blz

ZEITSCHRIFT DER GEW BERLIN
68.(83.) JAHRGANG
MÄRZ 2015

GUTE ARBEIT – von Frauen – für Frauen

SCHULE
Kleine Klassen

GEWERKSCHAFT
Wer ist die GEW?

HOCHSCHULE
Gender Gap

INHALT

Leute | Standpunkt | Kurz und bündig | Post an die Redaktion | ... 3-5

TITEL

Geschlechterstereotype waren gestern *Frauke Gützkow* ... 6
Ladies First – Frauen vor *Laura Pinnig* ... 8
RespAct für alle *Anna Jankowska* ... 9
Kann denn Ruhe schädlich sein *Elke Gabriel* ... 10

SOZIALPÄDAGOGIK

Kinderschutz braucht KinderschützerInnen *Andreas Kraft* ... 12
Wir müssen kämpfen *Christiane Weißhoff* ... 13

SCHULE

Die Erde ist eine Scheibe *Thomas Schmidt* ... 14
Kein großer Wurf *Manfred Triebe* ... 15
Sexualerziehung verschwindet *Alexander Lotz* ... 17
Wir werden immer weniger *Dieter Paetsch* ... 18
Unterricht oder Gericht *Rosemarie Straub* ... 19

RECHT & TARIF

Kurzmeldungen ... 20
Warnstreiks wahrscheinlich *Udo Mertens* ... 20

GEWERKSCHAFT

Ach wie gut, dass niemand weiß, dass ich Berliner Lehrerzeitung heiß *Caroline Muñoz del Rio* ... 21
Wer ist die GEW? *Nina Blasse* ... 22
Wer ist die Berliner GEW? *L. B. Flacke, N. Gertz und S. Stecher* ... 24
Arbeiten für den König von Preußen *Ralf Schäfer* ... 25
Gesichter der GEW ... 26
Vielfalt als Chance *Gökhan Akgün* ... 26

EUROPA

Vom Bauernhof auf die Schulbank *R. Bieg-Brentzel / U. Krahé* ... 27

HOCHSCHULE

Gender Gap in der Wissenschaft *Michael Frey* ... 28

GLOSSE

Kämpfen wie Conan *Josef Hofman / Ryan Plocher* ... 30

SERVICE

Theater und Schule | Fortbildung | Materialien ... 32

13 SOZIALPÄDAGOGIK Vor 25 Jahren kämpften Berliner ErzieherInnen im bisher längsten Streik im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland für Verbesserungen der Bedingungen in den Kitas. Christiane Weißhoff erinnert sich und weist auf den aktuellen Tarifkampf hin.

18 SCHULE Obwohl die Anforderungen gestiegen sind, wird beim Schulpsychologischen Dienst weiterhin gekürzt. Die Qualität der Arbeit wird damit aufs Spiel gesetzt.

21 GEWERKSCHAFT Der Titel unserer Zeitschrift passt nach vielen Jahren nicht mehr. Schließlich ist die GEW keine Vereinigung männlicher Lehrer, was die Entschlüsselung des bisherigen Namens blz vorgibt. Die Lehrerinnen, die SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen und WissenschaftlerInnen kommen nicht vor. Das muss anders werden, finden viele!

TITEL: BERT BUTZKE UNTEN: MOTORRADCOR / FOTOLIA.DE; MITTE: S. HÖFSCHLAEGER/ PIXELIO.DE; OBEN: M. BECK/ PIXELIO.DE

IMPRESSUM

Die blz ist die **Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, Landesverband Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin und erscheint monatlich (10 Ausgaben) als Beilage der E&W. Für die Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 18 Euro (inkl. Versand).
Redaktion: Caroline Muñoz del Rio (verantwortlich), Klaus Will (Koordinierung, Foto- und Schlussredaktion), Martina Brömme, Tom Erdmann, Josef Hofman, Ralf Schiweck, Folker Schmidt, Christiane Thöne, Richardo Zeh.
Redaktionsanschrift: Ahornstraße 5, 10787 Berlin, Tel. 21 99 93-46, Fax -49, E-Mail blz@gew-berlin.de **Anzeigen und Verlag:** GEWIVA GmbH, erreichbar wie Redaktion. Für Anzeigen gilt die Preisliste Nr. 12 vom 1. November 2013
Satz, Layout und Konzept: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora/Jürgen Brauweiler Erkelenzdamm 9, 10999 Berlin, Tel. 61 39 36-0, Fax -18, e-mail: info@bleifrei-berlin.de
Druck: Bloch & Co, Prinzessinnenstr. 26, 10969 Berlin

ISSN 0944-3207 3/2015: 25.600

LEUTE

Rosemarie Pomian genießt seit Februar ihre Sabbaticalphase vor dem Ruhestand. Als Berufsbildnerinnen-Urgestein hat sie jahrzehntelang die gewerkschaftliche Bildungspolitik auf Länder- und Bundesebene mitgestaltet und mitentschieden. In ihrer ehrenamtlichen Arbeit in vielen Gremien hatte Rosi zuallererst immer die beruflichen Perspektiven der jungen Menschen fest im Blick. Und ganz nebenbei war sie auch noch 14 Jahre lang Personalratsvorsitzende und organisierte zu einer Zeit, als Teammodelle noch in weiter Ferne lagen, den Personalrat als hierarchiefreies Kollektivgremium. Wir wünschen ihr eine angenehme Zeit.

Christine Frank heißt die neue Schulleiterin der Heinrich-von-Stephan-Schule, einer Gemeinschaftsschule in Moabit. Frank war zuvor Leiterin der Carl-Kraemer-Grundschule im gleichen Bezirk, ist Befürworterin von JÜL und tritt in die großen Fußstapfen ihres pensionierten Vorgängers Jens Großpietsch, der als Unterstützer der Initiative »Schule in Freiheit« nun bei »Teach First« als Berater und Fortbilder tätig ist.

Cindy Boateng aus der Charlottenburger Friedensburg-Oberschule ist zur neuen Landesschülersprecherin gewählt worden. Die 17-jährige ist außerdem stellvertretende Schulsprecherin, sitzt im Kinder- und Jugendparlament, im Landes- und Bezirksschul- sowie im Migrationsbeirat. Mit den berühmten Fußballbrüdern sei sie leider nicht verwandt. Ihre Eltern wurden in Ghana geboren, und dort sei der Name Boateng ziemlich häufig, erzählte sie dem *Tagesspiegel*.

Anke Engelke, Jahrgang 1965 und bekannt aus Funk und Fernsehen, ist mit den Lehrkräften ihrer Kinder sehr zufrieden: »Bei uns läuft das super. Ich lasse los, die Lehrer werden schon wissen, was sie tun in der Schule, ich vertraue denen, sie machen einen guten Job. Ich hab schon im Herbst überlegt, was ich ihnen zu Weihnachten schenken kann«, erzählte sie in einem Gespräch mit der Zeitschrift *chrismon* über den Film »Frau Müller muss weg«. Dort spielt Engelke eine sehr ambitionierte Mutter.

FOTO: KAY HERSCHELMANN

Gender ist schön, macht aber Arbeit

Wenn Potenziale nicht oder zu spät realisiert werden, wird es wirklich teuer für eine Gesellschaft

von Doreen Siebernik, Vorsitzende der GEW BERLIN

Seit über 40 Jahren sprechen wir von der Frauenbewegung. Aber eigentlich sind es zehn Jahre Frauenbewegung und ihre Folgen. Denn von einer »Bewegung« im politischen Sinne, von einem breiten Aufbruch, der zentrale Forderungen hat und organisatorisch vernetzt ist, kann eigentlich nur bis Ende der siebziger Jahre gesprochen werden. Seit Anfang der achtziger Jahre ist der Feminismus, bewusst oder unbewusst, in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Aus feministischen Aktivistinnen sind Journalistinnen, Lehrerinnen, Politikerinnen, Managerinnen oder Hausfrauen geworden. Heute bewegt sich der Feminismus wie ein Fisch im Wasser durch alle Ebenen unserer Gesellschaft – aber ist nur schwer zu fassen. Er ist überall und nirgendwo.

Mit dem Einbruch in die klassischen Männerdomänen setzten Frauen ihren Anspruch auf die traditionellen Ziele des Feminismus durch – gleiche Chancen sowie gleiche Rechte und Pflichten! In den letzten vier Jahrzehnten sind wir zwar mit Siebenmeilenstiefeln dem näher gekommen, jedoch sind wir noch immer weit entfernt von einer wahren Gleichberechtigung der Geschlechter.

Bereits 1985 wurde auf der UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi der Begriff des Gender Mainstreaming gesetzt. Es gibt zwar immer wieder Stimmen gegen Anglizismen, jedoch findet sich in der deutschen Sprache keine Übersetzungsmöglichkeit der tatsächlichen Wortbedeutung und -dimension. »Gender« ist ein Ergebnis von Erziehung, Bildung, Rollenzuweisungen, Selbstidentifikation, über Lebenschancen, Bilder, Modelle, Normen vermittelt in kulturellen und sozialen Praktiken. So ist dann das »Gender Mainstreaming« eine konsequente Weiterentwicklung bisheriger Gleichstellungspolitik und nicht einfach der Versuch, statistische Parität zu erreichen. Es geht um die Benachteiligungen auch von Männern oder Jungen. Im Sinn der Geschlechtergerechtigkeit für beide Seiten ist Gender Mainstreaming auch ein wesentlicher Faktor für Demokratie.

Jedoch das »Mainstreaming« des Gender Mainstreaming erweist sich als ein komplexer und herausfordernder Prozess. Dieser Eindruck vermittelt sich immer wieder in der konkreten Arbeit, wenn sich Einzelne oder Gremien für Gender Mainstreaming, den Prozess und die Ergebnisse zu erwärmen beginnen. Auf der anderen Seite gehören aber auch Akzeptanzprobleme dazu. Sie bewegen sich oft in einem bestimmten Spektrum von Einwänden wie: macht zu viel Arbeit – ist zu teuer – lässt sich nicht umsetzen, weil es keine Daten, kein Wissen gibt – ist nicht gleichstellungsrelevant – läuft doch wieder nur auf Frauenförderung hinaus – haben wir doch schon immer gemacht.

Dazu habe ich eine klare Position: Ja, Gender Mainstreaming macht Arbeit und benötigt Ressourcen. Es braucht Genderwissen und Genderkompetenz. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass durch Gender Mainstreaming viele Probleme erst sichtbar werden. Wirklich teuer ist aber für eine Gesellschaft, wenn Potenziale nicht realisiert werden und mögliche Qualifikations- und Kompetenzebenen nicht oder nur über langwierige Umwege erreicht werden können. Das gilt selbstverständlich auch für unsere GEW. Lasst uns also nicht streiten, sondern Veränderung gestalten.

Noch immer haben Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger Entgelt als Männer – für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Damit ist die Entgeltlücke hierzulande nahezu konstant und größer als in den meisten EU-Ländern. Unter dem Motto »Frauen haben ›Recht auf Mehr!‹« rufen der DGB, der Deutsche Frauenrat und der Sozialverband Deutschland am 20. März 2015 um 12 Uhr zu einer gemeinsamen Kundgebung am Brandenburger Tor auf. FOTO: DGB

Gegen Fremdenhass und Rassismus

Am 12. April 1945 haben sich die Häftlinge des KZ Buchenwald selbst befreit. 70 Jahre später erinnert die Lagergemeinschaft Buchenwald-Dora/Freundeskreis e.V. an das Ende der Verfolgung. In einer Erklärung wendet sich das Bündnis gegen ein Wiederaufflammen von Fremdenhass und Rassismus. Der Freundeskreis fordert eine solidarische Gesellschaft und warnt vor den Folgen von sozialem Abstieg und Ausgrenzung. Nach wie vor gelte der Gründungsschwur, den die Häftlinge nach ihrer Befreiung ablegten: »Der Aufbau einer neuen Welt des Friedens und der Freiheit ist unser Ziel.« Auf der Gedenkfeier am 12. April soll an die Ziele der Lagergemeinschaft gedacht werden. Rassismus und Faschismus seien allerdings nicht allein eine »deutsche« Angelegenheit, sondern die Gefahr durch ultrarechte Kräfte bestehe europaweit. Deshalb seien alle Antifaschisten aufgefordert, sich international stärker zu vernetzen: www.kz-buchenwald.de

BEITRAGSQUITTUNG 2014

Die Beitragsquittung 2014 für das Finanzamt wurde auch dieses Jahr wieder im Februar mit der Bundeszeitschrift *Erziehung und Wissenschaft* verschickt. Wer die Beitragsquittung nicht herausgenommen hat, kann sich aber auch mit der Mitgliedsnummer auf der Internetseite der GEW BERLIN eine Quittung ausdrucken.

Ein Jahr Bonus-Programm für Berliner Schulen

Im ersten Projektjahr des Bonus-Programms wurden von allen 219 beteiligten Projektschulen über 2.272 Verträge mit externen Partnern abgeschlossen und umgesetzt. Dafür wurden rund 12,4 Millionen Euro ausgegeben. Das Bonus-Programm wurde im Februar 2014 an 219 Berliner Schulen mit dem Ziel gestartet, die Bildungschancen an Schulen in belasteten Sozialräumen zu verbessern und den Anteil der SchülerInnen ohne Schulabschluss zu senken. Das Verfahren zur Umsetzung des Programms und seine Wirksamkeit werden durch das Deutsche Institut für pädagogische Forschung extern evaluiert.

Hilfe für Geflüchtete aus Syrien

Hunderttausende Familien sind in Syrien und im Irak auf der Flucht. Mitglieder der türkischen Lehrergewerkschaft Egitim Sen versorgen die Geflüchteten mit Essen und warmer Kleidung. Um sie zu unterstützen, bittet die GEW um Spenden. Die Gelder gehen an einen von der GEW getragenen Fonds, der sie weiterleitet. Spendenkonto: Heinrich-Rodenstein-Fonds, SEB Bank Frankfurt/Main IBAN: DE97 5001 0111 1707 2747 00, BIC: ESSEDE5F, Stichwort: Flüchtlingshilfe Türkei

Erstaunliche Konsequenzen aus der Kita-Nutzungserhebung

Bei Lufthansa und Co. ist es üblich, Flüge zu überbuchen. Es werden mehr Tickets verkauft, als tatsächlich Plätze vorhanden sind. Einzelne Fluggäste treten ihren Flug nicht an, weil sie ihren Anschlussflug verpassen oder kurzfristig krank werden. Mit derselben Begründung spricht die Senatsfinanzverwaltung in der Auswertung ihrer Kita-Nutzungserhebung von »Überkapazitäten«. Nicht alle Kinder kommen zur gebuchten Zeit in die Kitas: Mal sind sie krank, mal werden sie früher abgeholt. Dabei hat Berlin den schlechtesten Betreuungsschlüssel. Bei den Kindern unter drei Jahren kommt bundesweit eine ErzieherIn auf 4,4 Kinder – in Berlin sind es 6,6. Dass auch mal die ErzieherInnen fehlen, blieb in der Erhebung zu wenig berücksichtigt. Die Abwesenheitszeiten übersteigen bei Weitem die Vertretungsreserve. Hier also von einer Überkapazität an Betreuungsplätzen zu sprechen ist zynisch. In einem Brief an die BildungspolitikerInnen hat die GEW BERLIN dies kritisiert und eine bessere Personalausstattung gefordert.

Mehr SchulabgängerInnen ohne Abschluss

Auch die neuen Sekundarschulen konnten die hohen Quoten von SchulabgängerInnen ohne Schulabschluss nicht brechen. Nach den jüngsten Zahlen aus dem Schuljahr 2013/14 aus einer Anfrage im Abgeordnetenhaus liegt sie insgesamt über neun Prozent. Die höchste Quote gibt es mit 14,7 Prozent bei den SchülerInnen nichtdeutscher Herkunftssprache. Bei den Bezirken führt Mitte mit 16,9 Prozent, gefolgt von Neukölln. Die beste Quote kann Steglitz-Zehlendorf mit 3,8 Prozent SchülerInnen ohne Schulabschluss vorweisen. Bei den Abschlüssen erreichten 7 Prozent die Berufsbildungsreife, 8,5 Prozent die erweiterte Berufsbildungsreife, 34,2 den mittleren Schulabschluss und 41,1 Prozent die allgemeine Hochschulreife.

Unverlangt eingesandte Besprechungsexemplare und Beiträge werden nicht zurückgeschickt. Die Redaktion behält sich bei allen Beiträgen Kürzungen vor. Beiträge nur per E-Mail einsenden. Die in der blz veröffentlichten Artikel sind keine verbandsoffiziellen Mitteilungen, sofern sie nicht als solche gekennzeichnet sind.

Übrigens und Titelthema »Quereinstieg«, *Januar-blz 2015*

Vielen Dank für das tolle Lob. Es war mir eine große Freude das brennende Thema Quereinstieg in die blz zu bringen. Ich hatte extra KollegInnen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst gebeten, ihren Alltag aufzuschreiben. Leider habt ihr euch gegen die Veröffentlichung dieser schockierenden Schilderungen entschieden. Meiner Meinung nach wäre es wichtig gewesen, auch die Betroffenen zu Wort kommen zu lassen. *Laura Pinnig*

»Der Krieg hat mir ein ganzes Jahr gestohlen«, *Februar-blz2015*

Die interviewte Schülerin Magida (S. 9) war Schülerin einer unserer Sprachlernklassen der 10. ISS. Als sie vor den Herbstferien mit dem Wunsch in eine 9. Klasse wechseln zu wollen auf uns zukam, waren wir tatsächlich skeptisch, ob ihre Deutschkenntnisse dafür schon ausreichen würden. Da uns der Erfolg der SchülerInnen in den Anschlussklassen sehr wichtig ist, prüfen wir ihre Deutschkenntnisse vor dem Übergang sorgfältig, unter anderem mittels der Prüfung zum Deutschen Sprachdiplom I. Nachdem Magida uns mitgeteilt hatte, dass sie an die Fritz-Karsen-Schule wechseln würde, gaben wir ihr grünes Licht, da wir sicher waren, dass sie dort ausreichend Unterstützung erfahren würde. Vor kurzem war sie noch einmal bei uns, um von ihrer jetzigen Schule zu berichten und sich bei ihren »alten« Lehrerinnen zu bedanken.

Maria Greckl für die 10. ISS Steglitz-Sprachlernklassen

Schule und Gesellschaft in der Russischen Föderation, *Februar-blz 2015*

Dass ein Autor, der über das »Lernen und Leben östlich der EU« auf einer Druckseite berichten will, bei der Phrase landet, liegt wahrscheinlich in der Natur der Sache. Besonders störte mich aber Tetzners Lob der »zutiefst menschlichen Herangehensweise an pädagogische Probleme« in der Russischen Föderation, die auch in Makarenkos Pädagogik gründe. Makarenko, Protagonist des sowjetischen staatskapitalistischen Despotismus, war der Meinung, dass im menschlichen Zusammenleben grundsätzlich die Disziplin die Freiheit zu bestimmen habe und in dem Leitsatz »Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen« sinnvoll zum Ausdruck kommt (Makarenko Werke Bd. 7, S.19-24). Den daran anschließenden Vergleich des Autors mit der deutschen Staatsschule, halte ich für misslungen. Die dort vermutete Effektivität bei der Förderung der »Eigenaktivität von SchülerInnen« ist auch nur eine Phrase. Sie scheitert täglich an der normativen Kraft der deutschen Staatsschule, deren gesellschaftliche Funktion ebenso wie in der Russischen Föderation von kapitalistischen Verwertungsbedingungen bestimmt wird. In solchen Strukturen widerspruchslos zu leben und zu arbeiten bedeutet, sich im individuellen Zustand »selbstverschuldeter Unmündigkeit« (Kant) zu befinden. Jenen Zustand zu beenden, erfordert gleichwohl die gesellschaftlichen Bedingungen der individuell erfahrenen Unmündigkeit in freier Assoziation mit anderen aufzuheben. Kurzum: Die soziale Emanzipation, also die Aufhebung der Kapitalismus, wird ohne individuelle Emanzipation nicht zu haben sein – und – umgekehrt auch nicht. *Karl-Heinz Schubert*

Die GEW BERLIN bildet aus

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin sucht zum Ausbildungsbeginn am 1. August 2015

eine Auszubildende/einen Auszubildenden zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement.

Wir bieten eine vielseitige Ausbildung in den unterschiedlichen Abteilungen unserer Geschäftsstelle (Sekretariat, Buchhaltung, Rechtsschutz, Telefonzentrale, Mitgliederverwaltung, Verlag, Hausverwaltung...), wobei die Schwerpunkte gemäß der Ausbildungsverordnung im Ausbildungsplan individuell festgelegt werden können. Hinzu kommen ein nettes Betriebsklima und überdurchschnittliche soziale Leistungen. Wir sind inzwischen seit 18 Jahren ein erfolgreicher Ausbildungsbetrieb.

Es handelt sich um eine dreijährige Ausbildung im dualen System, die beiden Berufsschultage werden an der Louise-Schroeder-Schule (OSZ Bürowirtschaft und Verwaltung) in Berlin-Lichterfelde absolviert.

Wir erwarten einen guten MSA-Abschluss oder eine OG-Empfehlung, legen insbesondere Wert auf gute Kenntnisse der deutschen Sprache, mündlich wie schriftlich, dazu auf Kontaktfreudigkeit und soziale Kompetenz. Bewerbungen von Schülerinnen/Schülern mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.

Bewerbungen bitte schriftlich an:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin, z.H. des Geschäftsführers Udo Jeschal, Ahornstraße 5, 10787 Berlin

ÜBRIGENS

Gab es bei der letzten Redaktionssitzung auch viele Diskussionen, so waren wir uns dieses Mal sehr einig bei der Bewertung der Artikel. Auch mal schön!

Es könnte knapp werden, aber falls ihr diese blz rechtzeitig in den Händen haltet: Geht zum Frauen*Kampftag am 8. März! Um die zentralen Forderungen geht es auch in den Artikeln dieser Ausgabe. Außerdem stellen wir gelungene Projekte vor, die Frauen stärken. Beispielsweise das Boxprojekt RespAct für Mädchen und die Veranstaltungsreihe Ladies First.

Warum die blz nicht länger blz heißen soll, erläutere ich auf Seite 21. Wir möchten einen neuen, passenderen Namen für unsere Zeitschrift finden. Beteiligt euch und reicht bis zum 30. März Vorschläge ein! *CMdR*

*Titel Juni: »Gute Bildung den ganzen Tag: Bessere Arbeitsbedingungen für ErzieherInnen«. Redaktionsschluss: **30. April**. • Titel Juli: »Grundschule«. Redaktionsschluss: **29. Mai**.*

MIND THE GAP

GESCHLECHTER-STEREOTYPE waren gestern

Warum eine neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst längst überfällig ist

von Frauke Gützkow, Leiterin Abteilung Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

FOTO: PRIVAT

Was ist das Gleichstellungspolitische an der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst? Es geht um gutes Geld für gute Arbeit, und zwar für Frauen wie für Männer. Eine Entgeltordnung hat per se eine geschlechterpolitische Dimension, weil sie Berufsfelder beschreibt und die Einkommenshöhe festlegt.

