüchter herausgefunden. Ob in seiner Herde 40 oder 80 Schafe grasten, mache gar keinen Unterschied. Viel relevanter als die Zahl der Schafe sei die Berufsbegeisterung des Hirten.

Verzückt übertrug man seine Ergebnisse auf das europäische Schulsystem: Die Klassengröße sei für den Lernerfolg irrelevant. Unser Kollegium schwieg betreten. Die Schulrätin wandte sich nach ihren aufklärenden Worten zum Gehen. Da brach es aus einem älteren Kollegen heraus: »Wie können Sie so etwas sagen. Das ist einer Schulrätin einfach unwürdig!« (Man beachte den schönen Genitiv!) Der alte weiße Mann hatte allerdings Narrenfreiheit. In wenigen Wochen würde er auf Rente gehen, deswegen verzichtete die Schulrätin auf disziplinierende Maßnahmen.

Seine Worte richteten allerdings in einigen Pädagogenhirnen großen Schaden an. Immer wieder fordern Lehrkräfte kleinere Klassen. Sie leugnen schlichtweg wissenschaftliche Erkenntnisse und vertrauen lieber ihrer subjektiven Befindlichkeit. Dabei ignorieren sie zum Beispiel den norddeutschen Schulleiter, der nach dem Krieg in seiner Dorfschule 70 Jugendliche unterrichtete. Ein überaus kostengünstiges Modell für sein Bundesland! Er konnte sogar den Klassenraum verlassen, um nebenan in seiner Dienstwohnung die Kartoffeln vom Feuer zu nehmen. Die 70 Jugendlichen arbeiteten auch in seiner Abwesenheit fleißig weiter!

Als junge Lehrerin war ich eine Weile an einer Waldorf-Schule beschäftigt. In der 8. Klasse saßen 42 Kinder, nach Steiners Temperamentenlehre sortiert: Sanguiniker, Choleriker, Phlegmatiker und Melancholiker. Links versifft, wie ich damals war, dachte ich natürlich, die Privatschule wolle möglichst viel Schulgeld scheffeln. Aber nein, die Dragoner-Klassenlehrerin erklärte mir, ein richtiger Klassenkörper könne nur mit so vielen Kindern entstehen! Das hatte auch das Schulamt in Kaiserslautern begriffen, wo ich mein Referendariat abdiente. Auch hier saßen 42 Kinder in meiner 8. Klasse. Na gut, die Aufsatzkorrektur dauerte ein wenig länger als bei 18 Schülerinnen und Schüler.

Dass die Klassengröße kaum eine relevante Rolle spiele, zitieren derzeit immer häufiger kluge Menschen, denen gern vorgeworfen wird, sie seien fern jeder schulischen Realität. Aber oft ist ein Blick aus professioneller Distanz viel objektiver und hilfreicher als die beschränkte Tellerrandperspektive kleiner Schulmeisterlein. Deren Gerechte und Gestreite um die Klassengröße hat ja fast schon Fetisch-Charakter.

Hat nicht Jesus auch mit zwei Broten und etwas Wein ganze Volksmassen gesättigt? Also kann ja wohl eine Lehrerin der 4. Klasse statt 15 Kindern auch 35 Kinder erziehen und bilden. Bei der modernen Individualisierung des Unterrichts druckt sie halt fünf Arbeitsblätter mehr aus. Wo ist das Problem? Sie muss sich eben ein wenig engagieren. Hat mir mal ein Kindsvater aus der freien Wirtschaft erklärt, der seine Marketingstrategien und Personalführungstipps gern auf den Schulalltag übertragen hätte. Bis dahin war ich noch nie auf die Idee gekommen, dass Engagement zu meinem Beruf gehört.

Also, meine Lieben, hört auf zu jammern. Euer pädagogischer Erfolg liegt allein an euch! Wenn ihr motiviert genug seid, ist es egal, ob ihr sechs oder zwölf erkenntnisresistente Kinder in der Klasse habt. Die Schülerinnen und Schüler fördern sich ja auch untereinander und nehmen euch damit viel Arbeit ab! Und: Je größer die Klasse, desto spar.

