

Am Limit. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz



SCHULE

Digitalisierung
belastet Lehrkräfte

HOCHSCHULE

Proteste in
Frontstellung

RECHT & TARIF

Weltmeister dank
Sonderurlaub



Pisa trifft doch jeden?

von Antje Dombrowski

Neulich im Unterricht musste ich doch ganz schön Kritik einstecken.

Immer, wenn ich eine Klassenarbeit oder einen Test zurückgebe, fangen die Schülerinnen und Schüler an, wie wild zu zählen und zu rechnen, zu addieren und zu subtrahieren. Meistens aber, meistens bleibt es beim Addieren.

Auf meine Nachfrage hin, weshalb sie dies tun, ich sei schließlich nicht ihre Mathelehrerin, antworteten sie einhellig, dass dies auch gut so sei. Ich sei doch bekannt dafür, mich häufig beim Zusammenzählen von Punkten zu verzählen oder zu verrechnen.

Oft müsste ich dann die eine oder andere Note zum Besseren verändern. Sogar bei einer schriftlichen Prüfung hätte ich mich wohl mal verzählt, um 10 Punkte und mehr. Und das, das sei nun wirklich nicht zu fassen.

Wie könne man sich denn um so viele Punkte verzählen? Was könne da nicht alles schiefgehen, ein ganzes Schülerleben könne dadurch zerstört, der erwartete berufliche Erfolg für alle Zukunft zunichte gemacht werden. Und das bloß, weil sich die Lehrerin verzählt hat und nicht rechnen kann. Wenn ihnen das passieren würde, gäbe es gleich Theater und Beschwerden: Sie könnten kein Mathe, verstünden den Sinn von Texten nicht und von NaWi, von NaWi wüssten sie auch nichts.

Dabei ist Mathe total mega schwer, die Texte oft ohne Sinn und NaWi, NaWi ist doch einfach nur Bio, Chemie und Physik – was soll also die Kritik?

Aber dass eine Lehrerin nicht Eins und Eins zur Zwei zusammenzählen könne oder $83 + 15$ bei ihr 78 ergäben, das, das sei doch nun wirklich schwer erträglich.

Wie oft sowas wohl vorkommt? Gibt's da vielleicht 'ne Studie zu? ■

*Antje Dombrowski,
Lehrerin an einer Integrierten
Sekundarschule in Neukölln*

Die Bildungskrise ist keine reine Ländersache

Wer beim Startchancenprogramm stehen bleibt, nimmt die Verschärfung der Bildungskrise in Kauf



Philipp Dehne, Bildungswende JETZT!

Lehrkraftemangel. Zu wenige Erzieher*innen. Überlasteter Ganztagschule, die vielen Schüler*innen keine passenden Angebote macht. Täglich aufs Neue zementierte Bildungsungerechtigkeit. So weit, so Alltag in Berlin.

Abhilfe aus dieser Misere schaffen soll das zum Schuljahr 2024/25 beginnende Startchancenprogramm, das laut Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger (FDP) »größte Bildungsprogramm in der Geschichte der Bundesrepublik«. Vorbei sind also bald die Zeiten, in denen Bildungschancen nach sozialer Herkunft verteilt werden. Vorbei die Zeiten, in denen Raum-, Personal- und Zeitmangel den Bildungsalltag von Schüler*innen und Kolleg*innen bestimmen und bundesweit jedes Jahr knapp 50.000 Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen.

Mitnichten. Dafür ist das neue Programm viel zu klein. 20 Milliarden Euro für zehn Jahre soll es geben, je zur Hälfte vom Bund und den Ländern finanziert. Das ist nett, aber keine ausreichende Antwort auf die Bildungskrise. Zusätzlich 50 bis 70 Milliarden Euro müsste Deutschland ausgeben, wenn es prozentual den gleichen Anteil des Bruttoinlandsprodukts in Bildung investieren würde wie Dänemark oder Schweden. Pro Jahr, versteht sich.

Die beiden besten Punkte am Startchancenprogramm sind, dass ein großer Teil der Mittel nach sozialer Benachteiligung verteilt wird und dass es dabei hilft, den Mythos »Bildung ist Ländersache!« zu überwinden. Denn die mantraartige Wiederholung dieses Satzes erweckt den Eindruck, dass der

Bund vollständig an das politisch nur scheinbar nicht veränderbare »Kooperationsverbot« gebunden sei. Doch das Startchancenprogramm ist nur das letzte Beispiel einer Reihe von Unterstützungsprogrammen, wie beispielsweise der »Qualitätsoffensive Lehrer*innenbildung«, dass der Bund in keinem Fall aus der bildungspolitischen Verantwortung entlassen werden darf.

Die bundesweite Bildungskrise braucht bundesweite Antworten. Allein oder mit recht überschaubaren Hilfsprogrammen werden die Länder es nicht schaffen, zu einer echten #Bildungswende zu kommen. Deswegen ist es zentral, neben lokalen Kämpfen für Bildungsgerechtigkeit auch den bundesweiten Druck zu erhöhen.

Daher ruft das Bündnis »Bildungswende JETZT!«, dem sich auch die GEW angeschlossen hat, 2024 erneut zum bundesweiten Bildungsprotest auf. Nachdem im vergangenen September mit 25.000 Menschen in 29 Städten der größte bundesweite Bildungsprotest seit 14 Jahren auf die Beine gestellt wurde, wird es dieses Jahr zwischen Mitte Mai und Mitte Juni einen rollenden Protest geben. Hierbei wird der Staffelstab von Bundesland zu Bundesland übergeben. Zentraler Tag in Berlin und anderen Bundesländern wird der 1. Juni, der Tag des Kindes, mit einer großen Protestaktion sein. Am 20. Juni soll bei einer weiteren Aktion eine Unterschriftenliste an Kanzler Scholz und die Ministerpräsident*innen bei ihrem gemeinsamen Treffen übergeben werden. Denn auf diese Bund-Länder-Treffen gehört das Thema Bildung. Nicht als Lückenfüller, sondern als TOP 1.

Weitere Infos: www.bildungswende-jetzt.de ■



32 SCHULE Berliner Lehrkräfte wollen mit digitalen Medien arbeiten, aber die Rahmenbedingungen stimmen nicht. Fehlender IT-Support und technische Probleme sorgen dafür, dass digital unterstütztes Lehren als Belastung empfunden wird. Dies zeigen erste Ergebnisse des Forschungsprojektes »Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024«.



40 RECHT & TARIF

Wettkämpfe richten sich nicht nach den Ferienzeiten der Lehrkräfte. Wenn Kolleg*innen in ihrer Freizeit Spitzensport treiben, kann es durchaus Schwierigkeiten geben, die Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Der GEW-Landesrechtsschutz ermöglichte einem Lehrer die Teilnahme an den Gay Games in Mexiko. Der Einsatz für Sonderurlaub wurde mit drei Weltmeistertiteln belohnt.

35 HOCHSCHULE

Die Berliner Universitäten sind ein zentraler Schauplatz der Proteste zum Israel/Palästina-Konflikt. Verschiedene Lager versuchen dabei durch extreme Zuspitzung an Deutungshoheit zu gewinnen. Tom Würdemann zeigt anhand eines Falls an der UdK, warum Radikalität nicht die beste Lösung ist und warum es mehr Ausgewogenheit braucht.





8 TITEL Pädagogische Arbeit ist anspruchsvoll und birgt psychische Belastungen. Von ständiger emotionaler Beanspruchung bis zu administrativen Anforderungen stehen Pädagog*innen täglich vor Herausforderungen, die ihre Gesundheit beeinträchtigen können. Wir beleuchten Ansatzpunkte für nötige Veränderungen.



AM LIMIT. PSYCHISCHE BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Ein Yogakurs ist nicht genug	Jeannine Schätzle	9
Vom Burnout zum Neuanfang	Kirsten Wenninger*	12
Wenn Schule zur Belastungsprobe wird	Martha Grubba*	13
Gewalt am Arbeitsplatz	René Kluge	14
Wenn der Job an die Substanz geht	Melanie Göllner	16
Von Überlastungsanzeigen bis Gesundheitsmanagement	Heike Willert	18
Ein Gesundheitsnetzwerk für die Kolleg*innen	Elke Schütz	20
Interview: Ein Gespräch über psychische Gesundheit	Antje Jessa	21
Strategien für ein gesundes Berufsleben	Viola Geiger	23

KIJUSO

Der Schlüssel zum guten Ganzttag	Fabian Schmidt	26
Unterstützung der heilpädagogischen Arbeit in Kitas	A. Blank-Koerber	27

SCHULE

Das Windhundrennen hat ein Ende	Wolfgang Harnischfeger	28
KI löst nicht den Lehrkräftemangel	Birgita Dusse	30
Die Rahmenbedingungen stimmen nicht	T. Hardwig / F. Mußmann	32
Einfach nur Lehrkraft sein	Clemens Krapp	34

HOCHSCHULE

Geschrei statt Dialog	Tom Würdemann	35
Schützen und nicht strafen	Bengt Rüstemeier	37

RECHT & TARIF

»Gewerkschaft und Personalrat gehören zusammen«	Christoph Wälz	38
Sportliche Meilensteine und ein Berliner Weltmeister	Gregor Menz	40

INTERNATIONALES

Propaganda, Meinungsfreiheit und die Freiheit der Lehre	M. Iwanow*	42
---	------------	----

GEWERKSCHAFT

Bildungsgewerkschaften in DDR und Wendezeit	Dieter Haase	44
Bergwandern und Kultur	U. Blankenhorn / R. Willuhn	46

TENDENZEN

Immer noch ein Grund zu feiern	Hartmut Lindner	47
Geflüchtet und kein Abschluss	P. Becker / P. Yakusheva	48

SERVICE

Theater Bücher Materialien Aktivitäten		53
--	--	----



Ein breites Bündnis aus Gewerkschaften und Initiativen rief am 8. März zur Demonstration für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen von FLINTA-Personen auf. Über 10.000 Menschen kamen am feministischen Kampftag auf den Straßen zusammen, um gerechte Bezahlung, Entkriminalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen und mehr Tarifbindung zu fordern. FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

■ Restriktiverer Zugang zu den Gymnasien

Die GEW BERLIN spricht sich gegen das neu geplante Verfahren zum Übergang an weiterführende Schulen aus. Die Förderprognose, welche für den Übergang von der Grundschule an die weiterführende Schule maßgeblich ist, soll sich künftig nur noch aus den Noten in Mathematik, Deutsch und Englisch ergeben. Die musischen, natur- und sozialwissenschaftlichen Fächer und Sport finden keine Berücksichtigung. Das neue Verfahren knüpft den Bildungserfolg verstärkt an die familiäre Situation und gefährdet somit Bildungsgerechtigkeit. Stattdessen fordert die GEW eine strukturelle Weiterentwicklung der Schulen, die eine inklusive Bildung und Berücksichtigung der Heterogenität der Schüler*innenschaft an allen Schulformen ermöglicht. Nuri Kiefer, Vorsitzender der Vereinigung Berliner Schulleiterinnen und Schulleiter in der GEW BERLIN, warnt vor den Folgen der Neuregelung, die vor allem die Gymnasien entlasten und die Integrierten Sekundarschulen sowie Gemeinschaftsschulen zusätzlich belasten. Karin Petzold, Leiterin des Vorstandsbereichs Schule der GEW BERLIN, kritisiert das Verfahren als rückwärtsgewandt und fordert ein ganzheitli-

ches Bildungsverständnis, das alle Kompetenzen der Kinder berücksichtigt. Sie warnt auch davor, dass die geplante Sprachbetonung sich nachteilig auf Kinder mit Deutsch als Zweitsprache auswirken könnte und fordert Berlin auf, sich an anderen Bundesländern zu orientieren, die mehrere Faktoren bei ihren Empfehlungen berücksichtigen. Die GEW BERLIN hält zudem die Abschaffung des Probejahrs an Gymnasien für überfällig und fordert, dass auch die Probezeitregelungen in Jahrgang 5 oder bei Schulwechsellern abgeschafft werden.

■ Besoldungserhöhung kommt zeitgleich

Eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses der Länder auf die Beamt*innen sowie die Versorgungsempfänger*innen forderten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes in einem Gespräch am 10. Februar von Berlins Finanzsenator Evers. In einem ersten Schritt hat das Land Berlin das Inflationsausgleichsgeld auf die Beamt*innen sowie auf die Versorgungsempfänger*innen übertragen. Die Auszahlung ist Ende Februar 2024 erfolgt. Der Gesetzentwurf zur Erhöhung

der Tabellenentgelte im Beamtenbereich soll im April vorgelegt werden. Die Beratung und der Beschluss im Abgeordnetenhaus sind nach der Sommerpause vorgesehen. Ein Inkrafttreten des Gesetzes ist zum November 2024 zu erwarten, so dass die nächste tabellenwirksame Erhöhungen der Besoldung zeit- und wirkungsgleich mit dem Tarifbereich vollzogen werden kann.

■ Versorgung durch Jugendämter nicht mehr sichergestellt

Anlässlich des »World Social Work Day« machte die GEW BERLIN am 19. März auf die massiven Missstände in den Berliner Jugendämtern aufmerksam. Fabian Schmidt, Leiter des Vorstandsbereichs Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit, kritisierte den akuten Personalmangel und die unzureichenden Arbeitsbedingungen, die die Effektivität der sozialen Arbeit massiv beeinträchtigen. Besonders in Neukölln, wo bereits 10 Prozent der Stellen unbesetzt sind, sind die Auswirkungen spürbar. Das Jugendamt in Neukölln hat bereits »Standardabsenkungen« eingeführt, was sich auf den Kontakt zu Schulen und die Bearbeitung von Hilfsanträgen auswirkt. Persönliche Sprechzeiten

sind gestrichen, die telefonische Erreichbarkeit stark eingeschränkt und die Fristen für Anträge verlängert worden. Besorgniserregend ist die Ankündigung des Jugendamts, nicht mehr regelmäßig an Schulhilfekonferenzen teilnehmen zu können, was die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen gefährdet. Die GEW BERLIN fordert dringend Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und eine Aufstockung des Personals in den Jugendämtern. Ein gemeinsamer Einsatz von Senat und Bezirken ist notwendig, um die Versorgung von Kindern und Familien sicherzustellen.

■ So entstehen anti-demokratische Einstellungen

Das Erstarken rechtsextremer und anti-demokratischer Einstellungen in Deutschland ist mit sozialer Desintegration verbunden. Befürchtungen wie finanzielle Unsicherheit, Sorgen um Alterssicherung und berufliche Zukunft sowie mangelnde Mitsprache am Arbeitsplatz seien wichtige Faktoren, wie unter anderem eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Diese Gefühle resultieren demnach aus geringer materieller, sozialer und demokratischer Teilhabe. Die Soziologin Bettina Kohlrausch betont, es sei bedrohlich für Demokratien, wenn ein wachsender Teil der Bevölkerung zwar demokratische Rechte mitverantwortet, aber grundlegende Werte und Regeln nicht teilt. Sie warnt: »Menschen müssen sich die Demokratie und ihre Werte zu eigen machen, damit sie funktionieren.«

■ Tausende Schulpflichtige ohne Schulplatz

Die GEW BERLIN kritisiert die Ungleichbehandlung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen beim Zugang zu Bildung und betont, dass das Recht auf Bildung nicht verhandelbar ist. Laut Schätzungen des Flüchtlingsrates sind in Berlin über 2.000 schulpflichtige Kinder und Jugendliche ohne Schulplatz, was einen klaren Verstoß gegen ihre Rechte darstellt. Insbesondere für unbegleitete Jugendliche fordert die GEW BERLIN einen zeitnahen Zugang zu Bildung, um Brüche in ihren Bildungsbiografien zu verhindern. Tom Erdmann, Vorsitzender der GEW BERLIN, betont die Bedeutung von Struktur und

Gemeinschaft für diese Jugendlichen und warnt vor den Folgen langer Wartezeiten auf einen Schulplatz. Die GEW BERLIN lehnt segregierte Schulstandorte ab und fordert stattdessen dezentrale Lösungen in den Bezirken. Es müsse alles unternommen werden, um allen Kindern und Jugendlichen trotz der angespannten Schulplatzsituation den Zugang zu regulären Schulstandorten zu ermöglichen. Außerdem müssen Übergangsangebote auf maximal sechs Wochen begrenzt werden. Die GEW BERLIN erinnert an den Artikel 12 der Kinderrechtskonvention und fordert die Umsetzung des Rechts auf Bildung und Chancengleichheit für alle Kinder. Das Berliner Schulgesetz beinhaltet die Schulpflicht für asylsuchende Kinder und Jugendliche sowie das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung und Erziehung.

■ »Bündnis Pro Ethik«: CDU rudert bei Religionsunterricht zurück

Der noch vor dem diesjährigen Osterfest von der Berliner Regierungspartei CDU angekündigte Verzicht auf die Einführung des Religions- und Weltanschauungsunterrichts als ein reguläres Unterrichtsfach der Berliner Schule ist ein Glück für den bestehenden, staatlich finanzierten Religionsunterricht in der Verantwortung der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften. So kann es bei den kleinen Frequenzen von maximal 12 in der Grundschule und 15 in der Oberschule bleiben. Wäre dies entsprechend den Regierungsplänen geändert worden, hätten sich die Gruppengrößen schulüblich verdoppelt. Woher wollte Schulsenatorin Katharina Günther-Wünsch angesichts von circa 700 fehlenden Lehrkräften auch die zusätzlichen Lehrerstellen herholen, die die im Koalitionsvertrag geplante Maßnahme erforderlich gemacht hätte? Die Tatsache, dass nicht einmal die beiden großen Konfessionen gegen die Rücknahme der Pläne protestierten, zeigt, dass in Berlin eigentlich niemand das Wahlversprechen der Landes-CDU eingelöst sehen wollte. Der Sprecher des »Bündnis Pro Ethik«, Gerhard Weil, verwies außerdem darauf, dass der Volksentscheid »Pro Reli« nicht nur eine Mehrheit und das erforderliche Quorum verfehlt hatte, sondern die Berliner*innen sogar mehrheitlich dagegen gestimmt hatten. »Es darf nicht sein, dass die Regierung nach und nach alle von der Bevölkerung gefassten Beschlüsse ungeführt in ihr Gegenteil verwandelt!«.

Gelinde gesagt kontrovers waren die Reaktionen auf den Schwerpunkt zur Ukraine und Russland. Neben viel Lob wurde die Redaktion für den Artikel der AG Frieden gescholten.

Entweder für den Abdruck oder dafür, dieser Position nur eine Seite zu geben, gab es Kritik. Eine palästinensische Kollegin kritisierte die Schwerpunktsetzung, während wir zu Gaza schweigen würden.

Widersprüche auszuhalten, ist schwer. Eine Gewerkschaft muss dies können. Bbz-Artikel geben nur die Meinung der Autor*innen wieder. Die meisten Artikel werden der Redaktion von Mitgliedern vorgeschlagen. Ihr seid eingeladen, dies auch zu tun. chw

VON MITGLIEDERN FÜR MITGLIEDER

Die *bbz* veröffentlicht Beiträge zu vielfältigen Themen. Alle GEW-Mitglieder sind eingeladen, Beiträge einzureichen. Schreibt an bbz@gew-berlin.de und bringt euch ein!

REDAKTIONSSCHLUSS


Juli/August: 13. Mai
September/Oktober: 24. Juni

Die Inhalte in der *bbz* geben die Meinungen der Autor*innen wieder, nicht die der Redaktion. Erst recht sind sie nicht als verbands offizielle 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.

I IMPRESSUM

Die *bbz* ist die **Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, Landesverband Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin und erscheint zweimonatlich (6 Ausgaben). Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 18 Euro (inkl. Versand).
Redaktion: Christoph Wälz (verantwortlich), Markus Hanisch (geschäftsführend), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Caroline Muñoz del Río, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck, Bertolt Präch (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 / 77. (92.) Jahrgang 05-06 / 2024: 29.700



Für die Bildstrecke zum
Titelthema hat Bertolt
Prächt Anneke Schätzle
fotografiert. Sie studiert
Chinesisch und Koreanisch
und will Schauspielerin
werden.

Am Limit. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Ein Yogakurs ist nicht genug

Die Sorge für das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist nicht nur eine individuelle Aufgabe. Unternehmen haben im Rahmen des Arbeitsschutzes die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Belastungen verringert und hilfreiche Lösungen gefunden werden

von Jeannine Schätzle

Seit Monaten fühlt W. sich erschöpft, traurig, resigniert. Sie geht dennoch zur Arbeit, verantwortungsbewusst wie immer. Der Fachkräftemangel macht es nicht leicht, mal einen Tag auszuruhen. Was kann sie daran ändern? Vielleicht bräuchte sie ein Yoga-Wochenende an der See, einen Pilates-Kurs. Sie sollte regelmäßig Sport machen. Dafür gibt es in ihrem Unternehmen über die Betriebliche Gesundheitsförderung sogar ein Angebot. Doch dafür hat sie keine Energie mehr. Was kann sie bei all dem Stress tun, um sich zu erholen? Und ist dem Problem so beizukommen?

Woher die Belastung kommt

Die eigenen Bemühungen sind wichtig, um wieder Kraft zu schöpfen, doch sie ändern wenig an der Gesamtsituation. Ursachen werden nicht bekämpft. Vielleicht entsteht W.s Belastung dadurch, dass Verantwortlichkeiten nicht gut geregelt sind. Vielleicht wurde sie in die neue Software nicht eingearbeitet und kämpft deshalb täglich mit denselben Problemen. Das frisst Zeit und Energie. Sie hat seit Jahren befristete Verträge, die sehr kurzfristig verlängert werden und kein gutes, unterstützendes Team. Eine individuelle Lösung hilft da kaum. Notwendig ist es, alle Belastungen, die W. an ihrem Arbeitsplatz erfährt, zu erfassen und Abhilfe zu schaffen.

Der Arbeitgeber muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.

Was eine psychische Belastung ausmacht

Psychische Belastungen entstehen auf verschiedenen Ebenen. Auf der Ebene der Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben können sie beispielsweise aus Zeit- und Termindruck oder Entscheidungsanforderungen ohne ausreichende Informationsgrundlage resultieren. Strukturelle Veränderungen oder unklare Kompetenzregelungen können auf arbeitsorganisatorischer Ebene Belastungen erzeugen. Eine wichtige Rolle für unser Wohlbefinden am Arbeitsplatz spielen die sozialen Beziehungen. Konflikthafte Arbeitsbeziehungen zu Vorgesetzten und Kolleg*innen, ein schlechtes Betriebsklima tragen ebenfalls dazu bei, dass wir uns belastet fühlen. Hinzu kommt die Arbeitsumgebung. Als Beispiel sei der Lärm in mancher Kita genannt, der nicht einfach zum Job dazu gehört. Vielmehr muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass diese Belastung so gut wie möglich reduziert wird. Das kann durch technische Maßnahmen wie den Schallschutz, organisatorische Maßnahmen wie Raumnutzungskonzepte oder, wenn all das nicht greift, persönliche

Maßnahmen wie den individuellen Gehörschutz geschehen. Der Grundsatz des Arbeitsschutzes, erst technische Lösungen zu suchen, dann organisatorische und erst an letzter Stelle individuelle (T-O-P) gilt hier.

Ein weiterer Bereich, in dem Belastungen entstehen können, wird unter dem Begriff der neuen Arbeitsformen zusammengefasst. Zu nennen ist das häufig unregelmäßige Homeoffice einschließlich permanenter Erreichbarkeit, ebenso befristete Verträge und die Zeitarbeit.

Der Arbeitgeber in der Verantwortung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Belastungen mittels einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und für Abhilfe zu sorgen. Bei ihm liegt die Verantwortung für den Schutz seiner Mitarbeitenden. Den Weg muss er jedoch zusammen mit dem Betriebsrat gehen. Der hat weitreichende Mitbestimmungsrechte

»Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen müssen mehr leisten, als den Vorgaben des Gesetzgebers Genüge zu tun. Dafür brauchen kleinere Einrichtungen andere Instrumente.«

im Gesundheits- und Arbeitsschutz. Insofern wie es keine zwingenden Vorgaben dazu gibt, wie das Schutzziel zu erreichen ist, hat der Betriebsrat eine Mitbestimmung bei der

Ausgestaltung des Verfahrens und der umzusetzenden Maßnahmen. Betriebsinterne Regelungen in Form einer Betriebsvereinbarung sind daher notwendig und sinnvoll. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber eine Fremdfirma mit der Umsetzung beauftragen will. Die rechtlichen Grundlagen dafür finden sich im Betriebsverfassungsgesetz.

Gemeinsam einen Prozess entwickeln

Zunächst einmal muss das Verfahren beschrieben werden, wer daran beteiligt ist, wie es organisiert und umgesetzt wird und wie Maßnahmen festgelegt werden. In der resultierenden Vereinbarung wird außerdem festgehalten, wie Arbeitgeber und Betriebsrat Streitigkeiten, beispielsweise hinsichtlich der Wahl der Maßnahmen, lösen. Außerdem ist der Umgang mit den erhobenen Daten zu regeln, sodass die Vorgaben des Datenschutzes eingehalten und die Anonymität der Befragten gewährleistet werden kann.

Arbeitgeber und Betriebsrat entwickeln also einen Prozess, der kontinuierlich durchlaufen wird. Zunächst werden die Gruppen der Mitarbeitenden festgelegt, die befragt werden sollen. Sinnvoll ist es, nach Tätigkeitsgruppen zu clustern. Denn die Hauswirtschaftskräfte in der Kita haben vermutlich andere Belastungen als Erzieher*innen oder Leiter*innen. Diese Gruppen werden anonym befragt. Sollte die Gruppe der Hauswirtschaftskräfte zu klein sein, um Anonymität in einer Befragung zu gewährleisten,

findet ein Workshop zur Erhebung der Belastungen ohne Leitungskräfte statt. Die Ergebnisse werden beispielsweise von einem paritätisch aus Arbeitgeber und Betriebsrat besetzten Gremium – gegebenenfalls mit Unterstützung eines externen Dienstleisters – bewertet. Die befragten Mitarbeiter*innen erhalten die Ergebnisse und erarbeiten gemeinsam Maßnahmen. Einige Monate später werden die Mitarbeiter*innen befragt, ob die Maßnahmen umgesetzt wurden und zu einer ausreichenden Entlastung geführt haben. Ist das nicht der Fall, bedarf es weiterer Maßnahmen, die dann umgesetzt werden. In ein paar Jahren beginnt der Kreislauf von vorn.

Stolpersteine umgehen

Soweit die Theorie. In der Praxis gibt es einige Stolpersteine. Besonders wichtig ist es, die Gruppen der Mitarbeitenden so gut zu clustern, dass mit den Ergebnissen sinnvoll weitergearbeitet werden kann. Um möglichst genaue Ergebnisse zu bekommen, sollten die Einrichtungen einzeln befragt werden. Dann kann es bei sieben Kolleg*innen in einer Wohngemeinschaft jedoch schwierig werden, die Anonymität zu wahren. Zwei Kolleg*innen sind zum Zeitpunkt der Befragung im Urlaub, eine*r ist krank und schon ist leicht zu erkennen, wer was geschrieben hat. Mehrere Wohngemeinschaften dagegen zusammen zu befragen, kann dazu führen, dass die Ergebnisse nicht eindeutig zuzuordnen sind. Wessen Führungskraft war gemeint oder wessen Räume, wo ist es laut und wo werden die Klient*innen als besonders herausfordernd wahrgenommen? Befragungen sind in großen Einrichtungen ein sinnvolles Instrument. Kleinere Einrichtungen benötigen andere Instrumente, wenn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mehr leisten soll, als den Vorgaben des Gesetzgebers Genüge zu tun.

Für kleinere Einrichtungen bieten sich Instrumente wie die Arbeitssituationsanalyse an, mit der Belastungen erfasst und Maßnahmen erarbeitet werden können. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW) bietet dieses Instrument an und stellt auch Moderator*innen, die Arbeitssituationsanalysen in den Unternehmen durchführen.

Maßnahmen finden

Ein weiterer Stolperstein auf dem Weg zu hilfreichen Maßnahmen liegt an der Stelle, wo aus den Befragungsergebnissen Maßnahmenideen entstehen sollen. Das können und sollten Einrichtungsleitungen allein nicht leisten. Es ist ein komplexes Thema und selbst die Darstellung der Ergebnisse ist nicht immer selbsterklärend. Es braucht also Unterstützung durch kompetente Kolleg*innen, beispielsweise aus dem Arbeitsschutz. Diese moderieren einen Workshop mit den Kolleg*innen im befragten Bereich und



»Der Arbeitgeber muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für die physische und psychische Gesundheit vermieden wird.«

erarbeiten dort Maßnahmen. Die werden dann mit der Führungskraft besprochen. Wenn es keine Einwände gibt, werden sie in einem Maßnahmenplan festgehalten und umgesetzt. Das ist in manchen Einrichtungen oder Unternehmen mangels Personals und Zeit jedoch derzeit nicht umsetzbar. Plan B könnte die Dienstbesprechung sein. Hier kann im Team besprochen werden, welche Maßnahmen für alle wichtig sind.

Von der Vereinbarung in die Praxis

Generell muss das Verfahren, mit dem Belastungen erfasst und reduziert werden, sehr individuell und passend zum Unternehmen gestaltet werden. Was sich die Betriebsparteien Arbeitgeber und Betriebsrat am Verhandlungstisch überlegen, ist hinterher nicht immer eins zu eins umsetzbar und braucht eventuell später Anpassungen. Hilfreich ist es, in die Verhandlungen möglichst viele Beteiligte einzubinden und so Fehler von vornherein zu vermeiden. Abläufe, die nicht gut funktionieren oder Maßnahmen, die nichts bringen, führen dazu, dass sich beim nächsten Mal weniger Kolleg*innen an der Befragung beteiligen.

Denn wir alle bekommen viele Mails am Tag, die wir, wenn es nicht dringend und wichtig ist, schnell vergessen. Hinzu kommen Stress und Zeitdruck durch den Fachkräftemangel. Schon ist die Bitte, an einer freiwilligen Befragung teilzunehmen, unter der Mailflut begraben.

Gute Öffentlichkeitsarbeit ist essenziell

Die Kolleg*innen müssen genau wissen, worum es bei der Gefährdungsbeurteilung geht, und die Befragung sollte idealerweise bereits im ersten Durchlauf eine Erfolgsgeschichte sein. Betriebsversammlungen oder Mitarbeiter*innenversammlungen bieten sich als Podium für die Vorstellung des Verfahrens an. Flyer oder der direkte Kontakt zu Kolleg*innen können helfen, die Botschaft zu verbreiten. Doch wesentlich für den Erfolg sind das Interesse und die Unterstützung durch die Geschäftsführung. Denn sie kann auf den Leitungsebenen dafür sorgen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Gespräch bleibt und als wichtig wahrgenommen wird.