Mitte Februar beginnen die Tarifverhandlungen für eine bessere Bezahlung im öffentlichen Dienst der Länder. Etwa zeitgleich werden die Tarifverhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern zur Entgeltordnung (EGO) im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-VKA SuE) beginnen. Die EGO legt auf Grundlage der Aufgaben der Beschäftigten deren Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe (EG) fest. Dies entscheidet, welche Arbeit in Kita oder Sozialarbeit wie bezahlt wird. Die derzeitige Entgeltordnung beruht auf den Arbeitsbewertungen und -beschreibungen der 1970-er Jahre. Den pädagogischen Entwicklungen hinkt sie seit Langem hinterher. Neue Arbeitsformen in der frühkindlichen Bildung oder Inklusion verändern berufliche Tätigkeiten und die Anforderungen an Qualifikationen. Diese Tätigkeiten müssen in der EGO SuE abgebildet und bezahlt werden. Die Erwartungen der größtenteils weiblichen Beschäftigten an eine Verbesserung der Eingruppierung sind entsprechend groß.

Auf eigenen Beinen stehen

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen hängt eng mit ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben und mit der Bezahlung zusammen. Geschlechtergerechte Entgeltpraxis und faire (Arbeits-)Bedingungen oder »Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« lauten die gewerkschaftlichen Forderungen. Die Höhe des individuell erzielten Einkommens entscheidet darüber, ob Frauen aus eigener Kraft ihre Existenz sichern können – unabhängig von der Haushaltskonstellation, in der sie leben. Existenzsicherung ist dabei mehr, als den unmittelbaren Bedarf zu decken. Zur langfristigen Existenzsicherung gehört auch, in einer Familienphase von vollzeitnaher Teilzeit leben zu können und über die Sozialversicherungssysteme Ansprüche zu erwerben, um auch in Phasen ohne eigene Erwerbstätigkeit wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern in Partnerschaften ändern sich, weg von der (in Westdeutschland) traditionellen Ernährer- und Zuverdienst-Ehe hin zur Etablierung eines Modells, bei dem grundsätzlich beide ihren eigenen Beitrag

zur Existenzsicherung leisten. Das Einkommen von Frauen ist heute längst unverzichtbarer Bestandteil für Familien geworden. Frauen sind Familienernährerinnen (rund 23 Prozent), Mitverdienerinnen (rund 52 Prozent) und Gleichverdienerinnen (rund 25 Prozent). Familienernährerinnen sind Frauen, die in Mehrpersonenhaushalten mindestens zwei Drittel des Haushaltseinkommens erwirtschaften und damit die finanzielle Verantwortung für sich und mindestens ein weiteres Haushaltsmitglied übernehmen – ob alleinerziehend oder mit PartnerIn, als Akademikerin oder auf der Grundlage einer Berufsausbildung (vergleiche www.familienernaehrerin.de).

Frauen übernehmen Verantwortung trotz geringer Gehälter in frauendominierten Berufen und Branchen, der häufigen und oft unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung und der großen Entgeltlücken. Familienernährerinnen sind in frauentypischen Berufszweigen (Gesundheits-/Sozialwesen, Erziehung/Unterricht, Einzelhandel) beschäftigt. Viele Berufe und Branchen mit einem hohen Frauenanteil wurden für Zuverdienerinnen konzipiert. Die Tarifrunde EGO SuE muss also auch einen Beitrag dazu leisten, dass sich das Einkommen von weiblichen Hauptverdienerinnen dem von männlichen annähert.

Geschlechterstereotype waren gestern

Die Berufswahl ist die zentrale Weichenstellung, mit der junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt ihre Position und damit ihre Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung nachhaltig beeinflussen. Dabei geht es um Einkommen, Aufstiegs- und Anschlussqualifikationen und um Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren und auch eigenen Interessen nachgehen zu können. Branchenabhängig unterscheidet sich die Bezahlung gravierend, obwohl die Voraussetzungen, beispielsweise eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein einschlägiges Studium, oft gleich sind. Doch Berufsfelder, in denen es um die Verantwortung für Menschen geht – wie in Erziehung, Gesundheit oder Bildung – werden weniger wertgeschätzt als Verantwortung für Technik oder Geld. Auch dieses Ungleichgewicht resultiert aus Geschlechterstereotypen von gestern.

In der neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst geht es um die Anerkennung der Leistung, der Fachkenntnisse, der Berufserfahrung, des Könnens, die Frauen und auch Männer in diesem Berufsfeld einsetzen. Die gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten in Kitas, Schulen, Jugendämtern oder heilpädagogischen Einrichtungen spiegeln sich nicht in den Einkommen. ErzieherInnen oder SozialarbeiterInnen leisten aber gesellschaftlich wichtige Arbeit mit hoher Kompetenz, hohem Einsatz und großer Verantwortung. Die GEW fordert deshalb eine deutliche Aufwertung des Berufsfeldes durch eine bessere Bezahlung und durch eine adäquate Eingruppierung.

Aktiv werden

Die Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern sind inzwischen vielfältig wissenschaftlich erforscht. Nur bleiben die Erkenntnisse noch zu oft ohne Wirkung. Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- oder Personalräte mitbestimmen, schrumpft die Entgeltlücke. Die Herausforderungen der mittelbaren Entgeltdiskriminierung sind nach wie vor groß und liegen unter anderem in der unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten. In der Tarifrunde zur EGO SuE geht es also auch um ein diskriminierungsfreies Regelwerk zur Beschreibung der Tätigkeiten.

Die GEW will in den Tarifverhandlungen erreichen, dass die Berufe im Sozial- und Erziehungs-

Siehe auch Seite 28, »Gut zu wissen«

dienst aufgewertet werden und die Bezahlung insgesamt angehoben wird. Gute Bildung und Erziehung gibt es, weil die Beschäftigten gute Arbeit leisten. Noch liegen die Gehälter von ErzieherInnen in Deutschland unter dem Durchschnittseinkommen. Arbeitgeber in Kommunen, bei Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern müssen diese qualifizierte und gesellschaftlich so wichtige Arbeit endlich angemessen bezahlen.

Wer Leitungsfunktionen übernimmt, muss auch dafür bezahlt werden und nicht wie bisher ausschließlich nach der Zahl der regelmäßig belegbaren Kita-Plätze. Leitungsaufgaben erfordern große Sachkompetenz und Verantwortung und sind mit Personalverantwortung verbunden. Bei der Bewertung der Leitungstätigkeit sollen daher neben der Anzahl der Kita-Plätze auch die Anzahl der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden.

Wer von einer Jugendhilfeeinrichtung zu einer anderen wechseln will, wird zurzeit bestraft und nicht gefördert. Neue ArbeitgeberInnen erkennen die vorher erworbene Berufserfahrung bei der Eingruppierung nicht ausreichend an. Das kann zu deutlichen Gehaltseinbußen führen und muss dringend neu geregelt werden.

Das sozialpädagogische Berufsfeld hat sich in den vergangenen Jahrzehnten weiter entwickelt, eine Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale ist überfällig. Neue Berufe, neue berufliche Qualifikationen, wie der Bachelor in Kindheitspädagogik, neue Berufsbilder und Arbeitsbereiche von der Fachberatung bis zur Schulsozialarbeit sind in der Entgeltordnung abzubilden und sie sind angemessen zu bezahlen.

Aktiv werden lohnt sich also und es ist erforderlich, damit die GEW ihren Forderungskatalog durchsetzen kann. Wir brauchen die volle Unterstützung aller Mitglieder und aller Beschäftigten. ■

Weitere Informationen zum Thema unter: www.gew.de/EGO

Ladies First – Frauen vor

Seit gut zwei Jahren findet die Veranstaltungsreihe für Frauen statt – eine Bilanz

von Laura Pinnig, Landesausschuss für Frauenpolitik

Laura Pinnig

Zunächst war es so ein Gefühl: Es könnte auch anders sein. Aber erst der Austausch mit anderen machte deutlich, dass es keine subjektive Wahrnehmung ist. In der GEW BERLIN dominieren Männer* in Diskussionen, Funktionen, auf Podien, Fotos und in der blz. Männer so weit das Auge reicht! Und das beeinflusst dann automatisch die Gewichtung von Themen und das Redeverhalten von Frauen. So konnte es nicht weitergehen! Immerhin sind über siebzig Prozent der GEW-Mitglieder Frauen. Im Landesausschuss für Frauenpolitik hat die damals frisch gewählte Vorsitzende Doreen Siebernik ihre Idee vorgestellt, aus der sich dann die Veranstaltungsreihe Ladies First entwickelt hat: Frauen sollte in der GEW ein Raum gegeben werden, in dem sie sich kulturell, gesellig und kulinarisch begegnen und netzwerken können. Ein Raum, in dem Gleichstellungspolitik ein Gewicht hat und Frauenpolitik nicht als Frauenthema abgetan wird.

Vermutlich wäre es nie zu einer ganzen Reihe von Veranstaltungen gekommen, wenn der erste Ladies First-Abend nicht so erfolgreich gewesen wäre. Und das, obwohl der Termin denkbar ungünstig war. Denn mitten im Vorweihnachtsstress 2012 zeigten wir den Film »We want sex«. Ein Film ohne weihnachtlichen Bezug, dafür aber mit einer klaren gleichstellungs- und gewerkschaftspolitischen Position. Im größten Raum der GEW BERLIN in der Ahornstraße waren dazu mehr als fünfzig Frauen gekommen. Es folgten zwei weitere Filmvorführungen (»Wer weiß wohin« und »Brot und Rosen«), ein Karaokeabend mit Cocktails, ein politischer Liederabend und ein Gartenfest, das wegen Regens ins Haus verlegt wurde. Für gute Stimmung sorgte dort der Frauenchor die Kessen Berlinessen.

Die größte Herausforderung für uns sind die Einladungen. Mit dem Titel Ladies First verbinden sich zwei Botschaften. Erstens sollten Frauen den Inhalt der Veranstaltung bestimmen und zweitens sollten vorrangig Frauen teilnehmen. Männer wurden dabei nie ausgeschlossen – und einige wenige sind auch gekommen, so der nette GEW-Pressesprecher Tom Erdmann. Aber in einer Gewerkschaft mit mehr als 24.000 Mitgliedern und einem Frauenanteil von über siebzig Prozent alle Frauen einzuladen, birgt immer das Risiko, dass, wenn alle kommen, die räumlichen Kapazitäten nicht ausreichen. Genau diesen Punkt hat die letzte Veranstaltung erreicht, als sämtliche Stühle besetzt waren.

»Bring eine Freundin mit!« hieß es in jeder Einladung zu Ladies First. Jetzt müssen wir überlegen, ob wir diesen Satz streichen sollten. Ganz unaufge-

FOTO: KAY HERRSCHELMANN

fordert hatten sich auch immer zahlreiche Kolleginnen angemeldet. Eine verbindliche Anmeldung könnte nun Pflicht werden. Diese Veränderungen und neue Formate werden wir im Landesausschuss für Frauenpolitik diskutieren. Unsere Treffen sind gewerkschaftsoffen und weitere Frauen sind herzlich willkommen. Denn das ist ja das erklärte Ziel von Ladies First: Die Beteiligung von Frauen innerhalb der GEW BERLIN erhöhen. Diese Idee ist übrigens ansteckend. Bei mehreren GEW-Treffen auf Bundesebene habe ich von Ladies First berichtet. Immer war die Resonanz sehr positiv. Unser Logo wurde daraufhin an weitere Kreis- und Landesverbände weitergegeben. Vielleicht wird es ja eines Tages einen bundesweiten Ladies First-Kongress geben, auf dem unterschiedliche Methoden der Mitgliedereinbindung ausgetauscht werden. Dann können wir voller Stolz sagen: Hier ist Ladies First geboren – in dem einzigen GEW-Landesverband mit einer weiblichen Doppelspitze! ■

** Im Artikel werden die Begriffe Frau/Mann als vereinfachte, biologische Kategorie benutzt.*

RespAct für alle

Ein Bildungsprojekt verändert SchülerInnen: Mädchen lernen beim Boxen, sich durchzusetzen

von Anna Jankowska für das RespAct-Team

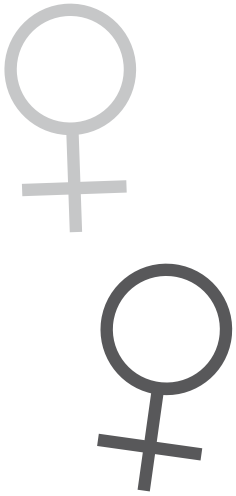
Das Berliner Bildungsprojekt RespAct (vormals »Sicher im Kiez«) versetzt seit 2010 Mädchen durch Boxsport und Videoarbeit in die Lage, ihr Lebensumfeld aktiv mitzugestalten. Davon profitieren alle: die Mädchen selbst, Klassenverbände und auch Lehrkräfte. Nicht zuletzt entstehen Partnerschaften auf lokaler Ebene, die gemeinsam den Stadtteil positiv verändern. Am Anfang der RespAct-Projektwoche sind viele der jungen TeilnehmerInnen zaghaft und trauen sich bei der »Stopp-Übung« nicht, laut »Stopp« zu rufen, wenn jemand ihnen zu nahe kommt. Auch das Nachdenken und Erarbeiten von eigenen Lösungsansätzen fällt vielen der Kinder und Jugendlichen schwer. Umso mehr staunen Eltern und Klassenlehrkräfte bei der Abschusspräsentation, wenn die TeilnehmerInnen selbstbewusst ihre Ideen für einen lebenswerteren Kiez vor der Klasse präsentieren.

Mädchen stärken für ein demokratisches Miteinander

Der Ansatz von RespAct ist so einfach wie wirkungsvoll: Jedes Kind bekommt das Handwerkszeug und den Raum, für seine Interessen einzustehen und so Veränderungen im eigenen Umfeld anzuschieben. Da Mädchen aus sozial schwachen, eventuell migrantisch geprägten Stadtteilen aufgrund von Mehrfachdiskriminierungen häufig von politischer und sozialer Teilhabe ausgeschlossen sind, profitieren sie besonders von RespAct. In den gemischten Projektgruppen wird das demokratische Miteinander trainiert und ein Klima erzeugt, in dem sich alle, aber besonders Schülerinnen, angstfrei und selbstbewusst äußern können. Dass erfolgreiche Mädchenarbeit am Ende der ganzen Gemeinschaft zugutekommt, weiß die Initiatorin von RespAct, Heather Cameron, die eine Juniorprofessur für Integrationspädagogik an der FU Berlin innehat. »Zum einen werden natürlich viele gute Ideen und Talent für alle verschenkt, wenn Mädchen nicht gehört werden. Und wie soll Kindern und Jugendlichen Demokratie sinnvoll vermittelt werden, wenn nicht mal im Kleinen alle Mitglieder die gleiche Chance haben, gehört zu werden? Deshalb legen wir in unserem Projekt auch viel Wert auf die Sensibilisierung von Jungen.« Und der Erfolg gibt ihr Recht. RespAct wurde bereits mehrfach ausgezeichnet, so mit dem Mete-Ekşi-Preis der GEW BERLIN und dem Hauptstadtpreis für Integration und Toleranz von start social. Insgesamt erreichte RespAct durch Projektwochen und AGs bereits mehr als 1000 Kinder und Jugendliche in Berlin, Hamburg und München.

Politische Aushandlungsprozesse miterleben

In der RespAct-Projektwoche entwickeln die TeilnehmerInnen mithilfe von Boxübungen ihr Körpergefühl und Durchsetzungsvermögen weiter. Die Arbeit vor und hinter der Kamera verleiht ihnen mehr Selbstsicherheit und fördert die Team- und Kommunikationsfähigkeiten. Im BürgermeisterInnenspiel sammeln die TeilnehmerInnen zuerst problematische Orte ihres Viertels und überlegen dann gemeinsam, wie eine Lösung aussehen könnte. Viele der TeilnehmerInnen fühlen sich auf schmutzigen Spielplätzen unwohl, wünschen sich getrennte Hundeplätze oder wollen Geflüchteten und Obdachlosen helfen. Auch das Thema Sicherheit ist immer wieder präsent. Dass die aktive Beschäftigung mit diesen Themen etwas bewegt, bestätigt



eine Sozialarbeiterin aus Berlin-Neukölln nach der Projektwoche mit ihrer 5. Klasse: »Die Kinder nehmen durch das Projekt mit, dass es die Möglichkeit der sozialen Teilhabe gibt, dass sie selbst die Chance haben ihre Lebenswelt aktiv zu verändern.« Auch andere Gruppen, die sonst weitgehend von politischer und sozialer Teilhabe in der Gesellschaft ausgeschlossen sind, profitieren von der Diskussion. So entwickelten die SchülerInnen einer Willkommensklasse nahe München, die aus minderjährigen Geflüchteten besteht, wertvolle Ideen für die Verbesserung ihres Lebensumfeldes.

Nach der Projektwoche nehmen die TeilnehmerInnen am sogenannten RespAct-Gipfel teil. Hier diskutieren sie mit VertreterInnen aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft ihre Ideen und können so unmittelbar an politischen Aushandlungsprozessen teilnehmen. Das erste Ziel des Gipfels ist es, die erarbeiteten Vorschläge zusammen mit lokalen EntscheidungsträgerInnen in konkrete Aktionen für den eigenen Kiez umzuwandeln und so eine sichtbare Veränderung zu schaffen. Doch auch die Eröffnung von Diskussionsräumen für alle im Stadtteil ansässigen AkteurInnen steht im Vordergrund, da so echte Teilhabe entsteht. Teilnehmerin A. aus Berlin-Kreuzberg findet diese Idee gut: »Der Kiezgipfel zeigt, dass wir als Kinder wirklich ernst genommen werden und auch etwas verändern können.« Und auch ihre Klassenlehrerin Frau C. ist angetan von dem Konzept: »Zu sehen, wie sich die Kinder aktiv beim Kiezgipfel einbringen und ihre Meinungen vertreten, war sehr spannend.« Im Anschluss an das Projekt räumten TeilnehmerInnen Spielplätze und Parks auf, sammelten Spenden für Wohnungslose in Berlin-Neukölln, erkundeten den Stadtteil mit einem Vertreter der Straßenreinigung oder besuchten weitere Institutionen. Dadurch vernetzen sich die einzelnen AkteurInnen und finden auch in der Zukunft leichter das Gespräch, um gemeinsam etwas im Stadtteil zu bewegen.

Gemeinsam für einen starken Kiez

Neben der sichtbaren Veränderung im Stadtteil und neuen Kontakten gibt es auch einen persönlichen Zugewinn für die einzelnen TeilnehmerInnen, wie die Evaluation des Projektes zeigt. 17 Prozent der TeilnehmerInnen haben mehr Selbstvertrauen und 29 Prozent zeigen mehr Resilienz, also die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen. Der Anteil der Kinder, die nicht zuversichtlich in die Zukunft blicken, verringert sich von 17 auf 3 Prozent.

Für die Zukunft wünscht sich Heather Cameron, die neben »RespAct« auch die »Boxgirls« gegründet hat, dass noch mehr Kinder und Jugendliche an RespAct teilnehmen können – um Mädchen und anderen benachteiligten Gruppen eine Stimme zu geben und damit Kieze nachhaltig zu stärken.

Informationen: www.respact.org

Kann denn Ruhe schädlich sein?

Ein Bericht über Ruheräume an Schulen in Tempelhof-Schöneberg

von Elke Gabriel, Frauenvertreterin in Tempelhof-Schöneberg

Elke Gabriel

Blöde Frage – natürlich nicht«, antwortete mir ein Schulleiter in Tempelhof-Schöneberg. Als ich ihn jedoch fragte, ob er an der eigenen Schule einen Ruheraum eingerichtet habe, entgegnete er mir polternd, fast barsch: »Neiiiin – um was soll ich mich denn jetzt auch noch kümmern … kein Platz … die Schule ist schließlich kein Sanatorium …«. Doch tatsächlich ist folgendes Ziel im regionalen Frauenförderplan (FFPL) in Tempelhof-Schöneberg unter der Maßnahme 3.10 »Gesundheit: Verhaltens- und Verhältnisprävention« formuliert: »Um den Beschäftigten Rückzugsmöglichkeiten zu ermöglichen, soll nach Möglichkeit in allen Schulen ein Ruheraum eingerichtet werden.«

Kennen Sie als pädagogisch Beschäftige der Region Tempelhof-Schöneberg diese Maßnahme zur Gesundheitsprävention? Sind Ihnen von der Schulleitung weitere Inhalte des FFPL auf einer Gesamtkonferenz vorgestellt worden? Immerhin sind alle Schulleitungen hierzu verpflichtet. Die meisten Leserinnen werden jedoch keinen blassen Schimmer von den Inhalten des FFPL haben. Falls einige von Ihnen jetzt die Neugierde packt: Sie können den FFPL ganz unkompliziert kennenlernen. Auf der Homepage des Personalrats, www.pr-ts.de, Bereich Frauenvertretung, können Sie ihn herunterladen.

Eine Befragung zum Thema »Lärm am Arbeitsplatz« auf der Frauenversammlung im März 2012 in Schöneberg-Tempelhof, auf der alle Schulformen vertreten waren, ergab, dass die anwesenden Frauen folgende Lärmformen und -quellen als besonders belastend empfanden:

FOTO: KAY HERRSCHELMANN

- hoher Geräusch- und Schallpegel in Fluren, Treppenhäusern, Sport- und Schwimmhallen, auf dem Schulhof und in den Mensen
- Bauarbeiten bei laufendem Betrieb

Rückzugsmöglichkeiten helfen vorbeugen

Es verwundert nicht, dass wissenschaftliche Analysen diese Aussagen stützen. So ermittelte Sigrid Ruppert in einer aktuellen Studie der Leuphana Universität Lüneburg, dass pädagogisch Beschäftigte sich zuallererst durch Zeitmangel, zu kurze Pausen und Lärm sehr stark belastet fühlen. Empfohlen wird auf der individuellen Ebene, Entspannungsmethoden zu erlernen und bei der Unterrichtsplanung Pausen einzubauen. Zudem sollten aber auch die Verhältnisse an den Schulen verändert werden. Damit die Beschäftigten nicht frühzeitig erkranken, muss eine Schule Mindeststandards für die räumliche Gestaltung erfüllen, um beispielsweise die Lärmbelastung zu reduzieren. Diese Mindeststandards existieren jedoch in Deutschland in Schulen nicht. Es wunderte mich zu Anfang meiner Tätigkeit als Frauenvertreterin im Jahr 2008 nicht, dass es an vielen Schulen unserer Region keine Ruhezonen gab. Mittlerweile erkannten einige Schulen jedoch, dass Erholungspausen im Schulalltag so kaum möglich waren, und setzten Maßnahmen um, um mehr Ruhe im Schulgebäude und im Freizeitbereich für die pädagogisch Beschäftigten zu realisieren. So wurden Pausen- und Ruheräume, individuelle Arbeitsplätze und Bibliotheken eingerichtet oder sind noch in Planung.

