

Unverlangt eingesandte Besprechungsexemplare und Beiträge werden nicht zurückgeschickt. Die Redaktion behält sich bei allen Beiträgen Kürzungen vor. Beiträge möglichst auf Diskette oder per e-mail einsenden. Die in der blz veröffentlichten Artikel sind keine verbands-offiziellen Mitteilungen, sofern sie nicht als solche gekennzeichnet sind.

LeserInnenbriefe Großpietsch, Januar-blz 0214

Vor 20-25 Jahren hat Jens Großpietsch mit Unterstützung der GEW »seine« Schule reformmäßig gut aufgestellt. Ich nahm als Kollege und GEW-Mitglied (in den 80-er Jahren Vorsitzender des Bezirks Kreuzberg) an der Fortbildung in Moabit teil und konnte einige gute Ideen in Kreuzberg einbringen. Gleichzeitig war mir das aber alles nicht neu. Meine ehemalige Carl-von-Ossietzky-Oberschule in Kreuzberg war 1979 die erste mit dem Konzept Team-Kleingruppen-Modell in Berlin, importiert aus Göttingen und Hannover. Warum jetzt so fetzige Leserbriefe für Jens Großpietsch? Wer seit Jahren öffentlich über die Medien seine Sicht der Bildung ausposaunt (die blz gibt es nicht am Kiosk), darf sich nicht über eine kleine Personalnotiz in der blz ärgern. Sowas haben Ilse Schaad, Erhard Laube, Wolfgang Harnischfeger, Boris Fahlbusch immer »weggesteckt«. Befremdlich ist für mich, dass die drei Leserbriefschreiberinnen (alle nach eigenem Bekunden nicht GEW-Mitglieder) uns als Sekte bezeichnen, bin seit 1975 Mitglied und so einige Gläschen Sekt haben wir als damals junge KollegInnen gemeinsam getrunken. Warum soviel Verteidigung für Jens Großpietsch? Es geht um andere Dinge, verehrte LeserbriefschreiberInnen, die Geburtenrate in Berlin ist weiterhin rückläufig, trotz der steigenden Bevölkerungszahl, jede Schule oder Kita kämpft da mit sich, die jetzt nach großem medialen Hype gut dastehende Rütlschule in Neukölln ist nur ein Beispiel. Bewundernswert ist für mich die blz-Redaktion: ein Zeichen für Toleranz und Meinungsvielfalt wurde gesetzt, danke dafür. *Fridolin Tietge*

Schulsozialarbeit in Berlin, Januar-blz 0214

Schule ist ein Räderwerk, das geölt werden muss – das suggeriert das Titelbild der blz vom Januar 2014. Schulsozialarbeit ist dieses Schmieröl. Ist dies auch die Auffassung der GEW BERLIN? Oder stellt das Bild eine ironische Kritik der

Realität dar? Jedenfalls ist diese Vorstellung von Schulsozialarbeit in Schulen und Schulverwaltungen stark verbreitet. Schulsozialarbeit wurde in Berlin Anfang der 70er Jahre an Ganztags Gesamtschulen als »Außerunterrichtlicher Bereich« eingeführt und ich wurde als Hochschullehrer auf die neu geschaffene Stelle »Schulsozialisation und Schulsozialarbeit« an der damaligen FHSS berufen. Mit dem Kerngeschäft der Schule, dem Unterricht, sollte Schulsozialarbeit nichts zu tun haben, sie war »außerunterrichtlich« und hauptsächlich für den Ganztagsbetrieb geschaffen worden. Schulsozialarbeit wurde in der Praxis benötigt, wenn SchülerInnen im Unterricht nicht »funktionierten«, eben als Schmieröl im Räderwerk. Es gab aber SozialpädagogInnen und Lehrkräfte, die der Meinung waren, dass Sozialpädagogik und Sozialarbeit mit ihren Prinzipien und Methoden einen Beitrag zur pädagogischen Entwicklung der Gesamtschule leisten kann und nicht nur Hilfsdienst für schulunangepasste SchülerInnen sein sollte. Sie gründeten die Berliner Initiative für eine Sozialpädagogische Schule e.V. (BISS), die eine anspruchsvolle Konzeption für die Berliner Schulsozialpädagogik entwickelte. Leider waren weder die Senatsschulverwaltung, seinerzeit zuständig Oberschulrat W. Seiring, noch die Schulen bereit, diese Konzeption zu realisieren. BISS musste schließlich aufgeben. Die Konzeption erscheint heute so aktuell wie damals. Die Artikel von Klaus Will und Erik Nowarra in der blz vom Januar 2014 zeigen, dass sich die Situation der Schulsozialarbeit in 40 Jahren nicht wesentlich geändert hat; im Gegenteil, mit der Einführung der Integrierten Sekundarschule wurde Schulsozialarbeit zum outgesourcten Zusatzdienst ohne Einfluss auf die Schulpädagogik. BISS und andere KritikerInnen der traditionellen Unterrichtspädagogik haben allerdings mit dem Produktiven Lernen eine Bildungsalternative geschaffen, die inzwischen von allen Seiten anerkannt und an den Integrierten Sekundarschulen in Berlin und in anderen Bundesländern verbreitet ist (www.iple.de). *Prof. Dr. Jens Schneider*

Leute Notiz Clara Fischlein, Januar-blz 0214

Die Redaktion der blz lässt doch wirklich keine Gelegenheit aus, den LehrerInnen an Gymnasien einen diffamieren-

den Seitenhieb zu verpassen. Und wenn es gerade keine aktuellen Ereignisse gibt, die dazu dienlich sind, übernimmt man eben die unreflektierten Äußerungen einer Schülerin, die Probleme mit dieser Schulform hatte. Es mag ja sein, dass das Mädchen diese Erfahrung gemacht hat, aber ich wehre mich entschieden dagegen, dass sich die Methoden der GymnasialkollegInnen auf 45-Minuten-Monologe beschränken. Außerdem: Wenn diese Schulform so schlecht ist, warum wollen dann eigentlich fast alle aktuellen BewerberInnen bei den Zentralen Bewerberverfahren an einem Gymnasium arbeiten und nicht an einer ISS? Viele sehen eben, dass die »Schulreformen« und die damit verbundenen Fusionen von Haupt- und Realschulen nicht so ideal funktionieren, wie sie vielleicht gedacht waren – jedenfalls nicht unter den herrschenden Bedingungen. Und die Gymnasien müssen ihre Ziele bei ständig zunehmender Heterogenität in 12 Jahren ohne äußere Leistungsdifferenzierung in E- und G-Kursen mit durchschnittlich 30 SchülerInnen ohne ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen innerhalb von zwölf Jahren stemmen. Das ist das Thema – nicht die Befindlichkeiten einer einzelnen Schülerin! *Susanne Held*

ÜBRIGENS

Nun ist er weg, der Andreas. Unser Quasi-Chefredakteur. Leider haben wir (so ist der diskrete Charme der Redaktion) versäumt, ihm zum Abschied herzlich zu danken und uns fest geschworen, ihm bei der nächsten Schlusskonferenz ein dickes Lob auszusprechen. In seiner nochmaligen Anwesenheit, hoffentlich!

Ob seine erstmalige Abwesenheit daran Schuld ist, dass wir für diese Nummer zu wenig Stoff für 36 Seiten hatten? Wahrscheinlich waren nur die uns unbekannteren AutorInnen über die Weihnachtszeit zu sehr mit anderen (angenehmeren?) Dingen beschäftigt, als Artikel abzuschreiben. Trotzdem ist dies das erste Mal seit sehr langer Zeit, dass uns das passiert.