W. als Mitarbeiterin muss spüren, dass Befragung und Maßnahmen einen Unterschied machen. Andernfalls landet die Nachricht spätestens beim nächsten Mal gleich im Papierkorb und es wird schwieriger, zur Teilnahme zu motivieren. Notwendige Veränderungen an W.s Arbeitsplatz müssen zügig umgesetzt werden, bevor es zu spät und sie nicht mehr arbeitsfähig ist. ■

*Jeannine Schätzle,
Mitglied eines Betriebsrats
und der bbz-Redaktion*



Vom Burnout zum Neuanfang

Die Geschichte einer Lehrerin, die lernte, ihre Grenzen zu erkennen und Hilfe zu suchen

von Kirsten Wenninger*

Wenn ich von den Zeiten meines Burnouts berichte, werde ich manchmal müde belächelt oder mit völligem Desinteresse behandelt. Ich kenne aber auch Reaktionen wie Unverständnis beziehungsweise Wut darüber, dass ich die Schüler*innen hängen lassen würde.

Familie und Beruf vereinbaren

Die Wege ins Burnout ähneln sich, oft gibt es nicht nur die eine »Baustelle« im Leben der Betroffenen. Wie fing das alles bei mir an? Ich hatte zwei kleine Kinder und wenig Unterstützung. Mein Mann war selbstständig und beruflich viel unterwegs, meine Eltern verstorben, und die Schwiegermutter war ebenfalls eingebunden. Viele Termine wie Besuche der Musikschule und bei Ärzt*innen blieben an mir hängen. Anfangs erhielt ich etwas Unterstützung von meiner Schulleitung, was es mir ermöglichte, flexibler zu arbeiten. Doch diese Unterstützung ließ nach, und ich wurde unerwartet stark belastet. Wie ich heute weiß, hätte ich mit Unterstützung von Personalrat und Frauenvertreterin noch mehr für mich kämpfen können. Mein damaliger Schulleiter hat sich um »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nicht gekümmert.

Nachdem ich sechs Monate ausfiel, eine Mutter-Kind-Kur machte und die Schule wechselte, ging zunächst alles besser. Ich hatte eine Schulleitung mit mehr Verständnis und Empathie, die Kinder wurden älter und selbstständiger. Das alles brachte für mich mehr Zeit und auch Entspannung. Doch bald musste ich für langzeiterkrankte Kolleg*innen und andere Ausfälle kurzfristig einspringen, was mich wie-

der in den Schulalltag zurückwarf. Die Arbeitsflut mit Übergangsgesprächen, Konferenzen, Elterngesprächen war für mich nicht zu leisten. Die Schulleitung wechselte, der Ton wurde rauer und das Verständnis war passé. Meine Kinder benötigten mich tagsüber, ich arbeitete abends und hatte kaum Freizeit. Ich hatte hohen Blutdruck entwickelt, der sich in ständigen Kopfschmerzen äußerte, der Tinnitus wurde jetzt chronisch, die Depression lauerte und der Zusammenbruch war da.

Dem Hamsterrad entkommen

Ich suchte Rat beim Betriebsarzt und der Betriebspsychologin. Das Erste, was sie auf meinen tränenreichen Bericht sagte: »Sie müssen da raus!«. Ich ließ mich krankschreiben. Die Erkenntnis, dass ein psychisches Problem schnell gelöst wird, war falsch. Nach einem halben Jahr riet mir meine Hausärztin zu einem medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) und empfahl eine Krankschreibung durch einen Psychiater, begleitet von einer Psychotherapie. Auch das SIBUZ zog ich für eine Beratung hinzu. Auf meinem Weg zum Gesundwerden nahm ich an Seminaren teil, die meine Sicht auf das Leben und die Arbeit verändern sollten. Meine Familie stand mir bei. Empfehlen kann ich an dieser Stelle das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM). Yoga und Entspannungstechniken wurden Teil meines Alltags. Ein Seminar zur beruflichen Neuorientierung öffnete mir die Augen für notwendige Veränderungen. Es folgte ein erneuter Schulwechsel. Mittlerweile habe ich einen Grad der Behinderung (GdB) und damit Anspruch auf ein Teilhabegespräch über meinen Einsatz an der Schule. Ich habe mit Unterstützung der Beschäftigtenvertretung meinen Arbeitsplatz an meine Krankheitserscheinungen anpassen können. Heute engagiere ich mich selbst in der Beschäftigtenvertretung und habe meinen Platz im Berufsleben wiedergefunden. Mein Weg war nicht einfach, aber ich habe gelernt, auf mich selbst zu achten, Forderungen zu stellen und Veränderungen anzunehmen. Ich hoffe, dass meine Geschichte anderen Mut macht, Unterstützung zu suchen, wenn sie nötig ist. ■

*Der Name wurde geändert und ist der Redaktion bekannt.

Kirsten Wenninger,
Grundschullehrerin in Berlin



Wenn Schule zur Belastungsprobe wird

Häufig wird die Belastung von Erzieher*innen unterschätzt. Doch Dysthymie, eine anhaltende Niedergeschlagenheit und der Verlust an Lebensfreude, sind mehr als ein Jobrisiko

von Martha Grubba*

Seit 35 Jahren bin ich als Erzieherin in einer Grundschule tätig und habe hautnah die vielfältigen psychischen Belastungen erlebt, die mit diesem Beruf einhergehen. Stress, Lärm, Zeitdruck und ein Mangel an Anerkennung sind Faktoren, die sich direkt auf meine Gesundheit auswirkten.

In der erweiterten Förderung und Betreuung (eFöB) stoßen wir oft auf ungünstige und unfaire Bedingungen für die uns anvertrauten Kinder. Dies kann zu einer emotionalen Erpressbarkeit führen, der man sich aus freien Stücken oder sozioökonomischen Notwendigkeiten heraus stellt. Die tägliche emotionale Arbeit ist kräftezehrend und kann zu Erschöpfung führen. Uns fehlen ergonomische Möbel, Überstunden sind die Regel, und Anerkennung bleibt oft aus. Viele Schulleitungen nehmen uns kaum wahr. Kürzlich verkündete zum Beispiel meine Schulleitung, dass sie für die Lehrkräfte neue Bürostühle anschaffen würde, während wir Erzieher*innen auf winzigen Stühlen sitzen, die für Erstklässler*innen gedacht sind.

»Unsichtbare« Held*innen des Ganztags

Im Unterricht gelten wir als unverzichtbare Stütze. Wir sollen die Klassen bei allen Aktivitäten begleiten und ihnen helfen, den Stoff zu verstehen. Die Zeiten für unsere mittelbare pädagogische Arbeit sind zu knapp bemessen und teilweise aus unterrichtsorganisatorischen Gründen so gesplittet, dass sie nicht effektiv nutzbar sind. Die Kommunikation mit Eltern gestaltet sich oft als Herausforderung, da sie hohe Erwartungen an uns haben und dabei die großen Gruppengrößen von teilweise über 25 Kindern übersehen. Sie setzen voraus, dass Hausaufgaben perfekt erledigt sind und persönliche Gegenstände nicht



»Viele Schulleitungen nehmen uns kaum wahr.«

verloren gehen, während wir gleichzeitig einen pädagogisch durchdachten Aufenthalt im Freien und kreative Angebote im Innenbereich anbieten sollen.

Lärm und überall dieser Lärm. Aufsichten auf dem Hof, Essenbegleitung der Kinder, das Geschrei auf den Fluren und überschwänglicher Jubel im Gruppenraum. Als Erzieherin habe ich die Lärmbelastung nonstop. In meiner Zeit als Vollzeitkraft kam ich mindestens an drei von fünf Tagen völlig erschöpft zu Hause an. Ich stand den ganzen Tag so unter Strom, dass ich Sehstörungen und Tinnitus bekam, hatte Durchschlafprobleme und wachte mitten in der Nacht auf. Mein Hausarzt diagnostizierte unter anderem somatoforme Störungen.

Die Überlastungsspirale aufbrechen

Eine erste Entlastung fand ich bei lieben Kolleg*innen, die das gleiche Schicksal teilten. Die zahllosen Gespräche waren wohltuend und hilfreich. Eine vom Hausarzt empfohlene Verhaltenstherapie vertrieb das damalige Grau und die psychosomatische Reha-Maßnahme stellte meine Gesundheit weitestgehend wieder her. Mir wurde empfohlen, einen Grad der Behinderung zu beantragen. Seitdem bin ich unter anderem von Hofaufsichten freigestellt. Unterstützung erhielt ich dabei von der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat.

Als Erzieherin wünsche ich mir unter anderem zwei wesentliche Veränderungen, die unsere Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden verbessern würden. Mein erster Wunsch ist es, ein Budget für Vertretungspersonal zu etablieren (Personalkostenbudget), das die Entlastung meiner Kolleg*innen ermöglicht und so die Kontinuität und Qualität unserer pädagogischen Arbeit gewährleistet. Zudem erhoffe ich mir eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung (DV mpA), die eine klare Definition unserer Aufgaben und Kompetenzen beinhaltet und die Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit erhöht. ■

**Der Name wurde geändert und ist der Redaktion bekannt.*

*Martha Grubba,
Erzieherin an einer Berliner Grundschule*



»In nur etwa der Hälfte aller Betriebe wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.«

Gewalt am Arbeitsplatz

Alle Branchen, in denen Interaktionsarbeit geleistet wird, sind von Gewalterfahrungen betroffen

von René Kluge

Als Schüler der neunten Klasse an einem Berliner Gymnasium war ich Zeuge, wie ein Mitschüler unter dem Gegröle der halben Klasse seinen vollen Tuschbecher in die Handtasche der Kunstlehrerin schüttete. Vielleicht erhoffte er sich Anerkennung von seinen Klassenkamerad*innen. Zum nächsten Halbjahr unterrichtete die Kunstlehrerin keine Klasse mehr. Wir hörten, dass sie sich in Behandlung befand

und nicht mehr fit für den Schuldienst sei. Die Lehrerin wurde mehrfach Opfer von Gewalthandlungen am Arbeitsplatz und erkrankte dadurch.

Ein weit verbreitetes Phänomen

Wenn man sich etwas damit beschäftigt, stellt man schnell fest, dass Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz bedauerlicherweise keine Seltenheit sind. Nicht nur Lehrkräfte und Erzieher*innen sind davon betroffen, sondern auch Polizei- und Rettungskräfte, Busfahrer*innen, Angestellte in Bädern, im Einzelhandel, in der Gastronomie und besonders häufig im Bereich der sozialen Dienste: Pflegedienste, Heime, Psychiatrien und Krankenhäuser.

Die aktuellen Zahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung verzeichnen für das Jahr 2021 13.000 Fälle von Angriffen und Bedrohungen auf Beschäftigte durch betriebsfremde und betriebsinterne Personen. Zu beachten ist, dass nur gemeldete Arbeitsunfälle erfasst werden, wobei ein Vorfall nur dann meldepflichtig ist, wenn er zu einer Arbeitsun-

fähigkeit von mehr als drei Tagen führt. Daher ist von einer erheblichen Dunkelziffer auszugehen. Gewalthandlungen können zudem in verschiedenen Branchen und Betrieben in unterschiedlicher Form auftreten – der Begriff der Gewalt ist weit zu verstehen, sowohl Bedrohungen, Belästigungen, Beleidigungen, aber auch tätliche Angriffe, Mobbing und sexuelle Übergriffe können dazugehören. Um Gewalt am Arbeitsplatz besser zu verstehen, ist es daher wichtig, die betroffenen Kolleg*innen selbst zu befragen.

Eine Umfrage der TU Darmstadt unter Beschäftigten der Behindertenhilfe hat aufgezeigt, wie groß das Gewaltproblem in dieser Branche ist. Über zehn Prozent aller Kolleg*innen erleben täglich Beschimpfungen und verbale Gewalt, fast sechs Prozent sind täglich körperlichen Angriffen ausgesetzt. Im letzten Jahr veröffentlichte der Verband Bildung und Erziehung eine Umfrage unter Schulleitungen. Mehr als die Hälfte berichteten davon, dass es an ihren Schulen in den letzten fünf Jahren zu verbaler Gewalt gegenüber Lehrkräften gekommen war. Mehr als 30 Prozent bestätigten Fälle von Gewalt über das Internet und soziale Medien. Weitere 30 Prozent mussten Fälle von körperlichen Angriffen berichten. Alle Zahlen haben sich seit 2018 merklich erhöht.

Was sagt das Arbeitsschutzrecht?

Sind Kolleg*innen in Interaktionsberufen der Gefährdung durch Gewalt hilflos ausgeliefert? Nein, auf keinen Fall! Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz so einzurichten, dass Leben und Gesundheit der Beschäftigten geschützt sind. Das Arbeitsschutzgesetz regelt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine so genannte Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Er muss also alle potenziell am Arbeitsplatz auftretenden Gefährdungen analysieren und dann die für seinen Betrieb passenden Schutzmaßnahmen ergreifen. Die Möglichkeit, Opfer von Gewalterfahrungen zu werden, ist hier in gleicher Weise ein Gefährdungsfaktor wie verstellte Notausgänge, überlange Arbeitszeiten, das Heben von Lasten, herabfallende Gegenstände und andere Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz gilt in gleicher Weise für alle Beschäftigungsverhältnisse. Kolleg*innen im öffentlichen Dienst und Beamt*innen müssen daher von ihren Dienststellen genauso geschützt werden, wie es auch die Pflicht von privaten Arbeitgebern ist.

Leider werden diese klaren gesetzlichen Vorgaben nicht überall eingehalten. In nur etwa der Hälfte aller Betriebe wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Selbst wenn eine Gefährdungsbeurteilung ernsthaft erstellt wird, werden mögliche Übergriffe und Gewalterfahrungen oft nicht berücksichtigt.

Seitens der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte wird Gewalt am Arbeitsplatz noch viel zu häufig verharmlost. Oft fehlt es nicht nur an Präventionsmaß-

nahmen, sondern auch die Nachsorge bei Gewaltereignissen ist meist unzureichend. Betroffene werden mit ihren Erfahrungen allein gelassen und die Ursachen werden nicht angemessen aufgearbeitet.

Für einen besseren Umgang mit Gewalt ist jedoch auch ein Umdenken unter den Beschäftigten erforderlich. Manchmal sind es die Kolleg*innen selbst, die Gewalterfahrungen herunterspielen. Es wird argumentiert, dass es eben zu dem Job gehöre, den man sich ausgesucht habe. Obwohl es bemerkenswert ist, wie resilient manche Kolleg*innen mit derartigen Vorfällen umgehen können, ist dies keineswegs eine Selbstverständlichkeit oder gar eine Voraussetzung für die Arbeit im Bereich Gesundheit und Erziehung. Vielmehr gilt: Niemand sollte bei seiner Arbeit ungeschützt Gewalt ausgesetzt sein. Arbeitgeber und Dienststellenleitungen müssen alles tun, um ihre Beschäftigten zu schützen und Gewalt am Arbeitsplatz in allen Formen aktiv zu bekämpfen.

»Um Gewalt am Arbeitsplatz besser zu verstehen, ist es wichtig, die betroffenen Kolleg*innen selbst zu befragen.«

Mitbestimmung bei Gewaltprävention

Doch was, wenn die eigene Leitung oder der eigene Chef nicht dazu bereit ist? Betriebliche Interessenvertretungen, also Betriebs- und Personalräte, haben die Möglichkeit, für einen besseren Schutz zu sorgen. Im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte gestalten sie gemeinsam mit der Arbeitgeberseite die Gefährdungsbeurteilung. Auf diese Weise können sie sicherstellen, dass auch Gewalterfahrungen als Gefährdungsfaktoren berücksichtigt werden. Wenn Gewalt in die Gefährdungsbeurteilung einfließt, können entsprechende Gewaltschutzmaßnahmen im Betrieb implementiert werden.

Immer mehr Betriebs- und Personalräte richten ihre Aufmerksamkeit auf dieses Thema. Aber auch einzelne Beschäftigte dürfen ihre Interessenvertretung auf dieses Problem hinweisen. Gewalt bei der Arbeit kann nur in Zusammenarbeit aller betrieblichen Akteur*innen erfolgreich angegangen werden. Das Ziel muss sein, dass Vorfälle wie der in meiner Einleitung beschriebene endgültig der Vergangenheit angehören. ■

*René Kluge,
ehemaliger BR-Vorsitzender im
Bereich der Sozialen Dienste, berät
und schult Betriebsräte bei der R+A
Recht und Arbeit GmbH*



Wenn der Job an die Substanz geht

Die Arbeitsplatzgesundheit erfordert eine ganzheitliche Herangehensweise, bei der Arbeitgeber*innen psychische Gefährdungen erkennen und beheben müssen

von Melanie Göllner

Es ist Montagmorgen, 5.30 Uhr, der Wecker klingelt. Heute stehen sechs Unterrichtsstunden auf dem Stundenplan, zwei davon in der Klasse, wo vermehrt Konflikte unter den Schüler*innen herrschen und es häufiger zu verbalen Gewaltausbrüchen kommt. Außerdem ist heute wieder mit der Aufsicht in der großen Pause zu rechnen, Zeit für eine eigene Mittagspause wird da wieder nicht bleiben. Am Nachmittag steht dann noch ein Elterngespräch im Kalender – dazwischen den Unterricht für den kommenden Tag vorzubereiten, wird wohl aufgrund fehlender ruhiger Räumlichkeiten nicht möglich sein – also doch wieder eine Nachtschicht heute. Klingt doch nach einem normalen Arbeitstag – ist das schon psychische Belastung? Körperliche Belastung zum Beispiel in der Baubranche ist meistens einfach zu erkennen und potentielle Gesundheitsfolgen sind offensichtlicher. Aber auch psychische Belastungsfaktoren haben Einfluss darauf, ob wir gesund und gut arbeiten können.

Während eine Person unter Zeitdruck hochkonzentriert arbeitet, führt bei der anderen Person dieser Druck zu einer völligen Blockade. Die Auswirkung psychischer Belastung im Menschen nennt man psychische Beanspruchung. Sie kann mittel- bis langfristig mit positiven oder negativen Folgen für unsere Gesundheit einhergehen. Bei einer positiven Beanspruchung werden sich Zufriedenheit und Lerneffekte einstellen. Problematisch wird es bei kritischen Ausprägungen: Halten diese lang an, treten sie in Kombination mit anderen schlecht gestalteten Arbeitsanforderungen auf und/oder sind sie besonders intensiv, wie zum Beispiel ein langanhaltendes erhöhtes Arbeitspensum, kann es über einen längeren Zeitraum hinweg zu Gesundheitsbeeinträchtigungen wie Herz-Kreislaufkrankungen oder Burnout führen. Die Folgen von Überlastung sind aber kein alleiniges individuelles Problem, sondern können für die Schule insgesamt problematisch werden. Es kann damit ein erhöhtes Unfallrisiko und ein steigender Krankenstand assoziiert sein. Ferner können Qualität, Motivation und Arbeitsklima darunter leiden.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
Informationen und Unterstützungsangebote:

Für Schulen in freier Trägerschaft finden sich weiterführende Informationen und Unterstützung bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unter www.vbg.de/bildungseinrichtungen



Einflussfaktoren der psychischen Belastung erkennen

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz umfasst alle erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken. Diese können sich in verschiedenen Aspekten der Arbeit manifestieren, von den Aufgaben selbst über soziale Beziehungen bis hin zur Arbeitsumgebung, -zeit und -organisation. Arbeitswissenschaftlich gesehen ist der Begriff wertneutral und bezeichnet allgemein alle Faktoren, die uns bei der Arbeit beeinflussen.

Arbeit kann uns herausfordern und uns zu Höchstleistungen motivieren. Aber sie kann sich auch negativ auswirken, abhängig von der jeweiligen Person und den Umständen. Die psychische Belastung, die aus den arbeitsbezogenen Anforderungen sowie verschiedenen Umgebungsfaktoren resultiert, wirkt auf die Psyche der Beschäftigten. Das heißt, sie nimmt Einfluss auf die Informationsverarbeitung und emotionale Verarbeitung sowie auf Wahrnehmungsvorgänge. Jede Person hat unterschiedliche Voraussetzungen, weshalb ein und dieselbe Situation unterschiedliche Reaktionen hervorrufen kann:

Eine Checkliste für kritische Belastungsfaktoren

Damit sich psychische Belastung bei der Arbeit aber nicht gesundheitsschädigend auswirkt, gilt es, die Gefährdungsfaktoren zu erkennen und sie zu gestalten. Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie haben die Leitlinie zur »Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis« entwickelt. Diese Leitlinie enthält eine Checkliste mit Arbeitsanforderungen und -bedingungen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit auszugehen ist. Nicht alle in dieser Liste aufgeführten Gefährdungen sind gleichermaßen bei allen Tätigkeiten zutreffend und relevant. Die Abbildung zeigt Beispiele für kritische Ausprägungen von Belastungsfaktoren im schulischen Kontext.

Um kritische Belastungsfaktoren erkennen und ermitteln zu können, bedarf es einer systematischen Vorgehensweise. 2013 wurde die psychische Belastung explizit in das Arbeitsschutzgesetz (§4) auf-

Alle anderen Bildungseinrichtungen können sich an die zuständige Unfallkasse wenden, für Berlin unter www.unfallkasse-berlin.de





»Die Folgen von Überlastung sind kein individuelles Problem, sondern können für die Schule insgesamt problematisch werden.«

genommen. Der Arbeitgeber ist seither verpflichtet, auch die für die Tätigkeit relevanten psychischen Gefährdungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und zu beheben. Die Schulleitung spielt hier eine besondere Rolle, da sie sowohl selbst ein zu betrachtender Faktor ist als auch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung steuert.

Das TOP-Prinzip

Für die Erfassung der Belastungssituation stehen verschiedene Methoden zur Verfügung: Neben standardisierten Fragebögen, die es auch für den schulischen Kontext gibt, können auch dialogorientierte Verfahren wie Workshops oder objektive Verfahren wie Beobachtungsinterviews eingesetzt werden. Für eine effektive Prävention ist es entscheidend, dass die konkrete Belastungssituation in der jeweiligen Bildungseinrichtung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung strukturiert erfasst wird. Aus den Ergebnissen lassen sich dann passgenaue Maßnahmen entsprechend des in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz geltenden TOP-Prinzips (Technische, Organisatorische, Personenbezogene Maßnahmen) ableiten, wobei die Gestaltung der Verhältnisse, also technischer und organisatorischer Maßnahmen, vor der Gestaltung des Verhaltens stehen sollte. Eine entscheidende Bedeutung kommt dabei den Beschäftigtenvertretungen zu: Sie müssen bei der Auswahl des Instrumentes beteiligt werden und sollten sicherstellen, dass die Maßnahmenhierarchie eingehalten wird. Für eine rege Beteiligung ist es zudem wichtig, auch die Beschäftigten frühzeitig in den Prozess einzubinden.

Beispielhafte kritische Ausprägungen von Belastungsfaktoren im schulischen Kontext



ARBEITSINHALT

- Informationsmängel – zum Beispiel zu kurzfristige oder nicht ausreichende Informationen zu schulinternen Veranstaltungen oder Vertretungsstunden
- Gewalt und Aggression von Schüler*innen gegenüber Lehrkräften
- Unklarheiten über Verantwortlichkeiten



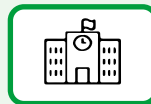
ARBEITSORGANISATION

- fehlendes Personal, was vertreten werden muss
- fehlende Austauschmöglichkeiten zu fachlichen und/oder organisatorischen Fragestellungen
- keine Möglichkeiten, Pausen zu nehmen



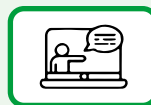
SOZIALE BEZIEHUNGEN

- Konflikte im Kollegium werden nicht geklärt und »unter den Teppich« gekehrt
- Duldung destruktiven Verhaltens durch Schulleitung
- fehlende Rückmeldung und/oder Anerkennung zur erbrachten Tätigkeit



ARBEITSUMGEBUNG

- räumliche Enge
- Lärm, ungünstige bzw. störende Hintergrundgeräusche



ARBEITSMITTEL

- ungeeignete, fehlende Arbeitsmittel z.B.: fehlende Stifte zum Bedienen der interaktiven Tafeln
- keine Alternative zur interaktiven Tafel bei Ausfall des Internets



ARBEITSZEIT

- mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (z.B.: kurzfristig erforderliche Überstunden durch Vertretung, Termindruck)
- unzureichendes Pausenregime (bezogen auf die Lage der Pausen, deren Verkürzung oder Ausfall)

Melanie Göllner,
Referentin für Arbeitspsychologie
bei der Verwaltungs-
Berufsgenossenschaft (VBG)





Von Überlastungsanzeigen bis Gesundheitsmanagement

Die Personalräte setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Wertschätzung der pädagogischen Berufe ein. Eine zentrale Aufgabe ist dabei der Arbeits- und Gesundheitsschutz

von Heike Willert

»Ein großer Teil der Arbeit der Personalräte besteht darin, über die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu wachen.«

Der Schulalltag gestaltet sich zunehmend herausfordernder. Unterschiedliche Berufsgruppen, die im besten Fall in multiprofessionellen Teams zusammenarbeiten können, ergänzen sich in der pädagogischen Arbeit. Dabei müssen alle Beschäftigten ein hohes Maß an Fachwissen, pädagogischer Kompetenz und Engagement beweisen. Oftmals können Kolleg*innen aber gar nicht so arbeiten, wie sie es eigentlich mal gelernt haben. Theoretisch erarbeitetes Wissen muss immer wieder für die Praxis angepasst werden.

Die Bedürfnisse von Schüler*innen, die Erwartungshaltung der Erziehungsberechtigten, die Ansprüche des Systems Schule sowie die Anforderungen durch Führungskräfte sind komplex und vielfältig. Unsere professionellen Ansprüche und individuellen Bedürfnisse sollten mit diesen Herausforderungen in Einklang zu bringen sein.

Belastungen sind hoch

Große Klassen und Ganztagsgruppen, vollgestopfte oder fehlende Räume, ungenügende Arbeitsmittel, ein hohes Arbeitsaufkommen sowie fehlende Rückzugsmöglichkeiten führen häufig zu Überforderung, Zeitmangel und psychischer Belastung. Der Idealismus pädagogisch Arbeitender kann dies nicht dauer-

haft wegzaubern. Letztendlich können sich so die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Schule negativ auf die Gesundheit auswirken.

Die Beschäftigtenvertretungen unterstützen Kolleg*innen mit Rat und Tat. Die rechtlichen Grundlagen für das Handeln der Personalräte sind dabei im Berliner Personalvertretungsgesetz (PersVG) definiert. Personalratsmitglieder beraten bei der Erstellung von Überlastungsanzeigen und begleiten bei Präventionsgesprächen. Manchmal hilft es schon, zuzuhören oder auch Kontakt zu ratsuchenden Beschäftigten zu halten. Medizinisch können wir natürlich nicht helfen, gegebenenfalls aber flankierend unterstützen und Kolleg*innen an die Betriebspsychologin oder die Betriebsärztin vermitteln.

Gegen Mängel vorgehen

Der Personalrat ist verpflichtet, »bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.« In der Praxis nehmen Personalräte an den Sicherheitsbegehungen an Schulen teil und drängen gegenüber Schulaufsicht und Schulamts da-

rauf, die festgestellten Mängel abzustellen. Personalräte arbeiten aktiv im Arbeitssicherheitsausschuss sowie im Ausschuss für Gesundheitsmanagement der Regionen mit, um sicherzustellen, dass die Verantwortlichen die nötigen baulichen oder organisatorischen Maßnahmen ergreifen und umsetzen.

Wie kann der Personalrat in dem vom PersVG abgesteckten Rahmen auf die Verringerung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hinwirken? Aus meiner Sicht muss er dabei jeden Baustein im Gesamtsystem des Arbeitsschutzes im Blick haben. In diesem System baut ein Stein auf dem anderen auf. Würden alle Gesetze im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden, wäre die psychische Belastung am Arbeitsplatz wesentlich geringer. Denn auch wenn Lehrkräfte nach einem besonderen Arbeitszeitmodell arbeiten, gelten die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes auch für sie. Ruheräume für Schwangere und Stillende, wie sie die Arbeitsstättenverordnung vorsieht, sucht man an vielen Schulen vergeblich.

Ein großer Teil der Arbeit der Personalräte besteht darin, über die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu wachen. »Muss ich das wirklich tun? Darf mein Schulleiter das machen?« Zu solchen Fragen berät der Personalrat Kolleg*innen, informiert über Gesetze und Verwaltungsvorschriften und drängt auf die Umsetzung.

Mit Biss und Weitsicht

Die Personalratsarbeit stößt dabei oft auf ein Problem in der Schulstruktur. Denn nach dem PersVG hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Die Senatsverwaltung für Bildung, die dem Personalrat gegenübersteht, zeichnet allerdings nur für die inneren Schulangelegenheiten verantwortlich. Die äußeren Schulangelegenheiten, zu denen auch die bauliche Dimension der Arbeitsplätze zählt, werden hingegen von den Bezirken verwaltet. Diese sind aber nicht der Arbeitgeber. Die Möglichkeiten des Personalrats, bauliche Verbesserungen wie einen effektiven Schallschutz einzufordern, können also nur über den Umweg des Arbeitgebers beim Schulträger eingefordert werden. Dies ist oftmals ein dickes Brett, das Personalräte mit Biss und Weitsicht bohren müssen.

In der Rahmendienstvereinbarung Gesundheit, die 2020 zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat geschlossen wurde, heißt es: »Ziel ist es, Arbeitsbedingungen, Kommunikationsstrukturen, Teamstrukturen und Arbeitsprozesse zu schaffen, die auf das physische und psychische Wohlbefinden aller Beschäftigten sowie auf eine gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung der Dienststellen ausgerichtet sind. Dazu müssen Gesundheitsgefährdungen, einschließlich physischer und psychischer Faktoren, die zu gesundheitsgefährdenden Belastungen am Arbeitsplatz führen

können, erkannt, verhütet und abgebaut werden. Gesundheitsförderliches Führungsverhalten ist dabei von großer Bedeutung.« Das ist ein hehres Ziel. Als Ausgangspunkt sind zumindest wesentliche Strukturen erkannt und benannt.

Pilotprojekt für psychische Gefährdungsbeurteilungen

Gesundheitsgefährdungen werden durch Gefährdungsbeurteilungen, die nach dem Arbeitsschutzgesetz für den Arbeitsplatz an jeder Schule von der Schulleiter*in zu erstellen sind, identifiziert. Seit 2013 sollen explizit auch psychische Belastungen bei der Arbeit ermittelt werden. Sind Gefährdungen vorhanden, müssen Maßnahmen ergriffen und dadurch Gefährdungen abgestellt oder minimiert werden.

Nach den berlinweiten regionalen Mitarbeitendenbefragungen in den 2010er Jahren startete die Senatsverwaltung 2023 ein Pilotprojekt zur psychischen Gefährdungsbeurteilung in den Regionen Pankow und Lichtenberg. Mit der Maßgabe der freiwilligen Teilnahme nahmen insgesamt vier Schulen mittels eines schulinternen Workshops teil. Ziel ist die Ermittlung der bestehenden psychischen Belastungen. Ob dieser sehr zeitaufwändige Prozess auf Dauer von den Schulen und den handelnden Personen unter den aktuellen Bedingungen zielführend und für die Schulgemeinschaft umsetzbar gestaltet werden kann, bleibt abzuwarten. Die Senatsverwaltung muss in Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen Bedingungen schaffen, unter denen sich deutlich mehr Schulen dieser Thematik stellen können.