Bemerkenswert ist, dass in nur wenigen Jahren in relativ vielen Schulen ein Ruheraum eingerichtet wurde. Eine Auswertung hierzu umfasst 56 Schulen und folgende Schulformen: Grundschulen, Förderzentren, ISS und Gymnasien.

RUHERAUM	Lehrkräftezimmer + Ruhebereich	in Planung	nein
2008	9	0	47
2014	24	6	26

Hatten vor sechs Jahren nur 16 Prozent der 56 betrachteten Tempelhof-Schöneberger Schulen einen Ruhe- oder Kombiraum, so sind es mittlerweile bereits 43 Prozent. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass sechs weitere Schulen einen Ruhe- oder Kombiraum planen.

Kurzinterviews mit Schulleitungen ergaben, dass die Ruheräume jedoch nicht aufgrund des FFPL entstanden sind. Wichtig war allen Schulen, dass es einen Rückzugsort, einen Ort der Stille gibt. Initiatoren und Initiatorinnen waren das Kollegium, auch die Steuergruppe oder die Schulleitung. Eingerichtet ist dieser Raum meist mit einer Liege, einem Sofa und Sesseln. Häufig wird der Raum als ruhiger Arbeitsraum mit Arbeitsplätzen und PCs konzipiert. Die Ausstattung der Räume wurde unterschiedlich finanziert. Eine Schule nahm dafür

Kein Luxus – Ruheraum für Lehrkräfte in der Spreewald-Grundschule.

Ruheraum in der Paul-Nestor-Schule

Gelder in Höhe von 7.000 Euro in Anspruch, die vom Bezirksamt bereitgestellt wurden. Eine Schule erhielt Gelder vom Projekt »Gesunde Schule«. Es wurden auch Spenden gesammelt. Viele Räume sind aus privaten Beständen bestückt.

Gesunder Arbeitsplatz Schule

Ein zentrales Resultat ist für mich, dass positive Veränderungen bewirkt werden können, wenn die Schulleitung und das Kollegium den »Gesunden Arbeitsplatz Schule« zum Thema machen. Studientage unter Einbeziehung von ExpertInnen (Unfallkasse Berlin, Schulpsychologie oder Beschäftigtenvertretung) können ein Anfang sein, wenn dort gemeinsam besprochen wird, welche Veränderungen notwendig sind, damit wir uns an unserer Schule, unserem Arbeitsplatz wohlfühlen. Denn Ruhe ist nicht schädlich – fragen Sie Ihre Ärztin oder Ihren Apotheker. ■

Weitere Fotos von Ruheräumen unter dem Artikel in www.gew-berlin.de

MIND THE GAP

FOTOS: ELKE GABRIEL

Protestveranstaltung von GEW und ver.di bei der Teilpersonalversammlung der Regionalen Sozialpädagogischen Dienste (RSD) am 21. Januar 2015: Rund 100 MitarbeiterInnen schwenkten die weiße Fahne als Zeichen ihrer Kapitulation vor der Arbeitsüberlastung.

Kinderschutz braucht KinderschützerInnen

Teilpersonalversammlung für die Regionalen Sozialpädagogischen Dienste der Berliner Jugendämter

von Andreas Kraft, Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit

Am 21. Januar 2015 fand erstmalig eine Teilpersonalversammlung der Regionalen Sozialpädagogischen Dienste (RSD) aus allen Bezirken statt – ausgenommen nur Neukölln und Charlottenburg-Wilmersdorf. Die Personalräte haben diese Veranstaltung in der Urania mit viel Engagement vorbereitet und durchgeführt. Auch Jugendsenatorin Sandra Scheeres war eingeladen, schickte aber nur ihre Staatssekretärin Sigrid Klebba, die über den sogenannten Maßnahmeplan berichtete, den die Senatsverwaltung im letzten Jahr in Zusammenarbeit mit den Bezirken entwickelt hat, und der folgende Punkte umfasst:

- *Maßnahme 1:* Schaffung einer fundierten Datengrundlage zur Bestandsaufnahme, Analyse und Bewertung der aktuellen Personalsituation in den Berliner Jugendämtern
- *Maßnahme 2:* Ermittlung des konkreten Aufgabenvolumens zur Identifizierung der Arbeitsbelastung der MitarbeiterInnen in den Berliner Jugendämtern (hier insbesondere im Aufgabenfeld des Regionalen Sozialen Dienstes einschließlich Kinderschutz)
- *Maßnahme 3:* Identifizierung, Bewertung und konzeptionelle Ausarbeitung von Ansätzen zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes inklusive Umsetzungsmaßnahmen
- *Maßnahme 4:* Identifizierung von Handlungserfordernissen zur Unterstützung von BerufseinsteigerInnen

Klebba stellte mit vielen PowerPoint-Folien erste Ergebnisse aus der Datenerhebung vor. Es zeigte sich, dass auch diese Zahlen die Überlastung und Forderungen der MitarbeiterInnen der Berliner RSD deutlich belegen. Welche Schritte nun folgen, ließ sie allerdings offen. Aus der Versammlung heraus wurden intensiv Fragen gestellt, aber viele machten auch ihren Ärger mit kritischen Kommentaren Luft: So wurde zum Streik aufgerufen und Klebbas Formulierung der »gefühlten Überlastung« scharf kritisiert.

Vor der Personalversammlung fand eine Protestveranstaltung vor der Urania statt. Veranstaltet von GEW und ver.di schwenkten rund 100 MitarbeiterInnen die weiße Fahne als Zeichen ihrer Kapitulation vor der Arbeitsüberlastung. Gefordert wurde eine höhere Eingruppierung, mehr Personal sowie Vertretungsreserven.

Wir fragen uns nun: Wann beginnt Senatorin Scheeres, uns ernst zu nehmen und Stellung zu beziehen? Wie lange müssen wir auf die Erfüllung unserer begründeten Forderungen warten? Wir haben in dem letzten Jahr zwar einiges bewegt, aber offensichtlich, so das Fazit aus der Teilpersonalversammlung, müssen wir noch stärker für unsere Forderungen kämpfen. Ein Schritt dahin ist auch der Fachtag »RSD Berlin macht sich stark für sich selbst« am 25. März 2015 (Infos auf www.eh-berlin.de/hochschule/veranstaltungen/fachtag-rsd.html).

FOTO OBEN: ANDREAS KRAFT; UNTEN: KAY HERSCHELMANN

Wir müssen kämpfen

Der Kita-Streik im Jahr 1990 und die Tarifrunde 2015

von Christiane Weißhoff, Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit

Keinen Kindergartentag ohne den Tarifvertrag« – Während des fast elfwöchigen Berliner Kita-Streiks im Jahr 1990 wurde dieser Ausspruch geprägt und durch zahlreiche Aktionen in der Stadt bekannt. Noch jetzt, nach 25 Jahren, sind die unterschiedlichsten Erinnerungen präsent: die Kraft dieses Arbeitskampfes, die Ausdauer, die Solidarität, aber auch das Unverständnis, wie Politik reagiert und weiterhin nicht ausreichend in den Kitabereich investiert hat. Woche für Woche kämpften damals die Berliner ErzieherInnen im bisher längsten Streik im öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik Deutschland für eine Verbesserung der Bedingungen in den Kindertagesstätten. In dieser Auseinandersetzung zeigten die Frauen, männliche Erzieher gab es nur sehr wenige, ein enormes Stehvermögen.

Der Streik vor 25 Jahren

Im Januar 1990 ging es los mit dem unbefristeten Streik. Fast alle öffentlichen Kitas in den ehemaligen Westberliner Bezirken mit rund 5.000 KollegInnen beteiligten sich. Ziel des Kita-Streiks war der Abschluss eines Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen. In ihm sollten Gruppengröße und Personalschlüssel, Zeiten für Vor- und Nachbereitung, Fort- und Weiterbildung geregelt werden. Unmittelbares Streikziel war aber erst einmal die Aufnahme von Tarifverhandlungen, die der rot-grüne Senat aber verweigerte.

Der Streik war in den ersten Wochen von einer riesigen Begeisterung und großem Engagement getragen. Er wurde lange Zeit vom Landeselternausschuss (LEAK) unterstützt und unsere Forderungen wurden in der (Fach-)Öffentlichkeit als hoch, aber berechtigt anerkannt. Dennoch gelang es nicht, den Senat zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu bewegen. Am 27. März 1990 musste der Arbeitskampf nach über 11 Wochen leider erfolglos beendet werden. Und es dauerte noch einige Zeit, bis wieder Bewegung in diese Sache kam. Manchmal braucht es einen langen Atem, nicht alles gelingt im ersten Anlauf. Aber ohne den ersten Anlauf wird erst recht nichts.

Ein langer Kampf, der noch weiter geht.

1992 erklärte sich schließlich der damalige Regierende Bürgermeister Eberhard Diepgen (CDU) bereit, mit den Gewerkschaften den sogenannten »Mini-Tarifvertrag« abzuschließen. In ihm waren vor allem die Vor- und Nachbereitungszeiten geregelt, aber ohne Personalausgleich und mit dem Vorrang der »Betreuung« vor dem Anspruch auf Vor- und Nachbereitung. Immerhin ein erster Schritt.

Auch in den nächsten Jahren stand die Personalausstattung der Kitas stets im Zentrum der gewerkschaftlichen Forderungen. Es gab zahlreiche Veranstaltungen und Aktivitäten, die immer die Arbeitsbedingungen in den Kitas zum Inhalt hatten. Denn für die GEW BERLIN als Bildungsgewerkschaft ist dieses Thema aus zwei Gründen von besonderer Bedeutung: Wir unterstützen die Qualitätsentwicklung und die Kitas als frühkindliche Bildungseinrichtungen. Aber wir wollen und müssen gleichermaßen auch die Arbeitsbedingungen der ErzieherInnen und der LeiterInnen verbessern.

Ausblick auf die Tarifrunde 2015

Erst 2010, zwanzig Jahre nach dem Streik, konnte endlich ein Ziel des Kita-Streiks durchgesetzt werden: eine verbesserte Personalausstattung für die Kitas. Dies konnte erreicht werden, weil es einen breiten Zusammenschluss mit dem Berliner Kitabündnis, den Elterninitiativen und vielen engagierten Einzelpersonen gab. Doch mit diesen Verbesserungen sind unsere Forderungen noch nicht erfüllt, es braucht weitere Veränderungen, damit sich die Arbeitsbedingungen positiv entwickeln und wir eine gute pädagogische Arbeit umsetzen können.

Qualität ist die eine Seite, die andere Seite ist eine gute und gerechte Bezahlung unserer Arbeit. Die Tarifrunde für eine Erhöhung der Entgelte für den öffentlichen Dienst der Länder ist im vollen Gange. Die GEW fordert 5,5 Prozent mehr für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, also auch für alle ErzieherInnen und SozialpädagogInnen. Gerade wir Frauen, die nach wie vor überwiegend in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern tätig sind, müssen für diese Forderung auf die Straße gehen und den ArbeitgeberInnen deutlich machen, dass unsere Arbeit mehr wert ist.

ErzieherInnen verfügen über vielfältige Erfahrungen im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. Vor über 25 Jahren haben wir sehr eindrücklich gezeigt, dass wir bereit sind, für unsere Forderungen auf die Straße zu gehen. In der Tarifauseinandersetzung setzen wir auf diese Kraft und rufen alle KollegInnen aus den sozialpädagogischen Bereichen auf, mit uns im Tarifkampf aktiv zu werden.

FOTO OBEN: TRANSIT/CHRISTIAN V. POLENTZ, UNTEN: ARCHIV

Die Erde ist eine Scheibe

Die Bedeutung der Klassengröße für den Lernerfolg wird abgestritten

von Thomas Schmidt, Lehrkraft in Tempelhof-Schöneberg

Es hatte durchaus einmal eine aufklärerische Bedeutung festzustellen: Nichts ist, wie es scheint und nichts scheint, wie es ist. Alles ist relativ! 2013 titelte der Spiegel: Schulklischees im Faktencheck: Kleine Klassen lernen besser – oder doch nicht? Ergebnis: Kleine Klassen bringen nichts!

Alle, die praktisch etwas mit Schule zu tun haben, und nicht nur am Schreibtisch, werden nicht bestreiten können, dass unsere Klassen zu groß sind, um einzelne SchülerInnen individuell zu fördern und ihnen gerecht zu werden. Einfache Divisionsrechnung (45 Minuten geteilt durch 32) lässt erkennen: Wenn viele SchülerInnen in einer Klasse sind, bleiben weniger Aufmerksamkeit und weniger Redeanteil für Einzelne. Wenn alle nur etwas leise reden, wird es wesentlich lauter und auch der Platz im Klassenraum wird geringer. Und nun kommen TheoretikerInnen und bestreiten das Offensichtliche.

Was hier als hochwissenschaftliche empirische Forschung daherkommt, ist das glatte Gegenteil, nämlich wirtschaftlich interessegeleitete Anti-Empirie. Eine Repräsentantin der Berliner Schulinspektion leugnete sogar vor Lehrkräften die Existenz von Klassen mit 32 SchülerInnen. Solche Klassen habe sie noch nie gesehen! Die Erwiderung: Wir haben in solchen Klassen schon oft unterrichtet, blieb unbeantwortet. Und das ist genau das Problem: Die Erfahrungen von Eltern, Lehrkräften und SchülerInnen bleiben außen vor und sind nicht Gegenstand der Betrachtung. So etwas nannte man früher verächtlich Elfenbeinturm der Wissenschaft. Die Probleme der Praxis sind unbequem und deren Behebung würde mehr Geld erfordern. Das nennt man heute Bildungsökonomie, mittlerweile gibt es ganze Forschungszweige an Universitäten dafür – oft verquickt mit privaten Bildungsanbietern und Lobbyisten, wie zum Beispiel School Turnaround der Bosch-Stiftung.

Alles kein Problem: Mit der doppelten Anzahl von SchülerInnen ginge es genau so gut? Auf die Lehrkraft kommt es an, behaupten WissenschaftlerInnen.

Die Wirklichkeit

Nach der Hattie-Studie macht eine kleinere Klasse immerhin einen Vorsprung von einem halben Jahr aus. Andere Faktoren hätten aber einen größeren Einfluss, wie zum Beispiel das Eingehen der Lehrkraft auf einzelne SchülerInnen und dass sie sich wohlfühlen. Aber genau diese Faktoren hängen untrennbar von der Klassengröße ab. In dem Vortrag wurde davon gesprochen, dass der Unterschied von 20 und 25 Schülern keinen Einfluss hätte. Was ist aber bei der Steigerung auf 32 und mehr? Es kam bei der Studie ebenfalls heraus, dass die Zusammensetzung der SchülerInnenschaft einen großen Einfluss hat. Wie wurde der denn berücksichtigt? Früher gab es an den Hauptschulen Klassenfrequenzen von 17, heute haben die Integrierten Sekundarschulen eine Frequenz von 26 und darüber. So kann man im Bildungsbereich sparen. Auf Kosten aller Beteiligten.

Gute Lehrkräfte schaffen es auch in einer großen Gruppe, heißt es. Das mag sein, aber um welchen Preis? Inklusion heißt auch, älteren oder nicht mehr ganz gesunden Lehrkräften zu ermöglichen, die Aufgaben zu bewältigen. Und: Schule und Lernen sollen sich ja nicht nur auf abfragbares Wissen beziehen. Wie sieht denn das soziale Lernen in einer so großen Gruppe aus?

FOTO OBEN: KAY HERSCHELMANN; UNTEN: BERT BUTZKE

Eine Argumentation lautet: Es gibt gute PISA-Ergebnisse in Ländern mit traditionell großen Klassen und schlechte Ergebnisse in solchen mit traditionell kleinen Klassen. Es gibt aber kulturelle Unterschiede zwischen den Ländern. In Japan sind die Klassen eher groß, die Jugendlichen stehen dort aber unter einem immensen Druck mit dramatischen Folgen. Außerdem gehen sie dort zu Nachhilfeschulen, die teuersten haben ganz kleine Gruppen! Gute Sprachenschulen werben übrigens in jedem Land mit kleinen Gruppengrößen.

Andere Untersuchungen

Eine wissenschaftliche Untersuchung müsste eine Langzeitstudie sein, da Lernprozesse langfristig sind. Dies wurde beim PISA-Test gar nicht untersucht. Vor vielen Jahren gab es in den USA das »Tennessee Student Teacher Achievement Ratio-Project« (STAR), eine Studie an Grundschulen, die ergeben hat, dass Kinder über längere Zeit in einer kleineren Gruppe deutlich besser lernen. Die 2001 in Deutschland durchgeführte Studie DESI (Deutsch-Englisch Schülerleistungen International) vom Deutschen Institut für Pädagogische Forschung (DIPF) kam zu dem Ergebnis, dass das Lernen von Deutsch und Englisch in kleinen Klassen tatsächlich bessere Fortschritte zeigt.

Der Aspekt der Unterrichtsräume wird häufig gar nicht berücksichtigt. In vielen Fachräumen sind nur 30 Plätze vorgesehen. Zusätzliche Tische müssen in den Raum gestellt werden. Das behindert Fluchtwege, ist also aus Sicherheitsgründen gar nicht zulässig. Übrigens hat ein Hund nach der Tierhaltungsverordnung rund dreimal so viel Raumanspruch in seiner Unterkunft wie eine SchülerIn in einer Klasse (1,7 zu 5 Quadratmeter).

Fassen wir zusammen:

- Die Aussage, kleine Klassen bringen nichts, ist wissenschaftlich nicht haltbar. Die zitierten Studien enthalten ernsthafte Fehler, viele Faktoren werden nicht berücksichtigt. Veröffentlichungen mit solchen handwerklichen Schnitzern würden in einer naturwissenschaftlichen Fachzeitschrift nicht veröffentlicht werden und die dafür verantwortlichen Wissenschaftler wären diskreditiert.
- Es gibt seriöse Studien, die das genaue Gegenteil zeigen, die aber oft verschwiegen werden.

Der Vorteil kleinerer Klassen liegt auf der Hand:

- Weniger Störungen, geringere Lautstärke, weniger Aggressivität, damit mehr Konzentration, Wohlbefinden und Zufriedenheit bei allen Beteiligten
- Mehr Zuwendung für einzelne SchülerInnen durch die Lehrkraft, besseres Erkennen von Problemen
- Mehr SchülerInnenbeteiligung, mehr Möglichkeiten der Kommunikation
- Mehr schülerInnenorientierte Unterrichtsmethoden

Die Behauptung, dass kleine Klassen nichts bringen, sollte also als Zweckbehauptung betrachtet werden, die die Sparmaßnahmen im Schulbereich rechtfertigen sollen.

Forderungen von Eltern, Lehrkräften und SchülerInnen sollen als dumm dargestellt werden und es soll darüber hinweggetäuscht werden, dass Deutschland bei den Klassenfrequenzen und bei der SchülerInnen-Lehrkräfte-Relation über dem OECD-Schnitt liegt.

Politik und empirische Bildungsforschung müssen sich wieder mehr den Problemen der Praxis zuwenden. Denn die Erde ist eine Kugel oder genau genommen ein Ellipsoid. ■

Kein großer Wurf

Der neue Rahmenlehrplan Wirtschaft-Arbeit-Technik enttäuscht

FOTO: KAY HERSCHELMAN

von Manfred Triebe, Vorsitzender der Gesellschaft für Arbeitslehre Berlin

Seit Ende November stehen die Anhörungsfassungen der meisten Rahmenlehrpläne (RLP) für die Berliner Schule im Netz. Ich möchte mich konkret in einem ersten Überblick mit der Anhörungsfassung des RLP für das Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) befassen. Der aktuell gültige RLP wurde mit Beginn des Schuljahres 2011/2012 in Kraft gesetzt. Der davor letzte Plan datiert vom Beginn des Schuljahres 2005/2006. Allerdings wurde schon kurz danach mit einer neuen Überarbeitung begonnen, die schließlich 2011/2012 gültig wurde.

Woher dieser Eifer der ständigen Überarbeitung? Im Jahr 2000 hieß das Unterrichtsfach noch Arbeitslehre. Das stand auch noch 2005/2006 auf der Titelseite. 2011 erfolgte die Umbenennung des Faches in Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT). Die Senatsverwaltung begründete dies mit der Notwendigkeit einer Weiterentwicklung des Faches und auch mit dem Argument, Arbeitslehre als Name sei an den Gymnasien nicht durchsetzbar. Keimte da Hoffnung auf, das Fach endlich auch an Gymnasien zu etablieren? In einer Antwort auf eine Anfrage der Abgeordneten Bentele (CDU) wurde Staatssekretär Rackles deutlich: »Es gibt keine Planungen, an der gymnasialen Oberstufe in Berlin das Fach WAT einzuführen, weder an der ISS noch am Gymnasium.«

Rahmenlehrpläne sollen nach § 11 Schulgesetz regelmäßig evaluiert werden. Dies wurde mindestens für das Fach WAT auf eine Anfrage der Abgeordneten Kittler (Die Linke) vom Dezember 2014 ausdrücklich nicht bestätigt. Stattdessen hieß es: »Die Zielsetzung bestand in einer Modernisierung und Entschlackung der Rahmenlehrpläne in Bezug auf Standards und Inhalte und in der Schaffung von curricularen Grundla-

GEW ZEUGNIS PROGRAMM

Hiermit bestelle ich das GEW-Zeugnisprogramm:

Name

Vorname

Straße / Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

☐ GEW-Mitglied:

Mitgliedsnummer

☐ CD-Version

☐ Online-Version

☐ ausgedrucktes Handbuch (+ 7,–)

Schulart

Wie soll das Zeugnis unterschrieben werden (Blockschrift, z. B. »E.Muster«, »Erika Muster« oder »Muster«...)?

Den Betrag von Euro _____ habe ich auf das Konto der GEWIVA, Konto-Nr. 15 42 92 95 00, bei der SEB-Bank Berlin, BLZ: 100 101 11, überwiesen.