Die klugen Menschen in den Schulämtern, die diesen Sparfaktor klar erkannt haben, steigen weiter auf der Karriereleiter, bis zur Spitze der EU-Verwaltung, der Zentralbank oder werden mit einem schönen Ministerposten belohnt, etwa in der Verteidigung oder digitalen Zukunft. ■

Gabriele Frydrych

Dieser Text ist nicht nach den Richtlinien der Redaktion gegendert.

»Wie das Desaster der Berliner Schulen begann« *bbz Januar/Februar 2023*

Danke, dass Peter Baumann den eigentlichen Ursprung der Misere im Berliner Schuldienst noch einmal in Erinnerung gerufen hat: die katastrophale Erhöhung des Deputats um vier Unterrichtsstunden innerhalb weniger Jahre. Seit damals habe ich nie mehr eine volle Stelle gehabt, sondern maximal 23 Stunden (mit bedauerlichen Konsequenzen für die eigenen Pensionsansprüche), weil eine volle Stelle meines Erachtens mit körperlicher und seelischer Gesundheit nicht zu vereinbaren ist. Was mich schon immer gewundert hat in den ca. 20 Jahren seit diesem schädlichen Senatsbeschluss, ist die Tatsache, dass die nachfolgenden Lehrer*innengenerationen diese 26 Stunden ohne Protest einfach hinnehmen. Schon wenige Jahre nach der Deputats-Erhöhung schien es niemanden mehr zu stören, dass der*die Dienstherr*in meint, uns mit einem lächerlichen Böger-Tag über den Verlust einer leistbaren und dadurch auch erfüllenden Berufstätigkeit hinwegtrösten zu können. Ohne Absenkung des Deputats wird sich das Desaster der dauerkranken, weil zutiefst erschöpften Lehrkräfte nicht lösen lassen. Angesichts des Lehrer*innenmangels besteht wenig Grund zur Hoffnung, dass sich hieran bald etwas ändert.

Korinna Trautmann, Berlin-Steglitz

»Ehrenamt und Soziale Arbeit« *bbz Januar/Februar 2023*

Im Beitrag von Nikolaus Meyer wird das Ehrenamt als potenzielle Gefährdung für die Professionalisierung der Sozialen Arbeit diskutiert. Abgesehen davon, dass der Nutzen und die Funktion einer klassischen Einteilung von Berufen in Profession und Nicht-Profession durchaus kritisch hinterfragt werden kann und sollte, werden einige Punkte zu vereinfacht dargestellt. Aus meiner Sicht hinkt der Vergleich mit ehrenamtlichen Chirurg*innen stark, wenn wir uns anschauen, dass Aufgaben von Ehrenamtlichen im Tätigkeitsfeld in der Regel andere sind als die von Sozialarbeiter*innen. Sicherlich hängt der Einsatz von Ehrenamtlichen, FSJler*innen und Praktikant*innen an vielen Stellen mit zu knapper Finanzierung und unzureichenden Arbeitsbedingungen zusammen – aus meiner Erfahrung werden viele Projekte mit zu kleinem Budget geplant, was auf Dauer zu Leerstellen führt. Das ist ein sozialpolitisches Thema. Ich stimme zu, dass Ehrenamt und Freiwilligenarbeit (Stichwort Einführung Pflicht-Sozialjahr) keine Lösung für dieses Problem darstellen dürfen. Ehrenamtliches Engagement ersetzt nicht die Soziale Arbeit, sondern stellt eine zusätzliche Ressource dar, die Soziale Arbeit nutzen kann (und in einigen Fällen, je nach Konzept, nutzen sollte) – und die der professionellen Verwaltung durch Sozialarbeiter*innen bedarf. Dass das ohnehin komplexe Arbeitsbündnis zwischen Adressat*in, Fachkraft und Träger*in/Geldgeber*in durch Ehrenamt noch eine weitere Ebene erhält, die einen Zuwachs von möglichen Störungen bedeutet, zeigt, dass Sozialarbeiter*innen berufliche Kompetenzen mitbringen müssen, um durch vielschichtige Netzwerke mit verschiedenen Anforderungen zu navigieren. Diese Kompetenzen zu vermitteln, sollte Teil der professionellen Ausbildung sein. Der Einsatz von Ehrenamt muss einer Professionalisierung nicht im Wege stehen, sofern das Ehrenamt als eigener Arbeitsbereich mit seiner Komplexität professionell betrachtet und angeleitet wird.