»Der Idealismus pädagogisch Arbeitender kann die Belastungen nicht dauerhaft wegzaubern.«

Gesundheitsförderliches Schulklima

Für die Prävention ist die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Schulklimas notwendig. Dazu gehören ein respektvolles und partizipatives Miteinander aller Beteiligten, ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz sowie ein angemessenes Arbeitspensum. Zur Unterstützung von Beschäftigten in belastenden Situationen gehören niedrigschwellige Angebote zur Stressbewältigung, die Beratung in Krisensituationen sowie die Entwicklung von Kompetenzen zur Selbstfürsorge. Ziel sind zufriedene Beschäftigte, die sich gesund ihren Herausforderungen im Schulalltag stellen können. ■

*Heike Willert,
Mitglied des Gesamtpersonalrats
der allgemeinbildenden Schulen*



Ein Gesundheitsnetzwerk für die Kolleg*innen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll Kolleg*innen nach längerer Krankheit den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. Bei »Kinder im Kiez« wird diese gesetzliche Vorgabe mit großem Gewinn für die Kolleg*innen umgesetzt

von Elke Schütz

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) muss Kolleg*innen angeboten werden, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank sind. Arbeitgeber und Betroffene sowie der Betriebs- oder Personalrat klären gemeinsam, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welcher Unterstützung erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement auf den Weg bringen

Als wir im Jahr 2012 bei Kinder im Kiez, einem großen, freien Kita-Träger, unseren Betriebsrat gründeten, gab es im Unternehmen kein BEM, obwohl es seit 2006 eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber*innen ist. Der Gesundheitsschutz unserer Kolleg*innen

ist jedoch eine der wichtigsten Aufgaben in der Betriebsratsstätigkeit und so eigneten sich Betriebsratsmitglieder die notwendigen Kenntnisse an, um ein BEM auf den Weg zu bringen.

Da es im Unternehmen noch keine BEM-Strukturen gab, konnten wir das Initiativrecht des Betriebsrates nutzen und eine Betriebsvereinbarung erstellen, die sich so gut wie möglich an den Interessen der Kolleg*innen orientiert. Die wichtigsten Kernpunkte der Vereinbarung sind das BEM-Team, bestehend aus drei Betriebsrät*innen und einer Vertreter*in des Arbeitgebers. Außerdem wurde festgelegt, wer die Einladungen zum BEM-Gespräch, die Erinnerungsbriefe und die Evaluationen erledigt. Das BEM-Team hat ein freies Budget für Maßnahmen. Es trifft sich einmal im Monat.

Anfänglich wurden die Einladungen zum BEM-Verfahren oft nicht angenommen. Ängste der Kolleg*innen vor gesundheitsbedingten Kündigungen machten die Runde. Das bedeutete für uns, die Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren. Wir entwickelten einen Brief für die Kolleg*innen, in dem wir den BEM-Prozess genau erklärten. Es entstand ein Flyer, der den

Einladungen seither beiliegt. Außerdem wurden alle Betriebsrät*innen zu Multiplikator*innen für das BEM-Verfahren.

Als die ersten Gespräche dann gut liefen, war es die Mund-zu-Mund-Propaganda, die für immer mehr Resonanz auf unsere Einladungen sorgte.

BEM präventiv gestalten

Zunächst hielten wir uns streng an die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Maßnahmen, die der Arbeitgeber durchführen soll. Bald jedoch merkten wir, dass das nicht ausreicht. So entstand über die Jahre hinweg ein breites Netzwerk zu verschiedenen Themen wie der Pflege von Angehörigen, Hilfe in Notsituationen, Widersprüchen bei abgelehnten Kuren, Gesprächen mit Fachzentren.

Seit zwei Jahren gibt es bei uns auch das präventive BEM. Mitarbeiter*innen können sich jederzeit bei uns melden, wenn sie Überlastungen spüren oder es in naher Zukunft zu längeren Ausfällen kommen könnte. Außerdem sind wir inzwischen für Krisengespräche ausgebildet und bieten auch hier unseren Sachverstand und unsere Unterstützung an.

All das reicht leider nicht aus, um die großen Belastungen, insbesondere psychischer Natur, in den Kitas abzufangen. Deshalb haben wir zwei Jahre lang darauf hingearbeitet, eine psychosoziale Beratungsstelle zu etablieren. Uns ist dabei wichtig, dass die Beratung für Mitarbeiter*innen kostenlos, anonym und via Telefon, per Video oder persönlich stattfinden kann. Seit November 2023 gibt es diese Beratungsstelle nun. Wir finden, unser BEM kann sich sehen lassen und stehen gern für weitere Informationen zur Verfügung. ■

»Über die Jahre hinweg entstand ein breites Netzwerk zu Themen wie der Pflege von Angehörigen oder Hilfe in Notsituationen.«

Elke Schütz,
Betriebsratsvorsitzende bei »Kinder im Kiez«

Ein Gespräch über psychische Gesundheit

Paula Meßler ist Psychologin und für die Eckhard Busch Stiftung tätig. Sie erzählt, wie der Podcast »Redseelig« zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen beiträgt und warum ein dialogischer Ansatz so wichtig ist

Das Interview führte Antje Jessa

bbz: Psychische Gesundheit ist ein Thema, das uns alle angeht, aber oft mit Vorurteilen und Tabus behaftet ist. Wie kam es zu der Idee, einen Podcast über psychische Gesundheit zu machen?

Paula Meßler: Der Podcast Redseelig ist 2020 in der Hochphase der Corona-Pandemie entstanden. Wir mussten viele Präsenzveranstaltungen absagen und haben uns gefragt, wie wir die Menschen trotz der Einschränkungen erreichen können. Ein Podcast ist leicht zugänglich und jederzeit abrufbar. Wir haben die Idee schnell umgesetzt und es hat uns von Anfang an viel Spaß gemacht.

Was hat Sie dazu inspiriert, sich speziell mit dem dialogischen Ansatz zu psychischen Krisen und Erkrankungen zu befassen?

Meßler: Dialog bedeutet der Austausch zwischen drei beteiligten Gruppen: den Betroffenen, den Angehörigen und den Expert*innen. Es geht um ein Gespräch auf Augenhöhe, bei dem alle voneinander lernen und ihr Wissen erweitern können. Wir möchten die Themen aus verschiedenen Blickwinkeln ansehen. Das ist ein Konzept, das wir in unserer Stiftungsarbeit grundsätzlich verfolgen.

*Ich habe mir die Podcastfolgen zum Thema »Depression« und »Ernährung und seelische Gesundheit« angehört, welche ich bewegend und informativ fand. Wie wählen Sie Themen und Gäst*innen aus?*

Meßler: Wir haben bisher 43 Folgen produziert und es gibt einige Themen, die besonders viel Anklang gefunden haben, wie zum Beispiel die Folgen



»Es kann sehr wertvoll und wichtig sein, zu wissen, dass man mit dem Erlebten nicht alleine ist«

über bipolare Störung oder Borderline aus Sicht eines Angehörigen. Wir merken, dass die Themen rund um Angehörige sehr aktuell und wichtig sind. Auch Themen aus Sicht der Betroffenen, wie Zwangsstörung und Schizophrenie wurden häufig gestreamed. Unsere Auswahl der Themen und Gäst*innen erfolgt nach verschiedenen Kriterien. Wir streben an, so viele verschiedene Aspekte wie möglich abzudecken und über eine breite Palette von psychischen Erkrankungen zu sprechen. Dabei berücksichtigen wir die Wünsche und Vorschläge unserer Hörer*innen.

Wie können Menschen, die mit psychischen Erkrankungen oder Krisen zu kämpfen haben, von Ihrem Podcast profitieren?

Meßler: Unser Podcast richtet sich an ganz viele verschiedene Zielgruppen: an Betroffene, Angehörige, Fachkräfte, aber auch an Menschen, die sich für diese Themen interessieren. Wir möchten aufklären,



»Psychische Erkrankungen sind einer der häufigsten Gründe für längere Abwesenheiten oder Fluktuation am Arbeitsplatz. Deshalb ist eine sensible Kommunikation darüber wichtig.«

Wissen und Informationen verständlich vermitteln, sodass wir alle

etwas voneinander lernen können. Wir wissen, wie verbreitet psychische Erkrankungen in unserer Gesellschaft sind und möchten mit dem Podcast einen weiteren Beitrag zur Entstigmatisierung leisten. Es kann sehr wertvoll und wichtig sein, zu wissen, dass man mit dem Erlebten nicht alleine ist und erfährt, an wen und wohin man sich wenden kann.

Gibt es spezielle Ressourcen oder Organisationen, die Sie empfehlen würden?

Meßler: Auf der Webseite der Eckhard Busch Stiftung finden sich zahlreiche Beratungs- und Hilfsangebote. Die Telefonseelsorge ist zum Beispiel rund um die Uhr erreichbar. Es gibt auch Chat-, Mail- und Online-Beratungen, die gerade während der Coronapandemie sehr gefragt waren. Darüber hinaus gibt es sehr gute Apps, die teilweise von den Krankenkassen übernommen werden. Jugendlichen steht beispielsweise die anonyme und kostenlose Nummer gegen Kummer zur Verfügung. Selbsthilfegruppen sind auch eine wichtige Anlaufstelle, um sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. Viele Menschen wissen nicht, dass sie sich an ihren Hausarzt oder ihre Hausärztin wenden können. Der oder die kann dann eine Überweisung zu einem Facharzt oder einer Fachärztin ausstellen oder andere Hilfen vermitteln. In den Städten gibt es auch sozialpsychiatrische Dienste, die Beratung und Betreuung anbieten. Und dann möchte ich noch zwei Vereine nennen, die sich für psychisch erkrankte Menschen und ihre Angehörigen einsetzen: der Bundesverband der Angehörigen psychisch Erkrankter (BApK) und die Deutsche Depressionsliga e.V. Diese Organisationen leisten eine tolle Arbeit und bieten viele Informationen, Veranstaltungen und Videos auf ihren Websites an.

*Was würden Sie Arbeitgeber*innen empfehlen, die daran interessiert sind, eine offene und unterstützende Kultur für Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen zu schaffen?*

Meßler: Wir haben eine Podcast-Folge zum Thema »Arbeiten oder Ausbildung mit psychischen Erkrankungen« gemacht, in der wir auch über die Wiedereingliederung nach einer Krise gesprochen haben. Wir finden es wichtig, dass Arbeitgeber*innen sich mit dem Thema auseinandersetzen. Denn psychische Erkrankungen sind weit verbreitet und einer der häufigsten Gründe für längere Abwesenheiten oder Fluktuation am Arbeitsplatz. Deshalb ist es

sehr wichtig, dass es eine offene, wertfreie und sensible Kommunikation darüber gibt. Arbeitgeber*innen sollten sich selbst über psychische Erkrankungen informieren, lernen, Symptome zu erkennen und anzusprechen, Hilfe anbieten und sich mit Expert*innen

austauschen. Natürlich sollte dabei immer die Vertraulichkeit gewahrt werden. Die Mitarbeitenden sollten sich wohlfühlen und das Gefühl haben, dass sie darüber sprechen können. Außerdem sollte man schauen, ob man Maßnahmen anpassen kann, um die Situation zu verbessern, zum Beispiel die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeiten oder die Arbeitsaufgaben. Das betriebliche Gesundheitsmanagement spielt dabei eine große Rolle. Es gibt auch Schulungen und Fachorganisationen, die die Wiedereingliederung fördern. Es gibt also viele Möglichkeiten, eine offene und unterstützende Kultur für Mitarbeiter*innen mit psychischen Erkrankungen zu schaffen.

*Am Ende Ihrer Podcastfolgen fragen Sie Ihre Gäst*innen, was sie für ihre seelische Gesundheit machen.*

Meßler: Das ist tatsächlich unsere letzte Frage in jedem Podcast, und wir erhalten immer sehr schöne Antworten darauf. Einige Beispiele sind: Zeit mit wichtigen Menschen verbringen, meine Haustiere knuddeln, Achtsamkeit praktizieren, mich bewegen und in die Natur gehen. Aber auch ganz konkrete Dinge wie Grenzen setzen, »Nein« sagen, oder mir etwas gönnen. Das sind für viele Menschen wichtige Ressourcen oder Kraftquellen, um ihre seelische Gesundheit zu stärken. ■

Antje Jessa,
bbz-Redakteurin



FOTO: PRIVAT

Strategien für ein gesundes Berufsleben

Viola Geiger, Seminarleiterin bei der GEW BERLIN, benennt Belastungsfaktoren und zeigt Wege auf, wie Lehrkräfte Stress bewältigen und ihre Gesundheit stärken können

von Viola Geiger

Meine erste Motivation, mich mit dem Thema Lehrer*innengesundheit auseinanderzusetzen, entstand, als ich während meiner Lehrtätigkeit in meinem Kollegium erste Burnout-Fälle miterlebte. Ich spürte auch selbst eine starke Belastung durch den Schulalltag und die Unterrichtsvorbereitung. Deshalb gründete ich mit einigen Kolleg*innen die Arbeitsgemeinschaft »Lehrkräftegesundheit«. Erste Erfolge waren verbesserte Stundenpläne und ein Bewusstsein an der Schule, dass Teilzeit auch bei Team-sitzungen und Konferenzen mehr berücksichtigt werden kann. Über die Jahre habe ich durch Aus- und Weiterbildungen mein Wissen in diesem Themenfeld vertieft, wurde systemische Coachin und Stressmanagement-Trainerin in der Erwachsenenbildung.

Strategien gegen den Stress

Ziele innerhalb meines Seminars sind beispielsweise, sich die eigenen Stressauslöser und Verstärker bewusst zu machen, Stressmanagement-Methoden in Theorie und Praxis kennenzulernen und persönliche

»Es gibt auch belastete Lehrkräfte, die weiter durchhalten und sich immer kurz vorm Burnout befinden.«

Chronischen Stress erkennen

Typischerweise entstehen Belastungen für Lehrkräfte durch den geteilten Arbeitsplatz, wodurch das Gefühl, nie wirklich Feierabend zu haben, vorherrscht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft gestaltet sich für viele als schwierig, begleitet von dem Eindruck, weder der Familie noch den beruflichen Anforderungen vollständig gerecht werden zu können. Andere sind von übermäßig viel Korrekturen und Bürokratie gestresst oder zwischenmenschliche Konflikte belasten sie. Personalmangel und Stoffvermittlungsdruck führt bei einigen dazu, dass sie krank arbeiten gehen, weil sie das Gefühl haben, sich krank sein, nicht leisten zu können. Die großen heterogenen Klassen, Motivationslosigkeit seitens der Schüler*innen, Notendruck oder schlechte Ausstattung können zudem Stressverstärker sein.

Die Folgen von chronischem Stress für Lehrkräfte können vielschichtig sein, von inneren Faktoren wie Antriebslosigkeit, negativen Gedanken bis hin zu sinkender Berufszufriedenheit. Aber natürlich kann Dauerstress auch psychosomatische Folgen haben wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen oder Magenprobleme. Im Extremfall geht es bis zum Burnout, Berufsausstieg oder Arbeitsunfähigkeit. Vermutlich gibt es auch einige belastete Lehrkräfte, die weiter durchhalten und sich eher im Burn-On Zustand befinden – immer kurz vorm Burnout.



Strategien zur Stärkung der Stresskompetenz und Resilienz zu entwickeln. Auch Möglichkeiten für erste Hilfe bei Stress werden thematisiert.

In dem Seminar soll es Raum geben für Selbstreflexion und vor allem auch Austausch mit Gleichgesinnten. Es werden Selbst- und Zeitmanagementmethoden vermittelt, Achtsamkeits- und Entspannungstechniken wie Bodyscan, Atemübungen oder Meditation sowie Ansätze aus dem mentalen Stressmanagement. Für das eigene Mindset können Selbstmitgefühl, mehr Gelassenheit oder weniger Perfektionismus helfen. Methoden um sich gut abgrenzen zu können, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Natürlich brauchen solche gewünschten Verhaltensänderungen Übung, um neue Routinen aufzubauen.

Vielen Teilnehmenden hilft es, zu merken, mit den meisten Themen nicht alleine zu sein und sich darüber auszutauschen. Daher sehe ich in Supervision oder kollegialer Fallberatung auch eine Chance für die Schule. Es ist toll zu sehen, wie viele Ressourcen

und Lösungsansätze die Teilnehmenden bereits mitbringen, wenn sie sich die Zeit nehmen, zu reflektieren: Bewusste Pau-

sen einbauen, bessere Jahresplanung, Prioritäten setzen, positive Affirmationen, Morgenmeditation oder Konfliktlösungen. Was die Lehrkräfte für sich mitnehmen, ist natürlich ganz unterschiedlich. Manche sind sehr dankbar für bestimmte Methoden, andere haben die Erkenntnis gewonnen, endlich einen langanhaltenden Konflikt zu klären oder sich besser mit Kolleg*innen für gemeinsame Unterrichtsvorbereitung oder Fallberatungen zu vernetzen. Manche denken über einen Schulwechsel oder gar Berufswechsel nach. Und manch eine Lehrkraft merkt, dass sie bereits viele gute Methoden kennt und diese wieder auffrischen konnte.

Berechtigte Kritik an den Rahmenbedingungen

Manche Teilnehmenden kommen verständlicherweise mit Skepsis in das Seminar, da sie sich fragen, was sie innerhalb des Schulsystems überhaupt bewirken können. Selbstverständlich können wir nicht sämtliche Belastungen »wegatmen« oder individuell lösen und dennoch gibt es viele Bereiche, in denen durch geeignete Strategien persönlicher Stress reduziert werden kann. Mehr Selbstfürsorge kann ein erster Schritt sein, denn das kommt letztlich auch der Berufszufriedenheit und den Schüler*innen zugute. Gleichzeitig sehe ich die Bedeutung von strukturellen Veränderungen im Bildungssystem, die durch gewerkschaftliche und politische Arbeit vorangetrieben werden können, um die Rahmenbedingungen für Lehrkräfte gesundheitsförderlicher zu

gestalten: Kleinere Klassen, mehr Ausgleichsstunden, weniger Bürokratie, besseres Gesundheits- sowie Personalmanagement, mehr Wertschätzung, bessere Ausstattung, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Auch Studien wie die Arbeitszeitstudie der GEW BERLIN sorgen dafür, die hohe und oft unsichtbare Arbeit, die Lehrkräfte leisten, besser sichtbar zu machen. Denn auch die Nichtwertschätzung dieser Arbeit kann ein Stressfaktor sein.

Individuelle Lösungen für ein gesundes Berufsleben

Es gibt keine Patentrezepte, sondern stets individuelle Lösungen. Mein Tipp ist, das Thema Stress und Gesundheit überhaupt ernst zu nehmen und die momentane Berufszufriedenheit oder Work-Life-Balance zu reflektieren. Bei Handlungsbedarf ist es sinnvoll, sich die nötige Zeit zu nehmen, um in einen Änderungsprozess zu gehen und nach Lösungsansätzen und persönlichen Strategien zu suchen. Ob alleine oder durch professionelle Unterstützung von außen. Erst wenn ich meine Stressauslöser besser kenne, kann ich gezielt daran arbeiten meinen Alltag stressfreier zu gestalten. Ebenso wichtig ist es, gesundheitsförderliche Faktoren zu kennen und zu wissen, was mir hilft, meinen Akku aufzuladen und mir dafür die nötige Zeit zu nehmen.

Zusätzlich zu den im Seminar vermittelten Methoden gibt es diverse kostenfreie Entspannungs- und Achtsamkeitsübungen als Audio- oder Videodateien oder auch als App zum Teil von Krankenkassen finanziert. Für die Arbeit am Mindset oder an größeren Lebensveränderungen sowie bei starkem Leistungsdruck kann ein systemisches Coaching oder eine Therapie hilfreich sein. Es gibt zudem Möglichkeiten, sich politisch zu engagieren oder Lehrer*innengesundheit und Schulklima im Kollegium zum Thema zu machen und in den Schulentwicklungsprozess einzubinden. Strukturelle Veränderungen bergen mitunter die größte Hebelwirkung, um Stress im Lehrberuf nachhaltig zu reduzieren. ■

»Erst wenn ich meine Stressauslöser besser kenne, kann ich gezielt daran arbeiten, meinen Alltag stressfreier zu gestalten.«



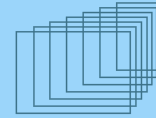
Stressbewältigung für Lehrkräfte
18. Juni 2024, 9 – 16.30 Uhr
Veranstaltungsort: GEW BERLIN,
Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Anmeldung unter: [www.gew-berlin.de/
veranstaltungen/detailseite/
stressbewaeltigung-fuer-lehrkraefte](http://www.gew-berlin.de/veranstaltungen/detailseite/stressbewaeltigung-fuer-lehrkraefte)

*Viola Geiger,
ehemalige Lehrerin, systemische
Coachin, Trainerin für Stress-
management*



„EIN FILM FÜR JEDES ALTER ... SO LIEBENSWERT UND WITZIG!“ First Showing

OSCAR®
NOMINIERT ALS
BESTER ANIMATIONSFILM



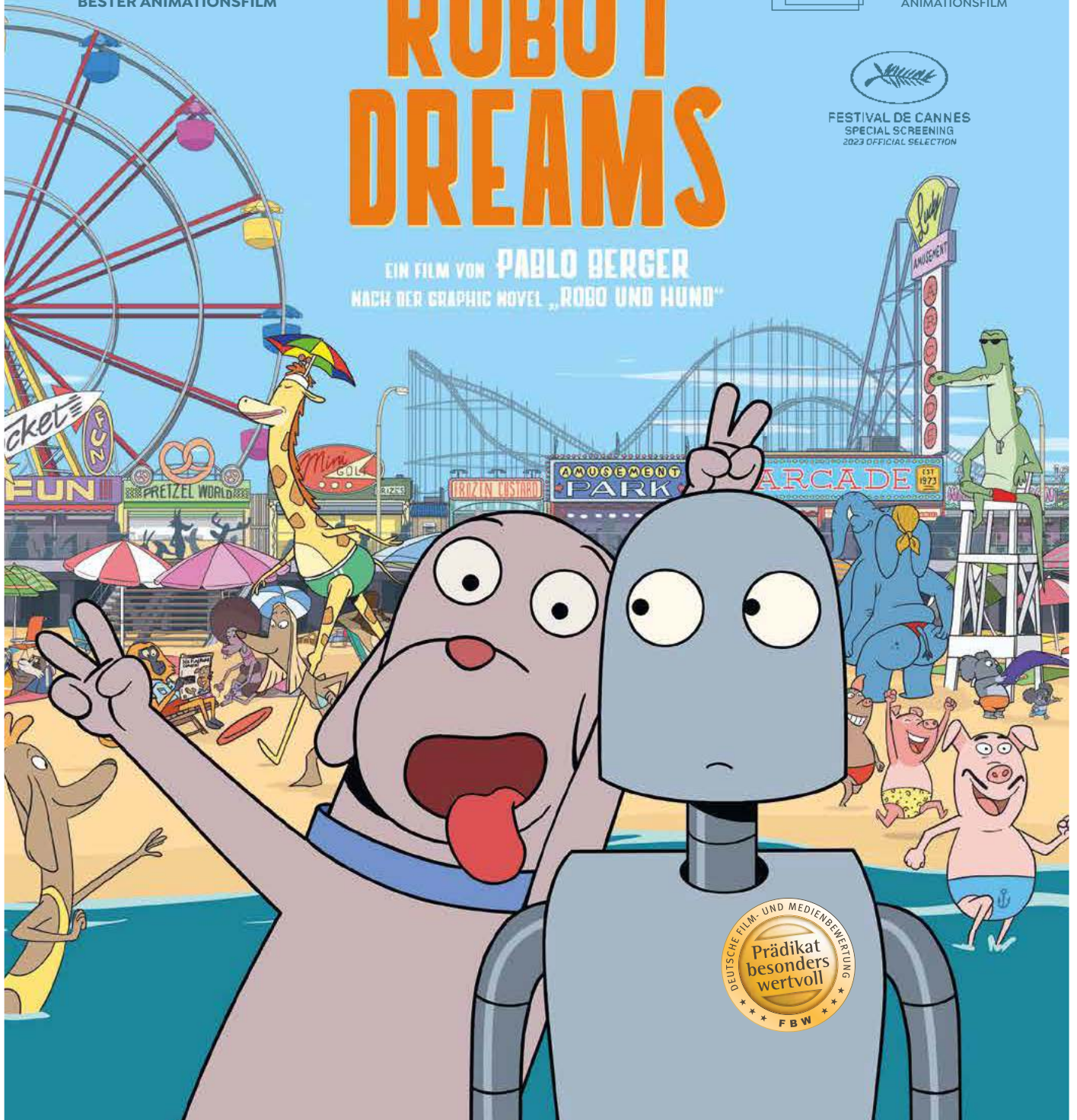
EUROPÄISCHER
FILMPREIS
GEWINNER 2023
BESTER
ANIMATIONSFILM

ROBOT DREAMS



FESTIVAL DE CANNES
SPECIAL SCREENING
2023 OFFICIAL SELECTION

EIN FILM VON PABLO BERGER
NACH DER GRAPHIC NOVEL „ROBO UND HUND“



KOSTENLOSES GEW-SCREENING AM 5.5.2024

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

SCHULKLASSENVORSTELLUNGEN SIND MÖGLICH.

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

STUDIOCANAL

NUR IM KINO

Europe
Creative
PLAION
Produktion



Der Schlüssel zum guten Ganzttag

Vor 20 Jahren hat Berlin entschieden, die Grundschulen zu Ganzttagsschulen umzugestalten. Es sollten ganztägige Lebens- und Lernorte entstehen. Das geht jedoch nur mit mehr Personal

von Fabian Schmidt

Während viele Bundesländer noch um die Umsetzung des Anspruchs auf eine Ganztagsbetreuung ringen, gilt Berlin als ein Leuchtturm in der Ganztagslandschaft. Schaut man genauer hin, zeigen sich die Risse im Fundament der Ganztagsbildung in Berlin. Es fehlt oft an Platz, Zeit und Personal. Viele Erzieher*innen sind an ihrer Belastungsgrenze.

Die GEW BERLIN hat sich deshalb das Ziel gesetzt, einen besseren Personalschlüssel im pädagogischen Alltag zu schaffen und startet die Kampagne P15 – Der Schlüssel zum guten Ganzttag. Nur ein guter Per-

»Es fehlt an Platz, Zeit und Personal im Ganzttag. Viele Erzieher*innen sind an ihrer Belastungsgrenze.«

sonalschlüssel entlastet die Beschäftigten und wird dem Berliner Bildungsversprechen gerecht. Gerade an den Ganztagschulen ist die Personaldecke mit Erzieher*innen mehr als dünn. Da der gesetzliche Personalschlüssel auch die Zeiten für Urlaub, Fortbildung, Krankheit und mittelbare pädagogische Arbeit, also für Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, für

Abreden und Teamsitzungen, für Eltern- und Netzwerkarbeit enthält, sind trotz eines Personalschlüssels von 1:22 reale Betreuungsratioen von 1:40 und schlechter keine Seltenheit – leider sogar alltäglich!

Wir fordern deshalb, den gesetzlich festgeschriebenen Personalschlüssel von jetzt 1:22 auf 1:15 zu senken. P15 ist das Gebot der Stunde!

Für eine verlässliche Regelung von mittelbarer pädagogischer Arbeit

Damit Erzieher*innen eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit leisten können, braucht es mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit, wie Vor- und Nachbereitungszeit und Dokumentation. Deshalb muss die Ausstattung der Erzieher*innenstellen mit Vor- und Nachbereitungszeiten verlässlich geregelt werden. Erzieher*innen benötigen etwa 23 Prozent ihrer Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Tätigkeiten. Für eine Vollzeitstelle bedeutet dies neun Stunden pro Woche.

Zusätzlich fordern wir eine zusätzliche personelle Ausstattung für Ausfallzeiten, wie zum Beispiel bei Langzeiterkrankungen von Kolleg*innen, Urlaub, Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit sowie Sabbatjahren.

Macht mit bei unserer Kampagne P15

Unter Berücksichtigung der akuten Mangel-situation an ausgebildeten Erzieher*innen in Berlin schlagen wir vor, die Absenkung des Personalschlüssels in mehreren Schritten abgestimmt umzusetzen. Ein weiterer Schritt, bevor der Schlüssel von eins zu fünfzehn erreicht wird, sollte die Erhöhung der wöchentlichen Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit sein.

Als GEW BERLIN wollen wir im Rahmen der Kampagne P15 gemeinsam mit unseren Bündnispartner*innen durch verschiedene Aktionsformen stufenweise den Druck auf den Senat erhöhen. Damit wir damit erfolgreich sind, brauchen wir euch als unsere Mitglieder. Macht mit bei der Kampagne P15 – der Schlüssel zum guten Ganzttag! Wollt ihr aktiv werden, meldet euch beim Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit. ■

Kontakt: fabian.schmidt@gew-berlin.de

Fabian Schmidt,
Leitung Vorstandsbereich
Kinder-, Jugendhilfe,
Sozialarbeit



Unterstützung der heilpädagogischen Arbeit in Kitas

Der Heilpädagogische Fachdienst (HPFD) »Berliner Kiebitze« ist ein offenes und niedrigschwelliges Beratungsangebot der Frühförderung für Eltern und Fachkräfte

von Adrienne Blank-Koerber

Seit September 2023 ist der Heilpädagogische Fachdienst flächendeckend an 16 Standorten in Berlin vertreten. Kita-fachkräfte können sich sowohl bei Sorgen um ein Kind als auch zu allgemeinen (heil-)pädagogischen Fragestellungen an die Berliner Kiebitze wenden. In der Regel wird im Erstkontakt das Anliegen der Ratsuchenden geklärt und der Ablauf der Beratung geplant. Dabei geht es nicht um eine Prozessbegleitung, sondern vielmehr um den Blick von außen und individuelle Anregungen für die pädagogische Arbeit. Im Mittelpunkt der maximal fünf Termine steht das Kind mit seinen Bedürfnissen und wie das Umfeld diesen gerecht werden kann. Hierfür ist, mit Einverständnis der Eltern, die Hospitation durch die Kiebitze im Kita-Alltag ein gern genutztes Angebot. Die Kiebitze können weiterhin bei

der Vorbereitung von Elterngesprächen unterstützen oder diese bei Bedarf moderierend begleiten. Wenn sie nicht unmittelbar helfen können, verweisen die Mitarbeiter*innen auf Unterstützungssysteme im Sozialraum beziehungsweise auf Förderangebote. So lange keine personenbezogenen Daten ausgetauscht werden, ist auch eine anonyme Beratung möglich.

