



Schule neu denken

ERWACHSENENBILDUNG
Beschäftigte stehen
unter Druck

RECHT & TARIF
Auf die Straße
für 10,5 Prozent

GEWERKSCHAFT
Vor 46 Jahren spaltete
sich die Berliner GEW



Disruption aus dem Superrechner

von Johannes Wehrle

Ich kann mich gut erinnern, wie meine Mutter zu mir sagte, dass man kein Handy braucht, wenn man nicht gerade Rettungssanitäter*in ist. Danach hatte man ein paar Jahre Zeit, sich an Aufstieg und Niedergang von Nokia zu gewöhnen, sah klobige QWERTZ-Tastaturen an Handys erscheinen und verschwinden, das weltweite Netz wurde in jede Ecke der Gesellschaft gesponnen – und heute ist die Welt eine andere. 1995 sangen Tocotronic »Digital ist besser« und 2023 müssen auch die Schulen verstehen, dass die letzten Klassenbücher durch Apps, die letzten Kreidetafeln durch

Smartboards ersetzt werden, während niemand unsere Lernenden und Lehrenden davon abhält, ihren Alltag außerhalb der Schule am Bildschirm zu verbringen. Und während das Internet auch ohne Merkel in weiten Teilen des Bildungswesens immer noch Neuland ist, steht die eigentliche digitale Revolution wohl erst unmittelbar bevor. Wer einmal mit ChatGPT gesprochen hat, weiß, dass es kein Zurück gibt. Künstliche Intelligenz bedeutete bis vor kurzem noch nervtötende Missverständnisse mit der Spracherkennung des Telefons, aber GPT3 war eher wie morgens aus dem Haus gehen und feststellen, dass die Autos plötzlich fliegen! Der erste Gedanke bei Lehrenden ist oft: Werden Schüler*innen mit KI bei den Hausaufgaben

schummeln? Dabei sollte die Frage wohl eher sein: Wie werden wir junge Menschen unterrichten, die sich alle Fragen bald jederzeit von einem digitalen Tutor mit Engelsgeduld und dem gesammelten Wissen der Menschheit erklären lassen können? Und wie können wir die neuen Technologien nutzen, um mit der sich immer schneller drehenden Welt Schritt zu halten? Die Zukunft der Bildung liegt in der Hand derer, die bereit sind, sich auf diese digitale Revolution einzulassen*. *Den letzten Satz des Artikels hat ChatGPT geschrieben. ■

Johannes Wehrle tourte als Jazzpianist durch die Welt. Seit seinem Quereinstieg arbeitet er als Musiklehrer.

Schulter an Schulter gegen Kürzungen

Die Kürzungen des Bezirks Neukölln treffen vor allem Heranwachsende, Obdachlose und Suchtkranke



Janina Bähre, Lehrerin in Neukölln und Mitglied der bbz-Redaktion

Dem Bezirksamt Neukölln fehlen pro Jahr knapp 23 Millionen Euro. Zahlreiche soziale Angebote sollen reduziert oder gestrichen werden, teilte die Behörde im Juni 2023 mit. Die geplante Zuweisung des Senats reiche nicht aus. Daher entfällt bereits seit diesem Schuljahr der Wachschutz an zwölf Neuköllner Schulen. Das Personal des Albert-Schweitzer-Gymnasiums hat geschlossen in einem offenen Brief bereits auftretende Folgen dargestellt: Täglicher Besuch suchtkranker, betrunkenen oder psychisch auffälliger Personen. Tägliches Zuparken der Feuerwehreinheit, mehrfacher Vandalismus sowie Brandstiftung durch externe Personen, Gewaltvorfälle rivalisierender Jugendgruppen, Gewaltandrohungen gegen Lehrkräfte oder Schulleitung durch Externe und sogar Waffenangriffe werden dort beschrieben. Andere betroffene Schulen schildern, dass die Klärung von Familienkonflikten in der Schule wieder aggressive Formen annimmt, die Zunahme von Polizeieinsätzen sowie von Diebstählen und Einbrüchen. Schuldistanze Jugendliche, wovon es im Bezirk viele gibt, können nun jederzeit das Schulgelände verlassen. Einige sorgen nun auch tagsüber im Umfeld der Schulen für Stress.