Erfreulich für uns alle ist, dass sich ein weiteres zukünftiges Redaktionsmitglied angekündigt hat. Zwar erst für März (oder April), dafür ist es aber weiblich (also eigentlich ja »sie«) und jung (unter fünfzig Jahre). *FS*

Redaktionsschluss blz 3-4/2014: 24. Februar 2014
Redaktionsschluss blz 5/2014: 28. März 2014



Mit Betriebsrat läuft es besser

Wer wählt gewinnt

von Andreas Kraft, Vorstandsbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit

Alle vier Jahre werden Betriebsräte gewählt. In diesem Jahr ist es wieder soweit, zwischen dem 1. März und dem 31. Mai stehen in vielen Betrieben die Wahlen an. In der heutigen Arbeitswelt werden die Interessen der abhängig Beschäftigten mehr und mehr hinten an gestellt, Priorität haben Wertschöpfung, Profit, und Rentabilität. Die Zahlen bestimmen das Bewusstsein. Das ist nicht nur in Unternehmen der freien Wirtschaft so, auch bei den freien Trägern und den Wohlfahrtsverbänden herrschen mittlerweile die gleichen Zustände.

Trotz der zahlreichen Probleme gibt es bei vielen freien Trägern keine Betriebsräte. Oft ist zu hören: »Ach, wir brauchen keinen Betriebsrat, wir regeln das schon selber. Schließlich kennen wir unseren Chef schon ewig – bei uns ist es wie in einer Familie.« Oder: »Einen Betriebsrat können wir uns nicht leisten, der ist zu teuer und außerdem darf ich dann die Arbeit für die Kollegen des Betriebsrats mitmachen.« Viele Arbeitgeber unterstützen diese Pseudoargumente, um eine Antistimmung gegen Betriebsräte zu erzeugen und um Betriebsratswah-

len zu verhindern. Und das, obwohl Studien belegen, dass Unternehmen mit Betriebsräten in der Regel erfolgreiche Unternehmen sind. Gerade in Zeiten der Krise sind Betriebsräte wichtige Garanten für die Rechte der Kollegen. Ein Betriebsrat hat aber auch immer das Wohl des Unternehmens im Auge, was gerade in Zeiten von Krisen für Stabilität gesorgt hat.

Erfolgreich mit Betriebsrat

Bei den freien Trägern gibt es einige starke Betriebsräte, zum Beispiel bei der *Lebenshilfe gGmbH* (LH), die vielfältige Dienstleistungen für Menschen mit einer geistigen Behinderung anbietet. Die LH beschäftigt zurzeit über 1000 KollegInnen, von denen viele gewerkschaftlich organisiert sind. Der LH Betriebsrat hat sehr dazu beigetragen, dass die LH seit 2012 einen Tarifvertrag hat. Die KollegInnen der LH wissen, was sie an ihrem Betriebsrat haben und deshalb ist die Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen hoch. In der LH konnte ein Streik erfolgreich durchgeführt werden, weil der Organisationsgrad hoch ist und die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft gut funktioniert. An der monatlichen Betriebsräterunde der GEW BERLIN nehmen regelmäßig über 25 Betriebsräte freier Träger der Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit teil, die sich auch erfolgreich für ihre KollegInnen einsetzen und Mitglieder der GEW sind. Diese Beispiele sollten KollegInnen in Betrieben ohne Betriebsrat Mut machen, einen eigenen Betriebsrat zu gründen.

Die Gewerkschaften haben die Vertretung der Arbeitnehmer durch Betriebsräte durchgesetzt, damit sie mitbestimmen können. Dieses Recht wurde hart erkämpft. Der Gesetzgeber hat 2001 das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geändert, um unter anderem Betriebsratswahlen zu erleichtern. Es war also erklärter Wille des Gesetzgebers, dass möglichst viele Betriebsräte gewählt werden. Deshalb ist es kaum zu verstehen, dass es in vielen Betrieben immer noch keinen Betriebsrat gibt. Die Ursachen, keinen Betriebsrat zu wählen, sind sehr vielfältig und reichen von Angst vor Repressalien und Arbeitsplatzverlust bis hin zu fehlendem Engagement der Betroffenen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass es in der Arbeitswelt nicht automatisch demokratisch, gerecht und menschenwürdig zugeht und viele Geschäftsführer es doch nicht so gut meinen mit »ihren« Beschäftigten.

Wächter der Rechte

Wenn ein Betriebsrat gewählt wurde, muss er entsprechend den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes vom Arbeitgeber bei organisatorischen, wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten beteiligt werden. Beispiele sind etwa Kurzarbeit, Betriebsurlaub, Kündigungen und so-

gar bei Betriebseinschränkungen oder Stilllegungen. Der Betriebsrat kann Kündigungen widersprechen und bei der Kurzarbeit oder beim Zwangsurlaub ein Wörtchen mitreden. Er kann diese sogar ablehnen oder aber Forderungen stellen. Er hat die Einhaltung der Gesetze zu überwachen. Bei Massenentlassungen muss der Betriebsrat ebenso beteiligt werden wie bei Fusionen und Spaltungen. Müssen Arbeitsplätze abgebaut werden, geht dies nicht am Betriebsrat vorbei. Gerade in sogenannten Krisenzeiten ist es daher überlebenswichtig, einen Betriebsrat zu haben. Nicht jedem jammernden Arbeitgeber geht es wirklich schlecht. Gerade in der Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit segeln manche Geschäftsführungen unter falscher Flagge und reduzieren ohne Not Belegschaft und Löhne. Nur der Betriebsrat kann alle Informationen verlangen, um die wirkliche wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu überprüfen. Der Belegschaft wird die Geschäftsführung oder der Vorstand wohl eher nicht die Bilanzen vorlegen, oder?

Selbst wenn der Betrieb ganz stillgelegt wird, hat der Betriebsrat mitzubestimmen und kann einen Sozialplan verlangen. Ohne Betriebsrat gibt es keinen Sozialplan und damit auch keine verbindliche Abfindung ohne Klage. Und auch in der Insolvenz kann der Betriebsrat noch viel für die Belegschaft tun, damit der Arbeitgeber sich nicht aus seiner Verantwortung stiehlt.

Viele Unternehmen versuchen durch Serien von Vier-Augen-Gesprächen ältere Mitarbeiter oder sogenannte leistungsgeminderte Arbeitnehmer, loszuwerden. Zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber können Arbeitnehmer keinen Anwalt hinzuziehen, aber ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens, sodass sie dann einen Zeugen haben. Ein Gespräch im Beisein eines kompetenten Betriebsrats läuft ganz anders ab, dies zeigt sich immer wieder.

Der Betriebsrat bestimmt mit bei Versetzungen, auch bei Strafversetzungen und anderen Sanktionen. Nur mit einem Betriebsrat sind dem freien Schalten und Walten des Arbeitgebers Grenzen gesetzt.

Der Betriebsrat hat in verschiedenen Bereichen gleichberechtigt mitzubestimmen, zum Beispiel bei Regeln zu Zielvereinbarungen und Krankengesprächen, Rauch- und Alkoholverbot, Parkplatzordnung oder Radio- und TV-Nutzung während der WM, die ja auch in diesem Jahr ansteht.

Betriebsratsmitglieder dürfen weder benachteiligt noch begünstigt werden. Betriebsratsmitglieder können den Mund aufmachen und Forderungen stellen, ohne Angst vor Retourkutschen haben zu müssen, denn das Gesetz stellt sie unter einen besonderen Kündigungsschutz. Ihre Entlassung ist nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats oder Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht zulässig. Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung, als Betriebsratsmit-



Andreas Kraft

FOTO: TRANSIT/POLENTZ

- ▶ glied muss man also keine Angst haben, seine Freizeit opfern zu müssen. Sicherlich erfordert eine kompetente Betriebsratsarbeit ein umfangreiche Kenntnisse diverser Gesetze und Bestimmungen. Und weil noch kein Meister vom Himmel gefallen ist, haben Betriebsratsmitglieder einen gesetzlichen Anspruch auf alle Fortbildungen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Wählen, wie geht das?