Eltern wertschätzend begleiten

Seit dem Start des Projektes im Herbst 2020 fanden bereits über 2.000 fallbezogene Beratungen von Kita-Fachkräften statt. Fast alle Anfragenden fühlten sich vom HPFD mit ihrem Anliegen gut verstanden und die allermeisten fühlen sich nun sicherer im Umgang mit dem betreffenden

Kind oder, um einzelne Kolleg*innen selbst zu Wort kommen zu lassen: »Wir finden das Angebot der Kiebitze so wichtig für Kitas und Eltern. Manchmal ist es in brenzligen Situationen wichtig, dass ein geschulter Mensch von außen auf die jeweilige Situation schaut und unterstützen kann.« »Wir haben sehr gute Erfahrungen damit und würden das Angebot der Kiebitze jederzeit wieder in Anspruch nehmen.«

Häufig ergibt sich aus dem Kita-Kontakt auch eine Beratung der Eltern, die oft erst über diesen Weg das Angebot der Berliner Kiebitze kennen lernen. So berichtet die Mutter eines fünfjährigen Jungen über ihre Erfahrung: »Ich war wirklich sehr glücklich über die wertschätzende, professionelle Begleitung durch den HPFD und die Möglichkeit, eine schnelle Orientierung auf so niedrigschwelliger Basis zu bekommen. In keinem Moment hatte ich das Gefühl, dass ich nicht die Kontrolle über den Prozess hatte. Ich finde das Angebot sehr gut konzipiert. Die Beraterin, die uns als Familie in so einem heiklen Moment begleitet hat, machte einen sehr kompetenten Eindruck auf mich.«

Wir wünschen uns, dass sich Eltern und Erzieher*innen trauen, bei Fragen und Unsicherheiten den Kontakt zu den Berliner Kiebitzen aufzunehmen.

Das Team von mittlerweile 36 Mitarbeitenden, die über eine heilpädagogische Ausbildung oder einen Abschluss in Rehabbeziehungsweise Sozialpädagogik verfügen, einschlägige Berufserfahrungen und häufig Zusatzqualifikationen haben, freut sich auf Ihren Anruf.

»Manchmal ist es in brenzligen Situationen wichtig, dass ein geschulter Mensch von außen auf die jeweilige Situation schaut«



Am 15. Februar diskutierten über 60 Kita-Kolleg*innen im GEW-Haus mit Christiane Weißhoff (GEW) und Fachkräften des Heilpädagogischen Fachdienstes: Stefanie Bönnte, Kira Laudon, Laura Schwiede und Adrienne Blank-Koerber (v.l.n.r.).



Weitere Informationen, Ansprechpartner*innen und Kontaktdaten finden sich unter www.kiebitze.berlin

Adrienne Blank-Koerber,
Heilpädagogischer Fachdienst –
Koordination

Das Windhundrennen hat ein Ende

Jedes Jahr verlassen 50.000 Schüler und Schülerinnen die Schule ohne Abschluss. Ein radikales Umdenken ist nötig, weg von veralteten Strukturen hin zu individualisiertem Lernen und Chancengleichheit

von Wolfgang Harnischfeger

Rund 50.000 junge Menschen verlassen die Schule jährlich ohne Abschluss, die letzte PISA-Studie lieferte die Erklärungen dazu, wobei sich zwei Haupttendenzen als besonders problematisch herausstellen: Ein Viertel aller deutschen Fünfzehnjährigen weist im internationalen Vergleich gravierende Schwächen in Mathematik, Naturwissenschaften

vorbeigeht. Die Mischung aus beiden untauglichen Ideen besteht in der Senkung des Niveaus bei gleichzeitig deutlich besseren Abschlussnoten. Strukturdebatten ohne durchgreifende inhaltliche Veränderungen verbessern nichts – sagte übrigens schon Hattie 2015. Auch die Diskussion um die Notenproblematik ist letztlich irrelevant. Einzig die privaten Nachhilfeinstitute profitieren von der Misere.

wird wieder eingeführt, ihr Besuch ist Teil der Schulpflicht. Eltern müssen in das schulische Lernen eingebunden werden, das erfordert eine aktive Willkommenskultur für Eltern mit wirksamen Beteiligungsmöglichkeiten, die auch Eltern erreichen, die nicht aus der deutschen Mittelschicht kommen.

In der Oberschule werden die jahrgangsgebundenen Rahmenrichtlinien ersetzt durch kompetenzorientierte Pläne, aus denen für jeden Schüler und jede Schülerin ein individueller Bildungsplan erstellt wird, der regelmäßig unter Einbeziehung der Eltern angepasst wird. Es gibt einen Vorrat an gemeinsamen Basisinhalten, aber der Hauptteil wird den Fähigkeiten des Kindes angepasst, das Windhundrennen hat ein Ende. Lernen geschieht vorrangig in Gruppen und prozessorientiert. Schule findet im Ganztagsbetrieb statt, die Schulformen werden aufgelöst, es gibt nach der Grundschule keine Aufteilung nach Gesamtschule, ISS und Gymnasium mehr, alle besuchen eine Schule, die in sich hochdifferenziert sein kann. Das Lehrpersonal wird einheitlich bezahlt, also nicht mehr nach dem Grad der wissenschaftlichen Ausbildung. Prüfungen sind Lernstandserhebungen, die den individuellen Fortschritt feststellen und würdigen, was die Schule angstfreier macht. Die Lehrkräfteausbildung ist ausgerichtet auf das veränderte schulische Angebot, auf das individuelle Lernen und die anderen Prüfungsformate. Der Umgang mit Medien stellt eine Schlüsselkompetenz für Lehrkräfte wie Schüler und Schülerinnen dar. Das Handy ist im Unterricht nicht der Feind aller Lehrkräfte, es wird gezielt eingesetzt, um das Wissen der Welt in den Klassenraum zu holen. KI wird genutzt

»Es gibt gemeinsame Basisinhalte, aber der Hauptteil wird den Fähigkeiten des Kindes angepasst.«

Lernen angstfrei gestalten

Wenn man die Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss verringern und den gesellschaftlich fatalen Zusammenhang von Herkunft und Schulerfolg ernsthaft abmildern will, ist »Individualisierung des Lernens« der Schlüsselbegriff, es lernt nicht mehr jedes Kind alles, und alle lernen nicht mehr dasselbe. Das ist kein Programm für das nächste Schuljahr, aber ohne Leitidee von einer Schule der Zukunft dreht sich die öffentliche Diskussion weiter um veganes Schulesen und die Probezeit am Gymnasium. Inhaltlich kann die »andere« Schule hier nur in Ansätzen skizziert werden. Sie beginnt mit der frühkindlichen Förderung, die verbindlich gemacht werden und entsprechend personell ausgestattet werden muss. Also Kindergartenplätze für alle, Kitas werden spielerisch gestaltete Lernorte, keine Aufbewahrungsanstalten. An deren Besuch sollte ab dem vierten Lebensjahr das Kindergeld gekoppelt sein. Wer seine Erziehungspflichten nach Artikel 6 Grundgesetz nicht erfüllt, verliert den Anspruch auf staatliche Hilfen, ersatzweise greift das Jugendamt zum Schutz des Kindes ein, das personell dazu in der Lage sein muss. Die Vorschule

und im sinnverstehenden Lesen von Texten auf, was nationale Studien des »Bildungstrends« der Kultusministerkonferenz bestätigen. Außerdem stellt die hohe Korrelation zwischen qualifiziertem Schulabschluss und dem Bildungs- und Sozialstand der jeweiligen Eltern ein politisch brisantes Problem dar. Kinder von Akademikereltern haben bei gleicher Intelligenz eine viermal höhere Chance, ein Studium zu absolvieren. Nach Untersuchungen von Jan Skopek von der Uni Bamberg aus dem Jahre 2021 entstehen zwei Drittel der unterschiedlichen Kompetenzen schon vor Schuleintritt. Diese primären Herkunftsunterschiede verändern sich danach kaum und bleiben über die gesamte Bildungszeit bestehen. Die Frage nach einer wirksamen Reaktion darauf wird von der Linken mit der Schwächung des Gymnasiums und von der Rechten mit verschärfter Auslese beantwortet, was beides komplett am Problem



»Es müssen Anreize geschaffen werden, wieder genügend qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen, denn die persönliche Begegnung ist die Basis aller Pädagogik.«

zur Erstellung maßgeschneiderter Aufgaben in allen Bereichen, auch zur Erweiterung und Vertiefung des Lernangebots, denn es muss weiterhin auch Spitzenleistungen geben, soviel zur Beruhigung aller Gymnasialanhänger. Der körperlichen und emotionalen Gesundheit wird weit mehr Beachtung geschenkt als bisher durch Zusammenarbeit sozialer, psychologischer und medizinischer Institutionen in der Schule. Und quer zu all diesen Überlegungen müssen Anreize geschaffen werden, wieder genügend qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen, ohne sie kann Schule nicht gelingen, denn die persönliche Begegnung ist die Basis aller Pädagogik.

Bildung ohne soziale Ausgrenzung

Die Veränderungen treffen das Gymnasium am meisten, es wird nämlich überflüssig. Im gegliederten Schulsystem bildet es ein notwendiges und sinnvolles Angebot für schnell lernende Schülerinnen und Schüler, die allerdings mehrheitlich aus sozial privilegierten Elternhäusern kommen. Der unschätzbare Vorteil des individualisierten Lernens besteht

darin, dass man die Spitzenleistungen weiter als Ziel verfolgen kann, ohne gleichzeitig eine soziale Ausgrenzung vorzunehmen. Eine 15-Punkte-Schülerin kann problemlos mit einem 4-Punkte-Schüler gemeinsam in einem Projekt arbeiten, Sport haben, im Chor singen, auf Klassenfahrt gehen. Und in Mathematik bearbeiten sie Aufgaben, die drei Schuljahre auseinander liegen, Gleiches gilt für andere Fächer.

Warum hilft nur noch ein radikales Umsteuern weiter? Das bisherige Bildungssystem löst die Grundgesetzgarantie auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nicht ein, es produziert strukturell zu viele Verlierer, deren Lebensperspektive von Anfang an in schlecht bezahlter Arbeit und Transferleistungen besteht. Diese Menschen haben oft Angst vor Modernität, Globalisierung und Migration, generell vor allem Fremden, sie sind anfällig für einfache Parolen aus dem rechten und rechtsextremen Spektrum. Sie stehen dem Arbeitsmarkt nur sehr eingeschränkt zur Verfügung und verschärfen den Fachkräftemangel, was die gesamte Infrastruktur Deutschlands und den bisherigen Wohlstand massiv gefährdet. Das

Ergebnis könnte dann in wenigen Jahren ein verarmtes Deutschland mit einer illegal an die Macht gekommenen rechtsradikalen Regierung sein, was fatal an die letzten Jahre der Weimarer Republik erinnert, mit einem Ende, das wir uns und der Welt ersparen müssen.

Einen Lichtblick gibt es: Ab dem nächsten Jahr stellt das »Startchancenprogramm« der Bundesregierung 20 Milliarden Euro bereit, die über zehn Jahre hinweg an 4000 Brennpunktschulen gehen. Das sind pro Schule fünf Millionen, damit kann man eine Schule baulich, inhaltlich und personell erneuern. Aber was ist mit den 28.660 anderen allgemeinbildenden Schulen? Ach, ich würde so gerne mal positiv enden! ■

Dieser Text ist auf Wunsch des Autors nicht nach den Richtlinien der Redaktion gegendert.

*Wolfgang Harnischfeger,
ehemaliger Schulleiter des
Beethovengymnasiums*





KI löst nicht den Lehrkräftemangel

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) verändert die Lern- und Prüfungskultur an Schulen. Statt Verbote braucht es die konsequente Vermittlung von Medienkompetenz

von Birgita Dusse

Als die KI-Anwendung ChatGPT (Chat Generative Pre-trained Transformer) für Nutzer*innen geöffnet wurde, führte dies zu einer breiten Medienberichterstattung. Schulbezogene Artikel kursierten hierbei häufig um die Frage, was Textgeneratoren für die Zukunft der Hausaufgaben bedeuten. Schreiben Schüler*innen jetzt also nur noch ab? Zumal ChatGPT nicht nur Texte generiert, sondern auch Mathematikaufgaben beantwortet sowie Codes programmiert. Manche Schüler*innen nutzen zwar ChatGPT, die KI-Anwendung ganz zu verbieten, hilft angesichts der weiten Verbreitung aber wenig. Mehrere Bundesländer haben deshalb bereits Leitfäden zum Umgang mit KI-Anwendungen an Schulen veröffentlicht, neben NRW beispielsweise Thüringen und Berlin. In den Leitfäden gilt die nicht gekennzeichnete Übernahme eines KI-generierten Textes als Täuschungsversuch mit entsprechenden Konsequenzen. Sich kritisch-reflektiv mit KI, Algorithmen

und Big Data an Schulen auseinanderzusetzen ist umso wichtiger, je schneller sich KI-Anwendungen wie Text- oder Bildgeneratoren entwickeln und verbreiten.

Medienkompetenz vermitteln

In Zeiten von Fakenews wird Medienkompetenz zu einer Schlüsselkompetenz. Im Unterricht können KI-Anwendungen Anlass für Unterrichtseinheiten zu Quellenkritik bieten: Wie glaubwürdig ist beispielsweise die Antwort eines KI-basierten Textgenerators? ChatGPT ist dafür bekannt, eloquent zu plappern, aber häufig zu »halluzinieren«, also inhaltlich fehlerhafte Texte auszusprechen und das ohne Quellenhinweise. Um zu begreifen, wie ein Textgenerator arbeitet, ist es wichtig zu verstehen, wie große Sprachmodelle wie ChatGPT überhaupt funktionieren und produziert werden. Die neuronalen Netzwerke der Großen Sprachmo-

delle werden mit immensen Datenmengen trainiert. Die KI kann aber nur so gut sein wie ihre Trainingsdaten und deren Modellierung. Sind diese diskriminierend, verzerrend, basieren sie auf Behauptun-

»KI sollte als Werkzeug betrachtet werden, das kreativ eingesetzt werden, aber das Selbstlernen nicht ersetzen kann.«

gen oder sind sie veraltet, sind es auch die generierten Texte oder Bilder. Denn KI-generierte Texte oder Bilder basieren auf der statistischen Wahrscheinlichkeit, wie ein Text beziehungsweise ein Bild auf eine bestimmte Art fortgeführt wird. Gute Textgeneratoren haben einen Nachtrainingsprozess durchlaufen, bei dem Men-

schen manuell verzerrende und diskriminierende Effekte herausgefiltert haben. Häufig sind dies schlecht bezahlte Clickworker*innen im Globalen Süden. Beim Nachtraining von ChatGPT kam es dabei neben ausbeuterischen Arbeitsbedingungen auch zu (Re-)Traumatisierungen durch grafische Inhalte, wie durch eine Recherche des Time Magazines gezeigt wurde.

OpenAI, die Firma hinter ChatGPT, warnt selbst vor verzerrenden Effekten und empfiehlt, ChatGPT erst ab einem Alter von 18, und ab 13 Jahren mit Erlaubnis der Eltern zu nutzen. Mehrere Datenschutzbeauftragte der Bundesländer haben eine ausführliche Anfrage an OpenAI gestellt, weil sie sich um die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung im Zusammenhang mit der Nutzung der KI-Anwendung sorgen.

In der Schule sollte vermittelt werden, die mittels KI entstandenen Texte oder Bilder einzuordnen und zu bewerten, sowohl hinsichtlich des Wahrheitsgehalts als auch sexistisch oder rassistisch verzerrender Effekte. Auch das »Prompten«, also die möglichst genaue Befehlseingabe bei generativen KIs will gelernt sein. Um die Glaubwürdigkeit von KI-generierten Texten zu bewerten, braucht es neben Medienkompetenz schließlich aber auch weiterhin ein fundiertes fachliches Wissen.

Jenseits von ChatGPT

ChatGPT und andere generative KI-Anwendungen sind nur die Spitze des Eisbergs. Intelligente Tutorielle Systeme (ITS) und Learning Analytics, das heißt die algorithmisch gesteuerte Auswertung gesammelter Daten von Lernenden und Lernumgebungen, sind bereits jetzt im Einsatz und sollen ausgebaut werden.

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz möchte beispielsweise die Entwicklung von ITS und Learning Analytics fördern. Hierbei steht zu befürchten, dass Konzepte, die Bildung auf messbare Lernschritte verengen, Überhand nehmen. Auch bilden die durch Big Data entstehenden Datenmengen für den Bildungsbereich Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten, die die GEW kritisch sieht. Bei Learning Analytics sind nicht nur Daten-

schutzfragen kritisch zu bewerten, sondern auch die Effekte, die beispielsweise beim Nudging (»Anstupsen«) entstehen. Die eingesetzten Technologien sind nie neutral, sondern werden aufgrund bestimmter Wahrnehmungen und Konzepte modelliert. Dies ist aber häufig für die Anwender*innen gar nicht überschaubar.

Befürworter*innen des KI-Einsatzes an Schulen führen immer wieder die bessere

»In der Schule sollte vermittelt werden, die KI-generierten Texte oder Bilder einzuordnen und hinsichtlich des Wahrheitsgehalts zu bewerten.«

Möglichkeit zum individualisierten Lernen an. Doch führt der Einsatz von KI wirklich zu einer besseren Würdigung individueller Lernmöglichkeiten oder nicht eher doch zu einer stärkeren Standardisierung? Vorsicht ist geboten, KI nicht als Allheilmittel zu sehen und auch die Diskriminierungsgefahren von KI-gesteuerten Prozessen in den Blick zu nehmen. Algorithmische Entscheidungen basieren auf Messbarmachung, Standardisierung und statistischen Berechnungen. Wer entscheidet darüber, welche Trainingsdaten benutzt werden und wie die Modellierung stattfindet? Gerade für den unter Datenschutzaspekten hochsensiblen Schulbereich stellt sich die Frage, ob eine datengetriebene Schulentwicklung gewollt ist und wie viele Daten zu viel sind. Das EU-Parlament hat kürzlich mit dem KI-Gesetz Bildung als KI-Hochrisikobereich eingestuft.

Herausforderungen für die Lern- und Prüfungskultur

Welche Herausforderungen hat KI für das Lernen? Verlernen Schüler*innen das eigenständige Schreiben und Nachdenken durch den Einsatz von KI an Schulen? Angesichts ohnehin bestehender Förderbedarfe beim Schreiben könnte es sich negativ auswirken, wenn Schüler*innen KI-generierte Texte für Aufgabenstellungen einfach abschreiben und weniger selbst schreiben üben. Auch hier werden bereits Lösungen diskutiert, zum Beispiel Kontrollmechanismen wie Wasserzeichen für KI-generierte Texte oder für menschengeschriebene Texte. KI sollte als Werkzeug

betrachtet werden, das im besten Falle kreativ und produktiv eingesetzt werden kann. Das Selbstlernen kann KI nicht ersetzen, gerade wenn KI-generierte Ergebnisse beurteilt werden sollen.

Aus Sicht der GEW gilt es aber auch, eine Kultur des Vertrauens zu pflegen und die intrinsische Motivation der Schüler*innen zu stärken. Denn was hat ein*e Schüler*in eigentlich davon, Texte und Aufgabenlösungen einfach abzuschreiben? Fokussiert die Schule das Lernen und nicht die Notengebung, stellt sich die Frage anders, als wenn Ziffernnoten und Wettbewerb im Zentrum stehen. Das Ziel sollte

eine Schule sein, in der Schüler*innen gerne, gut und gemeinsam lernen.

Derzeit werden auch automatisierte Prüfungsformate diskutiert, zum Beispiel KI-unterstützte Korrekturen von Arbeiten und Klausuren. Werden Schüler*innen also bald von Prüfbots geprüft? Mangelnde zeitliche und personelle Ressourcen sollten zumindest nicht dazu führen, automatisierte Formate einzuführen, die noch weiter auf standardisierte und messbare Verfahren abzielen.

Zudem werden Stimmen lauter, die den KI-Einsatz als Lösung gegen den Lehrkräftemangel präsentieren. Hier gilt es als Bildungsgewerkschaft dagegenzuhalten und die eigenen Positionen für mehr Ressourcen im Bildungsbereich zu betonen. Die Debatte um KI bietet nämlich auch die Chance, neue Prüfungsformate auszuprobieren, die mehr kritische Reflexion und Interpretation und weniger Abfragewissen integrieren. Mündliche Prüfungsgespräche, in denen die schriftlichen Arbeiten besprochen werden, sind eine Möglichkeit oder die Darlegung der einzelnen Arbeitsschritte. ■

Der Text ist zuerst in der Mitgliederzeitschrift der GEW Thüringen erschienen. Der Nachdruck erfolgt mit deren freundlicher Genehmigung.



Die Online-Fassung dieses Artikels enthält auch Quellenangaben und weiterführende Links.

*Birgita Duse,
Referentin beim
GEW-Hauptvorstand für
das Thema »Bildung in
der digitalen Welt«*



Die Rahmenbedingungen stimmen nicht

Berliner Lehrkräfte wollen die Digitalisierung, aber die Umsetzung des digital unterstützten Lehrens und Lernens ist mit erhöhten Belastungen verbunden

von Thomas Hardwig und Frank Mußmann

Die Nutzung digitaler Medien im Unterricht in Berliner Schulen ist inzwischen zur Regel geworden. Das Interesse, mehr digitale Elemente im Unterricht einzusetzen, ist unverändert hoch. Gleichzeitig prägt jedoch digitaler Stress die Arbeitswirklichkeit von Lehrkräften, da die aktuellen Probleme bei der Umsetzung des mediengestützten Unterrichtens sie zusätzlich belasten.

Im Rahmen des Forschungsprojektes Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrkräfte 2023/2024 der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen wird mit Förderung der Max-Träger-Stiftung und mit Unterstützung der GEW BERLIN über ein Schuljahr systematisch die Arbeitszeit von Lehrkräften erhoben. Darüber hinaus wird mithilfe von Onlinefragebögen die Belastungssituation unter verschiedenen Aspekten erfasst. An der ersten Umfrage

im November 2023 nahmen 2.385 Berliner Lehrkräfte aller Schulformen teil. Sie konzentrierte sich auf die Themen Digitalisierung und digitaler Stress, Wertschätzung des Lehrkräfteberufs und die Situation von Lehrkräften mit Quer- und Seiteneinstieg. Eine weitere Umfrage wird im Sommer folgen. Der Auswertung liegen Auskünfte von 7,3 Prozent der Lehrkräfte aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Berlin zugrunde, die seit dem Sommer 2023 täglich ihre Arbeitszeit dokumentieren.

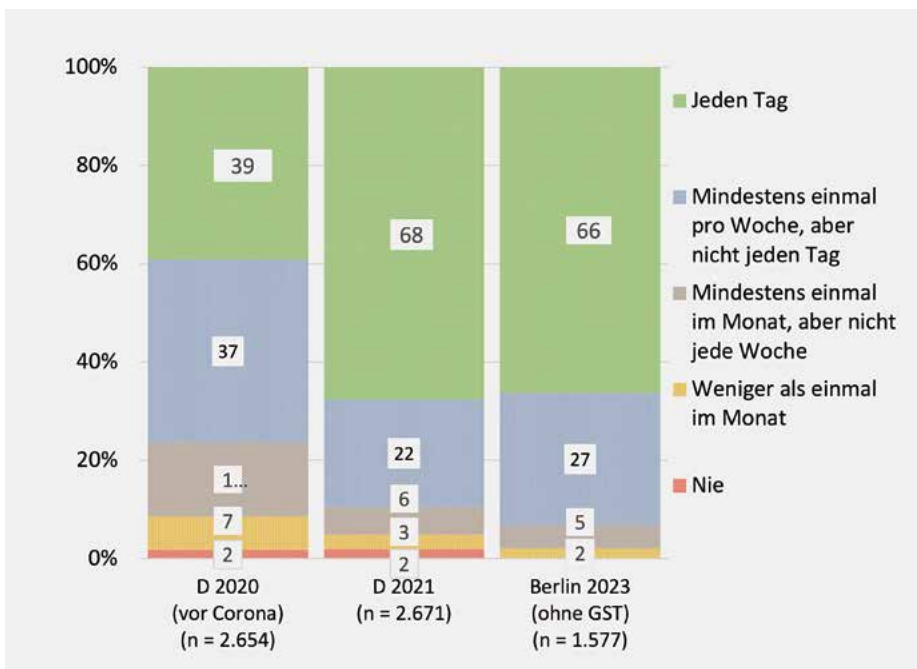
Die ersten Ergebnisse, die hier zusammengefasst präsentiert werden, fokussieren auf die Belastung durch die Digitalisierung in der Schule. Grundlage sind drei Arbeitspapiere, die auch die Hintergründe analysieren und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Weitere Ergebnisse werden in loser Folge in weiteren Arbeitspapieren veröffentlicht.

Die meisten Lehrkräfte nutzen digitale Medien

Zwei Drittel der Berliner Lehrkräfte setzen täglich digitale Medien im Unterricht ein. Dies entspricht in etwa dem Durchschnitt in Deutschland im Jahr 2021. Die Mediennutzung war während der Pandemie stark angestiegen (siehe Abbildung). Lehrkräfte engagieren sich dafür, weil sie konkrete Verbesserungen erwarten. Sie wollen effizienter arbeiten, professioneller unterrichten und ihre Schüler*innen gezielter fördern und mit Lehrmaterialien versorgen. Jedoch fehlen ihnen aufgrund ihres Arbeitsdrucks die Zeit und auch die konkrete Unterstützung, um das digital gestützte Unterrichten angemessen zu realisieren und sich persönlich weiterzuentwickeln. Fehlender IT-Support, mangelnde Unterstützung und technische Probleme in vielen Schulen verhindern eine breitere Umsetzung. Daher wird die Digitalisierung derzeit vor allem als Belastung empfunden: Nur 6 Prozent der Befragten erleben eine Entlastung durch die Digitalisierung, 71 Prozent nehmen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen eine Mehrbelastung wahr.

Dienstliches mobiles Endgerät floppt

Wie man die Digitalisierung nicht realisieren sollte, zeigen die Erfahrungen der Berliner Lehrkräfte mit ihrem dienstlichen Endgerät, das sie seit 2021 ausschließlich nutzen sollen. Nur ein Drittel der Lehrkräfte nutzt es regelmäßig mindestens wöchentlich, zum Beispiel weil die Schulverwaltung nicht sichergestellt hat, dass in allen Schulen ausreichend Internet verfügbar ist und das Endgerät problemlos mit digitalen Tafeln und anderen Peripheriegeräten verbunden werden kann. Auch für das Unterrichten und die Klassenorganisation notwendige Funktionen werden entweder als nicht bedienungsfreundliche Browser-Lösungen (statt als Apps)



Nutzungshäufigkeit digitaler Medien in der Schule für das Unterrichten

Berlin 2023 im Bundesvergleich der Vorjahre in Prozent (Schulformen der SEK I / SEK II)*

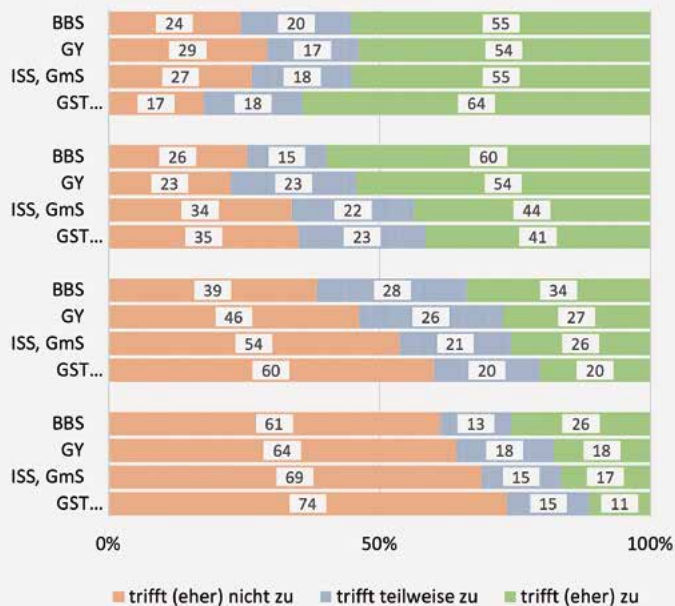
Bei der Übergabe verfügte mein digitales Endgerät über alle notwendigen Anwendungen*

Im beruflichen Alltag steht eine ausreichend gute Internetverbindung zur Verfügung*

Peripherie-Geräte (Digitale Tafel, Bildschirm, Drucker, Schreibstifte u.a.) sind problemlos anschließbar*

Die vielfältigen Möglichkeiten des Berliner Schulportals (z.B. Lernraum Berlin u.a.) sind damit nutzbar*

* Nicht alle Schulform-Unterschiede signifikant
GST = Grundstufe, inkl. ISS und GmS



Einsatzbedingungen der dienstlichen Endgeräte
Nach Schulform in Prozent
(n = 1.445, aktive Nutzung)

angeboten oder fehlen völlig. So hat das Endgerät nur wenig praktischen Nutzen. Lehrkräfte wünschen sich ein leistungsfähigeres Gerät, mehr praktische Anwendungen und ein funktionierendes Gesamtkonzept. Das Gesamtsystem muss funktionstüchtig gemacht werden, damit das Endgerät an Wert gewinnt. Dazu müssen Lehrkräfte an der Umsetzung beteiligt werden, um ihre arbeitsbezogenen Bedarfe angemessen zur Geltung bringen zu können.

Digitaler Stress macht krank

Der digitale Stress, den Lehrkräfte aufgrund der beschriebenen Rahmenbedingungen erfahren, hat langfristig negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Beispielsweise ist der Burnout-Wert bei Lehrkräften mit starkem Stress signifikant höher. Die gesetzlich geforderten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten hier ansetzen. Die Auswertung der Umfrageergebnisse zeigt das Potenzial von Maßnahmen zur Verringerung von digitalem Stress. Es handelt sich sowohl um personenbezogene Maßnahmen wie Weiterbildung, als auch um organisationsbezogene Maßnahmen. Dazu gehört die Bereitstellung von IT-Support und eine systematische Verbesserung der Infrastruktur des digital unterstützten Lehrens und Lernens.

Der rote Faden, der sich durch die Ergebnisse der Umfrage zieht, ist der scharfe Gegensatz von einerseits hoher Bereitschaft und Interesse der Lehrkräfte am

mediengestützten Unterrichten und andererseits offenbar großen Schwierigkeiten der Schulen und der Schulverwaltung, angemessene Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Beispielhaft ist die Beschaffung des digitalen Endgeräts, bei dem im dritten Jahr seines Einsatzes grundlegende Funktionsprobleme noch nicht gelöst worden sind, wie beispielsweise die Freigabe von Apps zum Betrieb aller in den Schulen installierten digitalen Tafeln. Im Senat handhabt man die Einführung von neuer Technik als Beschaffungsentscheidung und übersieht dabei, dass auch beim Einsatz des dienstlichen Endgeräts Probleme auftreten, um deren Bearbeitung sich die Behörde aktiv kümmern müsste. Zudem sind zunächst Rahmenbedingungen zu schaffen, die den nützlichen Einsatz des Geräts in der Schule überhaupt erst ermöglichen (siehe Abbildung). Die Umfrageergebnisse werfen auch die Frage auf, wie weit das Gesamtkonzept tragfähig ist. Die Kritik der Lehrkräfte zeigt: Das dienstliche Endgerät eignet sich aus ergonomischen und funktionalen Gründen nicht als Alleingerät für Lehrkräfte.