Ort/Datum

Unterschrift

gen für den Unterricht in einer inklusiven Schule unter Verzicht auf einen separaten Rahmenlehrplan für Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Förderbedarf Lernen.« Leider taucht der Begriff »Inklusion« in der gesamten Anhörungsfassung nicht ein einziges Mal auf. Auch finden SchülerInnen mit dem sonderpädagogischen Förderbedarf Lernen im Plan keine Erwähnung. Inhaltlich finden sich keine Hinweise, dass die vorgelegte Version irgendetwas mit Inklusion zu tun hat.

Beteiligung der Gewerkschaften

In Rahmenlehrplan-Kommissionen sollen nach § 11 Schulgesetz »Gesellschaftlich relevante Gruppen, insbesondere aus der Wirtschaft … . in den Kommissionen vertreten sein«. In der Vergangenheit waren Gewerkschaften, Unternehmerverbände und die Bundesagentur für Arbeit regelmäßige Mitglieder von RLP-Kommissionen, mindestens im Fach Arbeitslehre. Auch hier gibt die Antwort von Staatssekretär Rackles Rätsel auf. Die Abgeordnete Kittler wollte wissen, warum insbesondere VertreterInnen der Wirtschaft und der Gewerkschaften nicht vertreten waren. Die Antwort: »Gesellschaftlich relevante Gruppen aus Wirtschaft und den Gewerkschaften sind immer in den Prozess der Rahmenlehrplanentwicklung eingebunden«. Im Prinzip ja, aber … hieß es früher bei Radio Eriwan.

Schaut man sich die Entwurfsfassung genauer an, entdeckt die aufmerksame LeserIn das Wort Gewerkschaft lediglich an einer einzigen Stelle. Im Zusammenhang mit dem Betriebspraktikum wird angeregt, »Expertengespräche mit VertreterInnen eines Betriebsrates und einer Gewerkschaft über die Folgen computerunterstützter Fertigung« zu führen. Da inzwischen über 90 Prozent der Betriebspraktikumsplätze nicht mehr im Bereich der Fertigung liegen, dürfte dieser gewerkschaftliche Einsatz praktisch kaum vorkommen.

Berlin-Brandenburg gemeinsam?

Eine weitere Begründung für eine Überarbeitung des erst zwei Jahre alten aktuellen Lehrplanes war die angebliche Notwendigkeit eines gemeinsamen RLP WAT für Berlin-Brandenburg. Schaut man sich die geltenden Stundentafeln beider Bundesländer an, macht sich erneut Irritation breit. WAT wird in Brandenburg ab Jahrgangsstufe 5 unterrichtet, in Berlin ab Jahrgang 7. WAT wird in Brandenburg in den Klassen 7 und 8 jeweils einstündig, in Berlin zweistündig unterrichtet, in Brandenburg gibt es bis zur 10. Klasse WAT am Gymnasium, in Berlin Fehlanzeige. Berliner Integrierte Sekundarschulen sind zu einem hohen Prozentsatz mit hochwertigen Werkstätten für den Projektunterricht ausgestattet, im Brandenburger RLP findet man den Begriff der Werkstatt nur im Zusammenhang mit Zukunftswerkstatt zur Schuldenberatung oder zur Lebenswegplanung. Eine echte Schulwerkstatt, geeignet für den Projektunterricht, kann man im Nachbarbundesland lange suchen.

Noch mehr Fragezeichen

WAT ist in Berlin das Leitfach für das Duale Lernen. Das Duale Lernen wurde als Kern der Schulreform bezeichnet. In der Anhörungsfassung tauchen weder die Begriffe »Duales Lernen« noch Leitfach auf. Keines der vorgebrachten Argumente für eine Überarbeitung des RLP WAT hält einer ernsthaften Überprüfung stand. Wir fragen uns vor diesem Hintergrund natürlich, was war tatsächlich überarbeitenswert und was ist neu an der Anhörungsfassung, zu der nun auch die bisher nicht einbezogenen gesellschaftlich relevanten Gruppen Stellung nehmen sollen. Neu ist allerdings das Fehlen der 12 Projektdimensionen, die WAT/Arbeitslehre bisher als interdisziplinäres Fach ausgezeichnet haben. Stattdessen sollen nun sogenannte Basiskonzepte (System, Entwicklung, Nachhaltigkeit) mit insgesamt 16 inhaltlichen Schwerpunkten bei der Analyse neuer Fragestellungen helfen. Interdisziplinär geht anders! Wir fragen uns, warum man überhaupt Lehrkräfte in einem Mangelfach über ein Jahr lang teilweise aus dem Unterricht genommen hat, um eine Überarbeitung, die niemand braucht, vorzulegen?

Wir kommen auf § 11 Schulgesetz (Zusammensetzung von Rahmenlehrplan-Kommissionen) zurück: Wenn die Senatsschulverwaltung ihr eigenes Schulgesetz nicht mehr ernst nimmt und RLP-Kommissionen beliebig und nach Gusto zusammensetzt, was erwartet sie dann von Lehrkräften, denen alle paar Jahre lang ein neuer Rahmenlehrplan mit zweifelhaftem Nutzen vor die Nase gesetzt wird?

Sexualerziehung verschwindet

Der neue Rahmenlehrplan für die Primar- und Sekundarstufe I ist ein Rückschritt

von Alexander Lotz, für die AG Homosexuelle Lehrer

Die Richtlinien für die Sexualerziehung, der sogenannten A V 27, sind seit 2001 in Kraft und definieren die schulische Sexualerziehung als eine fächerübergreifende Aufgabe. Sie bieten für vielfältige Aspekte der schulischen Sexualerziehung (Sprache, Geschlechterrollen, gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Interkulturalität, Behinderungen, Körper und sexueller Missbrauch) eine Orientierung für das pädagogische und didaktische Handeln. Nach dem Beschluss des Abgeordnetenhauses »Initiative Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt« von 2009 sowie den Ergebnissen einer ebenfalls in diesem Rahmen in Auftrag gegebenen Studie zur Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen von 2012 ist zu erwarten gewesen, dass die Aspekte schulischer Sexualerziehung angemessen Eingang in die neuen Rahmenlehrpläne finden. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, aus den Erfahrungen der letzten Jahre noch Verbesserungen einfließen zu lassen.

Unsere Kritikpunkte

Auf Initiative der AG Homosexuelle Lehrer der GEW BERLIN haben ExpertInnen das neue Rahmenlehrplanwerk geprüft. Das Ergebnis ist erschütternd: Die derzeitige Anhörungsfassung spiegelt nicht einmal das bisher Erreichte wider, sondern tritt im Gegenteil weit dahinter zurück. Die zehn Seiten der A V 27 finden so gut wie keinen Eingang in den fachübergreifenden Teil B. Dort taucht zum Beispiel das Wort Sexualerziehung lediglich ein einziges Mal auf. Gleiches gilt für die Begriffe Sexualität sowie sexuelle Orientierung oder Vielfalt. Lediglich Gender Mainstreaming als Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter wird als fächerübergreifende Aufgabe für verbindlich erklärt. Die Analyse der fachbezogenen Pläne (Teil C) unterstreicht diese Befunde. Die am weitestgehenden und verbindlichsten Regelungen finden sich noch in den Fachplänen für Biologie und Naturwissenschaften 5/6, wobei hier auffällt, dass Sexualität biologistisch und naturalisiert dargestellt wird. In anderen Fächern wie Deutsch, Geschichte oder Fremdsprachen, die aus sexualerzieherischer Sicht besonders geeignet sind, einen wichtigen Beitrag zur schulischen Sexualerziehung zu leisten, gibt es neben äußerst allgemein gehalten Hinweisen zu den fächerübergreifenden Aufgaben, in der Regel »Umgang mit Vielfalt (Diversity)«, keine verbindlichen Regelungen mehr. Selbst im Teil C Ethik finden sich keine klaren, verpflichtenden Unterrichtsinhalte. Besonders besorgniserregend sind in diesem Zusammenhang die Befunde der Analyse des Fachplans Naturwissenschaften 7-10. Dieses Fach kann alternativ zu den Fächern Biologie, Chemie, Physik in den Klassen 7 bis 10 unterrichtet werden. Dort tauchen sexualerzieherische Themen überhaupt nicht mehr auf. Aus dem Sachunterricht für die Klassen 1 bis 4 wurden Inhalte zu sexueller Orientierung sogar wieder verbannt. Als wenn es keine gleichgeschlechtlichen Elternpaare geben oder der diskriminierende Gebrauch von Wörtern wie »schwul«, »lesbisch« oder einfach nur »Du Mädchen« erst in Klasse 5 beginnen würde.

Die ExpertInnen-Gruppe der AG Homosexuelle Lehrer kommt deshalb zum Schluss, dass der neue Rahmenlehrplan in seiner bisherigen Form keinen nennenswerten Beitrag zur Akzeptanz von sexueller Vielfalt leisten kann. Vielmehr ist es sogar sehr fragwürdig, ob er den Regelungen des Berliner Schulgesetzes genügt und geeignet ist, Schulen dabei zu unterstützen, die Indikatoren des Berliner Handlungsrahmens Schulqualität zu erreichen. Aus pädagogischer Sicht sind die fehlenden Inhalte und Regelungen jedenfalls ein großer Rückschritt.

Die AG Homosexuelle Lehrer setzt sich dafür ein, dass die schulische Sexualerziehung als fächerübergreifende Aufgabe genau wie zum Beispiel die Gesundheits- oder Demokratieerziehung deutlich und verbindlich im fachübergreifenden Teil B des neuen Rahmenlehrplans positioniert wird und dass in den fachbezogenen Teilen C verbindliche inhaltliche Bezüge zumindest auf dem Niveau der geltenden Rahmenlehrpläne dargestellt werden. ■

Rückmeldungen zur Anhörungsfassung können bis 23. März 2015 per Email unter rlp-entw@bildungsserver.berlin-brandenburg.de gegeben werden.

ANZEIGE

GRIPS

Ein Fest bei Baba Dengiz

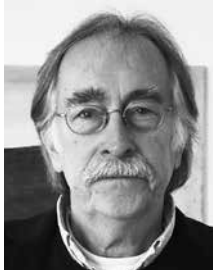
von Volker Ludwig | nach dem GRIPS-Klassiker »Ein Fest bei Papadakis« | ab 4. Klasse
Uraufführung am 17. April 2015
Vorstellungen im April: 18., 16.00 Uhr | 20., 21., 29. und 30., 10.00 Uhr

GRIPS Hansaplatz Altonaer Straße 22, Berlin | U9 Hansaplatz | S Bellevue | 030 – 39 74 74 – 77 | grips-theater.de

FOTO: PRIVAT

Wir werden immer weniger

Der Schulpsychologische Dienst muss gestärkt und nicht geschwächt werden



von Dieter Paetsch, Vereinigung Berliner SchulpsychologInnen (VBSP)

Der Schulpsychologische Dienst ist das fachpsychologische Beratungs- und Unterstützungssystem der Berliner Schule. Er leistet schülerInnenzentrierte Beratung (SzB), Systemberatung (SB) und unterstützt die systematische Schulentwicklung, veränderte Kooperationsformen, neue Prozessstrukturen mit eigenen Angeboten. In den letzten zehn Jahren hat die Schulpsychologie einen Entwicklungsprozess hin zu mehr Systemberatung für die Schulen durchgeführt, was aber nicht zu einer Reduzierung der Einzelfälle geführt hat. Trotzdem ist die Personalausstattung nicht erhöht, sondern reduziert worden.

Negative Stellenentwicklung

Gab es im Jahr 1996 noch 145 PsychologInnenstellen so waren es 2007 nur noch 88. Und die Streichungen sollten eigentlich weitergehen. Erst durch den Amoklauf in Erfurt 2002 steuerte die Senatsbildungsverwaltung um und nahm mit der Einrichtung des Teams für Gewaltprävention und Krisenintervention (G/K) die vorgesehene Streichung von 15 Stellen zurück. Im Jahr 2013 fingen die Kürzungsmaßnahmen wieder an. Vier Stellen wurden gestrichen und weitere fünf Stellen sollten folgen. Inzwischen (Herbst 2014) stehen operativ nur noch 78 Stellen zur Verfügung, wovon noch 6,5 Stellen für Verwaltungstätigkeit der Leitungen abgezogen werden müssen: Eine SchulpsychologIn ist zuständig für 5.757 SchülerInnen, 15 Schulen/Einrichtungen und 485 Schulpersonen.

Erhöhte Anforderungen – eine Auswahl

Mit dieser Personalausstattung ist eine verantwortbare Arbeit nicht mehr zu leisten. Zumal die schülerInnenzentrierte Diagnostik, Beratung und Intervention sehr arbeitsintensiv ist: Nach einer Studie des Robert Koch-Institut von 2014 zu psychischen Auffälligkeiten von Kindern und Jugendlichen in Deutschland gehören rund 20 Prozent dieser Risikogruppe an. Darüber hinaus ist die Schule und damit auch der Schulpsychologische Dienst in Berlin konfrontiert mit

- einer hohen Quote von SchülerInnen ohne Schulabschluss von 8,3 Prozent,
- einer hohen Quote von Auszubildenden ohne Abschluss von 23 Prozent,
- erheblichen Schuldistanzproblemen, knapp 21 Prozent der SchülerInnen in Berlin fehlen mehr als zehn Tage.

Hinzu kommen SchülerInnen aus Multi-Problem-Familien, mit Suchtverhalten unterschiedlicher Art und mit Verhaltensproblemen.

Die große Verunsicherung nach dem Amoklauf von Winnenden 2009 führte zu einem erhöhten Beratungsbedarf bei der Gewaltprävention und der Krisenintervention. Die im ersten Halbjahr 2013/14 und die für das ganze Schuljahr 2012/13 gemeldeten rund 2.800 Gewaltvorfälle bedeuten im Vergleich zu den vorhergehenden Schuljahren einen erheblichen Anstieg. Auch die hohe Zahl von Übergriffen auf das Schulpersonal erfordert die sofortige psychologische Unterstützung.

Das neu eingerichtete Beratungs- und Unterstützungszentrum für die beruflichen und zentral verwalteten Schulen (13. Beratungszentrum) mit einem multiprofessionellen Team arbeitet eng mit den schulinternen Netzwerken und Krisenteams zusammen. Hier waren im Schuljahr 2013/14 vier SchulpsychologInnen für 87.624 SchülerInnen zuständig, was ein Verhältnis von 1: 21.906 bedeutet. Das Beratungszentrum ist schulpsychologisch auszubauen, um beispielsweise die Abschlussquote zu erhöhen und die Quote der Auszubildenden ohne Abschluss zu senken.

Die Unterstützung im Prozess der Entwicklung hin zu einer inklusiven Schule erfordert ebenfalls mehr Personal. Die Einrichtung von schulpsychologischen und inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren (SIBUZ) kann aber die Kürzungen im Schulpsychologischen Dienst nicht ausgleichen, denn das pädagogische Personal dort verfügt über keine fachpsychologische Kompetenz. Der Beschluss der LDV (Kasten) wurde in zahlreiche Personalversammlungen eingebracht und dort verabschiedet. Mehrere Bezirksverordnetenversammlungen haben die Forderungen übernommen.

SCHULPSYCHOLOGIE

Die Landesdelegiertenversammlung fordert die Senatsverwaltung für Bildung auf:

1. Die Kürzungen von neun Stellen in 2013/14 umgehend zurückzunehmen und auf die 2012 vorhandenen 88 Stellen aufzustocken.
2. Im Doppelhaushalt 2016/17 im Rahmen der Dienstkräfteanmeldung weitere 25 SchulpsychologInnenstellen zu beantragen
3. Die Freistellung von Schulpsychologieleitungen/SIBUZ-Leitungen für Verwaltungs- und Managementaufgaben (zuzüglich rund 50 Prozent) durch weitere 6,5 Stellen auszugleichen.
4. Mittelfristig ein Verhältnis von SchülerInnen zu SchulpsychologInnen nach der Empfehlung der OECD von 1:2.500 zu erreichen, um eine bedarfsgerechte fachpsychologische Versorgung der Berliner Schule wieder möglich zu machen. Das würde etwa 160 PsychologInnenstellen bedeuten.

(Beschluss Landesdelegiertenversammlung der GEW BERLIN am 18./19.11.2014)

FOTO: PRIVAT

Unterricht oder Gericht

Zur Diskussion über das sogenannte Schulschwänzen und schärfere Bestrafungen

von Rosemarie Straub, Schulpsychologin im Ruhestand

Wie die aktuelle Statistik zeigt, ist die abschreckende Wirksamkeit juristischer Bestrafungen brüchig. Es stellt sich deshalb die Frage, ob die geplante lückenlosere Ahndung der Schulverweigerer sinnvoll ist – vor allem im Verständnis eines inklusiven Schulsystems. Müssen hier nicht andere Impulse gegeben werden, um der kompensatorischen Aufgabe der Schule als prägende Instanz von Bildung und Persönlichkeit näher zu kommen?

Schulversäumnisanzeigen

Schulversäumnisanzeigen sollen fortan zeitlich zügiger als bisher gestellt werden. Es bleibt aber für die Schulen bei der minutiösen Auflistung, Summierung, Auf- und Umrechnung der Fehlzeiten, Verspätungen und der notwendigen Anhörungen/Belehrungen über zu ausgedehnte Klo- und Pausenaufenthalte. Es müssen weiterhin Krankschreibungen auf Fälschung, Atteste auf nur simulierte Krankheit mit ständigem Arztwechsel überprüft werden und vieles mehr. Die psychologische Kehrseite dieser Negativregistriertätigkeit ist eine durch Argwohn belastete Beziehung zwischen Lehrkraft und SchülerIn. Sie gleicht mehr einem Katze und Maus-Spiel als einem respektvollen Miteinander.

Im größten Sorgenbezirk, in Mitte, soll darüber hinaus die Zusammenarbeit der Ämter über Personalergänzung, sogenannten »Lotsen«, verbessert werden: Der Informationsfluss zwischen den Ämtern und den Erziehungsberechtigten müsse engmaschiger und zügiger als bisher gestaltet werden.

Wie bisher steht die Schulversäumnisanzeige der Schule als Warnschuss an die Eltern im Fokus. Die in diesem Verfahren mit angesprochenen Dienste haben aber stets zu wenig Personal. Von mehr Personal für diese helfenden Dienste ist bislang nicht die Rede.

Nicht wenige Eltern reagieren auf Schulverweigerung mit dem Entzug der vermuteten Spaßseite für ihre Kinder, kündigen den Sportverein und verordnen Stubenarrest. Diese Reaktionen verschärfen die häusliche Situation.

Die meisten Eltern stehen ohnmächtig ihrem widerständigen Kind gegenüber. Man abstrahiert auch von dem Umstand, dass ungezählt viele im Unterricht physisch anwesende SchülerInnen geistig »schwänzen«, den Stoff ignorieren, trickreich den Anforderungen ausweichen, manchmal innerlich dem gesamten Schulbetrieb längst den Rücken gekehrt haben. Der konstruktivere Arbeitsbegriff der »Schuldistanz« ist deshalb unspezifischer, bezieht in die Überlegungen auch die Problematik der anwesenden, aber innerlich distanzierten SchülerInnen mit ein, vor allem aber fehlt dort der beleidigende negative Beigeschmack.

Die Perspektive der Eltern

Die Perspektive der Eltern unterscheidet sich grundlegend von der Perspektive der Behörden. Eltern geht es nicht um optimale Vernetzung aller Dienste, sondern sie wollen verlässliche und zeitlich verbindliche Hilfe. Sie haben oft diverse Versuche unternommen, um das Kind in die Schule zu bringen. Sie richten ihre Aufmerksamkeit deshalb auf die unmittelbar verantwortlichen Bezugspersonen ihrer Kinder, also die Klassen- und FachlehrerInnen, die wiederum unter chronischem Zeitmangel leiden.

Die in Schulhilfekonferenzen sichtbar werdende Einbindung der verschiedenen Dienste, die sich oft familiäre Details wechselseitig wie Bälle zuwerfen, kann den Graben zwischen den Eltern und der Schule zementieren, sogar wie ein Tribunal wirken. Der unterschwellige bis deutliche Druck auf die Eltern zur verpflichtenden Kontaktaufnahme mit ihnen unbekannten Instanzen wie etwa den »Lotsen« widerspricht allen Grundsätzen einer vertrauensvollen Beratungstätigkeit.

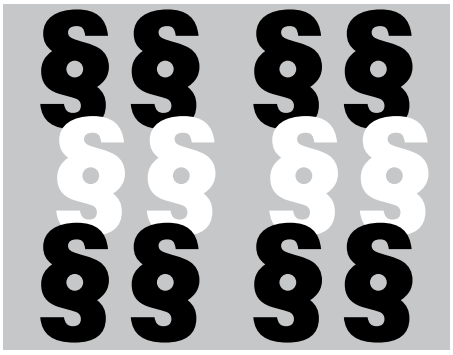
Eltern und Kind fühlen sich oft durch schulische Formalien missverstanden und nehmen die von Amtspersonen fremdbestimmten Hilfen nur argwöhnisch oder diplomatisch, strategisch an. Sie fügen sich dann nur der Form nach. So lernen Kinder und Jugendliche, den öffentlichen Erwartungen lediglich dem Schein nach zu genügen.

Neue Willkommenskultur

SchülerInnen, die dem Unterricht fernbleiben, distanzieren sich vermeidend und geraten in eine sozial sehr einsame Position. Deshalb ist die Vorstellung falsch, sie würden es sich zuhause oder auf der Straße lediglich gut gehen lassen. Diese Vorstellung verstellt den Blick für die oft verkannten schulinternen Gründe ihres Fernbleibens.

Um die schulpädagogische Verantwortung nicht wie bislang an weitere Ämter abzugeben, erscheint mir ein in Finnland praktiziertes Modell sinnvoll. Ganz im Sinne des Mottos »wir lassen keinen zurück« werden hier SchülerInnen vorwiegend über das Internet mit Lernaufgaben und allgemeinen Mitteilungen zuverlässig zuhause versorgt. Es gibt kein Gezerre um die bloße Anwesenheit. Schuldistanzierte SchülerInnen werden zur Teilhabe am schulischen Leben »eingeladen«, sie sind jederzeit willkommen in ihrer Klasse, auch wenn es nur für wenige Stunden klappt.