Martina Buchmeier Gallegos

»Nachteilsausgleich für nicht verbeamtete Lehrer*innen«

Sehr geehrter Herr Saleh, ich wende mich hiermit persönlich an Sie als Fraktionsvorsitzenden, der im Wahlkampf immer wieder den Eindruck vermittelt hat, ein »offenes Ohr« für die Belange seiner Wähler*innen zu haben und sich dementsprechend um die Belange seiner Bürger*innen zu kümmern. Ich bin eine langjährig angestellte Lehrerin einer Sekundarschule in Spandau, die auf Grund ihres Alters nicht mehr verbeamtet werden soll. 2004 musste ich im Rahmen des Regierungsumzuges nach Berlin umziehen und habe seit diesem Zeitpunkt treu und redlich zuerst an der Hauptschule und jetzt an der Sekundarschule in Berlin/Spandau gearbeitet. Man könnte überspitzt sagen, dass ich in dieser Zeit dazu beigetragen habe, den täglichen Schulbetrieb zuverlässig aufrecht erhalten zu haben. Leider kam ich nicht mehr in den Genuss einer Verbeamtung, da Berlin ab dem Jahr 2004 nicht mehr verbeamtet hat. Zusätzlich habe ich ein halbes Jahrzehnt in der Lehrerausbildung gearbeitet, um neue qualifizierte Kollegen auszubilden, die jetzt unser Schulsystem unterstützen. U.a. hat auch Ihr Bruder bei mir sein Zweites Staatsexamen abgelegt. Jetzt wird in Berlin wieder verbeamtet aber jetzt soll ich auf Grund meines Alters nicht mehr zu der genannten Zielgruppe gehören! Die vorgesehene Ausgleichzahlung für uns Betroffene ist nicht angemessen und berücksichtigt nicht wirklich die tatsächlichen Unterschiede in der Rente und der Pension. Das ist wirklich ein bitteres Fazit, das ich am Ende meiner geleisteten Dienstjahre ziehen muss und erfüllt mich mit einem hohen Grad an Frustration. Gelte ich hier als Bürger »2. Klasse«? Ist das der Dank für die geleisteten Dienstjahre im Land Berlin? Ich möchte Sie bitten, zumindest eine wirklich angemessene Ausgleichszahlung für mich und alle betroffenen Kolleg*innen auf den »Weg zu bringen«, die aus Altersgründen nicht mehr verbeamtet werden sollen. Es würde mich freuen, von Ihnen persönlich zu hören und nicht von Ihren Assistenten! Mit freundlichen Grüßen

*Abdruck eines Briefes an das Bürger*innenbüro Raed Saleh* *H. Heinrich*

Von Mitgliedern für Mitglieder?

Zum wiederholten Male hat die *bbz*-Redaktion mehrheitlich einen Artikel der AG Frieden zum Thema Ukraine-Krieg für den Abdruck abgelehnt. Die *bbz* betont in ihrem Programmteil ständig, dass sie Raum für kontroverse Debatten geben will, Diskussionen ermöglichen und so zur Meinungsbildung in der GEW Berlin beitragen will. Insofern verwundert die mehrmalige Ablehnung des AG-Standpunktes zutiefst. Das Thema Ukraine-Krieg löst natürlich kontroverse Diskussionen aus. Da dieser Krieg und die Reaktion deutscher Politik darauf erhebliche Auswirkungen auch hier bei uns in Deutschland hat, ist diese Diskussion unserer Meinung nach unerlässlich. Die Redaktion muss politisch mit dem Artikel der Mitglieder nicht einverstanden sein und kann dies durch redaktionelle Erklärungen deutlich machen. Wir müssen leider davon ausgehen, dass der unselige Krieg Anfang 2023 nicht beendet sein wird und sogar eine Eskalation erfährt. Unsere Position hält Widerspruch aus und sollte in der nächstmöglichen Ausgabe veröffentlicht werden. Wir sind zu einer folgenden Debatte gerne bereit.