Lehrkräfte beteiligen

Es muss eine Lösung gefunden werden, die dem mobilen Arbeiten in der heutigen Zeit entspricht. Dazu gehört der Wechsel zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Endgeräten zu Hause, in der Schule und unterwegs. Sichere Cloudlösungen und ergonomisch voll ausgestat-

tete alternative Arbeitsplätze in der Schule gehören wahrscheinlich dazu. Es muss auch eine Lösung gefunden werden, die die Beschaffungsentscheidungen für die Endgeräte der Schüler*innen (oftmals iPads) berücksichtigt. Wie genau ein tragfähiges Konzept für digitale Endgeräte aussehen kann, sollte unter angemessener Berücksichtigung der Bedarfe von Lehrkräften diskutiert werden. Wie diese einbezogen werden können, wäre eine wichtige Frage. Es bieten sich dafür schulbezogene Beteiligungsprozesse im Rahmen der Schulentwicklung des digitalen Lehrens und Lernens an. Es ist aber sicher auch notwendig, dass die Schulbehörde in Verhandlungen mit der Interessenvertretung das Einsatzkonzept für die dienstlichen Endgeräte revidiert und allgemein die Digitalisierung in der Schule weiterentwickelt.

Unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen erzeugt der Einsatz digitaler Medien unnötigen Stress. Nur durch eine nachdrückliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für das digitale Lehren und Lernen kann der digitale Stress reduziert werden. Die Umfrageergebnisse zeigen einige Ansatzpunkte dafür auf. ■



Umfrageergebnisse und Arbeitspapiere zu Belastungen durch die Digitalisierung in Schule

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



Einfach nur Lehrkraft sein

Wie ein Jahr im Auslandschuldienst den Blick weiten kann und was im deutschen Bildungssystem mit mehr Geld möglich wäre

von Clemens Krapp

Oft hören wir von Kolleg*innen im Alltag, dass sie einfach nur Lehrer*in sein wollen. Ich konnte vor einigen Jahren erfahren, wie gut das wirklich tut und wie einfach es sein kann.

Im Schuljahr 2021/22 war ich Lehrkraft an der Grundschule der Deutschen Schule Lissabon. Ich übernahm die Klassenleitung einer dritten Klasse, wofür ich zwei Abminderungsstunden erhielt. Ein Vollzeitdeputat sind dort 25 Stunden.

Digital und personell gut ausgestattet

In der Vorbereitungswoche bekam ich Schulungen für alle digitalen Systeme. Die IT-Abteilung aus drei Personen kümmerte sich umgehend, wenn mal das Smartboard hakte oder meine E-Mail nicht verschickt werden konnte. Die Organisation der Daten übernahm das sehr gut ausgestattete Sekretariat. Ich brauchte weder Notfallzetteln hinterherrennen noch mich um Fotogenehmigungen kümmern. Im Onlinesystem Weduc wurde alles auf dem aktuellen Stand gehalten, die Genehmigungen wurden direkt angezeigt.

Krankmeldungen und ärztliche Atteste gingen direkt an das Sekretariat. Über unser Online-Klassenbuch Webuntis konnten beide Seiten sehen, wer fehlt, wer entschuldigt ist oder bei wessen Eltern

nachgefragt werden muss. Dies übernahmen die Verwaltungsfachangestellten im Sekretariat.

Wenn es einem Kind mal nicht gut ging, schickte ich es zur Schulkrankenschwester. Diese konnte aufgrund ihrer Expertise entscheiden, was zu tun ist und falls nötig direkt die Eltern anrufen. Ein Sicherheitsdienst kümmerte sich darum, wer das Schulgelände betreten darf und war bei Schwierigkeiten immer ansprechbar. Für den schuleigenen Swimmingpool stand in den warmen Monaten ein*e Rettungsschwimmer*in bereit.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit war in professioneller Hand. Hin und wieder wurde nach schönem Material gefragt, welches auf die Website oder die verschiedenen Social-Media-Kanäle gepackt wurde. Auch dort musste man sich natürlich nicht um Genehmigungen kümmern, das Sekretariat hatte bereits alle Daten.

Von nicht-pädagogischer Arbeit entlasten

Eine tolle Entlastung war auch die sogenannte Procurement-Stelle. Die Kollegin übernahm bei Ausflügen und Klassenfahrten die nicht-pädagogische Organisation. Ich sprach mit ihr ab, wann ich wohin möchte und sie kümmerte sich um den Rest: Buchungen, Zahlungen, Genehmigungen der Eltern. Übrigens: nicht nur musste ich meine eigene Klassenfahrt nicht bezahlen oder vorstrecken, ich bekam die zusätzliche Arbeitszeit auch noch zusätzlich vergütet. Wenn ich für einen Ausflug oder eben die Klassenfahrt Transport brauchte, organisierte dies der Busdienst.

Obwohl ich in dem gesamten Schuljahr keinen einzigen Gewaltvorfall hatte, war es gut, eine Sozialpädagogin an der Seite zu haben, die sich bei Streit um die Kin-

der gekümmert hat. Auch für den einzigen Schüler, der etwas mehr Unterstützung benötigte, hatte ich ein tolles helfendes Umfeld, zum Beispiel die hauseigene Schulpsychologin. Aber auch einfach die Zeit für Absprachen halfen sehr: eine Hand wusste, was die andere tat.

Ich konnte in diesem Jahr verschiedene Methoden und Projekte ausprobieren, auf die Unterstützung toller pädagogischer und nicht-pädagogischer Kolleg*innen setzen und einfach nur Lehrkraft sein. Die Entlastung von nicht-pädagogischen Aufgaben führte bei mir zu einer Arbeitszufriedenheit, die ich vorher und nachher nicht mehr erreicht habe.

Leider hat das Ganze einen Haken: Die anerkannten deutschen Auslandsschulen sind Schulen in privater Trägerschaft, die zur Sicherung von deutschen Schulabschlüssen einen Zuschuss von etwa 30 Prozent für ihre Arbeit vom deutschen Staat bekommen. Die übrigen Gelder müssen die Schulen selbst erwirtschaften. Dies passiert über Schulgeld und Sponsoring. Die Schulen können sich die Schüler*innen über Sprachkenntnisse, Schulgeld und andere Faktoren weitgehend aussuchen. Es handelt sich somit überhaupt nicht um ein inklusives System.

Dennoch zeigt das Beispiel, was auch an staatlichen Schulen in Deutschland mit mehr finanziellen Mitteln, die an der richtigen Stelle eingesetzt werden, möglich wäre. Mehr Lehrer*innen und Erzieher*innen wären für solche Verbesserungen nicht nötig, wenn ein wirklich multiprofessionelles Team für Entlastung sorgt. ■

»Die Entlastung von nicht-pädagogischen Aufgaben führte bei mir zu einer Arbeitszufriedenheit, die ich vorher und nachher nicht mehr erreicht habe.«

Clemens Krapp,
Lehrer an der
Paul-Lincke-Grundschule



Geschrei statt Dialog: Wie Deradikalisierung nicht funktioniert

In den Protesten zum Israel/Palästina-Konflikt treffen oft radikale Positionen aufeinander. Am Beispiel der UdK zeigt sich, dass es dabei in erster Linie um Zuspitzung und weniger um Ausgewogenheit geht

von Tom Würdemann

Es gibt in Deutschland kaum ein Thema, das mehr Polarisierung verursacht als der Israel/Palästina-Konflikt. Obwohl die Relevanz dieses Landstrichs in Vorderasien für das Leben der meisten Menschen hierzulande gering ist, verleitet er mehr als andere die Menschen zu emotionalen Reaktionen und zornigem Bekenntnisdrang.

Jede*r hat eine Meinung, deren Verve oft im umgekehrt proportionalen Verhältnis zur ernsthaften Beschäftigung mit Ländern und Geschichte steht: Je weniger

Menschen in Deutschland tatsächlich der Konflikt persönlich angeht, desto oberlehrerhafter ist oft auch der Ton. Diese Art zu Sprechen steht im Gegensatz zur Dringlichkeit, die der Konflikt für jüdische und palästinensische Menschen hat.

Israel und Palästina als Projektionsflächen

Diesen Israel/Palästina-Fimmel der deutschen Öffentlichkeit könnte man augenrollend tolerieren. Doch das Ganze ist Teil eines tieferen Problems: Die fortgesetzte Emotionalisierung und Ideologisierung von außen haben den 100-jährigen Konflikt stets massiv angeheizt. Beide Seiten haben Schaden davon erhalten, Projektionsfläche der halben Welt zu sein. Das »heilige Land« dreier Weltreligionen wirkt wie eine von Scheinwerfern

angestrahlte Bühne, auf der alles maximale Aufmerksamkeit erhält. Die Tatsache, dass Israel der »Jude unter den Staaten« ist, tut ihr übriges.

Radikale palästinensische Kräfte profitieren davon, dass Antisemit*innen, die große Mehrheit der globalen Linken oder Islamist*innen sich der Unterstützung Palästinas verschrieben haben. Radikale israelische Kräfte dagegen profitieren von christlichen Fundamentalist*innen, US-amerikanischen Konservativen und anti-muslimischen Nationalist*innen (zum Beispiel in Indien oder Europa). Allen diesen Gruppen ist gemein, dass ihr Interesse an dem Konflikt ideologischen Projektionen entstammt. Sie haben kein Interesse an einer Lösung, sondern an der Zuspitzung. Extremistische Akteur*innen in Israel/Palästina finden daher immer genug Verbündete von außerhalb, um Zweifel an ihrem Tun zu zerstreuen.

»Beide Seiten haben Schaden davon erhalten, Projektionsfläche der halben Welt zu sein.«



FOTO: IMAGO IMAGES/ABACA/PRESS

Eine pragmatische Position ist notwendig

Das beste Mittel dagegen ist die betonte Ausgewogenheit. Das heißt nicht, auf menschenfeindliche Positionen mit Toleranz zu reagieren. Es bedeutet: klare Kante gegen Antisemitismus und Rassismus, aber kein Verfallen in radikale Gegenstandspunkte. Der ausgelutschte Spruch von der »goldenen Mitte« ist beim Thema Israel/Palästina ausnahmsweise einmal goldrichtig: In diesem Konflikt haben beide Seiten berechnete Anliegen, beide Seiten haben unfassbaren Schmerz erfahren. Es muss eine pragmatische Lösung gefunden werden, die beiden Seiten ein Leben in Würde ermöglicht.

Rückwärtsgewandte Fantasien von »Großisrael« oder »Ganz Palästina« sind Wahnsinn. Und selbstverständlich stehen sowohl israelische wie auch palästinensische Zivilist*innen unter dem Schutz des Völkerrechts: Sie sind weder pauschal »Siedler« noch »Terroristen«, wie die Vokabeln der Entmenschlichung lauten, mit denen ihnen die Menschlichkeit abgesprochen wird.

Wenn die Weltgemeinschaft eine pragmatische Position zum Israel/Palästina-Konflikt eingenommen hätte, wäre er vermutlich schon gelöst. Nur gut, dass Deutschland sowieso keine entscheidende Rolle spielt in Nahost – so bleibt die Hoffnung auf eine Lösung bewahrt.

Ein Lehrstück nämlich, wie typisch deutsche Debatten zu Israel/Palästina aussehen, lieferte in den letzten Monaten die Universität der Künste Berlin (UdK). Die Debatte fand statt nach dem Motto: Pose vor Pragmatik, und Affekt vor Ausgewogenheit.

Protest als Revolutions-Pose

Am 13. November 2023 hatten um die 100 Aktivist*innen in der Eingangshalle der UdK ein Sit-In veranstaltet. Dieser sollte gegen die Solidarisierung des Direktorats der Hochschule mit Israel nach dem 7. Oktober und gegen das »Schweigen« der Hochschule über die Gewalt der israelischen Gegenoffensive in Gaza mobilisieren. Die Universität solle tätig werden und auf die Bundesregierung einwirken, damit diese einen Waffenstillstand fordere.

Die Aktion wurde von einigen marxistisch-leninistischen Splittergruppen ver-

anstaltet, zu den Organisator*innen zählte der israelische Antizionist Udi Raz. UdK-Präsident Palz, der den Dialog suchte, wurde wiederholt niedergebrüllt. Das Motto der Veranstaltung war: »It's Not Complicated«, als sei der Israel/Palästina-Konflikt über eine einfache Schablone wie den »Siedlerkolonialismus« quasi per Generalschlüssel zu lösen.

Das auffallendste Merkmal der Aktion aber waren die rot bemalten Hände, die die Aktivist*innen in die Höhe hielten. Auf Nachfrage stellten sie diese Symbolik in die Tradition der Proteste gegen den Vietnamkrieg, den Irakkrieg, sowie die Jin-Jiyān-Azadi-Bewegung. Die hysterische Performance mitsamt der überspitzten und irrealen »Forderungen« an die Leitung der UdK steht sprichwörtlich für einen Palästina-Aktivismus, für den das Leid der Menschen in Palästina kaum mehr ist als ein Aufhänger für eine heroische Revolutions-Pose.

Wer die Hamas als »Widerstandsbewegung« ansieht, kümmert sich nicht um die Zivilist*innen in Gaza. In diesen Kontext passt es auch, dass ein Subtext der roten Hände den Protestierenden offenbar entgangen ist: aus jüdisch-israelischer Perspektive weckt das Motiv der »roten Hände« Erinnerungen an einen Mord an zwei israelischen Reservisten während der zweiten Intifada im Jahr 2000, bei dem ein jugendlicher Palästinenser seine blutverschmierten Hände aus einem Fenster heraus fotografieren ließ. Die Sensibilität für solche Fragen des Anstands fehlt chronisch im westlichen pro-palästinensischen Aktivismus.

Eine bizarre Symbolik

Die Hamas unterstützende Kunststudent*innen wären ein idealer Adressat für eine pädagogische Herangehensweise, die anstelle der radikalen Geste die Ausgewogenheit fördern möchte. Aber hier kommen wir zum zweiten Problem: Ausgewogenheit war weit und breit nicht zu sehen. Denn wie ein Lauffeuer verbreitete sich in den deutschen Medien, dass es sich bei den roten Händen möglicherweise um eine bewusste Anspielung auf die Intifada gehandelt habe. WELT, ZEIT, taz und die FAZ verbreiteten diese Darstellung.

Dass das Motiv der »roten Hände« keinerlei Vorläufer im palästinensischen Aktivismus hat (weder auf Englisch noch auf Arabisch), dafür aber sehr wohl in der

klassischen Antikriegsbewegung, entging den Journalist*innen. Und dass die Symbolik selbst mit einem expliziten Transparent – »your silence equals blood on your hands« – von den Protestierenden kontextualisiert wurde, ebenfalls. Und dass vom Judenblut besudelte Hände eine bizarre Symbolik wäre für eine Gruppe, die für einen Waffenstillstand eintritt, fand gleichfalls keine Beachtung.

Noch grotesker ist allerdings, dass einige Monate später – im Februar 2023 – Lehrende der UdK selbst in einem offenen Brief (*Link siehe unten*) ihre Solidarität mit Israel bekräftigten. Und in diesem Brief fand sich erneut die Behauptung, die Demonstrant*innen hätten stolz ihre im symbolischen Blut geschlachteter Juden*Jüdinnen getränkten Hände in die Kamera gehalten.

Es braucht eine mildere Brille

Wie die Lehrenden es bei einem solchen Kommunikationsabbruch mit einer Subgruppe von Studierenden schaffen wollen, deradikalisierend einzuwirken, bleibt ein Rätsel. Die Lehrenden der UdK zogen offenbar ihren eigenen Affekt und Bekennnisdrang dem pädagogischen Auftrag vor. Dieser wäre in Bezug auf problematische Gruppen wie Hamas-sympathisierende marxistische Splittergruppen aber eigentlich bitter nötig. Stattdessen hat die UdK damit den antizionistischen Studierenden das Beste gegeben, was sie sich hätten wünschen können: eine »Lügenkampagne«.

Die Lehre aus den Vorgängen an der UdK Berlin ist daher: Im Umgang mit dem Israel/Palästina-Konflikt ist alles, was radikalisiert oder verschärfend wirkt, fast immer falsch. Wer pädagogisch die Menschen erreichen möchte, muss ein Angebot machen, den Konflikt aus einer milderer Brille zu sehen – und nicht einfach einer radikalen Position eine andere radikale gegenüberstellen. ■



Statement der Lehrenden und Mitarbeitenden gegen Antisemitismus an der UdK Berlin

Tom Khaled Würdemann,
wissenschaftlicher
Mitarbeiter an der
Hochschule für jüdische
Studien Heidelberg



Schützen und nicht strafen

Nach antisemitischen Vorfällen im Zusammenhang mit Berliner Hochschulen hat der Senat das Ordnungsrecht wiedereingeführt. Studierende sollen mit Ordnungsmaßnahmen bis hin zur Exmatrikulation belegt werden können

von Bengt Rüstemeier

Die Forderung nach der Wiedereinführung des Ordnungsrechts rückte spätestens mit dem mutmaßlich antisemitischen gewaltsamen Angriff auf einen jüdischen Studenten der Freien Universität (FU) in die Mitte des Diskurses. Wissenschaftssenatorin Czyborra zeigte sich zunächst zögerlich, gab jedoch nach einer Welle von Rücktrittsforderungen nach. Das Abgeordnetenhaus hat am 26. März einen entsprechenden Gesetzesentwurf des Senats beschlossen.

»Protestaktionen, Vorfälle und gewalttätige Übergriffe im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen um den Nahost-Konflikt« hätten gezeigt, dass zusätzlich zu erneuerbaren befristeten Maßnahmen wie einem Hausverbot, die nach dem Ber-

»Ein Hochschulgesetz, das der Idee des Doppelbestrafungsverbot gerecht wird, überlässt die Bestrafung der Strafgerichtsbarkeit.«

liner Hochschulgesetz bereits zuvor möglich waren, »erweiterte Handlungsoptionen zur Sicherung des geordneten Hochschulbetriebs erforderlich sein können«, begründete der Senat seine Initiative.

Den Tatbestand des »Ordnungsverstoßes« formuliert der Senat wesentlich weiter, als es mit dem alten, bis 2021 geltenden Ordnungsrecht der Fall war. Man wolle sowohl auf der Tatbestandsseite als auch auf der Rechtsfolgenseite eine »höhere Flexibilität« schaffen.

Dass das neue Ordnungsrecht überhaupt geeignet ist, um zügig auf antisemitische Vorfälle zu reagieren, darf gleichwohl bezweifelt werden. Wird es – anders als das bis 2021 geltende Ord-

nungsrecht – tatsächlich angewandt, dürfte das Ordnungsverfahren in nicht wenigen Fällen länger dauern als das Studium der jeweiligen Betroffenen. Bis zur letztinstanzlichen Gerichtsentscheidung dürfte es regelmäßig mehrere Jahre dauern.

Ordnungsrecht trifft legitime Protestkultur

Ganz ohne Wirkung bleibt das Ordnungsrecht trotzdem nicht. Im Gegenteil: Bei Protestaktionen an Hochschulen – zum Beispiel gewerkschaftlichen, Klima- oder Bildungsprotesten, zu denen im Rahmen der demokratischen Protestkultur an Hochschulen eben auch Hörsaalbesetzungen oder das Sprengen einer Gremiensitzung gehören – wird der Tatbestand des Ordnungsverstoßes regelmäßig eröffnet werden.

Zwar wird die Anwendung des Ordnungsrechts durch das Verhältnismäßigkeitsgebot und die gebotene Abwägung mit dem Ausbildungswahlgrundrecht der betroffenen Studierenden einzuschränken sein. Nichtsdestotrotz hängt dann über jeder Protestaktion, die die Unileitung nicht abgesegnet hat, das scharfe Schwert des Ordnungsrechts. Das wirkt sich auch auf die hochschulische Protestkultur aus.

Hochschulen sollen schützen und nicht strafen

Wer die mediale Diskussion um die Wiedereinführung des Ordnungsrechts verfolgt hat, wird bemerkt haben, dass es nicht wenigen vor allem darum geht, zu bestrafen: Wer sich an einer antisemitischen Handlung beteiligt hat, ist für die Uni »untragbar« geworden, soll an der Uni nichts mehr zu suchen haben. Derjenige, der den jüdischen FU-Studenten brutal zusammengeschlagen hat, dürfe



Protestaktion der Kampagne gegen Zwangsexmatrikulation »Hands off Student Rights« am 26. März vor dem Roten Rathaus.

doch nicht »ungestraft« weiterstudieren.

Tut er auch nicht. Er kann mit einem Strafverfahren und einer entsprechenden, von der Strafgerichtsbarkeit ausgesprochenen Strafe rechnen. Ein Hochschulgesetz, das der Idee des Doppelbestrafungsverbot gerecht wird, überlässt die Bestrafung der Strafgerichtsbarkeit.

Der notwendige Schutz von Studierenden und Hochschulmitarbeiter*innen lässt sich bereits jetzt mit entsprechender Gefahrenprognose durch befristete und erneuerbare Maßnahmen wie ein Hausverbot oder den Ausschluss von einer Lehrveranstaltung gewährleisten. Das ist der geeignete und grundrechtskonforme Weg. Eine Sonderstrafgewalt für Hochschulen braucht es dafür nicht. ■



Langfassung des Artikels:
www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/renaissance-einer-schlechten-idee

Bengt Rüstemeier,
Landesausschuss Studierende und Leitungsteam der Abteilung Wissenschaft der GEW BERLIN



»Gewerkschaft und Personalrat gehören zusammen«

Im Herbst werden die Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst neu gewählt. Drei Vorsitzende von Personalräten im Schulbereich stellen sich und ihre Arbeit vor

Die Fragen stellte Christoph Wälz

In allen 13 Regionen und im Gesamtpersonalrat (GPR) ist die GEW BERLIN die mit Abstand stärkste Kraft in den Beschäftigtenvertretungen. Derzeit werden auf Mitgliederversammlungen die Wahllisten der GEW aufgestellt. Die Gewerkschaft hat eine große Verantwortung, die kompetente Arbeit der Personalräte und Frauenvertreterinnen weiterhin abzusichern und auszubauen. Zentrale Positionen sind dabei die Vorsitzenden der örtlichen Personalräte (PR) und des Personalrats der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen (PRzBS). Sie tragen die Gesamtverantwortung für die Verteidigung der Rechte von jeweils mehreren tausend Beschäftigten.



Ralf Böttcher
Vorsitzender des PR Spandau

Wie bist du PR-Vorsitzender geworden?

Als vor einem Jahr unsere langjährige Vorsitzende in den Vorstand des GPR gewechselt ist, hat sich unser Gremium entschieden, mir den verantwortungsvollen Posten des Vorsitzes zu übertragen. Personalratsarbeit ist immer Gremienarbeit, es gibt keine einsamen Entscheidungen. Wichtig ist, dass der Vorsitzende die Gremiumspositionen repräsentiert und so machtvoll wie es das Personalvertretungsgesetz (PersVG) hergibt, die Interessen der Beschäftigten vertritt.

Welchen besonderen Erfolg habt ihr in der laufenden Wahlperiode erzielt und was habt ihr euch für die kommende Wahlperiode vorgenommen?

Einer unserer Erfolge war die breitere Außenwirkung durch unsere umfassende Homepage. Dieser Service wird von vielen Kolleg*innen sehr geschätzt. Da eine erhebliche Anzahl sehr erfahrener Gremiumsmitglieder ausgeschieden ist, wird in der nächsten Wahlperiode die professionelle Einarbeitung der Neuen die große Herausforderung sein. Außerdem gibt es immer den Anspruch, die hohen Standards, die wir erreicht haben, aufrecht zu erhalten.

Was muss sich an Schulen dringend ändern?

Die Personalsituation, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, die Bewegungsmöglichkeiten der Schulen und Schulleitungen müssen so entwickelt werden, dass die Tätigkeiten der Pädagog*innen Traumberufe werden und sich Kolleg*innen nichts Schöneres vorstellen können, als in Funktions- und Schulleitungsstellen zu arbeiten.

Was würdest du gerne an Personalratsarbeit ändern?

Ich wünsche mir starke GEW-Betriebsgruppen an unseren Schulen und viele Kolleg*innen, die sich um Listenplätze für die PR-Wahlen bewerben, um zu einem personell stark ausgestatteten Gremium zu kommen. Nach meinen persönlichen Erfahrungen ist die PR-Arbeit seit 12 Jahren für mein Berufsleben immer eher eine Bereicherung als eine zusätzliche Belastung gewesen.

Warum sollten Beschäftigte bei den Wahlen im Herbst die GEW-Listen wählen?

Unsere Gewerkschaft ist die durchsetzungsmächtigste Lobby der Interessen der an Schule tätigen Berufsgruppen. Ohne

starke GEW-Fraktionen in den Personalräten würde es mit der Wächter- und Kontrollfunktion und der demokratischen Interessenvertretung im Bereich der Senatsverwaltung traurig aussehen.

Bitte ergänze folgenden Satz:

Öffentlicher Dienst in Berlin... hat starke Beschäftigte, die unter teils widrigen Bedingungen dafür sorgen, dass die Stadt leidlich funktioniert.



Tamara Gerth
Vorsitzende des PR der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen

Wie bist du PR-Vorsitzende geworden?

Ich wurde vor zwei Jahren Vorsitzende des PRzBS. Vorher hatte ich mich bereits eine längere Zeit in sehr viele Sachgebiete der Personalratsarbeit eingearbeitet und habe mir dadurch einen Überblick erworben. Ich finde es wichtig, dass in einem stark von Frauen geprägten Bereich eine Frau eine solche Funktion ausübt.

Was kannst du in deiner Position für die Beschäftigten bewirken?

Ich erfahre die Bestätigung, vieles für unsere Beschäftigten in ihrem Sinne erkämpfen zu können. Wir bringen regelmäßig Sachverhalte auf das Tableau, die entweder für eine Berufsgruppe oder grö-

GEW-MITGLIEDERVERSAMMLUNGEN ZUR AUFSTELLUNG DER WAHLLISTEN FÜR DIE PERSONALRATSWAHLEN

13. MAI 18.00 UHR **Charlottenburg-Wilmersdorf**, GEW-Haus
14. MAI 18.00 UHR **Mitte**, GEW-Haus
16. MAI 17.00 UHR **Spandau**, Peter-Härtling Grundschule, Flankenschanze 20, 13585 Berlin
22. MAI 17.00 UHR **Neukölln**
29. MAI 17.30 UHR **Marzahn-Hellersdorf**, Otto-Nagel-Gymnasium, Schulstr. 11, 12683 Berlin
30. MAI 18.30 UHR **Pankow**, Grundschule am Wasserturm, Tino-Schwierzina-Str. 66, 13089 Berlin

ßere Gruppe von Beschäftigten geklärt werden müssen oder versuchen – in teilweise zähen Verhandlungen mit der Dienststelle – Einzelangelegenheiten von Beschäftigten in ihrem Sinne zu beeinflussen. Gerade in unserem Personalrat spiegelt sich die »bunte Welt« des Arbeitslebens wider, sei es bei der grundsätzlichen Eingruppierung eines Schullhallenwerts bis hin zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei umfassenden Baumaßnahmen.

Was muss sich an Schulen dringend ändern?

Immer mehr Schul- und Abteilungsleitungen unserer großen OSZ verstehen sich als Verwaltungsmenschen. Es wird nicht auf Augenhöhe mit den Kolleg*innen kommuniziert. Zusammen mit dem Mangel an Lehrkräften und auch unterrichtsnah Beschäftigten führt das dazu, dass sich viele Kolleg*innen allein gelassen fühlen und Schulentwicklung auf der Strecke bleibt. Dieser Kommunikationsstil muss sich dringend ändern.

Was würdest du gern an der PR-Arbeit ändern?

Unser Kerngeschäft ist die Beratung der Kolleg*innen. Wir vermitteln bei Konflikten, stehen kranken Beschäftigten bei, erfahren viel von Problemen, Sorgen und Nöten. Es wäre wünschenswert, dass auch Menschen im Personalrat Angebote wie Supervision nutzen können. Mit der Ressource Beschäftigter muss achtsam umgegangen werden.

Warum sollten Beschäftigte bei den Wahlen im Herbst die GEW-Listen wählen?

GEW und Personalratsarbeit gehören zusammen wie Herz und Verstand! Es ist unerlässlich, sich gegenüber dem Dienst-

herrn, der Verwaltung und der Politik gegen steigende Belastungen und Arbeitsverdichtung, für eine bessere Personalausstattung und für Vergütungs- und Besoldungserhöhungen einzusetzen. In unserem Personalrat ist es Tradition, intensiv Gewerkschaftsarbeit zu unterstützen.

Bitte ergänze folgenden Satz:

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Behörde ist... gesetzlich festgeschrieben und sollte nicht nur einseitig von der Behörde erwartet, sondern ausgewogen zwischen allen Beteiligten gelebt werden.



Annekathrin Pester
Vorsitzende des PR Lichtenberg

Warum bist du Vorsitzende eines Personalrats?

Seit meiner Tätigkeit als Lehrerin an Berliner Schulen ab 1994 bin ich aktives GEW-Mitglied und habe mich für meine Kolleg*innen engagiert und eingesetzt. Die Zusammenarbeit mit meinen PR-Kolleg*innen ist kollegial, vielfältig und bereichernd. Wir unterstützen uns gegenseitig sehr. Es macht mir große Freude, den Vorsitz eines so tollen Teams inne zu haben und gemeinsam immer wieder etwas zu erreichen.

Was kannst du in deiner Position für die Beschäftigten bewirken?

Täglich beraten wir Kolleg*innen zu Problemen in der Kommunikation, Fragen zu Mehrarbeit, Teilzeit, Ruhestand, Verbeamtung, Eingruppierung, Umsetzung und vielen weiteren Themen. Wir sind auch Seelsorge- und Kummertelefon.

Was muss sich an Schulen dringend ändern?

Wir brauchen dringend mehr ausgebildete Kolleg*innen, mehr Räumlichkeiten, eine Behebung des Sanierungsstaus. Außerdem fehlt es an der Unterstützung durch zusätzliches Personal wie Psycholog*innen, Sozialpädagog*innen, Krankenpfleger*innen, IT-Spezialist*innen, wenn die Schule weiterhin so viele Aufgaben neben dem Unterricht übernehmen soll. Auch sollten die Grundschulen den Oberschulen im Hinblick auf die Ausstattung mit Funktionsstellen und Poolstunden angeglichen werden, für die Umsetzung der Inklusion müssen endlich echte Voraussetzungen geschaffen werden, es braucht einen Betreuungsschlüssel für die Erzieher*innen, ich weiß gar nicht wo ich anfangen und aufhören soll.

Was würdest du gern an der PR-Arbeit ändern?

Die PR-Arbeit ist immer umfangreicher und vielschichtiger geworden. Im Zeitalter der Digitalisierung wünsche ich mir auch für den PR eine adäquate Ausstattung mit qualitativ und quantitativ ausreichendem Equipment. Das neue Zeitalter hat bei uns noch nicht Einzug gehalten.

Warum sollten Beschäftigte bei den Wahlen im Herbst die GEW-Listen wählen?

Die GEW ist die Gewerkschaft im Bildungsbereich, die sich aktiv für die Interessen unserer Beschäftigten engagiert. Wir sind viele, wir sind gut organisiert, wir schulen unsere Mitglieder, wir bieten eine sehr gute Rechtsberatung und Rechtsschutz im Klagefall.