In einem Bezirk, der nach den Silvesterkrawallen eigentlich mehr in die Kinder- und Jugendarbeit investieren wollte, soll es zur Schließung von drei Jugendfreizeit- und Familieneinrichtungen kommen. Das führt zu weniger Rückzugsräumen aus den sowieso überfüllten Wohnräumen und zu noch weniger Kulturangeboten von abgehängten Kindern und Jugendlichen. Für diese sind Jugendclubs oft »safe

spaces«, wo sie mal nicht von Eltern, Lehrkräften oder anderen Erwachsenen angemockert werden, sondern einen eigenen Ort für sich haben. Wohin sie sich auch mal retten können, wenn es Stress in der Schule oder zu Hause gibt.

Zudem wird die Finanzierung von Jugendreisen stark eingeschränkt in einem Bezirk, in dem viele Familien von staatlichen Transferleistungen abhängig sind und viele sich Familienurlaube nicht leisten können. Viele meiner Schüler*innen waren noch nie im Urlaub. Erholung, oft ein Fremdwort. Beim Bezirksausschuss für das Pädagogische Personal kam dann raus: auch die Schüler*innenbeförderung, namentlich bei Förderzentren, sei von Kürzungen betroffen. Das ist super für die Inklusion. Das Alles frustriert und macht wütend. Schon Anfang Juli demonstrierten hunderte Neuköllner*innen vor dem Rathaus. Geschlossen protestierten dort Schulen mit Familien- und Jugendzentren. Ende August gab es dort eine weitere Demo und Proteste in der BVV, wo Schulen ihre Meinung zur Abschaffung des Wachschutzes deutlich gemacht haben. Ein »Besuch« des Fachausschusses für Sport fand am 5. September statt, zwei Tage später gab es Proteste gegen die Sparmaßnahmen vor dem Abgeordnetenhaus. Trotz der Nachbesserungen durch den Senat errechnet Neukölln für den Doppelhaushalt einen jährlichen Fehlbetrag von fast zehn Millionen Euro. Am 19. September verhängte das Bezirksamt eine Haushaltssperre.

Bildung, Jugend-, Familien- und Obdachlosenhilfe sollten aufgestockt und nicht gekürzt werden. Nicht nur bei uns in Neukölln. Auch andere Berliner Bezirke sind betroffen. Hoffen wir, dass es nicht still wird. Protestieren wir laut und gemeinsam weiter für ein soziales Berlin. ■



26 ERWACHSENENBILDUNG In Sonntagsreden werden lebenslanges Lernen und die Integration eingewanderter Fachkräfte beschworen. Aber die meisten Beschäftigten in der vierten Säule des Bildungssystems arbeiten unter prekären Bedingungen. Die GEW fordert höhere Honorare und eine Begrenzung der Wochenstunden.



36 GEWERKSCHAFT
 In den 1970er Jahren veränderte sich die GEW stark. Eine neue politisierte Generation von Lehrkräften prägte zunehmend die Gewerkschaft. Im Laufe einer Auseinandersetzung um gewerkschaftliche Demokratie gab es 1977–79 zeitweilig zwei Landesverbände der GEW in Berlin.

27 RECHT & TARIF
 Viel zu lange warten die nach dem TV-L Beschäftigten auf substantielle Entgelterhöhungen. Die hohe Inflation der letzten Jahre hat zu realen Einbußen geführt. Dadurch gibt es einen großen Nachholbedarf. Nur mit einer hohen Beteiligung an der Tarifausschusssetzung setzen wir die Bundesländer unter Druck.



TITELBILD: BERTOLT PRÄCHT; OBEN LINKS: ADOBE STOCK/ PRESSMASTER; OBEN RECHTS: BERTOLT PRÄCHT; UNTEN LINKS: GEW BERLIN; UNTEN RECHTS: GEW BERLIN

| INHALT

Kolumne | Standpunkt | kurz & bündig |
Impressum | Leser*innenforum _____ 2-7 | 50



8 TITEL An allen Ecken und Enden mangelt es an den Schulen – vor allem an Personal. Selbst unter diesen schwierigen Bedingungen keimen jedoch neue Ideen, wie Lernen und Förderung der Schüler*innen gelingen kann.



