

Gewalt und Sexismus kontern



KIJUSO
Von Kündigung
betroffen

SCHULE
Rotstift im
Bildungssystem

INTERNATIONALES
Flucht
vor Islamisten



I KOLUMNE

Das Feuer entfachen

von Johannes Wehrle

François Rabelais hat es gut formuliert: »Kinder sind keine Fässer, die gefüllt, sondern Feuer, die entzündet werden wollen.« Und doch stehen allerorts Lehrkräfte vor der Klasse und befüllen die kleinen Fässer mit allem, was klausurrelevant ist und blenden den Vorwurf aus, dass man dieses Wissen im Alltag später wenig braucht. Die Reaktion darauf ist dann häufig, die Inhalte weiter zu vereinfachen – bis zu dem Punkt, an dem man auch ohne Interesse eben gerade so bis zum Erwartungshorizont blicken kann.

Im Zuge der Vereinfachung fällt das Interessante gerne zuerst weg: In Mathe wird der Satz des Pythagoras angewendet, aber nicht spielerisch erkundet. Die Zahlen dienen als Füllmaterial für Algorithmen, aber die Frage, was eine Zahl ist, warum sie sich in die Unendlichkeit fortsetzen lässt, man aber nie bei der Zahl »Unendlich« ankommt? Referendar*innen werden belächelt, weil sie Zeit und Material investieren in »Sternchen-Stunden«, Profis ziehen das automatisierende Denken aus pragmatischen Gründen vor.

Magnus Enzensberger führt es im Buch »Der Zahlenteufel« eindrücklich vor: Auch Themen von Infinitesimalbrüchen bis zur irrationalen Zahl können Kinder begeistern, sobald man ihnen einfachere Namen

gibt und visuell beeindruckende Matheexperimente sammeln Millionen Views auf TikTok. Ich wünsche mir mehr Zeit für genau diese Bereiche. Wer sich aus Leidenschaft in irgendein Thema vertieft und sich dieses erschließt, kommt dabei dem Denken näher, das später jedes Thema eröffnet. ■

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

Tarif- und Beamt*innenpolitik zusammen denken

Für die kommenden Tarifverhandlungen braucht es gebündelte Kräfte, um gegen die Kürzungspolitik anzukämpfen



von Sven Dudkowiak, Leitung des Vorstandsbereichs Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik der GEW BERLIN

Für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) waren die Arbeitgeber von Bund und Kommunen nicht Willens, ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen. Schließlich riefen sie die Schlichtung an. Das zeigt, dass tarifpolitische Auseinandersetzungen in Zeiten leerer Kassen einerseits und Sondervermögen in schwindelerregender Milliardenhöhe andererseits keine Selbstläufer sind. Für die kommenden Tarifkämpfe braucht es daher eure Kraft, braucht es die Tarifbeschäftigten auf der Straße und die verbeamteten Kolleg*innen unterstützend und solidarisch in den Schulen.

Derzeit führen wir Tarifverhandlungen mit freien Trägern im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Niemand sollte schlechter gestellt sein als im TV-L, die Lücke zum TVöD ist zu schließen. Im Zeichen des Fachkräftemangels werden Tarifverträge zunehmend als Qualitätsmerkmal begriffen. Wie im Kita-Bereich sind Forderungen zur Entlastung auch in der ergänzenden Förderung und Betreuung und in der Schulsozialarbeit dringend notwendig. Die GEW BERLIN hat Lehrkräfte, Schulpsycholog*innen und Sozialpädagog*innen an öffentlichen Schulen immer wieder zum Streik für kleinere Klassen aufgerufen. Die Arbeitszeitstudie der Berliner Lehrkräfte belegt das Entlastungspotential kleinerer Klassen. Die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie werden in der nächsten Ausgabe der *bbz* vorgestellt. Aber schon jetzt zeichnet sich ab, dass es akuten Handlungsbedarf gibt, Lehrkräfte zu entlasten. Stattdessen steigen

die Belastungen weiter, die Streichung des Profilbedarfs II, die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Lehramtsanwärter*innen und die Kürzungen bei der Schulsozialarbeit seien hier exemplarisch genannt. Immer wieder hat sich die GEW BERLIN dafür eingesetzt, mit Bildungsministerin Günther-Wünsch in Gespräche zu verbindlichen Entlastungsregelungen einzutreten. Denn Entlastung wäre auch ohne tarifvertragliche Regelung möglich. Wir sind offen für ernsthafte Gespräche.

Offensichtlich hat die Senatorin aber kein Interesse an einer Regelung, sie weist unsere ausgestreckte Hand zurück. Damit treibt sie Lehrkräfte in die Flucht in Teilzeit oder in andere Bundesländer. Deshalb haben wir uns zur Durchsetzung unserer Forderungen strategisch neu aufgestellt und wollen über eine breite Diskussion mit euch einen wirkungsvollen Neustart gestalten. Wir wollen Entlastung gemeinsam mit und auch für die Erzieher*innen erreichen. Das System Schule und die Beschäftigten an Schule sind insgesamt überlastet. Die Qualitätsstandards sind kaum noch aufrechtzuerhalten, Schulen bald nur noch Potemkinsche Dörfer. Lasst euch nichts erzählen: ob unsere Ziele erreicht werden können, liegt allein am politischen Willen und eurer Präsenz, eurem Druck auf der Straße. Vernetzt euch über die Berufsgruppen hinweg und tretet gemeinsam für Entlastung ein. Wenn ihr verbeamtet seid, bringt euch argumentativ an eurer Schule in die Diskussion ein und zeigt eure Solidarität. Kleinere Klassen müssen als Tarifergebnis nicht gesondert auf Beamt*innen oder andere Berufsgruppen übertragen werden. Sie wirken direkt für alle und unmittelbar. ■



30 SCHULE Knapp 50 Millionen Euro wurden der Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit und der politischen Bildung bereits gestrichen. Ihre konkrete Kürzungsliste legte die CDU-Bildungssenatorin Katharina Günther-Wünsch nun vor.



28 KIJUSO

Der Senat greift zur Axt: Eine aktuelle Umfrage der GEW unter Beschäftigten freier Träger im Bildungs- und Sozialbereich zeigt, dass 35 Prozent bereits von den Kürzungen betroffen sind, weitere 26 Prozent leben in Unsicherheit.

41 INTERNATIONALES

Die Situation unserer Partnergewerkschaft UTNES in Syrien spitzt sich durch die Vertreibung, Verschleppung und Ermordung durch die islamistischen Milizen zu. Die größtenteils weiblichen Kolleg*innen fürchten um ihre Freiheit und Unabhängigkeit.





8 TITEL Gewalterfahrungen sind für viele Beschäftigte in Bildungseinrichtungen Teil ihrer Arbeitsrealität. Wir nähern uns Brennpunkten unserer Arbeit, in denen Sicherheit und Gesundheit verletzt werden – und schauen auf die Ursachen, Folgen und Gegenmaßnahmen.



TITEL

Gewalt und Sexismus kontern *Christoph Wälz* _____ 8

»Da brach mein Berufsbild zusammen« *A. Boettcher / H. Schwarz* _____ 10

Gewalt gegen Schulpersonal *Kludia Kachelrieß* _____ 12

Machtmissbrauch in den Geschichtswissenschaften *Kathrin Meißner* _____ 15

Ohne Angst arbeiten in sozialen Berufen *Jeannine Schätzle* _____ 18

Dienstvereinbarung zu sexueller Belästigung *E. Gabriel / F. Peiser* _____ 20

Interview: Auf der Sonnenseite des Patriarchats *Christoph Wälz* _____ 22

Werkzeugkasten gegen Sexismus *Louise Birch* _____ 24

KIJUSO

Interview: Sparmaßnahmen erschweren Zugang zu Beratung *Antje Jessa* _____ 26

Fantastic job, Kai! *Christina Bauermeister / Fabian Schmidt-Vidović* _____ 28

SCHULE

Rotstift im Bildungssystem *Kludia Kachelrieß* _____ 30

Zusatzkurs KI in der Oberstufe *Martin Jaunich* _____ 32

Podcast: Integrationserziehung und Sonderpädagogik *Martin Schroeder* _____ 33

Förderschule light *Catharina Hübner / Lisa Reimann* _____ 34

Kinder mit Lese-Rechtschreib-Störung gezielt fördern *Julia Pigola* _____ 36

Schule als datengetriebenes System *Brigitte Schumann* _____ 38

BERUFLICHE BILDUNG

Lehrkräfte-Nachwuchs gesucht *Hartmut Hannemann* _____ 40

INTERNATIONALES

Bildung als Waffe gegen Unterdrückung *Sigrid Masuch* _____ 41

GEWERKSCHAFT

8. März ist alle Tage! *Tugba Scherfner / Katrin Wagner* _____ 42

Fragen an die neuen Redaktionsmitglieder *Christoph Wälz* _____ 43

Gruppen der GEW: Chor der Jungen Alten _____ 44

Nachruf auf Anne Lautsch *Kludia Kachelrieß* _____ 45

Lesung mit Arne Semsrott *Tine Maier* _____ 45

TENDENZEN

Als Clanangehöriger abgestempelt *Rosa Fava* _____ 46

SERVICE

Theater | Bücher | Materialien | Aktivitäten _____ 49



Die Vertrauensleute sind die wichtigste Säule der gewerkschaftlichen Basisarbeit. Am 20. März kamen viele von ihnen zu einer berlinweiten Konferenz zusammen.

FOTO: CHRISTINA BAUERMEISTER

■ Berlinweite Vertrauensleute-Konferenz der GEW BERLIN

Am 20. März fand eine Vertrauensleute-Konferenz der GEW BERLIN mit circa 150 Personen statt. Erstmals seit 14 Jahren kamen die Vertrauensleute der GEW nicht nur in einzelnen Bezirken oder Abteilungen zusammen, sondern berlinweit. Vertreter*innen aus allen Bereichen – Wissenschaft, Schulen, Kitas, Kinder- und Jugendhilfe sowie Sozialarbeit tauschten sich über gewerkschaftliche Basisarbeit, Kanäle zur Vernetzung und aktuelle Herausforderungen aus. Möchtest du auch zusammen mit Kolleg*innen aktiv werden für Selbstermächtigung am Arbeitsplatz? Dann melde dich unter www.gew-berlin.de/aktiv-werden oder bei deiner GEW-Betriebsgruppe. Gemeinsam können wir für unsere Rechte eintreten und Veränderungen vor Ort anstoßen. Mehr Infos: www.gew-berlin.de/vertrauensleute

■ Lesepreis 2025: Berliner Hans-Fallada-Schule geehrt

Der Deutsche Lesepreis würdigt herausragendes Engagement für die Förderung von Kindern und Jugendlichen in verschiedenen Kategorien. In diesem Jahr wird besonders die Leseförderung durch digitale Medien ausgezeichnet. Unter den Preisträgern befindet sich auch ein Projekt aus Berlin: Die Hans-Fallada-Schule sichert sich den zweiten Platz in der Kategorie »Herausragende Leseförderung mit Digitalen Medien« für ihr Projekt »Sprechende Bücher – ein Peerprojekt zur Leseförderung«. Die Jury hob hervor: »Bei den Sprechenden Büchern sind es die Schüler*innen, die den Büchern ihre Stimmen verleihen. Mithilfe des Tellimero-Hörstifts fassen sie die Handlungen ihrer

Lieblingsgeschichten zusammen, um sie ihren Gleichaltrigen zu empfehlen. Durch das Berühren eines Aufklebers auf dem Buchrücken können diese Lesetipps abgespielt werden – ein kreativer Ansatz, der vor allem Kinder anspricht, die noch nicht viel und gerne lesen. Die Tipgeber*innen erfahren doppelte Selbstwirksamkeit: Sie hören ihre eigenen Stimmen und motivieren mit ihren Worten andere, zum Buch zu greifen.« Dieses innovative Konzept bietet nicht nur eine neue Möglichkeit, Lesefreude zu wecken, sondern lässt sich auch leicht in anderen Schulen umsetzen.

■ »Kind krank«: Neue Sonderurlaubsregelung für Beamt*innen

Wird das Kind krank, haben auch Beamt*innen die Möglichkeit, mit ihrem Kind zuhause zu bleiben, ohne hierbei zwangsläufig auf die Besoldung verzichten zu müssen. Dies geht durch die Beantragung von Sonderurlaub. Die Gewährung von Sonderurlaub ist in der Sonderurlaubsverordnung in Verbindung mit den dazu erlassenen Ausführungsvorschriften geregelt, den »Ausführungsvorschriften über den Urlaub der beamteten Dienstkräfte sowie Richterinnen und Richter aus besonderen Anlässen (AV Sonderurlaubsverordnung – AV SUrIVO)«. Die AV SUrIVO wurden im Dezember 2024 aktualisiert. Was aktuell gilt, könnt ihr auf unserer Webseite im Beamt*innen-ABC nachlesen. Die Neuregelungen sind zu begrüßen, da sie die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Besoldung nun klarer definieren. Die Anzahl der bezahlten Sonderurlaubstage im Jahr hat sich zudem erhöht. Auch zur Pflege von erkrankten Angehörigen kann ein be-

zahlter Sonderurlaubstag gewährt werden, wenn diese im eigenen Haushalt leben. Für alleinerziehende Beamt*innen gibt es deutlich mehr Sonderurlaubstage. Wichtig ist, dass in allen Fällen ein Antrag unter Einreichung der notwendigen Nachweise gestellt wird, damit der Antrag genehmigt wird. www.gew-berlin.de/beamtinnen-abc

■ GEW-Info zur neuen Lehrkräftezumessung

Die Senatsbildungsverwaltung hat einige Veränderungen bei der Verwaltungsvorschrift für die Zumessung von Lehrkräften an öffentlichen Berliner Schulen (VV Zumessung) für die zwei kommenden Schuljahre vorgenommen. In der VV Zumessung wird festgelegt, anhand welcher Faktoren die Lehrkräftestunden, die eine Schule erhält, errechnet werden. Die GEW BERLIN hat bereits an verschiedenen Stellen Kritik zu den problematischen Punkten eingebracht. Wir stellen in einer Info die wichtigsten Aspekte vor und zeigen, wie ihr euch in den schulischen Gremien einbringen könnt. Das war schon immer wichtig und ist in Anbetracht der Änderungen nun noch wichtiger. GEW-Info: www.gew-berlin.de/aktuelles



■ Kritik am Probeunterricht

Die GEW BERLIN hat die verstärkte Auslese kritisiert, die mit der neuen Regelung für den Übergang auf das Gymnasium stattfindet. Der restriktive Zugang zum Gymnasium und auch die Verengung der Förderprognose auf Mathematik, Deutsch und erste Fremdsprache stehen für eine rückwärtsgerandete Bildungspolitik. Denn

das Aufteilen auf verschiedene Schulformen treibt die gesellschaftliche Spaltung voran. Dies ist ein grundsätzliches Problem, das endlich angegangen werden muss. Die Frage ist zudem, wie sichergestellt wird, dass alle Kinder, die nicht an Gymnasien aufgenommen werden können, einen Schulplatz an einer Integrierten Sekundarschule oder Gemeinschaftsschule bekommen. Der dortige Mangel an Schulplätzen ist seit Jahren sehr hoch.

■ **Hilfetelefon des Bündnisses »Schule für mehr Demokratie«**

Wer mit rechter, rassistischer oder diskriminierender Gewalt konfrontiert ist, kann sich immer dienstags 13.30 bis 16.30 Uhr und jeden Donnerstag 18.00 bis 21.00 Uhr unter der Nummer 0800 0060108 Unterstützung holen. Das Bündnis »Schule für mehr Demokratie« hat das Hilfetelefon ins Leben gerufen, um Menschen einen Raum anzubieten, wo diese über erfahrene Diskriminierungen sprechen können. Die Ehrenamtlichen sind über den Kontext Schule verbunden.

■ **KMK beschließt Maßnahmen zur Bildung erkrankter Schüler*innen**

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat neue Empfehlungen verabschiedet, um die schulische Bildung und Teilhabe erkrankter Kinder und Jugendlicher zu verbessern. Vorgesehen sind Unterrichtsangebote in Kliniken, im häuslichen Umfeld und in digitaler Form, eine individuelle pädagogische Förderung sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen Schulen, medizinischen Fachkräften und Eltern. Zudem soll ein verbessertes Übergangsmangement die Rückkehr in die Stammschule erleichtern.

■ **Beschäftigte der Hochschulen weiterhin ohne Hauptstadtzulage**

Gewerkschaften und Hochschulleitungen haben den Berliner Senat aufgefordert, eine rechtssichere und verbindliche Rechtsauskunft zu geben, ob die rund fünfzigtausend Beschäftigten der Berliner Hochschulen einen Anspruch auf die Hauptstadtzulage haben. Nachdem dem Berliner Senat eine abschließende Auskunft zu dieser Frage nicht möglich ist, sehen ver.di, GEW und die Hochschulleitungen sich gezwungen, die Gerichte anzurufen. Das Land Berlin schafft somit für die Be-

schäftigten im Hochschulbereich Unsicherheit und zwingt Gewerkschaften und Hochschulen in eine gerichtliche Klärung. Nach wie vor ungeklärt ist auch die etwaige Finanzierung der Hauptstadtzulage, denn anders als der Senatsverwaltung selbst und den Landesbehörden, billigt der Berliner Senat den Universitäten und Hochschulen bisher keine zusätzlichen Mittel zur Finanzierung einer Hauptstadtzulage zu. Die Gewerkschaften und die Hochschulleitungen wenden sich gemeinsam gegen diese Form der Ungleichbehandlung. Die Hochschulleitungen werden vorsorglich gegenüber ihren Beschäftigten erklären, dass sie auf die Ausschlussfrist von sechs Monaten gemäß § 37 TV-L verzichten. Dies bedeutet, dass die Angestellten der Hochschulen ihren individuellen Anspruch auf Auszahlung der Hauptstadtzulage, sollte dieser bestehen, unabhängig von einer Geltendmachung erhalten werden. Der Tarifvertrag Hauptstadtzulage ist am 1. April 2025 in Kraft getreten.

■ **Ganztagschulen fördern Bildungsgerechtigkeit**

Eine neue Studie der Pädagogischen Hochschule Weingarten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt, dass Ganztagschulen Bildungsgerechtigkeit fördern können – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Chancen liegen in der sozialen und kulturellen Teilhabe sowie in der individuellen Förderung der Kinder. Kritisch sehen die Befragten jedoch fehlende Kooperationszeiten für Lehrkräfte und Betreuende, starre Strukturen sowie Fachkräftemangel. Die explorative Studie basiert auf Interviews mit Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften, Vertreter*innen der Bildungsverwaltung und kommunalen Trägern.

■ **Zulage zur Stufe 5: Gericht stärkte Rechte von Lehrkräften**

Das Arbeitsgericht Berlin hat entschieden: Lehrkräfte im Quereinstieg haben Anspruch auf die Zulage zur Stufe 5, wenn das Land Berlin diese in seinen Werbematerialien zugesichert hat. Die GEW ruft Kolleg*innen auf, rein vorsorglich ihre möglichen Ansprüche auf Zahlung der Zulage zur Stufe 5 ab dem Zeitpunkt des Vorliegens der vollen Lehrbefähigung geltend zu machen. Eine Muster-Geltendmachung findest du unter www.gew-berlin.de/aktuelles

I ÜBRIGENS

Gewerkschaftstage finden in der GEW alle vier Jahre statt, um die Richtlinien der GEW festzulegen. Im Mai 2025 tagt unser höchstes bundesweites Gremium zum ersten Mal in Berlin, im Hotel Estrel in Neukölln.

Ein anspruchsvolles fünftägiges Programm wartet auf die Delegierten aus dem ganzen Bundesgebiet. So gilt es, sich in der Bildungs-, Arbeits- und Gewerkschaftspolitik unter herausfordernden Bedingungen neu aufzustellen.

Wir heißen Delegierte und internationale Gäste herzlich willkommen, wünschen gehaltvolle Beratungen und wegweisende Beschlüsse! Hoffentlich findet ihr Zeit, euch auch etwas im Bezirk umzuschauen. *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: 19. Mai

September/Oktober: 23. Juni

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

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), Christina Bauermeister (geschäftsführend), Janina Bähre, Antje Dombrowski, Josef Hofman, Nicola Kub, Antje Jessa, Caroline Muñoz del Rio, Ralf Schiweck, Martin Schroeder, 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 / 78. (93.) Jahrgang

5-6 / 2025: 28.400



Gewalt und Sexismus kontern



Instagram

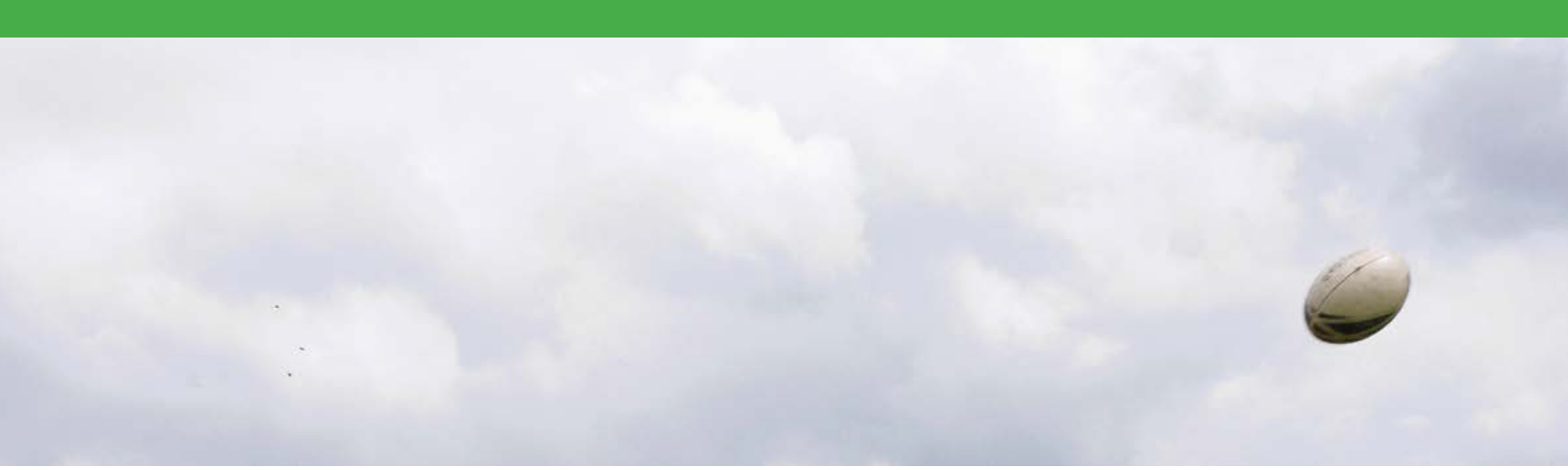


Webseite

Weitere Infos
und die Möglichkeit
zur Unterstützung des
Berlin Bruisers e.V.
findet ihr auf

Instagram und hier:
www.berlinbruisers.com/de/support-us

Die Berlin Bruisers gründeten sich 2012 zunächst als »schwul-inklusiver« Rugbyverein. Vor vier Jahren startete dann das FLINTA*-Team (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen) und ermöglichte sowohl kompetitives als auch Touch Rugby für Menschen aller Geschlechtsidentitäten. Alle Teams trainieren wöchentlich und nehmen an nationalen sowie internationalen Rugbyturnieren teil. Betsi Schumacher hat die Spieler*innen für unsere Titelstrecke beim Training begleitet, um eine selbstermächtigende Tätigkeit abzubilden.



Gewalt an Bildungseinrichtungen macht Schlagzeilen, insbesondere an Schulen. So meldete der Tagesspiegel im Februar: »Immer mehr Aggressionen gegen Lehrkräfte. Seit 2019 ist die Zahl der Körperverletzungen, Bedrohungen und Beleidigungen gegen Lehrer stark angestiegen«.

Wir alle haben das Bedürfnis, uns am Arbeitsplatz wohlfühlen. Einen großen Einfluss darauf hat das Gelingen – oder eben Nichtgelingen – zwischenmenschlicher Beziehungen, die im Mittelpunkt von Bildungsarbeit stehen. Pädagogische Arbeit ist sinnerfüllte, aber emotional hoch beanspruchende Arbeit. Mit zunehmender Arbeitsintensität und widrigen Rahmenbedingungen nehmen Konflikte zu.

Doch unser Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist nicht nur ein Bedürfnis, sondern auch unser Recht. So heißt es im Arbeitsschutzgesetz: »Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.«

In diesem Titelthema nähern wir uns Brennpunkten unserer Arbeit, in denen Sicherheit und Gesundheit verletzt werden: gewalttätige Übergriffe und sexuelle (oder sexualisierte) Belästigung. Wir fragen nach Ursachen, Erscheinungsformen, Folgen und Gegenmaßnahmen. Dabei geht es nicht nur um Schule (Seiten 12 und 20), sondern auch um Wissenschaft (Seite 15) und Soziale Arbeit (Seite 18). Die Qualität der Ausstattung sinkt, nicht zuletzt durch die Kürzungspolitik des Senats. Wissentlich wird in Kauf genommen, dass die Bedürfnisse von Schüler*innen, Studierenden und Klient*innen immer weniger erfüllt werden können. Das belastet Beziehungen und erhöht die Gefahr von Übergriffen.

Wir fragen auch nach der Rolle von Männern (Seite 22) und wir organisieren uns selber als Beschäftigte, um uns gegenseitig zu schützen. Ein Beispiel dafür ist eine Kampagne unserer britischen Schwesterngewerkschaft, mit der sich aktive Gewerkschafter*innen an Schulen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung einsetzen (Seite 24). ■

»Da brach mein ganzes Berufsbild

zusammen«

Bedroht, zusammengeschlagen und allein gelassen. Warum eine Berliner Lehrerin trotzdem nicht aufgibt

von Alexander Boettcher und Henriette Schwarz

mit den härtesten, ehrverletzenden Worten, daran hatte sie sich schon gewöhnt. Hinzu kamen regelmäßig Drohungen – auch von Eltern.