Barbara Majd Amin, für die AG Frieden

Die Theateradaption des Romans »Dschinns« von Fatma Aydemir wird unter der Regie von Nurkan Erpulat im Maxim Gorki Theater aufgeführt. PLAKAT: MAXIM GORKI THEATER

THEATER

Dschinns im Gorki

»Und nun hast du es endlich geschafft. Du bist neunundfünfzig und Eigentümer. Wenn in ein paar Jahren Ümit die Schule beendet und du endlich Deutschland, dieses kalte, herzlose Land, verlassen kannst, dann gibt es diese Wohnung hier mit deinem Namen auf dem Klingelschild.«

Ende der 1990er Jahre. Eine Wohnung in Istanbul. Ein Tod. Hüseyin hat dreißig Jahre in Deutschland hart gearbeitet, um seinen Lebensabend in einer Eigentumswohnung zu verbringen. Allein in der Wohnung, alles für den Einzug vorbereitend, stirbt er an einem Herzinfarkt. Die Familie kommt zur Beerdigung zusammen. Da sind die Kinder Sevda, Hakan, Peri und Ümit und da ist Emine, die ihr ganzes Leben an der Seite Hüseyins verbrachte. Aber was ist eigentlich eine Familie? Ist man, nur weil man dieselben Eltern hat, wirklich miteinander verbunden? Was weiß man voneinander und was nicht? Was sind die unausgesprochenen Dinge? Was wird verschwiegen und ist trotzdem immer da? Fatma Aydemir lotet in ihrem Roman *Dschinns*, der für den Deutschen Buchpreis 2022 nominniert war, das, was wir Familie nennen, aus. Die Theateradaption feierte am 17. Februar Premiere und wird fortan im **Maxim Gorki Theater** aufgeführt.

ANZEIGE

BÜCHER

Vom kolonialen Blick abkommen

Eine Frau steht drei Elefanten in einem deutschen Zoo gegenüber. Es ist Sinthujan Varatharajahs Mutter. Die Frau, eine Asyl suchende Tamilin, und die Elefanten haben etwas gemeinsam: Sie haben eine weite Reise hinter sich. Alle vier wurden verschleppt oder vertrieben und treffen in einem sogenannten Elefantenhaus aufeinander. Diese Fotografie bildet den Ausgangspunkt von dem aus sich Sinthujan Varatharajah auf eine intensive Spurensuche begibt. Sie*er folgt der Reise einer Kamera, die ehemals von Kolonialisierenden erfunden wurde, in die Hände ihre*seines Vaters. Dieser dokumentiert die eigene Flucht und die Ankunft in Deutschland. Dadurch erschafft er ein Archiv an Erinnerungen, das Sinthujan Varatharajah mit seiner*ihrer Eurozentrismuskritik zusammenführt. Dabei verknüpft er*sie Augen öffnend Aspekte globaler Kolonialismen mit europäischer Asylpolitik, stellt grundsätzliche Gewissheiten infrage und wählt dabei einen persönlichen Zugang, der sich ins Gedächtnis brennt.

➔ *Sinthujan Varatharajah (2022): »an alle orte, die hinter uns liegen«, hanserblau, 352 Seiten, 24 €*