Diese Willkommenskultur dürfte erfolgversprechender sein als ein obrigkeitsstaatliches Machtgebaren. Unser verwaltungsmäßiges Pochen auf die Schulpflicht verfährt nach dem Motto – und bist du nicht willig, so brauch ich Gewalt – eine bei uns verbreitete Haltung, die aber alle Vorstellungen über eine inklusive Schule pervertiert. ■



ANERKENNUNG VON KINDERERZIEHUNGSZEITEN

Mütter (oder Väter), deren Kinder vor 1992 geboren sind, erhalten für die Erziehung jedes Kindes ab dem 1. Juli 2014 einen zusätzlichen Entgeltpunkt. Dies entspricht derzeit einer Erhöhung von 28,14 Euro im Westen und 25,74 Euro im Osten. Allerdings werden die Kindererziehungszeiten immer noch unterschiedlich bewertet: Für Kinder, die nach dem 1. Januar 1992 das Licht der Welt erblickten, gibt es 36 Monate als Kindererziehungszeit, für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, bekam man nur 12 Monate angerechnet. Nach der ab dem 1. Juli 2014 in Kraft getretenen Neuregelung (§ 56, 249 SGB VI) werden nunmehr 24 Monate anerkannt. Mit dieser unterschiedlichen Behandlung war eine Frau nicht einverstanden. Ihre Kinder sind 1971 und 1973 geboren. Sie erhob Klage beim Sozialgericht wegen nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung.

Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen/Bremen entschied jedoch bereits am 04.11.2013 – L 2 R 352/13 (nicht veröffentlicht), dass dieser Unterschied keine verfassungswidrige Benachteiligung darstellt. Zwar sei der Gesetzgeber vom Bundesverfassungsgericht verpflichtet worden, die Nachteile bei den Kindererziehungszeiten auszugleichen, langfristig müsse der Gesetzgeber also die Anerkennung von Kindererziehungszeiten über die mit dem Rentenreformgesetz 1992 eingeführte Regelung des § 56 Abs. 1 S.1 SGB VI hinaus ausweiten. Allerdings wurde dem Gesetzgeber hierfür ein langer Umsetzungszeitraum zugebilligt. Da Stichtagsregelungen bisher grundsätzlich als verfassungsgemäß gelten und der Gesetzgeber den Reformprozess eingeleitet hat, sind die Erfolgsaussichten ihrer Klage deshalb fraglich.

Gabriele Kutt, Juristin i.R.

Warnstreiks wahrscheinlich

Die Verhandlungen zur Tarifrunde 2015 haben im Februar begonnen

von Udo Mertens, Leiter des Vorstandsbereiches Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik

Am 19. Dezember haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ihre Tarifforderung für die Tarifrunde 2015 bekannt gegeben. Die GEW BERLIN hatte bereits im Oktober in den Tarifkommissionen und danach auf der Landesdelegiertenversammlung Beschlüsse zur Tarifrunde gefasst. Wir hatten beschlossen, dass der Anschluss zu den Tabellen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) wieder hergestellt und der gesamtgesellschaftlichen Tarifentwicklung und der verbesserten Einnahmesituation der Länder Rechnung getragen werden muss. Die nun aufgestellte Forderung nach einer Erhöhung der Tabellenentgelte um 5,5 Prozent, mindestens aber um 175 Euro monatlich, bei einer Laufzeit von 12 Monaten entspricht diesem Beschluss. Auch in der Forderung, dass nach Abschluss der Entgeltrunde das Tarif- und Eingruppierungsrecht anforderungsgerecht weiter zu entwickeln ist, finden sich unsere Forderungen nach Verbesserungen im Eingruppierungsrecht wieder. Darüber hinaus wurden folgende Forderungen aufgestellt:

- Erhöhung der Ausbildungsentgelte und der Entgelte für PraktikantInnen um 100 Euro monatlich
- Verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende und Erhöhung des Urlaubsanspruchs für Auszubildende auf 30 Arbeitstage
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen der Länder und Kommunen
- Zudem wird ein Eingriff in die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (VBL) abgelehnt.

Anders als in anderen Bundesländern fallen in Berlin die ErzieherInnen in Kindertageseinrichtungen und in den Schulen unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Das gibt uns die Chance, dass eine große Zahl der in der Bildung Beschäftigten gemeinsam für die Verbesserung ihres Einkommens und Arbeitsbedingungen streiten kann. Die Chance ist aber auch Verpflichtung. Wurde doch schon in der Tarifrunde 2013 klar, dass viel von der Kampfkraft im Land Berlin abhängt. Bei Redaktionsschluss stand noch nicht fest, wann es zu Warnstreiks kommen wird. Klar scheint aber, dass es ohne Warnstreiks und eine entsprechende Beteiligung der Beschäftigten im Land Berlin zu keinem guten Abschluss kommen wird.

Für die angestellten Lehrkräfte ist die Eingruppierung weiterhin tariflich nicht geregelt. Seit Sommer fanden Gespräche zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der GEW auf Bundesebene statt. Die Bundestarifkommission der GEW hatte die Verhandlungsstände zwischenzeitlich mehrfach bewertet und sich dieser Aufgabe am 6. Februar erneut gestellt. Bisher liegen die Forderungen beider Seiten vor. Mit Verweis auf die Gesamtkosten wollte die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) bisher noch keine Entscheidungen treffen. Lehrentgeltordnung (L-EGO) könne nur im Rahmen der Tarifrunde 2015 und nicht separat verhandelt werden.

Die Bundestarifkommission (BTK) hat gegen die Stimmen der Berliner Delegierten beschlossen, dass die Verhandlungen auf der Basis der beamtenrechtlichen Regelungen fortgeführt werden. Gleichzeitig wurde jedoch festgestellt, dass es eine Anbindung an das Beamtenrecht im TV-L wie bei der Arbeitszeitregelung nicht geben darf. Auch muss es Sonderkündigungsregelungen für den Fall einer Verschlechterung des Beamtenrechts geben. Ab 16. Februar finden mindestens drei Verhandlungsrunden mit der TdL statt. Die BTK wird diese begleiten, die Ergebnisse bewerten und am Ende entscheiden.

Es gibt also viele Gründe, sich aktiv an der Tarifrunde zu beteiligen. Verhandlungen sind immer dann am erfolgreichsten, wenn sie mit dem entsprechenden Druck hinterlegt werden.

Ach wie gut, dass niemand weiß, dass ich Berliner Lehrerzeitung heiß

Unsere Mitgliederzeitschrift braucht endlich einen neuen Namen.

von Caroline Muñoz del Rio, Vorstandsbereich Öffentlichkeitsarbeit

Die Zeitung des Berliner Landesverbandes der GEW existiert mittlerweile seit fast 100 Jahren. Den Großteil dieser Zeit hieß sie einfach »Berliner Lehrerzeitung«. Da die GEW BERLIN aber nicht nur Lehrer, sondern auch Lehrerinnen und darüber hinaus viele Menschen mit anderen Berufen organisiert, gab es immer wieder mal Ansätze, den Namen zu ändern. Aber diese Ansätze waren alle erfolglos. Schließlich kam 1993 der Kompromiss mit der Abkürzung blz. Ein fauler Kompromiss, denn das Kürzel provoziert natürlich die Frage nach dem ausgeschriebenen Namen, womit man wieder beim alten Problem ist.

Die Zeit ist (über)reif

Nun ist das ja so eine Sache mit Dingen, an die frau sich über Jahre gewöhnt hat, und die nun plötzlich geändert werden sollen. Veränderungen sind unbeliebt. Vielleicht war das der Grund, warum der Antrag auf Namensänderung 2009 vom Landesvorstand abgelehnt wurde. Ich hoffe, dass wir dieses Mal mehr Erfolg haben werden, und plädiere an unsere Mitgliedschaft, offen zu sein für diesen längst überfälligen Schritt. Die »blz« wird sich in Kürze in Farbe präsentieren und vielleicht ist dies genau der richtige Zeitpunkt, um die bunte Mischung der Mitglieder der GEW BERLIN endlich auch im Namen deutlich zu machen.

Worauf kommt es bei einem Namen für unsere Zeitung an? Vor allem auf drei Dinge, denke ich. 1. Der Name sollte ausdrücken, in welchen Bereichen die GEW und ihre Mitglieder aktiv sind 2. Der Name sollte einfach und verständlich sein 3. Der Name sollte eindrücklich und gut auszusprechen sein, sich also gut einprägen. Wir präsentieren euch an dieser Stelle noch keine Vorschläge, sondern eröffnen hiermit die Diskussion um den neuen Namen der GEW-Zeitschrift. Wir hoffen auf eine breite Beteiligung.

So soll es ablaufen

Seid kreativ, ob alleine im stillen Kämmerlein oder gerne auch in eurer Fachgruppe oder im Bezirk, sammelt Ideen und schreibt uns bis zum 30. April 2015 eure Vorschläge per E-Mail an blz@gew-berlin.de mit dem Betreff »Neuer Name«. Spannend fänden wir, wenn ihr in einigen wenigen Zeilen erläutern würdet, warum gerade dieser Name, der richtige ist. Selbstverständlich wird sich auch die Redaktion bis Ende April noch einmal den Kopf zerbrechen und Vorschläge präsentieren. In einer der nächsten Ausgaben stellen wir euch die eingegangenen Vorschläge zur Abstimmung vor. Sollte einer der eingesandten Vorschläge gewinnen, gibt es einen Büchergutschein der Büchergilde Gutenberg als Belohnung. Mit einem hoffentlich starken Votum werden wir dann in die letzte Phase der Umbenennung gehen. Da der Name blz in der Satzung der GEW Berlin verankert ist, muss die Landesdelegiertenversammlung Anfang Dezember 2015 dem neuen Namen zustimmen. Erst dann kann die blz offiziell umbenannt werden.

Wir sind sehr gespannt auf eure Vorschläge und hoffen, dass wir uns in Zukunft an einen neuen Namen gewöhnen dürfen.

ANZEIGE

Für alle Fälle

Darf meine SchulleiterIn unangekündigt meine Unterrichtsstunde besuchen? Wie ist das mit der Anordnung von Mehrarbeit? Wann bekomme ich Sonderurlaub? Mit dem Berliner Recht für Schule und Lehrer finden Sie die Antwort im Handumdrehen! Nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch geltend machen! Ein Abonnement der Schulrechtssammlung hilft dabei.

Papierfassung: 57 Euro* · CD-Rom: 47 Euro*

Bestellung unter: GEWIVA · Ahornstr. 5 · 10787 Berlin · Tel. 21-99-93-27
oder online unter: www.gew-berlin.de/18353.htm

*für Nichtmitglieder 10 Euro mehr
Bei Zusendung zusätzlich 8 Euro Versandkosten

FOTO: KAY HERSCHELMANN

Wer ist die GEW?

Fragen aus gleichstellungspolitischer Perspektive

von Nina Blasse, Gender- und Erziehungswissenschaftlerin und GEW Schleswig-Holstein

Unsere Gewerkschaft lebt von ihren Mitgliedern und ihrem Engagement. Grund genug, genauer zu erfahren, wer sie sind und wer sich aktiv einbringt. Die Gender-Ist-Analyse der GEW bearbeitet diese Fragen und liefert erste Antworten. Aber warum »Gender«, der englische Begriff für soziales Geschlecht? Wir leben in einer Gesellschaft, in der Geschlecht eine bedeutsame Kategorie ist, die unser Leben, unsere Möglichkeiten, unsere Handlungen mitbestimmt. Um ein realitätsnahes Bild von unserer Mitgliedschaft und ihrer aktiven Mitarbeit zu erhalten, braucht es also auch eine Differenzierung nach Geschlecht. Das mag zunächst unnötig oder »altbacken« erscheinen – doch lest selbst.

Bereits im Jahr 1986 hat der Gewerkschaftstag als höchstes GEW-Gremium einen Frauenförderplan verabschiedet, der auf die Gewinnung von Frauen für die aktive Gewerkschaftsarbeit in Gremien zielt. Zur Überprüfung dieses Ziels wird auf jedem Gewerkschaftstag Rechenschaft in Form einer Analyse zur Partizipation von Frauen und Männern in der GEW vorgelegt. So auch 2013 unter dem Titel »Gender-Ist-Analyse« (GIA). Schwerpunkt der GIA 2013 ist eine Aufschlüsslung, wer in der GEW Mitglied ist und wer tatsächlich in den Gremien aktiv vertreten und repräsentiert wird. Damit verbunden ist das Ziel, ungenutzte Potentiale und ungerechte Repräsentanzen aufzudecken, um über eine gezielte Organisationsentwicklung die Interessen aller GEW-Mitglieder noch besser vertreten zu können.

Wer in der GEW ist...

Bereits seit 1980 sind mehr Frauen als Männer in der GEW, ihr Anteil steigt seitdem kontinuierlich und lag Ende 2012 bei 70,5 Prozent. Diese Entwicklung ist beispielsweise auf das Ein- und Austrittsverhalten zurückzuführen: Es treten mehr Frauen ein als aus und umgekehrt mehr Männer aus als ein. Aus welchen Gründen dies geschieht, kann besonders zielführend durch Erhebungen in den Landesverbänden herausgefunden werden. Bemerkenswert aus Geschlechtersicht erscheint hier zudem, dass drei Viertel der Mitglieder, die in den ersten vier Mitgliedsjahren wieder austreten, Frauen sind. Wollen wir also Neumitglieder halten, müssen wir gerade für Frauen attraktiver werden. Aber warum treten vor allem Frauen so schnell wieder aus? Halten wir nicht, was wir versprechen? Zur Beantwortung dieser Fragen erscheint ein genauer Blick darauf sinnvoll, wer die aktive GEW-Politik gestaltet.

... und wer in der GEW repräsentiert wird

Traditionell wird die meist ehrenamtliche Bearbeitung der Aufgaben in Interes-

sensvertretung und Bildungspolitik über Gremienarbeit realisiert. Das bedeutet: In den Gremien der GEW wird die Gewerkschaftspolitik und -arbeit gemacht. Um die Interessen aller Mitglieder dort einzubinden, sollten auch alle Mitglieder in den Gremien und Wahlämtern repräsentiert werden. Die GIA 2013 belegt für die Bundesgremien, dass dies beispielsweise im Hinblick auf Geschlecht noch nicht gelingt: Unter den Delegierten und Gewählten sind mehr Männer als es die Mitgliedszahlen verlangen würden. Auch Aspekte wie die Beschäftigungssektoren (Hochschule, Weiterbildung, Sozialpädagogik) und Beschäftigungsbedingungen (Anstellung, Selbstständigkeit, Teilzeit) deuten auf weitere Repräsentationslücken hin.

Um den vielfältigen Anliegen in der GEW gerecht zu werden, braucht es neue Wege und Maßnahmen. Die aktiven GestalterInnen der derzeitigen GEW-Politik und -Strukturen müssen sich also der Herausforderung stellen. Ein erster Schritt ist die Bearbeitung noch vieler offener Analysen, die vor allem auf Landesebene erfolgen können: der Organisationsgrad der Beschäftigten nach Bildungssektoren und Beschäftigungsarten, Gründe für das Ein- und Austrittsverhalten, die Organisationskultur (Gremienarbeit, Willkommensgefühl) und vieles mehr.

Die Landesverbände arbeiten schon

Erste Landesverbände nehmen sich dieser Herausforderung an, sich im Hinblick auf die Repräsentanz und Partizipation von Frauen und Männern weiterzuentwickeln. Darüber kann die gesamte Vielfalt der Mitgliedschaft besser erreicht werden. In Nordrhein-Westfalen läuft das Projekt »Wir gendern das – Generationenwechsel bei der GEW«. Darin wird die quantitative Datenlage im Landesverband geschlechtergerecht aufbereitet und in Workshops der notwendige Generationenwechsel auch unter einer Geschlechterperspektive vorangetrieben. In Rheinland-Pfalz wird das Ziel »Mehr Frauenpower in der GEW und in der Gremienarbeit« zu erreichen durch ein Mentoring-Projekt gestützt. Auch Berlin ist bereits aktiv daran gegangen, die Mitgliedschaft differenzierter zu betrachten (siehe den folgenden Artikel). Weitere Projekte folgen ganz bestimmt. Auch auf Bundesebene spielt Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung (OE) eine Rolle. Die Bundesvorsitzende Marlis Tepe und die Leiterin des Arbeitskreises Frauenpolitik Frauke Gützkow haben ein Projekt initiiert, das Projektverantwortliche in den Landesverbänden und auf Bundesebene dabei unterstützt, OE-Projekte geschlechterpolitisch zu bearbeitet.

Die Genderperspektive ist unerlässlich, wenn die GEW sich weiterentwickeln, gar verändern will, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, die Interessen von BildungsarbeiterInnen in der Arbeits- und Bildungspolitik zu vertreten. Ist es also unnötig und »altbacken«, die drängenden Fragen unserer Organisation auch mit Blick auf Geschlecht zu beantworten? ■

Zahlen, weitere Analyse und Details unter: https://www.gew.de/Gender-Ist-Analyse.html

ANZEIGE

Debeka Versichern und Bausparen

MITGLIED IM DEUTSCHEN BEAMTENWIRTSCHAFTSRING E.V. · DBW · Unser Angebot – Ihr Vorteil

Das Geheimnis des Erfolges liegt darin, den Standpunkt des anderen zu verstehen. 1905 wurde die Debeka Krankenversicherung von Beamten für Beamte gegründet. Wir kennen den Bedarf und haben darauf unseren leistungsfähigen und kostengünstigen Versicherungsschutz für Sie abgestimmt. Nicht nur führende Wirtschafts- und Verbrauchermagazine, sondern insbesondere unsere Mitglieder bestätigen uns immer wieder die hervorragende Qualität unserer Produkte.

Kundenmonitor® Deutschland 2014 TESTSIEGER Kundenzufriedenheit Branchen: • Private Krankenversicherungen • Bausparkassen Details unter www.debeka.de/kundenmonitor

Profitieren auch Sie von unserer Leistungsstärke.

anders als andere

Landesgeschäftsstelle Berlin
Dominicusstraße 14
10823 Berlin
Telefon (030) 78806-0

www.debeka.de

Debeka

Wer ist die Berliner GEW?

Eine erste Bewertung der geschlechtsspezifischen Daten

von Luise B. Flacke, Norma Gertz und Susanne Stecher, Landesausschuss für Frauenpolitik

Für die gewerkschaftliche Arbeit, die Schlagkraft und den Erfolg unseres Landesverbands sind die Mitgliederzahlen eine kritische Erfolgsgröße: Durch Mitgliederbeiträge werden unter anderem das hauptamtliche Personal und die Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit finanziert. Zudem lebt unser Landesverband wesentlich von dem ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder. In Hinblick auf den demographischen Wandel, der sich auch bei uns vollzieht, empfiehlt es sich als erfolgreich arbeitender Landesverband, sich detaillierter mit der Mitgliederstruktur zu befassen.

Geschichte der Gender-Ist-Analyse

Die Gender-Ist-Analyse (siehe Artikel von Nina Blasse) wurde uns Mitgliedern des Bundesfrauenausschusses ausführlich auf der Frühjahrssitzung 2014 vorgestellt. Da die Ergebnisse sich nicht nur auf die Bundesebene beziehen, sondern auch das Land Schleswig-Holstein genauer darstellen, haben wir uns gefragt: Wer ist die Berliner GEW? Zum Ende des Jahres 2014 erhielten wir erste Daten, die wir exemplarisch aufbereiten. Dieser Beitrag hier ist ein Beginn, Fragen der Chancengerechtigkeit und Fragen für die zukünftige (inner)gewerkschaftliche Arbeit aufzuwerfen und damit eine geschlechtersensible Organisationsentwicklung anzustoßen.

Erste Ergebnisse

Die vorliegenden Daten sind beschreibend und liefern weder Hinweise noch Antworten darauf, warum die Verteilung von Frauen und Männer sich derart gestaltet.

• *Mitgliederentwicklung der GEW BERLIN im Zeitraum 2003 – 2013:* Für diesen Zeitraum ist ein Gesamtzuwachs von 1.725 Mitgliedern zu verzeichnen. Der prozentuale Anteil von weiblichen (rund 73 Prozent) und männlichen Mitgliedern (rund 27 Prozent) ist in etwa gleich geblieben, jedoch ist auffällig, dass die Zunahme an weiblichen Mitgliedern höher ist als bei männlichen. Die GEW BERLIN ist also vom Mitgliederanteil eine »Frauengewerkschaft«.

• *Eintritte in die GEW BERLIN im Zeitraum 2003-2013:* Für diesen Zeitraum steigt im prozentualen Vergleich die Anzahl der eintretenden Männer stärker an als die der eintretenden Frauen. Da jedoch der Anstieg bei Männern und Frauen nicht gleich ist, wäre hier eine genauere Untersuchung, die das Eintritts- und das Austrittsverhalten berücksichtigt, interessant.

• *Fachgruppen der GEW BERLIN nach Geschlecht im Jahr 2013:* Bei der Betrachtung der Fachgruppen ist deutlich zu sehen, dass der Anteil von Frauen bei der Arbeit mit jüngeren Kindern (Kita, Grundschule, Schulsozialarbeit) auffällig hoch ist, so liegt er im Kita-Bereich bei 92,4 Prozent.

• *Beschäftigungsverhältnis in der GEW BERLIN nach Geschlecht im Jahr 2013:* Die Mehrheit der Mitglieder sind Angestellte. Hier ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern entsprechend der Mitgliederanteile in Berlin, also 3/4 Frauen zu 1/4 Männern. Die Zahlen zeigen jedoch auch, dass sich eher verbeamtete als angestellte Männer von der GEW BERLIN angesprochen fühlen; bei den Frauen ist es genau umgekehrt. 81 Prozent der teilzeitbeschäftigten Mitglieder sind weiblich und nur 19 Prozent männlich.

• *Gremienbesetzung in der GEW BERLIN nach Geschlecht im Jahr 2014:* Sowohl in der Landesdelegiertenversammlung (LDV), im Landesvorstand (LV) als auch bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag ist die Verteilung zwischen Frauen und Männern (rund 50 Prozent) recht ausgeglichen, was allerdings nicht dem weiblichen Mitgliederanteil in der GEW BERLIN entspricht. In der Zusammensetzung des geschäftsführenden Landesvorstandes (GLV) steht die Aufteilung von 1/3 weiblichen zu 2/3 männlichen Mitgliedern in eklatantem Widerspruch zu den geschlechtsspezifischen Mitgliederanteilen. Der GLV ist das Gremium, das die meisten Entscheidungen trifft.

Weitere Fragen und Empfehlungen

Für eine integre, geschlechtsspezifische Analyse der GEW BERLIN empfehlen sich weitere quantitative und vertiefend qualitative Erhebungen. Auf Basis der vorliegenden Daten ergeben sich für die Autorinnen folgende exemplarische Fragen für:

• *quantitative Erhebungen:* Wie verteilen sich die Mitgliederbeiträge nach Geschlecht? In welchen Bereichen engagieren sich weibliche und männliche Mitglieder ehrenamtlich? Entsprechen die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern in der GEW BERLIN den Beschäftigungsverhältnissen auf Landes- und Bundesebene?