TITEL

Schule neu denken _____	8
Gute Bildung in Zeiten multipler Krisen <i>Kludia Kachelrieß</i> _____	9
»Wir sind mehr als unsere schulische Leistung!« <i>Jette Nietzard</i> _____	12
Von der Energie-AG zur Schüler*innenfirma <i>Hannes Braune / Levi Perner</i> _____	14
Klimaschutz braucht die Betroffenen <i>Malte Schmidthals</i> _____	16
Interview: »Vereinheitlichung ist der größte Fehler« <i>Janina Bähre</i> _____	18
Schulleitungen wollen Schule verändern <i>Sarah Fichtner</i> _____	20
Neue Freiräume durch Präsenz <i>Joscha Falck</i> _____	23

LEHRER*INNENBILDUNG

Zu viele gehen verloren <i>Annekathrin Fornaçon</i> _____	25
---	----

ERWACHSENENBILDUNG

Die vergessene Kraft <i>Gabriele Nawroth / Linda Guzzetti</i> _____	26
---	----

RECHT & TARIF

Die Länder-Tarifrunde beginnt <i>Anne Albers / Sara Ziegler</i> _____	27
Interview: Besser als allein <i>Christoph Wälz</i> _____	28
3.008 sichtbar für FAIRbeamtung <i>Tom Erdmann</i> _____	30
Nicht mit leeren Händen kommen <i>Markus Hanisch</i> _____	31
Die Sache mit der Verbeamtung <i>Ilse Schaad</i> _____	32

GEWERKSCHAFT

<i>bbz</i> -Terminplan 2024 _____	33
Arbeitszeiterfassung ist Arbeitsschutz <i>Anne Albers / Sara Ziegler</i> _____	34
Erste Aha-Erlebnisse <i>Eva Gilde / Sören Strohecker</i> _____	35
So wie es ist, so wird es nicht bleiben <i>Klaus Will / Ilse Schaad</i> _____	36
Eine feministische Stimme <i>Sprecherinnenrat der GEW BERLIN</i> _____	40
Alles hat seine Zeit <i>Christiane Weisshoff</i> _____	41
Bundesweiter Protest für »Bildungswende jetzt« <i>Kludia Kachelrieß</i> _____	42
Breite Solidarität gegen Union Busting <i>Maxi Schulz</i> _____	43
Wir trauern um Maren Söder <i>Laura Haßler</i> _____	44
Lehrer und Gewerkschafter mit Leib und Seele <i>Dieter Haase</i> _____	45
Klimaschutz und Energiewende <i>Thomas Isensee</i> _____	45

TENDENZEN

Interview: »Ich bin chronisch neugierig« <i>Emilia Stemmler</i> _____	46
Lange Nacht der GEW BERLIN <i>L. Haßler / K. Kieser / J. Gerecke / T. Maier</i> _____	48

SERVICE

Theater Bücher Materialien Aktivitäten _____	52
--	----



Wenn es die Politik nicht macht, dann machen wir es selbst! Die GEW BERLIN hat am 10.10. gemeinsam mit aktiven Kolleg*innen der AG Weiße Fahnen einen öffentlichen Kinder- und Jugendhilfepfahl vor dem Roten Rathaus organisiert. FOTO: GEW BERLIN

■ **Erfolg für die GEW – Geplante Kürzungen rückgängig gemacht**

Die im Haushaltentwurf vom Senat vorgesehenen Kürzungen in den Bereichen Demokratiebildung, kulturelle Bildung, Antidiskriminierung und queere Bildung im Gesamtumfang von circa 20 Millionen Euro wurden Anfang Oktober von parlamentarischer Seite vollständig rückgängig gemacht. Ein Erfolg für die GEW BERLIN, die gemeinsam mit Trägern von Berliner Bildungsprojekten zu einer Kundgebung gegen die Haushaltskürzungen vor dem Abgeordnetenhaus unmittelbar vor der Plenarsitzung aufgerufen hatte.