Es gibt also viele gute Gründe einen Betriebsrat zu wählen. Zuerst braucht man KandidatInnen, die selbst wahlberechtigt sein müssen und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören. Nach Paragraf 15 Absatz 2 BetrVG muss außerdem das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus drei oder mehr Betriebsratsmitgliedern besteht. Der Betriebsrat sollte sich zudem möglichst aus ArbeitnehmerInnen der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeit-

den verschiedenen Listen. Die Wahlberechtigten können nur eine Stimme für eine der Wahlvorschlagslisten abgeben. Die Reihenfolge der Kandidaten auf den Listen bestimmt die Liste selbst und damit auch die Reihenfolge, in der die Bewerber in den Betriebsrat einziehen. Voraussetzungen für eine wirksame Kandidatur ist die Unterstützung der Listen durch sogenannte Stützunterschriften auf dem Wahlvorschlag. Das Gesetz gibt für einen wirksamen Vorschlag ein bestimmtes Mindestquorum von Unterstützern vor. Damit der Betriebsrat trotz beruflicher oder sonstiger Veränderungen seiner Mitglieder die Amtszeit von vier Jahren überdauern kann, ist es sinnvoll, mehr als doppelt so viele KandidatInnen auf der Liste zu haben, wie Betriebsratsplätze zu besetzen sind. Zur Wahl des Betriebsrats können auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge einreichen.

Keine Wahl ohne Wahlvorstand

Um Betriebsratswahlen durchführen zu können, braucht man außer den KandidatInnen auch einen Wahlvorstand. Dieser besteht mindestens aus drei Mitgliedern, ein Mitglied muss zum/zur Vorsitzenden bestimmt werden. Die Zahl kann erhöht werden, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. JedeR wahlberechtigte ArbeitnehmerIn kann zum Wahlvorstandsmitglied bestellt werden. Der/Die Betreffende braucht nicht wählbar zu sein. Dem Wahlvorstand können auch Mitglieder eines noch amtierenden Betriebsrats, der die Bestellung des Wahlvorstands vorzunehmen hat, angehören. Ebenso ist es möglich, dass Bewerber für den zu wählenden Betriebsrat zugleich Wahlvorstandsmitglieder sind. Ist der Wahlvorstand bestellt, tritt er unverzüglich zusammen, damit die Vorbereitungen für die Wahl anlaufen können. Die Beratungen und Entscheidungen des Wahlvorstands müssen in Sitzungen erfolgen. Da die Durchführung einer ordnungsgemäßen Betriebsratswahl ein sehr komplexer Vorgang ist, ist es dringend anzuraten, dass der Wahlvorstand geschult wird. Schulungen bieten die Gewerkschaften, so auch die GEW, und freie Institute an. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen.

Also nur Mut und ab in den Wahlvorstand. Mitglieder des Wahlvorstandes sind im Übrigen auch gesetzlich geschützt, somit kann sie keiner einfach vor die Tür setzen. Hat der Wahlvorstand alles richtig gemacht und der neue Betriebsrat ist gewählt, dann können sich alle KollegInnen nur beglückwünschen, denn dann haben sie weiter oder endlich eine Interessenvertretung, die ihnen beisteht.

Auf zur Wahl

Die Durchführung von Betriebsratswahlen und die Betriebsratsarbeit sind sicherlich nicht einfach.



Vorbereitung der Betriebsratswahl FOTO: KAY HERSCHELMANN

nehmer zusammensetzen. Dadurch wird eine gute Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft und der Austausch innerhalb des Betriebsrats erleichtert. Alle ArbeitnehmerInnen im Betrieb können KandidatInnen, die die Voraussetzungen erfüllen, vorschlagen, also einen Wahlvorschlag (Persönlichkeitswahl) machen, beziehungsweise eine Wahlvorschlagsliste beim Wahlvorstand einreichen. Wird keine Vorschlagsliste eingereicht, was meistens nur in kleineren Betrieben vorkommt, werden die KandidatInnen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Die Wahl wird als Mehrheitswahl durchgeführt, das heißt, jeder Arbeitnehmer hat so viele Stimmen wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Werden mehrere Wahlvorschläge eingereicht, spricht man von Listenwahl. Die Wähler können dann nicht mehr zwischen den einzelnen Kandidaten wählen, sondern nur noch zwischen

FRAGEN ZUM BETRIEBSRAT

Der Betriebsrat hat viele Rechte und kann die Arbeitsbedingungen für die KollegInnen wesentlich verbessern. Zum Beispiel, wenn es um betriebliche Arbeitszeit und Überstunden, um die Fort- und Weiterbildung oder um Zulagen, Prämien und Boni geht. Er setzt sich dafür ein, dass ArbeitnehmerInnen nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Eine Kündigung ist ohne seine Anhörung nicht wirksam. Wenn der Betrieb umstrukturiert oder Personal abgebaut werden soll, handelt der Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan aus, um Nachteile für die Betroffenen auszugleichen. Ganz allgemein wacht er darüber, dass Tarifverträge und Gesetze, zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, eingehalten werden. Natürlich stärkt er auch einzelnen Beschäftigten bei Konflikten mit dem Vorgesetzten den Rücken.

WORIN UNTERSCHIEDEN SICH EIN BETRIEBSRAT UND EINE NICHT AUF GESETZLICHER GRUNDLAGE GEBILDETE »FREIE MITARBEITERVERTRETUNG«?

Ein Betriebsrat hat im Betriebsverfassungsgesetz genau definierte Rechte, die er notfalls auch vor dem Arbeitsgericht durchsetzen kann. In Fragen, in denen er mitbestimmungsberechtigt ist, kann er sich auf ein Verfahren zur Streitschlichtung verlassen, wenn er den Konflikt mit dem Arbeitgeber nicht in Verhandlungen lösen kann. Auch persönlich sind die Mitglieder des Betriebsrats vor Repressalien geschützt, sodass sie sich ohne Angst für ihre KollegInnen einsetzen können. Für eine nicht auf gesetzlicher Grundlage (Betriebsrat, Personalrat, kirchliche Mitarbeitervertretungen) gebildete »freie Mitarbeitervertretung« gilt all das nicht. Sie ist lediglich ein informelles Gremium ohne verbrieft Aufgaben und Rechte.

MUSS DIE BELEGSCHAFT DARÜBER ABSTIMMEN, OB SIE EINEN BETRIEBSRAT WÄHLEN WILL?

Nein! Das Gesetz besagt, dass in jedem Betrieb mit mindestens fünf Beschäftigten ein Betriebsrat gewählt wird, wenn noch einige wenige andere Voraussetzungen erfüllt sind. Die Interessenvertretung sollte die Regel sein und nicht die

Ausnahme. Wenn sich KandidatInnen finden, kann gewählt werden, auch wenn eine Mehrheit in der Belegschaft zunächst noch nicht überzeugt ist. Auf der Betriebsversammlung für die Wahl des Wahlvorstandes muss jedoch die Mehrheit der anwesenden ArbeitnehmerInnen den Wahlvorstand wählen. Schlägt die Wahl des Wahlvorstandes fehl, können die Gewerkschaft oder drei wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen beim Arbeitsgericht die Einsetzung des Wahlvorstandes beantragen.