Bitte ergänze folgenden Satz:

Gewerkschaft und Personalrat... gehören zusammen wie Topf und Deckel, ohne meine Gewerkschaft lassen sich etliche Probleme nicht lösen. ■

Christoph Wälz,
verantwortlicher Redakteur der bbz



Sportliche Meilensteine und ein Berliner Weltmeister

Bei den Gay Games in Mexiko konnte ein GEW-Kollege dank des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes erneut mehrere Titel im Tanzsport erringen

von Gregor Menz

Im November 2023 fanden zum elften Mal die Gay Games statt, dieses Mal in Guadalajara, der größten Stadt des mexikanischen Bundesstaates Jalisco. An diesem weltweit beachteten Großereignis nahmen mehr als 4.000 Athlet*innen der LGBTQ+ Community, Künstler*innen und Musiker*innen aus der ganzen Welt teil. Es handelt sich daher um die größte internationale Sport- und Kulturveranstaltung, welche überwiegend, aber nicht nur, von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Personen organisiert wird. Selbstverständlich durften da auch einige Berliner*innen nicht fehlen.

Die meisten Aktiven identifizieren sich mit der LGBTQ+ Gemeinschaft, dennoch stehen die Spiele allen offen. Die Wettkämpfe reichen teilweise bis zu olympischem Niveau und sind mit über 30 Sportarten breit aufgestellt. Vom Wasserspringen, Schwimmen und verschiedenen Teamsportarten bis hin zum Tanzen und

Skateboarding findet sich etwas für jeden Geschmack.

Sport für Vielfalt

Die Idee stammt aus den USA. 1982 fanden die ersten Gay Games in San Francisco statt. Damals wie heute basieren sie auf der Idee der Verständigung, der Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion durch Sport und Kultur. Sie werden alle vier Jahre ausgetragen und zu den Gastgeberinnen zählten Städte wie Vancouver, Amsterdam, Chicago und Paris.

Guadalajara gilt inzwischen als eine der queeren Metropolen Lateinamerikas. In den letzten Jahrzehnten hat sich dort eine Szene und Akzeptanz entwickelt, die San Francisco oder New York City ähneln soll. LGBTQ+ Personen aus ganz Mexiko sehen die Stadt als Anziehungspunkt, nicht zuletzt da es eine liberale Groß-

stadt ist, die in einem Bundesstaat liegt, der Gesetze zu Hassverbrechen verabschiedet hat und in welchem gleichgeschlechtliche Ehen seit 2016 legal sind.

Aus sportlicher Sicht war die Veranstaltung daher auch ein großer Erfolg. Leider konnten der Ablauf und die Organisation dieser Großveranstaltung nicht immer mit den Leistungen der Athlet*innen mithalten. Statt ihrem Ruf als queere Metropole gerecht zu werden, fanden die meisten Ereignisse weitestgehend unbeachtet und auch unbeworben im Stadtbild statt. Kaum Anzeichen fanden sich in Guadalajara, dass ein internationales Sportereignis stattfindet. Veranstaltungen wurden an den Stadtrand gelegt und kein Rainbow Village wurde eingerichtet.

Berliner Tanzpaare errangen Erfolge

Jedenfalls konnten sich die Berliner Leistungstänzer*innen auf den Sport fokussieren. In einem zu einem Tanztheater umgebauten Tanzsaal fanden die Wettbewerbe in einem würdigen Rahmen statt und Spitzenleistungen folgten. Die Berlinerinnen Tania und Ines Dimitrova wurden neue Weltmeisterinnen im Showdance der Frauenpaare. Das erfolgreichste Männerpaar dieser Gay Games wurden die Berliner Thomas Bensch und Simone Biagini. Sie zeigten sich in Guadalajara in Top-Form und konnten ihre WM-Titel von 2018 in der Kombination und den Lateintänzen verteidigen und einen ersten Titel in den Standardtänzen hinzufügen.

Mit dem Erringen der Weltmeistertitel wurden nicht nur die persönlichen jahrelangen Anstrengungen der Athlet*innen belohnt. Auch der Einsatz der GEW-Landesrechtsschutzstelle wurde einmal auf eine andere Weise mit Erfolg belohnt. Die Teilnahme unseres Mitglieds Simone Biagini stand nämlich zunächst auf der Kippe und hätte fast aufgrund »schulorganisatorischer Gründe« nicht stattfinden sollen.

Obwohl bekannt war, dass unser Mitglied neben seiner Tätigkeit als Lehrer außerdem ein in der nationalen und internationalen Equality-Tanzszene profilierter Leistungssportler in verschiedenen Disziplinen des Tanzsports und mehrfacher Titelträger ist, wäre er fast nicht gefahren. Zunächst wurde nämlich der gemäß § 28 TV-L beantragte unbezahlte Sonderurlaub abgelehnt, obwohl eine offizielle Berufung zum Leistungskader im Rahmen der Gay Games XI in Guadalajara



Thomas Bensch und Simone Biagini sind Weltmeister im Equalitytanzsport der Männerpaare.

»Erst die Intervention des GEW-Landesrechtsschutzes führte zu einem Umdenken und letztlich zu einer Genehmigung des Sonderurlaubs«

als Vertreter des Deutschen Verbandes für Equality-Tanzsport vorlag. Jahre an Vorbereitung und finanzielle Aufwendungen in erheblicher Höhe wären beinahe an bürokratischem Unwillen gescheitert. Eine »zwingende Veranlassung« wurde nicht gesehen. Ein »dienstliches Interesse« bestehe ebenfalls nicht.

Sonderurlaub für Sportveranstaltungen

Erst die Intervention des GEW-Landesrechtsschutzes führte zu einem Umdenken und letztlich zu einer Genehmigung des Sonderurlaubs. Zunächst gelang die Klarstellung, dass die Frage der »zwingenden Veranlassung« keine relevante rechtliche Größe sei und auch, dass Sonderurlaub keinem dienstlichen Interesse dienen müsse. Weiterhin konnte sogar dargestellt werden, dass es sich bei den Gay Games um eine Veranstaltung gemäß § 4 der Berliner Sonderurlaubsverordnung handelt. Sonderurlaub kann demnach für die Teilnahme an Sportveranstaltungen, die im von der Senatssportverwaltung anerkannten besonderen Interesse des Landes Berlin liegen, sogar unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Eine derartig große Veranstaltung wie die Gay Games haben natürlich auch eine

Repräsentationswirkung und es entspricht daher dem besonderen Interesse des Landes Berlin, positiv von der Außenwirkung zu profitieren. Im Zweifel ist eine Stellungnahme der Senatsverwaltung für Inneres und Sport einzuholen.

Interessant dürfte in dem Zusammenhang noch sein, dass eine Versagung aufgrund »dienstlicher Belange« ebenfalls nicht in Betracht kam. Die Ablehnung beruhte im Wesentlichen darauf, dass ein einzelner Lehrer nicht für die Dauer von zwei Wochen zu ersetzen sei. Dies wäre nachteilig für die Schulorganisation und die Schüler*innen. Dies ist indessen immer bei dem Wegfall einer Lehrkraft so. Jeder Sonderurlaub ließe sich so ablehnen, was letztlich zum Leerlaufen der Norm führen würde und im Übrigen auch eine fehlerhafte, rechtsmissbräuchliche Ermessensausübung darstellen dürfte.

2026 wird es entspannter

Dass zudem in Berlin eine Verschärfung des Problems aufgrund des Lehrkräftemangels als Dauerzustand vorliegt, ändert ebenfalls nichts daran. Für ein Systemversagen des Landes, ausreichend Lehrkräfte zu besetzen, kann letztlich nicht der Einzelne verantwortlich gemacht werden. Den mit der Gewährung von Sonderurlaub verbundenen Verwaltungsmehraufwand hält beispielsweise das LAG

SONDERURLAUB

Nach § 28 TV-L können Arbeitnehmer*innen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. § 29 TV-L regelt bezahlte Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung, zur Erfüllung von staatsbürgerlichen oder gewerkschaftlichen Pflichten und in sonstigen dringenden Fällen. Auch Verpflichtungen nach dem Berufsbildungsgesetz und für die Tätigkeit der Sozialversicherungsträger fallen darunter.

Die Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter aus besonderen Anlässen (Sonderurlaubsverordnung Berlin – SurIVO) gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer*innen (Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen). In § 4 Absatz 1 Nr. 5 heißt es, dass Beamten unter anderem für die Teilnahme an Sportveranstaltungen, die im von der für den Sport zuständigen Senatsverwaltung anerkannten besonderen Interesse des Landes Berlin liegen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden kann, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 4. Dezember 1996 auch für zumutbar (2 Sa 423/96). Auch das BAG hält die Argumentation, dass aufgrund eines Sonderurlaubs eine Stelle gegebenenfalls nachzubeseetzen wäre, ebenfalls nicht für einen alleinigen wichtigen Grund, den Antrag zu verneinen (Urteil vom 12. Januar 1989 – 8 AZR 251/88).

Für die nächsten Gay Games können wir die Senatsverwaltung allerdings beruhigen. Die Unterrichtsversorgung wird von der Titelverteidigung nicht beeinträchtigt werden. Denn die Gay Games XII im spanischen Valencia finden 2026 während der Berliner Sommerferien statt. ■

Gregor Menz,
Landesrechtsschutzstelle
der GEW BERLIN



Über Propaganda, Meinungsfreiheit und die Freiheit der Lehre

An russischen Schulen kommen kritische Lehrkräfte stark unter Druck. Unser Autor unterrichtet in Moskau. Er beleuchtet das Spannungsfeld aus staatlicher Propaganda und verordneter Neutralitätspflicht aus gewerkschaftlicher Perspektive

von Maksim Iwanow*

Wenn die russischen Behörden von Propaganda an Schulen sprechen, dann meinen sie nicht ihre eigene Kriegspropaganda, sondern kritische Äußerungen von Lehrkräften. Im Kern geht es hier um die Freiheit der Lehre, das heißt um das Recht der Lehrkräfte, ihre Ansichten frei zu äußern, einschließlich politischer Ansichten. Und überhaupt, ist das Lehren nicht immer Propaganda im weitesten Sinne des Wortes? Denn worüber eine Lehrkraft auch spricht, sie drückt unweigerlich ihre Meinung aus und bietet den Schüler*innen ihre Sicht der Welt an.

Um dies zu verstehen, ist es notwendig, auf die Geschichte der sowjetischen und postsowjetischen Schule zu schauen.

»Lehrkräfte wollen das Recht haben, mit Schüler*innen über aktuelle Themen zu diskutieren, ohne befürchten zu müssen, der politischen Agitation bezichtigt zu werden.«

Bis Mitte der 1980er Jahre wurde die ideologische und politische Erziehung als selbstverständlicher Bestandteil aller Bildungsprogramme angesehen. Alle Lehrkräfte waren verpflichtet, im Unterricht und in der außerunterrichtlichen Bildungsarbeit systematisch kommunistische Ideen zu propagieren. Diese Pflicht wurde zur reinen Formsache und missfiel den Kindern und ihren Eltern. Alle träumten von einer Befreiung vom ideologischen Druck der Kommunistischen Partei. Die

einfachste und richtigste Lösung schien die vollständige Entideologisierung und Entpolitisierung der Schule zu sein.

Anspruch einer ideologischen Neutralität

Dies erklärt, warum im ersten postsowjetischen Bildungsgesetz (1992) Formulierungen wie diese vorkommen: es gäbe »Freiheit und Pluralismus im Bildungswesen«, der Unterricht habe »säkularen Charakter«, »die Schüler*innen aller Bildungseinrichtungen haben das Recht auf Gewissensfreiheit, Information, freie Äußerung ihrer eigenen Meinungen und Überzeugungen«, ein »Zwang für Studierende und Schüler*innen, sich gesellschaftlichen oder politischen Organisationen, Bewegungen und Parteien anzuschließen«, sei unzulässig. In Verbindung mit der Verfassung der Russländischen Föderation, die die weltanschauliche Vielfalt und das Verbot einer staatlichen oder obligatorischen Ideologie festschreibt, sollten diese Artikel des Bildungsgesetzes die Möglichkeit eines ideologischen Drucks auf Schüler*innen und Lehrkräfte eigentlich ausschließen.

Bereits Mitte der 1990er Jahre wurde jedoch deutlich, dass die Idee einer »Schule außerhalb der Politik« nicht realisierbar ist. Einerseits ist es für die Behörden selbstverständlich, die Schulen zu nutzen, um die Art von Bürger*innen zu erziehen, die sie brauchen. Der Staat, vertreten durch den Föderalen Expertenrat des Bildungsministeriums, prüft Schulbücher, stellt eine Liste der zugelassenen Bücher auf und finanziert deren massenhafte Anschaffung durch die Schulen. Das staatliche Föderale Institut für Pädagogische Diagnostik, das die zen-

tralen Abschlussprüfungen entwickelt und durchführt, hat einen noch größeren Einfluss auf Inhalte der Bildung. Dies zeigte sich bereits während des ersten Tschetschenienkriegs (1994-96) und dann während der Diskussionen über ein verpflichtendes Schulfach »Grundlagen der orthodoxen Kultur« an allgemeinbildenden säkularen Schulen (2006-08).

Ausrichtung der Bildungsinhalte umstritten

Andererseits wollten viele Lehrkräfte das Recht haben, mit Schüler*innen über aktuelle Themen des Lebens zu diskutieren, ohne befürchten zu müssen, der politischen Agitation bezichtigt zu werden. Im Jahr 2007 entstand die Bewegung »Lehrkräfte für Meinungsfreiheit«, die zwei wichtige Erfolge erzielte: erstens wurde der geplante Religionsunterricht durch einen säkularen Kurs »Grundlagen der religiösen Kultur und der säkularen Ethik« ersetzt, der aus sechs Modulen besteht und den die Schüler*innen nach dem Ermessen ihrer Eltern belegen können (Grundlagen der orthodoxen, der islamischen, der buddhistischen oder der jüdischen Kultur, Grundlagen der religiösen Kulturen der Völker Russlands oder Grundlagen der säkularen Ethik); zweitens wurde ein eigentlich geplanter militärischer Grundausbildungskurs 2008 doch nicht eingeführt.

Mit dem neuen Bildungsgesetz haben die Behörden 2012 schließlich ein Verbot für Lehrkräfte verankert, Gespräche über gesellschaftspolitische Themen zu führen:

»Pädagogischen Fachkräften ist es untersagt, pädagogische Aktivitäten für politische Agitation dafür zu nutzen, Schüler*innen zu zwingen, politische, religiöse



Dieses Bild wurde uns von einer in Berlin lebenden ukrainischen Künstlerin zur Verfügung gestellt.

»Wenn die russischen Behörden von Propaganda an Schulen sprechen, dann meinen sie nicht ihre eigene Kriegspropaganda, sondern kritische Äußerungen von Lehrkräften.«

oder andere Überzeugungen anzunehmen oder abzulehnen, zu sozialem, rassischem, nationalem oder religiösem Unfrieden anzustiften, Agitation zu betreiben, die die Ausschließlichkeit, Über- oder Unterlegenheit von Bürger*innen aufgrund ihrer sozialen, rassistischen, nationalen, religiösen oder sprachlichen Zugehörigkeit oder ihrer Einstellung zur Religion behauptet, einschließend der Weitergabe falscher Informationen über die historischen, nationalen, religiösen und kulturellen Traditionen der Völker an Schüler*innen, wie auch der Aufruf der Schüler*innen zu Handlungen, die der Verfassung der Russländischen Föderation widersprechen.«

Lehrkräfte unter Druck

Diese extrem weit gefassten Formulierungen (»Anstiftung zu Unfrieden«, »Weitergabe falscher Informationen«) können für jede beliebige Aussage verwendet werden. So wurde beispielsweise 2013 eine gewerkschaftlich aktive Geschichtslehrerin wegen kommunistischer Propaganda in einer 8. Klasse entlassen. Sie hatte vor ihren Schüler*innen Lenin zitiert. Damals gelang es der Gewerkschaft, ihre Wiedereinstellung vor Gericht zu erwirken. Heutzutage würde ein Gericht einer solchen Klage wahrscheinlich nicht mehr stattgeben.

Gleichzeitig wird der gesamte Bildungsinhalt immer ideologischer und politischer, obwohl dies von niemandem offiziell anerkannt wird. Durch die verordnete Neutralitätspflicht haben Lehrkräfte keine Möglichkeit, sich dazu zu verhalten und ideologische Bildungsinhalte als Propaganda zu entlarven. Was sollen wir als gewerkschaftliche Aktivist*innen in einer solchen Situation tun?

Langfristig ist es notwendig, Änderungen im Bildungsgesetz anzustreben. Die Schule sollte offen sein für das Leben, für verschiedene ideologische und politische Einflüsse, damit die Kinder an Diskussionen teilnehmen und sich so ihre eigene Position bilden können. Man darf Lehrkräften nicht unter dem Vorwand, die Kinder vor dem schlechten Einfluss einer propagandistischen Lehrkraft zu schützen, die Meinungsfreiheit entziehen.

Verteidigung der Meinungsfreiheit

Was die Taktik für die nahe Zukunft angeht, so besteht unsere Hauptaufgabe jetzt darin, Kriterien zu formulieren, um »Agitation« und »Nötigung« von der Meinungsäußerung, die eine der im Bildungsgesetz aufgeführten Freiheiten der Lehre ist, zu unterscheiden, um so kritische Lehrkräfte zu verteidigen, die der Agita-

tion beschuldigt werden. Ausgehend von den Erfahrungen, die von aktiven Gewerkschafter*innen gesammelt wurden, können wir die folgende Argumentation vorbringen.

Das Gesetz verbietet Agitation im Rahmen von Bildungsaktivitäten, vor allem im Unterricht. Es verbietet auch jede Form von Zwang und Druck auf Schüler*innen. Zum Beispiel ist es verboten, die Note einer Schülerin herabzusetzen, weil sie mit der Lehrkraft nicht einverstanden ist. Schließlich ist es verboten, zu täuschen, das heißt den Schüler*innen einen Standpunkt als den einzig richtigen anzubieten. Es ist jedoch möglich, seine Meinung zu äußern, wenn dies nicht im Unterricht geschieht, wenn die Lehrkraft die Schüler*innen nicht zwingt, ihr zuzustimmen, und wenn die Meinung der Lehrkraft als eine von vielen gleichberechtigten Meinungen dargestellt wird.

Pädagogische Verantwortung

Es gibt noch einen weiteren wichtigen Punkt zu beachten. Die wichtigsten Lebenseinstellungen erhalten die Kinder nicht von Lehrkräften, sondern von ihren Eltern. Da wir nicht wissen, welche Ansichten die Eltern unserer Schüler*innen vertreten, müssen wir äußerst vorsichtig sein, um nicht eine Konfliktsituation in der Familie zu provozieren. Hier sollte der gleiche Grundsatz wie in der Medizin gelten: »Schade nicht«. Seit mehreren Jahren versuchen wir, diesen Ansatz nicht nur den Lehrkräften, sondern auch denjenigen Elternverbänden zu vermitteln, die wie wir die Meinungsfreiheit der Schüler*innen schützen wollen. ■

Der Text wurde aus dem Russischen übersetzt von Christoph Wälz.

** Der Name wurde geändert und ist der Redaktion bekannt.*

Maksim Iwanow, Lehrkraft und aktiver Gewerkschafter an einer Schule in Moskau

Bildungsgewerkschaften in DDR und Wendezeit

Die politischen Umbrüche 1989/90 zogen sich auch durch Bildungseinrichtungen und Gewerkschaften der DDR. Der Weg zu einer neuen Bildungslandschaft war voller Herausforderungen

von Dieter Haase

Die Ausführungen über die Zeit der Wende beziehen sich hauptsächlich auf Berlin. Sie sind nicht mit der Situation und der Gründung von GEW-Landesverbänden auf dem Gebiet der ehemaligen DDR zu vergleichen. Berlin spürte die Vereinigung schneller, beeinflusst von der Durchmischung, den frühen kommunalen Wahlen im Mai 1990 in Ostberlin und der Doppelregierung von Ostberliner Magistrat und Westberliner Senat ab dem 3. Oktober 1990. Die Wahlen für ganz Berlin erfolgten im Dezember 1990. Es war eine Herausforderung für alle.

Die Stimmung in Berlin

Bevor ich zu den Ereignissen ab dem 9. November 1989 komme, werde ich ganz kurz die Stimmung in Berlin vor diesem einschneidenden Datum aus meiner Sicht darstellen.

Der Exodus in den Westen von DDR-Bürger*innen und deren Kindern war in der Wirtschaft, in den Schulen und Kitas zu spüren. Die monatlichen Proteste gegen die Wahlfälschungen vor Kirchen oder auf öffentlichen Plätzen waren nicht zu übersehen. Veranstaltungen in den Kirchen zogen immer mehr Menschen an. Die Entthronung Erich Honeckers durch Egon Krenz und das Politbüro machte dann jedem klar, dass die DDR vor einem Wendepunkt steht. Die Lehrkräfte sollten am Sonnabend, dem 4. November 1989 nicht dem Aufruf zur Demonstration für einen demokratischen Neuanfang folgen, sondern in die Schulen kommen. Es gab keine Reaktion gegenüber denen, die der Anweisung nicht folgten. Diskussionen über das Bildungssystem in der DDR und Gedanken über Veränderungen waren präsent, nicht flächendeckend, aber vorhanden. Zum 9. November hatte eine Gruppe von Wissenschaftler*innen, Ärzt-

*innen und Menschen, die Veränderungen wünschten, in die Kongresshalle neben dem Haus des Lehrers am Alex eingeladen. Ich war gebeten worden, auf mögliche Bildungsfragen einzugehen. Der Saal war übervoll und der Unmut über gesellschaftliche und ideologische Themen, Kindertagenerziehung und Schulen wurde unverblümt geäußert. Es war ein Anfang, aber die Situation änderte sich nach einer gewissen Zeit, der Saal leerte sich kontinuierlich. Diejenigen, die vorne saßen, konnten sich den Aufbruch nicht erklären und die Veranstaltung wurde dann früher als geplant beendet. Keiner der Anwesenden hatte den Mut gefunden, laut in den Saal zu rufen: »Die Mauer ist auf«. Mit der Maueröffnung war der Niedergang der DDR nicht mehr aufzuhalten.

Doch wie hatte alles begonnen? Der Berliner Lehrerverband war 1936 auf Weisung des Nationalsozialistischen Lehrerbundes (NSLB) aufgelöst worden. Im August 1945 wurde der Berliner Verband der Lehrer und Erzieher (BVL) als Rechtsnachfolger neugegründet. Nach dem ersten Kongress des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB) im Februar 1946 wurde die Gewerkschaft der Lehrer und Erzieher im Sommer 1946 gegründet und 1950 in Gewerkschaft Unterricht und Erziehung (GUE) umbenannt. Der BVL löste sich 1948 vom FDGB und trat als eigenständige Gewerkschaft der Unabhängigen Gewerkschaftsopposition (UGO) bei. Nach dem Beitritt des BVL in die GEW als Dach-

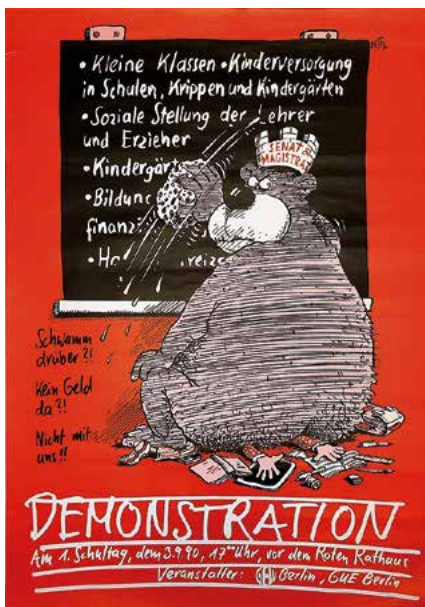
SERIE – GESCHICHTE DER GEW



Kundgebung vor dem Haus des Lehrers 1990

»Keiner der Anwesenden hatte den Mut gefunden, laut in den Saal zu rufen, die Grenze ist auf; der Niedergang der DDR war nicht mehr aufzuhalten.«

FOTO: PRIVAT



organisation im Mai 1950 existierte er bis 1968 weiter unter diesem Namen. Seither trägt die Organisation den Namen GEW BERLIN.

Die GUE war nicht unabhängig, die politische Führungsrolle der SED wurde anerkannt. Die Beschlüsse des FDGB-Bundesvorstandes mussten verpflichtend umgesetzt werden und Einzelgewerkschaften übernahmen die Rolle der aufgelösten Betriebsräte. In der DDR gab es kein Streikrecht. Die Zentralvorstände der Gewerkschaften verhandelten mit den Ministerien über arbeitsrechtliche Fragen. Die GUE existierte in der DDR bis zu ihrer Auflösung mit Wirkung vom 31. Oktober 1990. Die Berliner GUE-Mitglieder und die Mitglieder der im Januar 1990 neu formierten Gewerkschaft Wissenschaft traten im Herbst 1990 in die GEW BERLIN ein.

Forderung nach grundlegenden Reformen

Die Wochen nach der Maueröffnung fühlten sich unwirklich an. Der Alltag in Schulen und Kindergärten lief weiter und gleichzeitig war das ganze Berlin für alle offen. Der Wehrunterricht wurde abgeschafft und die Staatsbürgerkunde sollte auslaufen. Viele Lehrkräfte versuchten auf die neue Situation in den Klassenzimmern zu reagieren und offen die Probleme zu diskutieren, andere reagierten hilflos oder machten Unterricht nach Vorschrift. In den Lehrerzimmern wurde diskutiert, wie es weiter gehen sollte. Es wurde die Trennung der Bildung von den politischen Massenorganisationen gefordert. Keine Einflussnahme der SED in den Schulen, mehr Mitsprache der an Bildung Beteilig-

ten und Entscheidungen auf Ebene der Schulen wurden verlangt. Es gab erste Kontakte zu Schulen in Westberlin.

Die Abteilung Volksbildung in den Bezirken, aber auch die Hauptamtlichen der GUE schienen abgetaucht. Es gab schon Ende 1989 einige marginale Zugeständnisse des Ministeriums in Sozialfragen als Ergänzungen zum Rahmenkollektivvertrag, aber das änderte nichts an der Situation. Der Rahmenkollektivvertrag regelte die Arbeitsbedingungen, die Löhne und Gehälter, Urlaub, freie Tage und vieles mehr, weil es keinen Tarifvertrag gab. Der Rahmenkollektivvertrag war ein Ergebnis von Gesprächen zwischen den Zentralvorständen der Gewerkschaften und den zuständigen Ministerien auf Grundlage von Beschlüssen der SED. Die Fassung von 1980 war gültige Grundlage mit entsprechenden Ergänzungen für die Volksbildung. Veränderungen gab es zum 1. März 1990, es wurde eine Klassenleiterstunde zusätzlich zur Verfügung gestellt und die Altersermäßigung und Hausarbeitstage wurden erweitert. Dies waren nicht die von den Beschäftigten erwarteten Verbesserungen.

Nach dem Rücktritt der GUE-Vorsitzenden Helga Labs Anfang Februar fand Ende Februar 1990 eine außerordentliche zentrale Delegiertenkonferenz der GUE statt. Auf dieser wurden ein neuer Zentralvorstand gewählt und Beschlüsse für eine Erneuerung der GUE gefasst. Es gab viele Delegierte, die einen Neuanfang und ein konkretes Handeln in Bezug auf die Durchsetzung der sozialen Interessen der Mitglieder forderten.

Als Gäste waren Mitglieder der GEW Bund und der GEW BERLIN anwesend. Das war mein erster Kontakt mit Funktionären aus dem Westen.

Streik und Neubeginn in der GUE

Die GEW BERLIN war mit dem mehrwöchigen Kitastreik Anfang 1990 beschäftigt und gleichzeitig versuchte sie, die vielen Anfragen von Lehrkräften und Erzieher*innen zu beantworten und mehr Kontakte nach Ostberlin zu realisieren. Es ist

**SERIE – Die Geschichte der
GEW BERLIN**

Alle Beiträge der Serie
findet ihr hier:



»Keine Einflussnahme der SED in den Schulen wurde verlangt.«

sehr spannend, in der blz Jahrgang 1990 Artikel darüber zu lesen.

Zur gleichen Zeit wurde in der DDR versucht, mit Hilfe eines Gewerkschaftsgesetzes künftige Streikmaßnahmen durch »Knebelregelungen« zu erschweren. Ilse Schaad, Leiterin des Ref A in der GEW BERLIN und natürlich auch die ÖTV sahen darin einen möglichen Angriff auf das Streikrecht in ganz Deutschland.

Im Bezirk Mitte wurden alle GUE-Mitglieder im April 1990 zur Wahl eines neuen Kreisvorstandes der GUE eingeladen. Die Aula in der Schule Weinmeisterstraße war bis auf den letzten Platz besetzt. Es wurden Forderungen nach höheren Löhnen, Kündigungsschutz und Reformen erhoben. Der Kandidat für den Kreisvorsitz war schon vor der Wende festgelegt worden, dagegen sprach ich mich aus. Dies führte dazu, dass ich vorgeschlagen und gewählt wurde. Ich lehnte eine hauptamtliche Funktion ab und wurde ehrenamtlich nach meinem Unterricht tätig. In den anderen zehn Stadtbezirken verlief es ähnlich, wir fingen von Null an. Wir Kreisvorsitzenden trafen uns regelmäßig und luden zu Mitgliederversammlungen ein, um so basisdemokratisch Entscheidungen treffen zu können. Gleichzeitig kümmerten wir uns um Beitragsfragen, Organisatorisches, Kontakte zur GUE-Zentrale, die Vorbereitung von Tarifaueinandersetzungen und Anfragen aus den Bildungseinrichtungen. ■

In der nächsten Ausgabe der bbz gibt es eine Fortsetzung, in der es um die aufregende Zeit bis zur Wiedervereinigung geht.

Dieter Haase,
1991-2022 Mitglied im
geschäftsführenden
Landesvorstand der
GEW BERLIN



Bergwandern und Kultur

Erinnerungen an eine wunderbare Reise
der Senior*innen der GEW BERLIN
im Engadin und Bergell

von Ursula Blankenhorn und Regina Willuhn



Seit drei Jahren veranstaltet Reinhard Brettel jährlich eine Bergtour für die Jungen Alten, die schon Kultstatus hat. Reinhard, selbst ein Junger Alter, Hobbybergsteiger seit über 60 Jahren, ein Urgestein der GEW, Schauspieler und Initiator von Wanderungen und Museumsbesuchen, plante für dieses Jahr eine Bergtour im Oberengadin und dem Nachbartal Bergell.

Unterwegs auf dem Smaragdweg

Schon vor der ersten Wandertour lernten wir die berühmtesten Künstler der Region kennen: die Brüder Giacometti im Bündner Museum in Chur und den Maler Segantini, dem in St. Moritz ein Museum gewidmet ist. Dann ging es auf dem Smaragdweg entlang der Seen mit fantastischem Blick auf die steil aufragenden Berge nach Sils Maria. Seit über 150 Jahren haben in diesem Ort am Eingang des Fextals Dichter, Maler und Musiker wie Friedrich Nietzsche, Thomas Mann, Hermann Hesse und Richard Strauß ihre Sommer verbracht.