■ **Expert*innenkommission für attraktiveres Grundschullehramt**

Am 7. September tagte zum ersten Mal eine Expert*innenkommission aus Vertreter*innen von Universitäten, Verwaltungen und Schulpraxis. Durch das gemeinsame Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen zur Gestaltung des Grundschullehramts, versucht der Senat das Lehramtsstudium langfristig attraktiver zu gestalten und Zugangshürden abzubauen. Beispielsweise wird darüber beraten, wie das Studieren an zwei verschiedenen Hochschulen erleichtert werden und allgemein der Theorie-Praxis-Bezug verbessert werden kann. Ebenfalls Teil der Kommission sind die externen Berater*innen Silvia-Iris Beutel (Professorin für Schulpädagogik und Allgemeine Didaktik an der Technischen Universität Dortmund), Rolf Werning (Professor für Inklusive Schulentwicklung an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover) sowie Oli-

ver Günther (Präsident der Universität Potsdam). Erste Ergebnisse sollen im Frühjahr 2024 vorliegen.

■ **Zwei Drittel der Teilzeit-Lehrkräfte sind bereit aufzustocken**

38 Prozent der befragten Lehrkräfte arbeiten zurzeit in Teilzeit, davon doppelt so viele Frauen (46 Prozent) wie Männer (21 Prozent). Zwei Drittel der Frauen und Männer können sich unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen, ihr Deputat aufzustocken. Als wichtigste Voraussetzung nennen sie die Änderung vom sogenannten Deputatsmodell zu einem Arbeitszeitmodell, in welchem auch nicht-unterrichtliche Tätigkeiten erfasst werden (73 Prozent). Sie fordern weniger Dokumentation und fachfremde Aufgaben und würden aufstocken, wenn ihre Aufgaben ohne Überstunden zu schaffen wären. Für fast die Hälfte der weiblichen Lehrkräfte (44 Prozent) ist die Voraussetzung, dass sie privat weniger Betreuungsaufgaben in der Familie erledigen müssten (Care-Arbeit). Für ein Viertel der Lehrkräfte ist es notwendig, dass sich die Betreuungssituation der eigenen Kinder verbessert beziehungsweise gewährleistet werden kann.

■ **Umgang mit rechten und rassistischen Anfeindungen auf Klassenfahrten**

Eigentlich sollten Klassenfahrten, Schulausflüge oder schulische Ferienfahrten sowohl für Schüler*innen als auch für die begleitenden Pädagog*innen positive Hö-

hepunkte im Schuljahr darstellen, an die sich alle gern erinnern. Das ist aber leider nicht immer der Fall. In der jüngsten Zeit kam es bei Klassenfahrten vermehrt zu rechten, rassistischen Anfeindungen gegenüber Berliner Schulgruppen. Eine gute Vorbereitung und klare Absprachen erhöhen den Schutz aller Teilnehmenden. Die GEW BERLIN hat gemeinsam mit der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus ein Info-Blatt erstellt. Es soll vor allem die begleitenden Pädagog*innen bei der Vorbereitung unterstützen und ihre Handlungssicherheit für den Fall von Übergriffen stärken.



www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/umgang-mit-rechten-und-rassistischen-anfeindungen-auf-klassenfahrten

■ **Geflüchtete: Verbesserungen beim Zugang zu Bildung nötig**

Die GEW BERLIN fordert deutliche Verbesserungen für geflüchtete Kinder und Jugendliche beim Zugang zu Bildung und unterstützt die Forderungen von »Jugendliche ohne Grenzen«, dem Beratungs- und Betreuungszentrum für junge Geflüchtete und Migrant*innen, und dem Flüchtlingsrat. Auch wenn die Schulen aus allen Nähten platzen, müssen Lösungen gefunden werden. Wir brauchen vernünftige Konzepte statt immer wieder Notfallmaßnahmen. Schulersetzende Maßnahmen sind keine Alternative und dürfen nicht verstetigt werden. Die aktuellen Verfahren für die Schulplatzzuweisung und den Übergang müssen verändert werden. Sie werden den Kindern nicht

gerecht und binden sehr viele Ressourcen. Aktuell fordert eine Petition von Jugendlichen ohne Grenzen gleiches Recht auf Bildung für alle.