K.O. in der Schule: Sicher kein Einzelfall

Immer häufiger werden Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft Opfer von Gewalt. Rettungskräfte, Feuerwehrleute oder Bedienstete der Ordnungsämter werden im Einsatz angepöbelt, Mitarbeiter*innen von öffentlichen Verkehrs- und Entsorgungsunternehmen im Dienst attackiert, Lehrer*innen fühlen sich durch Eltern oder Schüler*innen bedroht, Beschäftigte in Jobcentern, Bürgerämtern und Bädern, bei den Gerichten und in Justizvollzugsanstalten werden angegriffen und beleidigt. Ein Blick ins Internet genügt: Angelika ist bei weitem kein Einzelfall – Erfahrungsberichte und Statistiken sprechen eine deutliche Sprache.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) befragte 2024 tausend Lehrer*innen. Über die Hälfte berichtete von einer Zunahme psychischer Gewalt wie Beleidigungen, Beschimpfungen und Mobbing.

Dabei ist davon auszugehen, dass viele Vorfälle nicht gemeldet werden – weil es nichts an der Situation ändert, der bürokratische Aufwand zu hoch ist oder Vorgesetzte und Kolleg*innen signalisiert haben, dass Gewaltmeldungen unerwünscht sind. Dieses Dunkelzifferproblem verschärft die Lage. In offiziellen Statistiken wird Gewalt gegen Beschäftigte dadurch oft verharmlost abgebildet. Zudem fehlen wichtige Informationen, um passende Präventions- und Hilfsangebote auszubauen.

Gewalt gegen Lehrkräfte wird kaum gesondert erfasst. Allgemeine Erhebungen sind jedoch alarmierend. In einer DGB-Umfrage von 2020 gaben 67 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor an, bereits Opfer verbaler oder körperlicher Gewalt geworden zu sein. Eine vom DGB erwirkte Studie des Bundesinnenministeriums bestä-

Drei Jahre ist es nun her, dass ein Moment alles für Angelika veränderte. Die Berliner Lehrerin wollte einen Streit zwischen zwei Schülern mit Worten schlichten, ein alltäglicher Teil ihrer Arbeit. Dann wendete sich die Gewalt plötzlich gegen sie selbst: Ein Schüler würgte sie und schlug ihr mit der Faust ins Gesicht. Mitten im Unterricht. Angelika ging zu Boden, vor den Augen der gesamten Klasse.

»Das war das schlimmste Gewalterlebnis in meiner Karriere«, sagt die Lehrerin, »in diesem Moment ist mein gesamtes Berufsbild zusammengebrochen.« Dass sie von ihren Schüler*innen inzwischen täglich beschimpft wurde, oft

»Prävention und der Schutz der Betroffenen haben höchste Priorität – dafür braucht es klare Meldewege, leicht zugängliche Nachsorgeangebote und einen besseren rechtlichen Schutz.«

»Bürger*innen können sich aufgrund einer zu weit getriebenen Verschlankung des Staates nicht mehr auf öffentliche Institutionen verlassen.«



tigt ebenfalls, dass die Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst zwischen 2019 und 2021 deutlich gestiegen ist. Auch die Polizeiliche Kriminalstatistik zeigt, dass die Gewaltkriminalität in Deutschland nach einem leichten Rückgang wieder ansteigt.

Gewalt nimmt zu

Die Ursachen sind vielfältig. Polarisierung und Respektverlust spielen eine zentrale Rolle: Debatten werden zunehmend aggressiv und emotional geführt, die Hemmschwelle für persönliche Angriffe scheint zu sinken. Oft trifft es jene, die unmittelbar erreichbar sind wie Lehrer*innen, Mitarbeiter*innen in Behörden oder Rettungskräfte.

Eng damit verknüpft ist, dass sich Bürger*innen aufgrund einer zu weit getriebenen Verschlankung des Staates, kleingesparter Leistungen und löchriger Sicherungsnetze nicht mehr auf öffentliche Institutionen verlassen können. Frust und Wut folgen – besonders im Bildungsbereich, wo laut einer DGB-Befragung vom Jahr 2023 nur 33 Prozent der Befragten mit dem Job zufrieden oder sehr zufrieden sind.

Ein weiterer Faktor ist der Einfluss sozialer Medien, in denen Hass und Hetze sich oft ungefiltert verbreiten. Das kann Gewalt nicht nur normalisieren, sondern sogar anstacheln. Die Anonymität des Internets senkt die Hemmschwelle für Beleidigungen und Bedrohungen, was sich zunehmend auch im realen Leben bemerkbar macht.

Globale Krisen, wirtschaftliche Unsicherheit und ein Gefühl der Machtlosigkeit beschleunigen all dies. Und auch die Corona-Pandemie wirkt noch nach. Denn nach Monaten ohne Unterrichtspräsenz und mit stark reduzierten Sozialkontakten neigten viele Kinder und Jugendliche stärker zu körperlichen Auseinandersetzungen, erklärt die Beratungsstelle Gewaltprävention der Hamburger Schulbehörde.

DGB-Initiative fordert Respekt für Beschäftigte

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, darunter die GEW, blicken besorgt auf diese Entwicklungen. Seit 2020 engagieren sie sich mit der Initiative »Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch« für mehr Respekt und gegen jede Form von Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Initiative setzt sich entschlossen für umfassende Maßnahmen zur Prävention von Gewalt ein. Dabei fordern die Verantwortlichen nicht nur einen gesellschaftlichen

Bewusstseinswandel, sondern auch konkrete Schritte zur nachhaltigen Verbesserung der Situation.

Zentrale Forderungen sind der Ausbau des Personals sowie eine ausreichende Ausstattung. Außerdem sollen Beschäftigte verstärkt präventiv geschult und das betriebliche Gesundheitsmanagement gezielt erweitert werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Sensibilisierung von Führungskräften und Schulleitungen.

Die Gewerkschaften unterstreichen zudem die Dringlichkeit von Investitionen in die Infrastruktur. Gleichzeitig plädieren sie für die systematische Erhebung fundierter Daten zu Gewaltvorfällen, um darauf basierend gezielte und wirksame Strategien entwickeln zu können.

Prävention und der Schutz der Betroffenen haben höchste Priorität. Dafür braucht es klare Meldewege, leicht zugängliche Nachsorgeangebote und einen besseren rechtlichen Schutz – einschließlich der konsequenten Verfolgung und Ahndung von Straftaten. Lehrer*innen und andere Mitarbeiter*innen müssen wissen, dass sie auf Unterstützung zählen können, wenn sie Opfer von Gewalt werden.

Betroffene fühlen sich allein gelassen

Unterstützung von offizieller Seite erfuhr Lehrerin Angelika nach dem Gewaltvorfall kaum, weder bei ihrer Schulleitung, noch beim Durchgangsarzt. Erst ihr Hausarzt schrieb sie aufgrund des Angriffs krank und ermöglichte eine mehrwöchige Reha. Psychologische Hilfe nach der Kur musste sich Angelika selbst organisieren. Die Schulbehörde stempelte ihren Unfallbericht nicht ab – so bestand kein Anspruch auf psychologische Betreuung. Erst nach massivem Druck, auch durch unabhängige Interventionsstellen, konnte Angelika an eine andere Schule wechseln.

Kein Wunder, dass sie sich »total alleine und verloren« fühlte, wie sie über die Zeit nach dem Vorfall erzählt. Aufzugeben und den Lehrdienst zu verlassen, kam für sie aber nicht infrage. Denn trotz allem liebt Angelika ihren Beruf. Kinder und Jugendliche will sie stärken, ihnen zeigen, wie sie auch große Hürden überwinden können. Ein besseres Vorbild als sie gibt es dafür kaum. ■

Zur DGB-Initiative
»Vergiss nie, hier
arbeitet ein Mensch«
mit kostenfreiem
Beratungsangebot:
mensch.dgb.de



Alexander Boettcher und Henriette Schwarz,
Initiative »Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch«
beim DGB-Bundesvorstand



Gewalt gegen Schulpersonal

»Kommt es zu Übergriffen auf Schulpersonal, muss für den Schutz der von Gewalt betroffenen Person gesorgt und sich mit dem grenzverletzenden Verhalten von Schüler*innen befasst werden.«

Im Umgang mit Gewalt braucht es ein abgestimmtes Vorgehen, aber auch eine Auseinandersetzung mit den Ursachen. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?

von *Kludia Kachelrieß*

Themenseite
»Gewaltprävention«
der GEW BERLIN:
[www.gew-berlin.de/
materialien-fuer-den-
schulalltag/
gewaltpraevention](http://www.gew-berlin.de/materialien-fuer-den-schulalltag/gewaltpraevention)



Im schulischen Alltag kommt es immer wieder mal zu Gewaltvorfällen. Am häufigsten sind Schüler*innen betroffen. Wenn Schulbeschäftigte physische oder psychische Gewalt erfahren, kann diese von Schüler*innen, Erziehungsberechtigten, Kolleg*innen, Vorgesetzten oder schulfremden Personen ausgehen. In diesem Artikel geht es um Situationen zwischen Schüler*innen und Pädagog*innen mit dem Fokus auf den pädagogischen und schulrechtlichen Umgang.

Die Schule ist ein besonderer Raum. Schüler*innen haben ein Recht auf Bildung und sind zugleich verpflichtet, die Schule zu besuchen. Lehrkräfte und Erzieher*innen haben einen umfassenden Bildungs- und Erziehungsauftrag und eine Aufsichts- und Fürsorgepflicht für die meist minderjährigen Schüler*innen. Bei der Aufsichtspflicht (§ 51 SchulG) geht es darum, Schüler*innen vor Gefahren zu schützen und vor Handlungen zu bewahren, mit denen sie

sich oder anderen Schaden zufügen können. Im Schulalltag kann es zu pädagogischen Grenzsituationen kommen, in denen Pädagog*innen direkt eingreifen müssen.

Notfallordner enthält hilfreiche Hinweise

Wenn Schüler*innen sich Pädagog*innen gegenüber gewaltvoll verhalten, sind dies schwerwiegende Regelverletzungen. Im neuen roten Notfallordner für die Berliner Schulen heißt es: »Die Übergriffe können sich gegen die Betroffenen als Person oder auch gegen sie als Vertreterin oder Vertreter der Institution Schule richten und sich u. a. in Form von Beleidigungen, Bedrohungen, Beschimpfungen, körperlicher oder sexualisierter Gewalt äußern, sowohl direkt als auch mittels digitaler Medien.«

Kommt es zu Übergriffen auf Schulpersonal, muss zum einen für den Schutz der von Gewalt betroffenen Person gesorgt und zum anderen muss sich mit dem grenzverletzenden Verhalten von Schüler*innen befasst werden. In akuten Situationen müssen Grenzen deutlich kommuniziert und im schlimmsten Fall Fremd- sowie Selbstgefährdungen abgewendet werden. Wenn ein Angriff auf die eigene Person oder eine andere Person abgewehrt werden muss, handelt es sich um Notwehr, bei der Verteidigung zugunsten einer anderen Person um Nothilfe. Personen, die eingreifen oder helfen, müssen nicht das Risiko eingehen, selbst geschädigt zu werden. Sie haben dann aber die Verpflichtung, andere Maßnahmen zu unternehmen und Hilfe zu holen. So steht es auch im Notfallordner unter »Fürsorge und Aufsicht«.

Bei Krisen und Notfällen hat in erster Linie die Schulleitung als »Einsatzleitung« die Verantwortung. Das schulische Krisenteam steht beratend und begleitend zur Seite. Zum Krisenteam gehören in der Regel die Schulleitung, Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte (§ 74a SchulG). Als Unterstützung können Schulpsycholog*innen hinzugezogen werden. Das Krisenteam trifft pädagogische, organisatorische und technische Vorkehrungen und koordiniert das Vorgehen in Ausnahmesituationen. Die Schulleitung ist nach dem neuen Verfahren verpflichtet, die Schulaufsicht zu informieren, eine gesonderte Gewaltmeldung erfolgt nicht mehr.

Nach einem Vorfall müssen das Krisenteam und bei Bedarf die Schulpsycholog*innen den geordneten Schulbetrieb wiederherstellen. Häufig fühlen sich Betroffene allein und sind nachhaltig geprägt von dem Vorfall. Auch innerhalb der Schulgemeinschaft kann es zu Vertrauensverlust kommen. Dem müssen die Schulleitung und das Krisenteam durch entschiedenes Handeln begegnen. Zudem kann es Betroffenen helfen, sich an eine Beratungsstelle wie den Weißen Ring oder den örtlichen Personalrat zu wenden, insbesondere wenn sie sich nicht ausreichend unterstützt fühlen.

Der Blick auf die Ursachen hilft

Wenn Schüler*innen sich gewaltvoll verhalten, ist der Umgang damit häufig eine besonders herausfordernde Aufgabe im ohnehin vollen Schulalltag. Es sollte versucht werden, gemeinsam mit dem Krisenteam den Vorfall einzuordnen. Da es bei der Bewertung von Handlungen manchmal unbewusst zu Diskriminierungen kommt, kann der Einbezug von Fachkräften aus der Antidiskriminierungsarbeit ratsam sein.

Gewaltförmiges Verhalten ist meist eine Strategie, mit schwierigen Situationen umzugehen. In der gewaltfreien Kommunikation wird Gewalt als Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse gesehen. Insgesamt sollten die Entstehungszusammenhänge berücksichtigt werden. So können schulische Rahmenbedingungen wie

Stress, Leistungsdruck, Misserfolge, Über- oder Unterforderung, Lautstärke, Klassengröße, Gruppendynamik, Fehlen von Anerkennung oder Partizipationsmöglichkeiten, aber auch inkonsistentes Verhalten von Pädagog*innen oder eine herabwürdigende (An-) Sprache eine Rolle spielen. Neben gesellschaftlichen Faktoren wie dem Erleben von Ausgrenzung, Diskriminierung, verringerter Teilhabe oder wirtschaftlicher Not sind auch familiäre Erfahrungen bedeutsam. So haben Vernachlässigung, physische oder psychische Gewalt sowie Krisensituationen immer auch einen Einfluss auf das Verhalten eines Menschen. Auch wenn Gewalt von Einzelpersonen ausgeht, sind strukturelle Bedingungen und Dominanzstrukturen mit zu bedenken.

Verhältnismäßige Konsequenzen ergreifen

Das jeweilige Vorgehen sollte sich zum einen nach der Schwere des Vorfalls richten, aber zum anderen auch danach, wie sich das Kind oder der Jugendliche sonst verhält und ob ihm der grenzüberschreitende Aspekt des Verhaltens bewusst ist. Es ist allem voran eine pädagogische Aufgabe, Heranwachsende an das Leben in einer regelbasierten Gemeinschaft heranzuführen. In jedem Fall sollte eine Intervention zeitnah erfolgen, damit klar ist, dass die Konsequenzen im direkten Zusammenhang mit dem Verhalten stehen. Für die allermeisten Vorfälle im Schulalltag sind Erziehungsmaßnahmen ausreichend (§ 62 SchulG). Diese liegen in der Verantwortung der einzelnen Lehrkraft. Bei länger anhaltenden Schwierigkeiten empfiehlt es sich, die Schulsozialarbeit und die Fachkräfte vom Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungszentrum (SIBUZ) hinzuziehen. In einer Schulhilfekonferenz können Maßnahmen entwickelt und Absprachen getroffen werden. Das verschafft eine gewisse Handlungssicherheit.

Besonders schwierig ist es, wenn Schüler*innen einen Förderbedarf in der emotional-sozialen oder der geistigen Entwicklung haben. Diese Kinder können häufig gar nicht einschätzen, wann sie sich

Themenseite
»Notfälle und
Krisen an Schulen«
der SenBJF



Notfallpläne
der SenBJF
im Schulportal



»Es ist allem voran eine pädagogische Aufgabe, Heranwachsende an das Leben in einer regelbasierten Gemeinschaft heranzuführen.«



falsch verhalten haben. Hier greifen auch keine Sanktionen. Die Schule muss gemeinsam mit dem SIBUZ und der regionalen Schulaufsicht abstimmen, was wie umgesetzt werden kann. Die Schulleitung sollte zusätzliche Ressourcen zur Unterstützung anfordern. Das Kollegium kann gemeinsam mit dem Krisenteam Handlungspläne zum Schutz vor eskalierenden Situationen und Hilfenetzen für pädagogische Grenzsituationen erstellen.

Sanktionen mit Bedacht wählen

In schwerwiegenden Fällen können auch Ordnungsmaßnahmen nötig sein (§ 63 SchulG). Dabei ist zu beachten, dass Ordnungsmaßnahmen starke Eingriffe in die Rechte von Schüler*innen sind. Zudem löst eine Überweisung in eine andere Klasse oder an eine andere Schule leider oft die vielschichtigen Problemlagen nicht. Ein noch stärkerer Eingriff ist das »Ruhens der Schulpflicht«, welches bei einer Gefährdung von Leben, Gesundheit oder sexueller Selbstbestimmung anderer am Schulleben beteiligter Personen in Betracht gezogen werden kann (§ 43b SchulG). Ein solcher Schritt ist als ultima ratio anzusehen. Bei allen Maßnahmen muss der Grundsatz

negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht haben. Strafanzeigen gegen strafmündige Jugendliche über 14 Jahren kommen nur in sehr schwerwiegenden Fällen in Betracht. In der Regel haben schulrechtliche Maßnahmen Vorrang und sollten auch wegen der zeitlichen Komponente ergriffen werden. Bis zu einer Verhandlung in jugendstrafrechtlichen Verfahren kann es lange dauern. Außerdem führt nicht jede angezeigte Straftat zu einer Gerichtsverhandlung und Verurteilung. Im Jugendstrafrecht hat ebenso wie im Schulrecht Erziehung Vorrang vor Bestrafung. Wenn eine Strafanzeige bei einem Übergriff auf schulisches Personal erfolgen soll, dann sollte die Schulleitung diese als Dienstvorgesetzte stellen. Dieses Vorgehen verdeutlicht, dass die Geschädigte nicht als Privatperson handelt. Als ladefähige Adresse kann die Schule angegeben werden.

Schulen dürfen nicht alleine gelassen werden

Auch wenn sich nicht alle Gewaltvorfälle verhindern lassen, ist der beste Schutz durch Prävention zu erlangen. Die Gestaltung eines gewaltfreien Schulklimas, die Umsetzung von diskriminierungsfreier Bildung und Kinderschutz sind schulische Daueraufgaben (§§ 1, 3, 8 SchulG). Ziel sollte es sein, dass sich die Schule zu einem Ort weiterentwickelt, an dem sich alle wohlfühlen. Pädagog*innen können viel dazu beisteuern, indem sie pädagogische Beziehungen bewusst gestalten, ihre Arbeit reflektieren, Fallberatungen im Team etablieren und dabei auch macht- und diskriminierungskritische Ansätze nutzen. Aber Fakt ist auch, dass die Schulen nicht alles alleine leisten können.

Damit Gewaltprävention in den Schulen gut umgesetzt werden kann, braucht es ein funktionierendes Präventions- und Hilfesystem, deutlich mehr Ressourcen, eine verlässliche multiprofessionelle Ausstattung, Rückzugs- und Ruheräume und starke externe Partner*innen. Die Kürzungen im Nachtragshaushalt für 2025 gehen jedoch in eine ganz andere Richtung und betreffen neben der Jugend- und Familienarbeit und dem Diskriminierungsschutz auch die Gewaltprävention. Diese Kürzungen sind mehr als alarmierend und müssen umgehend zurückgenommen werden.

»Der beste Schutz ist Prävention. Die Gestaltung eines gewaltfreien Schulklimas, die Umsetzung von diskriminierungsfreier Bildung und Kinderschutz sind schulische Daueraufgaben.«

der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Da bei einem zeitweisen Schulausschluss keine verlässliche pädagogische Struktur zur Verfügung steht und die Familien auf sich selbst gestellt sind, sind diese Maßnahmen mit großer Sorgfalt zu behandeln. Bei Schwierigkeiten, die trotz Schulhilfekonferenzen und nachweislich erfolgten Maßnahmen weiterbestehen, sollte ein zeitweiser Besuch einer sonderpädagogischer Kleinklasse oder eine psychologische Unterstützung erwogen werden. Ziel sollte die Wiedereingliederung in den regulären Schulalltag sein.

Wenn Jugendliche massiv gegen Regeln und Normen verstoßen und Straftaten begehen, kann die Polizei einbezogen werden. Jeder Schule sind sogenannte Präventionsbeamt*innen zugeordnet, an die sich die Schulleitung wenden kann. Die Präsenz der Polizei im Schulkontext ist allerdings nicht ganz unproblematisch, da manche Schüler*innen schon

Ausstattung, Rückzugs- und Ruheräume und starke externe Partner*innen. Die Kürzungen im Nachtragshaushalt für 2025 gehen jedoch in eine ganz andere Richtung und betreffen neben der Jugend- und Familienarbeit und dem Diskriminierungsschutz auch die Gewaltprävention. Diese Kürzungen sind mehr als alarmierend und müssen umgehend zurückgenommen werden.

*Kludia Kachelrieß,
Referentin im Vorstandsbereich
Schule der GEW BERLIN*





Erst brodelte es im Netz, dann im Hörsaal

Mit dem Hashtag #metoohistory lösten Historikerinnen eine Bewegung aus, die rasch Resonanz fand und sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Fachcommunity einen Nerv traf

von Kathrin Meißner

Unsere Initiative gegen Machtmissbrauch in den Geschichtswissenschaften begann im Juli 2023 mit einem Post in einem sozialen Online-Netzwerk. Der Hashtag #metoohistory wurde kurzerhand von Franziska Davies, Janine Funke, Anna Hájková, Julia Herzberg und Marie Huber ins Leben gerufen. Kurz darauf schlossen sich Claudia Rösch und ich der gleichnamigen Initiative an.

Vorausgegangen waren wenige Tage zuvor öffentlich gewordene Vorwürfe sexualisierter Übergriffe, Mobbing und systematischen Machtmissbrauchs eines Dozenten am Institut für Geschichtswissenschaft (IfG) der Humboldt-Universität Berlin.

Bereits mehrfach hatte die Fachschaft der Studierenden des IfG Beschwerden gegenüber der Hochschulleitung formuliert. Gremien, wie die übergeordnete Studierendenvertretung der Uni, der Referent*innenRat, unterstützten die Vorwürfe, wurden aber von Seiten des Präsidiums nicht ernst genommen.

Viele Fälle, doch die Unileitung schweigt

An der Uni kursierten schon lange Gerüchte über sexualisierte Übergriffe. Hochschulinterne Strukturen und Abläufe, wie Ombudsstellen und Meldeverfahren existierten zwar, bewirkten aber wenig hin-

sichtlich des Schutzes Betroffener oder einer konsequenten Nachverfolgung der Anschuldigungen. Denn die Verfahrenswege sind meist nicht synchronisiert, an verschiedene Stellen gemeldete Fälle werden kaum untereinander ausgetauscht. In Teilen sind die Anlaufstellen, aber nicht die Abläufe bekannt oder transparent. In sogenannten whisper networks tauschen vor allem Studentinnen informell und mündlich Erfahrungen aus, um sich vor möglichen übergreifenden Situationen zu warnen.

Ein krasser Einzelfall also? Mitnichten! Im August wurden weitere Vorwürfe laut, nun am Institut für Asien- und Afrikawissenschaften (IAAW) der selbigen Universität. Ein bereits im Mai 2023 veröffentlichter Essay zum Zusammenhang universitärer Machtstrukturen, Missbrauch und intersektionaler Diskriminierung im akademischen Umfeld sorgte nun für Schlagzeilen. Darin schildert eine Wissenschaftlerin namentlich eigene Erfahrungen eines sexualisierten körperlichen Übergriffs im Rahmen eines universitären Festes des Global History-Programms. Beim Lesen des Texts verschlug es mir die Sprache. Trotz dieser bekannten Vorfälle eklatanten Machtmissbrauchs und Übergriffe, passierte scheinbar nichts.

»Hochschulinterne Strukturen und Abläufe existierten zwar, bewirkten aber wenig hinsichtlich des Schutzes Betroffener.«

Ein unhaltbarer und andauernder Zustand, der eine öffentliche Plattform brauchte. Als kleine Gruppe von acht Historikerinnen, kamen wir miteinander in den digitalen Austausch. Wir wollten einen Beitrag dazu leisten, das so lange ausgehaltene Schweigen zu durchbrechen und trafen damit einen Nerv. Wir erhielten unzählige Reaktionen aus unserer Fachcommunity, die eigene Erfahrungen gemacht oder von Vorfällen mitbekommen beziehungsweise darüber gehört hatten.

Erst durch die öffentliche mediale Aufmerksamkeit, vor allem der Berliner Wissenschaftsredakteurin Eva Murašov, zum langjährigen Fehlverhalten schien nun entsprechender Druck zu entstehen, sodass das HU-Präsidium den beschuldigten Dozenten freistellte und sowohl juristische Konsequenzen als auch strukturelle Aufarbeitung anstieß.

Kurzerhand ergab sich für uns die Möglichkeit auf dem nahenden Historikertag im September 2023, der größten geisteswissenschaftlichen Konferenz in Deutschland, eine außerordentliche Veranstaltung durchzuführen.

Wir initiierten ein als »Zuhörveranstaltung« geplantes Gespräch.

Ziel war dabei, über die Berichterstattung eklatanter Einzelfälle hinaus ein kritisches Bewusstsein für das systemimmanente Problem in der hierarchisch organisierten Wissenschaft zu erzeugen und einen Austausch speziell in ‚unserem Fach‘ zwischen Studierenden, Mittelbau, Professor*innen sowie Vertreterinnen unserer Initiative #metoohistory und dem Fachverband VHD zu schaffen.

»Wir wollten einen Beitrag dazu leisten, das so lange ausgehaltene Schweigen zu durchbrechen.«

Viel Zuspruch und Empörung

Das Bedürfnis, in der Fachkultur über das Thema zu sprechen, war deutlich spürbar. Während der Konferenz erreichte uns wiederholt Zuspruch, das Thema endlich zu adressieren.

Die Situation vor Ort erinnerte an eine Universitätsbesetzung – im Seminarraum selbst standen die Interessierten dicht aneinandergedrängt, weitere Personen versuchten in den Raum zu kommen, andere saßen bereits im Flur. Eine aufgeladene Atmosphäre – niemand wollte die Veranstaltung verpassen. Kurzerhand konnten wir in einen Hörsaal umziehen. Es nahmen über 300 Personen teil.

Ein Eindruck, der mir persönlich in Erinnerung geblieben ist, war das vielfache Kopfnicken aus dem Publikum während des Gesprächs als nonverbale Zustimmung zu den Situationen und Strukturen sexualisierten Machtmissbrauchs. Es gab ein konstruktives Gespräch aber auch variierende Meinungen. Eine Gruppe Promovierender verließ als bewusstes Signal von Empörung gegen eine Äußerung der stell-

vertretenden Vorsitzenden des VHD den Hörsaal.