Unser Ziel war die Casa Salecina, ein altes Bauernhaus auf der Grenze zwischen dem Engadin und dem hinter Maloja steil abfallenden Bergell. Theo Pincus, ein kommunistischer Publizist, Verleger und Buch-

händler aus Zürich ließ es in den siebziger Jahren zu einem linken Bildungs-, Begegnungs- und Ferienzentrums umbauen. Das Haus bietet bis zu 50 Personen Unterkunft und Verpflegung zu für Schweizer Verhältnisse günstigen Preisen, die außerdem noch nach einem solidarischen Modell gestaffelt sind. Die erwachsenen Gäst*innen beteiligen sich an der Hausarbeit, übernehmen Aufgaben wie Kochen, Spülen, Putzen. Das klappt sehr gut und fördert die Kommunikation. Da diese in unserer Gruppe ohnehin gut lief, hätte es der Unterbringung im Zwölferzimmer mit Stockbetten nicht bedurft, aber nach den Tageswanderungen das Fextal hinauf oder an den Lej da Cavloc waren wir müde genug.

Steiler Abstieg ins Bergell

Am sechsten Tag ging es hinunter ins Bergell, einem engen Tal, das von hohen Bergen begrenzt wird und in dem die Maira, ein wildes Gewässer, fließt. Der Großteil unserer Gruppe zog den Abstieg im Postbus vor, aber René und Reinhard unternahmen den Umweg über den Piz Lunghin und den Abstieg von 1.450 Höhenmetern zu Fuß. Nach zehn Kilometern erreichten wir Vicosoprano, ein altes Städtchen mit einer Steinbrücke von 1576 und einem kleinen Museum mit Schuldturm und Folterkammer. In unserem netten Hotel aßen wir am Abend ein typisches Engadiner Gericht, Pizzoccheri, und köstliche Kastanientarte zum Nachtisch.

Auf Saumpfad und Kastanienweg

Unser nächstes Ziel war Soglio, der wohl bekannteste Ort des Bergell, idyllisch gelegen, mit wunderbarem Blick auf die umgebenden Berge. Von Stampa, dem Geburts-

ort der Giacomettis, führte uns ein historischer Saumpfad hinauf und am Tag darauf der ebenso berühmte Kastanienweg nach Castasegna hinunter. Es war Kastanienzeit und wir lernten viel über die Bedeutung der Esskastanien für die Ernährung der bäuerlichen Bevölkerung dieses Tals. Eine süße Spezialität ist Vermicelle, ein Kastanienmus, mit Vanilleeis und Schlagsahne.

In Piuro, gleich hinter der Grenze zu Italien, konnte man Reste einer Siedlung sehen, die vor 400 Jahren durch einen Erdbeben verschüttet worden war. Am Nachmittag besichtigten wir eine imposante Renaissancevilla, deren Räume vollständig mit gut erhaltenen mythologischen Szenen ausgemalt und mit schönen Möbeln ausgestattet waren. Wir übernachteten in Chiavenna, nach gutem Essen und Trinken in einem Grotto, ehemals ein Felsenkeller zur Weinlagerung.

Ein atemberaubender Blick auf den Piz Bernina

Am nächsten Tag zurück ins Engadin, in Silvaplana mit der Seilbahn zur Mittelstation des Corvatsch, zu Fuß hinauf zum Bergrestaurant mit dem atemberaubenden Blick auf den Piz Bernina und seinen Gletscher, ein Highlight unserer Tour. Und am letzten Tag ging es von Pontresina noch einmal hoch hinauf zur Segantinöhütte auf dem Schafberg.

Die Wanderungen waren so gut geplant, dass einige Routen durch Varianten mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad für alle Teilnehmer*innen zu bewältigen waren. Auch trug das durchgehend sommerliche Wetter zur guten Stimmung in der Gruppe bei. Wir sind gespannt auf die Pläne für 2024.

Ursula Blankenhorn und Regina Willuhn,
Senior*innen GEW BERLIN



Immer noch ein Grund zu feiern

Vor 35 Jahren endete die Filmzensur mit der Auflösung der »Kommission zur Begutachtung und Prüfung von Filmen für den Unterricht an Berliner Schulen«

von Hartmut Lindner

Ich weiß, dass sich in unserer Gewerkschaft kaum noch Menschen daran erinnern, dass es in der zweiten Hälfte der 80er Jahre eine von der Öffentlichkeit jahrelang unbemerkt agierende Zensurkommission gab, die, wie dem Medienverzeichnis aus dem Jahr 1988 zu entnehmen ist, knapp zwei Dutzend Filme, die von der Landesbildstelle für den Unterricht angekauft worden waren, mit diesem Vermerk versehen hat: »Für die Verwendung im Unterricht an Berliner Schulen nicht zugelassen.«

Diese Entscheidungen wurden von einer Kommission aus sieben Ober- und Schülerrät*innen getroffen, die sich gelegentlich zu sogenannten Sichtveranstaltungen traf und dabei das Urteil über die begutachteten Filme sprach. Zu der Kommission zur Begutachtung von Filmen gehörten die Oberschulräte Fedke, Dr. Kendzia, Dr. Lau, Dr. Mastmann, Seiring, Dr. Stroux und die Schülerrätin Scherer.

Erstklassiges zensiert

Opfer der Zensur des Schulsenats waren Filme von erstklassigen Dokumentarist*innen wie Erwin Leiser, Lea Rosh, Prof. Bernward Wember und Peter Heller. Betroffen waren Filme über die Themen Atomkrieg, Friedens- und Rüstungspolitik, Migrations-, Minderheiten-, Sozial-Umwelt- und Medienpolitik. Auch Filme über Rassismus und Neonazismus wurden indiziert.

Die Zensor*innen hatten kein Gespür dafür, dass das Verbot des prämierten Films »Männerrecht – Frauenleid – Türkinnen in Deutschland« der seit Jahren in Berlin lebenden Iranerin Mehrangis Montazami Dabui als ausländischer und frauenfeindliche Maßnahme empfunden werden musste. Viele der indizierten Filme waren von öffentlich-rechtlichen Sendern (ARD/ZDF) in Auftrag gegeben und gesendet worden. Viele waren auf internationalen

Festivals oder von unabhängigen Institutionen prämiert worden. Die Liste umfasste am Ende unserer damaligen Recherche zwei DIN-A4-Seiten.

Den Initiator*innen der Filmzensur ging es, wie im Laufe der Auseinandersetzung deutlich wurde, um die Umpolung der Ankaufspolitik der Landesbildstelle und

»Viele der indizierten Filme waren auf internationalen Festivals oder von unabhängigen Institutionen prämiert worden.«

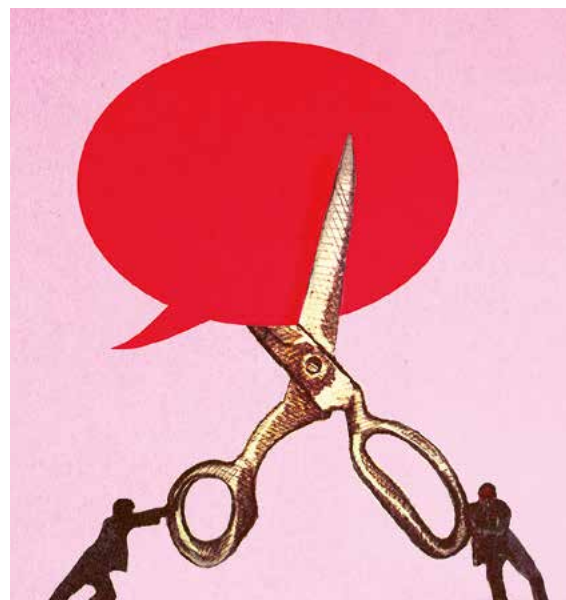
die Durchsetzung eines politisch-pädagogischen Konzepts, das in seiner Abwehr des kritischen Bewusstseins, seiner Bildungsfeindlichkeit und seinem bewussten Konformismus mit den Vokabeln konservativ und reaktionär noch zu anspruchsvoll charakterisiert ist. Hatte nicht Kanzler Helmut Kohl von einer angestrebten geistig-moralischen Wende gesprochen?

35 Jahre Filmfreiheit

Nach dem Bekanntwerden dieser Maßnahme gab es viele Proteste, vor allem an den Gymnasien und Gesamtschulen. Die »Perspektive Berlin« organisierte in Kooperation mit dem Grips-Theater, der Akademie der Künste und engagierten Lehrkräften von November 1988 bis Januar 1989 öffentliche Filmvorführungen einzelner indizierter Filme und lud zur anschließenden Diskussion die Regisseur*innen, Expert*innen und auch Vertreter*innen des Schulsenats ein. Da schnitten die Herren und Damen aus dem Schulsenat sehr schlecht ab.

Kurz, die Schulsenatorin Laurien, die sich in der öffentlichen Debatte entschieden und lautstark für die Zensurmaßnahmen eingesetzt hatte, hatte den Bogen überspannt und nach der Niederlage der CDU bei den Wahlen zum Abgeordnetenhaus wurde die Kommission von der neuen Schulsenatorin und ehemaligen GEW-Vorsitzenden Sybille Volkholz am 30. März 1989 aufgelöst.

Es ist kaum zu glauben, dass die Berliner Schule schon 35 Jahre ohne eine Filmzensur auskommt, für die sich die Oberschulräte so stark gemacht hatten. Fraglos gibt es an den Berliner Schulen viele Probleme, aber diese sind nicht das Resultat der Auflösung der Zensurkommission vor 35 Jahren. ■



Hartmut Lindner,
ehemalige Lehrkraft
an Gymnasien in
Reinickendorf





Geflüchtet und kein Abschluss

Der Verein »Back on Track« hilft, unterbrochene Bildungsverläufe aufzufangen und bietet Mentoring in der Erstsprache

von Petra Becker und Polina Yakusheva

Ende 2015 trafen sich in einem Berliner Café sieben geflüchtete Akademiker*innen, um ein Unterstützungskonzept für syrische Schüler*innen zu entwerfen, die durch Krieg und Flucht große Bildungsunterbrechungen kompensieren mussten. Schnell war klar: Ohne Engagement aus den Reihen der Geflüchteten selbst würden viele Kinder auf der Strecke bleiben. Dies war die Geburtsstunde des Back on Track e.V., der 2016 gegründet wurde und jetzt in der Stresemannstraße 21 am Halleschen Tor zu finden ist.

Die Ausgangsfrage war: Was brauchen Kinder und Jugendliche, um ihre Lernrückstände aufarbeiten zu können? Die Antwort war: Mentoring in der Muttersprache, einen ressourcenorientierten Blick und die Ermutigung, im eigenen Rhythmus lernen zu können.

Mit diesem Ansatz setzt Back on Track sogenannte Lerntreffen für Kinder von 6 bis 15 Jahren um. Seit 2019 gibt es auch Angebote für ältere Jugendliche und junge Erwachsene. Inzwischen arbeitet der Verein mit arabischsprachigen, afghanischen und ukrainischen Jugendlichen, steht aber grundsätzlich allen Sprachen und Ethnien offen.

Die Kompetenzen der Kinder in den Blick nehmen

Das derzeit laufende Jugendprojekt »Jugend aktiv in Bildung und Beruf« hat im Juli 2023 begonnen und läuft bis Juli 2025. Die Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene von 15 bis 27 Jahren, die sich auf einen Schulabschluss vorbereiten. Gefördert von der Lottostiftung

des Landes Berlin umfasst es muttersprachliches Mentoring, Crashkurse in den Schulferien sowie Bildungs- und Sozialberatung.

Zusätzlich wäre es für die Schüler*innen natürlich toll, wenn sie in der Schule auftauchende Fragen direkt klären könnten. Hier kommen die Buddies ins Spiel: Mitschüler*innen, die sich vorstellen können, den*die Mentee zu unterstützen.

Der Ablauf: Da die Lehrkräfte den besten Überblick darüber haben, wer als Buddy und wer als Mentee in das Bud-

»Eltern werden oft als Fachleute für die Belange ihrer Kinder übersehen.«

dy-Programm passt, setzen sie die Lernpaare oder Gruppen zusammen. Anschließend kontaktieren sie unsere Bildungsberaterin und organisieren ein Treffen für die Buddies in unserem Büro. In einem Kennenlernetreffen, das im Büro von Back on Track stattfinden, klären unsere Kolleg*innen die Buddies über den Ablauf des Programms auf. Dann können die Buddy-Paare mit dem Lernen beginnen, am besten nach dem Unterricht direkt in den Schulräumen.

In den zusätzlich angebotenen Buddy-Workshops lernen die Buddies die Grundlagen des Mentorings und können Fragen zum Programm stellen. Die Benefits: Nach der Teilnahme am Buddy-Programm kann ein Teilnahmezeugnis ausgestellt werden. Außerdem werden die Lernstunden für

Buddies mit einer Ehrenamtszuschale vergütet.

Eltern als Verbündete gewinnen

Auch Eltern spielen bei Back on Track eine große Rolle. Oft werden sie als Fachleute für die Belange ihrer Kinder übersehen. Deshalb bietet der Verein auf Anfrage auch Workshops an, in denen sich Lehrkräfte und migrierte Eltern besser kennenlernen können.

Außerdem können sich die Eltern von der Bildungsberaterin und der Sozialarbeiterin im Hinblick auf Bildungs- und Erziehungsfragen beraten lassen.

Ein neues Feld, auf das sich der Verein 2023 begeben hat, ist die Elterngremienarbeit. Als Regionalstelle Berlin im bundesweiten Projekt »Partizipation von Eltern aus Drittstaaten fördern« (PartEl) wird Back on Track in diesem Jahr Multiplikator*innen schulen, die migrierte Eltern zur Mitarbeit in Schulgremien ermutigen wollen. Träger des aus EU-Mitteln geförderten Projektes ist das Bundeselternnetzwerk für Bildung und Teilhabe. Auch hier freut sich der Verein über Anfragen. ■

Bildungsberaterin: polina.yakusheva@backontrackev.org; PartEl-Ansprechpartnerin: regionalstelle-berlin@bundeselternnetzwerk.de



Mehr Informationen:
backontrackev.org

Petra Becker, Gründerin und Geschäftsführerin von Back on Track e.V.
Polina Yakusheva, Bildungsberaterin bei Back on Track e.V.



Da die Redaktion sehr viele und teilweise auch sehr lange Leser*innenbriefe erhalten hat, können wir die meisten nur gekürzt abdrucken. Eine ungekürzte Fassung aller Zuschriften findet sich im Internet.

Zum Artikel »Zwei Schulstunden am Tag« von Lisa Reimann bbz Mai/Juni 2023

Ich arbeite an einer Förderschule mit dem sonderpädagogischen Schwerpunkt geistige Entwicklung. Mit mir arbeitet eine Lehrerin und eigentlich eine Betreuerin. Ich selbst bin pädagogische Unterrichtshilfe. Die Betreuerin ist seit November 2022 krankgeschrieben. Am Morgen und am Nachmittag bin ich mit vier schwerstmehrfachbehinderten Schülern alleine. Pflege, Nahrungsaufnahme (sondieren über die Peg Sonde), basale Förderung, Ritualisierung, Transfer in die Therapiestühle, Vorbereitung und Nachbereitung, all das muss ich alleine leisten. Ersatz gibt es nicht. Ich liebe meine Arbeit und ja, auch wir haben eine Schulzeitverkürzung für Schüler schon beantragt. Allerdings immer im Sinne der Schüler. Dass Eltern von Kindern mit Schwerstmehrfachbehinderung arbeiten gehen, ist eher die Ausnahme. Auch mussten wir schon Schulzeitverkürzungen und Suspendierungen von Schülern beantragen, um unsere anderen Schüler zu schützen, zum Beispiel davor, dass sie einen herumfliegenden Stuhl abbekommen. Auch wird neuerdings bei mir in der Klasse eine Schülerin mit sehr herausforderndem Verhalten, vermutlich psychischer Störung, betreut, auch dafür gibt es Therapien, Verhaltenstraining etc., also sicher eine bessere Schule als ein Förderzentrum geistige Entwicklung. Ich könnte jetzt endlos so weitermachen. Ich finde Schulzeitverkürzungen haben einen Sinn. Natürlich sollten sie nicht endlos sein. Aber zu schreiben, dass die personelle Ausstattung toll ist, ist ein Hohn für uns, die wir täglich an unseren Leistungsgrenzen arbeiten. Vielleicht schaut ihr vorher erst mal in die Förderzentren. Kommt mal einen Tag mit zu uns, arbeitet mit uns und dann schreibt ihr eure Berichte.

Andrea Kirsche

Zum Artikel »So wie es ist, so wird es nicht bleiben« von Klaus Will und Ilse Schaad bbz November/Dezember 2023

In den letzten Jahren hat ein Generationswechsel in der GEW Berlin stattgefunden. Bei der Wahl für den Vorstandsbereich bewerben sich überwiegend neue Kandidatinnen, die der jungen Generation angehören. Im Gegensatz zu vielen anderen Gewerkschaften ist die Mitgliederzahl der GEW Berlin stetig gewachsen, dank der aktiven Politik im Erzieherbereich, der Organisation und Durchführung von Streikaktionen in den Bildungseinrichtungen. Aus diesen Gründen ist es eine gute Entscheidung der bbz-Redaktion, die Geschichte der GEW Berlin seit den siebziger Jahren durch eine Artikelserie zu verschiedenen Aspekten in Erinnerung zu rufen. Dies vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass nach 1989 viele neue Mitglieder aus dem Ostteil der Stadt die GEW als Interessensvertretung gewählt haben. Unsere Kollegin Lore Albrecht hatte schon vor über 10 Jahren über die Geschichte der Spaltung der GEW Berlin in Dokumenten und Ausgaben der »Berliner Lehrerzeitung« recherchiert und eine Abhandlung darüber verfasst, die sie dem damaligen Chefredakteur der »BLZ«, Klaus Will, zur Weiterverwendung überließ. Es irritiert uns als Team der Seniorinnenvertretung, zu dessen Mitgliedern auch Lore Albrecht gehört, dass in dem Artikel von Klaus Will und Ilse Schaad an keiner Stelle diese Vorarbeit erwähnt wird, obwohl viele Passagen aus dem Bericht übernommen wurden. Wir kritisieren die in unseren Augen einseitig negative Darstellung der »GEW im DGB«.

Eva Besler

Zur bbz Januar/Februar 2024

Mit großem Interesse und wenig Begeisterung verfolge ich die aufgeflammete Diskussion um den sogenannten Nahostkonflikt. Ich möchte mich an dieser Stelle zunächst bei der Redaktion der bbz dafür bedanken, dass sie diesem Thema bereits in der Januarausgabe so viel Raum gegeben hat. Besonders erfreut haben mich die klaren und kritischen Positionen des Landesausschusses für Migration, Diversität und Antidiskriminierung der GEW Berlin (»Mehr Unterstützung für die Schulen statt Verbote«) und der Bildungsinternationale (»Education International calls for urgent humanitarian

ceasefire in Gaza«). Schwerer bekömmlich war der Bericht »Schule im Ausnahmezustand«, in dem unreflektiert berichtet wurde, wie israelische Kolleg*innen selbstbewusst mit Waffe in den Unterricht gehen und Freiwilligenarbeit für die Armee leisten, bei der sie den Soldat*innen die Wäsche waschen und Kuchen backen. Was diese Kolleg*innen wohl zu den Repressionen gegen Meir Baruchin sagen? Der israelische Geschichtslehrer aus Petah Tikvah kritisierte das Vorgehen Israels Armee in Gaza auf Facebook. Nach einer unrechtmäßigen Kündigung und vier Tagen in Einzelhaft in einem Hochsicherheitsgefängnis, wird er nun wegen Hochverrats angeklagt. Noch schwerer zu ertragen als der Bericht über die kriegstaumelnden israelischen Kolleg*innen (die ja in der Tat in einem »Ausnahmezustand« leben) ist für mich allerdings das Schweigen der GEW zu den Verbrechen Israels in Gaza und im Westjordanland. Es gibt weder auf der Website der GEW Berlin, noch auf der des Bundes ein klares Statement dagegen.

Willi Hertelt

Zur bbz März/April 2024

Die bbz ließ mich sprachlos zurück. Ich habe Familie in Gaza, die seit Monaten mit Familienmitgliedern – von fast 80 Jahren bis zu einem Säugling – in einer Kirche Schutz sucht vor Bombardierungen. Der die Lebensgrundlagen (Wohnungen und Arbeitsstätten) komplett zerstört wurden und die nun den Hungertod fürchten, da Israel seit Beginn des Krieges fast keine Lebensmittel und andere Hilfslieferungen ins besetzte Gebiet hinein lässt. Anstatt einer Welle der Solidarität und Empathie mit den Menschen dort, wie ich es vom Umgang mit den immerhin flüchten könnenenden Ukrainerinnen vor knapp 2 Jahren erlebte, erleben wir seit Oktober hier nur Unverständnis, Ausgrenzung, anti-palästinensischen Rassismus und den Vorwurf von Antisemitismus. Unsere Herzen schmerzen. Ihr abgedruckter Artikel (sowie auch alles was bisher nicht geschrieben wurde! Im Sinne von silence is violence) von Rosa Fava schlägt genau in diese Kerbe. Er entbehrt jeglicher Empathie und strotzt nur so von einer Doppelmoral, die von den meisten Ländern der Erde erkannt und benannt wird. Für mich, wie auch für viele andere Menschen, ist dies pure Gewalt. Es findet Mord an einer zivilen Bevölkerung statt, die in nur 4 Monaten weit

mehr als 30.000 Tote zu beklagen hat (im aktuellen Ukrainekrieg, dem sie fast 20 Seiten widmen, wurden seit 2 Jahren 10.000 Menschen getötet). Die UNICEF spricht darüber hinaus von 115 getöteten Kindern pro Tag in Gaza. Diese Kinder scheinen der Berliner Bildungszeitschrift vernachlässigbar. Hannah Arendt und andere Holocaustüberlebende haben Mittäterschaft für Völkermord nicht nur bei den Politikern gesehen, sondern v.a. auch in der breiten, Gewalt mittragenden und stummen Gesellschaft. A.S.

Vielen Dank für die Kolumne von Pablo Postigo Olsson. Er hat es in wenigen Worten geschafft, (m)ein alltägliches Dilemma (»Wer kommt jetzt an erster Stelle, die Schüler*innen oder ich?«) auf den Punkt zu bringen! Schade fand ich, dass die AG Friedenserziehung und Friedenspolitik es nicht schafft, den Anteil Russlands am derzeitigen Krieg mit auch nur einem einzigen Wort zu erwähnen. Kein einziges, wirklich, ich habe es mehrmals durchgelesen und nichts dazu gefunden – erbitte Korrektur, wenn doch dazu etwas gestanden hat. Ich jedenfalls kann so eine AG nicht ernst nehmen, die dermaßen einseitig und unausgewogen argumentiert. Selbst in einer »Kontra-Meinung«, sollte es möglich sein, gewisse Dinge wie die völkerrechtswidrige Annexion der Krim oder ähnliche Ursachen für den Krieg zumindest anzudeuten. Und Leser Isensee bezweifelt, ob der Nahost-Konflikt ausgewogen besprochen werden kann. Ich habe den Verdacht, dass er dazu weder willens noch fähig ist, wenn er schreibt: »... wenn die eine Partei die Besatzungsmacht ist und die andere von den Besatzern seit Jahren in ihrer Freiheit und Selbstbestimmung reglementiert wird«. Ich habe selten eine derart unterkomplexe Zusammenfassung gelesen. Ambiguität ist eine Zumutung, aber für Demokratiebildung unerlässlich! Sehr komplex, ausgewogen und unaufgeregt hingegen der Artikel zum gleichen Thema von Rosa Favo, vielen Dank dafür! *Juliane Kühne*

Zum Standpunkt »Periode als Klassenfrage« von Johanna Zerbe bbz März/April 2024

Ich war verwundert, dass die junge Kollegin die Menstruation offensichtlich allen, also auch Männern?, zuordnet,

nicht mehr nur Frauen. Sie windet sich schier, das Wort FRAU zu benutzen. Was muss es furchtbar sein, eine Frau zu sein! Igittigitt!!! »Figuren mit Kleid, in Schule arbeitende Menschen, Menstruierende, Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche, Betroffene...« Nicht einmal taucht das Wort Frau auf, als sei Frausein mit allem, was dazu gehört, etwas Anstößiges! Männer(-bünde) wollten in der Vergangenheit unsichtbare Frauen. Jahrzehnte haben Frauen dafür gekämpft, sichtbar zu sein. Daher macht es mich sehr stutzig, dass (der Begriff) Frau unter einer vermeintlich progressiven Fahne (= woke) einfach gestrichen wird. Und die GEW macht bei der scheinbaren Geschlechtergleichheit unter der Ägide der woken Ideologie mit, eine Gewerkschaft für einen Berufsstand, in dem vorwiegend Frauen beschäftigt sind. Auch ist in der Zeitung gar nicht mehr vom Frauentag die Rede beim Aufruf zur Demonstration! Was ist daran fortschrittlich? Diesen Kampftag haben nicht Transmenschen eingeführt. Traditionelle Geschlechterrollen zu überwinden, gehört(e) auch gestern schon zum Feminismus – nicht erst seit heute. Ich finde es im Übrigen längst überfällig, dass Menstruationsartikel für Frauen und Mädchen frei verfügbar sind. *Ulli Domahs*

Zum Schwerpunkt »Ukraine und Russland – Furchen eines Krieges« bbz März/April 2024

Das Heft wird dem Anspruch, verschiedene Aspekte des Krieges darzustellen, leider nicht gerecht. Von 18 thematischen Seiten zum Krieg zeigt eine einzige (Barbara Majd Amin u. a. »Waffen töten – Verhandlungen nicht«) eine grundlegend andere Sichtweise, indem sie den historischen Kontext des Krieges, seine Vorgeschichte und Ursachen aufzeigt. Man muss davon ausgehen, dass 2014 ein im Zuge der Nato-Osterweiterung undemokratischer Putsch gegen den »russlandfreundlichen Präsidenten Janukowitsch« stattgefunden hat, der massiv von den USA, der Nato und einigen westeuropäischen Staaten unterstützt wurde. Im Gefolge davon wurden zahlreiche Gesetze, Antiterrormaßnahmen und Initiativen in die Wege geleitet, die eine Annäherung an EU und Nato herbeiführen sollten. Beispielsweise wurden amerikanische Militärbasen in der Ukraine errichtet. Gleichzeitig wurden Maßnahmen getroffen, die

die russischstämmige Ost-Ukraine diskriminierten und drangsalierten (wie z.B. das Verbot russischer Fernsehsender und der russischen Sprache als Amtssprache). Die daraus entstandenen Spannungen führten zum Bürgerkrieg, der somit eher von der Westukraine und den Westmächten verursacht wurde. Der Krieg hat dann folglich keineswegs erst mit dem Einmarsch der Russen 2022 begonnen, sondern der bereits 8-jährig wütende Bürgerkrieg zwischen der West- und der Ostukraine wurde ausgeweitet – zu einem Krieg der USA gegen Russland – so lautet eine nicht ganz ungewöhnliche These oder Interpretation. Dann nämlich ist nicht Russland der initiative Aggressor, wie es die meisten anderen Artikel unterstellen. Somit würden diese Artikel in sich zusammenfallen und ließen sich inhaltlich nicht mehr rechtfertigen. *Dieter Isensee*

Die Autor*innen der GEW-AG »Friedenserziehung und Friedenspolitik« weisen zurecht darauf hin, dass der Ukraine-Krieg nicht zu verstehen ist, wenn nicht seine Ursachen in die Analyse der Kriegsgründe einbezogen werden. Von daher nennen sie in ihrem Artikel die »Ausdehnung der NATO an die russischen Grenzen« als wichtigen Kriegsgrund. Woraus m.E. jedoch keine Legitimation für eine militärische Verteidigung »nach vorn« – nämlich für den Einmarsch der russischen Truppen am 24.2.2022 – abgeleitet werden kann. Indem die AG sich an diesem Problem vorbeimogelt, hat sie ihrem politischen Ziel, der »Militarisierung unserer Gesellschaft« entgegen zu treten, eine argumentative Delle verpasst, die es den sogenannten wertegeleiteten Kräften erleichtert, von der Notwendigkeit einer militärischen Schutzverantwortung für die Ukraine zu sprechen, um ihre Kriegsziele voranzutreiben. Zu dieser Richtung gehört für mich auch die Philosophin und DDR-Bürgerrechtlerin Renate Hürtgen, Autorin des Artikels »Ambivalenzen aushalten«. Ihr Artikel besteht im Wesentlichen aus einer politischen Selbstdarstellung, um darin eingebettet zu behaupten, aufgrund ihrer »politischen Sozialisation in der DDR« ein besonderes Verständnis für »die Lage der Ukrainer*innen« zu besitzen. Mit dieser apodiktischen Selbstbezüglichkeit kann und möchte ich mich nicht auseinandersetzen. Vielmehr möchte ich in gebotener Kürze auf Hürtgens politische Schlussfolgerungen eingehen.

Es handelt sich m. E. hier um simpel plakativ formulierte Propaganda für eine Fortsetzung des Ukrainekrieges um jeden Preis. Zu diesem Zweck bezeichnet Hürtgen »Putins Russland« als eines »der reaktionärsten Mächte«, um gestützt auf dieses Narrativ bundesdeutsche Kriegsbeteiligung zu rechtfertigen. Und das wäre wohl das Letzte, wofür sich unsere Gewerkschaft hergeben sollte. Vielmehr kommt es jetzt darauf an, eine deutliche Stimme gegen die Beteiligung unseres Landes an dem mörderischen Krieg in der Ukraine zu erheben und die Friedensbewegung in beiden kriegsführenden Ländern nachhaltig zu unterstützen. Die GEW Berlin kann schließlich auf eine jahrzehntelange solide Friedenspolitik zurückblicken, an die es nach mehr als zwei Jahren Ukraine-Krieg endlich wieder anzuknüpfen gilt. Ein erster Schritt könnte z.B. das klare NEIN zum aktuellen Vorschlag der Bundesbildungsministerin sein, Zivilschutzübungen der Bundeswehr in die Lehrpläne der Schulen aufnehmen zu lassen.