■ **Petition: #StopptDauerbefristung in der Wissenschaft**

Viele Wissenschaftler*innen an Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen arbeiten in prekären Verhältnissen. Fast neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten sind befristet beschäftigt. Als Teil eines breiten Bündnisses gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft fordert der DGB eine echte Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Seid dabei, unterzeichnet und verbreitet die Petition.



www.gew.de/aktuelles/detailseite/stoppt-die-dauerbefristung-in-der-wissenschaft

■ **Empfehlungsliste für außerschulische Angebote**

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat gemeinsam mit dem Berliner Entwicklungspolitischen Ratschlag (BER) eine aktualisierte Empfehlungsliste für außerschulische Kooperationspartner*innen des Globalen Lernens im Rahmen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung für das Schuljahr 2023/24 veröffentlicht. Auf der Liste stehen 25 Nichtregierungsorganisationen, die die Senatsverwaltung für Bildung allen Berliner Schulen als vertrauenswürdige Kooperationspartner*innen empfiehlt. Damit unterstützt sie Schulen bei der Suche nach zivilgesellschaftlichen Organisationen, die qualifizierte Bildungsangebote an Schulen anbieten.

■ **Politische Bildung und Demokratiebildung wichtiger denn je**

Die neue »Mitte-Studie« der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt für 2022/23: Rechtsextreme Einstellungen sind stark angestiegen, jede zwölfte Person in Deutschland teilt ein rechtsextremes Weltbild. Für die diesjährige Studie wurden im Januar und Februar über 2.000 Personen im Alter von 18 bis 94 Jahren befragt. Durchgeführt wird die Studie vom Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) unter der Leitung des Sozialpsychologen Andreas Zick. Mit

acht Prozent ist der Anteil von Befragten der Mitte-Studie mit klar rechtsextremer Orientierung gegenüber dem Niveau von knapp zwei bis drei Prozent in den Vorjahren erheblich angestiegen. Die politische Selbstverortung von Befragten hat rechts der Mitte mit 15,5 Prozent ebenfalls von zuvor knapp zehn Prozent deutlich zugenommen. Im Verhältnis zu den Älteren sind bei den Jüngeren besonders stark die Verharmlosung des Nationalsozialismus, Antisemitismus, Sozialdarwinismus und die Befürwortung einer Diktatur ausgeprägt. Erkenntnis vor dem Hintergrund der Pandemie: Wer sich einsam und isoliert fühlt, neigt eher zu menschenfeindlichen und antidemokratischen Einstellungen – und hat weniger Vertrauen in die Demokratie. Eine weitere Erkenntnis: Viele Menschen identifizieren sich mit neoliberalen Ideen von Leistungsbereitschaft und Erfolgsorientierung und erleben zugleich Unsicherheit und Kontrollverlust. »Entsicherte Marktförmigkeit« nennen die Sozialforscher*innen diesen Zustand und stellen fest: Wer eine marktförmige Orientierung teilt und ein Gefühl der Entscheidung erlebt, neigt besonders zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und rechtsextremen Einstellungen. Umso wichtiger ist es jetzt, mehr in politische Bildung zu investieren und nicht zu sparen!

■ **Umfrage Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft**

Gute Wissenschaft ist inklusiv. Viele Ausschreibungen und Förderlinien in der akademischen Welt tragen allerdings zur strukturellen Diskriminierung von unterrepräsentierten Gruppen wie Eltern und anderen unbezahlt Care-Arbeitenden bei. Das will das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft mit einer Umfrage sichtbar machen. Der Fokus der Befragung liegt auf Elternschaft im intersektionalen Zusammenspiel mit anderen Diskriminierungskategorien, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt sind. Ziel dieser anonymen Umfrage ist es, Benachteiligungen sichtbar zu machen, aber auch Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und Empfehlungen an Förderinstitutionen zu geben. Wer selber Benachteiligung erfährt oder diese bei anderen beobachtet, kann an der Umfrage teilnehmen. Sie dauert nur 5 bis 10 Minuten. ztg-umfrage.limesurvey.net/837534?lang=de



I ÜBRIGENS

Gewinnbringend und intensiv war die Jahresklausur der *bbz*-Redaktion. Neun Kolleg*innen erstellten die November-Ausgabe und einen ausgefeilten Jahresplan für 2024.