Es wurde deutlich, dass wir mit einem strukturellen Problem in der (Geschichts)Wissenschaft konfrontiert sind, aber ein übergreifendes Bewusstsein für das Thema fehlt(e).

Aus einem Impuls wird eine Bewegung

Als kleine Gruppe in anspruchsvollen Lebenssituationen sowie beruflichen Abhängigkeiten – entweder durch befristete (Qualifizierungs-)Stellen, fachliche und vor allem kollegiale Nähe zu Betroffenen – standen wir vor neuen Herausforderungen, die die öffentliche Sichtbarkeit von #metoohistory mit sich brachte.

Wir bringen uns als Einzelpersonen oder gemeinsam als Initiative mit unserem Wissen und Netzwerken bestmöglich in die Fachkultur-Debatte ein. Dabei müssen wir unsere Kapazitäten stetig neu reflektieren, miteinander besprechen und vor allem auch viel Dampf ablassen – denn die Anfragen und Erfahrungen, die uns erreichen, liegen schwer. Kein einfaches Thema für ein politisches Engagement nach »dem akademischen Feierabend«.

Die neu geschaffene Öffentlichkeit zeigte Wirkung. Der VHD verabschiedete im Oktober 2023 eine Resolution gegen Machtmissbrauch und gründete eine Arbeitsgruppe für fachethische Fragen.

Bereits aktive Gruppen setzen ihr Engagement für die Aufarbeitung, Aufklärung und Umstrukturierung missbrauchsfördernder Abläufe im universitären Umfeld fort. Fachspezifische Diskussionen fanden Eingang in übergeordnete wissenschaftspolitische Diskurse. 2024 wurden Tagungen und Workshops speziell zu Dimensionen von sexualisiertem Fehlverhalten, Übergriffen und Diskriminierung initiiert.

Die GEW arbeitet auf Berliner Landes- und Bundesebene aktiv an Strategien. Ein entsprechender Antrag wurde vom Hauptvorstand für 2025 als ein Themenschwerpunkt angenommen.

Immer wieder werden investigative Recherchen von Journalist*innen veröffentlicht, die die Ausmaße und Dimensionen von Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem thematisieren. Es hat sich also einiges getan in den vergangenen zwei Jahren. Eine öffentliche Debattenkultur wurde entzündet.

Machtasymmetrien bleiben bestehen

Gleichzeitig bestehen die institutionalisierten Machtasymmetrien an Hochschulen fort, die begünstigen, dass Personen ihre herausgestellten Positionen ausnutzen können. Die weithin fehlende Verbindung universitärer Anlaufstellen und Ombudspersonen verhindert eine effektive Nachverfolgung und Sanktionierung von Fehlverhalten.

Das aktuelle System schützt Täter*innen, erschwert es, die etablierte Kultur des Schweigens zu

sexualisierte Belästigung:
Der Begriff »sexualisiert« betont, dass es nicht um Sexualität im Sinne einvernehmlichen Handelns geht, sondern um Machtmissbrauch in sexualisierter Form. Verbreiteter ist der Begriff »sexuelle Belästigung«, wie auch der Straftatbestand genannt wird (§ 184i StGB).

»Solange die Täter*innen Positionen innehaben, in denen niemand an ihnen vorbeikommt, solange wird struktureller Machtmissbrauch fortbestehen.«

durchbrechen und vor allem belastet es Betroffene. Diese müssen über die gemachten Erfahrungen hinaus Angst, Anonymität und Stigmatisierung überwinden, um die Vorfälle zu melden. Wir wissen von vielen Betroffenen, die Dunkelziffer bleibt hoch. Vielerorts fehlt das Vertrauen in die entsprechenden Stellen, auch weil strafrechtliche Konsequenzen losgelöst vom universitären Meldewesen und der Fachkultur-Debatte stattfinden.

Die Anfang September 2023 ausgesprochene Kündigung des HU-Dozenten musste die Uni-Leitung im Kontext eines Gerichtsverfahrens vorerst zurücknehmen. Trotz des Engagements von studentischen Gremien und Einzelpersonen und der mutigen Entscheidung vieler Betroffener und Bystander, in dem Prozess sogar namentlich auszusagen, konnten die Aussagen des Dozenten, er habe sich immer korrekt verhalten, nicht widerlegt werden.

Im Falle der Vorwürfe gegen den Professor am IAAW folgten bisher soweit bekannt keine juristischen Konsequenzen. Als Lehrender, als Gutachter sowie als geladener Sprecher auf wissenschaftlichen Veranstaltungen verfügt er weiterhin über weitreichende Machtpositionen.

Der Kampf muss weitergehen

Vor zwei Jahren haben wir als Initiative begonnen, einen Raum zum Sprechen einzufordern und auch diejenigen in die Diskussion zu holen, die sich lieber darum gedrückt hätten. #metoohistory hat einen wichtigen Impuls gesetzt, indem wir die schon so lange rumorenden Unzufriedenheiten zum richtigen Zeitpunkt aufgegriffen und eine öffentliche Auseinandersetzung angestoßen haben.

Daraus haben sich wichtige Vernetzungen ergeben, etablierte Institutionen, die darüber forschen und praktische Handreichungen erarbeiten, bekamen eine größere Sichtbarkeit und werden nun stärker im Kontext der Geschichtswissenschaften reflektiert und herangezogen. Das Engagement von Fachverband, Statusgruppenvertretungen und Einzelpersonen tragen zur andauernden Diskussion und strukturellen Aufarbeitung in unserer Fachdisziplin bei.

Solange die Täter*innen Positionen innehaben, in denen niemand an ihnen vorbeikommt, solange wird



struktureller Machtmissbrauch und damit auch sexualisierter Machtmissbrauch, fortbestehen. Aktuell liegt unser Fokus darauf, stark zu machen, dass die Diskussion nicht zu Ende ist und nicht einfach kommentarlos wieder 'business as usual' erfolgen kann. Nur gemeinsam können wir die komplexen Hierarchien, Prozesse und Praktiken (sexualisierten) Machtmissbrauchs aufbrechen.

Dies ist eine gekürzte Fassung des Originaltexts, der unter folgendem Link abrufbar ist:



www.gew-berlin.de/bbz

*Kathrin Meißner,
Initiative #metoohistory*



Arbeit ohne Angst

Am Beispiel der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zeigt unsere Autorin auf, wie ein wirksamer Gewaltschutz in sozialen Berufen aussehen kann

von Jeannine Schätzle

Ist es eigentlich Teil des Stellenprofils von Erzieher*innen, Betreuer*innen und Sozialarbeiter*innen, Übergriffe durch Klient*innen hinzunehmen? Bis vor wenigen Jahren herrschte in vielen Einrichtungen noch die Einstellung: »Das gehört halt dazu«, wenn man mit Menschen mit Beeinträchtigungen arbeitet.

»In der Arbeit mit Menschen stoßen wir zwangsläufig auf herausforderndes Verhalten – und genau hier bedarf es klarer Strategien seitens der Unternehmen.«

Arbeitsschutz ist ein Thema mit weitreichender Mitbestimmung des Betriebsrates. Deshalb bekommt dieser auch die Unfallanzeigen der Kolleg*innen zu Gesicht und kann nachvollziehen, welche Unfälle gemeldet werden. Während körperliche Gewaltvorfälle häufig gemeldet werden, passieren verbale und psychische Übergriffe oft unbemerkt. Sie werden selten als Gewalt wahrgenommen. Die Akteur*innen des Arbeitsschutzes und der Betriebsrat sollten dafür sensibilisieren, dass auch diese weniger offensichtlichen Gewaltvorfälle erfasst und unternehmensintern thematisiert werden.

Gewalt ist ein komplexer Begriff. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung orientiert sich dabei an der Definition des Gesetzes zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation. Demnach umfassen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt alle Verhaltensweisen, Handlungen oder deren Androhungen, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen. Auch Beleidigungen, Ausgrenzung, Bevormundung, Abwertung und Machtmissbrauch zählen dazu.

Klient*innen und Beschäftigte gleichermaßen schützen

In der Arbeit mit Menschen stoßen wir zwangsläufig auf herausforderndes Verhalten – und genau hier bedarf es klarer Strategien seitens der Unternehmen. Nun hat der Gesetzgeber im Jahr 2021 im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes Verbesserungen herbeigeführt (§ 37a SGB IX). Diese Regelungen betreffen allerdings nur die Klient*innen. Die Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sind seitdem verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ihrem Schutz vor Gewalt zu treffen. Die Verpflichtung hierzu ist aus der UN-Behindertenrechtskonvention entstanden. Zentral hierfür ist die Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes. Darin soll festgehalten werden, in welchen Situationen Gewalt auftritt, was vorher präventiv und nachher nachsorgend getan wird und wie ein Handlungsleitfaden dazu aussehen kann.

Ein Gewaltschutzkonzept sollte jedoch nicht nur für die Klient*innen erarbeitet werden, sondern gleichermaßen die Schutzbedürfnisse der Kolleg*innen berücksichtigen. Die Basis für den Schutz der Kolleg*innen bildet zunächst eine umfassende Gefähr-

dungsbeurteilung jedes Arbeitsplatzes. Sie erfasst systematisch alle potenziellen Risiken, wie etwa jenes, das durch Alleinarbeit im Nachtdienst entsteht. In der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung wird festgehalten, welche organisatorischen, technischen oder individuellen Maßnahmen, wie der Einsatz einer Notruf-Uhr, erforderlich sind, um das Risiko zu minimieren.

Prävention ist das A und O des Gewaltschutzes. Ein wesentlicher Baustein kann ein Deeskalationstraining sein. Es trägt dazu bei, Gewaltvorfälle zu reduzieren. Ähnlich wie ein Erste-Hilfe-Kurs sollte es regelmäßig aufgefrischt werden. Es ist zudem sinnvoll, dass Unternehmen eigene Deeskalationstrainer*innen ausbilden lassen, die ihr Wissen präventiv weitergeben und im Ernstfall als fachkundige Unterstützung zur Seite stehen.

Auf die Fachkräfte kommt es an

Viele verschiedene Ansatzpunkte für einen erfolgreichen Gewaltschutz stehen also zur Verfügung. Doch wer ist für die Umsetzung verantwortlich? Die grundsätzliche Verantwortung liegt beim Unternehmen und seinen Führungskräften. In der Praxis sind es jedoch vor allem die Kolleg*innen vor Ort, die das Gewaltschutzkonzept leben, häufig gestützt durch spezielle Ausbildungen als Deeskalationstrainer*innen. Entscheidend ist, dass qualifiziertes Personal, das die Klient*innen gut kennt, den Alltag gestaltet. Für Leasingkräfte, die nur selten vor Ort sind, kann eine eskalierende Konfliktsituation eine echte Herausforderung sein.

Ebenso kritisch wird es, wenn Mitarbeiter*innen in einer Wohneinrichtung mehrere Gruppen gleichzeitig betreuen müssen oder Dienste verlängert werden wegen hoher Krankenstände. Wie viel individuelle Betreuung ist dann möglich? Wie gut können Teams unter solchen Bedingungen zusammenarbeiten oder zusammenwachsen bei gleichzeitig hoher Fluktuation und unter hohem Druck? Wie schnell entsteht Unzufriedenheit, weil A »ständig« krank zu sein scheint, während B »immer« einspringt? Diese Situation wirkt sich auch negativ auf die Klient*innen aus. Sie verunsichert und macht mitunter aggressiv. Es folgen Krisen und Gewalt. Ein Teufelskreis kann entstehen, in dem die Qualität der Arbeit zunehmend leidet und nicht mehr den eigenen Ansprüchen entspricht.

Was soziale Arbeitsfelder sicherer macht

Letztlich hängt die Qualität der Betreuung maßgeblich von einer bedarfsgerechten Ausstattung und adäquaten Finanzierung ab. Die Kürzungspolitik des Berliner Senats erschwert es zunehmend, den Bedürfnissen von Klient*innen und Kolleg*innen gerecht zu werden. Qualifiziertes Personal ist so lang-

fristig schwer zu halten. Denn wie Führungskräfte oft sagen: Personal kann man sich nicht backen.

Was also ist erforderlich? Neben mehr finanziellen Mitteln und einer besseren Ausstattung braucht es Führungskräfte, die ihre Verantwortung für den Arbeitsschutz ihrer Mitarbeiter*innen verstehen und im Alltag ernst nehmen. Dies beginnt mit regelmäßigen persönlichen Unterweisungen, setzt sich fort in der lückenlosen Dokumentation von Übergriffen aller Art und mündet in eine angemessene Nachsorge.

Gewaltschutz muss als integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung verstanden werden. Nur so lassen sich Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Kolleg*innen langfristig motiviert und sicher arbeiten können. Denn ganz gewiss gehören Übergriffe in keinem Berufsfeld zum Stellenprofil. ■

»In der Praxis sind es vor allem die Kolleg*innen vor Ort, die ein Gewaltschutzkonzept leben.«



*Jeannine Schätzle,
Sozialarbeiterin bei
einem freien Träger*



Schweigen war keine Option mehr



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Schule bleibt nicht folgenlos. Eine neue Dienstvereinbarung sorgt für klare Regeln und Schutzmaßnahmen

von Elke Gabriel und Friederike Peiser

Ich habe Angst, wenn er den Raum betritt. Ich kann das nicht mehr ertragen.« Diese Sätze sagte vor einigen Jahren eine Kollegin. Ein Vorgesetzter machte ihr gegenüber immer wieder sexuell anzügliche Bemerkungen, erzählte ihr von sexuellen Phantasien und riss zotige Witze. Die Kollegin fühlte sich zutiefst beschämt. Irgendwann entschloss sie sich, es nicht mehr zu erdulden und nicht mehr zu schweigen.

Wir Frauenvertreterinnen sind dann mitunter die ersten Ansprechpartnerinnen und wir wissen, wie wichtig es ist, in Ruhe zuzuhören. Mit der Betroffenen sprechen wir ab, ob sie dienstlich dagegen vorgehen möchte und wenn ja, welche Schritte unternommen werden müssen.

Dienstvereinbarung setzt Zeichen für Prävention und Schutz

Seit März 2024 gibt es die »Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Schulbereich«. Sie ist das Ergebnis jahrelanger, beharrlicher Forderungen der Gesamtfrauenvertreterinnen. Bereits 2019 wurde dieses Ziel im Frauenförderplan festgehalten, fünf Jahre später trat die Dienstvereinbarung (DV) in Kraft. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) verhandelte sie mit dem Gesamtpersonalrat und dem Personalrat der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen. Auch der Personalrat der Lehramtsanwärter*innen, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gesamtfrauenvertreterinnen wirkten mit und unterzeichneten die DV. Damit gibt es endlich verbindliche Vereinbarungen zu Präventionsmaßnahmen, einen transparenten Beschwerdeablauf und Sanktionen.

»Ich hatte nicht daran geglaubt, dass ich Unterstützung bekomme und es aufhört.«

Führungskräfte – Schulaufsicht, Schulleiter*innen, Abteilungsleitungen und Seminarleitungen – stehen laut der DV in der Verantwortung. Sie müssen an Fortbildungsmaßnahmen zur Vermeidung und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen, die Beschäftigten auf Gesamtkonferenzen über die DV informieren und den Beschwerdeablauf kennen. Sie erhalten konkrete Hinweise zu

den verpflichtenden Gesprächen mit der betroffenen und der beschuldigten Person. Der Grundsatz gilt: Als Führungskraft bei einem formulierten Vorwurf sexueller Belästigung nicht zu handeln, ist immer falsch. Doch wie kann sexuelle Belästigung erkannt werden?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als »ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird« (§ 3 Abs. 4 AGG).

Es kommt nicht auf die Absicht an

Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung über die objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden Person. Für die Beurteilung, ob es sich um einen Flirtversuch, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleg*innen oder um sexuelle Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern die Wahrnehmung der betroffenen Person, ob der Annäherungsversuch als erwünscht oder unerwünscht empfunden wird.

Sexuelle Belästigung tritt in drei Formen auf: verbal, nonverbal und physisch. Dazu gehören nicht nur sexualisierte Sprüche, Fragen mit sexuellem Bezug oder Hinterherpfeifen, sondern auch anzügliche Blicke, sexuell-konnotierte Gesten, das Zeigen pornografischer Inhalte oder unerwünschte Berührungen. Alle Formen sexueller Belästigung beschämen, beleidigen und erniedrigen die Betroffenen. Sie können krankmachen und vergiften das Arbeitsklima.

Das AGG und das Landesgleichstellungsgesetz verpflichten Arbeitgeber, ein sicheres Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung zu schaffen (§ 12 LGG). Denn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und eine Dienstpflichtverletzung. Betroffen sein können Menschen jeder Geschlechtsidentität, doch am häufigsten sind es cis-Frauen. Darüber hinaus sind trans*, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen besonders gefährdet, Opfer sexueller Belästigung zu werden. Oft werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt: Frauen* in der Ausbildung oder Neue im Kollegium sind eher betroffen. Die belästigenden Personen sind, wie Studien übereinstimmend aufzeigen, überwiegend cisgeschlechtliche Männer (82 Prozent).

Sexuelle Belästigung ist bei uns kein Thema? Das stimmt. Leider. Denn es wird viel zu wenig thematisiert, was nicht darauf schließen lässt, dass es nicht vorkommt. Was die Kollegin erlebt hat, ist eher die

»Ungefähr jede*r zweite Beschäftigte hat bereits sexuelle Belästigung erlebt, doch selten wird darüber offen gesprochen, sie wird vielfach auch nicht als solche erkannt.«

Regel als die Ausnahme. Ungefähr jede*r zweite Beschäftigte hat bereits sexuelle Belästigung erlebt, doch selten darüber offen gesprochen, sie wird vielfach auch nicht als solche erkannt.

An viele diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen haben wir uns im Alltag im Patriarchat ge-

wöhnt. Dabei sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Anders als in anderen Lebensbereichen ist sie hier immer verboten. Laut einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle wussten mehr als 80 Prozent der befragten Beschäftigten nicht, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten aktiv vor sexueller Belästigung schützen müssen.

Dieser Schutz wird durch die SenBJF mit dem Formulieren einer klaren Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, umfänglichen Präventionsmaßnahmen sowie einem transparenten Beschwerdeverfahren gewährt. Jetzt gilt es, Schulungen und Fortbildungen für Beschäftigte, Schulleiter*innen und Beschäftigtenvertretungen zu organisieren.

Betroffene finden Hilfe

Neben der Schulleitung und der Schulaufsicht bietet das Schulpsychologische und Inklusionspädagogische Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ) den Betroffenen wertvolle Unterstützung. Darüber hinaus stehen Betriebspsycholog*innen der Charité, Personalräte, Frauenvertreterinnen und die Antidiskriminierungsbeauftragte der Sen-BJF als vertrauensvolle Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Externe Organisationen wie die Fachstelle gegen sexuelle Gewalt an Frauen, trans*, inter* und nicht-binären Personen (LARA) sowie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bieten zusätzlich gezielte Beratung und Hilfe bei sexueller Belästigung an.

Der Kollegin aus dem geschilderten Fall wurde geholfen. Die Schulaufsicht handelte schnell, sprach mit der Betroffenen und dem Beschuldigten. Die Frauenvertreterin unterstützte die Kollegin. Der Vorgesetzte stellte die Belästigungen ein. Einige Wochen später ging es ihr besser. Sie meldete sich und sagte: »Ich hatte nicht daran geglaubt, dass ich Unterstützung bekomme und es aufhört.«

Elke Gabriel (r.) und Friederike Peiser (l.), Gesamtfrauenvertreterin und stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin der allgemeinbildenden Schulen



»Dienstvereinbarung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Schulbereich«



Hast du Interesse dich zu diesem Artikel auszutauschen? Hast du Fragen, die durch den Text aufgeworfen wurden? Die Autorinnen sind am Mittwoch, 14.05., 16 bis 17 Uhr online. Gern diskutieren sie mit dir, beantworten deine Fragen und sind offen für Anregungen zum Thema. Anmeldung: www.gew-berlin.de/veranstaltungen





Auf der Sonnenseite des Patriarchats

Das Institut für kritische Männerforschung bietet Workshops an, in denen sich Teilnehmende mit der Rolle von Männern auseinandersetzen. Im Interview spricht Christoph May darüber, was männliche Kollegen gegen Sexismus tun können

Das Interview führte Christoph Wälz

bbz: Wie seid ihr dazu gekommen, ein Institut für kritische Männerforschung zu gründen?

Christoph May: Das war kein Moment, sondern eher ein Prozess. Mir ist 30 Jahre lang nicht aufgefallen, dass ich in männlichen Monokulturen sozialisiert worden bin. Alles, was ich gemacht habe – Graffiti-Szene, Arbeit im Berghain, Studium – war männlich dominiert. An der Uni war der Kanon in der Literaturwissenschaft super männlich, da haben wir höchstens mal Christa Wolf gelesen. Meine Magisterarbeit habe ich über »Deutschboden« geschrieben, einen Roman von Moritz von Uslar. Darin fährt so ein Popkultur-Journalist aufs Brandenburger Land und verbrüdet sich mit ein paar Ex-Nazis im Suff. Da habe ich zum ersten Mal angefangen, über Männlichkeit und die Abwesenheit von Frauen nachzudenken. Später habe ich meine Partnerin Stephanie kennengelernt, sie ist Schriftstellerin und fand alles, was ich gemacht habe, uninteressant. Dann wollte ich natürlich wissen, was sie so konsumiert und sie hat mich mit feministischer Lektüre vertraut gemacht. Woolf, Bovenschen, de Beauvoir, Butler und viele mehr. Und wenn man seinen Medienkonsum erst einmal auf weibliche und queere Produktionen umgestellt hat, will man auch nicht mehr zurück.



Zum Institut für kritische Männerforschung, das 2016 von Christoph May und Stephanie May gegründet wurde: www.detoxmasculinity.institute

»Die Grenze liegt immer bei dem Gegenüber. Du als Mann entscheidest nicht, dass es harmlos ist, sondern dein Gegenüber entscheidet, wie es wahrgenommen wird.«

Dieser enorme kulturelle Reichtum hätte mir die extreme Armut männlicher Monokulturen nicht besser vor Augen führen können. Als wir das Institut gegründet haben, sind wir nicht davon ausgegangen, dass es jemals genug Interesse für eine Workshopreihe zu kritischer Männlichkeit geben würde. Das sollte sich aber mit der #MeToo-Debatte ein Jahr später schlagartig ändern.

In Bildungseinrichtungen arbeiten mehrheitlich Frauen. Sexuelle Belästigung ist auch hier ein Problem. Ist das Problem unterschiedlich groß, je nachdem, wie sichtbar Frauen am Arbeitsplatz sind?

May: Natürlich brauchen wir mehr Männer in Erziehungs- oder Pflegeberufen, aber für Kinder ist das Geschlecht irrelevant. Es spielt auch keine Rolle, ob du jetzt einen Daddy oder eine Mutter hast, wichtig sind Geborgenheit und Sicherheit. Dass es selbst in

weiblich dominierten Berufen Übergriffe gibt und Männer denken, sie könnten sich das leisten, zeigt, wie machtvoll patriarchale Verhältnisse sind. Es löst nicht alles, wenn man eine diverse Arbeitsumgebung organisiert, aber es löst das meiste. Je diverser die Bildungsarbeit wird, desto weniger hast du solche Taten.

Das ist ein langfristiger Prozess. Es gibt aber auch Situationen, die eine akute Veränderung erfordern. Wie lässt es sich aufbrechen, wenn sich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verfestigt hat?

May: Nur durch Awareness-Arbeit. Diesen Männern fehlt meist das Wissen, dass sie sich in männerbündischen Strukturen bewegen. Es fehlt an Bewusstsein für die Lebensrealitäten von Frauen und queeren Menschen. Das große Problem ist, dass die meisten Männer weder weibliche noch queere Vorbilder haben. Wenn Daddy mit seinen Jungs zum Frauenfußball oder zum queeren Fußball gehen würde, dann würden sich deren Söhne selbstverständlich weibliche und queere Vorbilder suchen. Deshalb ist es die Aufgabe männlicher Lehrer, das aufzubrechen und dafür zu sorgen, dass Jungs nicht unter sich bleiben.

Wenn ein Kollege am Arbeitsplatz einen sexistischen Spruch geäußert hat und sagt: Das ist mir rausgerutscht. Wie ordnest du so eine Reaktion ein?

May: Das ist die Verharmlosung von übergriffigem Verhalten und im schlimmsten Fall eine Täter-Opfer-Umkehr. Es gibt zudem oft keine Konfliktlösungs- und Entschuldigungskultur von Männern. Statt es zu relativieren, sollte man zeigen, dass man das Problem verstanden hat, daran arbeitet und dafür sorgt, dass die Betroffenen Wiedergutmachung erfahren. Die gewaltvolle Lebensrealität von Frauen und queeren Menschen spielt im Bewusstsein von vielen Männern kaum eine Rolle. Männer haben teilweise noch nie davon gehört, dass Frauen in Clubs die Getränke zudecken oder nachts nicht joggen gehen. Frauen und queere Menschen fangen in unserem Seminar an zu sprudeln, wenn sie danach gefragt werden. Fragen wir die Männer, was man unternehmen kann, um sexuelle Übergriffe zu verhindern, kommt nix. Weil sie es nicht erkennen und weil sie, indem sie darüber sprechen, riskieren würden, diese Männerbündnisse anzugreifen. Eine der häufigsten Abwehrstrategien in unserem Seminar ist es, mir erstmal zeigen zu müssen, dass sie nicht das Problem sind: ich als Vater mache es doch schon ganz super. Sie begreifen nicht, dass es eine Lebensaufgabe ist.

Gibt es eine klare Grenze zwischen harmloser Kontaktaufnahme und sexueller Belästigung?

May: Die Grenze liegt immer bei dem Gegenüber. Du als Mann entscheidest nicht, dass es harmlos ist, sondern dein Gegenüber entscheidet, wie es wahrgenommen wird. Du hast nicht das Recht, einfach jemanden anzuquatschen, nur weil du gerade Bock hast. Das darfst du machen, wenn du vorher gefragt

»Das Problem ist, dass die meisten Männer weder weibliche noch queere Vorbilder haben. Es ist die Aufgabe männlicher Lehrer, das aufzubrechen und dafür zu sorgen, dass Jungs nicht unter sich bleiben.«

hast. Diese Konsenskultur hat bei vielen Älteren noch keine Rolle gespielt, bei vielen Jüngeren ist es mittlerweile selbstverständlich zu fragen und die Antwort zu respektieren. Ich würde sagen, bevor Männer überhaupt daten dürfen, müssen sie erstmal zeigen, dass sie in der Lage sind, mit Frauen und queeren Menschen auf Augenhöhe zu sprechen, ohne sie zu sexualisieren.