• *qualitative Erhebungen:* Warum engagieren sich weibliche und männliche Mitglieder ehrenamtlich? Wie förderlich oder hinderlich sind nach Meinung der Mitglieder dabei die gewerkschaftlichen Strukturen? Welche Gründe geben (teilzeitbeschäftigte) Frauen und Männer an, in die GEW BERLIN ein- bzw. auszutreten? Warum ist die Gremienarbeit für Männer attraktiver?

Eine Möglichkeit wäre, eine webbasierte Mitgliederbefragung zu ausgewählten Schwerpunkten wie »Ehrenamt« und »Vereinbarkeit Beruf und Familie« durchzuführen. Zudem empfiehlt es sich, auch das »Alter« in kommenden Analysen zu berücksichtigen. Diese Daten böten eine wertvolle Basis, um die GEW BERLIN für die Zukunft fit zu machen. ■

Die vollständige Studie steht auf der Internetseite der GEW BERLIN.

Arbeiten für den König von Preußen

Die Streichung der AZK-Konten muss rückgängig gemacht werden

von Ralf Schäfer für die AG »Protest«

Travailler pour le Roi de Prusse« – arbeiten für den König von Preußen. So umschrieben preußische Beamte im 18. Jahrhundert nicht ohne Erbitterung ihr Verhältnis zum Dienstherrn. »Für den König von Preußen arbeiten« hieß: Für wenig Geld und noch weniger Anerkennung arbeiten. Arbeit und Bevormundung dagegen gab es reichlich. Die Zeiten ändern sich, heißt es. Aber stimmt das auch?

Wir wollen hier nicht die Geschichte der letzten drei Jahrhunderte erzählen. Das letzte Dutzend Jahre reicht: Die Arbeitszeiterhöhung für Lehrer von 40 auf 42 Stunden pro Woche, die anders als für alle anderen Landesbeschäftigten nie mehr zurückgenommen wurde, die Abkoppelung der Berliner Beamteneinkommen vom Niveau der anderen Bundesländer, die systematische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Reformen, teils kopflos, teils mit, teils ohne Hand und Fuß, die Schaffung von im Vergleich zu den verbeamteten Lehrkräften schlechter gestellten Angestelltenverhältnissen, die Indienstnahme der noch schlechter gestellten PKB-Kräfte. Nun noch dies: Die Senatsbildungsverwaltung verfügt die Beseitigung der Lebensarbeitszeitkonten, mit denen die Arbeitszeiterhöhung von 2003 nur unzureichend kompensiert wurde, und die Einführung zweier zusätzlicher Präsenztage zum Ende der Sommerferien.

Die Lebensarbeitszeit wird verlängert

Dieses dienstherrliche Diktat bedeutet für alle Kolleginnen und Kollegen eine weitere Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit. Da nicht zugleich eine Erhöhung der Entlohnung erfolgt, verringert sich zudem auch die Höhe unserer Bezahlung: Mehr Arbeit für das gleiche Geld – das ist eine Senkung des Einkommensniveaus. Doch ist die Bilanz schon schlimm genug, bleiben wir nur bei dem, was uns pflichtbewussten Pädagoginnen und Pädagogen mittlerweile fast als wichtigste Ressource erscheint: Die Zeit.

Wir alle sollen nun sieben Tage länger im Schuljahr arbeiten. Für Lehrkräfte, die noch zehn Jahre im Dienst sind, heißt das: siebzig Tage. Für alle, die noch zwanzig Jahre lehren: einhundertvierzig Arbeitstage. Und für alle unsere jungen Kolleginnen und Kollegen, die nach dem Studium erst in den Berliner Schuldienst eintreten und vielleicht noch fünfunddreißig Jahre (oder mehr) vor sich haben: zweihundertfünfundvierzig zusätzliche Arbeitstage (oder mehr).

Die Willkür des Senats ist atemberaubend: Die erneute Erhöhung der Lebensarbeitszeit ist für viele heutige Beschäftigte und für den gesamten pädagogischen Nachwuchs nach Schuljahren zu rechnen. Berlin behauptet, Nachwuchslehrkräfte im Angestelltenverhältnis besonders gut zu bezahlen und zu behandeln. Tatsächlich muss man allen Studierenden auf ein Lehramt, die noch eine Wahl haben, fast schon abraten, in den Berliner Schuldienst einzutreten. Glaubt der Senat wirklich, er könne die Attraktivität des Lehrberufs mit eklatanter Mehrbelastung steigern? Das wollen wir nicht hinnehmen.

Der Protest wird fortgesetzt

Dagegen gründete sich die AG Protest. Im Juni 2014 wurden den bildungspolitischen SprecherInnen im Berliner Abgeordnetenhaus Tausende von Protestschreiben einzelner KollegInnen überreicht. Eine Reihe von Kollegien unterzeichneten eine Resolution gegen das System fortgesetzter Arbeitszeiterhöhung, da weitere Arbeitszeiterhöhungen nicht nur zu Mehrarbeit, sondern auch zur dauerhaft wachsenden gesundheitlichen Belastung aller Lehrkräfte führen und somit auch die Schulqualität beeinträchtigen.

Angesichts der weiteren Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen können wir nicht zur Tagesordnung übergehen. Die Erbitterung in den Kollegien lässt nicht nach. So wird darüber diskutiert, wie mit den zusätzlichen Präsenztagen in der Praxis umgegangen werden soll. Die GEW wurde aufgefordert, den Protest zum Gegenstand ihres Handelns zu machen und ihn an die zuständigen Stellen heranzutragen. Die Landesdelegiertenversammlung vom November 2014 beschloss die Fortsetzung des Protestes. Die Fachgruppe Gymnasien unterstützt ausdrücklich seine Weiterführung. Auf der nächsten Sitzung des Bezirkslehrerausschusses Tempelhof-Schöneberg werden auf ausdrücklichen Wunsch des Gremiums Protestmöglichkeiten thematisiert.

Auch die AG Protest setzt ihre Aktivitäten fort. Wir wollen unseren Protest wieder im Internetauftritt der GEW sichtbar machen und erarbeiten hierfür Material. Allen Gesamtkonferenzen schlagen wir einen gemeinsamen Antrag vor: »Für die zusätzlichen Präsenztage vor Ferienende wird von der Schulleitung und den Fachbereichsleitungen kein zentrales Programm festgelegt«.

Die AG Protest trifft sich wieder am *Donnerstag, den 19. März 2015* in der Ahornstraße. Ihr alle seid herzlich eingeladen. Kommt und tragt mit Euren Ideen zur weiteren Gestaltung der Protestmaßnahmen bei!

FOTO OBEN: MIKA-FOTOGRAFIE.DE; UNTEN: CH. V. POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Anne Schmidt

war Lehrerin an der Carl-von-Ossietzky-Gesamtschule in Kreuzberg und ist inzwischen pensioniert. Sie ist per Zufallspfeilwurf aus der Mitgliederdatei „erwählt" worden.

- *Was regt dich im Augenblick am meisten auf?*

Dass die Menschen immer alle Schuld auf die Schwächeren schieben, statt den wirklichen Betrügern in der Volkswirtschaft aufs „Dach" zu steigen und vor deren Schlössern und Villen ihre Vorwürfe zu skandieren. Statt wichtige Meldungen und Artikel zu lesen, klebt der „Normalbürger" sein Hirn mit banalen Artikeln, Shows, Spielen und Tweets zu.

- *Drei Begriffe, die dir spontan zur GEW einfallen?*

Wichtig, konservativ, alt

- *Was würdest du an deiner Tätigkeit am ehesten ändern?*

Nichts, denn ich fange gerade erst an, mir Wünsche zu erfüllen.

- *Was wünschst du dir von deiner Gewerkschaft?*

Mehr junge Leute zu aktivieren.

- *Was gefällt dir an deinem Beruf?*

Ich genieße die Früchte.

- *Welches politische Amt würdest du am liebsten einen Monat lang ausüben?*

SenatorIn für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Ich würde die Quote für Männer im Lehramtsberuf einführen und die Quote für Frauen bei SchulleiterInnenstellen.

Vielfalt als Chance

Fachtagung an der Kreuzberger Lenau-Grundschule

von Gökhan Akgün, Fachgruppe Schulsozialarbeit

Am 16. Januar 2015 fand in der Lenau Schule die Fachtagung »Vielfalt beAchten« statt. Die Veranstaltung wurde von der GEW Friedrichshain-Kreuzberg und von der GEW-Fachgruppe Schulsozialarbeit unterstützt. Im Fokus der Tagung stand der Gedanke, dass Vielfalt Gesellschaften und somit ebenfalls die Schulen, Kitas und Freizeiteinrichtungen prägt. Vielfalt als eine bedeutende Quelle für Erfahrungsreichtum zu verstehen, war der Ansatzpunkt der Tagung.

Das Thema Vielfalt wurde und wird häufig problemorientiert behandelt. Vielfalt ressourcen- und stärkenorientiert zu thematisieren, ohne Probleme und Herausforderungen auszublenden, war eine echte Herausforderung. Notwendig jedoch, damit die Gleichung Vielfalt = Schwierigkeiten nicht in den Köpfen entsteht oder Vielfalt nicht mit Schwierigkeiten in Verbindung gebracht wird. Inklusion steht nicht für barrierefreie Einrichtungen und Vielfalt steht eben nicht für Konflikte: Inklusion ist mehr. Vielfalt ist mehr.

Petra Wagner und Liselotte Martens haben durch ihre Vorträge besonders wertvolle Anregungen und Impulse gegeben. Beide Referentinnen haben aufgezeigt, welches Potenzial Vielfalt bietet und wie dieses Potenzial ignoriert wird. Besonders wichtig war der Hinweis, dass Vielfalt in Einrichtungen sichtbar und hörbar sein sollte.

Die vier Workshops der Tagung haben anschließend durch interdisziplinären Austausch und aktuellen fachlichen Inputs zu neuen Erkenntnissen und Ideen angeregt. Für die Veranstaltung wurden 100 TeilnehmerInnen eingeplant, innerhalb kürzester Zeit mussten wir wegen der großen Nachfrage auf 150 aufstocken. Eingeladen waren Eltern, ErzieherInnen, Lehrkräfte, SozialarbeiterInnen sowie VertreterInnen der Senats- und Bezirksverwaltung, der Vereine und Institutionen sowie alle Interessierten.

Fachtagung am 16. Januar 2015: Die GEW-Vorsitzende Doreen Siebernik spricht gerade, rechts neben ihr Gökhan Akgün und Christiane Kose, Leiterin der Außenstelle Kreuzberg-Friedrichshain. FOTO: GABRIELE SENFT/TRANSIT

Vom Bauernhof auf die Schulbank

Deutschunterricht in einem Bildungshaus in Rumänien

von Rotraut Bieg-Brentzel und Ulfert Krahé, Lehrkräfte im Ruhestand

Wieder einmal machen wir uns auf den Weg nach Rumänien. Schon 2012 waren wir hier und haben im Bildungshaus der Caritas in Sibiu/Hermannstadt vier Wochen Deutsch unterrichtet. Laslo Kastal, der Leiter des Bildungshauses, holt uns mit seinem Datschia vom Bahnhof ab. Zügig geht es über die Karpaten Richtung Osten.

Nach 160 km haben wir Gheorghen erreicht. Der ungarische Name dieser Stadt weist darauf hin, dass hier sowohl Ungarisch als auch Rumänisch Amtssprache ist.

Das Bildungshaus besteht aus zwei miteinander verbundenen Gebäuden, in denen sowohl die Lehrkräfte als auch ein Teil der Lernenden untergebracht sind. Außerdem gibt es eine Küche, einen Speisesaal, das Büro für das Leitungsteam und drei Unterrichtsräume. Auch eine kleine Kapelle ist vorhanden.

Das Bildungshaus St. Benedikt ist eine Einrichtung der Agro Caritas Transilvanien, die sich zum Ziel gesetzt hat, Landwirtschaft und Erwachsenenbildung zu fördern. In dem Bildungshaus werden junge Landwirte ausgebildet. Sie werden ein sechsmonatiges Praktikum in Deutschland oder der Schweiz machen. Dazu absolvieren sie acht Wochen einen Intensivkurs Deutsch im Bildungshaus und arbeiten einmal in der Woche in einem Musterbetrieb der Agro Caritas.

Wir müssen 20 Ungarisch sprechenden jungen Menschen zwischen 18 und 28 die Anfänge der deutschen Sprache beibringen. Keiner von uns kann Ungarisch und wir können froh sein, wenn der eine oder die andere der SchülerInnen rudimentäre Englischkenntnisse hat. Mit Eszter haben wir eine Ungarisch und Deutsch sprechende Assistentin vor Ort, die bei Übersetzungen hilft. Wir haben uns Zusatzmaterial erarbeitet: Lieder und Spiele, Lernkarten und Wissenswertes zum bäuerlichen Leben. Dabei steht das aktive Sprechen im Zentrum unseres Lehransatzes.

Die meisten der SchülerInnen haben keine Vorkenntnisse in Deutsch. Wir treffen auf sehr höfliche, interessierte, offene junge Menschen. Aber ihre Lernbereitschaft und ihr Leistungsvermögen sind sehr unterschiedlich. Das liegt an der zum Teil geringen Vorbildung und den umfangreichen Lerntagen im Bildungshaus. Nach unserem Unterricht geht es nämlich weiter mit Vorträgen und Stillarbeit bis in den frühen Abend. Einige müssen nach den anstrengenden Lerntagen zu Hause auf dem Bauernhof arbeiten. Die meisten wohnen allerdings im Bildungshaus und fahren nur am Wochenende nach Hause.

Für den Unterricht haben wir zwei unterschiedliche Schwerpunkte vorbereitet: Lieder mit Gitarrenbegleitung und intensives Sprachtraining. Singen macht den ungarischen Jugendlichen Spaß. Durch das gemeinsame Singen erlernen sie die Sprachmelodie. Um die SchülerInnen auf ihr Praktikum vorzubereiten, zeigen wir Filme über den Bauernhof. Trotz der nicht einfachen Lernbedingungen sind wir erstaunt, welche schnellen Fortschritte die SchülerInnen im Deutschen machen.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen für uns LehrerInnen sind erfreulich. Wir haben jeder ein möbliertes Zimmer mit Schreibtisch, Computeranschluss, Bad und Zentralheizung. Unser Klassenzimmer hat zwei Whiteboards, Overheadprojektor und einen Kassettenrekorder. Es gibt ein Lehrerzimmer mit vier Arbeitsplätzen, Drucker und Kopierer.

Die Freizeitgestaltung bietet viele Möglichkeiten. Das Bildungshaus stellt einen alten VW zur Verfügung, der allerdings nur für kürzere Fahrten geeignet ist. Die Highlights sind allerdings die Wochenenden. Wir haben mit dem Schulleiter eine herrliche Wanderung in der Nähe des Locu Rosu gemacht. Durch Gespräche mit dem Team des Bildungshauses, Besuche von Museen, lokalen Veranstaltungen und Ausflüge in die Umgebung erfahren wir nach und nach mehr über die Geschichte und die Menschen der Region.

2013 feierte das Bildungshaus sein 20jähriges Bestehen. Stolz berichtete man uns, dass in diesen 20 Jahren 2800 PraktikantInnen in dem Haus Deutsch gelernt haben. Und was ist aus diesen jungen Menschen geworden? Ein Teil hat sich in der Landwirtschaft angesiedelt, dieses allerdings eher als Nebentätigkeit, denn bei einer durchschnittlichen Größe von zwei Hektar kann man von dem Betrieb kaum eine Familie ernähren. Es sei denn, man kommt mit außergewöhnlichen Ideen zurück, wie jener junge Landwirt, der Zierkürbisse in Deutschland kennenlernte und diese auf seiner kleinen Fläche anbaut. Er konnte für dieses Produkt einen Markt aufbauen und so für sich eine Lebensgrundlage schaffen.

Viele PraktikantInnen kehren immer wieder nach Deutschland oder in die Schweiz zurück, entwickeln dort neue Fähigkeiten, sparen Geld und können damit eigene Unternehmen in Rumänien gründen. Andere werden in politischen Bereichen aktiv. So berichtete Herr Kastal von einem Praktikanten, der in einem kleinen Dorf Bürgermeistern geworden ist.

FOTOS: PRIVAT

Gender Gap in der Wissenschaft

Über die Ursachen und was dagegen getan werden kann

von Michael Frey, Mitglied im Vorstand der Abteilung Wissenschaft

Die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft sind nach wie vor asymmetrisch strukturiert. Das zeigt sich insbesondere in einem Phänomen, das in der bildungssoziologischen Diskussion als »leaky pipeline« bezeichnet wird: Wie in einer defekten Wasserleitung scheidet mit jeder Stufe der akademischen Karriereleiter ein Teil der Frauen aus. So haben Frauen im Studienjahr 2013 mit 49,8 Prozent fast die Hälfte der StudienanfängerInnen gestellt. Von den AbsolventInnen des gleichen Studienjahres sind sogar 50,8 Prozent Frauen. Bei den Hochschulprofessuren beträgt der Frauenanteil jedoch nur noch 21,3 Prozent. Der relativ hohe Frauenanteil am Beginn der akademischen Karriereleiter hält sich nicht von Stufe zu Stufe, sondern verringert sich bei der jeweils höheren Karrierestufe.

Im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf wird die Schere von Stufe zu Stufe größer zwischen den Frauen- und Männeranteilen. Zwar stieg der Frauenanteil an den Professuren seit 1990 kontinuierlich an und hat sich seitdem verdreifacht. Diese Steigerung erfolgte aber von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau. An der großen Kluft zwischen Frauen- und Männeranteilen bei den Professuren hat sie nichts ändern können.

Welche Erklärung gibt es für den Gender Gap?

Die Ursachen für den frühzeitigen Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem sind komplex. Standen zunächst vor allem individuelle Faktoren (beispielsweise das Qualifikationsniveau oder die Erwerbsorientierung von Frauen) im Vordergrund, richtet sich die Aufmerksamkeit in den letzten Jahren stärker auf strukturelle Faktoren. Mittlerweile besteht Konsens, dass individuelle, strukturelle und kulturelle Faktoren zusammenspielen und in enger Wechselwirkung miteinander stehen. So lässt sich der Frauenschwund vor allem in der wissenschaftlichen Nachwuchsphase auf die strukturellen Risiken, die mit der wissenschaftlichen Laufbahn verbunden sind, zurückführen: hoher räumlicher Mobilitätszwang, Befristungen über einen langen Zeitraum hinweg sowie die Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie.

Andere Erklärungsansätze rekurrieren stärker auf kulturelle Faktoren, wie die vor allem im deutschen Wissenschaftssystem historisch gewachsene Vorstellung, dass Wissenschaft als Lebensform zu begreifen sei, die die Hingabe der ganzen Person und das Ineinanderfließen von Arbeits- und Freizeit erfordere. Diese nach wie vor sehr wirkmächtige Vorstellung hat die charakteristische Geschlechterordnung zur Voraussetzung und stellt damit Frauen vor gänzlich andere, schwierige und existentielle Entscheidungen als ihre Kollegen. Dies zeigt sich im Alltag des Wissenschaftssystems etwa daran, dass Mutterschaft und Karriere noch immer ein Problem darstellt, während Vaterschaft und Karriere selbstverständlich sind. Dem entspricht, dass 62 Prozent der Professorinnen kinderlos sind, aber nur 34 Prozent der Professoren.

Ein weiterer Erklärungsfaktor ist in der starken Personenorientierung bei der Nachwuchsrekrutierung zu sehen. Da Männer die Führungspositionen in der Wissenschaft dominieren, haben sie die Entscheidungsmacht, die eigene soziale Gruppe der Männer bei der Stellenbesetzung zu bevorzugen. Zugespitzt lässt sich formulieren, dass nach wie vor Männerbünde und männliche Le-

GUT ZU WISSEN

- *Gender Gap*, wörtlich: »Geschlechter-Lücke«, bezeichnet ein vorhandenes Gefälle zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Besetzung von Positionen und/oder Verfügung über Ressourcen in einem spezifischen sozialen Feld. Sprachlich üblich geworden ist der Begriff mittlerweile im Zusammenhang mit der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern (= Gender Pay Gap).
- *Leaky Pipeline:* Der Begriff (wörtlich: undichte Rohrleitung) bezeichnet die geschlechtsspezifischen Verlustraten in wissenschaftlichen Laufbahnen.
- *Rush hour of life:* Der Ausdruck (abgeleitet von engl. rush hour, Hauptverkehrszeit) bezeichnet die Lebensphase vom Abschluss einer beruflichen Qualifizierung bis zur Lebensmitte (einschließlich einer möglichen Familiengründungsphase).
- *Mind the gap* (dt.: Achten Sie auf die Lücke) Die Ansage wird weltweit mit der London Underground in Verbindung gebracht. Die U-Bahn Berlin macht speziell entlang der Linie 2 im Zug auf Deutsch und auf Englisch die Ansage »Bitte beachten Sie beim Aussteigen die Lücke zwischen Zug und Bahnsteigkante! – Please mind the gap between platform and train!«

FOTO: PRIVAT

bensweisen das Wissenschaftssystem prägen.

Ansätze für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Um den Gender Gap in der Wissenschaft zu reduzieren, muss aus meiner Sicht in den folgenden vier Dimensionen angesetzt werden:

1. Eine Reform des wissenschaftlichen Karrieresystem: Wer eine Karriere in der Wissenschaft plant, muss räumlich hochmobil sein. Der Übergang von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten ist in der Regel mit dem Wechsel der Hochschule und damit auch des Lebensortes verbunden. Die Berufung auf eine Professur ist wegen des Hausberufungsverbots ebenfalls an einen Hochschulwechsel gebunden. Der Preis, der für eine wissenschaftliche Karriere zu zahlen ist, besteht in einer einseitigen Fixierung auf Wissenschaft. Für andere Lebensbereiche bleibt nur noch wenig Platz und Zeit. Aus diesem Grund werden AkademikerInnen, die auch noch andere Lebensorientierungen als ausschließlich Wissenschaft verfolgen, ab einem bestimmten Punkt ihrer Karriere mit dem Problem der Vereinbarkeit konfrontiert. Sind davon allgemein gesehen Frauen und Männer durchaus gleichermaßen betroffen, so zeigt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft stark geschlechterungleiche Auswirkungen: Familienaufgaben werden in erster Linie an Frauen verwiesen. Die Entscheidung für ein Kind hat deshalb für Akademikerinnen andere berufliche Konsequenzen als für Akademiker. Diese geschlechterdifferenten Auswirkungen ließen sich durch Flexibilisierung der Mobilitätsanforderungen, Lockerung des Hausberufungsverbots und alternative Karrieremöglichkeiten zur Professur abmildern.