Karl-Heinz Schubert

Nachdem ich sämtliche Artikel zum Thema gründlich gelesen hatte, blieb ich fassungslos zurück. Abgesehen von Informationen, die Auskunft geben über die Situation der geflüchteten Kinder und Jugendlichen in unserem Bildungssystem, was sicher sehr sinnvoll ist, und Informationen über die Situation im ukrainischen Bildungssystem, stellte ich eine sehr einseitige Berichterstattung fest. Eine lobenswerte Ausnahme bildet der Artikel der »AG Frieden«. Die Überschrift »Ukraine und Russland...« suggeriert, dass es ausgewogene Informationen gibt, zumal Wälz in der Einleitung schreibt, er möchte »...miteinander über Krieg ins Gespräch kommen...« und andere »...auf Augenhöhe wahrnehmen...«. Es fehlt mir das Ausloten, wie Frieden erreicht werden könnte, denn das sollte das Ziel einer Bildungsgewerkschaft sein, die sich dem Frieden besonders für unsere Kinder bisher immer verpflichtet fühlte. Da frage ich mich, mit welchem Ziel wurde diese Nummer der bbz gemacht? Z.B. eine Frau wie K. Maliuta-Osaulova zu interviewen, die so endet: »...alle bewussten Menschen im Ausland (sollen) die ukrainischen Forderungen für Frieden unterstützen.« Hätte der Interviewer sie doch aufgefordert, diese »Forderungen für Frieden« mal auf den Tisch zu packen. Vielleicht wäre eini-

gen dann aufgegangen, wie fern der Realität sie sich damit bewegt. Das Ganze wird nur noch getoppt vom Artikel »Ambivalenzen aushalten« von Renate Hürtgen. Diese sich selbst als fortschrittlich darstellende Frau versteigt sich tatsächlich so weit, Waffenlieferungen zu fordern. Politiker und andere Kriegsbegeisterte, die den Krieg ständig anheizen und die Profite der Waffenkonzerne befeuern, können gern persönlich an die Front gehen und kämpfen. Ich erwarte aber, dass die GEW sich für Friedensverhandlungen einsetzt und etwas dazu beiträgt, dass unsere Kinder und Enkel nicht in einen 3. Weltkrieg gezogen werden.

Elke Dunkhase

Zum Artikel »Waffen töten – Verhandlungen nicht« von Barbara Majd Amin, Lore Nareyek und Lothar Schwarz für die AG Friedenserziehung und Friedenspolitik bbz März/April 2024

Diese überwiegend lächelnde, harmlos erscheinende Gutmenschenrhetorik mit dem schier erschlagenden Heiligenschein »Frieden« über den Köpfen ist doch schlicht entwaffnend. Ich behaupte nicht, dass die »AG Frieden« so naiv ist zu glauben, dass Russland die Waffen ohne einen weiteren Schuss abzugeben hinter ihre Staatsgrenzen zurück trägt, das hätten sie längst tun können. Spätestens nachdem sie erkannt haben, dass ihnen die Bevölkerung nicht bejubelnd zuwinkt und sie als Befreier empfängt. Ganz unverblümt tritt diese AG dafür ein, dass die Bevölkerung der Ukraine sich nicht weiter zur Wehr setzen soll. Vor dem Überfall auf die Ukraine wären Verhandlungen sinnvoll gewesen, das Zeigen von Bereitschaft und Menschlichkeit. Es gab viele Angebote, das Töten zu vermeiden. Sich jetzt hinzustellen und den Überfallenen die Schuld für dieses menschliche Leid anzulasten, ist nicht nur dumm und naiv, es ist vor allem hinterhältig und verlogen. Mit wem sollte denn ein Waffenstillstandsabkommen vereinbart werden? Doch nicht etwa mit dem notorischen Lügner und gelernten Geheimdienstler, dem Falschspieler Putin. Dieser Lehrling aus der Kaderschmiede DDR, der die Taktik des Lügens in seine DNA aufgesogen hat, mit »Niemand hat die Absicht, eine Mauer zu bauen.« Dem fügt er hinzu: »Ich kann versichern, dass keine russischen Truppen mit den Vorbereitungen für eine Invasion in die Ukraine beschäftigt

sind« (Wladimir Tschischow in der »Welt«, Nov. 2021). Natürlich bin ich für Frieden in diesem barbarischen Krieg, und mit Sicherheit wird er nicht ohne die Mitwirkung dieses Despoten erfolgen können, aber vor den Auswirkungen einer möglichen Kapitulation haben schon andere ausgiebig gewarnt.

Ralf Schiweck,

Mitglied der Redaktion der bbz

Russland hat sich nach einer Phase der Unsicherheit unter Putin daran gemacht, die alte SU wiederherzustellen und ein neues »Zarenreich« zusammenzufügen. In Tschetschenien, in Georgien und anderen Gebieten wurden nach gewaltsamen Interventionen Teile wieder angeschlossen. 2014 begann der Angriff auf die Ukraine, noch verdeckt, und die Krim und der Osten der Ukraine wurden abgetrennt. 2022 begann dann der Gesamtangriff auf die Ukraine mit dem erklärten Ziel, die Ukraine als souveränen Staat auszulöschen. Mit Ausnahme der Atomwaffen wurde das gesamte russische Waffenarsenal bis heute gegen Militär und Zivilbevölkerung der Ukraine eingesetzt. Tausende von Toten, Morde und Vergewaltigungen sind zu beklagen. Obwohl die Sachlage eindeutig ist, gibt es in diesem Konflikt Kräfte, die eindeutig auf Seiten Russlands stehen. Dazu gehören m.E. auch die Kollegen, die die Position: »Waffen töten – Verhandlungen nicht« verfasst haben. Kein Wort über die Zielsetzung Russlands. Kein Wort bei ihnen über den Überfall, die Opferzahlen, Morde und Vergewaltigungen. Nur Gründe für den Überfall, dazu noch höchst zweifelhafte. Dabei ist doch klar: Wenn mich jemand überfällt, um mich auszulöschen, gibt es nur den Weg der Verteidigung oder die Ergebung auf Gnade und Ungnade. Die Ukraine hat den Weg der Verteidigung gewählt. Gegen Waffen kann ich mich nur mit Waffen verteidigen. Wenn ich Glück habe, habe ich Nachbarn, die mir mit Waffen helfen. Die Hoffnung ist, solange zu kämpfen, bis der Angreifer genug hat und aufhört.

Eckhard Rieke

Insgesamt war der Schwerpunkt zum Krieg in der Ukraine mehr als lesenswert. Negativ fiel mir jedoch ein Beitrag auf. »Wofür kämpft denn die Ukraine heute?« fragt der Text der AG Frieden und gibt sich dann die eigene, allerdings falsche Antwort. Die richtige hätte gelautet: Für

das Überleben des ukrainischen Staates, der ukrainischen Kultur und Sprache und für den Erhalt einer sich emanzipierenden Gesellschaft, die die moskowitzische Fremdherrschaft abstreifen will. Im Text findet sich folglich eine Reihe schlicht falscher Behauptungen. So hat die NATO im Frühjahr 2022 einen möglichen Frieden nicht verhindert. Wie unsinnig dieses Narrativ ist, verrät schon ein Detail an entsprechender Stelle: Es sei 2022(!) angeblich um einen ukrainischen »Atomwaffenverzicht« gegangen. In Wirklichkeit verzichtete die Ukraine bereits 1994 im Rahmen des Budapester Memorandums zu Gunsten Moskaus auf sämtliche Atomwaffen und zwar im Ausgleich für Sicherheitsgarantien und eine Anerkennung der Grenzen. Vielmehr bestand Russland in den Verhandlungen 2022, geführt während eine 200.000 Mann starke Armee an der ukrainischen Grenze aufmarschierte, auf massive Einschränkungen der Souveränität der Ukraine und auf einer bündnispolitischen Konstellation, die es Kyiw unmöglich gemacht hätte, sich effektiv gegen eine spätere Aggression zu verteidigen. Weiter im Text wird behauptet, die Bevölkerungen der Krim und der »Ostukraine« wollten gar nicht Teil der Ukraine sein. Woher die Autor*innen das zu wissen glauben, bleibt unklar. In keinem der Oblaste dort fand der Zensus von 2001 russische Mehrheiten. 1991 stimmten 4/5 der Bewohner*innen der ostukrainischen Oblaste für eine ukrainische Unabhängigkeit, 2014 vertraten in einer soziologischen Untersuchung 70% eine ähnliche Meinung. Frieden ist kein Frieden, wenn er mit der Auslöschung ganzer Staaten, der Deportation von Minderjährigen, Massenmord und einer Absage ans internationale Recht erkaufte wird. Nein, das wäre Bequemlichkeit. Ich empfehle der AG demnach eine Namensänderung.

Nikolai Okunew

Es ist eine Schande, dass so ein Text der einseitigen russischen Propaganda, Desinformation und Lüge in der *bbz* gedruckt wird. Der Zweck wird in der rechten Spalte extra hervorgehoben: Keine Waffenlieferungen zur Verteidigung an die Ukraine, um diese schutzlos dem imperialistischen Terror Russlands auszuliefern. Russland hat 1994 anlässlich der Übergabe der Atomwaffen durch die Ukraine die Souveränität der Ukraine und die Unverletzlichkeit ihrer Grenzen garantiert. Garantien durch Russland sind

das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt sind. Mit dem Plädoyer für Verhandlungen sollen friedensbewegte Menschen getäuscht werden. Russland hat sehr deutlich gemacht, dass Verhandlungen nur zu seinen Bedingungen stattfinden sollen – der vollständigen Kapitulation der Ukraine. Das Ziel der vollständigen Vernichtung des ukrainischen Staates und der ukrainischen Nation wird offenkundig. Die verlogene Begründung der NATO-Ausdehnung für notwendige »Verteidigungsmaßnahmen« Russlands basiert nicht auf Fakten. Noch 1997 hatte Russland in der Russland-NATO-Grundakte nichts gegen eine Ausweitung der NATO. Im Übrigen ist es das Recht jeder souveränen Nation, seine Bündnispartner selbst zu wählen. Bestritten wird dies nur von imperialistischen Staaten wie Russland. Abrüstungsvereinbarungen wurden einseitig von Russland gekündigt, von niemandem sonst. Nicht NATO-Staaten sabotierten die Friedensverhandlungen im März/April 2022, sondern Russland, welches auf dem Außenministertreffen in Antalya (10. März) sogar einen 24-stündigen Waffenstillstand zur Rettung der Menschen in Mariupol ablehnte. Ein ungeklärter Brand 2014 in Odessa, der nach einem Angriff prorussischer Aktivisten auf eine Demonstration von Fußballfans (Marsch der Einheit der Ukraine) mit Toten durch folgenden gegenseitigen Brandatzbeschuss prorussischer oder proukrainischer Aktivisten ausgelöst wurde, findet Erwähnung als „Anschlag“ – aber kein Wort zu den bisher 40.000 russischen Kriegsverbrechen, u.a. dem Massaker an Zivilisten in Butscha. Die Bezeichnung als Bürgerkrieg für eine durch eine russische Schattenarmee (grüne Männchen) vollzogene Aggression ist ebenfalls eine dreiste Lüge. Die Behauptung, die Bevölkerung der unter Verstoß gegen das Völkerrecht annektierten Teile des ukrainischen Staatsgebiets ziehe es vor, von Russland unterdrückt zu werden, wird sich unter den jetzigen Bedingungen der Okkupation und der nahezu vollständigen Übernahme der hohen Verwaltungspositionen durch ethnische Russen kaum beweisen lassen. Freie Wahlen oder Abstimmungen können in einem immer mehr zum Faschismus tendierenden Staat nicht durchgeführt werden. Widerstand gegen die Besatzung zeigt sich jedenfalls in Guerilla-Aktivitäten auf der Krim und im Donbass. Mit dem Versuch einer unterschweligen Täter-Opfer-Umkehr stellt

dieser Text eine Waffe im Propagandakrieg zugunsten russischer Interessen dar und rechtfertigt damit Völkerrechtsverstöße wie Massaker, Folter, Vergewaltigung, Kindesentführung und Bombardierung der Zivilbevölkerung. Der Abdruck dieses Textes untergräbt die Glaubwürdigkeit der *GEW*.
Arnold Zech-Gudra

Man mag zur Nato stehen wie man will und ich teile die Auffassung vieler, die gute Gründe sehen, an einer friedlichen Nato zu zweifeln. Jedoch: Weder die Nato, noch die USA hatten jemals die ernsthafte Neigung, Russland anzugreifen. Die baltischen Staaten hatten es eilig, der Nato beizutreten. Russland als Schutzherr war nicht attraktiv genug. Der Wunsch nach einer souveränen Entwicklung stand im Vordergrund. Folglich hat Russland nach Ansicht der Autorinnen die Ukraine auch nicht grundlos angegriffen. Offensichtlich darf man brutale Rache üben, wenn einem die politische Entwicklung im Nachbarland nicht gefällt. So ist es auch nicht verwunderlich, wenn von einem Bürgerkrieg ab 2014 die Rede ist. An anderer Stelle (UZ) ist vom ukrainischen Regime die Rede. Da ist die russische Propaganda nicht weit. Putin meinte neulich in einem Interview auf die Frage, wer die Nazis in der Ukraine seien, denen er an den Kragen wolle, dies seien alle Ukrainer, die noch nicht eingesehen hätten, dass sie Russen seien. Die militärisch agierende russische Elite spricht der Ukraine das Existenzrecht ab. Ist das auch die Folie für die Autorinnen? Die Behauptung, es gäbe gar keine Ukraine und keine ukrainische Kultur ist eine russische Erfindung. Vor hunderten von Jahren, als Moskau noch ein Dorf war, gab es bereits eine vergleichsweise große Handelsniederlassung in Kiew. Bekannt ist das Reich der »Kiewer Rus«, die der Hobbyhistoriker Putin gerne vereinnahmen würde. Erst am Ende des eigenständigen politischen Gemeinwesens der Ukraine (Hetmanat), ergriff das Zarenreich die Chance, die Schutzsuchende Ukraine schrittweise zu unterjochen, also erst in der jüngeren Geschichte. Die Ukraine soll verschwinden, um nicht als Beispiel für ein freieres Leben dienen zu können. Die russische Bevölkerung hat einen langen Weg vor sich. Die aktuelle Wahl hat es gezeigt. Irgendwann wird die Zeit derer kommen, die um 12 Uhr in Schlangen vor den Wahllokalen standen.
Tristan Liesen



Nurkan Erpulat inszeniert Behzad Karim Khanis Geschichte zweier Brüder, die darum kämpfen, inmitten der deutschen Gesellschaft die eigene Würde zu wahren.

FOTO: UTE LANGKAFFEL/MAIFOTO

THEATER

HUND, WOLF, SCHAKAL

Nach der Hinrichtung der Mutter sind Saam, sein kleiner Bruder Nima und ihr Vater Jamschid vor den Auswirkungen der Islamischen Revolution nach Deutschland geflohen. Wie ankommen in der neuen Gesellschaft? Wie das Vergangene hinter sich lassen und wie einen Platz zwischen all den Glücksuchenden der Straße finden, die genauso verloren sind wie man selbst? Während Saam versucht, die Rolle des Familienoberhaupts auszufüllen und sich in der Welt der Dealer und Kleinkriminellen zu behaupten, versucht Nima einen bürgerlichen Lebensentwurf. Eine Geschichte über Freundschaft und Familie und den Versuch, trotz der ständigen Präsenz von Gewalt auf der Straße korrekt zu bleiben. Regisseur Nurkan Erpulat widmet sich mit »Hund, Wolf, Schakal« von Behzad Karim Khani erneut einem starken Gegenwartsroman, diesmal mit einem reinen Männerensemble. Die Theateradaption feierte am 10. Februar Premiere und wird fortan im Maxim Gorki Theater aufgeführt.

ANZEIGE

THE COMMUNICATION ACADEMY BERLIN
Vielfalt als Ressource & Vielfalt als Chance
Fortbildungen 2024

- 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

BÜCHER

ZUM 1. MAI

Zur Kritik des herrschenden Antirassismus

In Deutschland wird von Antidiskriminierungsstellen bis zur radikalen Linken ein liberaler Rassismusbegriff vertreten, der vor allem auf Repräsentation, Inklusion und Diversität setzt. Wie Klasse und *race* zusammenhängen, wird aktuell so gut wie nicht diskutiert. Dabei gibt es durchaus eine kritisch-marxistische Tradition der Rassismusforschung. Der Band »Die Diversität der Ausbeu-



→ Eleonora Roldán Mendivil & Bafta Sarbo (Hg., 2023): »Die Diversität der Ausbeutung«, Dietz Berlin, 200 Seiten, 16 Euro

tung« will diesen Fundus heben und, in den Worten der Herausgeberin Bafta Sarbo, verdeutlichen: »Der Kapitalismus ist nicht farbenblind, denn er ist auf die Überausbeutung eines Teils der Arbeiterklasse und die ideologische Legitimation dafür angewiesen.« Hierzu werden historische und aktuelle Diskussionen aus dem englischsprachigen Raum rezipiert sowie aus deutschsprachigen marxistischen Wissensarchiven aktualisiert. Gleichzeitig bietet das Buch eine politische Intervention in die aktuelle Debatte um strukturellen und institutionellen Rassismus – ob auf dem Arbeitsmarkt oder bei der Polizei – und präsentiert Alternativen zum liberalen Antirassismus, indem ein marxistischer Rassismusbegriff in Theorie und Praxis vorgestellt wird.

Gegen Klassismus organisieren

»Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen« legt den Fokus auf gelebte anticlassistische Strategien. Die Bandbreite der Texte reicht von aktivistischen Erfahrungen über theoretische Diskussionen bis hin zu persönlichen Essays. Manche sind wütend, andere eher fragend, einige sind autobiografisch, viele persönlich, einige eher nüchtern beschreibend oder analytisch, andere poetisch. Die Beiträge diskutieren Strategien gegen Klassismus in politischen Zusammenhängen, in Bildungs-

einrichtungen und gegen Scham; sie berichten von anticlassistischen Interventionen in der Frauen- und Lesbenbewegung und vermitteln Möglichkeiten, sich gegen das Jobcenter oder gegen Vermieter*innen zu organisieren. Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund von Klassenherkunft oder Klassenzugehörigkeit. Klassismus richtet sich gegen Menschen aus der Armuts- oder Arbeiter*innenklasse, zum Beispiel gegen einkommensarme, erwerbslose oder wohnungslose Menschen oder gegen Arbeiter*innenkinder. Klassismus hat Auswirkungen auf die Lebenserwartung und begrenzt den Zugang zu Wohnraum, Bildungsabschlüssen, Gesundheitsversorgung, Macht, Teilhabe, Anerkennung und Geld. Häufig wird in Diskussionen zu Klassismus der weiße Arbeiter in den Vordergrund gerückt. Tatsächlich sind viele trans* Personen, alleinerziehende Mütter und Menschen, die Rassismus erfahren, von Klassismus betroffen. Die Beiträge machen die Verwobenheit von Klasse mit Rassismus und Sexismus deutlich.

Zur Situation Schwarzer Frauen im Klassenkampf

In »Rassismus, Sexismus und Klassenkampf« zeichnet die radikale politische Aktivistin Angela Davis die Entwicklung der amerikanischen Frauenbefreiungsbewegung von den 1960er Jahren



→ Francis Seeck, Brigitte Theiß (Hg., 2023): »Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen«, Unrast Verlag, 280 Seiten, 18 Euro



→ Angela Y. Davis (2022): »Rassismus, Sexismus und Klassenkampf«, Unrast Verlag, 248 Seiten, 16 Euro

bis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Buches (1981) nach und verknüpft sie mit der Geschichte Schwarzer Frauen in den USA – von der Sklaverei bis zu den Ungerechtigkeiten der Gegenwart. Denn mit dem Ende von Versklavung in der Folge des US-amerikanischen Bürger*innenkrieges war der Rassismus noch nicht überwunden. Schwarze Menschen wurden zwar zu Bürger*innen, aber zu Bürger*innen zweiter Klas-

se. Angela Davis beleuchtet in dieser Neuauflage eines Grundlagenwerkes kritisch, wie sich der Kampf um die Bürger*innenrechte Schwarzer Menschen mit den Kämpfen weißer Frauen für Bildung, Wahlrecht und Gleichberechtigung verband. Die Autorin argumentiert, dass die weiße Frauenbewegung die Bedürfnisse der Schwarzen Gemeinschaft nie verstanden habe, und erklärt, warum Schwarze Frauen in den

USA aufgrund von Klassenlage und Rassismus an die heute zentralen Fragen des Feminismus meist anders herangehen als ihre weißen Schwestern: an die Fragen der Berufswahl, der gewerkschaftlichen Organisierung, der sexuellen Gleichberechtigung, der Geburtenkontrolle und reproduktiven Freiheit, der Gewalt, der Haus- und Care-Arbeit.

von 13 bis 27 Jahren entwickelt. In einer interaktiven Berlin-Karte können sie Orte markieren und ihre dort gemachten Erfahrungen teilen. Das Projekt eignet sich in schulischen und außerschulischen Bildungssettings als Aufhänger für eine tiefere Befassung mit dem Thema Beteiligung. Junge Menschen sind eingeladen, auf der Website des Projekts Orte und Situationen im öffentlichen Raum zu markieren und ihre dort gemachten Erfahrungen zu beschreiben. Das Demokratiebarometer soll so dazu beitragen, sichtbar zu machen, ob der Lieblingsplatz im Kiez oder der Park um die Ecke Orte sind, an denen die Meinung junger Menschen zählt und sie Regeln mitbestimmen können oder ob das dort weniger der Fall ist. Ihr findet es unter: fairreden.berlin

ANZEIGEN

KLAPPE AUF, GRIPS AN.



Upload Virgin 14+

Von Jacqueline Reddington und Ensemble

Ein Stück über Online-Kultur, toxische Maskulinität und erste Liebe

Ab 3. Mai

Ort GRIPS Podewil, nur mit Kartenreservierung

Tickets & Infos 030 - 39 74 74 - 77 oder www.grips-theater.de







Gymnasium Panketal
Freie Stadtrandschule im Grünen



Konzentration aufs Wesentliche

Lehrer werden am Gymnasium Panketal

Tel. 030 - 94 41 81 24, www.gymnasium-panketal.de
Spreestr. 2, 16341 Panketal, S2 Richtung Bernau, Haltestelle Zepernick

MATERIALIEN

AfD-Faktenchecks

Zu einer mündigen Demokratie gehört Faktenwissen, denn Fakten sind die Grundlage für den Austausch über Politik. In diesem Faktencheck werden AfD-Positionen auf ihre inhaltlichen Aussagen hin überprüft und Widersprüche offengelegt. Die jeweiligen AfD-Positionen sind verlinkt, sodass diese leicht überprüft werden können. Hier kommt ihr zum Faktencheck: <https://afdnee.de/faktencheck>

Demokratiebarometer für Mitbestimmung junger Menschen

Der Trägerkreis FairReden hat ein Demokratiebarometer zu Anerkennung und Mitbestimmung von jungen Berliner*innen im Alter

AKTIVITÄTEN

Frühjahresradtour

Die diesjährige Frühjahresradtour findet am Samstag, den 4. Mai statt. Anmeldungen wie üblich unter [umtriebe\(at\)web\(dot\)de](mailto:umtriebe(at)web(dot)de)

SENIOR*INNEN

Die Veranstaltungen der Senior*innen sind offen für alle GEW-Mitglieder und Gäste! Eintrittsgelder müssen selbst getragen werden. Wenn nicht anders angegeben, ist eine Anmeldung nicht erforderlich. Wenn du über die Angebote für GEW-Senior*innen auf dem Laufenden sein möchtest, schicke eine Mail an: seniorinnen-team@gew-

Ihre Farbanzeige in der bbz

Zum Beispiel Vierfarbdruck für nur 53,20 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer. Siehe auch die neue »Preisliste Farbanzeigen«. Tel. 030 - 613 93 60 oder info@bleifrei-berlin.de



ÖFFENTLICHER DIENST

IHR SORGT FÜR BILDUNG

WIR BILDEN EURE ABSICHERUNG

Debeka Krankenversicherung

BERLIN VERBEAMTET WIEDER LEHRER – WIR STEHEN BEREIT



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









Debeka

Versichern und Bausparen

berlin.de. Außerdem finden sich alle Termine im Veranstaltungskalender auf der GEW-Website: www.gew-berlin.de/veranstaltungskalender/events/list. Das Leitungsteam der Senior*innen organisiert am 3. Mittwoch jeden Monats ein Treffen mit Vorträgen zu politischen und sozialpolitischen Themen mit anschließender Diskussion, Berichten aus dem Gewerkschaftsleben sowie einer aktuellen Viertelstunde.

Euer Senior*innen-Team

Senior*innen Lichtenberg/ Marzahn-Hellersdorf

• Donnerstag, 16. Mai 2024 | 11 Uhr
Spaziergang durch den Treptower Park
Der Treptower Park wurde 1876 - 1880 angelegt. Das Grün, die Spree und Gaststätten lockten die Berliner schon Jahrzehnte vorher an freien Tagen dorthin. Christian Meyer führt uns von der Festivalblume vorbei am Rosengarten und zu der Abteibrücke zur Archenhaldsternwarte. Er wird dabei Interessantes über die Gewerbeausstellung von 1896 und vom Stralauer Fischzug erzählen. Treffpunkt: 11 Uhr am S-Bahnhof Treptower Park, östlicher Ausgang; Kontakt: Christian Meyer, Tel. 030/79 70 19 32 oder Erich Juhnke, Tel. 030/975 75 64

• Dienstag, 11. Juni 2024 | 11.45 Uhr
Führung im Museum im Alten Wasserwerk Friedrichshagen
Das Wasserwerk Friedrichshagen wurde 1893 in Betrieb genommen. Im Museum sehen wir die Geschichte der Wasserversorgung und Stadtentwässerung Berlins. Die ausgestellten historischen Dampfmaschinen, Pumpen und Rohrleitungen werden jeden Technikfan begeistern. Da die Führung auch Außenbereiche einschließt, bitte an entsprechende Kleidung und feste Schuhe denken. Die Führung ist kostenfrei und dauert ca. 2 Stunden; Treffpunkt: 11.45 Uhr vor dem Museum im Wasserwerk, Müggelseedamm 307 in 12587 Berlin; Fahrverbindung: Straßenbahn 60, Endhaltestelle Altes Wasserwerk; Kontakt: Carmen Mitzscherling, Tel. 03342/20 50 30

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

Senior*innen Pankow

• Dienstag, 7. Mai 2024 | 11 Uhr
Führung im Alliierten Museum
»Wie aus Feinden Freunde wurden«
Treffpunkt: 10.45 Uhr Nicholson-Bibliothek, Clayallee 135, 14195 Berlin (U-Bahnlinie 3 bis Oskar-Helene-Heim, dann Bus 115); Kosten: 8 Euro; verantwortlich: K. Blaschke

• Dienstag, 25. Juni 2024 | 11 Uhr
Historische Führung im Museumspark Rüdersdorf
Treffpunkt: 10.45 Uhr vor der Kasse, Heinitzstraße 9, 15562 Rüdersdorf (S-Bahnhof Friedrichshagen, Straßenbahn 88 bis Museumspark, festes Schuhwerk), Kosten: 10 Euro, verantwortlich: R. Lange

Chor

8. + 29. Mai, 5. + 21. Juni um 16.45 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Peter Sperling und Christine Naumann, Tel. 030/28 43 25 01

Sambagruppe

Die Sambagruppe der GEW BERLIN tritt regelmäßig bei öffentlichen Veranstaltungen auf und freut sich auf neue Mitglieder. Wir proben immer donnerstags um 17 Uhr. Kontakt: samba@gew-berlin.de

Singkreis

15. + 22. Mai, 12., 19. + 26. Juni 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 Krahe, Tel. 030/833 33 63

Stammtisch GEW Ruhständler*innen

22. Mai und 26. Juni um 14.30 Uhr im Café Ulrichs, schräg gegenüber dem GEW-Haus, Kontakt: Monika Rebitzki, Tel. 030/471 61 74

02. MAI	17.00 UHR	Info-Veranstaltung für Studierende zum regulären Referendariat (online)
03. MAI	18.00 UHR	Fachgruppe Erwachsenenbildung (hybrid)
06. MAI	16.30 UHR	Vereinigung Berliner Schulleiterinnen und Schulleiter
06. MAI	17.00 UHR	GEW-Betriebsgruppe Kindergärten NordOst
13. MAI	17.00 UHR	LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung (online)
13. MAI	17.00 UHR	GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität, Ort: Gesamtpersonalrat der HU, Monbijoustr. 2b, 10117 Berlin
14. MAI	18.00 UHR	Abteilung Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit (hybrid)
14. MAI	17.00 UHR	Info-Veranstaltung zum berufsbegleitenden Referendariat f. Lehramtsabsolvent*innen und Quereinsteigende (online)
14. MAI	18.00 UHR	Junge GEW
14. MAI	19.00 UHR	AG Schwule Lehrer
15. MAI	14.30 UHR	Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte
15. MAI	17.00 UHR	AG Frieden
15. MAI	19.00 UHR	AG Lesbische Lehrerinnen (online)
15. MAI	18.30 UHR	LGBTQIA* AG queer-inklusive Pädagog*innen (hybrid)
16. MAI	18.00 UHR	Kita AG (hybrid)
23. MAI	18.00 UHR	Fachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen
28. MAI	17.00 UHR	AG Medienbildung
28. MAI	18.00 UHR	Abteilung Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit
28. MAI	18.00 UHR	Sprecherinnenrat
28. MAI	18.30 UHR	Abteilung Berufsbildende und zentral verwaltete Schulen (hybrid)
30. MAI	15.00 UHR	AG Jugendliteratur und Medien
03. JUNI	16.30 UHR	Vereinigung Berliner Schulleiterinnen und Schulleiter
03. JUNI	17.00 UHR	GEW-Betriebsgruppe Kindergärten NordOst
10. JUNI	17.00 UHR	AG Quereinstieg
10. JUNI	17.00 UHR	GEW-Betriebsgruppe Humboldt-Universität Ort: Gesamtpersonalrat der HU, Monbijoustr. 2b, 10117 Berlin
11. JUNI	18.00 UHR	Junge GEW
11. JUNI	19.00 UHR	AG Schwule Lehrer
12. JUNI	17.00 UHR	AG Frieden
13. JUNI	18.00 UHR	Fachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen
14. JUNI	18.00 UHR	Fachgruppe Erwachsenenbildung (hybrid)
17. JUNI	18.30 UHR	Fachgruppe Gymnasien (Ort erfragen)
17. JUNI	17.00 UHR	LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung (online)
19. JUNI	14.30 UHR	Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte
19. JUNI	19.00 UHR	AG Lesbische Lehrerinnen (online)
19. JUNI	18.30 UHR	LGBTQIA* AG queer-inklusive Pädagog*innen (hybrid)
20. JUNI	18.30 UHR	AG Lehrkräftebildung (hybrid)
20. JUNI	18.00 UHR	Kita AG (hybrid)
25. JUNI	17.00 UHR	AG Medienbildung
25. JUNI	17.30 UHR	AG Inklusion
25. JUNI	18.00 UHR	Sprecherinnenrat
25. JUNI	18.30 UHR	Abteilung Berufsbildende und zentral verwaltete Schulen (hybrid)
27. JUNI	15.00 UHR	AG Jugendliteratur und Medien
27. JUNI	10.00 UHR	FG Grundschule + Sonderpädagogik und FG Sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen

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

Gemeinsam am 1. Mai

Tag der Arbeit in Berlin



Mehr Information:
berlin.dgb.de

Wir treffen uns um 10 Uhr zum Aufstellen an der Karl-Marx-Alle
Ecke Pariser Kommune.

Die Fahrraddemo startet 10.30 Uhr, die Fußdemo mit einem gemeinsamen
Block der Arbeitskämpfenden um 11 Uhr. Nach der Kundgebung vor dem
Roten Rathaus gibt es ein Bühnenprogramm und bis 18 Uhr ein Maifest für
die ganze Familie.