Erstmalig leitete Christoph Wälz die Klausur und profitierte sehr von den Tipps der langjährigen verantwortlichen Redakteurin Caroline Muñoz del Rio. Caro ist nach einer einjährigen Pause jetzt wieder an Bord. Ebenso kündigte Josef Hofman an, wieder regulär in die Redaktionsarbeit einzusteigen. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter kümmert er sich um das Hochschul-Ressort.

Weiter zu diskutieren bleibt die Frage: Brauchen wir ein Ressort »Zukunft« in der *bbz*? Wir sind gespannt auf Meinungen der Leser*innen dazu.

chw

VON MITGLIEDERN FÜR MITGLIEDER

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Januar/Februar: 6. November

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

I IMPRESSUM

Die *bbz* ist die **Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**, Landesverband Berlin, Ahornstr. 5, 10787 Berlin und erscheint zweimonatlich (6 Ausgaben). Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 18 Euro (inkl. Versand).
Redaktion: Christoph Wälz (verantwortlich), Markus Hanisch (geschäftsführend), Janina Bähre, Josef Hofman, Antje Jessa, Caroline Muñoz del Rio, Jeannine Schätzle, Ralf Schiweck, Bertolt Prächit (Fotos), Doreen Stabenau (Sekretariat), Emilia Stemmler (Studentische Mitarbeiterin)
Redaktionsanschrift: Ahornstraße 5, 10787 Berlin, Tel. 21 99 93-46, Fax -49, E-Mail bbz@gew-berlin.de
Verlag: GEWIVA GmbH, erreichbar wie Redaktion.
Anzeigen: bleifrei Medien + Kommunikation, info@bleifrei-berlin.de, Tel. 030/613936-30. Es gilt die Preisliste Nr. 16 vom 1.10.2021
Satz, Layout und Konzept: bleifrei Texte + Grafik / Brauweiler, Miller
Druck: Bloch & Co, Grenzgrabenstr. 4, 13053 Berlin
Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

ISSN 0944-3207 / 76. (91.) Jahrgang 11-12 / 2023: 29.300



Schule neu denken

Die Bilder für diesen *bbz*-Titel hat Bertolt Prächt an der Athene-Grundschule in Berlin-Lichterfelde aufgenommen.

Der Bau dieser deutsch-griechischen Staatlichen Europa-Schule (SES) wurde 1988 als Wettbewerb ausgeschrieben.

Ein Entwurf der Architekten Tim Heide, Peter Sassenroth und Andrew Alberts setzte sich dabei durch.

Um die alten Bäume auf dem Gelände zu schützen, wurden die Sportflächen auf das Dach des Gebäudes verlagert.

1999 wurde die Schule eröffnet.

(Vgl. *Tagesspiegel*, 29.6.1998; *Wikipedia*)

Gute Bildung in Zeiten multipler Krisen

**Komplexität, Unübersichtlichkeit und Ungewissheit prägen unsere Zeit.
Schule muss sich mit den Problemen und Veränderungsprozessen
auseinandersetzen**

von *Kludia Kachelrieß*

Für den Umgang mit Krisen und Veränderungen brauchen Kinder, Jugendliche und Erwachsene bestimmte Kompetenzen, wie Anpassungsfähigkeiten und psychische Widerstandskraft (Resilienz). Im Schulkontext kommt dabei insbesondere drei Bereichen eine zentrale Bedeutung zu: der Gestaltung von Beziehungsarbeit und eines gesunden Schulalltags sowie der Stärkung von Selbstwirksamkeit und demokratischem Handeln.