Sensibilisierung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch

Statistisch gesehen sind laut UBSKM (Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs) ein bis zwei Kinder in jeder Schulklasse von sexuellem Missbrauch betroffen. Stefanie Taschinski (Text) und Karsten Teich (Illustration) widmen sich in »Bruno« einfühlsam diesem Thema, über das noch nicht genug gesprochen wird. Das Bilderbuch für Kinder ab 4 Jahren sensibilisiert und erleichtert Eltern, Großeltern und Pädagog*innen den Gesprächseinstieg. »Als der fünfjährige Bruno mit seinen Eltern auf den Spielplatz geht, steht dort auch Taube. Taube ist mit den Eltern befreundet und beobachtet, wie Bruno im Gebüsch Pipi macht. Beim Abendbrot geht es Bruno gar nicht gut, und in der Nacht sieht er plötzlich Taubes Schatten. Als Brunos Eltern Taube eines Tages bitten, auf ihren Sohn aufzupassen, schließen sich Taubes Flügel dicht und dunkel um Bruno. Doch Bruno findet keine Worte für das, was ihm widerfährt. Erst durch ein Bild, das er im Kindergarten malt, versteht seine Mama plötzlich, was geschehen ist – und sie sorgt dafür, dass Taube Bruno nie wieder nahekommen kann.«

➔ *Stefanie Taschinski (2023): »Bruno«, Dragonfly, 40 Seiten, 15 €*

MATERIAL

Tipps im Umgang mit antislawischen Rassismus

Die Publikation »Osteuropa. Impulse für die Bildungsarbeit« von Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage beschäftigt sich mit dem antislawischen Rassismus und den Leerstellen im deutsch-polnischen Verhältnis. Sie gibt Tipps, wie die Befassung mit Osteuropa in Schulen und Jugendarbeit besser gelingen kann und stellt die Arbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen in Belarus, Russland und der Ukraine vor. Der Band möchte Schulen dazu anregen, sich stärker den osteuropäischen Ländern zu widmen. Die Beiträge stammen von Anastasia Tikhomirova, Daniel Kraft, Barbara Oertel und Uwe Rada.

Baustein 13: Osteuropa – Impulse für die Bildungsarbeit – Schule ohne Rassismus: (schule-ohne-rassismus.org)

Böckler-Stiftung: »Streik – Alle Räder stehen still – Warum streiken Beschäftigte?«

Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe gehören nicht unbedingt zu den wesentlichen Bestandteilen der jugendlichen Lebenswelt. Spätestens dann, wenn die Beschäftigten in den Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge in den Streik treten, sind aber auch junge Menschen betroffen. Ziel der Unterrichtseinheit der Böckler Stiftung ist es, dass die Schüler*innen Streik als grundgesetzlich legitimiertes Mittel zur Durchsetzung von Interessen in Tarifverhandlungen und seine Regeln kennenlernen. So regeln Tarifverträge die Arbeitswelt.

Unterrichtseinheit: Streik | Schule (dgb.de)

Rosa-Luxemburg-Stiftung: Ein Staatsvertrag gegen die Abwerbespirale

Die Publikation des ehemaligen Berliner Bildungsstaatssekretärs Mark Rackles stellt die Idee eines Staatsvertrages Lehrkräftebildung und einer bundesweiten Ausbildungsoffensive 2023/24 vor. Die Lehrkräfteversorgung in Deutschland ist seit Jahren stark defizitär. Trotz der länderübergreifenden Bedeutung und der hohen Relevanz eines ausreichenden Angebots an Fachkräften für die Schulpraxis findet auf Ebene der Bedarf- bzw. Kapazitätsplanung keine koordinierte Steuerung zwischen den Ländern statt.

Wege aus dem Lehrkräftemangel – Rosa-Luxemburg-Stiftung (rosalux.de)

»Multiprofessionelle Teams als Meilenstein in der Schulentwicklung«

Viel ist in letzter Zeit von der Etablierung multiprofessioneller Teams an Schulen die Rede, insbesondere im Kontext von Inklusion und Ganztagsausbau, vielfach aber auch als Antwort auf den dramatischen Lehrkräftemangel. Tatsächlich aber sind multiprofessionelle Teams viel mehr als das: Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen, Gesundheitsfachkräfte, Ergo- und Lerntherapeut*innen, Verwaltungskräfte, technisches Personal – sie alle bringen ganz eigene Kompetenzen und Perspektiven mit an den Lern- und Arbeitsort Schule und verändern diesen damit fundamental. Im Zentrum einer multiprofessionell agierenden Schule steht dabei ein ganzheitlicherer Blick auf die Kinder und Jugendlichen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Problemlagen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung hatte zur Debatte u.a. Doreen Siebernik, Mitglied des GEW-Hauptvorstands und zuständig für Jugendhilfe und Sozialarbeit, eingeladen.