Merkt ihr Unterschiede in der Awareness-Arbeit zwischen Workshops mit Männern, die sich vom Arbeitsplatz her kennen und Männern, die sich nicht kennen?

May: Mit Kollegen können wir konkreter zu ihrem Arbeitsumfeld arbeiten. Wenn Menschen sich gar nicht kennen, bleibt Awareness-Arbeit auf einem allgemeinen Diskussionslevel, aber das geht oft genauso tief wie in Arbeitskontexten. Oftmals kommen die Gleichstellungsbeauftragten zu uns, weil die Männer auch einen Safe Space haben wollen. Dabei ist die ganze Welt ein Safe Space für Männer. Neulich saß ich vor 60 Männern und wir mussten drei Stunden miteinander verbringen. Das war kräftezehrend für mich, weil dieser unbewusste Katalog von männlichen Abwehrstrategien in den Raum kommt. Deswegen bin ich auch gegen rein männliche kritische Männlichkeitsgruppen. Männer allein werden das strukturelle Problem nicht lösen.

Wenn wir es im Kollegium schaffen wollen, dass niemand diskriminiert oder belästigt wird, sollten wir das Problem also gemischtgeschlechtlich bearbeiten?

May: Ja, auf jeden Fall. Ich rede jetzt nicht von Täterarbeit oder Betroffenenenschutz, sondern von allgemeiner Awareness-Arbeit. Sofern möglich, immer gemischt und dann so moderieren, dass die FLINTA*-Personen nicht unbewusst die Veränderungsarbeit und die emotionale Arbeit leisten müssen. Dass sie so viel Raum haben zu sprechen, wie sie wollen und die Männer erstmal gezwungen sind zuzuhören. Ich begrenze die Redezeit der Männer deshalb auf anderthalb Minuten. Und nachdem die Männer sich die Lebensrealität der Frauen angehört haben, frag ich sie, was die Lösung wäre. Denn die Lösung muss von ihnen kommen. ■

Christoph Wälz,
verantwortlicher Redakteur
der bbz



Zur Langfassung
des Interviews
[www.gew-berlin.de/
bbz](http://www.gew-berlin.de/bbz)





»It's Not Okay«

Die britische Schwestergewerkschaft der GEW hat einen Werkzeugkasten gegen Sexismus entwickelt. Sie ermutigt ihre Mitglieder, sich für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz einzusetzen

von Louise Birch

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Einstellung zu Sexismus, Frauen- und Queerfeindlichkeit grundlegend verändert. Sexismus wurde gleichzeitig als zu weit verbreitet und alltäglich angesehen, um ihn infrage zu stellen, aber auch als weniger problematisch als »früher«. Verschiedene Bewegungen von »Everyday Sexism« bis hin zu »Me Too« und »Everyone's Invited« haben darauf beharrt, wie weit verbreitet diese Probleme sind. Sie haben die Aufmerksamkeit der Menschen darauf gelenkt, dass Sexismus eine weite Spannweite hat, die von beiläu-

figen Kommentaren bis hin zu körperlicher Gewalt reicht. Unsere Institutionen, einschließlich Schulen und Hochschulen, lassen Sexismus nicht nur zu, sondern können ihn verstärken und Täter schützen.

2017 gab die National Education Union (NEU) zusammen mit der Organisation UK Feminista eine Studie über Sexismus in Schulen in Auftrag, die die Erfahrungen von Frauen und Mädchen beleuchtete und zeigte, dass sexuelle Belästigung, sexistische Sprache und Geschlechterstereotypen im schulischen Umfeld an der Tagesordnung waren. Als Gewerkschaft, die zu 76 Prozent aus Frauen besteht, wussten unsere Mitglieder, dass dies ein Problem ist und dass wir als Gewerkschaft etwas dagegen unternehmen müssen. 2021 schloss sich eine Gruppe weiblicher Mitglieder zusammen und verfasste einen Antrag für unsere Jahreskonferenz, die das oberste Entscheidungsgremium unserer Gewerkschaft ist. Seitdem hat sich unsere Arbeit in diesem Bereich kontinuierlich weiterentwickelt und ausgeweitet.

Empowern gegen Sexismus und Gewalt

Mitglieder unseres Frauen-Organisationsforums und hauptamtliche Mitarbeiter*innen erarbeiteten gemeinsam unseren Werkzeugkasten »It's Not Okay«. Dieser beschreibt einen schulübergreifenden Ansatz zur Verhinderung von Sexismus und sexualisierter Belästigung und beschränkt sich nicht nur auf Verhaltensrichtlinien und Unterricht im Fach »Beziehungen, Sexualität und Gesundheit«. Es geht um einen kulturellen Wandel und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses dafür, was Sexismus ist und was in unserem Umfeld inakzeptabel ist. Zudem sollen Menschen befähigt werden, sicher einzugreifen, Betroffene zu unterstützen und solches Verhalten zu melden.

Vor kurzem hielten wir eine »It's Not Okay«-Schulungskonferenz ab, bei der sich über 100 Mitglieder trafen, um zu lernen, wie wir systemische und nachhaltige Veränderungen in unseren Einrichtungen und Arbeitsplätzen einleiten können. Trotz des schwierigen Themas und persönlicher Missbrauchserfahrungen von Teilnehmer*innen herrschte an diesem Wochenende eine ermutigende und aufbauende Atmosphäre. Die Mitglieder bekräftigten das Motto »It's Not Okay« und sagten einander zu, sich aktiv für Veränderungen an ihren Arbeitsplätzen einzusetzen. Sexismus ist eng mit anderen Formen der Unterdrückung verflochten und drückt sich auf unterschiedliche Weise aus, wenn er mit Rassismus und Klassismus verbunden wird. Unsere Erwartungen und Stereotypen gegenüber verschiedenen Gruppen beeinflussen, wie wir sexistische Vorfälle interpretieren, welche wir ernst nehmen und wie wir sie lösen. Selbst wenn wir uns für wachsam halten und uns bewusst sind, wie Sexismus in unserem Umfeld wirkt, ist es wichtig zu hinterfragen, wie diese Überschneidungen wirken.

»Sexuelle Belästigung, sexistische Sprache und Geschlechterstereotypen sind im schulischen Umfeld an der Tagesordnung.«



Gewerkschaft steht für sozialen Wandel

Die NEU hat beispielsweise das Phänomen der »Adultifizierung« Schwarzer Mädchen festgestellt. So können Stereotypen und Annahmen dazu führen, dass Schwarze Mädchen oft als reifer angesehen werden als ihre weißen Altersgenossinnen. Dies spricht ihnen ihre Verletzlichkeit ab, nimmt ihnen ihre Schutzbedürftigkeit und alles Weitere, was wir mit Kindheit verbinden.

Wir haben auch den Werkzeugkasten »Häusliche Gewalt« entwickelt, um Mitglieder dabei zu unterstützen, Gewalt in Beziehungen zu erkennen und Hilfe zu erhalten, wenn sie betroffen sind. Außerdem haben wir einen neuen Werkzeugkasten für einen traumansensiblen Ansatz erstellt. Er bietet Ressourcen und Informationen, um die Auswirkungen von Traumata zu verstehen, betroffene Schüler*innen zu unterstützen und integrative, sichere Umgebungen in Bildungseinrichtungen zu schaffen.

Unsere Mitglieder sind die Akteur*innen des Wandels und setzen sich leidenschaftlich dafür ein, die Situation von Frauen und Mädchen zu verbessern. Unsere Gewerkschaft sieht den Kampf gegen Sexismus als ihre Aufgabe an und arbeitet entschlossen daran, unseren Mitgliedern die Instrumente, Schulungen und Unterstützung zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen.

Ziel des Werkzeugkastens ist es, Gewerkschaftsmitgliedern erste Schritte an die Hand zu geben, die nötig sind, um Sexismus und damit verbundener sexueller Belästigung vorzubeugen.

Was der Werkzeugkasten beinhaltet

Unser Werkzeugkasten konzentriert sich auf je fünf verschiedene Bereiche und Richtlinien, die als Hilfestellung dienen, um Sexismus und sexuelle Belästigung in der Schule zu vermeiden und dem vorzubeugen.

Zu den Bereichen gehören die Schulleitungen, die Lehrer*innen sowie die Schüler*innen einer jeden Schule. Die Gemeinschaft soll dafür sensibilisiert werden, was Sexismus und sexuelle Gewalt für die betroffenen Schüler*innen bedeuten und welchen Einfluss dies auf den Lernerfolg unter Umständen haben kann.

Sexualerziehung sollte im Lehrplan festgeschrieben werden und Bestandteil eines jeden Unterrichtsfachs sein. Leistungen und Beiträge von Frauen sollen darin repräsentiert werden und dazu befähigen, schädliche Geschlechterstereotype zu erkennen.

Nur wer über seine Rechte Bescheid weiß, kann aktiv gegen Sexismus vorgehen. Wer seine Rechte kennt, weiß, dass er ein sicheres Lern- oder Arbeitsumfeld erwarten kann – frei von sexistischen Bemerkungen, Belästigung oder Missbrauch.

Wie die einzelne Schule mit dem Werkzeugkasten beginnt, hängt von ihrem momentanen Bedarf ab. Jede Schule wird und kann mit einem anderen Werkzeug beginnen. Es gibt die Möglichkeit, einen für die Schule wichtigen Themenkomplex für einen längeren Zeitraum zu planen, dem jeweiligen Schulkonzept anzupassen und darin festzuschreiben.

In zehn Punkten geben wir Hinweise und Anleitungen dafür, wie solche Anpassungen und Veränderungen in den schulischen Richtlinien möglich gemacht werden und was sie beinhalten könnten:

Das Recht auf einen sicheren Arbeits- und Lernraum, das Wissen um die Pflichten des Arbeitgebers beziehungsweise Lehrpersonals, das Führen eines Tagebuchs bei Vorfällen jeglicher Art, der Schutz der Gesundheit, das sofortige Reagieren auf Belästigungen und wie man Hilfe bei einer Vertrauensperson oder Gewerkschaftsvertreterin finden kann, die Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber oder mit der Schulleitung, die Einhaltung der Richtlinien am Arbeitsplatz oder Lernort, das gemeinschaftliche Miteinander gegen sexuelle Belästigung und das Aufzeigen von Möglichkeiten einer Beratung.

Der Text wurde aus dem Englischen übersetzt von Christoph Wälz und Antje Dombrowski.

Zu den Werkzeugkästen auf neu.org.uk:



»Unsere Erwartungen und Stereotypen beeinflussen, wie wir sexistische Vorfälle interpretieren, welche wir ernst nehmen und wie wir sie lösen.«

Louise Birch, Nationale Organizerin für Gleichstellung und Entwicklung der Aktivist*innen in der National Education Union



Adieu Mehringdamm

Sparmaßnahmen des Senats erschweren Eltern den Zugang zu Beratung

Das Interview führte Antje Jessa

bbz: Herr Haudel, können Sie sich unseren Leser*innen kurz vorstellen? Wer sind Sie und wo arbeiten Sie?

Thomas Haudel: Mein Name ist Thomas Haudel, ich arbeite als Psychologe in der Erziehungs- und Familienberatungsstelle Kreuzberg-Friedrichshain am Standort Mehringdamm und bin seit 1999 Mitglied der GEW.

Wie groß ist die Nachfrage nach Ihren Angeboten?

Haudel: Die Auslastung ist sehr hoch. Unser kostenloses Angebot wird stark in Anspruch genommen. Jährlich betreuen wir etwa 500 bis 600 Klient*innen. In unserer Statistik erfassen wir rund 320 Familien, zusätzlich berücksichtigen wir den jeweils anderen Elternteil.

die einzelnen Objekte analysiert und festgestellt, dass manche Behörden eine sehr hohe Quadratmeterzahl pro Mitarbeiter*in haben, andere weniger. Alle Bezirke wurden aufgefordert, diese Vorgaben umzusetzen. In unserem Fall am Mehringdamm ist die Quadratmeterzahl im Verhältnis zur Mitarbeiter*innenzahl und die Miete nach diesen Vorgaben zu hoch.

Das klingt nach einer wichtigen Anlaufstelle für den Bezirk. Wie ist die Beratungsstelle strukturiert?

Haudel: In Kreuzberg-Friedrichshain sind wir mit drei Standorten – in der Adalbertstraße, in der Frankfurter Allee und am Mehringdamm – gut aufgestellt, was für Berlin nicht selbstverständlich

Wie gestaltet sich das Mietverhältnis für dieses Gebäude?

Haudel: Das Gebäude gehört dem Berliner Immobilienmanagement (BIM), einer landeseigenen Gesellschaft, die die Mietkosten festlegt. Die Miete am Standort Mehringdamm ist vergleichsweise hoch, was den Bezirk unter zusätzlichen finanziellen Druck setzt. Es gab Verhandlungen zwischen dem Jugendamt und der BIM, um die Miete zu senken. Allerdings war die BIM nicht bereit, die Kosten zu reduzieren. Dies zeigt, wie wirtschaftliche Zwänge direkte Auswirkungen auf soziale Angebote haben. Der Senat hätte auf die BIM Einfluss nehmen und einer Mietminderung zustimmen können. Das ist nicht geschehen.

»Eine vertraute Anlaufstelle für die Sorgen der Bürger*innen rund um ihre Kinder geht für immer verloren.«

ist. Diese Bürger*innennähe ist aus meiner Sicht sehr wichtig, da sie den Zugang zu unseren Angeboten erleichtert und lange Anfahrtswege vermeidet. Leider wurde uns im Januar mitgeteilt, dass unser Standort am Mehringdamm voraussichtlich ab Juni oder Juli dieses Jahres geschlossen wird.

Was sind die Gründe für diese Schließung?

Haudel: Der Hintergrund sind die Sparmaßnahmen des Senats. Es gibt eine Initiative zur Flächenoptimierung, die von der Senatsverwaltung für Finanzen ausgeht. Dabei wurde berechnet, wie viel Quadratmeter pro Mitarbeiter*in im öffentlichen Dienst als ökonomisch vertretbar gelten – 15 Quadratmeter für eine Fachkraft mit Klient*innenkontakt. Man hat

Gab es Menschen, die sich in der Vergangenheit für den Erhalt des Standorts eingesetzt haben?

Haudel: Über die letzten Jahre haben sich viele Verantwortliche für den Erhalt des Standorts Mehringdamm engagiert, weil sie die große Bedeutung für die Bürger*innen, die gute Verkehrsanbindung und die Synergieeffekte mit dem Familienzentrum erkannt haben. Dazu gehörten die ehemalige Bezirksbürgermeisterin Monika Herrmann, die frühere Leiterin der Beratungsstelle Frau Ziermann und die ehemalige Standortkoordinatorin Frau Groß. Auch der jetzige Leiter Herr Issmail hat lange für den Standort gekämpft. Doch letztlich musste der Bezirk dem vom Senat vorgegebenen Kostendruck nachgeben.



Können Sie uns einen Einblick in Ihre Tätigkeit bei der Erziehungsberatungsstelle geben?

Haudel: Gerne. Ich arbeite dort als psychologischer Berater. Ich unterstütze mit meinen vier Kolleg*innen Eltern bei Erziehungsfragen, insbesondere wenn es um herausforderndes Verhalten ihrer Kinder geht. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt auf der Beratung von Eltern bei Paarkonflikten und in Trennungssituationen. Dabei geht es oft um die Aufteilung der elterlichen Sorge nach der Trennung und die Bewältigung von Kommunikationsproblemen, die in solchen Situationen häufig auftreten.



»Dieser Fall zeigt, wie wirtschaftliche Zwänge direkte Auswirkungen auf soziale Angebote haben.«

*Welche Konsequenzen hat das für Ihre Arbeit und die Bürger*innen?*

Haudel: Für mich persönlich ist es ein Abschied von einem Arbeitsort, an dem ich seit 22 Jahren tätig bin und den ich sehr schätze. Es ist traurig, so einen Arbeitsort zu verlieren. Verglichen mit anderen Belastungen der Menschen in dieser Stadt sind aber für uns Mitarbeiter*innen die neuen Arbeitsbedingungen ertragbar, auch wenn wir enger zusammenrücken müssen. Wir werden auf die beiden verbleibenden Standorte verteilt. Für unsere Klient*innen bedeutet es einen großen Einschnitt. Eine vertraute Anlaufstelle für ihre Sorgen rund um die Kinder geht für immer verloren. Alle Eltern vom Sozialraum Tempelhofer Vorstadt müssen künftig längere Wege in Kauf nehmen und bis zur Adalbertstraße fahren, um eine Beratung zu bekommen. Das ist eine zusätzliche Belastung.

*Die Erziehungsberatungsstelle am Mehringdamm war einst im ehemaligen »Haus der Familie«. Viele ältere Kreuzberger*innen werden sich erinnern. Was bleibt, wenn sie schließen muss?*

Haudel: Ja, das »Haus der Familie« an unserem Standort hat eine lange und bedeutsame Vergangenheit. Der Bau wurde von der SPD unter der Leitung des damaligen Bezirksbürgermeisters Rudi Pietschker beschlossen und das Gebäude 1976 eingeweiht. Ursprünglich vereinte es ein Standesamt, ein Jugendamt, ein Familien-

zentrum, eine Kita und eine Erziehungsberatungsstelle unter einem Dach – ein äußerst fortschrittliches und bürger*innenfreundliches Konzept, das dem Namen »Haus der Familie« gerecht wurde. Im Laufe der Jahre hat das Gebäude jedoch immer mehr von seinem ursprünglichen Charakter verloren. Familienbezogene Einrichtungen wurden im Laufe der Jahre ausgelagert und nach unserem Auszug bleibt lediglich das Familienzentrum vom Verein Pestalozzi-Fröbel-Haus übrig.

Wie bewerten Sie die Sparmaßnahmen insgesamt?

Haudel: Es ist wichtig, verantwortungsvoll mit öffentlichen Geldern umzugehen. Aber die aktuellen Sparmaßnahmen des CDU/SPD-geführten Senates treffen vor allem die Mittelschicht und Bürger*innen mit geringem Einkommen. Die Wohlhabenden werden kaum belastet. Es gibt seit Jahren keine Vermögenssteuer und große Unternehmen werden auch in Berlin steuerlich geschont. Ich halte das für ein politisches Fehlverhalten, insbesondere von der CDU. Sie blockiert solche Maßnahmen in Berlin und im Bund, während die finanzielle Last des Sparens auf die breite Bevölkerung abgewälzt wird – anstatt das Geld dort zu holen, wo es reichlich vorhanden ist.

*Es gibt viel Kritik an der derzeitigen Umsetzung von Sparmaßnahmen. Was sagen Expert*innen dazu?*

Haudel: Unser GEW BERLIN-Vorsitzender Gökhan Akgün hat in der *bbz* vom November 2024 dargelegt, wie viel Geld Berlin entgeht, weil Großunternehmen nicht gründlich geprüft werden. Es sind 1,4 Milliarden Euro. Es gibt also ein großes Potenzial, öffentliche Gelder dort einzufordern, wo ausreichend Ressourcen vorhanden sind.

Was kann getan werden, um die Schließung des Standorts doch noch abzuwenden und welche Hebel gibt es, um langfristig den Wert solcher Einrichtungen für die Berliner Bevölkerung zu sichern?

Haudel: Die jetzt beschlossene Schließung lässt sich kaum verhindern, es sei denn, es käme zu massiven Bürger*innenprotesten, was jedoch kaum zu erwarten ist. Um weitere Standortschließungen sozialer Einrichtungen mittelfristig zu verhindern, braucht es eine Neubewertung der Sparvorgaben durch den Senat, die den Fokus auf soziale Auswirkungen der Sparmaßnahmen legt. Langfristig müssen wir als GEW im Dialog mit dem Senat die Bedeutung der Standorterhaltung bei sozialen Einrichtungen her-



vorheben und kreative Lösungen suchen, um den Zugang zu wohnortnahen Beratungsangeboten zu sichern. Entscheidend ist außerdem, dass wir die Bürger*innen informieren und aktivieren, damit sie für ihre Rechte eintreten und gemeinsam mit uns für den Erhalt wichtiger sozialer Infrastruktur kämpfen. ■

Antje Jessa,
bbz-Redaktion





Fantastic job, Kai!

Was die Kettensäge von Elon Musk mit der Axt des Berliner Senats gemeinsam hat

von Christina Bauermeister und Fabian Schmidt-Vidović

Mitte Februar verschickte die US-Regierung E-Mails an Mitarbeitende der US-Behörden mit der Aufforderung, ihre Arbeitsergebnisse der vergangenen Woche aufzulisten. Andernfalls hätten sie ihren Arbeitsplatz riskiert. In einem besonders augenfälligen Fall wurden zunächst etwa 300 Beschäftigte der Atomsicherheitsbehörde NNSA gefeuert und wenige Tage später eilig wieder eingestellt. Unter Berufung auf anonyme Quellen hieß es, die Verantwortlichen für die Freistellungen hätten nicht gewusst, welche Aufgaben die gefeuerten Mitarbeiter*innen genau hatten.

»Komplette Haushaltssperre, nur Hygieneartikel dürfen gekauft werden«

Auch der Berliner Senat geht – ähnlich wie Musk mit der Kettensäge – mit der Axt an Strukturen, die junge Menschen und Pädagog*innen in Zeiten zunehmender Diskriminierung dringend brauchen. Eine

aktuelle Umfrage der GEW BERLIN unter Beschäftigten der freien Träger im Bildungs- und Sozialbereich zeigt: Die Kürzungen haben bereits weitreichende Konsequenzen – für Arbeitnehmer*innen, Klient*innen und die gesamte Berliner Stadtgesellschaft.

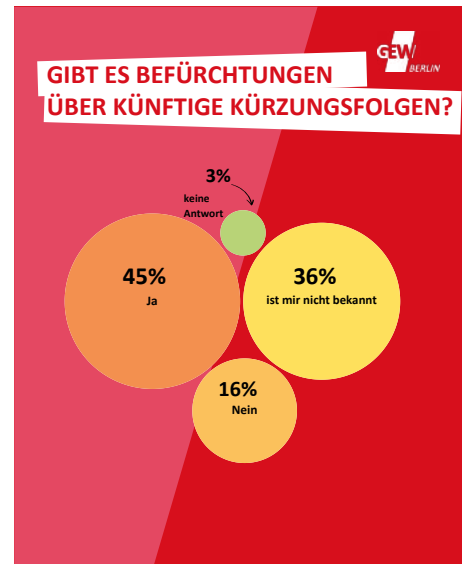
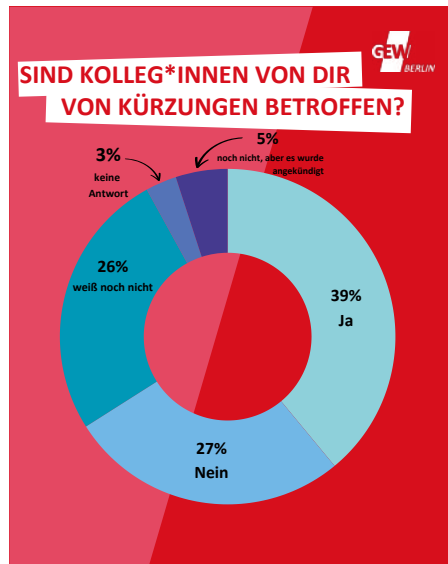
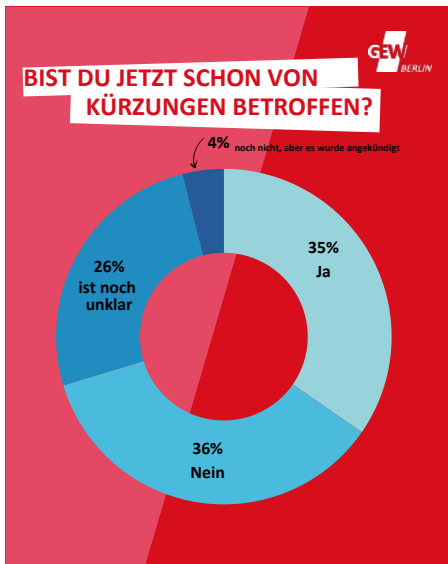
Der Sozialstaat wird systematisch geschwächt

Von den 228 befragten Personen gaben bereits 35 Prozent an, konkret von Kürzungen betroffen zu sein, während weitere 26 Prozent noch in Unsicherheit verharren. Gefragt nach betroffenen Kolleg*innen, geben sogar 39 Prozent eine Betroffenheit an. Von gekürzten Arbeitsstunden über den Wegfall von Projektmitteln bis hin zur drohenden Schließung von Einrichtungen reicht das Spektrum der Auswirkungen. Besonders gravierend: Einige Fachkräfte wurden bereits entlassen (»Jobverlust ab 1.4.25«), und viele weitere bangen um ihre Zukunft. »Mein Projekt wurde zu 100 Prozent gestrichen, unser Träger versucht, die Insolvenz zu vermeiden«, berichtet eine betroffene Person. Eine an-

dere sagt: »Komplette Haushaltssperre, nur Hygieneartikel dürfen gekauft werden«. Es gibt zudem Schilderungen vom »schleichenden Stellenabbau«, da Zuwendungssummen nicht mit steigenden Tarifen mithalten können.

Neben dem Personalabbau leidet auch die Qualität der Arbeit erheblich. So fehlen Mittel für Materialien, Fortbildungen oder pädagogische Zusatzangebote. Die Leidtragenden sind vor allem Kinder, Jugendliche und sozial benachteiligte Gruppen. Ein Beispiel: Ein Jugendklub musste mit dem gleichen Budget wie im Vorjahr auskommen, obwohl steigende Kosten eine höhere Förderung nötig gemacht hätten. »Wir machen feministische Arbeit für junge FLINTA*, die im Bezirk ohnehin wenig Unterstützung erfährt«, ergänzt eine Person.

Viele der Befragten sehen die Kürzungen nicht als isoliertes Problem, sondern als Teil eines langfristigen Trends. »Ich sehe zukünftig eine ausreichende Finanzierung meiner gesundheitlichen Versorgung nicht mehr gesichert«, berichtet eine Fachkraft. Andere warnen vor einem »systematischen Abbau des Sozialstaats«, der besonders prekäre Gruppen treffen



228 Beschäftigte von freien Trägern im Bildungs- und Sozialbereich beteiligten sich im März 2025 an einer Umfrage der GEW BERLIN.