WAS IST, WENN DER ARBEITGEBER EINE BETRIEBSRATSWAHL VERHINDERN WILL ODER DIE INITIATOREN UNTER DRUCK SETZT?

Das Gesetz sagt eindeutig, dass niemand – insbesondere nicht der Arbeitgeber – eine Betriebsratswahl behindern darf. Ein solcher Versuch kann sogar strafrechtlich verfolgt werden. Der Wahlvorstand kann vor dem Arbeitsgericht gegen eine Behinderung der Wahl vorgehen, bei Eile auch im Wege der einstweiligen Verfügung. Die InitiatorInnen der Wahl, der Wahlvorstand, und die KandidatInnen sind auch individuell vor Repressalien geschützt, vor allem vor einer ungerechtfertigten Kündigung. Sollte der Chef es trotzdem versuchen, was immer mal wieder vorkommt, ist es am Besten, sich so schnell wie möglich mit der Gewerkschaft in Verbindung zu setzen, die für den Betrieb zuständig ist. Insbesondere, wenn man Druck von Arbeitgeberseite befürchtet, aber nicht nur dann, spricht vieles dafür, bereits im Vorfeld der Gründung eines Betriebsrates Kontakt zur zuständigen Gewerkschaft aufzunehmen.

Die GEW BERLIN bietet Schulungen für Wahlvorstände an. Informationen dazu sind auf unsere Homepage www.gew-berlin.de unter der Rubrik Seminare oder gleich direkt unter www.gew-berlin.de/537.php zu finden. Die GEW BERLIN bietet auch Wahlbroschüren zur Durchführung von Betriebsratswahlen an. Diese können heruntergeladen oder in der Geschäftsstelle der GEW Berlin in gebundener Form abgeholt werden.

Zusammengestellt von Andreas Kraft, Text DGB

Weitere allgemeine Informationen sind auf der Homepage der GEW (Bund) unter www.gew.de/Betriebsratswahlen_2014.html zu finden.

Aber nur keine Bange, niemand muss damit alleine fertig werden. Es gibt starke Gewerkschaften, die die Kollegen bei der Wahl oder auch bei der Gründung eines Betriebsrats unterstützen. Die GEW hält Betriebsräten den Rücken frei durch kompetente Beratung, Information und Qualifizierung, damit das Unternehmen Betriebsratswahl gut gelingen kann. Betriebsrat zu sein ist sicherlich manchmal anstrengend und belastend, aber auf der anderen

Seite ist es nie langweilig und man kann den Betrieb mit gestalten. Eine nicht ganz uninteressante Aufgabe. Viele Betriebsräte werden das bestätigen. Unterstützt die Neugründung von Betriebsräten, und wenn ihr schon einen habt, dann geht wählen, denn wer wählt gewinnt. ■

Frage: Hält der Senat es für notwendig, die Lehrer-/innenausstattung auf 105 % pro Schule zu erhöhen, um Lehrkräfte kurz- und langfristig zu entlasten?

Antwort: Der Senat stattet die Berliner Schulen so mit Lehrkräften aus, dass dem Lehrkräftebedarf ein Lehrkräftebestand in gleicher Höhe entgegensteht... Dieses System wird seit einigen Jahren mit guter Akzeptanz angewandt und hat sich aus der Sicht des Senats bewährt.

Im August teilte die Senatsbildungsverwaltung mit, dass die Zahl der langfristig erkrankten Lehrkräfte um 19 Prozent zurückgegangen sei. Die Berichterstattung in den Medien verdeutlichte, dass die Lehrkräfte nicht gesundet sind, sondern schneller in den Ruhestand versetzt wurden. Der statistisch belegte Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der zunehmenden Wahrnehmlich-

keit einer schweren Erkrankung wurde gänzlich außer Acht gelassen.

Das neue Schuljahr begann; alle warteten nun auf die Bekanntgabe der angekündigten Maßnahmen und die Diskussion im Parlament. Schließlich war ja seit April bekannt: »Die Änderung der Arbeitszeitverordnung und der Erholungsurlaubsverordnung wird veranlasst. Nirgendwo war aber zu finden, wann das geschehen soll. Stattdessen wird eine neue Vorgehensweise an den Tag gelegt: Jetzt werden Regelungen erst verkündet und dann beschlossen:

Mit Schreiben vom 20. November 2013 teilte der Leiter der Abteilung I, Siegfried Arnz, den Schulleitungen mit, wie die Verwaltung sich die Umsetzung der Bekanntmachung vom April vorstellt. Die Inhalte widersprechen der geltenden Rechtslage, die Gremienbeteiligung wurde zunächst »vergessen«. Statt mehr Klar-

heit in der Sache trat mehr Ungewissheit hinsichtlich der individuellen und organisatorischen Auswirkungen zutage.

Die Atlantic & Pacific Tea Company musste 2010 Insolvenz anmelden. Der Ankündigung von Scheeres im April folgte bis zum Jahresbeginn 2014 keine Vorlage an das Parlament. Am 31. Dezember 2013 schloss sich der Jahresvorhang, und alle Fragen zum Thema Lebensarbeitszeitkonten für Lehrkräfte blieben offen. Mal sehen, welche Erkenntnisse der Rückblick auf 2014 erbringen wird...

Zur Bewertung der aufgeführten Maßnahmen und ihrer Umsetzung rege ich an, jeden Absatz in diesem Beitrag mit einem »A« für Attraktiv oder mit einem »P« für Preiswert zu bewerten. Wenn sich dabei eine Mehrzahl von »A«-Bewertungen ergibt, bitte ich um persönliche Kontaktaufnahme. ■

Jung sein im Land der Vielfalt

Berliner Landestreffen der Courage-Schulen

von Sanem Kleff, Leiterin der Bundeskoordination Schule ohne Rassismus

Am 3. Dezember 2013 trafen sich rund 300 Aktive aus den 55 Berliner Courage-Schulen beim Berliner Landestreffen. Der ganztägige Erfahrungsaustausch fand als Fachtagung unter dem Motto »Jung sein im Land der Vielfalt« statt und bildete die Abschlussveranstaltung des dreijährigen Modellprojekts »Islam und Ich« der Bundeskoordination von Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. »Ihr seid heute hier zusammengekommen, um allen Ideologien der Ungleichwertigkeit euer mutiges und nachhaltiges Engagement für die Menschenrechte entgegen zu setzen. Damit seid ihr Vorbild für andere Schulen«, begrüßte Sanem Kleff, Leiterin des Netzwerks der Courage-Schulen und der Landeskoordination, die TeilnehmerInnen aller Altersstufen und Schulformen.

Auch die Integrationsbeauftragte des Bezirks Tempelhof-Schöneberg, Gabriele Gün Tank, hieß das bunte Publikum im Schöneberger Rathaus herzlich willkommen.

Seit vielen Jahren findet das Landestreffen in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten und im Rahmen der Cross-Culture-Veranstaltungen statt. Gün Tank erinnerte daran, dass am 1. Dezember 1955 die Afro-Amerikanerin Rosa Parks nicht für einen weißen Fahrgast ihren Sitzplatz im Bus räumen wollte. Die Folge war der Montgomery-Busboykott – ein Meilenstein in der Entwicklung der schwarzen Bürgerrechtsbewegung. »Demokratie heißt auch mal ›Stopp« zu sagen«, so Gün Tank. Die Courage-Schulen nehmen dieses Motto beim Wort, indem sie sich gegen Rassismus und andere Formen von Diskriminierung einsetzen. Ihr Ziel: ein Klimawechsel in den Schulen.