Um mit den Herausforderungen des Lebens zurecht zu kommen, brauchen Menschen unter anderem stabile, unterstützende und zugewandte emotionale Beziehungen. Das soziale Umfeld und auch die Schule können einen erheblichen Beitrag leisten. Dafür muss Schule sich als einen Ort des Zusammenkommens und des Gestaltens von zwischenmenschlichen Beziehungen begreifen. Im Idealfall begegnen sich die Menschen dort offen, empathisch, respektvoll, wertschätzend. Mit den Bedürfnissen aller wird achtsam umgegangen und es wird lösungsorientiert kommuniziert. Jene, die Unterstützung benötigen, erhalten diese in empowernder Weise. Alle Sprachen, die in der Schulgemeinschaft präsent sind, werden gesprochen – es gibt ein multilinguales Miteinander. Abwertungen, Diskriminierungen, Gewalt bekommen keinen Raum. Kommt es doch dazu, wird dem professionell begegnet.

Durch einfühlsame Beziehungen können Kinder ihre individuellen Fähigkeiten entwickeln und auch den Mut, sich in die Gesellschaft einzubringen und

eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten. Es lässt sich nicht leugnen, dass Beziehungsarbeit große Anstrengungen erfordert. Bisher wird hierauf nicht vordergründig der Fokus gelegt. In Anbetracht der immer größer werdenden Klassen und Gruppen im Ganztage ist das auch wirklich kein Zuckerschlecken. Lehrkräfte und Kinder hetzen durch den Stunden- und den Rahmenlehrplan und in den Pausen durch die langen Schulflure. In den Grundschulen müssen Erzieher*innen im Ganztage große Gruppen betreuen. Alle leiden unter Stress.

Die Schule als Dorf begreifen

Ein bekanntes nigerianisches Sprichwort besagt: »Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind großzuziehen.« Wir müssen die Schulen als Dorf denken, in dem sehr viele Menschen mit unterschiedlichen Professionen, Kompetenzen und Perspektiven auf Augenhöhe zusammenwirken, um die Kinder und Jugendlichen auf ihren Wegen bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen. Die Schule muss als Ganzes gesehen werden und alle in der Schule müssen gesehen werden. Strukturell muss der Ganztage dringend aufgewertet, der Personalschlüssel dort deutlich verbessert werden. Für jede Lerngruppe bräuchte es ein multiprofessionelles Team, welches die Kinder gut kennt, mit ihnen über einen längeren Zeitraum arbeitet und sie in verschiedenen Bereichen begleitet.

Dazu gehört eine verlässliche Ausstattung mit Schulgesundheitskräften, Schulassistent*innen für Kinder mit Unterstützungsbedarf, Sekretär*innen und Verwaltungsleitungen, schuleigenen IT-Expert*innen sowie Medienbildner*innen und vielen mehr.

Aber auch die Elternarbeit und die Vernetzung in das jeweilige Schulumfeld sind von großer Bedeutung. Akteur*innen aus den Sportvereinen, von den Musikschulen, aus der politischen Bildung könnten langfristig in die Schulentwicklung eingebunden werden und eine vielfältige Bandbreite an Beziehungsangeboten herstellen, wenn dafür ein verlässlicher finanzieller Rahmen da wäre.

Gesunder Schulalltag für alle

Um Verbesserungen umzusetzen, müssen sich die Rahmenbedingungen in Schule auf vielen Ebenen grundlegend ändern, sodass Kinder und Erwachsene einen gesunden Schulalltag erleben. Erstens brauchen Pädagog*innen Ressourcen, um die pädagogischen Beziehungen positiv zu gestalten. Sie müssen selbst raus aus der Überlastungsspirale, sich in ihrem Schulalltag wirksam fühlen, im Kollegium Wertschätzung erleben und von der Leitung als Menschen mit Bedürfnissen gesehen werden. Dazu gehört auch, dass Sitzungen und Besprechungen effizient gestaltet sind und Menschen mit familiärer Verantwortung diese ohne Druck wahrnehmen können sowie eine achtsame Sitzungskultur, die nicht nur die Lauten zu Wort kommen lässt.