»Viele Mitarbeitende berichten von höheren Belastungen, verschlechterten Arbeitsbedingungen und einer verschärften Versorgungslage für Klient*innen.«

wird. Die Schuldner*innenberatung kann beispielsweise keine neuen Klient*innen mehr aufnehmen, während in der Jugendhilfe stationäre Hilfen zunehmend reduziert oder gestrichen werden.

Belastung und Frust steigen

Die steigende Arbeitsverdichtung und Unsicherheit belasten die Beschäftigten stark. »Ich orientiere mich im sozialen Bereich um, weil ich keine annehmbaren Arbeitsbedingungen mehr finde«, berichtet eine Fachkraft. »Ich möchte vom Gehalt leben können, nicht umsonst arbeiten und auch noch Kraft für mein Privatleben haben.« Solche Aussagen deuten darauf hin, dass nicht nur Projekte, sondern auch Fachkräfte langfristig verloren gehen könnten – ein Szenario, das angesichts des Fachkräftemangels fatal wäre.

Die Umfrage verdeutlicht, dass die Kürzungen im Berliner Haushalt gravierende Auswirkungen auf die soziale Arbeit haben. Viele Mitarbeitende berichten von höheren Belastungen, verschlechterten Arbeitsbedingungen und einer verschärften Versorgungslage für Klient*innen. Es

UNTERSTÜTZUNG

Die GEW BERLIN unterstützt alle Sozialarbeiter*innen individuell und in der Community. Lasst euch durch uns beraten, von uns vertreten und vor allem: schließt euch der GEW an, um gemeinsam stark zu sein. Nur gemeinsam können wir etwas bewirken!



www.gew-berlin.de/beratung



www.gew-berlin.de/aktiv-werden

herrscht eine allgemeine Unsicherheit über die zukünftige Finanzierungs- und Arbeitslage, was zu Frustration und Ängsten führt. 45 Prozent fürchten jetzt weitere Kürzungsfolgen. Trump wäre sicher begeistert und würde unserem Regierenden Bürgermeister sagen: »Fantastic job, Kai!«

UM WELCHE KÜRZUNGEN HANDELT ES SICH?

Das Hilfesystem wird dünner, z.B. nimmt die Schuldnerberatung wegen Kürzungen keine Klient*innen mehr auf. Ich kann als psychosozialer Betreuer nicht das ganze Hilfesystem ersetzen.

20 VON MEINEN 32 STUNDEN SIND NICHT MEHR FINANZIERT.

Arbeitsverdichtung innerhalb der Stelle. Stellen können nicht nachbesetzt werden. Es gibt einen schleichenden Stellenabbau durch die Deckelung der Zuwendungssumme und gleichzeitig steigende Tarife.

JOBVERLUST AB 1.4.25

Zitatsozlogie

*Christina Bauermeister,
geschäftsführende Redakteurin der bbz
Fabian Schmidt-Vidović,
Leiter des Vorstandsbereichs KiJuSo*

»Es wird viel Kraft und Mittel kosten, das wiederaufzubauen«

Einschnitte bei etlichen Bildungsprojekten werden langfristige Folgen haben

von Klaudia Kachelrieß

Ende Februar wurde über die Presse eine Kürzungsliste der CDU-Bildungssektorin Katharina Günther-Wünsch bekannt. Nach den massiven Kürzungen Ende 2024 wurden zahlreichen Trägern die Mittel aus dem Bildungsetat gekürzt. Besonders drastisch hat es Organisationen getroffen, die diskriminierungskritische Perspektiven stärken und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen. Es geht um Projekte, die zu sexueller Vielfalt aufklären, sich gegen Antisemitismus engagieren, in der Gewaltprävention tätig sind, mit geflüchteten Kindern arbeiten oder Kulturangebote für Kinder und Jugendliche machen. Die landesgeförderten und stadtweit tätigen Programme haben sukzessive erfahren, dass die Zuwendungen zum 31. März 2025 entweder vollständig eingestellt werden oder sie deutlich weniger erhalten als noch im Dezember 2024 angekündigt. Dass es seitens der Bildungsverwaltung nicht einmal Gespräche mit den Trägern und den Beschäftigten gab, zeigt wie gering das Interesse am Erhalt der Strukturen ist.

Mittelumschichtungen können manche Härten abfedern

Gegen die Kürzungen gab es lauten Protest, zum Beispiel bei der großen #unkürzbar-Demo am 22. Februar, zu der auch die GEW BERLIN aufgerufen hatte. Es war ein Zeichen dafür, dass viele Menschen den Kahlschlag nicht hinnehmen, sondern ein solidarisches Berlin wollen. Die GEW BERLIN hat gemeinsam mit QUEERFORMAT, Migrationsrat und Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KIgA) in einer Pressekonferenz Ende Februar die Kürzungen scharf kritisiert und ihre Rücknahme gefordert. Der Protest hat zumindest teilweise Wirkung gezeigt. Für einige Projekte konnten alternative Finanzierungsquellen gefunden werden.



»Der Protest hat zumindest teilweise Wirkung gezeigt. Für einige Projekte konnten alternative Finanzierungsquellen gefunden werden.«

Anfang März verkündete die SPD-Senatorin Kiziltepe, dass die von ihr geführte Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung einen Teil der Finanzierungen übernehmen würde. Aus dem »Rettungsfonds« würden dann Mittel für die KIgA, meet2respect, i-Päd und andere zur Verfügung gestellt werden. Allen drei Trägern wurden die Mittel aus dem Bildungsetat komplett gestrichen. Die KIgA hat sich bundesweit einen Namen in der Präventionsarbeit zu Antisemitismus und Rassismus gemacht und leistet einen wichtigen Beitrag zur politischen Bildung in der Migrationsgesellschaft. Das Projekt meet2respect organisiert gemeinsame Unterrichtsbesuche von jüdischen und muslimischen Religionsvertreter*innen. Bereits vor den Kürzungen konnten beide Organisationen den hohen Bedarf an den

Schulen kaum abdecken. Die Kompetenzstelle i-PÄD bietet Schulungen und Prozessbegleitung für pädagogische Fachkräfte zu intersektionaler, diskriminierungskritischer Bildung an.

Zu den Projekten, denen sämtliche Mittel aus dem Bildungsetat gestrichen wurden, gehört auch die Fachstelle QUEERFORMAT. Sie erstellt Bildungsmaterial und bietet Schulungen sowie Prozessbegleitung für Pädagog*innen in Schulen, Kitas und Jugendhilfe zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an. Nach den Protesten wurde verlautbart, dass QUEERFORMAT wohl weiter Mittel über die Bildungsverwaltung erhalten soll, aber in geringerer Höhe.

Ebenfalls im Bildungsetat gestrichen wurde ein Präventionsprojekt von BIG e.V., welches Berliner Grundschulkindern stärkt, sich bei Gewalt Hilfe zu suchen



An der Demo »Berlin ist unkürzbar – Umverteilung jetzt!« beteiligten sich am 22. Februar bis zu 10.000 Menschen. Die GEW BERLIN gestaltete den Block zu Bildung. Auch in den Blöcken zu Sozialem und Wissenschaft waren GEW-Mitglieder präsent.

und den Kreislauf intergenerationeller Gewalt zu durchbrechen. Dies soll nun scheinbar über die Landeskommission gegen Gewalt gefördert werden.

Für viele Projekte gibt es keine Perspektive

Für viele weitere Projekte, die einen wichtigen Beitrag zur ganzheitlichen Bildung in Berlin leisten, ist unklar, wie es weitergeht. So wird zum Beispiel bei Empowerment-Projekten für Kinder in Unterkünften für Geflüchtete sowie bei Angeboten für Vorschulkinder mit Fluchterfahrung gekürzt. Vor allem die kulturelle Bildung ist erneut stark von den Kürzungen betroffen. Die Erzählzeit ist in ihrer Existenz bedroht. Das Programm stärkt die Sprachkompetenz von Kindern in Kitas und Schulen. Die Förderung kommt gerade Kindern mit nichtdeutscher Familiensprache zu Gute. Weitere Mittel wurden beim Kulturmonat, bei der Tempelhofer Zirkusschule, dem Hip-Hop-Mobil und dem Singprojekt des Rundfunkchors gestrichen. Das Fortbildungsprogramm für Lehrkräfte »KontextSchule« steht ebenso vor dem Aus. Viele Kinder werden direkt davon betroffen sein, wenn es plötzlich deutlich weniger kulturelle Bildungsangebote gibt. Etliche weitere Projekte sind betroffen.

Auch wenn für manche Projekte Mittel von anderer Stelle bereitgestellt wurden, so steht ihnen insgesamt weniger Geld zur Verfügung. Durch die Umschichtung erhalten nun auch andere Projekte nur noch eine Teilfinanzierung. Diese Verschiebung führt zu einer unnötigen Konkurrenz zwischen den Projekten, die letztlich alle um ihr Überleben kämpfen.

Die Erleichterung an einer Stelle bedeutet Verlust an anderer Stelle. Eine langfristige und nachhaltige Lösung ist dies nicht.

Bei vielen Akteur*innen herrscht durch die wiederholt im Raum stehenden Kürzungen eine große Verunsicherung. Anstatt ihre wichtige fachliche Arbeit kontinuierlich und nachhaltig leisten zu können, müssen sich die Träger immer wieder mit der volatilen Finanzierung beschäftigen. Dass es eine strukturelle Absicherung von gesellschaftlich relevanten Unterstützungsangeboten braucht, sollte ohne Frage sein. Auch sollten Mittel für Bildungsprojekte grundsätzlich immer aus dem Bildungsetat finanziert werden und nicht auf Kosten von ebenso wichtigen Strukturen im Sozialbereich gehen.

Schulen brauchen starke Strukturen

Die Auswirkungen der Kürzungen auf die betroffenen Kinder und Jugendlichen werden sehr spürbar werden. Insgesamt wird es auf eine deutliche Reduzierung von Schulworkshops sowie Fortbildungen, Beratungen für Pädagog*innen hinauslaufen. Viele Angebote der kulturellen Bildung und Angebote, die vulnerable, marginalisierte und von Diskriminierung betroffene Kinder und Jugendlichen besonders im Blick haben, wird es nicht wie bisher geben. Bereits die im Nachtragshaushalt für 2025 vorgenommenen Einschnitte betreffen besonders jene schulischen Strukturen, die sozioökonomische Benachteiligungen abfedern sollen oder Kinder in schwierigen Situationen gezielt unterstützen. Bei der Schulsozialarbeit wurde stark gekürzt, und auch beim Bonusprogramm stehen Kürzungen im

Raum. Der Wegfall von Unterstützungsstrukturen führt zu einer zusätzlichen Belastung für Lehrkräfte und schulisches Personal, die die pädagogischen Herausforderungen nun ohne fachliche Begleitung auffangen müssen – obwohl sie ohnehin bereits stark ausgelastet sind. Die Schulen sind mehr denn je auf verlässliches multiprofessionelles Personal und starke außerschulische Expert*innen angewiesen, die sie bei der Umsetzung ihres Bildungs- und Schutzauftrags und vielfältigen Anforderungen unterstützen.

Es ist noch nicht zu spät

Die Kürzungen sind Teil einer besorgniserregenden gesellschaftlichen Entwicklung. In einer Zeit zunehmender Diskriminierung sind gerade diskriminierungskritische Ansätze besonders nötig. Auch Angebote der kulturellen Bildung, in denen Gemeinschaft erlebbar ist, Brücken gebaut, Spaltungen überwunden werden, sind nicht wegzudenken. Wird in diesen Bereichen so massiv gekürzt, werden gewachsene Strukturen, die für die Schulen und die gesamte Bildungslandschaft in Berlin unverzichtbar sind, zerstört. Es wird sehr viel Kraft und Mittel kosten, das wiederaufzubauen. Damit es gar nicht so weit kommt, müssen die Kürzungen zurückgenommen werden! Es ist noch nicht zu spät. ■

Kludia Kachelrieß,
Referentin im Vorstandsbereich Schule der
GEW BERLIN





Zusatzkurs KI in der Oberstufe

Als Werkzeug ist Künstliche Intelligenz
bereits nicht mehr aus der Bildung wegzudenken,
doch es braucht mehr Verständnis für ihre
Funktionsweise

von Martin Jaunich

Bei kaum einer Technologie der Neuzeit war es so einfach, sich den Umgang mit ihr eigenständig anzueignen und schnelle Erfolge zu erzielen, wie bei der Künstlichen Intelligenz (KI). Wo erhält man sonst so unmittelbares Feedback? Gleichzeitig sind ihre Ergebnisse in vielen Fällen so gut, dass Nutzer*innen von KI deutliche Vorteile gegenüber jenen Menschen haben, die aufgrund von Berührungängsten oder Ressentiments die Potenziale der KI bislang nicht nutzen.

Technologieverständnis entwickeln

Während sich der Einsatz von KI als Werkzeug in der Schule allmählich etabliert, steht sie jedoch selten als eigenständiges Unterrichtsthema im Fokus. Dies ist zwar nicht sonderlich überraschend, hinterlässt aber dennoch eine Lücke. Jede neue Technologie benötigt Expert*innen, die sich intensiv mit ihr auseinandersetzen. Hätten sich in der Frühzeit der Computertechnologie alle damit begnügt, diese lediglich zu nutzen, ohne ein tieferes Verständnis zu entwickeln, wäre die Weiterentwicklung der Technologie ins Stocken geraten.

Um diese Lücke zu füllen, hat das Käthe-Kollwitz-Gymnasium in Berlin für das Schuljahr 2025/26 die Einrichtung eines Zusatzkurses »Künstliche Intelligenz« für interessierte Schüler*innen der Oberstufe beantragt. Ziel dieses Pilotprojekts ist es, die Technologie aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und verschiedene Aspekte praxisnah zu vermitteln.

Ein Schwerpunkt des Kurses wird auf der verständlichen Aufbereitung der Funktionsweise von KI-Systemen liegen. Welche Arten von KI gibt es? Wie funktioniert maschinelles Lernen? Wie werden Modelle trainiert und wie generiert eine KI ihre Ergebnisse? Auch wenn die zugrundeliegenden mathematischen Prozesse den Rahmen schulischen Lernens zweifellos übersteigen, gibt es durchaus Möglichkeiten zur angemessenen Veranschaulichung.

Darüber hinaus werden ethische und rechtliche Fragestellungen sowie gesellschaftliche Auswirkungen thematisiert. Welche Berufe könnten durch KI obsolet werden? Wie gehen Kunstschaffende mit der Tatsache um, dass KI in der Lage ist, Kunstwerke zu generieren, die auf Trainingsdaten beruhen, die sie selbst – unbewusst und ungefragt – geliefert haben? Was bedeutet das für das Urheberrecht? Und natürlich, welche Gefahr geht von Manipulationen im Internet aus, beispielsweise durch Deepfakes, und wie kann ich diese erkennen?

Pilotprojekt braucht konstante Weiterentwicklung

Natürlich soll neben der theoretischen Auseinandersetzung die praktische Anwendung nicht zu kurz kommen. Der Fokus liegt dabei jedoch weniger auf den bekannten Large Language Models wie ChatGPT. Stattdessen richtet sich der Blick verstärkt auf weniger bekannte Technologien sowie die innovationsfreudige Open-Source-Community, die nahezu wöchentlich neue, faszinierende Ent-

wicklungen präsentiert. Viele dieser Projekte lassen sich – entsprechende Hardware vorausgesetzt – unmittelbar ausprobieren, was gleichzeitig die Abhängigkeit von großen Technologiekonzernen wie OpenAI oder Google reduziert.

»Jede neue Technologie benötigt Expert*innen, die sich intensiv mit ihr auseinandersetzen.«

Bereits jetzt zeigt sich, dass der Kurs in den Folgejahren kontinuierlich weiterentwickelt werden muss – die rasante Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts erschwert langfristige Planungen. Daher braucht die Umsetzung engagierte Lehrkräfte, die bereit sind, kontinuierlich Zeit in die Weiterentwicklung des Konzepts zu investieren. Das Pilotprojekt am Käthe-Kollwitz-Gymnasium kann als Vorbild für andere Schulen dienen und einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung zukünftiger KI-Expert*innen leisten. ■



Zum Innovationslabor
»KI im Unterricht – Schule von
morgen heute gestalten«

Martin Jaunich,
Lehrer am Käthe-
Kollwitz-Gymnasium





Eigentlich ist immer zu wenig Zeit

Martin Schroeder interviewte die Integrationsfachkräfte Antje Schroeder und Manuel Honisch für den *bbz*-Podcast zu multiprofessionellen Teams

von Martin Schroeder

Wir sitzen in einer Grundschule an den Wedding Rehbergen. Der helle, freundliche Neubau neben dem alten Schulgebäude hat im Erdgeschoss zwei Räume mit Teppichen. Sofaecke, Schränke mit Spielzeug, große Tische und ein paar Rechnerplätze bestimmen das Bild. Antje Schroeder war nach einer Auszeit eine der ersten, die als Erzieherin die Integrationsausbildung des Senats abgeschlossen hat. Einen viel zu knappen Überblick über verschiedene Behinderungen habe sie dort vermittelt bekommen – aber mit den Kindern mit I-Status versteht sie sich gut. Ihr Kollege, Sonderpädagoge Manuel Honisch, benennt klar den strukturellen Mangel. Er absolviert fast täglich einen Langstreckenlauf durch die Klassen, um Einzelnen das beizubringen, was sie für die Schule brauchen.

Ich habe gefragt, ob sie den Bedarfen für Integration an ihrer Schule gerecht werden können. Manuel hatte in der *bbz* 3/4 2025 einen Standpunkt zur Veränderung der Förderstruktur verfasst. Die Zumessung der Förderstunden ist kompliziert und soll für viele Schulen im Brennpunkt schlechter werden.

Manuel Honisch: Wenn wir von sonderpädagogischen Förderstunden sprechen, gibt es zwei Töpfe. Es gibt einmal diese sogenannte »Verlässliche Grundausstattung«, die jetzt sehr verändert wird und insofern nicht verlässlich war. Das ist eine pauschale Ausstattung für Kinder mit den Förderschwerpunkten Lernen, Sozialverhalten und Sprache.

Dann gibt es den zweiten Topf. Das sind die Stunden, die wir für Kinder mit »harten Förderschwerpunkten« wie einer Körper- oder Sehbehinderung bekommen. (...) Trotz mehrerer Sonderpädagog*innen an der Schule bleiben in der Woche nur zwei, drei Stunden für jedes Kind. Daneben gibt es die Integration in der Klasse, und die Integrationserzieher*innen. (...) Und wenn alles gut zusammenspielt, ist es zunächst auf dem Papier in Ordnung. Es ist natürlich nicht mehr okay, wenn Kolleg*innen krank sind und die Förderstunden ausfallen, weil die Sonderpädagog*innen Vertretungsreserve sind. Das ist das große Problem. Es gibt keine Vertretungsreserve an Berliner Schulen. Vertretungsreserve sind die Förderstunden. (...) Auch für die Integrationserzieher*innen stellt sich das Problem ähnlich dar. Für die acht Stellen auf dem Papier gibt es drei Fachkräfte.

Antje Schroeder: Da sieht man manche Kinder gar nicht oder nur wenn die Kollegen kommen und sagen: Mensch, kannst du die nicht mal rausholen oder gucken kommen. Aber eigentlich ist dafür viel zu wenig Zeit. Deswegen haben wir unsere Gruppen nachmittags. Da können wir mehr Kinder betreuen und dadurch sind wir auch gar nicht so oft in den Klassen. ■



Das komplette Interview mit den beiden zu ihrer Arbeit und deren Bedingungen hört ihr im *bbz*-podcast zu multiprofessionellen Teams an Schule.
www.gew-berlin.de/gew/podcast

Martin Schroeder,
bbz-Redaktion



Förderschule light

Die Änderung der Sonderpädagogik-Verordnung führt zu weiteren Rückschritten bei der Inklusion

von Catharina Hübner und Lisa Reimann

Anstatt Förderschulen im Sinne der UN-Behindertenkonvention (UN-BRK) in inklusive Schulen umzuwandeln und inklusive Rahmenbedingungen zu finanzieren, wird verstärkt Politik in Richtung »besondere Förderorte« betrieben. Der Bildungssenat erklärt unverhohlen, er fühle sich an die UN-BRK nicht gebunden, und will nun sogar exklusive Lernorte für Kinder mit Förderbedarf an allgemeinbildenden Schulen rechtlich verankern. Das wirft Zweifel am Inklusionsverständnis der Verantwortlichen auf. Denn der neueste Schrei, um die vielen Kinder mit Förderbedarf irgendwo unterzubekommen, sind Sonderklassen für Kinder mit Förderbedarf an allgemeinbildenden Schulen.

Inklusion würde sich hier höchstens auf einen kurzen Moment beschränken, wenn ein Kind mit und ein Kind ohne Förderbedarf gleichzeitig ihr Butterbrotpapier in den Mülleimer werfen und sich dabei kurz in die Augen schauen – vorausgesetzt, ihre Pausenzeiten stimmen überein.

Kinderrechte werden missachtet

Dass exklusive Klassen entstehen, verstößt gegen das Recht auf inklusive Bildung und gemeinsames Lernen, wie es die Konvention vorgibt. Sie hat den Rang eines Bundesgesetzes und dient als zwingende Auslegungshilfe für sämtliches

nationales Recht. Bestimmte Regelungen aus ihr sind zudem direkt einklagbar, wie etwa das Diskriminierungsverbot, welches zum unmittelbar anwendbaren Kern des Rechts auf Bildung gehört und hier missachtet wird.

»Unsere Gesellschaft ist vielfältig und damit müssen wir umzugehen lernen, von klein auf.«

Entgegen der Auffassung der Senatsverwaltung, begründet Artikel 24 der UN-Konvention einen Individualanspruch auf diskriminierungsfreien Zugang zu inklusiver Bildung. Das Diskriminierungsverbot im Bildungsbereich ist nicht nach und nach, sondern sofort zu verwirklichen. Dies ist unabhängig von der staatlichen Verpflichtung, unter Ausschöpfung der verfügbaren Mittel Maßnahmen zu treffen, um schrittweise ein vollständig inklusives Bildungssystem zu erreichen. Die mit der Änderung der Sonderpädagogik-Verordnung geplante Einrichtung von Sonderklassen an allgemeinbildenden Schulen ist mit diesen Vorgaben der UN-BRK nicht in Einklang zu bringen und verstößt zudem gegen das Berliner Schulgesetz. Hiernach sind temporäre, also zeitlich begrenzte Lerngruppen durchaus möglich, nicht aber eine dauerhafte Exklusion in einer neu geschaffenen Klasse. Entgegen den entsprechenden Vorbehalten der Senatsverwaltung für Soziales hat die Bildungsverwaltung hier unrechtmäßige Fakten geschaffen.

Es gibt Kinder, die durch das System fallen. Es gibt Kinder im Autismus-Spektrum, die in den regulären Klassen untergehen. Es gibt Kinder, die aus der Kinder- und Jugendpsychiatrie kommen, für die eine Klasse mit 26 Schüler*innen eine



»Dass exklusive Klassen an allgemeinbildenden Schulen entstehen, verstößt gegen das Recht auf inklusive Bildung und gemeinsames Lernen.«

Überforderung ist. Doch sonderpädagogische Kleinstklassen können nicht die Antwort sein. Temporäre Lerngruppen, mit einem klaren Rückführungsauftrag und mit einem klaren Fahrplan für Inklusion, sind bereits gesetzlich vorgesehen. Mini-Sonderschulen als Kleinstklassen an Regelschulen pädagogisch legitimieren zu wollen, anstatt angemessene Vorkehrungen zu treffen, zeigen die fehlende inklusive Haltung des Senats.

Kleine Klassen mit 15 bis 18 Kindern, wenn Kinder mit hohem Unterstützungsbedarf dabei sind; dauerhafte professionelle und autismspezifische (auch 1:1 personelle Unterstützung) und Möglichkeiten, auf Schulhof oder andere Räume auszuweichen, wenn das Kind es braucht; kleine, flexible und temporäre Lerngruppen für überreizte oder überforderte Kinder, gerade nach Krisen oder in der Schulanfangsphase, werden vom Senat nicht als ausreichende Lösung gesehen. Doch genau diese Möglichkeiten und die dafür nötigen räumlichen und personellen Ressourcen bräuchte es. Wie das gelingen kann, zeigen die Praxisbeispiele im Buch von Ulf Preuss-Lausitz »Schwierige Kinder – Schwierige Schule: Konzepte und Praxisprojekte zur integrativen Förderung verhaltensauffälliger Schülerinnen und Schüler«.

Transformation ist überfällig

Rechtlich in der Sonderpädagogik-Verordnung zu verankern, dass wir feste Förderklassen einführen – als Förderschule light – und das als Inklusion zu verkaufen, ist mehr als am Thema vorbei. Ins Schulgesetz gehört ein vorbehaltloser Rechtsanspruch auf wohnortnahe allgemeinbildende Schulen – ohne Einschränkung durch mangelnde personelle, materielle oder organisatorische Ressourcen. Genau dieses Recht auf inklusive Bildung, ohne faktischen Ressourcenvorbehalt.

Auch braucht es die Verankerung eines individuellen Anspruchs auf »angemessene Vorkehrungen« im Schulgesetz, also auf die im Einzelfall erforderlichen Unterstützungsleistungen, wie sie von der UN-BRK und vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 22. November 2023 gefordert werden. Solange es noch kein vollständig inklusives Schulsystem gibt, sind individuelle Unterstützungsleistungen der Schlüssel, um Kindern mit Behinderungen den Zugang zur allgemeinbildenden Schule zu ermöglichen.

Inklusion ist nicht beispellos

Durch die Errichtung von Sonderstrukturen wird der Aufbau eines inklusiven Bildungssystems weiter verzögert oder gar verhindert. Die erforderliche Verlagerung von Fachwissen und finanziellen Mitteln in das Regelschulsystem wird erschwert und die Segregation von Schüler*innen mit Behinderungen zementiert.