Auf dem Landestreffen wurde die breite Palette der Themen und Methoden des Courage-Netzwerks in zwanzig Workshops präsentiert. Neben Seminaren zu aktuellen Themenfeldern wie Antiziganismus, Rechtsextremismus, Anti-

semitismus, Islamismus, Homophobie oder Mobbing an Schulen gab es kreative Workshops zu Theater, DJing und Rap. Die PädagogInnen diskutierten in einem Werkstattgespräch »Islam – Islamismus – Islamfeindlichkeit« die Ergebnisse des Modellprojekts.

Zahlreiche Kooperationspartner der Landeskoordination präsentierten ihre aktuellen Angebote auf dem »Markt der Möglichkeiten« – darunter der Flüchtlingsrat, die RAA, die Friedrich-Ebert-Stiftung, Engagement Global und der Humanistische Verband.

Nachdem die TeilnehmerInnen im Plenum ihre Ergebnisse aus den Workshops präsentiert hatten, versprachen alle bald wieder zusammenzukommen – spätestens zum nächsten Aktiventreffen im Frühjahr 2014. Das Landestreffen wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, SeniorInnen, Frauen und Jugend und dem Berliner Landesprogramm gegen Rechtsextremismus. ■



FOTO: PRIVAT

Keine 1 vor dem Komma

Offener Brief an die Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft Sandra Scheeres

vom Kollegium der Otto-Hahn-Schule, Neukölln

Sieht man jetzt im nebeligen Neuköllner November besonders gebeugte Gestalten daher schlurfen, kann es sich dabei nur um LehrerInnen unserer Schule, der Otto-Hahn-Schule, handeln. Uns wurde nämlich ganz unerwartet eröffnet, dass wir mit unserem Abiturdurchschnitt an vorletzter Stelle im Ranking der Berliner Schulen agieren. Haben wir bisher doch vermutet, an der Spitze zu stehen.

Zunächst einmal sind wir dankbar für diese Rückmeldung: In einer Statistikvorlesung für AnfängerInnen würde die Idee, ein Ranking von so heterogenen Gruppen mit solch signifikanten Unterschieden in den Durchschnittsnoten (eventuell würden hier noch mehr Nachkommastellen die Übersicht verbessern) durchzuführen mit einem sofortigen Aufstieg ins Masterstudium belohnt. Es kann nur an uns LehrerInnen liegen, dass SchülerInnen wie die unseren, die zum Beispiel an der Beethoven-Schule eine 1 vor dem Komma erreichen würden, bei uns nur mit 2,9 abschneiden. Kommen doch unsere SchülerInnen aus bildungsnahen, intakten Familien – wie es in Nord-Neukölln Standard ist –, gut vorgebildet, fleißig, friedfertig und voller Wissensdurst in die siebten Klassen. Dies können Ihnen die Neuköllner GrundschullehrerInnen sicher bestätigen: Man braucht nach dem Besuch einer Nord-Neuköllner Grundschule den Vergleich mit einem grundständigen Gymnasium nicht zu scheuen.

Auch wenn Sie, verehrte Frau Senatorin, Ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und uns trösten: »Die Bildungsverwaltung wies ausdrücklich darauf hin, dass die Ergebnisse der Abiturprüfung »nicht das einzige Qualitätsmerkmal einer Schule darstellen.« (Tagesspiegel vom 18. Oktober 2013), wissen wir doch: Mea culpa, mea maxima culpa! Da Sie uns mit dieser Veröffentlichung sicher nicht schaden wollen, haben wir Vorschläge entwickelt – natürlich kostenneutral – wie

unsere Position verbessert werden kann:

- Wir stimmen Ihnen zu, dass wir mehr Fortbildung brauchen. Allerdings sind die drei Tage am Ende der Sommerferien zu wenig. Wir sollten überlegen, noch mehr Tage von den viel zu langen Ferien dazu zu nutzen. (zum Beispiel die ganze erste und letzte Ferienwoche)
- Das Geld dazu könnten die angestellten LehrerInnen mit einem Verzicht auf die außertarifliche Zulage (und natürlich auch einem sofortigen Streikende) und die beamteten LehrerInnen mit einem Verzicht auf die ‚Bögertage‘ aufbringen. Eventuell findet sich ein älterer Fortbildner mit DDR-Erfahrung. Die Wirtschaft dort hat bekannterweise sehr erfolgreich mit Bestenlisten (Straße der Besten) und Selbstverpflichtungen gearbeitet.

Rankings sind wichtig: die zehn beliebtesten Tierfilme, die zwanzig widerlichsten Nudelgerichte ...

tet. Ansonsten wären wir auch für eine Evaluation durch junge, dynamische Coaches mit BWL-Erfahrung dankbar.

- Eine weitere Einsparung ergäbe sich, indem endlich nach Leistung bezahlt würde. Entsprechend der bisherigen LehrerInnenbeurteilungsmaßstäbe (von A – E), sollten wir nach dem Rankingergebnis in die E-(wie Esel)gruppe eingestuft werden und unser Gehalt gehört entsprechend gekürzt. Wer dennoch auf dem alten Niveau bleiben will oder muss, sollte seine Stundenanzahl (die 26 Stunden bisher sind wirklich nicht viel) erhöhen.

- Wir führen eine Selbstverpflichtung ein: Jede Oberstufenlehrkraft verpflichtet sich, den Notendurchschnitt seiner Kurse um eine bestimmte Planvorgabe zu verbessern. Sollte er der Verpflichtung nicht nachkommen, wird die Zahl der unbezahlten Vertretungsstunden erhöht.

- Unsere Schulleitung trägt natürlich auch mit Verantwortung an der Misere. Sie sollte zu ihrer Verantwortung stehen und nur noch grau in grau gekleidet auftreten. Eventuell könnte man die Sitzordnung bei Schul- und FachleiterInnersitzungen dem Ranking entsprechend gestalten.

- Von Besseren lernen heißt Siegen lernen: Die OberstufenlehrerInnen der E-(wie Esels)klassen werden an die Spitzenschulen versetzt und entsprechend die dortigen LehrerInnen zu uns. Auf freiwilliger Basis hat dieser Austausch erstaunlicherweise nie funktioniert. Zwar versucht ein Teil der GymnasiallehrerInnen mit allen Mitteln an Brennpunktschulen zu kommen und auch der Sturm der BewerberInnen bei den Castings ist übermächtig, aber offensichtlich bleiben wir schlechten LehrerInnen lieber unter uns und kleben an unseren begehrten Sitzen.

Wir freuen uns schon darauf, dass im nächsten Jahr nicht nur ein Ranking bezüglich der Abiturdurchschnitte, sondern auch der MSA-Ergebnisse veröffentlicht werden sollen: Wir erwarten, uns dann ganz an der Spitze zu finden. Sie können unsere Bemühungen auch dadurch unterstützen, dass Sie noch mehr Rankings veröffentlichen. So bieten sich zum Beispiel die allseits beliebten VERA-Tests an. Ein Blick in die Fernsehzeitung zeigt, wie wichtig solche Rankings sind (die 10 beliebtesten Tierfilme, die 20 widerlichsten Nudelgerichte etcetera).

Wir waren hilflos – jetzt sind wir Ihnen dankbar: Sie haben uns gezeigt, Integration heißt nicht qualitätslose Gleichmacherei. Endlich wissen SchülerInnen, Eltern und zukünftige ArbeitgeberInnen, dass es höher- und höchstwertige Bildungsabschlüsse gibt. Sie haben uns den Spiegel vorgehalten und unsere Bemühungen um eine sozial ausgeglichene SchülerInnenschaft durch die Veröffentlichung unterstützt. ■

Supernanny und Blitzableiter Schulsekretärin gesucht!