2. Die Konzeption von Wissenschaft als Beruf: Wissenschaft als einen »normalen« Beruf zu verstehen – so lautet gebündelt die zentrale Forderung der GEW in ihrem wissenschaftspolitischen Programm und im »Templiner Manifest«. Im Unterschied zur Vorstellung von »Wissenschaft als Lebensform« zielt das Verständnis von »Wissenschaft als Beruf« auf planbare Karriereperspektiven, reguläre und existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse und soziale Absicherung. Dazu zählen auch die Anerkennung von Lebensbereichen und -anforderungen außerhalb der Wissenschaft sowie das Recht auf eine Balance von Arbeit und Leben. Dies setzt eine familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung sowie berufliche Perspektiven auch jenseits der Professur voraus. Dazu müssen ausreichend Stellen eingerichtet werden, auf denen mit unbefristeten Arbeitsverträgen Wissenschaft als Beruf in Forschung und Lehre ausgeübt werden kann.

3. Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Biografie: Berufliches Engagement verläuft im Allgemeinen nicht stetig, sondern variiert nach Lebensphasen. In jüngeren Jahren sind der berufliche Enthusiasmus und Ehrgeiz häufig ausgeprägter als im Alter. Gleiches gilt in der Familiengründungsphase sowie bei kritischen Lebensereignissen (beispielsweise Pflegebedürftigkeit der Eltern). Es sind vor allem diese außerberuflichen Lebensereignisse, die sich häufig negativ auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen auswirken. Die Ursachen dafür sind zum einen in der traditionellen ungleichen Arbeitsteilung der Geschlechter zu sehen. Kinderbetreuung und Angehörigenpflege gelten häufig noch immer als Frauenaufgaben. Die andere Ursache ist die strukturelle Unvereinbarkeit des Wissenschaftsberufs mit den Anforderungen aus anderen Lebensbereichen. Die »rush hour of life«, also die Lebensphase vom Abschluss der Qualifizierung bis zur Lebensmitte (einschließlich der Familiengründungsphase), stellt sich insbesondere in der Wissenschaft als äußerst kurz dar. Das Durchschnittsalter bei der Berufung auf eine Professur beträgt 41 Jahre. Dadurch werden vor allem Wissenschaftlerinnen vor das Dilemma »Karriere oder Familie« gestellt. Mittels einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die auf außerberufliche Anforderungen mit flexiblen Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodellen reagiert und auch eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung ermöglicht, ließen sich solche und andere Vereinbarkeitsdilemmata vermeiden. Zudem ist erforderlich, dass die bereits im derzeitigen Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehene familienpolitische Komponente bei der wissenschaftlichen Qualifizierung auch tatsächlich angewendet wird. Dies muss flankiert werden durch ausreichende Möglichkeiten zur qualifizierten Kinder- und Altenbetreuung.

4. Transparenz bei Nachwuchsrekrutierung und Berufung: Das Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur gleicht in den allermeisten Fällen einer »Black Box«. Die Mitglieder der Berufungskommissionen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und die Kriterien zur Auswahl und Platzierung der KandidatInnen bleiben oftmals unklar und vage oder gleich ganz geheim. Nicht selten kommen in den Berufungskommissionen taktische Winkelzüge und geheime Übereinkommen zum Zuge. In diesem Klima der Intransparenz und Abzirkelung kann sich die homosoziale Kooptation als Auswahlmechanismus bestens entfalten. Ein zentrales Kriterium für die hierbei wirkende soziale Ähnlichkeit ist das Geschlecht einer Person. Die in der Regel männlich dominierten Berufungskommissionen haben vor diesem Hintergrund die Tendenz, männliche Kandidaten zu bevorzugen. Das muss nicht bewusst oder in voller Absicht geschehen, sondern vollzieht sich häufig unbewusst und gewissermaßen hinter dem Rücken der Akteure nach dem allgemeinen Muster von sozialer Nähe und Distanz. Unter den gegebenen Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft benachteiligt dieses Muster strukturell Bewerberinnen in Berufungsverfahren. Die Benachteiligung von Bewerberinnen könnte durch ein stärker formalisiertes Berufungsverfahren mit standardisierten und transparenten Auswahlkriterien gemildert werden. Zentral ist dabei eine ganzheitliche und den Lebenskontext berücksichtigende Betrachtungsweise. Zeiten der Kinderbetreuung müssen dabei ebenso gewürdigt werden wie Auslandsaufenthalte und Publikationen.

Kämpfen wie Conan

Warum auch Männer zum Frauenkampftag gehen müssen

Echte« Männer gehen zum Frauenkampftag! Auch wenn das nicht jedem von uns Männern sofort einleuchtet. Schließlich sind ja eigentlich Männer diejenigen, die kämpfen (zumindest im Film »Conan der Barbar«). Frauen gehen stricken oder ins Theater (hofft Mann, während er »Conan der Barbar« guckt). Es gibt aber dennoch gute Gründe, wieso Männer (und vielleicht auch Conan) am 8. März 2015 zum Frauenkampftag auf die Straße gehen sollten.

Frau braucht Unterstützung!

Ein Grund leuchtet Mann sofort ein: wegen der vielen Weiber! Wenn sich zu viele Frauen versammeln, um für sexuelle Selbstbestimmung, für gleiches Geld für gleiche Arbeit, für ein freies Leben jenseits vom Patriarchat, muss Mann schließlich hingehen und bloß aufpassen, dass nix schiefgeht. Kämpfen ist ja schließlich das Männer-Ding schlechthin und Frauen brauchen da – wie bei vielen anderen Dingen auch – selbstverständlich Hilfe und männliche Unterstützung. Frauen sind doch so kopflastig. Zu viel Intelligenz (das weiß Mann) schadet der Manneskraft – ups, Kampfkraft – und da können Männer durch konzentriertes Dabeisein ein Gegengewicht bilden. Und was ist mit der Emanzipation? Keine Sorge, Männer, den Lauti schieben die Damen selbst. Da gibt es später keinen Muskelkater auf der Couch (beim Conan schauen).

Männer arbeiten auch in Frauenberufen!

Mann kann auch hingehen, weil manche Männer in Schule und Kita sogar in einem »Frauenberuf« arbeiten müssen, was ja voll unmännlich und obendrein noch mies bezahlt ist. Als echter Mann will man aber verdienen wie ein richtiger Mann, so wie Dieter Bohlen oder Arnold Schwarzenegger (echte Männer mit echtem Männergehalt) – nix da »Frauenarbeit«! Egal ob man Bäume als Förster fällt oder Kinder als Erzieher hütet, wenn's vom Mann richtig gemacht wird, dann ist es doch Männerarbeit und das heißt: Geld her! Dafür kämpft Mann auch schon mal zusammen mit den Frauen. Hauptsache Conan hängt fest im Sattel.

Kämpfen mit Köpfchen ist immer gut

Klar, Rechtspopulisten sind besonders bei uns Männern gerade hoch im Kurs. Schließlich vertreten diese extrem »männliche« Themen: Die Einschränkung des Abtreibungsrechts und das Verbot der »Pille danach«, denn wie soll sonst für Männernachschub gesorgt werden? Neue Gesetze braucht das Land, damit Frauen wieder weniger kämpfen, mehr am Herd stehen und wieder besser kochen. Außerdem wissen die, dass es Deutschland an »echten« Männern fehlt und wollen deshalb alles mehr sexuell-hetero und rassisch-homogen machen. An Weihnachten kann das schwule Türkenpärchen von oben aber dennoch gerne auf die Katze aufpassen und Conchita Wurst im Fernsehen lässt Mann gerade noch durchgehen. Ganz ohne Köpfchen geht kämpfen aber leider auch nicht (siehe oben). Das wissen 17.500 Rechtspopulisten scheinbar noch nicht, aber mancher Mann ahnt es schon und geht dann doch lieber zum Frauenkampftag. Vielleicht als Conan verkleidet, damit ihn niemand falsch versteht.

Gemeinsam gegen die Krise

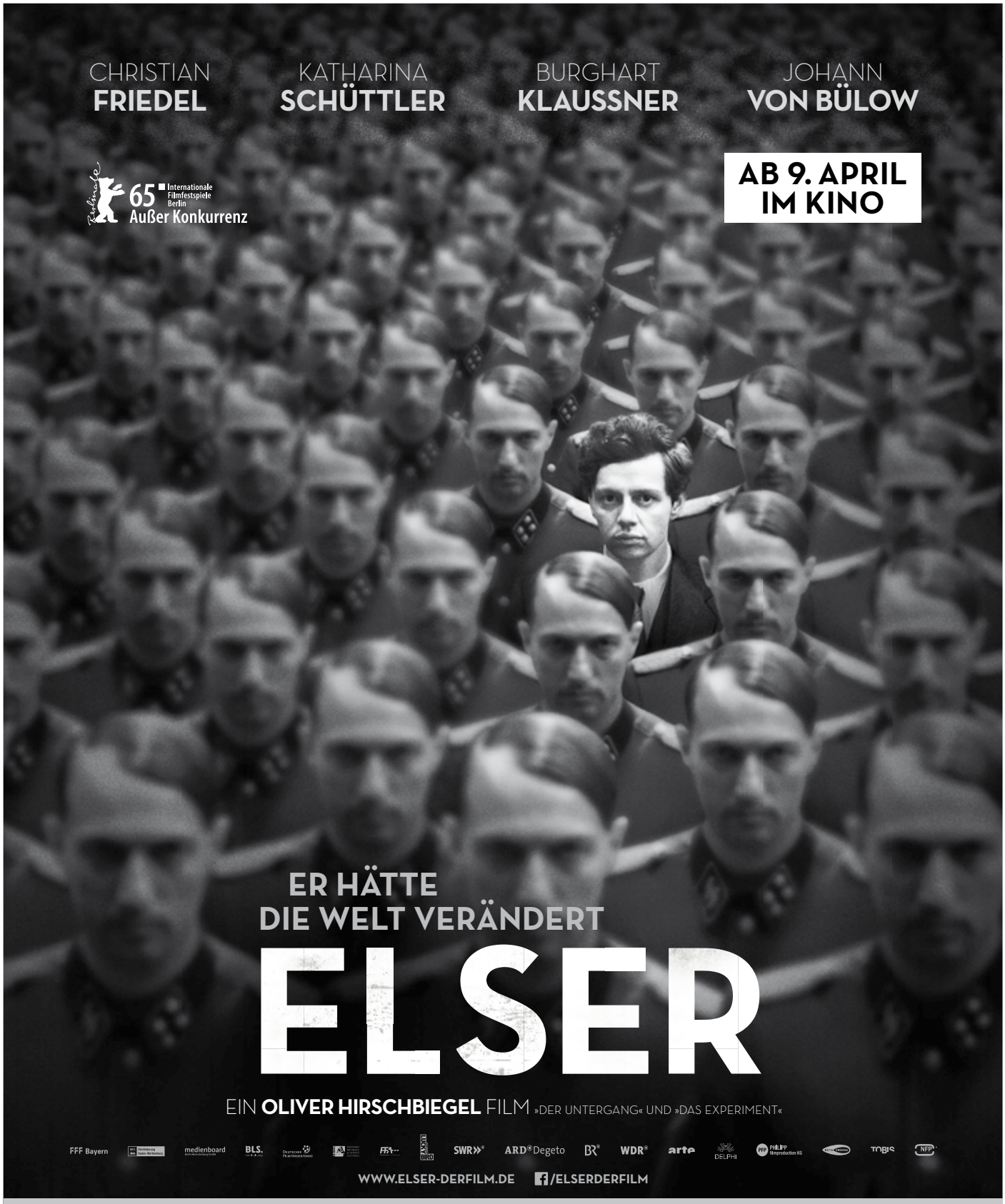
Mann kann hingehen, weil eine Frau zwar seit zehn Jahren Deutschland regiert, aber Armut und soziale Ungleichheit trotzdem weiter zunehmen. Seit Neuestem schwitzt Mann unter einer festen Decke von alternativloser Kürzungspolitik, repressiver Staatsgewalt, Konsens ohne Opposition, Mindestlöhne voller Löcher, fraglichen tarifgewerkschaftlichen Kompromissen und Freihandelsabkommen, die von Millionen abgelehnt und trotzdem von Sozialdemokraten weitergehandelt werden. Unter dieser Decke möchte Mann vielleicht nicht mehr schlafen oder nur noch mit offenen Fenstern. Hättet ihr Frauen mal lieber einen Mann zum Bundeskanzler gewählt, dann wäre das alles nicht passiert! Weil Mann aber nicht nachtragend ist, kann er gemeinsam mit den Frauen und den Sternchen nun dagegen kämpfen. Schließlich sind nicht nur Frauen von der Krise betroffen. Warte nicht bis Conan auf seinem Pferd vorbeigeritten kommt, um dir zu helfen!

Männer! So viele gute Gründe!

Mann geht aber auch zum Frauenkampftag, weil Mann mehr als nur ein hoch bezahlter Manager-Macho ist! Weil Mann nicht nur privilegiert auf der Couch sitzt, Chips frisst und Conan guckt! Weil auch Mann im Niedriglohnsektor arbeitet, oder in einem mies bezahlten sozialen Beruf! Weil auch Mann gerne Kontrolle über die eigene Sexualität hat und mit freiem Oberkörper durch die Steppe reitet (so wie Conan), ohne von Frauen belästigt oder vom täglichen Kämpfen abgehalten zu werden! Weil Mann auch richtig gut kochen kann oder weil Mann auch gerne mal im Baumarkt nachfragen möchte. Genauso wie eine Frau! Eben ein bisschen so wie Conan der Barbar.

Josef Hofman und Ryan Plocher,
zwei Machos der jungen GEW BERLIN

P. S.: Wer den Film »Conan der Barbar« nicht kennt, stelle sich einfach einen Film mit Arnold Schwarzenegger in der Hauptrolle vor.



Schulvorstellungen sind bereits vor Kinostart ab dem **23. März** in den **Startkinos** möglich.
Bitte wenden Sie sich an Ihr Wunschkino oder an Jana Kohlmann unter **J.Kohlmann@NFP.de**.
Wir sind Ihnen bei der Organisation einer Schulvorstellung in einem Startkino (siehe /ELSERDERFILM) gerne behilflich.

Schulmaterial stellen wir Ihnen kostenlos unter **www.Elser-derFilm.de** zur Verfügung.
FSK ab 12 Jahre | Altersempfehlung ab 14 Jahre

Szene aus dem Stück »Der geteilte Himmel« nach Christa Wolf mit Jule Böwe in der Schaubühne Berlin. FOTO: DOROTHEA TUCH

AUFFÜHRUNGEN KRITISCH GESEHEN

»Streit im Hof« bei **Hanswurst Nachfahren** beginnt schon bei den Erwachsenen: Spielerin und Spieler streiten zu Beginn, wer welchen Text zu sprechen hat, spielen dann aber harmonisch zusammen – ähnlich wie Grille mit ihrer Geige und Frosch mit seinem Saxophon Ratte und Huhn im Hof zum gemeinsamen Tanzen bringen. Eine Thematik des Alltags also: vom Verschiedensein, Schwierigkeiten überwinden und schließlich Spaß haben am gemeinsamen Tun! Auch bei verschiedenen Vorlieben kann man zusammen lustvoll etwas erleben (ab 3).

Dagmar Dörger

»Der geteilte Himmel«, ein Stück nach Christa Wolf von Armin Petras in der **Schaubühne**: ein schmales Spielpodest in der Mitte, das Publikum in zwei Hälften getrennt. Arbeitswelt wird gezeigt erst als Maloche (Ausstreuen von kleinen Glaskugeln auf dem Podest), dann als Slapstick-Nummer (Verhedderung in Presslufthämmern mit ihren Leitungen). Rita und Manfred, das Paar, das sich trennt: anrührend die Frau – er eher distanziert. Viele Filmprojektionen ringsum, aber wenige Informationen über Zeitverhältnisse. Möglich für Gruppen, die sich intensiv mit Christa Wolf oder der DDR beschäftigen (ab Sek II).

Der *»Kreidekreis«* im **Grips** (Klosterstraße), eine spannend-unterhaltsame Aufführung mit überraschender Besetzung (5 Grips-SchauspielerInnen, 6 Kinder), beginnt bereits ungewöhnlich mit Szenen im Foyer, wandelt sich überraschend zum Krankenhaus; erst dann steuert die Bearbeitung von Armin Petras auf die »Kreidekreis«-Geschichte zu: als Spiel im Spiel, das sich die kleinen Patienten ausgedacht haben. Das ist spannend, unterhaltsam, wird angereichert mit vielerlei weiteren szenischen Überraschungen; die »eigentliche« chinesische Kreidekreis-Geschichte aber wird zur Nebensache, ist auch nicht mehr ganz verständlich. Ein Stück also ohne Zentrum, ohne spezifische Aussage, ohne einen emotionalen Schwerpunkt – wenn nicht die Begegnung zwischen Kindern und SchauspielerInnen wäre. Ihr Zusammenspiel wird zum eigentlichen Inhalt der Aufführung. Die Kinder stehen zwar zunächst ordentlich in der Tim-Etchells-Habacht-Linie* (von 2007) und sprechen laut und schrill im Chor; dann aber beginnt ein wunderbares Zusammenspiel, bei dem das Verhältnis Kinder-Erwachsene verkehrt wird – die Kinder dirigieren, meist mit leichter Hand, das Theaterstück, das sie sich ausgedacht haben; die Erwachsenen folgen bereitwillig (und mit Lust!), verlassen ihre »Arzt«-Rollen und werfen sich in die spielerischen Aktionen hinein. Das hat improvisatorischen Charakter, streift immer wieder auch die Karikatur; der karge Text transportiert vor allem Aktionen – die aber werden mit wunderbarer Leichtigkeit und Vielfalt von allen Beteiligten realisiert (ab 11).

Hans-Wolfgang Nickel

* »Sie stehen in Reih und Glied nebeneinander. Nahezu vorbildlich aussehende Kinder, diszipliniert und folgsam. Sie sprechen gut verständlich und chorisch einen gelernten Text – über die volle Länge eines Theaterabends. Der britische Regisseur Tim Etchells, sonst mit der Performancegruppe Forced Entertainment bei Festivals in ganz Europa zu sehen, hat 2007 eine Produktion erarbeitet, in der 16 Kinder zwischen acht und 14 Jahren agieren. Diese Aufführung richtet sich nicht nur, aber vor allem an Erwachsene, denen der alltägliche Prozess der Erziehung aus der Kinderperspektive vorgeführt wird.« (Gekürzt nach Jan Deck in: Primavesi/Deck: Stop Teaching! 2014, S. 55) – eine Inszenierung, die zurzeit vielfach als Musterbeispielt gehypt wird.

FORTBILDUNG

Tagung für am Sport interessierte KollegInnen

Alljährlich im Frühjahr findet die Jahrestagung der Sportkommission beim Hauptvorstand statt, auf der sowohl aktuelle als auch grundlegende Fragen im Zusammenhang von (Schul-)Sport und Bildungspolitik erörtert und gewerkschaftliche Positionen beschlossen werden. Zur Jahrestagung 2015 laden wir alle interessierten Personen zur Teilnahme ein: *Freitag, 8. und Samstag 9. Mai 2015 in Göttingen*. Vorläufig stehen folgende Themen zur Beratung an: Sport im Ganztagsbetrieb / Was hat die GEW-(Sportkommission) mit einer deutschen Olympia-Bewerbung zu tun?/ Sport-/bildungspolitische Position der GEW/ Wie können Aktionen im Schulsport die GEW-Stiftung »Fair Childhood« unterstützen. Weitere Informationen und Anmeldung bei Norbert Baumann: norbert.baumann@gew-sportkommission.de

AKTIVITÄTEN

70 Jahre Frieden in Berlin

Im Bestand der AG Friedenserziehung und Friedenspolitik der GEW BERLIN befindet sich ein umfangreiches Medienangebot zum Ende des Zweiten Weltkrieges. Ein Verzeichnis der Medien ist unter www.gew-berlin.de einsehbar. Alle Medien sind über Joachim.Dillinger@web.de ausleihbar. Zum 70. Jahrestag des Kriegsendes/der Befreiung vom Faschismus hat die AG Frieden eine Reihe von Veranstaltungen vorbereitet:

• 11. März um 16.15 Uhr; Besuch des Deutsch-Russischen Museum in Berlin-Karlshorst, Zwieseler Str. 4. Anmeldung über ufischbach@gmx.de
• 20. März um 19 Uhr: Antikriegskonzert mit Heike Höning und Klaus Schäfer in der Medien-Galerie ver.di, Dudenstr. 10
• 4. April um 12 Uhr Beteiligung am Ostermarsch. Treffpunkt: Dorothea-Schlegel-Platz/S-Bhf. Friedrichstr.
• 15. April um 17 Uhr: Lesung Kriegskinder, Lore Kujawa liest und Detlef Mittag berichtet über seine Gespräche mit zehn Überlebenden für sein Buch »Kindheit und Jugend um 1945«, Medien-Galerie ver.di, Dudenstr. 10, U-Bhf. Platz der Luftbrücke.
Weitere Veranstaltungen in der nächsten blz.