Um Schüler*innen mit Behinderungen eine zufriedenstellende Option an einer Regelschule anzubieten und die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe dieser Schüler*innen zu verwirklichen, braucht es den politischen Willen zum Aufbau eines flächendeckenden wohnortnahen Angebots hochwertiger inklusiver Regelschulen und die damit verbundene verbesserte finanzielle und personelle Ausstattung für die schulische Inklusion. Das im Berliner Koalitionsvertrag enthaltene Bekenntnis zur UN-BRK und das Versprechen, die Inklusion an den Berliner Schulen zu unterstützen und qualitativ weiterzuentwickeln, müssen endlich umgesetzt werden.

Bundesländern wie Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein ist es gelungen, die Sonderbeschulung zugunsten der schulischen Inklusion effektiv zu reduzieren. Die Lehrkräfte von ehemaligen Förderschulen wurden Teil des Lehrerkollegi-



ums an allgemeinbildenden Schulen. Berlin sollte durch ähnliche Schritte die Integration von Sonderpädagogen*innen und multiprofessionellen Teams in den Regelschulbetrieb stärken, anstatt Schüler*innen in separaten Einrichtungen oder Klassen zu betreuen und diese auszubauen.

Förderklassen an allgemeinbildenden Schulen sind keine Inklusion. Das alte »Entlastungsargument« aus dem 19. Jahrhundert zieht bis heute. Und vielleicht erscheint es auch erst einmal leichter. Doch unsere Gesellschaft ist vielfältig und damit müssen wir umzugehen lernen, von klein auf. Gleichzeitig brauchen überforderte Kinder Unterstützung. Wenn ein Kind keine lauten Geräusche oder viele Kinder um sich herum erträgt, kann Segregation nicht die Lösung sein. Hier braucht es flexible, professionelle und reizarme Lernsettings – keine dauerhaften Förderschulklassen, die als Einfallstor für exklusive Prozesse missbraucht werden können und die als Gefahr eines Sammelbeckens für »Störenfriede« zur Entlastung der Klasse gesehen werden können. ■

*Catharina Hübner,
wissenschaftliche Mitarbeiterin des
Deutschen Instituts für Menschenrechte
Lisa Reimann, Dozentin für
inklusive Pädagogik und Betreiberin
des Blogs »Inklusionsfakten.de«*



Wortheld*innen fördern

Warum schnelles Handeln bei einer Lese-Rechtschreib-Störung entscheidend ist und wie Lehrkräfte sowie Eltern die Kinder gezielt unterstützen können

von Julia Pigola

Spätestens seit der PISA-Studie 2018 ist bekannt, dass die Grundfertigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen bei vielen jungen Menschen nicht ausreichend ausgeprägt sind, trotz Schulbesuch. Oft liegen diesen Defiziten Teilleistungsstörungen zugrunde. Im schulischen Alltag ist es für Lehrkräfte jedoch aufgrund der personellen Gegebenheiten kaum möglich, diesen Kindern und Jugendlichen individuell gerecht zu werden. Modellprojekte zeigen, dass die Einbindung von Lerntherapie in das Schulsystem positive Effekte hat. Dennoch findet diese therapeutische Unterstützung derzeit vorwiegend außerhalb der Schule statt.

Hinweise auf LRS frühzeitig deuten

Umso wichtiger ist es, dass Lehrkräfte die Merkmale einer Lese-Rechtschreib-Störung (LRS) kennen und typische Anzeichen richtig deuten können. Je früher eine Verdachtsdiagnose gestellt wird, desto schneller kann ein Kind die geeignete Förderung

erhalten. Zudem bietet ein grundlegendes Wissen über LRS die Möglichkeit, gezielte Übungen in den Unterricht zu integrieren, um betroffene Schüler*innen zu unterstützen.

Eine Lese-Rechtschreib-Störung, oft auch als Legasthenie bezeichnet, betrifft viele Kinder und Jugendliche und äußert sich

»B« ODER »D«?

Bei Buchstaben, die beim Schreiben häufig verwechselt werden, ist es hilfreich, sich zunächst einen der beiden Buchstaben als »Lieblingsbuchstaben« auszusuchen. Sucht Wörter, in denen er möglichst oft vorkommt, findet alle Lieblingsbuchstaben in einer Geschichte, zeichnet ihn, knetet ihn ... So lässt sich dieser Buchstabe für das Kind leichter von seinem »Bruder« unterscheiden.

in erheblichen Schwierigkeiten beim Erlernen des Lesens und Schreibens. Diese Fähigkeiten sind jedoch grundlegend für den schulischen und späteren beruflichen Erfolg. Für Kinder ist das Erlernen von Lesen und Schreiben ein komplexer Prozess des »Entschlüsselns« eines neuen, anfangs rätselhaften Codes aus Buchsta-

LESEGITTER

Eine Übung zum sinnentnehmenden Lesen: Das Kind bekommt ein Leserätsel und soll die entsprechenden Texte ganz genau lesen und inhaltlich erfassen, um herauszufinden, wo zum Beispiel die Tiere oder Objekte (um die es in den Texten geht) auf einer Art Spielfeld (das eigentliche Lesegitter) hingehören. Dort werden sie dann in der richtigen Reihenfolge oder Anordnung abgelegt, bis sich das Spielfeld ganz gefüllt hat.

ben und Symbolen. Kinder mit einer LRS haben jedoch erhebliche Schwierigkeiten, diesen Code in der gewohnten Weise zu erfassen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert LRS als eine spezifische Lernstörung, die nicht auf mangelnde Beschulung, geringere Intelligenz oder neurologische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist.

Phänomene erkennen

Typische Anzeichen für eine LRS beim Lesen sind unter anderem ein stockendes und lautierendes Lesen, bei dem Kinder oft hängen bleiben, Buchstaben wiederholen oder die Zeile verlieren. Häufig werden Wörter falsch gelesen oder geraten, da das Lesen für die Betroffenen sehr mühsam ist. Das Lesen erfolgt meist langsam, wodurch das Leseverständnis leidet. Auch beim Schreiben gibt es deutliche Hinweise auf eine LRS. Viele Kinder vertauschen oder lassen Buchstaben aus, insbesondere wenn es sich um optisch ähnliche Buchstaben wie »b« und »d« handelt. Die Rechtschreibung ist oft fehlerhaft, unregelmäßig und inkonsistent. Selbst beim Abschreiben von Texten treten zahlreiche Fehler auf.

Neben diesen direkten Symptomen gibt es auch indirekte Anzeichen, die auf eine LRS hindeuten können. Dazu gehören Schulangst, Vermeidungsverhalten oder psychosomatische Beschwerden wie Kopf-

TEXTE VISUALISIEREN

Beim Überfliegen von Texten wird bei dieser Übung auf Schlüsselworte geachtet. Anschließend wird überlegt, ob es sich um einen Ablauf-Text handelt, oder um eine andere Textart. Passende Visualisierungen, die bereits vorliegen, werden nun mit den Schlüsselworten entsprechend verbunden und visualisiert. Die Visualisierungen sind eine tolle LRS-Übung und für Kinder mit Sprech- und Sprachproblemen oft ein guter Weg, um Textinhalte buchstäblich zu »sehen«.

und Bauchschmerzen. Manche Kinder entwickeln zudem Kompensationsstrategien, beispielsweise das Auswendiglernen von Texten, um Misserfolge zu kaschieren. Eine frühzeitige Erkennung und gezielte Unterstützung sind essenziell, um den betroffenen Kindern langfristig zu helfen.

Gezielte Unterstützung ermöglichen

Für Fachkräfte in Schulen bedeutet dies, dass bereits das Wahrnehmen der Problematik ein entscheidender Schritt ist. Ein Gespräch mit den Eltern über die Mög-

SILBEN STADT-LAND-FLUSS

Wörter in Silben teilen zu können, bildet eine wichtige Grundlage für das Erlernen von Rechtschreibstrategien und ist auch beim Lesen hilfreich. Bei dieser Übung sucht ihr zu einem festgelegten Anfangsbuchstaben ein Wort mit einer Silbe, ein Wort mit zwei Silben, ein Wort mit drei Silben. Für Fortgeschrittene ist auch das Wortstamm Stadt-Land Fluss eine Idee: Zu einem vorgegebenen Wortstamm müssen ein Nomen, ein Verb und ein Adjektiv gefunden werden. Zum Beispiel Wortstamm -fahr-: die Fahrt, fahren, befahrbar etc.

lichkeit einer LRS-Testung, etwa durch eine*n Kinder- und Jugendpsychotherapeut*in, bildet die Grundlage für eine gezielte Förderung. Diese kann in Form von Nachhilfe oder einer spezialisierten Lerntherapie erfolgen. Liegt eine diagnostizierte LRS vor, sollte zeitnah ein geeigneter Nachteilsausgleich mit den Eltern und dem Kind besprochen und gewährt werden.

Falls Eltern oder Lehrkräfte den Verdacht auf eine LRS haben, kann ein erster Selbsttest von zu Hause aus eine Orientierung geben. Während Nachhilfe darauf abzielt, schulische Lücken zu schließen und den aktuellen Schulstoff zu festigen, verfolgt die Lerntherapie einen tiefergehenden Ansatz. Lerntherapeut*innen arbeiten gezielt mit Kindern, die nicht nur Schwierigkeiten im aktuellen Schulstoff haben, sondern grundlegende Defizite in Bereichen wie Lesen, Schreiben oder Rechnen aufweisen. Ihr Ziel ist es, die betroffenen Kinder ganzheitlich zu fördern und ihnen Strategien an die Hand zu geben, um ihre individuellen Lernhürden zu überwinden. ■



Auf dieser Webseite findet ihr weitere Übungen, Blogbeiträge und Tests zum Thema LRS: www.worthelden.de



Julia Pigola, integrative
Lerntherapeutin und
Mitarbeiterin bei
Worthelden



Schule als datengetriebenes System

Digitale Lernverlaufsdaten könnten bald Selektion und Förderung steuern –
mit weitreichenden Konsequenzen

von Brigitte Schumann

Ärzt*innen sorgen sich um den Schutz von Gesundheitsdaten in der elektronischen Patient*innenakte (ePA). Anlass sind unter anderem Sicherheitslücken, die der Chaos Computer Club aufgedeckt hat. Praxen und Kliniken müssen Arztbriefe in die Patient*innenakte hochladen, die oft sensible Informationen zur Krankheits- und Lebensgeschichte enthalten. Haben Sie diese Meldung Anfang des Jahres wahrgenommen? Und wissen Sie, dass Sie aktiv gegen die Einspeisung Ihrer Gesundheitsdaten in die E-Akte widersprechen

müssen? Es geht in diesem Artikel nicht um Gesundheitspolitik. Dennoch lohnt sich ein Blick in ein anderes Politikfeld, um abzuschätzen, in welche gesellschaftspolitische Richtung wir uns bewegen.

Unter dem Titel »Lehren und Lernen in der digitalen Welt« hat die Kultusministerkonferenz (KMK) schon im Dezember 2021 weitreichende Überlegungen zum Thema »Monitoring und Bildungsdaten« angestellt. Ein Monitoring der zentralen Kompetenzen der Schüler*innen wird länderübergreifend empfohlen. Darüber hin-

aus sollte diskutiert werden, inwieweit auch die Kompetenzen der Lehrkräfte in einem länderübergreifenden Monitoringkonzept verankert werden können. Im Beschluss der KMK wird vorgeschlagen, möglichst viele Aspekte des Lernens und Lehrens in quantifizierbare Daten umzuwandeln, die digital verfolgt, überwacht und analysiert werden können. Im Klartext heißt das: Die Schule soll zu einem datengesteuerten Unternehmen umgebaut werden und die Schüler*innen werden das Produkt.

»Die Schule soll zu einem datengesteuerten Unternehmen umgebaut werden, und die Schüler*innen werden das Produkt.«



FOTO: IMAGO IMAGES/VECTORFUSIONART



Bessere Bildung durch eine digitale datengestützte Überwachung von Schüler*innenleistungen? Markus Warnke (v.l.), Geschäftsführer der Wübben-Stiftung, stellt Ende Januar 2025 mit den Bildungsministerinnen Theresa Schopper (Grüne), Karin Prien (CDU) und Stefanie Hubig (SPD) den parteiübergreifenden »Impuls für messbare Bildungsziele« vor.

Das Schulsystem Großbritanniens unterliegt bereits seit Jahrzehnten marktwirtschaftlichen Mechanismen. Dort ist es üblich, Zielvereinbarungen – sogenannte target settings – zwischen Schulen und Schüler*innen auf der Basis von digitalen Leistungsdaten zu treffen. Die Schüler*innenleistungen werden jeweils beim Erreichen der Altersstufen 7, 11 und 14 Jahre nach einer von der Zentralregierung vorgegebenen Acht-Punkte-Skala bewertet. Die Ergebnisse und die Noten bilden die Grundlage für eine Leistungsbewertung sowohl der Schüler*innen als auch der Lehrkräfte. Diese werden in Form

»In Großbritannien unterliegen Schulen und Lehrkräfte seit Jahrzehnten dem Druck von Leistungsvergleichen.«

von Ranglisten veröffentlicht. Da damit die Schulen selbst und die Lehrkräfte unter dem Druck von Leistungsvergleichen stehen, gibt es einen Interessenkonflikt. Hinter ehrgeizigen Leistungszielen für Schüler*innen verbergen sich mitunter nicht minder ehrgeizige Ziele der Schulen, ihr Leistungsimage in der Öffentlichkeit zu verbessern.

Der optimierbare Mensch dient als pädagogisches Menschenbild

In einer Veröffentlichung der Wübben-Stiftung haben sich die derzeitigen Bildungsministerinnen Theresa Schopper (Grüne), Karin Prien (CDU) und Stefanie Hubig (SPD) parteiübergreifend auf messbare Bildungsziele verständigt, die bis 2035 bessere Bildung garantieren sollen. Kernpunkt ihres Impulses ist die digitale datengestützte Überwachung von Schüler*innenleistungen.

In ihrer Darstellung handelt es sich bei dem Paradigmenwechsel um die Hinwendung zu einer »Kultur der Evaluation und Verantwortung«: »Wir etablieren eine Kultur der Evaluation und der Verantwortung und wechseln zu einer datengestützten Entwicklungs- und Lernverlaufsdiagnostik, die den gesamten Bildungsvorlauf im Rahmen einer kohärenten Datenstrategie berücksichtigt, und stellen sicher, dass in den Bundesländern die rechtlichen und technischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden.«

Bildungsministerinnen träumen von Bildungs-ID für jedes Kind

Ideal wäre für sie »eine Bildungs-ID für jedes Kind, die anonymisiert den Bildungsvorlauf dokumentiert. Daneben könnten Förderbedarfe oder bereits in Anspruch genommene Hilfs- und Unterstützungsangebote vor allem für den Übergang do-

»BESSERE BILDUNG 2035«

Wie kann Bildung in Deutschland besser werden? Mit dieser Frage haben sich die Bildungsministerinnen aus Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz beschäftigt. Entstanden ist ihr Impuls »Bessere Bildung 2035«, in dem messbare Ziele, Indikatoren und Maßnahmen für die nächsten zehn Jahre vorgeschlagen werden.



www.wuebben-stiftung-bildung.org/publikation-bessere-bildung-2035

kumentiert werden, um die Kinder im multiprofessionellen Team an der Schule, aber auch mit den weiteren Hilfs- und Unterstützungsangeboten etwa der Kinder- und Jugendhilfe noch gezielter begleiten zu können.«

Die Vorteile der Datenstrategie werden am Beispiel der Hilfen für förderbedürftige Schüler*innen erläutert. Doch sind nicht auch andere bildungspolitische Anwendungen denkbar? Ist die Vorstellung zu weit hergeholt, dass für Selektionsentscheidungen im selektiven Schulsystem, das die drei Schulministerinnen übrigens nicht infrage stellen, zukünftig Daten auch ganz praktisch benutzt werden könnten?

Entscheidungen zum Übergang nach der Grundschule zu den weiterführenden Schulen lösen immer wieder Kritik aus. Sollen die Entscheidungen bei den Eltern oder den Lehrkräften liegen? Wie verbindlich sollen die Empfehlungen der Schulen sein? Digitale Lernverlaufs- und Entwicklungsdaten könnten dazu beitragen, Selektionsentscheidungen evidenzbasiert zu begründen und amtlich festzulegen. ■

*Brigitte Schumann,
ehemalige Bildungs-
politikerin der Grünen
und Bildungsjournalistin*



Lehrkräfte-Nachwuchs gesucht

Berlin braucht dringend mehr grundständig ausgebildete Lehrkräfte. Unser Autor appelliert an die Kolleg*innen in Schule, ihre Schüler*innen für diesen Weg zu motivieren

von Hartmut Hannemann

Einer der vielseitigen Gründe für die Arbeitsbelastung von Lehrkräften ist, dass zu wenige an den Schulen sind. Hilfsmaßnahmen wie die Einstellung von Seiten- und Quereinsteiger*innen, Studierenden oder PKB-Kräften führen zu weiteren Belastungen, da diese neuen Kolleg-

zur Erhöhung der Anzahl der Absolvent*innen sowie zur Verbesserung des Lehramtsstudiums« aufgelegt. Es sollen damit zusätzliche Werbe- und Informationsangebote erstellt werden, aber auch Unterstützungsstrukturen für Neumatrikulierte verbessert werden, um die Abbruchquoten zu senken.

Studien zeigen zwar, dass viele Lehrkräfte die Arbeitsbedingungen als gesundheitsbelastend wahrnehmen, andererseits bereitet der Lehrberuf große Freude. Wir können mit jungen Menschen arbeiten und wir haben große Gestaltungsfreiheiten in und außerhalb des Unterrichts, den andere Berufe nicht bieten. Um nur zwei Vorteile anzuführen.

Das Projekt LeNa – »Lehrkräftenachwuchs für die berufliche Bildung« hat sich die Gewinnung von Studieninteressierten für eine Lehramtslaufbahn an beruflichen Schulen zum Ziel gesetzt. Es wird durchgeführt vom Arbeitsbereich Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin. Auf Wunsch wird über alle beruflichen Fachrichtungen informiert, auch über die gewerblich-technischen Fachrichtungen an der TU Berlin.

Am Mittwoch, den 4. Juni 2025 findet von 14.30 bis 16 Uhr eine Informationsveranstaltung im Raum 311, Geschwister-Scholl-Straße 7, 10117 Berlin statt. Es wird über die verschiedenen Wege ins Lehramtsstudium und neue Entwicklungen in den Lehramtsstudiengängen informiert. Weiterhin werden Informations- und Orientierungsmaterialien vorgestellt. Eine hybride Teilnahme kann unter lena.wipaed@hu-berlin.de angefragt werden.

Am Freitag, den 6. Juni 2025 können Studieninteressierte ab 14.30 Uhr im Raum 122 mit aktuellen Studierenden zu »Kakao und Kuchen« zusammenkommen und sich austauschen. ■



Weitere Informationen zum Projekt LeNa finden sich hier:
www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de



»Wir sollten unsere Schüler*innen ansprechen und sie auf das Lehramt als eine Entwicklungsmöglichkeit hinweisen!«

*innen angeleitet und ausgebildet werden müssen. Trotzdem sind wir froh, dass sie an Bord sind!

Eine längerfristige Lösung kann jedoch nur die grundständige Ausbildung von Lehrkräften sein. An den Berliner Universitäten müssen mehr Studienanfänger*innen ein Lehramtsstudium beginnen. Aus diesem Grund wurde 2023 von der Senatsbildungsverwaltung ein »Sonderprogramm

Neumatrikulierte besser unterstützen

Daneben wurden in den Hochschulverträgen 2024 bis 2028 die Studienplätze für die Lehramtsstudiengänge erhöht und mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet. Durch die beschlossenen Sparmaßnahmen am Ende des Jahres wird dies allerdings teilweise bereits wieder in Frage gestellt.

Woher könnten nun Studienanfänger*innen kommen? Für die berufliche Bildung gilt, dass viele Studienanfänger*innen für das Lehramt an beruflichen Schulen selbst eine duale Berufsausbildung absolviert haben, bereits berufstätig waren und/oder die (Allgemeine) Hochschulreife an einer Gymnasialen Oberstufe eines Oberstufenzentrums erworben haben, also bereits eine Affinität für berufliche Fächer und berufliche Schulen besitzen. So hat Mohammed die Allgemeine Hochschulreife an einem beruflichen Gymnasium erworben und wurde von seiner Lehrerin angesprochen, ob er sich nicht vorstellen könne, Lehrer zu werden. Jetzt ist er im vierten Semester.

Unsere Auszubildenden, unsere Schüler*innen erleben ihre Lehrkräfte im Unterricht und Umfragen belegen, dass sie mit ihren Lehrkräften überwiegend zufrieden sind, wie eine Befragung zu Studienwahlentscheidungen von Antonia Burkhardt und anderen 2023 gezeigt hat. Wir sollten folglich unsere Auszubildenden, unsere Schüler*innen direkt ansprechen und sie auf das Lehramt an beruflichen Schulen als eine Entwicklungsmöglichkeit hinweisen!

Hartmut Hannemann,
ehemaliger Abteilungsleiter
eines Oberstufenzentrums
und langjähriger
Lehrkräfteausbilder



Bildung als Waffe gegen Unterdrückung

Unter schwierigsten Bedingungen kämpfen Lehrkräfte mit ihrer Gewerkschaft UTNES in Nordsyrien für das Recht auf Bildung und Gleichberechtigung

von Sigrid Masuch

Tausende Menschen auf der Flucht, ganze Gemeinden entwurzelt, das Bildungssystem im Chaos: Die dramatische Situation in Nordsyrien spitzt sich immer weiter zu. Am 2. Dezember 2024 erhielten Lehrkräfte in Efrin-Shehba mitten im Unterricht die Nachricht, dass ein Korridor geöffnet wird – die einzige Chance, sich vor den Angriffen islamistischer Milizen, unterstützt von der Türkei, in Sicherheit zu bringen. Rund 150.000 Vertriebene, darunter zahlreiche Lehrer*innen, flohen in das Gebiet der Selbstverwaltung nach Tabqa. Doch vielen blieb die Flucht verwehrt – sie wurden verschleppt oder getötet. Bei eisigen Temperaturen starben Kleinkinder und ältere Menschen auf dem Weg ins Exil. Während Schulen und kommunale Einrichtungen hastig als Notunterkünfte umfunktioniert wurden, kam das

gesamte Bildungswesen in der Region Tabqa zum Erliegen. UTNES, die Gewerkschaft der Lehrkräfte, versucht, die Geflüchteten zu unterstützen, psychischen Beistand zu leisten und neue Strukturen aufzubauen – doch es fehlt an allem. Internationale Hilfe ist dringend erforderlich. Vor diesem Hintergrund diskutierten die GEW BERLIN und das Regionalbüro Shehba von UTNES in einem Online-Austausch die Rolle von Frauen in den Gewerkschaften. Der Sprecherinnenrat der GEW BERLIN und interessierte Mitglieder verschiedener Landesverbände nahmen teil.

Die aus der Region Shehba stammenden und in der UTNES organisierten Lehrkräfte sind vorrangig weiblich. Sie haben in jeder Schule eine Gewerkschaftsvertretung aufgebaut. In UTNES arbeiten sie ehrenamtlich. Führungspositionen werden ge-

mäß des Gesellschaftsvertrags der Selbstverwaltung mit einer Frau und einem Mann als Doppelspitze besetzt. Nach dem Prinzip der Gleichstellung erhalten Frauen und Männer den gleichen Lohn.

Feministisch und gewerkschaftlich organisierte Strukturen sind in Krisenzeiten überlebenswichtig. Jahrzehntlang unterdrückt, zeigen die Kolleginnen aus Nordsyrien, dass solche Organisationen Leben retten können. Frauen spielten eine wesentliche Rolle im Kampf gegen den IS und beim Aufbau der Selbstverwaltung. In Efrin trieben Frauen das zivilgesell-

»Feministisch und gewerkschaftlich organisierte Strukturen sind in Krisenzeiten überlebenswichtig.«

schaftliche Engagement voran und gründeten vor 13 Jahren die Gewerkschaft UTNES. Frauen erkämpften gemeinsam Rechte und schufen Grundlagen, um eine Anerkennung der Frauen in der patriarchalen Gesellschaft zu erlangen. Täglich kämpfen die Kolleg*innen auf verschiedenen Wegen für die Umsetzung der Gleichberechtigung. Es ist ein harter und langwieriger Prozess, in den auch Väter, Brüder und andere männliche Verwandte – also die gesamte Bevölkerung – einbezogen werden. Um Frauen die Berufstätigkeit zu ermöglichen, ist ein Umdenken in der Care-Arbeit zwingend erforderlich. Das Vorhaben, der von HTS angeführten Übergangsregierung, die Lehrpläne islamistisch auszurichten und somit mit demokratie- und frauenfeindlichen Inhalten zu füllen, sehen die Kolleg*innen als eine große Gefahr für die Rechte von Frauen

und das demokratische Bildungssystem der Selbstverwaltung.

Berufstätige Frauen in Nordsyrien sind auf familiäre Unterstützung angewiesen. Dies kann zu innerfamiliären Spannungen führen. Eine Kinderbetreuung in Kitas ist kaum gegeben, da diese Einrichtungen bisher aufgrund fehlender finanzieller Mittel nicht geschaffen werden konnten. Für Frauen ist eine an ihre Arbeitsplätze in den Bildungseinrichtungen angegliederte Kinderbetreuung sehr wichtig. Wegen der seit Jahren andauernden türkischen Drohnenangriffe auf die Infrastruktur und zivile Einrichtungen haben Frauen Angst um ihre Kinder und möchten sie deswegen in ihrer Nähe wissen.

Der Frauentag am 8. März hat für die Kolleg*innen in Nordsyrien große Bedeutung – auch wenn sie sagen, dass für sie jeder Tag ein

Frauentag ist. Mit Künstlerinnen gemeinsam organisiert UTNES in der gesamten Region der Selbstverwaltung am Frauentag in Schulen und im Wissenschaftsbereich Seminare und Workshops zur Geschichte der Frau und ihrer jetzigen Rolle. Unsere Kolleg*innen hoffen auf internationale Unterstützung, damit Menschen nicht mehr vertrieben werden und das demokratische, geschlechtergerechte, multikulturelle und mehrsprachige Bildungssystem der Selbstverwaltung bestehen bleibt. ■

Am 16. Mai um 17 Uhr wird Nesrîn Reşik von unserer Partnergewerkschaft UTNES/Yekitiya Mamosteyên in Nordsyrien im GEW-Haus über die Auswirkungen des Umstrukturierungsprozesses Syriens auf ihre Gewerkschaft berichten. Kontakt über: sigrid.masuch@extern.gew-berlin.de

Sigrid Masuch, AG Internationales



8. März ist alle Tage!

Die GEW BERLIN setzte anlässlich des Internationalen Frauentags ein starkes Zeichen

von Tugba Scherfner und Katrin Wagner



Für eine Gewerkschaft mit einem Frauen-Anteil von 74 Prozent sollte Gleichstellungspolitik zum Tagesgeschäft gehören und entsprechend unterstützt sowie ausgestattet werden!