Sie langweilen sich zwischen Aktenordnern und Verwaltungskram? Sie lieben Überraschungen, Unwägbarkeiten und Hektik? Kommen Sie an unsere Sekundarschule im Herzen Berlins! Über 1.000 liebenswerte Menschen erwarten Sie! Ihr Büro ist klein und gemütlich. Im gediegenen Mobiliar der 50er Jahre werden Sie sich wohlfühlen. Sie kommen in engen Kontakt mit Leuten, die in Ihrem Rücken nach Formularen, Schülerakten und Büromaterial suchen. Bei Ihnen landen die Mühsamen und Beladenen, die Verletzten und Geschundenen, die Zeternden und die Tratschenden. An Ihrer Schaltstelle sammelt sich alles: private Versandhauspakete, die sich Kolleginnen aus praktischen Gründen in die Schule bestellen, Prospekte, Listen, Abrechnungen, Abmahnungen, Atteste, ratlose Handwerker, Klagen über Lehrerinnen*), Klagen über Schülerinnen, Klagen über den Schulleiter und die Schulrätin. Beschwerden darüber, dass Sie nicht immer gleich ans Telefon springen und nicht jeden Wunsch sofort erfüllen.

Sie haben gute Nerven und Humor. Ein leiser Hang zum Masochismus wäre ebenfalls vorteilhaft. Es stört Sie nicht, dass Sie für wichtige Schreibebeiten nie richtig Ruhe haben – es sei denn, Sie verschließen mal kurz die Sekretariats-tür und ignorieren das Klopfen, Trommeln und Brüllen im Flur. Noch besser ist es, wenn Sie über grundlegende Fähigkeiten selektiver Wahrnehmung verfügen und Störgeräusche ausblenden können. Seien es aufgeregte Kolleginnen*) direkt an Ihrem Tresen, streitende Schülerinnen oder keifende Eltern.

Sie sind ein Multi-Tasking-Talent. Sie kochen mal eben Kaffee und schmieren Schnittchen für wichtige Besucher (Bildungsexpertinnen, Schulrätinnen und Hofschranzen aller Art), verteilen Post, kämpfen sich morgens durch Schüler-

horden, um den Vertretungsplan auszuhängen, suchen in endlosen Kellergängen die Hausmeisterin oder holen eine Delinquentin aus dem Unterricht. Sie können Wünsche von den Augen ablesen und kommen mit Ein-Wort-Sätzen klar: »Briefumschlag!« – »Schulbescheinigung!« – »Pflaster!« Sie reagieren nicht befremdet, wenn »bitte« und »danke« in Ihrem Berufsalltag eher Fremdwörter sind.

Sie behandeln Prellungen, angebliche Wespenstiche, Übelkeit und blaue Augen. Sie können Hypochondrie von echtem Leid unterscheiden, egal, ob es sich um Lehrpersonal oder Schülermaterial handelt. Sie halten Kühlkissen und Binden mit Flügeln bereit. Sie wissen, dass man hyperventilierenden Mädchen die Plastiktüte nur über die Nase, nicht über den Kopf zieht.

Sie sind am Telefon freundlich und geduldig. Sie fangen elterliche Gewitter ab, die eigentlich der Mathe-Fachleiterin oder der Sportlehrerin zudedacht waren. Sie merken, ob sich eine Schülerin mit verstellter Stimme krank meldet. Sie kennen wichtige Telefonnummern auswendig (Schulleitergattin, Jugendamt, Lokalpresse, Polizei, Pizza-Service). Sie weisen Mütter, die lieber shoppen gehen als ihr krankes Kind abholen, nachdrücklich auf ihre Pflichten hin. Sie übernehmen die Aufgaben, die anderen unangenehm und lästig sind. Zum Beispiel im Nachhinein das fehlende Geld für Lehrer-Buffets einsammeln: »Wieso? Ich habe doch nur ein einziges Brötchen gegessen. Dafür soll ich zehn Euro bezahlen?«

Sie sind großzügig und teilen mit bedürftigen Lehrerinnen* Ihren Kaffee. Sie waschen auch klaglos deren Geschirr mit ab. Sie tragen es mit Fassung, wenn Ihre Einkäufe aus dem Kühlschrank in der Teeküche verschwinden, dafür andere Lebensmittel, die von Lehrergelagen

und Schülerfrühstücken übrig bleiben, monatelang zwischengelagert werden.

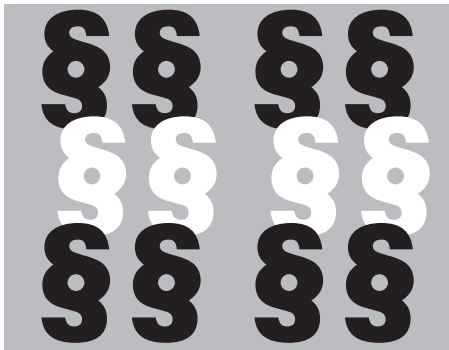
Sie gehen gelassen mit originellen Situationen um. Sie sehen nach, ob Kollegin Manthey sich Läuse eingefangen hat. Sie entfernen eine Zecke aus Lara-Lunas Wade. Sie trösten die hysterische Schülerin, die ihr Handy verloren hat. Sie erklären dem neuen Kollegen aus Bielefeld, dass es nicht Ihre Aufgabe ist, für sämtliche schulischen Sitzungen Kaffee, Kakao und Kekse bereitzustellen. Nein, Sie tippen auch nicht seine Tadel und Protokolle oder beschriften seine Briefumschläge. Sie zählen kommentarlos das Kleingeld, das auf einer Konferenz zusammengekommen ist, und kaufen davon Blumen für die kranke Oberstufenleiterin. Sie suchen im Altpapier nach wichtigen Briefen, die der Schulleiter versehentlich entsorgt hat. Sie kopieren Zeugnisse, die von Schülerinnen verschlampt worden sind. Sie erklären Brian aus der 8. Klasse, dass er seinen Physiklehrer nicht wegen Ruhestörung anzeigen könne. »Aber wieso nicht? Er hat sich gestern bei meinen Eltern beschwert und damit eindeutig meine Ruhe gestört!«

Sie sind großzügig, wenn es um Ihre Zeit geht. Unser Schulleiter bekommt seine literarischen Anwendungen erst am späten Nachmittag. Da wäre es schön, wenn Sie ihm nicht mit Ihrer tariflich zugesicherten Kaffeepause kommen, sondern noch ein paar Seiten für ihn tippen. Im Gegenzug wünschen wir uns ein wenig Bescheidenheit, wenn es um Ihre Gehaltsvorstellungen geht.

Na, sind Sie neugierig geworden?

Gabriele Frydrych

* Auf Anregung der Universität Leipzig, an der jetzt der Sammelbegriff »Professorin« für alle Geschlechter gelten soll, wird in diesem Text nach Möglichkeit nur das generische Femininum verwendet. Männer sind natürlich mitgemeint!



NEUE AV VERANSTALTUNGEN IN KRAFT GETRETEN

Die neue AV Veranstaltungen ist erschienen. Sie regelt die Erstattung von Kosten für pädagogisches Personal im Zusammenhang mit Klassenreisen und Exkursionen entsprechend den in letzter Zeit ergangenen Urteilen (Urteil des BAG vom 16.10.2012 [9 AZR 183/11] und Urteil des OVG Nordrhein-Westfalen vom 14.11.2012 [1 A 1579/10]). Die AV sieht für Lehrkräfte eine pauschale Aufwandsvergütung vor: »Bei der Aufwandsvergütung, die nur bei Schülerfahrten gezahlt wird, wird anstelle des Tage- und Übernachtungsgeldes eine Pauschale gewährt. Diese beträgt pro Tag 20 Euro, bei Fahrten ins Ausland pro Tag 30 Euro.« (Nr. 6, Absatz 3) Dies sei gedeckt durch den § 9 Absatz 1 Bundesreisekostengesetz und kein Widerspruch zu den Urteilen. Die GEW BERLIN versteht die Urteile aber so, dass die tatsächlich entstandenen Kosten in voller Höhe zu erstatten sind.