Die Videodokumentation kann hier abgerufen werden: www.rosalux.de/mediathek/media/element/2209

AKTIVITÄTEN

Deutscher Personalräte-Preis 2023

Nach dem sehr guten Abschneiden der GEW im vergangenen Jahr (Gold ging an unsere Kolleg*innen in Mecklenburg-Vorpommern) wollen wir euch auch in diesem Jahr bestärken, Bewerbungen für den deutschen Personalräte-Preis 2023 einzureichen und eure erfolgreiche Personalratsarbeit sichtbar zu machen. Der Aufwand für das Einreichen der Bewerbung ist geringer, als man denkt. Gern unterstützen wir euch, falls ihr Fragen hierzu habt. Anbei findet ihr den Teilnahmeaufruf und hier Bewerbung online (bund-verlag.de) den Link zur Online-Bewerbung. Einsendeschluss ist der 31. Mai 2023. Albena Chipkovenska albena.*chipkovenska@gew.de* vom GEW-Hauptvorstand berät zum Bewerbungsprocerede.

Gremienwahlen: 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

ANZEIGE

Extra Buch

VIELSEITIG UND MIT REDUZIERTEN PREISEN

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

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

ANZEIGE

Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.

Debeka
Versichern und Bausparen

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!

SENIOR*INNEN

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

*Euer Senior*innen-Team*

Hinweis: Das Senior*innen-Team bereitet eine Fragebogen-Aktion vor. Wir wollen unsere Mitglieder befragen, was sie sich von den Gewerkschaftssenior*innen wünschen, welche Aktivitäten sie erhoffen und was sie selbst einbringen können. Voraussichtlich wird das im April passieren, per Mail und wenn nötig per Post. Wir bitten euch um rege Beteiligung. Es grüßt euch das Leitungsteam der Senior*innen/Jungen Alten

Senior*innen/Junge Alte

• Dienstag, 21. März | 10.30 Uhr
Zum Aerodynamischen Park in Adlershof: (Gemeinsam mit den Senior*innen Lichtenberg/Marzahn-Hellersdorf, Einzelheiten dort)

• Mittwoch, 29. März | 14.30 Uhr
Abwasserbehandlung im urbanen Wasserkreislauf – Entwicklung, Stand und Perspektiven. Referent Dr. Johann Müller. Die sichere Ableitung und Behandlung von Abwässern in Ballungsräumen ist von entscheidender Bedeutung für den Schutz von Gesundheit und Umwelt. Die Zielstellung für den Umgang mit kommunalem Abwasser und die Anforderung an die Aufbereitung unterliegen hierbei einem stetigen Wandel. Vor dem Hintergrund des Klimawandels und lokaler Wasserknappheit steht das Wassermanagement auch in Deutschland vor großen Herausforderungen.

• Mittwoch, 19. April | 14.30 Uhr
Israels neue Regierung und die Folgen für Palästina. Referent Dr. Andreas Grüneisen. Die neue Regierung in Israel steht politisch so weit rechts wie keine andere vor ihr. Der Erfolg der rechtsradikalen Parteien und ihre Beteiligung an der Regierung sind Ergebnisse einer länger anhaltenden Transformation der politischen Landschaft Israels. Die neue Regierung verfolgt grundlegende Änderungen der staatlichen Ordnung und im israelisch-palästinensischen Konflikt.