Vivian Maier – Street Photographer
Vom 19. Februar bis 12. April 2015 sind im Willy-Brandt-Haus 120 Fotografien der erst jüngst und nach ihrem Tod entdeckten Fotos von Vivian Maier zu sehen: Maier verdiente ihren Lebensunterhalt 40 Jahre lang als Kindermädchen, doch ihre wirklich Passion war die Fotografie. In dem Dokumentarfilm »Finding Vivian Maier« wird versucht, das Leben dieser Fotografin zu ergründen. Das Willy-Brandt-Haus bietet im Rahmen der Ausstellung auch eine Veranstaltung für Schulklassen an. Unter dem Titel »Das Spiel mit der Identität« gibt es einen Workshop zu Vivian Maier. Anmeldung unter maren.ziese@freundeskreis-wbh.de. Weitere Informationen unter www.freundeskreis-wbh.de

Bundestreffen lesbischer Lehrerinnen
Vom 14. Mai bis 17. Mai 2015 findet das Bundestreffen lesbischer Lehrerinnen in der Akademie Waldschlösschen in Reinhausen bei Göttingen statt. Im Mittelpunkt stehen wieder schulpolitische und für lesbische Lehrerinnen relevante Themen. Daneben werden kreative, literarische und sportliche Programmpunkte stehen. Das Treffen bietet den Rahmen neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Netzwerke zu intensivieren. Alle noch aktiven oder nicht mehr aktiven Kolleginnen sind herzlich eingeladen. Informationen und Anmeldung unter: www.waldschloesschen.org

Greetings from Oman. Kultur – Natur – Gesellschaft
Bis zum 29. März 2015 läuft im Museum für Kommunikation Berlin die Ausstellung »Greetings from Oman«. Faszinierende Landschaften, eine Jahrtausende alte Geschichte – und philatelistische Schätze: Mit der Kabinettausstellung ist das Sultanat Oman zu Gast im Museum für Kommunikation Berlin. Dabei stellt sich der im Osten der Arabischen Halbinsel gelegene Staat nicht nur als kultur- und geschichtsträchtiges Urlaubsland vor, sondern beleuchtet mit der landeseigenen Post- und Briefmarkengeschichte auch eine eher unbekannte Facette. Neben zahlreichen bislang nie gezeigten Stücken der Oman-Philatelie werden landestypische Exponate wie der omanische Krummdolch, wertvoller Silberschmuck sowie weitere morgenländische Kunstgegenstände zu sehen sein – darunter auch das Modell einer Dhau, eines typisch omanischen Segelschiffes, das dem früheren Außenminister Joschka Fischer vom omanischen Botschafter überreicht wurde. Museum für Kommunikation Berlin, Leipziger Straße 16, 10117 Berlin-Mitte, www.mfk-berlin.de

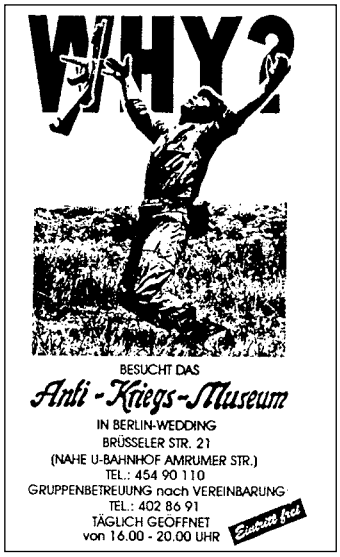
GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG

In folgenden Seminaren der GEW Berlin sind noch Plätze frei. Bitte schnell anmelden!
• Stimme: Sie haben gut reden! [15-S-1039] und [15-S-1059], 17.03. und 01.06.15
• Mein Auftritt als PädagogIn: Von der Fähigkeit, zu begeistern [15-S-1043], 08.05.15
• Medienbildung als Chance für Inklusion – Wie können wir das Potential der interaktiven Medien für pädagogische Leitideen der Heterogenität/Inklusion nutzen? [15-S-1044], 24.03.15
• »Hallo, ich bin schon da!« – Präsenztechniken [15-S-1056], 17.04.
• Gesund durchs Berufsleben – »Work-Life-Balance« [15-S-1060], 21.04.15
• Umgang mit Diskriminierung im pädagogischen Kontext (in Kita, Schule und Jugendeinrichtungen) [15-S-1067], 24.04.15
• »Weil Sie es sich wert sind…« [15-S-1075], 30.04.15
• »Krieg in Ixland! Wem gehört Bergistan?« Planspiele zur Friedensbildung [15-S-1088], 22.05.15
• Islam und Schule [15-S-1090], 27.05.15
• Vorurteilsbewusste Erziehung (Anti-Bias im Bildungskontext) [15-S-1096], 03.06.2105
Mehr Informationen und Anmeldungen unter E-Mail: info@gew-berlin.de, Tel. 030 / 21 99 93 0, Fax 030 / 21 99 93 50, www.gew-berlin.de/seminare

MATERIALIEN

Gute Weiterbildung braucht gute Rahmenbedingungen
Kaum ein Bereich des Bildungswesens ist in der Vergangenheit so stark dereguliert worden wie die öffentlich finanzierte Weiterbildung. Mit Blick auf die geplante Reform des Vergaberechts auf Bundesebene hat die GEW das »Schwarzbuch 3: Vergabe von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen« erarbeitet. Es illustriert die unzumutbaren Bedingungen, unter denen Lehrkräfte und Träger in Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung arbeiten, die die Bundesagentur für Arbeit vergibt. Das Schwarzbuch »Vergabe öffentlich finanzierter Aus- und Weiterbildung« steht zum kostenlosen Download bereit unter www.gew.de/Schwarzbuch_Vergabepraxis.html

Gewerkschaften und Mauerfall
Die friedliche Revolution von 1989 wäre ohne die Beschäftigten in Ostdeutschland anders verlaufen – oder gar nicht möglich gewesen. Detlev Brunner und Christian Hall beleuchten im 4. Band der Schriftenreihe zur Geschichte der Gewerkschaften, wie Beschäftigte und neu gegründete Gewerkschaften den Umbruch von 1989 mit getragen und gestaltet haben. »Ihr Wirken und die gewerkschaftlichen Neugründungen und Reformansätze waren unverzichtbare Voraussetzung« für die deutsche Einheit, so die Autoren. Gewerkschaftliche Zeitzeugen aus Ost und West kommen zu Wort, die Umbruch und Neuaufbau miterlebt haben. Die Gespräche entstanden im Rahmen eines Interviewprojekts, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und von der Johannes-Sassenbach-Gesellschaft gefördert wurde. Detlev Brunner, Christian Hall: Revolution, Umbruch, Neuaufbau. Erinnerungen gewerkschaftlicher ZeitzeugInnen der DDR. Schriftenreihe der Johannes-Sassenbach- Gesellschaft, Be.bra Wissenschaft, Berlin 2014, 144 Seiten, 19,95 Euro.



Bildungsmedien und Vermittlungswissen
»Die Digitalisierung durchdringt fast alle Bereiche des privaten, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens«, schreibt die Initiative D21 (2014) in ihrer Expertise zu »Medienbildung an deutschen Schulen«. Umso wichtiger ist es zu fragen, welche Auswirkungen der mediale Wandel auf Lehren und Lernen hat, ob und wie sich Wissen verändert, wenn es digital präsentiert und bearbeitet wird, und ob der Bildungsmedienmarkt insgesamt noch staatlich steuerbar ist angesichts der Flut an kostenfreien Bildungsmaterialien aus dem Internet. Heft 1/2015 der Zeitschrift »DDS – Die Deutsche Schule«, die von der GEW herausgegeben wird, setzt sich mit diesen Fragen auseinander und bietet aktuelle Forschungsbefunde zur schulischen (Medien-)Bildung. Die DDS kann sowohl online – auch einzelne Artikel – als auch gedruckt bezogen werden. Abstracts zu den Beiträgen sowie Bestellmöglichkeiten finden Sie unter: www.dds-home.de

Nachhaltige Entwicklung in verschiedenen Berufsfeldern
Mit einem Sammelband stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Ergebnisse von sechs innovativen Modellversuchen zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) vor. Die neue BIBB-Publikation beschreibt den aktuellen Diskussionsstand und zeigt Perspektiven für die Zukunft auf. So konnten Qualifikationsanforderungen und Weiterbildungsbedarf – etwa für das Handwerk – identifiziert und

analysiert, Curricula entwickelt sowie Lernmodule für den Ausbildungsprozess formuliert werden. Bundesweit agierende Netzwerke sind entstanden. Weitere Informationen zu in den Modellversuchen entstandenen Produkten und Materialien unter www.bibb.de/de/4936.php Der BIBB-Sammelband »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche 2010-2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke«, ISBN 978-3-7639-1169-1, kann für 29,90 Euro beim wbv-Verlag bestellt werden über www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7453

Wir sind da! Juden in Deutschland nach 1945
In sechs Teilen erzählt diese preisgekrönte Dokumentarreihe, wie es nach dem Kriegsende zu neuem jüdischem Leben in Deutschland kam. Aus der Sicht der sogenannten zweiten Generation – der Autor Richard Chaim Schneider, als Kind ungarischer Holocaust-Überlebender und der Produzent Janusch Kozminski als Kind polnischer Holocaust-Überlebender, wurden beide in Deutschland geboren – versucht sich die Dokumentation dem Thema »von innen«, aus dem Blickwinkel jüdischen Denkens und Fühlens zu nähern. Was nach Auschwitz niemand für möglich gehalten hatte, geschah: JüdInnen ließen sich erneut in Deutschland nieder oder kamen bewusst zurück und beteiligten sich am Aufbau beider deutscher Staaten. Der Film umfasst sechs Episoden mit je 25 Minuten Spieldauer: Neuanfang?/ Wiedergutmachung?/ Vergangenheitsbewältigung? / Im besseren Deutschland?/ Deutschland wohin?/ Normalität? Bestellung unter www.filmsortiment.de

SONSTIGES

Referendarin (Anfängerin) sucht dringend didaktisch-methodische Literatur für Unterricht in der Grundschule (Jül 1-3, JÜL 4-6). Angebote bitte an dodenthal@web.de

INTERNET

Themen auf dem Bildungsserver Berlin-Brandenburg
• START-Stipendien für Jugendliche mit Migrationshintergrund: Das START-Programm unterstützt StipendiatInnen bis zum Abitur materiell und ideell. Die materielle Förderung umfasst monatlich 100 Euro Bildungsgeld, einen Laptop und Drucker sowie bei Bedarf weitere finanzielle Unterstützung. Infos unter *www.start-stiftung.de/stipendium/bildungsprogramm/in-den-bundeslaendern/start-in-berlin.html*

• Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014: Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sieht das Duale System vor großen Herausforderungen. Im Jahr 2014 hat sich der Negativtrend der vergangenen drei Jahre auf dem Ausbildungsmarkt fortgesetzt. Sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage sind gesunken. Infos unter: *www.bibb.de/ausbildungsmarkt2014*

• Azubis haben erneut deutlich mehr im Portemonnaie: Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind im Jahr 2014 zum dritten Mal in Folge kräftig gestiegen. 802 Euro brutto im Monat verdienten die Auszubildenden durchschnittlich in Westdeutschland. Das ist ein Plus gegenüber dem Vorjahr um 4,6 Prozent: *www.bibb.de/de/23679.php*

www.holocaust-unterrichtsmaterialien.de Das Pädagogische Zentrum des Fritz-Bauer-Instituts und das Jüdische Museum Frankfurt haben ein neues Web-Portal zur pädagogischen Auseinandersetzung mit dem Holocaust entwickelt. Das Web-Portal enthält Texte und Fotos zur Verfolgung jüdischer Deutscher und zur Ermordung der europäischen JüdInnen in den Jahren 1933-1945. Das Portal bietet SchülerInnen ab Klasse 9 Materialien für eine Auseinandersetzung mit dem Holocaust, der Verfolgung jüdischer Deutscher und der Ermordung der europäischen JüdInnen in den Jahren 1933-1945. Anschaulich erzählte Texte und Fotos ermöglichen persönliche Zugänge zu vielfältigen Aspekten. Es werden insbesondere Texte präsentiert, in denen damals jugendliche Personen über Situationen ihres Lebens erzählen, in denen sich die Verfolgung spiegelt.

www.surfer-haben-rechte.de Umfassendes Portal der Verbraucherzentrale Bundesverband über Rechte und Pflichten von InternetnutzerInnen.

www.werbung.pinkstinks.de Mit einer Online-Kampagne fordert die Initiative »Pink stinks« Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) auf, gegen sexistische Werbung vorzugehen. Ziel ist es, das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb zu erweitern. Als diskriminierende Werbung sollen etwa Fotos oder Werbeszenen gelten, in denen weibliche Körper oder Körperteile ohne Produktbezug als Blickfang eingesetzt werden. Unterstützt wird die Aktion von den DGB-Frauen. Die Initiative setzt sich seit einigen Jahren für ein kritisches Medienbewusstsein ein.

CARTOONS FÜR LEHRERINNEN

Renate Alf, deren Cartoons auch schon in der *blz* abgedruckt waren, hat eine fabelhafte Sammlung ihrer Cartoons rund um Schule, SchülerInnen, Eltern und natürlich LehrerInnen veröffentlicht. Von »Die Klasse 8 B beantragt ein Sabbatjahr« bis »Meine Mama ist auch Deutschlehrerin!« kann man sich und andere und manche Schule wiedererkennen. Treffsicher, aber nicht böse zeichnet Alf ihre Charaktere, wobei allerdings SchülerInnnen oft besser wegkommen als Lehrkräfte und Lehrerinnen oft besser als Lehrer. Lachen soll ja gesund sein. Dieses Büchlein ist also auch für die Gesundheitsvorsorge geeignet. Leider übernimmt die Krankenkasse noch nicht die Kosten, die 9,95 Euro für das Buch muss man deshalb selbst tragen. *KW*

Renate Alf, Cartoons für LehrerInnen, Lappan Verlag Oldenburg 2015

Hans-Jürgen Werner

6. Januar 1950 – 1. Februar 2015

Unser Kollege, Weggefährte und Freund
ist nach langer, schwerer Krankheit gestorben.
Wir trauern um ihn.

Hans-Jürgen war Gesamtschullehrer, dann stellvertretender Schulleiter an einer Hauptschule und später Fachbereichsleiter an zwei Weddinger Gesamtschulen, der Ernst-Reuter- und der Willy-Brandt-Oberschule. In den achtziger und neunziger Jahren war er lange Vorsitzender des damaligen GEW-Bezirks Wedding, Mitglied im Personalrat Lehrer und Erzieher Wedding und Mitglied des Präsidiums der LVV (heute LDV), dem höchsten Gremium der GEW Berlin. Er setzte sich stets für die Rechte und Interessen der Beschäftigten in den Schulen ein, darüber hinaus engagierte er sich in der »Liga für Menschenrechte«.

Wir denken an Hans-Jürgen und werden
ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Für seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter aus dem Altbezirk Wedding
Klaus Schroeder

ANZEIGEN

Institut für Gruppendynamik
Supervisionsgruppen
für Lehrerinnen und Lehrer
Andrea Riedel, Lehrerin, Supervisorin (DGG)
Kantstr. 120/121, 10625 Berlin
☎ 313 28 93 e-mail: DAPBerlin@aol.com

THE COMMUNICATION ACADEMY BERLIN
Vielfalt als Ressource & Vielfalt als Chance
Fortbildungen 2015
• Friedens- und Konfliktforschung: Global Competence – eine Lösung?
• Interkulturelle Kommunikationskompetenz
• Theatermethoden für Sprech- und Stimmtraining
• Improvisation u. Singen – Impulse f. d. Stimmarbeit
• Rhetorik, Stimm- und Sprechtraining
• Ressource Lampenfieber
Dr. Karin Iqbal Bhatti / Frank Morawski, M. A.
Kalkreuthstr. 10, 10777 Berlin, Tel. 030-23 63 91 77
www.communication-academy.org

Beamtendarlehen ab 10.000 € - 120.000 €
Extra günstig vom Spezialisten
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen günstig bis 120%
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 35 Jahren.

Deutschlands günstiger Autokredit
3,14% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 36 bis 120 Monate
Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 30.000 €, Lfz. 36 Monate, 3,14% eff. Jahreszins, fester Sollzins 3,10% p.a., Rate 874,- €, Gesamtkosten 31.454,90 €
www.Autokredit.center

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Fax: (0621) 178180-25
Info@AK-Finanz,de
www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker
Äußerst günstige Darlehen z.B. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 3,89%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 544,73 €, eff. Jahreszins 3,96%, Bruttobetrag 45.757,09 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.

KLASSEnREISEN

Super-Auswahl an Zielen in ganz Europa – zum Beispiel:

Toscana, 8 Tage, Halbpension, Ausflüge ...	ab EUR 235,-
Spanien, 8 Tage, Halbpension, Ausflüge ...	ab EUR 220,-
Oder Österreich...Holland...Frankreich...Kroatien...Deutschland	
Städtereisen: Berlin, München, Hamburg, Köln, Dresden, Weimar, Freiburg	
Amsterdam, Brüssel, Paris, London, Straßburg, Wien, Krakau, Rom, Prag...	

Günstige Flugreisen in viele europäische Metropolen...
Tel. 030/3030836
KLASSE REISEN GmbH • www.klasse-reisen.com • mail@klasse-reisen.com

Von hier an ... ... geht es aufwärts!
Klinik am Leisberg BADEN-BADEN
Ein wunderschönes Ambiente in einer besonderen Stadt ist der Rahmen für unser erfolgreiches Therapieangebot in freundlicher Atmosphäre. Hier werden Sie sich wohlfühlen und gesund werden!
Indikationen:
Depression, Angst- und Paniksyndrom, Belastungsreaktionen, Schlafstörungen, Essstörungen, Zwänge, Erschöpfungssyndrom („Burn-out"), Schmerzen
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe
Privatklinik für psychologische Medizin. Akutaufnahme möglich, wir beraten Sie gern!
Gunzenbachstraße 8 · 76530 Baden-Baden · Telefon 07221 / 39 39 3-0
Fax 07221/39 39 3-50 · www.leisberg-klinik.de · info@leisberg-klinik.de

Besorgen Sie sich jetzt Blütenbuttons!
Ideal für Feiern wie Frühlings- und Sommerfeste in Schule oder Kita.
Die schönsten Buttons machen Sie jetzt selbst!
Nur bei uns erhältlich!
Wir verkaufen und verleihen auch Maschinen, Material und Zubehör.
Mehr Infos unter:
www.graph-druckula.de
Mail: info@graph-druckula.de

Graph Druckula GmbH · Gneisenaustraße 2a · 10961 Berlin · Fon (030) 694 016 20 · Fax 694 016 25

Extra Buch
VIELSEITIG UND MIT REDUZIERTEN PREISEN
z.B. zu Geschichte, Politik, Literatur, Kunst, Sprachen, Lernhilfen...
Mehringdamm 66
10961 Berlin
030/789 51 797
Mo-Fr 10-20 Uhr
Sa 10-18 Uhr
extrabuch@t-online.de

MODERNE KOMFORT FERNREISEBUSSE
von 8 – 74 Sitzplätzen mit Aircondition, Video, Küche, WC, Tel., Skikorb, Fahrradanhänger
Ihr Partner mit über 20 Jahren Erfahrung, erfahrenes und geschultes Fahrpersonal mit zertifiziertem Sicherheitstraining.
PRIMA KLIMA REISEN
www.primaklima.de
Tel. 030-68 40 98-40 · Fax -20 · pkr-bus@bln.de

RAD- UND WANDERREISEN IN GROSSBRITANNIEN
Cornwall (Coastal Path) · Cotswolds · Kanalinseln
www.sisu-aktivreisen.de

LockeToursBerlin
Abruzzen im Herzen der Natur ab 645 EUR
Natürliche Emotionen auch für Familien
Baltische Länder per Rad ab 1295 EUR
Korsika GR20 Wanderung ab 1280 EUR
Flüge und Fähren – weltweit und preiswert!
www.locketours.de
Lefevrestr. 21 Tel. (0 30)) 8 52 30 30
12161 Berlin e-Mail: info@locketours.de

DAS ORIGINAL: SCHULFAHRT.DE

BUSART-TOURS GmbH
/...das bestgelaunte Bus- und Reiseteam!
Busvermietung: Tel. +49/30/303083-0
Albrechtstr. 138–140 • 12099 Berlin
Fax: +49/30/30 30 83-55
www.busart-tours.de
info@busart-tours.de

Ulrich K. Clemens:
GEWALT GEGEN DEN KLASSENLEHRER
Eine Doku-Fiktion aus dem sozialen Brennpunkt
Für 6 Euro (SK-Preis) inklusive Versand online zu bestellen über:
klassenlehrer.uc@gmx.net

09. MRZ	18.00 Uhr	**MV der FG ISS**	Raum 32
11. MRZ	19.00 Uhr	**FG Kinder-, Jugendhilfe, Sozialarbeit**	Raum 34
16. MRZ	09.00 Uhr	**Fachtag »Bonusprogramm«**	Alle Räume
19. MRZ	18.00 Uhr	**Kita AG**	Raum 33
24. MRZ	09.00 Uhr	**Klausur AG BiFi**	Raum 300
	19.00 Uhr	**Abteilung Berufsbildende Schulen**	Raum 33
26. MRZ	16.30 Uhr	**AG Jugendliteratur**	Raum 47
	18.30 Uhr	**Abteilung Wissenschaft**	Raum 33
08. APR.	19.00 Uhr	**FG Kinder-, Jugendhilfe, Sozialarbeit**	Raum 34
14. APR	16.30 Uhr	**AG Gesundheit**	Raum 33
15. APR	17.00 Uhr	**AG Frieden**	Raum 47

MITMACHEN IN DER GEW-SAMBAGRUPPE

Neugierige oder Erfahrene sind herzlich willkommen: Jeden Donnerstag von 16.30 bis 18 Uhr probt die GEW-Sambagruppe im GROOVE, Fidicinstraße 3. Kontakt: samba@gew-berlin.de

GRAFIK: PRO ASYL

AG FRIEDEN LÄDT EIN

11. März 2015 von 16.15 bis 18 Uhr: Besuch mit Führung im Deutsch-Russischen Museum in Berlin/Karlshorst am Mittwoch. Gäste sind willkommen, allerdings wegen begrenzter Anzahl nur nach Anmeldung bei Barbara Majd Amin: bamamin@t-online.de. Adresse: Zwieselerstr. 4 (Bus 296 oder S3 Karlshorst, dann 15 Minuten Fußweg).

20. März 2015 um 19 Uhr: Krieg kommt nicht aus einer schwarzen Wolke. Lieder und Texte von Brecht, Eisler, Tucholsky, Kästner und anderen. Heike Höning: Gesang, Gitarre. Klaus Schäfer: Klavier. In der MedienGalerie, Dudenstr. 10, 10965 Berlin.

ÜBERGANG VON DER SEKUNDARSCHULE ZUM OSZ

Am 9. März 2015 um 18 Uhr veranstaltet die Fachgruppe ISS/Gemeinschaftsschule in den Räumen des GEW-Hauses eine Mitgliederversammlung zum Thema »Übergang von der Sekundarschule zum OSZ« mit folgenden Referenten: Anja Lesche, Koordinatorin der Schullaufbahnberatung (Ernst-Litfaß-Schule): Vorstellung der Übergangsmöglichkeiten und konkreter Unterrichtsmaterialien. Michael Stelte, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft: Vorstellung des Elektronischen Anmelde- und Leitsystems.

BONUS FÜR BRENNPUNKTSCHULEN

Einladung zur Fachtagung »Rettet das Bonusprogramm die Brennpunktschulen?« Eine Veranstaltung der AG Schulen im sozialen Brennpunkt der GEW BERLIN. **Am 16. März 2015 von 9 bis 16 Uhr.** Programm und Anmeldung unter www.gew-berlin.de/4426_fachtagbonusprogramm.php

FIT FOR THE JOB

Informationsveranstaltung für junge ErzieherInnen über Gehalt, Arbeitsvertrag und mehr am **19. März 2015 um 14.30 Uhr** im GEW-Haus.