Anlässlich des Internationalen Frauentags rief ein großes Bündnis von Gewerkschaften und Akteur*innen zu einer feministisch-solidarischen Demonstration auf. Angemeldet waren zum Auftakt 5.000 und für die Demonstration 10.000 Teilnehmende – gekommen waren über 25.000!

Katrin Wagner vom GEW-Frauen-Sprecherinnenrat hat auch in diesem Jahr als Mitinitiatorin des Bündnisses an der Vorbereitung und Organisation der Veranstaltung die GEW BERLIN vertreten. Das kontinuierliche Wachstum des Bündnisses ist eine große Anerkennung für die bisherige Leistung und zugleich eine Motivation für unser weiteres Engagement in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

Als GEW BERLIN war unsere Präsenz auf dem 8. März dahingehend ein wichtiges politisches Zeichen.

Wir positionierten uns als aktive Unterstützer*innen der Rechte von Frauen und der Gleichstellung im Bildungsbereich und darüber hinaus! Unsere Teilnahme förderte die Sichtbarkeit feministischer Themen und trug zur Stärkung des kollektiven Engagements für soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Veränderung bei.

Deutlich sichtbar war das Interesse über alle Generationen der GEW BERLIN hinweg. Sei es als Ordner*innen, als Demonstrationsteilnehmer*innen, Unterstützer*innen bei der Flyer-Verteilung im Vorfeld oder als Redner*innen – die Vielfalt der Beteiligung war beeindruckend. Sogar die GEW-Vorsitzenden Martina Regulin und Gökhan Akgün verteilten an

»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – ein Ziel, das immer noch nicht in allen Bereichen umgesetzt ist.«

Schulen und Kitas Demo-Flyer. Die Bezirksleitungen organisierten ihre Bezirke, die GEW war also anlässlich des Internationalen Frauentags nicht mit Blumen, sondern mit starken Forderungen und Engagement präsent.

Amelie Meier sprach für die Pro-Choice-Bewegung und thematisierte nicht nur die aktuellen Herausforderungen, sondern auch die Verbindungen von Lehre, Wissenschaft und Sexualpädagogik. Pilar Jopia Bonnet und Antonia Surmann vom GEW-Frauen-Sprecherinnenrat machten eine Forderung sichtbar, die wir seit den Anfängen der Frauenbewegung kennen: »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« – ein Ziel, das immer noch nicht in allen Bereichen umgesetzt ist und aktuell, mit Blick auf den sogenannten »Nachteilsausgleich«, nicht oft genug wiederholt werden kann. Lea Kübler von der Jungen GEW betonte in ihrer Rede die Notwendigkeit, »Banden

zu bilden«. Sie sagte: »Wir glauben, dass die wichtigsten Banden, die wir im Kampf gegen den Rechtsruck, gegen Aufrüstung und Kürzungspolitik bilden können, unsere Gewerkschaften und Betriebsgruppen sind!« Tugba Scherfner sprach in ihrer Rede über die systemischen, gesellschaftlichen und strukturellen Veränderungen, die für gute Bildung und gute Arbeit notwendig sind. Sie forderte ein Ende der Sparmaßnahmen und Kürzungspolitik. Weitere Reden gab es zum Beispiel zur Situation von Frauen im Iran, zu Herausforderungen in der Jugendhilfe sowie gegen antifeministische Politik. Über die GEW-AG Internationales ließen uns unsere starken Kolleg*innen aus Nord-Syrien eine Grußbotschaft übermitteln.

Gemeinsam stark

Die Stimmung im GEW-Block und auf der gesamten Demonstration war überwältigend. Menschen aus der ganzen Stadt gingen für ihre Themen am feministischen Kampftag auf die Straße und konnten sich unter einem gemeinsamen Demokonsens vereinen. Der Schulterchluss der Vorsitzenden der Volkssolidarität Susanne Buss und der stellvertretenden DGB-Bezirksvorsitzenden Nele Techen bei ihrem gemeinsamen Auftritt zur Auftaktkundgebung verdeutlicht, dass Bündnisarbeit für uns Gewerkschaften, neben der Tarifarbeit, ein wichtiges politisches Handlungsfeld ist.

Wir möchten uns bei allen Helfer*innen, die zum Gelingen der Demonstration beitrugen, aus tiefstem Herzen bedanken!

Lasst uns gemeinsam weiterhin für Gleichstellung und gegen Diskriminierung kämpfen – nicht nur am 8. März, sondern an jedem Tag des Jahres. ■

*Katrin Wagner und Tugba Scherfner,
Frauen-Sprecherinnen der GEW BERLIN*

Abgecheckt

Vier Fragen an die vier neuen Mitglieder der *bbz*-Redaktion

von Christoph Wälz

Seit Mitte 2024 hat es einige personelle Veränderungen in der *bbz*-Redaktion gegeben. Unsere vier Neuen stellen sich vor. Christina Bauermeister ist Online-Redakteurin der GEW BERLIN und geschäftsführende Redakteurin der *bbz*, Nicola Kub leitet zurzeit in Abordnung stellvertretend ein Förderzentrum Geistige Entwicklung in Lankwitz, Antje Dombrowski ist Lehrerin an einer Integrierten Sekundarschule in Neukölln, Martin Schroeder arbeitet als Medienpädagoge an einer Grundschule in Neukölln.

bbz: Die GEW BERLIN ohne die *bbz* ist wie ...

Christina Bauermeister: ... die ARD ohne den Tatort am Sonntag. Die Kultkrimireihe hat wie ein Mitgliedermagazin die Aufgabe, eine Art Lagerfeuer zu sein, vor dem sich die Familie versammelt beziehungsweise die Mitgliedschaft. Es geht um gute Geschichten, die mal einen ehrlichen Blick, mal einen anprangernden Blick auf die gesellschaftlichen und die politischen Entwicklungen werfen. Im Idealfall fördert ein Mitgliedermagazin wie die *bbz* dieses Wir-Gefühl innerhalb der Gewerkschaft.

»Es geht um gute Geschichten.«

Nicola Kub: Das wäre sehr schade, da die *bbz* durch die Artikel und die Stimmen der Mitglieder das reale Leben abbildet. Es ist eine gute Möglichkeit, zu erfahren, welche Themen in anderen Schulen und Schulformen aktuell sind. Ich finde es außerdem auch sehr schön, dass es die *bbz* neben der Online-Ausgabe auch in Papierform gibt.

Antje Dombrowski: ... eine Gemeinschaft ohne Sprachrohr. Auf einer jährlichen Klausur beraten wir über die Themen der Ausgaben des Folgejahres. Ich wünschte mir noch mehr Beteiligung der Leser*innenenschaft an der *bbz* zu unterschiedli-



Bis 21.39 Uhr: So lang dauerte die Redaktionssitzung für dieses Heft. Auf dem Foto (v.l.) Nicola Kub, Antje Dombrowski, Christina Bauermeister und Martin Schroeder

chen Themen, die mit Bildung im engeren und weiteren Sinne zu tun haben. Da könnte mehr geschrieben werden, damit die *bbz* noch mehr eine Zeitschrift von Mitgliedern für Mitglieder wird.

Martin Schroeder: ... die Butter ohne Brot, ein Verein ohne Vorstand oder Arbeiter*innen ohne Arbeit.

Deine größte Herausforderung beim Schreiben oder Redigieren?

Christina: Der erste Satz und der letzte, zumindest bei erzählenden Texten. Warum? Weil sie oft eine Brücke bilden für die Story. Und wie in einer guten Serie sollte der erste Satz beziehungsweise Absatz eine fesselnde Frage oder ein starkes Ereignis mit einprägsamen Bildern beziehungsweise Metaphern präsentieren und das Ende zum Nachdenken anregen und einen Bezug zum Beginn herstellen.

Nicola: Wir Redaktionsmitglieder arbeiten neben unserer eigentlichen hauptberuflichen Arbeit ehrenamtlich für die Redaktion. Das ist sehr oft ein Spagat und fordert eine gute Organisation. Eine weitere Herausforderung sind oft Vorgaben

bezüglich der Länge und der Zeichenzahl der Artikel. Hier gehen wir mit den Autor*innen in den Kontakt und suchen nach Möglichkeiten, einen Text auf eine geforderte Länge zu kürzen. Es tut oft weh, liebgewonnene Textpassagen zu kürzen oder Inhalte einzugrenzen. In der Regel findet sich jedoch eine zufriedenstellende Lösung.

»Es tut weh, liebgewonnene Passagen zu kürzen.«

Antje: Meine größte Herausforderung beim Redigieren ist es, den Texten der Autor*innen gerecht zu bleiben. Damit das funktioniert, stehen wir im engen Kontakt zu unseren Autor*innen – vom Einsenden der Artikel, über die Redaktionssitzung und Abnahme bis hin zum Druck.

Martin: Bekanntes so geschickt aus- und hinzustellen, dass es neu wirkt, dabei aber ein wohliges Gefühl der Vertrautheit weckt, obwohl der zu schreibende oder zu redigierende Text die Welt und mich auf eine

▶ nahezu unmerkliche Weise verrückt. Vielleicht ist es aber auch nur schwierig, Politik und Kunst gut zu balancieren.

»Vielleicht ist es schwierig, Politik und Kunst gut zu balancieren.«

*Gibt es ein Thema, über das du endlos schreiben könntest – selbst wenn dich keine*r darum bittet?*

Christina: Ich mag es, Geschichten von Leuten zu erzählen, die durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder Care-Arbeit unsere Gemeinschaft am Leben halten. Diese Personen nehmen sich oft gar nicht so wichtig, doch sie sind die unsichtbaren Hände, die unsere Gesellschaft stützen: die Gruppenleiterin beim DRK zum Beispiel, die neben der Ausbildung zur Fachärztin noch unentgeltlich mit Kindern und Jugendlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen übt oder die pensionierte Lehrkraft, die kostenlos benachteiligten Kindern Nachhilfe gibt und die Eltern berät.

Nicola: Ich habe eigentlich schon seit längerer Zeit vor, über die Flucht von Familienmitgliedern aus Kleinmachnow nach West-Berlin zu schreiben. Meine Oma und der Cousin meiner Mutter haben mir und meinem Sohn sehr viel über den Bau des Tunnels und die Flucht erzählt, wir haben uns viele Notizen gemacht. Mein Sohn hatte im vergangenen Sommer die Idee, dass wir die Geschichte als »gemeinsames Projekt« schreiben. Bisher haben wir es leider aus zeitlichen Gründen nicht geschafft. Wir haben uns aber fest vorgenommen, in naher Zukunft Zeit für dieses Projekt zu reservieren.

Antje: Endlos schreiben könnte ich über alle Themen, die mit Bildung im Allgemeinen und dem Schulalltag im Besonderen zu tun haben. Geschrieben habe ich schon immer gern. Seit 2019 schreibe ich Artikel für eine Zeitung und einen Bildungsblog.

Martin: Nein. Wobei ich stets nur über eines schreiben will, aber immer auf eine andere Art und Weise.

Wie sieht dein Redaktionsmodus aus: gechillt mit Tee und Keksen oder hektisch mit drei Espressi und Panik?

Christina: Ich habe mein Volontariat bei einer Tageszeitung gemacht. Da habe ich gelernt, sehr ergebnisorientiert zu den-

ken und zu schreiben. Später habe ich es genossen, für Artikel mal über mehrere Wochen zu recherchieren. Trotzdem habe ich Dinge bis heute gerne schnell ab, weil ich nicht weiß, was morgen womöglich schon alles auf meinem Schreibtisch landet.

Nicola: Ich muss gestehen, dass ich bisher keinen festen Modus entwickelt habe. Es kommt immer sehr auf die Artikel an. Bei gechillt würde ich mich jedoch nicht einordnen – in der Regel reicht mir aber ein Espresso.

Antje: Die Arbeit in und mit der Redaktion ist entspannt, relaxed und kreativ. Es wird viel gelacht, aber auch konstruktiv gearbeitet. Der Umgang miteinander zeugt von gegenseitigem Respekt und Anerkennung der geleisteten Arbeit.

»In der Reaktion wird viel gelacht, aber auch konstruktiv gearbeitet.«

Martin: Ich mache mir nicht viel aus Tee und mag keine Panik. Mein Modus changiert eher zwischen: »No pain, no gain« und »Willfull waste«.

Du interessierst dich für die Arbeit der *bbz*-Redaktion oder kannst dir sogar vorstellen, ehrenamtliches Redaktionsmitglied zu werden? Dann schreibe eine Mail an bbz@gew-berlin.de. Die Redaktionssitzungen sind offen für interessierte GEW-Mitglieder. Besonders freuen wir uns über Interessierte aus dem Bereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit.

Unser langjähriges Mitglied Jeannine Schätzle hat als Sozialarbeiterin lange für gute Einblicke in diesen Bereich gesorgt. Nun hat sie leider die Redaktion verlassen. Wir danken Jeannine für ihre intensive Mitarbeit, die wir sehr vermissen werden. ■

Christoph Wälz,
verantwortlicher
Redakteur der *bbz*



GRUPPEN DER GEW



Chor der Jungen Alten

Trifft sich jeden ersten und dritten Mittwoch von 16.45 bis 18.45 Uhr im Lette-Verein, Viktoria-Luise-Platz 6, Raum A480.

Wer sind wir?

Wir sind überwiegend Ruheständler*innen (zur Zeit 23), die Freude am mehrstimmigen Chorgesang haben. Bei den Proben treffen sich im Durchschnitt 15 Chormitglieder, denn wir sind als Junge Alte vielfältig engagiert und oft unterwegs. Wir sind froh, dass die Sängerin Helen Ispirian seit 2020 den Chor auf Honorarbasis leitet. Unser monatlicher Mitgliedsbeitrag beträgt zurzeit 10 Euro.

Wie kam es dazu?

»Wir bringen die GEW zum Klingen«. Unter diesem Motto ergriffen die Jungen Alten im Herbst 2009 die Initiative. Im Februar 2010 gab es genügend Sangesfreudige. Gerd Schrecker, pensionierter Musiklehrer des Fichtenberg-Gymnasiums, übernahm ehrenamtlich die Chorleitung. Bereits im März 2010 konnten wir starten.

Was singen wir?

Unser bisheriges Repertoire haben wir in vier Liederheften gesammelt. Sie enthalten eine breit gefächerte Auswahl: vom dreistimmigen Chorsatz bis zum Kanon. Notenkenntnisse sind willkommen, aber keine Voraussetzung fürs Mitsingen. Der Chor tritt jährlich zur Fête de la Musique und zur Jubilarsehrung sowie weiteren Veranstaltungen auf.

Neugierig geworden?

Kommt doch einfach mal vorbei, ruft an oder schickt eine Mail an: chor@extern.gew-berlin.de. Wir freuen uns auf euch.

Nachruf auf Anne Lautsch

Wir verlieren eine Kämpferin

von Klaudia Kachelrieß

Anne Lautsch hat sich an verschiedenen Stellen für eine bessere, gerechtere und vor allem inklusive Bildung eingesetzt. Sie war aktiv im »Bündnis für schulische Inklusion« und bei »Schule muss anders«. Im August 2022 haben wir gemeinsam mit ihr eine Pressekonferenz zur Umsetzung der Inklusion in der Berliner Schule durchgeführt. Anne ist am 5. Februar 2025 verstorben. Wir sind traurig, dass sie nicht mehr da ist, aber auch

froh und dankbar, dass wir mit ihr gemeinsam aktiv sein konnten. Anne hinterlässt ihren kleinen Sohn Winnie und ihren Mann.

Auf dem Foto von links (23. August 2022): Gerlinde Bendzuck (stellvertretende Vorsitzende des Landesbeirats für Menschen mit Behinderungen), Anne Lautsch (Bündnis für schulische Inklusion), Tom Erdmann (damaliger Vorsitzender der GEW BERLIN), Karin Petzold (Lei-

terin des Vorstandsbereichs Schule der GEW BERLIN) sowie Markus Hanisch (Pressesprecher und Geschäftsführer der GEW BERLIN).



Klaudia Kachelrieß,
Referentin im Vorstandsbereich Schule der
GEW BERLIN



Anleitung zum Widerstand

Lesung mit Arne Semsrott am 16. Mai 2025 um 18 Uhr

von Tine Maier

Bei der Bundestagswahl im Februar ist die AfD als zweitstärkste Kraft in den Bundestag eingezogen. Bei einer umstrittenen Abstimmung im Bundestag hat CDU-Chef Merz schon vor der Wahl deutlich gemacht, dass er mit der AfD keine Berührungspunkte hat. Mit ihrer kleinen Anfrage machte die CDU kurz darauf klar, dass sie die demokratische Zivilgesellschaft für das eigentliche Problem hält.

Arne Semsrott zeigt eindrücklich: Unsere Institutionen sind angreifbar, Büro-

kratie und Verwaltung scheinen fragiler denn je. Schulen, Finanzämter, Ministerien, öffentlich-rechtlicher Rundfunk und Polizei bilden das demokratische Fundament unserer Gesellschaft – doch was geschieht, wenn sie fallen? Und wie lassen sich Verfassung und Gewaltenteilung verteidigen, wenn Rechte beginnen, den Staat umzubauen, um ihre Macht langfristig zu festigen?

Arne Semsrott liest aus seinem Buch »Machtübernahme. Was passiert, wenn die Rechtsextremisten regieren. Eine Anleitung zum Widerstand«. Wir diskutieren über gewerkschaftliche Mobilisierung, Generalstreiks, Streikpartnerschaften und politische Streiks, einen möglichen AfD-Verbotsantrag, über die Pflicht zur Remons-

tration und den Mythos der Neutralität. Den Büchertisch betreut die Buchhandlung zur Schwankenden Weltkugel.

Die AG ist immer offen für Mitstreiter*innen. Wer Interesse an Mitarbeit hat, kann sich gerne auch per Mail melden: aktiv-gegen-rechts@gew-berlin.de

Die Termine unserer Treffen findet ihr auf der Webseite: www.gew-berlin.de/gesellschaftspolitik/aktiv-gegen-rechts



Tine Maier,
Referentin der
Vorsitzenden und Mitglied
AG Aktiv gegen Rechts



Als Clanangehöriger abgestempelt

Mohamed Ahmad Chahrouf ist Komponist, Autor und Schauspieler. Im Interview spricht er darüber, welchen rassistischen Zuschreibungen er in der Schule allein wegen seines Namens ausgesetzt war

Das Interview führte Rosa Fava



Rosa Fava: Wieso beschäftigen Sie sich mit Clans?

Mohamed Chahrouf: Eigene Betroffenheit. Als ich mich dazu entschlossen hatte, ein Buch zu schreiben, Ende 2018, hatten Clans Hochkonjunktur. Die Serie »4 Blocks«, der Raub der 100-Kilo-Goldmünze aus dem Bodemuseum, im »Spiegel« ständig Artikel und das selten schlechte Buch »Arabische Clans: Die unterschätzte Gefahr«. Alles kann über Clans erzählt werden: »Knast macht Männer ist ein geflügeltes Wort« und so weiter. Eines Nachts strahlte mir ein jahrelanger Bekannter meines Vaters aus dem Fernseher entgegen, angeblich als größter Verbrecher aller Zeiten, kurz davor, die gesellschaftlichen Grundlagen zu zerstören!

Warum wollten Sie an die Öffentlichkeit?

Chahrouf: Es war Zeit, eine andere Perspektive zu zeigen. Aber ein Buch schreibt sich nicht, indem man mit der ersten Seite anfängt und der letzten aufhört, und »Exposé« musste ich erst einmal googlen. Schließlich habe ich den Autor Marcus Staiger, den ich kannte, gefragt, ob er mir Tipps gibt. So begann eine lange Reise: Kein Clan ist gleich dem anderen, und schließlich mussten wir 700 Seiten runterkürzen.

»Einem Clan nicht angehören zu wollen, muss man sich leisten können.«

Was waren Reaktionen?

Chahrouf: Aus meiner Familie habe ich wie eine Mauer Rückhalt bekommen. Verwandte an der Kasse mit dem Schild »Frau Chahrouf« sind blöd angequatscht worden, andere hatten, als einzige im Haus, Flyer vom III. Weg im Briefkasten. Aber alle sagten »wir sind stark, wir stehen hinter dir«. Von Rechten habe ich Morddrohungen erhalten.

Woran haben Sie in der Schule Ihre Zugehörigkeit zu einem Clan als Besonderheit bemerkt?

Chahrouf: Nach der Einschulung kamen Sechstklässler zu mir und haben gefragt »wie heißt du, aus welcher Familie kommst du?« Auf »Chahrouf« wurde es erst ganz ruhig und dann waren alle meine Beschützer! Haben Hilfe angeboten, weil sie einige Cousins von mir kannten. Dieses eher positive Empfinden hat sich auf der Oberschule geändert. Ich wurde zu einer Mutprobe für andere. Selbst habe

ich meine Zugehörigkeit nie erwähnt. Es verlangt einem immer ab, sich zu kloppen und sich den Namen gewissermaßen zu verdienen. Es gab eine Art Neid.

Inwiefern?

Chahrouf: Man wird von der Polizei härter kontrolliert, schon mit 14. Ich wurde ganz anders behandelt, mir wurde die Mütze runtergehauen, in den Schritt gefasst. Die anderen glauben, man fühlt sich deshalb als echter Gangster. Sie wissen natürlich, das ist kacke, denken aber: Wenn man einen Chahrouf besiegt, erniedrigt, ist das wie ein Ritterschlag.

Wie erlebten Sie Lehrer*innen?

Chahrouf: Auf meine Schulen kamen Lehrer von der Rütli-Schule, die Kontakte mit meinem Clan gehabt hatten. Sie waren erst mal nicht negativ. Aber irgendwann wurde man härter angepackt, weil sie zeigen wollten, dass sie sich von uns nichts sagen lassen. Ich war aber auch frech und ein Stressmacher.

Also selbst schuld?

Chahrouf: Es gab Rassismus, und mein Verhalten hat das gespiegelt. Ich wurde frisch nach 9/11 eingeschult, und eine Lehrerin hat mich nach vorne geholt und gesagt »die waren alle auch nur arbeiten wie dein Vater, die haben euch nichts getan«. Insgesamt wurde man vor allem als Libanese, Araber, Muslim angegangen, egal, was die Zeichenfolge hinter dem Vornamen war. Eine Deutschlehrerin wollte uns immer erklären, im Koran würden Frauen als Gegenstände dargestellt. Als ich widersprochen habe, wurde ich eine Woche suspendiert. Meinem Vater mit Akzent wurde nicht zugehört. Mit meinem Bruder in Bundeswehruniform wurde gebrochen Deutsch gesprochen. Man fühlt sich ohnmächtig, und so habe ich auch ausgeteilt.



Mohamed A. Chahrour hat zusammen mit Marcus Staiger das Buch »Dakhil – Inside Arabische Clans« verfasst, das beim Ghost Verlag erschienen ist.

Gibt es spezifische Erfahrungen als Clanmitglied?

Chahrour: Als ein Bekannter das Abitur angefangen hat, hat ein Lehrer ihn vor die Tür genommen und gesagt: »Hör zu, wenn es Stress gibt, rufst du nicht deine Familie! Wir machen das untereinander aus.« Einem Cousin von mir sagte ein Lehrer: »Ich weiß über deine Familie Bescheid, du brauchst diese Filme bei mir gar nicht machen.« Mein Sportlehrer kam, als ich breitbeinig auf der Bank saß, zu mir, stellte sich fast mit Körperkontakt vor mich und sagte: »Bist du auch so ein Chahrour, willst du auch diesen Weg gehen? Ihr kommt hierher und denkt, ihr könnt euch benehmen, wie ihr wollt!« Funktioniert gut bei einem 15-Jährigen.

Wie erklären Sie sich dieses Verhalten?

Chahrour: Warum Personen mit Abitur, Studium und Referendariat sich von einem Clanmitglied bedroht fühlen und in den Autoritätskampf gehen, verstehe ich nicht. Oft sind es Jugendliche, die Autorität nur negativ und sanktionierend kennen. Das hat mehr mit Armut und dem Sozialstatus zu tun, den Chahrours in Zehlendorf geht es anders als denen in Neukölln. Kriminalität als Männerproblem sieht in einem reichen Viertel anders aus als in einem Arbeiterviertel, hier muss die Polizei öfters raus und ein 6-Jähriger sieht auch mal den Vater an die Heizung gefesselt oder bekommt selbst eine Maschinengewehrpatrone ins Gesicht. Ausländer-

»Es ist ein Stellvertreterkrieg gegen die gesamte muslimische Community, indem gegen konkrete Gruppen vorgegangen wird, die erst einmal als Problem konstruiert werden.«

behörde, Jobcenter – jede Autorität ist repressiver gegenüber Menschen, bei denen Armut und nichtdeutsche Herkunft zusammenfallen.

Clan-Bekämpfung als Kriminalitätsbekämpfung?

Chahrour: Es ist ein Stellvertreterkrieg gegen die gesamte muslimische Community, indem gegen konkrete Gruppen vorgegangen wird, die erst einmal als Problem konstruiert werden. Jetzt wird in Bezug auf Syrer auf die Clans der 1980er geguckt, die angeblich mit ihrer Kriminalität die Gesellschaft auseinandergerissen hätten. Nun sei das Problem paradoxerweise, dass sie in der Legalität angekommen seien. Und gleichzeitig gibt es das Konstrukt einer »Paralleljustiz«, als Ausdruck von Rückständigkeit und Tribalismus. Wenn Leute also untereinander Streitfälle klären, etwa wenn jemand einem ins Auto gefahren ist, soll das gegen das deutsche Rechtssystem gerichtet sein.

»Ausländerbehörde, Jobcenter – jede Autorität ist repressiver gegenüber Menschen, bei denen Armut und nichtdeutsche Herkunft zusammenfallen.«

Mediations- und Befriedungsprozesse sind nach unserer Auffassung erforderlich, um die Emotionen einzuhegen. Leider tragen viele andere Muslime und Migranten die Zuschreibung von Kriminalität mit. Natürlich gibt es auch Jugendliche, die sich mit dem Mythos identifizieren, unerträglich sind, und Elternhäuser, die sich nicht kümmern – wie bei anderen auch.