DGB: BERLIN MUSS IN NACHWUCHS UND INFRASTRUKTUR INVESTIEREN

In einem gemeinsamen Positionspapier setzen sich DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Berlin dafür ein, die drohende Personalknappheit abzuwenden und den Investitionsstau aufzulösen. Das lange propagierte Motto vom »Weniger Staat« habe notwendige öffentliche Aufgaben aufgegeben und damit die Daseinsvorsorge geschwächt. Es würden überall im öffentlichen Dienst Stellen reduziert. Außerdem fehle angesichts der überalterten Personalstruktur eine Ausbildungsoffensive. Mit der Erhöhung der Grunderwerbssteuer habe der Finanzsenator ge-

zeigt, dass ungewöhnliche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Die Wiedereinführung der Vermögenssteuer würde allein Berlin rund 500 Millionen Euro pro Jahr bringen. Und die Besetzung der vakanten 652 Stellen in den Finanzämtern könnten pro Betriebsprüfer 500.000 Euro zusätzlich an Einnahmen im Jahr generieren.

ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH EINER KONFESSIONSLOSEN BEWERBERIN

Das Arbeitsgericht Berlin hat einer nicht berücksichtigten Bewerberin um eine Stelle bei einem kirchlichen Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe eines Bruttomonatsentgelts zugesprochen, weil sie wegen ihrer fehlenden konfessionellen Bindung und damit aus Gründen der Religion benachteiligt worden sei. Die Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hatte eine Stelle für eine ReferentIn ausgeschrieben, um einen Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland erstellen zu lassen. In der Ausschreibung wurde die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewarb sich, wurde jedoch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Klage auf Zahlung einer Entschädigung bezieht sich auf eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einstellung dürfe von einer Kirchenmitgliedschaft nur abhängig machen, wenn es sich um eine »wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung« handle. Dies sei hier nicht der Fall. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 18.12.2013 – 54 Ca 6322/13)

HÖCHSTALTERSGRENZE BEI BETRIEBSRENTE IST ZULÄSSIG

Eine Bestimmung in einem Leistungsplan einer Unterstützungskasse, nach der ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nicht mehr erworben werden kann, wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet hat, ist wirk-

sam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. November 2013 – 3 AZR 356/12 – (einblick22/13)

ALTERSRENTE WEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

Wer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit beantragt, muss die Arbeitslosigkeit nachweisen. Fehlt eine Meldung bei der Arbeitsagentur, muss ein überzeugender Nachweis ernsthafter und ständiger Bemühungen um eine Arbeitsstelle geführt werden. Nicht ausreichend ist die bloße Behauptung, die Stellenangebote in Zeitung und Internet gesichtet, jedoch keine geeigneten Stellen gefunden zu haben. Sozialgericht Stuttgart, Urteil vom 19. Juni 2013 – S 2 R 6661/12(einblick22/13)

KEINE PROZESSKOSTENHILFE BEI GEWERKSCHAFTSAUSTRITT

Hat eine Arbeitnehmerin ihre mithilfe ihrer Gewerkschaft angestrebte Kündigungsschutzklage verloren, so kann sie für die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht nicht per Prozesskostenhilfe die Kostenübernahme durch den Steuerzahler verlangen, wenn sie die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zwischenzeitlich aufgelöst hat. Dies Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hat das Bundesarbeitsgericht inzwischen bestätigt. Es stellte dabei auf das Wesen der Prozesskostenhilfe als Sozialhilfe im Bereich der Rechtspflege ab. Der Staat muss danach nur eintreten, wenn die Partei die Kosten der Prozessführung nicht aufbringen kann. Und das sei nicht der Fall, wenn die Partei zwar hilfebedürftig ist, aber gegen einen Dritten einen Anspruch auf Übernahme der Verfahrenskosten hat. Zwar könne bei erheblichen Störungen im Vertrauensbereich zwischen Gewerkschaft und Mitglied Prozesskostenhilfe gewährt werden, aber im streitigen Fall habe die Klägerin keine nachvollziehbaren Gründe für ihren Gewerkschaftsaustritt angebracht.

zügige Kostenerstattung in Form eines Gutscheinsystems hatte zu Beginn des Jahrtausends einen Gründungsboom ausgelöst und lockte immer mehr gewinnorientierte Unternehmen auf den Schulmarkt. Zwei von drei freien Trägern sind heute Aktiengesellschaften, hinter denen oft Risikokapitalgesellschaften, sogenannte Hedgefonds, stehen. Ein solcher, die dänische Firma Axcel, kaufte im Jahre 2008 den bis dato größten freien Schulträger John-Bauer-Gymnasiet auf, schöpfte rund 30 Millionen Euro Gewinn ab und meldete vier Jahre später den Konkurs der Schulen an. Der Staat musste die ausstehenden Lehrergehälter zahlen, 10.000 Schüler machten sich mitten im Schuljahr auf die Suche nach einer neuen Schule. Auch das Mikael-Elias-Gymnasium gehört zu einem Bildungskonzern mit einem Fonds im Hintergrund. Der Academedia-Konzern garan-

tiert allen Schülern einen Abschluss auf einer der landesweit 300 Schulen.

Das bekommen auch die Lehrer zu spüren. »Wenn Schüler unzufrieden sind, gehen sie sofort zum Direktor«, erzählt Isabella Lamberg, die in Stuttgart unterrichtete, bevor sie sich am Mikael-Elias-Gymnasium als Deutschlehrerin bewarb. Dann werde man zur Konrektorin zum Gespräch einbestellt. »Wenn es nicht klappt, dann ist man irgendwann das Fach los.« Vor jeder Klassenarbeit teilt Lamberg den Schülern daher genau mit, was sie von ihnen erwartet.

Dass man an privaten Schulen weniger lernt als an staatlichen, lässt sich allerdings nicht nachweisen. »Wir haben keinen Beleg dafür, dass die Privatisierung von Schulen zur Verschlechterung der Testergebnisse geführt hat«, meint Anders Böhlmark vom Institut für Sozialforschung SOFI in Stockholm. Dort, wo

der Anteil freier Schulen höher war, hätten sich die Leistungen sogar weniger stark verschlechtert.

Jedoch auch nicht verbessert. Weshalb Schwedens Bildungsminister Jan Björklund von der moderaten Volkspartei nach der Veröffentlichung der Pisa-Studie umgehend gewaltige Reformen ankündigte: Man werde die Schulen wieder verstaatlichen, den Schülern früher Noten geben und die Lehrer besser bezahlen.

Mehr Kontrolle von oben also und ein paar Zuckerl für die unzufriedene Lehrerschaft. Schulleiterin Helen Forsberg bevorzugt einen anderen Weg: »Wir sollten nicht so sehr auf die Rankings schauen, sondern darüber diskutieren, was wir im Unterricht verbessern können. Ich möchte, dass Schüler beim Lernen ein Funkeln in den Augen haben.« ■

Zuerst erschienen in der taz am 11. Dezember 2013.