• Mittwoch, 26. April 2023 | 11 Uhr
Frauen im Bayerischen Viertel Stadtführung,Treffpunkt: 11 Uhr vor dem Bayerischen Löwen gegenüber dem U-Bahnhof Bayerischer Platz. Anmeldung: Lore Albrecht, alwue@gmx.net, Tel.: 030/321 83 97

Senior*innen Lichtenberg/ Marzahn-Hellersdorf

• Freitag, 3. März | 16.00 Uhr
Die Liebesbriefe der Rosa Luxemburg Einladung zu einer konzertanten Lesung. Rosa Luxemburg war auch Naturwissenschaftlerin und sammelte mit Leidenschaft Pflanzen für ihr Herbarium. Sie studierte in Zürich, denn nur in der Schweiz war Frauen das Studieren zur damaligen Zeit möglich. »Mit dem Programm unternehmen wir einen Schritt, um das Bild von Rosa Luxemburg ein bisschen der Frau anzugleichen, die sie wirklich war. Es ist kaum über eine Person so viel Unsinn und Verleumderisches nach ihrem Tod gesagt und verbreitet worden wie über Rosa Luxemburg« sagt Jörn Schütrumpf, der ebenfalls über sie eine Lesung gestaltet hat. Treffpunkt: 16 Uhr Marzahner Promenade 38; Stadtteilzentrum; Fahrverbindung: Tram 6 und 16; Bus 191, 192 bis Marzahner Promenade; Kontakt: Ute Thomas, Tel.: 0174/254 38 07 oder Christa Veit, Tel.: 030/972 78 75

• Dienstag, 21. März | 10 Uhr
Zum Aerodynamischen Park in Adlershof Bei einer Führung durch den Experten für Luftfahrttechnik Dipl.- Ing. Lauterbach werden wir über die Entwicklung des Wissenschaftsstandortes Adlershof der Humboldt-Universität und der Akademie der Wissenschaften informiert, sowie die riesigen Denkmale Windkanal, Trudelkanal und Motorenprüfstand kennenlernen. Kosten: 5 Euro pro Person;

ANZEIGEN

ANZEIGE

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

- Theatermethoden für Sprech- und Stimmtraining
- Umgang mit unfairer Argumentation
- Das Puppenspiel in der pädagogischen und sozialen Arbeit
- Lampenfieber als Herausforderung

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

Willkommen in Berlins
Beamtenlaufbahn!
Endlich privat krankenversichern.

Informieren Sie sich jetzt bei der HUK-COBURG

Persönlich
Geschäftsstelle Berlin
Marburger Straße 10
10789 Berlin

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

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

weitere Führungskosten übernimmt die GEW; Treffpunkt: 10 Uhr Vorhalle des S-Bhf. Adlershof, oder 10.30 Uhr Rudower Chaussee/ Ecke Newtonstr.; Kontakt: Reinhard Brettel, Tel. 030/69 81 69 31 oder Erich Juhnke, Tel. 030/975 75 64

• Donnerstag, 20. April | 10 Uhr
Führung im Schloss Biesdorf
Das Schloss Biesdorf hat seit der Fertigstellung des Baus im Jahr 1868 bis zu seiner Restaurierung und Wiedereröffnung als Kulturstätte im Jahr 2016 eine bewegte Geschichte erlebt. Ein Mitglied des Vereins »Freunde-Schloss-Biesdorf« wird uns bei einer Führung über interessante Begebenheiten berichten. Im Anschluss besteht die Möglichkeit, die Ausstellung (Galerie) zu besuchen und sich zum Gedankenaustausch im Café zu treffen. Kosten: 4 Euro pro Person für die Führung; Treffpunkt: 9.45 Uhr an den Säulen des Schlosses-Haupteingang oder 10 Uhr Beginn der Führung; Fahrverbindung: S-Bhf. Biesdorf (S 5) oder U-Bhf. Elsterwerdaer Platz (U 5) und Bus 154; Kontakt: Christa Veit, Tel.: 030/972 78 75

ANZEIGEN

bleifrei Medien Kommunikation
Erkelenzdamm 9
10999 Berlin
Tel.: 61 39 36-0
E-Mail: info@bleifrei-berlin.de

Senior*innen Pankow

• Montag, 13. März 2023 | 14 Uhr
Frauentagfeier in der Begegnungsstätte Am Friedrichshain 15/Ecke Bötzowstr.4; Treffpunkt: 14 Uhr