Was sind Bilder von Mädchen und Frauen?

Chahrour: Es gibt in Medien und Polizeidokumenten den Vorwurf, Frauen wären grundsätzlich in die Kriminalität ihrer

Männer involviert, auch aus Konsumsucht, als würden sonst Frauen nicht zu ihren Ehemännern stehen. Ich weiß von Frauen, die sich von problematischem Verhalten abgrenzen und das nicht als Vorbild für die Kinder akzeptieren. »Gebärmaschinen«. Frühes Heiraten wird problematisiert. Aber es gibt die Eltern, die Anwältern klarmachen, dass ihre Tochter die Schule beenden will und die Heirat erst danach stattfinden kann.

*Was können Lehrer*innen tun, um Stigmatisierungen zu vermeiden?*

Chahrour: Behandelt die Kinder genauso wie die anderen. Sie sind nicht homogen, monolithisch, sie sind individuell. Hör auf, die Clanzugehörigkeit zum Thema zu machen. Lest mein Buch.

Der Clanbegriff wird oft abgelehnt: Hiesige Familiennetze seien die Folge von Diskriminierung, keine ursprüngliche Organisationsform. Wie sehen Sie das?

Chahrour: Passender als »Clan« ist »aschira«, das erweiterte Familiennetzwerk. Die Verwandten im Libanon betonen, dass man zur aschira gehört. Einem Clan nicht angehören zu wollen, muss man sich leisten können. Wenn man die Großfamilie nicht braucht, den Cousin, der als KFZ-Mechaniker einen guten Preis macht, oder den Anwalt, der einen Brief aufsetzt, damit die Eltern ein Aufenthaltsrecht bekommen. Ich nehme mir das Wort zurück. Wenn man den Leuten den Rücken zukehrt, ist man kein Vorbild mehr. Wenn man, sobald man einen guten Ruf hat, mit Clans nichts mehr zu tun haben will, wer zeigt dann den Kids, dass es anders geht, man nicht scheinbar vorgegebenen Wegen folgen muss? ■

Rosa Fava, Erziehungswissenschaftlerin und Dozentin zu Rassismus, Antisemitismus, Migration und Diversität





Am 8. März hatten auf unserem GEW-Lautsprecherwagen verschiedene Engagierte die Möglichkeit, ihre Themen einzubringen.

FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TRANSITFOTO

Zum Thema Ukraine-Krieg im Leser*innenforum

In der *bbz* Juli/August 2024 hatte ich dazu aufgefordert, die Debatte über die Schuld an diesem Krieg mal beiseite zu legen und lieber Vorschläge für Wege zu dessen Beendigung zu machen. Leider waren danach keine Beiträge hierzu in der *bbz* zu lesen gewesen. Jetzt, da Trump und Putin im Begriff sind, alles unter sich auszumachen, rächt sich dieser Mangel an Vorschlägen unsererseits zur diplomatischen Lösung des Kriegs. Aber ich habe einen Vorschlag für die gegenwärtige Katastrophe: Die EU-Staaten bezahlen die Kriegsschulden der Ukraine bei den USA – und dürfen dafür selber die ukrainischen Rohstoffe ausbeuten. *Hans-Jürgen Heusel*

Zum Interview »Berufsverbote in West-Berlin«, *bbz* März/April 2025

Aus eigener Erfahrung bei der Bewerbung nach dem 2. Examen kann man nur unterstreichen, dass die Bezirksstadträte für Volksbildung sehr unterschiedlich vorgingen: Im Januar 1974 hatte ich eine Zusage aus Spandau für die Bauberschule »Zitadelle« und eine weitere Bewerbung in Schöneberg. Zufällig wusste ich, dass ein Freund von mir an diesem Nachmittag ein Vorstellungsgespräch in Spandau für eine solche Stelle an derselben Schule hatte. Ich rief den Schulrat an, um nachzufragen, was mit meiner Zusage von 14 Tagen vorher wäre. Etwas sich windend erklärte er, dass es eine Neuberechnung des Bedarfs gäbe und ich nicht mehr gebraucht würde. Dafür bekam mein

Freund eine Zusage, sprach beim Schulleiter vor und bekam einen Stundenplan in die Hand gedrückt. Das war wichtig, weil auch ihn nach wenigen Wochen eine Absage erteilte. Er ging mit GEW-Unterstützung zum Arbeitsgericht und erklagte Einstellung und – in einem zweiten Verfahren – »Einsatzpflicht im Unterricht«. (Zunächst wurde er nur bezahlt, durfte aber nicht unterrichten.) Ich sagte schnell an der Schöneberger Berufsschule zu und blieb dort über 8 Jahre. Spandau mit SPD-Stadtrat hatte sofort die »Verfassungsschutz-Überprüfung« eingeführt und bekam so für uns beide Berichte vom Verfassungsschutz über die Studentenzzeit, die den Betroffenen aber nicht offengelegt wurden. In Schöneberg dauerte das länger – kam aber auch. Nach meiner Erfahrung aus der GEW- und PR-Arbeit, kommen mir die politischen Schwerpunkte im Interview etwas durcheinander: Einstellungen nach dem 2. Examen und Kündigungen wegen Mitgliedschaft oder »Arbeit für eine angeblich verfassungsfeindliche Organisation« betraf in den 70er Jahren vor allem die »K-Gruppen«, mit denen auch die Bundes-GEW (Frister) wie der DGB damals eine »Unvereinbarkeit« mit Gewerkschaftsmitgliedschaft wollte, die Verfolgung von SEW-Mitgliedern gab es vereinzelt. In dem Interview stellt sich das mir so dar, als ob es die Hauptgruppe gewesen wäre. Dies finde ich ein wenig schade, auch wenn die staatlichen Behörden Einzelne, wie zum Beispiel Hans Apel aus Charlottenburg, gnadenlos und verbissen verfolgten. Zur »Wiedereinstellung« nach längerer Arbeitslosigkeit und Berufs-Umorientierung: Hier fehlt mir – zumindest für Westberlin – wie intensiv und umfangreich die GEW-Perso-

nalräte sich um diese Frage gekümmert und Wiedereinstellungen mit hartnäckigen Verhandlungen in großem Umfang erreicht haben. Nach meinem Eindruck (ich habe keine Statistik) sind etwa 75 Prozent der Berufsverbotsopfer wieder untergebracht worden. Das hat für viele Bezirks-PRs der GEW das »Bohren dicker Bretter« bedeutet. Beispielhaft für mich ist aus dieser Zeit die Vorsitzende in Tempelhof gewesen, die – selbst SEW-nah – beim Volksbildungs-Stadtrat Wowereit viele Wiedereinstellungen quer durch den politischen Gemüsegarten durchgesetzt hat.

Knut Langenbach

Zum Artikel »Auf dem Weg zu mehr Stärke«, *bbz* März/April 2025

Lieber Vorsitzender und Autor, ich finde Deinen Artikel gut und anregend. Eins aber fehlt mir: Aus über 30 Jahre Personalrats-Arbeit kenne ich das nicht anders, dass die GEW auch die Zahlen zu den Wahlen veröffentlicht, damit man in der GEW auch vor Ort im Detail überprüfen und diskutieren kann, was man für die nächste Amtsperiode anpeilt. Auch wenn ich als Pensionär Vieles natürlich nicht mehr so mitkriege, mir fällt auf, dass ich in der *bbz* auch nichts höre von wegweisenden Einigungsverfahren der Personalräte. Stimmen unsere PRs allem zu, zum Beispiel bei der Verbeamtung oder Nichtverbeamtung oder Eingruppierung? Oder folgen die Verwaltungen unserer Gewerkschaft aufs Wort, sodass keine Einigungsverfahren nötig sind? Das Gleiche gilt für Verwaltungsgerichtsverfahren zur Durchsetzung von Teilhaberechten der PRs. Ich kenne das aus meinen 36 Jahren PR-Arbeit nicht anders, als dass immer wieder gestritten werden muss, Anwaltskosten muss die Dienstbehörde/-stelle tragen. Rechtsanwälte haben mir berichtet, dass das Verwaltungsgericht nur noch eine Fachkammer fürs PersVG braucht statt früher drei.

Knut Langenbach

SCHREIB UNS!

Wir freuen uns über Kommentare zu Artikeln! Schreib an bbz@gew-berlin.de Wir bitten darum, Leser*innenbriefe auf max. 1.500 Zeichen (inkl. Leerzeichen) zu begrenzen. Kürzungen behalten wir uns vor.



Die Ensembleproduktion »BUMM, KRACH, BOING!« des Theaters Thikwa und des GRIPS Theaters unter der Regie von Sabine Trötschel nähert sich Alltagsszenen mit bunten Klängen.

FOTO: DAVID BALTZER/BILDBUEHNE.DE

THEATER

Eine musikalische Erkundung des Zusammenlebens

Zwischen morgens-nicht-aufstehen-wollen und abends-nicht-ins-Bett-wollen, was passiert da eigentlich, und wer entscheidet? Ob jemand zu zappelig ist? Zu viel Quatsch macht? Zu sehr aus der Reihe tanzt? Mit diesen Fragen im Hinterkopf entwirft das Ensemble in »Bumm, Krach, Boing!« ein knallbuntes Kaleidoskop an Orten, Figuren und Klängen. Mal in der Großstadt, mal im Schlafzimmer, mal im Lamastall. Vor allem aber immer wieder beim gemeinsamen Krachmachen: Die Spielenden entdecken Instrumente vom Bass bis zum Klavier, von der Rassel-Banane bis zum Syn-

thesizer. Und wenn diese Band erstmal spielt, ist eines sonnenklar: Dass es »bummt und boingt und kracht/Und dir gleich gute Laune macht!« In dieser Ensembleproduktion nähert sich die diverse Gruppe Szenarien des Alltags und findet im Spiel mit Humor und Fantasie, wie ganz nebenbei, kleine Ausblicke für große Herausforderungen. Und natürlich jede Menge Quatsch. Das Stück »Bumm, Krach, Boing!« wird im **GRIPS-Theater** aufgeführt und wird für die Klassenstufen 1 bis 3 empfohlen. Es wird eine Audio-Stückeeinführung für sehbeeinträchtigte Menschen sowie Aufführungen mit Übersetzung in deutscher Gebärdensprache angeboten. Weitere Infos gibt es hier: www.grips-theater.de



ANZEIGE

KLAPPE AUF, GRIPS AN.

Irgendwo da oben 8+

Von Taya Tina Büttner
Ein Stück über das Leben, den Tod
und die heilsame Kraft der Freundschaft

10. Mai | 16 Uhr

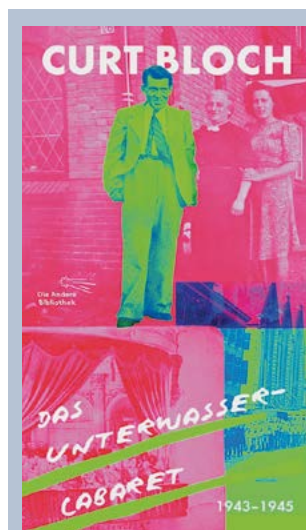
Ort GRIPS Podewil, nur mit Kartenreservierung
Tickets & Infos 030 - 39 74 74 - 77 oder www.grips-theater.de

BÜCHER

80 JAHRE KRIEGSENDE

Das Unterwasser-Cabaret

Der deutsch-jüdische Autor Curt Bloch (1908–1975) entlarvte in seinem niederländischen Versteck mit sardonischem Witz Hitler und dessen Schergen: Woche für Woche verfasste er ab August 1943 bis zu seiner Befreiung im April 1945 Gedichte für sein ganz persönliches Satiremagazin »Das Unterwasser-Cabaret«. Darin thematisierte er die Lügen und Verbrechen der Faschisten, seine



→ Curt Bloch, herausgegeben von Audrey Pomerance (2025): »Das Unterwasser-Cabaret«, Die Andere Bibliothek, 372 Seiten, 28 Euro

Situation im Versteck, das ungewisse Schicksal seiner Familie und die Lage des deutschen Volkes. Die Deckblätter gestaltete er aus dem wenigen, was ihm zur Verfügung stand – und schuf so ausgerechnet aus Nazi-Propaganda ein zeitloses Kunstwerk des Widerstands. 80 Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und 50 Jahre nach dem Tod Curt Blochs erscheint die erste deutsche Buchausgabe seiner Texte und Collagen.

»Das war für uns das Aus«

Otto Rosenberg, als Neunjähriger in Berlin Zeuge der Verfolgung durch die Nationalsozialisten, und Emilie Danielová, die im Alter von 18 Jahren Zwangsarbeit und Deportation erlitt, haben die Schrecken von Auschwitz und anderen Konzentrationslagern überlebt. Ihr Schicksal, das exemplarisch für den Völkermord an den Sinti**z*ze und Rom**n*ja steht, wird in dieser Graphic Novel dargestellt. Die Vorsitzende des Landesverbandes Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg e. V., Petra Rosenberg, betont: »Diese Graphic Novel ist ein wertvolles Werkzeug für die Bildungsarbeit. Die Kombination aus Text und Illustrationen macht die komplexe Thematik der NS-Verfolgung für Jugendliche verständlich und zugänglich. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, dass der Völkermord an den Sinti und Roma nicht in Vergessenheit gerät und sich vor allem junge Menschen mit den Themen Rassismus, Ausgrenzung



→ Johanna Sokoließ, illustriert von Pedro Stoichita (2025): »Das war für uns das Aus«, Gedenkstätte Zwangslager Berlin-Marzahn e.V., 95 Seiten, kostenlos.

und Verfolgung auseinandersetzen.« Die Graphic Novel erzählt nicht nur von Leid und Verlust, sondern auch von Mut, Widerstand und dem Kampf um Anerkennung. Sie erinnert daran, dass der Völkermord an den Sinti*innen und Rom*innen in der Bundesrepublik erst 1982 offiziell anerkannt wurde, maßgeblich auch durch das Engagement von Otto Rosenberg. Bestellungen der Graphic Novel können per Mail an gedenkstaette-lager-marzahn@berlin.de oder unter der Telefonnummer 030/856 06 86 – 273 aufgegeben werden. Zur digitalen Fassung der Graphic



Novel: www.gedenkstaette-zwangslager-marzahn.de/mediathek.html

ANZEIGEN

THE COMMUNICATION ACADEMY BERLIN
Vielfalt als Ressource & Vielfalt als Chance
Fortbildungen 2025

- Theatermethoden für Sprech- und Stimmtraining
- Umgang mit unfaier 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

MATERIALIEN

Nach Corona: Was sagen Schüler*innen?

In der neuen Videoreihe »Wir müssen reden!« der Landeskoordination Berlin von »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« diskutieren Jugendliche gesellschaftlich relevante Themen. Heute vor fünf Jahren wurden das erste Mal die Berliner Schulen wegen der Corona-Pandemie geschlossen. Sieben Wochen dauerte die Schließung an, im Dezember 2020 blieben die Schulen erneut zu. Auch sämtliche Freizeitaktivitäten, bei denen Jugendliche zusammenkommen, fielen aus. Es gab keinen Vereinssport, keine Geburtstagspartys und keine Jugendweihen. Wie Schüler*innen auf die Zeit der Pandemie zurückschauen, diskutieren sie in dem Film »Corona & Spaltung« aus der Reihe »Wir müssen reden!«. Insgesamt besteht die Videoreihe aus sieben dreiminütigen Filmen,

die im Auftrag der Landeskoordination Berlin produziert wurden. Für die Videoreihe »Wir müssen reden!«, produziert von Polly Films, waren Berliner Jugendliche als Reporter*innen unterwegs. Die Schüler*innen sind in die Klassenräume der Sportschule im Olympiapark – Poelchau-Schule in Charlottenburg gegangen und haben mit Schüler*innen und Lehrkräften diskutiert. Das Reportagematerial wurde mit Bildern des aktuellen Weltgeschehens zusammengefügt. So ist zu jedem Thema ein eigener Film entstanden: Meinungsbildung, Klimawandel, Aufrüstung und Krieg, Künstliche Intelligenz, Rechtsruck in Deutschland und Europa sowie Flucht und Migration. Die Videoreihe »Wir müssen reden!« wurde auf dem [Youtube-Kanal Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage Berlin](https://www.youtube.com/channel/UC...) veröffentlicht und kann hier angeschaut werden:



Rassismus – Schule mit Courage Berlin veröffentlicht und kann hier angeschaut werden:

AKTIVITÄTEN

Krisenbuch Schule

Mit dem Krisenbuch Schule will die Rosa Luxemburg Stiftung die Stimmen von Menschen hörbar machen, die an einer Schule beschäftigt sind oder mit ihr zu tun haben: Lehrkräfte, Erzieher*innen im Ganztage, Schulsozialarbeiter*innen, Schulleitungen, Schüler*innen und Eltern. Die Stiftung schreibt dazu: »Sie sollen von ihrem ganz persönlichen, häufig sehr herausfordernden Alltag berichten, davon, wie sie den Mangel an Lehrkräften und Erzieher*innen erleben. Die Subjektivität

der Berichte ist gewollt: die ÖTöne machen die Herausforderungen, Erfahrungen von Überforderung und Unsicherheit plastisch und erfahrbar. Deutschlands Schulmisere wird damit auf eine unmittelbare Art sichtbar. Zum Gelingen dieses Vorhabens möchten wir von Lehrkräften und anderen Schulbeschäftigten, aber auch von Schüler*innen und Eltern wissen, wie sich ihr Schulalltag darstellt, vor welchen Herausforderungen sie stehen, welche Erfahrungen und Erlebnisse sie gemacht haben. Die Statements werden anonym und unverändert, gegebenenfalls gekürzt im Krisenbuch veröffentlicht. Ziel des Krisenbuchs Schule ist es, den Druck auf (Bildungs-)Politik in Bund, Ländern und Kommunen zu erhöhen, das marode Bildungssystem in Deutschland zu verändern, mit ausreichendem Personal und Finanzen auszustatten und es Kindern und Jugendlichen besser zu ermöglichen, durch eine gute Bildung die Voraussetzungen für demokratische und gesellschaftliche Teilhabe zu erwerben. Und es soll durch Offenlegung der Missstände an Schulen ermutigen, sich zu vernetzen, sich gegen Zumutungen zur Wehr zu setzen. Gerahmt werden Statements durch eine allgemeine Einleitung, die den Bildungsnotstand in seinen wesentlichen Dimensionen (Unterfinanzierung, unzureichende Kompetenzvermittlung, herkunftsbezogene Ungleichheiten) beschreibt und die aktuellen Konsequenzen aufzeigt, sowie durch abschließende bildungspolitische Forderungen und Vorschläge, wie Abhilfe beim Bildungsnotstand geschaffen werden kann.« Statements können bis

Wo stehe ich? – Wo will ich hin? Beratung rund um das Leben im Ruhestand

Manche wollen eigentlich gar nicht aufhören, andere warten schon lange auf den entscheidenden Tag – und was kommt dann?

Mit dem Ruhestand beginnt ein neuer Lebensabschnitt, vielfach verbunden mit Hoffnungen und Wünschen; aber es kann auch Unzufriedenheit im neuen Alltag wachsen.

Ungewohnte Fragen tauchen auf:

- Ich habe so viel freie Zeit. Wie kann ich sie gut nutzen?
- Wo sind die vertrauten Kontakte vom Arbeitsplatz? Mit wem kann ich sprechen?
- Wie geht es jetzt weiter?

Auf Ihrem Weg zu einer zufriedenen positiven Lebensgestaltung möchte ich Sie begleiten und unterstützen. Gemeinsam können wir schauen, was für Sie wichtig (und realistisch) ist und erste Schritte planen hinein in ein erfüllendes »Rentnerleben«.

Sehr gerne können wir ein – kostenloses – Vorgespräch vereinbaren.

Ich freue mich auf Sie: Tel. 0179 468 02 44 oder mail: cornelia.schiemann@gmx.de
 Cornelia Schiemann, Dipl.-Päd., Jahrgang 1950, Wohnort: Berlin-Friedenau

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.

Versichern und Bausparen

zum 31. Mai 2025 an folgende Email-Adresse geschickt werden: krisenbuch-schule@rosalux.org



Das Krisenbuch Schule stellt das Pendant zum gerade veröffentlichten Kita-Krisenbuch dar.

SENIOR*INNEN

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

• Mittwoch, 14. Mai 2025 | 15 Uhr
»Alle Jahre wieder – Einkommensteuererklärung« Wissenswertes zum Steuerrecht für Rentner*innen. Immer mehr Menschen in Ruhestand und Rente müssen Steuern bezahlen und die Einkommensteuererklärung steht ins Haus. Was ist dazu wichtig zu wissen? Worauf ist zu achten? Wie kann man Steuern sparen? Darüber informiert Rechtsanwalt Horst Beckmann, Mitglied der Senior*innenvertretung Pankow. Treffpunkt: 15 Uhr im Stadtteilzentrum Mitte, Marzahner Promenade 38, 12679 Berlin; Fahrverbindung: Tram 6 und 16; Bus 191,192 bis Marzahner Promenade; Kontakt: Sigrun Döring, Tel.: 033 439/536 73

• Dienstag, 20. Mai 2025 | 11 Uhr
Eine Einladung zu einem Spaziergang in den Neuen Gärten in Potsdam
Der Neue Garten wurde ab 1787 im Auftrag Friedrich Wilhelm II. am Heiligen See angelegt und war der erste englische Landschaftspark der preußischen Könige. Gleichzeitig entstand das Marmoralais, unser Tagesziel. Zahlreiche

Parkbauten, wie die Gotische Bibliothek, die antike Schlossküche und eine Pyramide säumen unseren Weg. Sichtachsen geben wunderbare Ausblicke in die Parklandschaft. Alte und neuere Geschichten von und über Bewohner und Anwohner des Parks werden auf unserem Spaziergang erzählt. Treffpunkt: 11 Uhr Potsdam Hauptbahnhof vor dem Buchladen; Fahrverbindung: S 7 Richtung Potsdam; RE 1 Richtung Brandenburg, Tagesticket ABC; Kontakt: Monika Liermann, Tel.: 0176/276 10 42

• Mittwoch, 18. Juni | 10.50 Uhr
Führung im Wassersportmuseum Grünau
Wir tauchen ein in die Geschichte der Regattastrecke Grünau, die älteste durchgängig genutzte Sportstätte Berlins. Ihre Geschichte ist mit den politischen Ereignissen Deutschlands eng verwoben – mit Tugenden und Terror, mit Spitzenleistungen und Niederlagen, mit Abschieden und Neustarts. Kosten: 3 Euro; Treffpunkt: 10.50 Uhr vor dem Museum, Regattastr. 191, 12527 Berlin; Fahrverbindung: Tram 68 Richtung Alt-Schmöckwitz vom S-Bahnhof Grünau oder Köpenick bis zur Haltestelle Regattatribünen; Kontakt: Barbara Schütz, 030/472 74 77

Senior*innen Pankow

• Dienstag, 13. Mai 2025 | 10.30 Uhr
Spaziergang mit Roland Lehmann im Schlosspark Buch; Treffpunkt: 10.30 Uhr am S-Bahnhof Buch; verantwortlich: A. Slateff

• Montag, 10. Juni 2025 | 10.30 Uhr
Besuch und Führung im Jagdschloss Grunewald, Hüttenweg 100, 14193 Berlin; Anfahrt mit Bus 115, X10, X83 bis Clayallee/Königin-Luise-Str., dann ca. 15 Min Fußweg; Treffpunkt: 10.15 Uhr; Kosten: 10 Euro; verantwortlich: K. Blaschke

Chor

7. und 21. Mai, 4. Juni, 2. Juli um 16.45 Uhr Lette Verein Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; 17. bis 19. Juni Chor-seminar (Ort erfragen), Kontakt: chor@extern.gew-berlin.de

Singkreis

14. und 28. Mai, 11. und 25. Juni um 16.30 Uhr, Lette Verein, Raum

05. MAI	17.00 UHR	Landesausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung
06. MAI	18.30 UHR	Junge GEW
10. MAI	09.00 UHR	GEW-Frühjahrsradtour (Ort und genaue Uhrzeit erfragen)
13. MAI	17.00 UHR	AG Medienbildung
14. MAI	17.00 UHR	AG Frieden
14. MAI	17.00 UHR	Online-Infoveranstaltung Verbeamtung von Lehrkräften in Berlin
15. MAI	18.00 UHR	Fachgruppentreffen: Sozialpäd. FK/Grundschule/Sonderpäd. Berufe
15. MAI	18.00 UHR	Kita-AG
16. MAI	17.00 UHR	AG Internationales/LAMA
16. MAI	18.00 UHR	AG Aktiv gegen Rechts – Lesung mit Arne Semsrott
20. MAI	19.00 UHR	AG Schwule Lehrer
21. MAI	14.30 UHR	Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte
21. MAI	18.00 UHR	Landesausschuss Studierende
22. MAI	17.00 UHR	Online-Infoveranstaltung berufsbegleitendes Referendariat mit Sonderpädagogik
02. JUNI	17.00 UHR	Landesausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung
03. JUNI	18.30 UHR	Junge GEW
11. JUNI	17.00 UHR	AG Frieden
17. JUNI	19.00 UHR	AG Schwule Lehrer
18. JUNI	14.30 UHR	Monatstreffen Senior*innen/Junge Alte
18. JUNI	18.00 UHR	Landesausschuss Studierende
19. JUNI	18.00 UHR	Kita-AG
20. JUNI	18.00 UHR	Fachgruppe Erwachsenenbildung
24. JUNI	17.00 UHR	AG Medienbildung
24. JUNI	18.30 UHR	Abteilung berufsbildende und zentral verwaltete Schulen (ABS)
26. JUNI	15.00 UHR	AG Jugendliteratur und Medien

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

Kinderbetreuung

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

kinderbetreuung@gew-berlin.de

A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin; Kontakt: Luis von Simons, Tel. 0170/544 60 76 und Ulfert Krahé, Tel. 030/833 33 63

Stammtisch GEW Ruheständler*innen

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

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

Tag der Arbeit in Berlin

Das erwartet euch!



Das komplette
Programm

Die Maidemonstration des DGB beginnt um 11 Uhr am Straußberger Platz mit einer Auftaktkundgebung. Die zentrale Kundgebung inklusive Bühnenprogramm findet ab 12 Uhr vor dem Roten Rathaus statt. Ab 15 Uhr gibt es beim Mai-Fest Angebote für die ganze Familie.