Hej då Sverige*

Der Geschäftsführer der schwedischen LehrerInnengewerkschaft über die Kommunalisierung und Privatisierung der schwedischen Schulen

von Lars Hallenberg, Lärarnas Riksförbund

Aufgrund der besonderen politischen Konstellation konnten die politischen Parteien in Schweden die Grundzüge der schwedischen Schule nach 1945 mit einer großen Einigkeit festlegen. Während der 50er Jahre des letzten Jahrhunderts wurden verschiedene Konzepte in breit angelegten Versuchen erprobt. 1962 wurde das bisherige gegliederte Schulsystem durch eine neunjährige Grundschule ersetzt. Ihr lag der Gedanke zugrunde, dass alle SchülerInnen zusammengehalten werden und von Jahrgang 1 bis 9 die gleiche Klasse besuchen sollten. Neben der grundlegenden Allgemeinbildung für alle sollte die Grundschule einen Beitrag zur Sicherung und Entwicklung der Demokratie leisten, indem alle Kinder ungeachtet ihres sozialen oder ökonomischen Hintergrundes in den Klassen gleichberechtigt behandelt werden und miteinander umgehen.

Ende der 60er Jahre gingen das alte Gymnasium, die Mädchenschule und alle

berufsbildenden Maßnahmen in der sogenannten Gymnasialschule auf. Damit verschwanden sowohl das Abitur als auch das Lehrlingssystem. In der neuen Gymnasialschule wählten die SchülerInnen unter mehr als 40 Angeboten und Profilen ihre eigene Linie aus. Einige waren theoretisch und deutlich auf eine Hochschulbildung orientiert, andere Linien waren eher praktischer Natur und vorwiegend berufsorientiert. Gleichwohl war auch hier der Grundgedanke, dass alle Jugendlichen ungeachtet ihrer Herkunft und des jeweiligen Hintergrundes die gleiche Schule besuchen sollten.

Gesamtschulsystem ausgehebelt

Während der 70er und 80er Jahre wurde der gesellschaftliche Diskurs in hohem Maße von den Prinzipien der Dezentralisierung, der größeren individuellen Freiheit und der Wahlfreiheit geprägt: An

die Stelle der Entscheidung durch das Gemeinwesen sollte die eigene Wahl treten. In Schweden hatte die lokale Selbstverwaltung immer schon eine große Bedeutung. Die rund 300 Kommunen haben große Freiheiten, ihre Politik zu gestalten. Ihre Tätigkeiten werden durch die Gemeindesteuer finanziert, die erheblich höher ist als die Steuer, die man an den Zentralstaat bezahlt.

Bei den Kommunen entstand ein verstärktes Interesse, die gesamte Verantwortung für die Schulen zu übernehmen. Bisher waren sie allein für die Schulgebäude verantwortlich, während der Staat für das Lehrpersonal aufkam. Diese Trägerschaft des Staates sollte die Einheitlichkeit der Anforderungen an die Qualifikation der Lehrfähigkeit und der Bezahlung der Lehrkräfte sicherstellen und damit allen SchülerInnen einen gleichen und gleichwertigen Unterricht

* Tschüß Schweden



Ist die schwedische Schule auf dem Holzweg?

FOTO: JENS OTTOSON/FOTOLIA

► gewährleisten, ohne Rücksicht darauf, über welche Mittel die Gemeinde verfügt oder welche spezifischen politischen Zielsetzungen sie verfolgt.

Spaltung der Lehrkräfte

In der Tarifrunde des Jahres 1989 wurden die verschiedenen Interessenverbände der Lehrerschaft gegeneinander ausgespielt. Parallel zu den Tarifverhandlungen präsentierte der Bildungsminister dem schwedischen Reichstag eine Gesetzesvorlage, die eine vollkommene Kommunalisierung der Schulen und der Lehrerschaft vorsah. Die Regierung versprach, nicht gegen den Willen einer vereinten Lehrerschaft zu handeln. Als jedoch derjenigen Lehrgewerkschaft, in der die Grundschullehrkräfte der ersten Jahrgänge organisiert sind, das gleiche Endgehalt wie den Gymnasiallehrkräften bei einer gleichzeitigen Absenkung ihrer hohen Unterrichtsverpflichtung von 29 auf 26 Unterrichtsstunden angeboten wurde, gab es keinen vereinigten Widerstand gegen die Kommunalisierung mehr.

Eine völlig andere Schule

Die Kommunalisierung wurde 1991 eingeführt. Durch eine neue Gemeindegeseztgebung wurde den Kommunen gleichzeitig eine größere politische Gestaltungsfreiheit eingeräumt. Die Schulen landeten zusammen mit der Sozialhilfe, der Altersfürsorge und dem Straßenbauamt in den gleichen Verwaltungsstruktu-

ren und teilten das Budget mit diesen und anderen Bereichen. Die Gemeinden bekamen zwar einen staatlichen Beitrag für die zusätzlichen Bildungsaufgaben, konnten aber frei darüber verfügen, wie diese Mittel zusammen mit den Erträgen aus der Gemeindesteuer verteilt und verwendet werden sollen. Anfang der 90er Jahre wurden in Schweden auch Privatschulen zugelassen. Gleichzeitig bekamen SchülerInnen und Eltern das Recht, die Schule frei zu wählen. Die privaten Schulen werden zu 100 Prozent aus Steuermitteln finanziert. Von den Eltern darf kein Schulgeld erhoben werden. Die privaten und die kommunalen Schulen konkurrieren miteinander um die SchülerInnen. Diese suchen die Schule ihrer Wahl aus und tragen ihr Kopfgeld in die Schule, die sie besuchen.

In den zentralen Tarifrunden bekamen die Lehrgewerkschaften einen neuen Verhandlungspartner, den schwedischen Gemeindeverband. Die Gemeindevertreter verfolgten von Anfang an eine sehr harte Linie. Im Zusammenhang mit einer nationalen Finanzkrise gab es einschneidende Veränderungen:

- Die Lehrkräfte bekamen statt der bisherigen Regelungen zur Eingruppierung nunmehr individuelle Löhne.
- Die Arbeitszeit wurde nicht mehr durch eine festgelegte Anzahl von Unterrichtsstunden, sondern durch die Anwesenheit in der Schule bemessen.

Mehr Privatschulen

Über 20 Jahre danach hat Schweden eine vollkommen andere Schule. Die Schüler-

leistungen sinken kontinuierlich. Der Anteil der SchülerInnen, die eine Privatschule besuchen, wächst beständig. Gegenwärtig geht etwa jedes zehnte Grundschulkind und jeder vierte Jugendliche im Gymnasialalter auf eine Privatschule. Die privaten Schulen werden in wachsendem Maße von großen Unternehmen betrieben. Auch Risikokapitalgesellschaften kaufen Schulen und sind auch schon in Konkurs gegangen. Die Qualifikation und die Arbeitsbedingungen der in den Schulen beschäftigten Lehrkräfte schwanken stark zwischen den verschiedenen Gemeinden – und entsprechend auch die Lernbedingungen der SchülerInnen. ■

Zuerst erschienen in der Zeitschrift HLZ Nr. 12/2013 der hessischen GEW.

DIE ROLLE DES STAATES

»Interessanterweise hat sich die Auffassung über die Rolle des Staates im Schulbereich in den sozialdemokratisch und sozialliberal regierten Staaten und den neokonservativ regierten Staaten angenähert. Die neokonservativen Ideen über die begrenzten Aufgaben des Staates im Hinblick auf öffentliche Einrichtungen und ihre Meinung, dass es gut sei, wenn die Marktkräfte alle gesellschaftlichen Bereiche bestimmen, haben inzwischen auch Eingang in sozialdemokratische und sozialliberale Politikerkreise gefunden.«

Mats Ekholm, Professor an der Karlstads-Universität und ehemals in verschiedenen hohen Funktionen beim Bildungsministerium tätig