• Dienstag, 18. April | 11 Uhr
Besichtigung des ehemaligen Kinderheims A.S. Makarenko mit dem ehemaligen Zögling Herrn Kolagbodi; Treffpunkt: 11 Uhr vor der Anlage Südostallee 134 (Nähe S-Bhf. Schöneweide)

Chor

1., 15. und 29. März; 19. April | 17 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Peter Sperling und Christine Naumann, Tel. 030/28 43 25 01

Singkreis

8. und 22. März; 5., 12. und 26. April | 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

22. März und 26. April | 14.30 Uhr im GEW-Haus, Kontakt: Monika Rebitzki, Tel. 030/471 61 74

FOTO RÜCKSEITE: UNSPLASH

03. MÄRZ	18.00 UHR	**Sprecherinnenrat der GEW BERLIN** Lesung und Gespräch mit Antje Schrupp
06. MÄRZ	16.30 UHR	**GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität**
06. MÄRZ	09.00 UHR	**Fit for the Job für Erzieher*innen**
07. MÄRZ	09.00 UHR	**Fit for the Job für Erzieher*innen**
13. MÄRZ	17.00 UHR	**LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung**
14. MÄRZ	18.00 UHR	**Junge GEW**
14. MÄRZ	19.00 UHR	**AG Schwule Lehrer**
15. MÄRZ	17.00 UHR	**AG Frieden – Thema noch offen**
15. MÄRZ	17.00 UHR	**AG lesbische Pädagoginnen**
15. MÄRZ	18.30 UHR	**LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen** Ort: SoVD e.V. – Kurfürstenstraße 131, 10785 Berlin
16. MÄRZ	18.00 UHR	**Kita AG**
21. MÄRZ	17.00 UHR	**AG Medienbildung**
27. MÄRZ	16.30 UHR	**Vereinigung Berliner Schulleiter*innen**
29. MÄRZ	14.30 UHR	**Senior*innen/Junge Alte**, Thema: Abwasserbehandlung im urbanen Wasserkreislauf – Entwicklung, Stand und Perspektiven
29. MÄRZ	17.00 UHR	**AG Quereinstieg**
30. MÄRZ	15.30 UHR	**AG Jugendliteratur und Medien**
17. APRIL	17.00 UHR	**LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung**
18. APRIL	18.30 UHR	**Abteilung Berufsbildende Schulen**
19. APRIL	14.30 UHR	**Senior*innen/Junge Alte** Thema: Israels neue Regierung und die Folgen für Palästina
19. APRIL	17.00 UHR	**AG Frieden**
19. APRIL	17.00 UHR	**AG lesbische Pädagoginnen**
19. APRIL	18.30 UHR	**LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen**
20. APRIL	18.00 UHR	**Kita AG**
24. APRIL	16.30 UHR	**Vereinigung Berliner Schulleiter*innen**
25. APRIL	17.30 UHR	**AG Inklusion**
25. APRIL	19.00 UHR	**AG Schwule Lehrer**
27. APRIL	15.30 UHR	**AG Jugendliteratur und Medien**

Das GEW-Haus ist wieder uneingeschränkt geöffnet. Corona-Beschränkungen gibt es inzwischen keine mehr.

Kinderbetreuung

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

Seminarprogramm

Unser neues Seminarprogramm ist da. Eine Übersicht über die spannenden Seminare in der GEW BERLIN: *www.gew-berlin.de/seminare*

ANZEIGE

Ihre Farbanzeige in der bbz
Zum Beispiel diese Anzeige im Vierfarbdruck für nur 91,20 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer. Siehe auch die neue »Preisliste Farbanzeigen«.
Tel. 030 - 613 93 60 oder info@bleifrei-berlin.de

Berliner Arbeitszeit-studie startet

Wir suchen Multiplikator*innen an allen Schulen

Die Arbeitszeitstudie mit Berliner Lehrkräften

Mehr Informationen
www.gew-berlin.de/arbeitszeitstudie

Unterstütze uns und deine Kolleg*innen bei der Erfassung der realen Arbeitszeit von Lehrkräften. Mehr Informationen, wie du mitmachen kannst: www.gew-berlin.de/arbeitszeitstudie

GEW BERLIN

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