Aus den menschenzentrierten New Work-Ansätzen lernen wir, wie gut sich Kleinteams effizient selbst organisieren und ihre Arbeit so einteilen, dass sich alle gut damit fühlen. Sie arbeiten deutlich selbstbestimmter und sind zufriedener. Agile Schulentwicklung hat ihre große Stärke in der Schulentwicklung von unten. Im ersten Schritt heißt Leiten dann eher Begleiten, im zweiten Schritt Loslassen und Vertrauen. Das kreative Chaos gilt es, als Zwischenstufe zu erkennen und zuzulassen. Es funktioniert, da alle in der Regel ihre Arbeit gut machen wollen.

Neben diesem Aspekt sind auch die Räume, in denen wir arbeiten, von Bedeutung. Sie sollten sauber sein und eine freundliche, wertschätzende Atmosphäre ausstrahlen, sodass sich alle dort wohl und gut aufgehoben fühlen. Es braucht Räume mit unterschiedlichen Funktionen, zum Beispiel große Räume für das Plenum und noch größere für Schulveranstaltungen, verschiedene kleine Räume – manche für die Gruppenarbeit, manche zum Ausruhen, manche für Bewegung.

Gesundheit in den Blick zu nehmen, heißt natürlich auch, auf das psychische, soziale und körperliche Wohlbefinden von jungen Menschen zu achten. Viele junge Menschen sind sehr belastet durch die vielen Krisen. Allen muss klar sein: Wem es psychisch oder körperlich schlecht geht, wer Probleme im Freund*innenkreis oder in der Familie hat, wer Angst vor Mobbing in der Klasse hat, wer merkt, dass die Eltern bei jedem Einkauf den Euro zweimal umdrehen, ist häufig nicht so gut in der Lage, Neues aufzunehmen und zu lernen. Der Modus heißt dann schlicht: den Tag »überleben«. Es müssen Wege gefunden werden, um den Druck, zu funktionieren und ständig etwas leisten zu müssen, herauszunehmen.

Räume für Selbstwirksamkeit schaffen

Wenn wir uns die eingangs skizzierte Gemengelage vor Augen führen, muss das Lernen anders organisiert werden, sowohl inhaltlich als auch von den Formen. Bildung sollte vor allem Räume für Reflektion und Selbstwirksamkeit schaffen.

Da jegliche Information innerhalb kürzester Zeit im Worldwide Web gefunden werden kann und Künstliche Intelligenzen mittlerweile komplexe Informationen weiterverarbeiten können, muss es in der Schule vor allem um den kompetenten und kritischen Umgang mit Informationen und die Einordnung von Wissen gehen sowie das Verstehen von Prozessen, und nicht um die Vermittlung von Faktenwissen. Lerninhalte sollten sich an der Welt von heute, in der so viele Herausforderungen gemeistert und Lösungen für komplexe Problemlagen gefunden werden müssen, orientieren. Zum Beispiel: Aus welchen Fehlern in der Vergangenheit, auf die es im Übrigen auch sehr unterschiedliche Perspektiven geben kann, können wir lernen, damit wir die Dinge in der Heute-Welt anders angehen?

Auch die kritische Analyse von Machtverhältnissen, eigenen Privilegien oder Nachteilen im Kontext der globalen Ungerechtigkeit sollte dabei eine Rolle spielen sowie Zusammenhänge der ökonomischen Wachstumsmaxime und der Ausbeutung unseres Planeten. Alternativen wie solidarisches Wirtschaften, Kreislaufwirtschaft und andere sollten thematisch einfließen, Perspektiven für ein gutes und gerechtes Miteinander aufgezeigt werden.

Bei den Lerninhalten lohnt ein Blick über den nationalen Tellerrand. Singapur setzt einen Schwerpunkt auf die Werte Respekt, Resilienz, Gemeinwohlorientierung, Fürsorge und kritisches und erfinderisches Denken. Und in Neuseeland steht Outdoor Education auf dem Stundenplan. Neben der Bewegung und dem Naturerfahren geht es um das Miteinander und die Stärkung der Schüler*innen.

Das Gute ist: Wir müssen nicht bei null anfangen. Der Bildungsauftrag im Berliner Schulgesetz und auch der Teil B des Berliner Rahmenlehrplans mit den fachübergreifenden Themen enthalten bereits

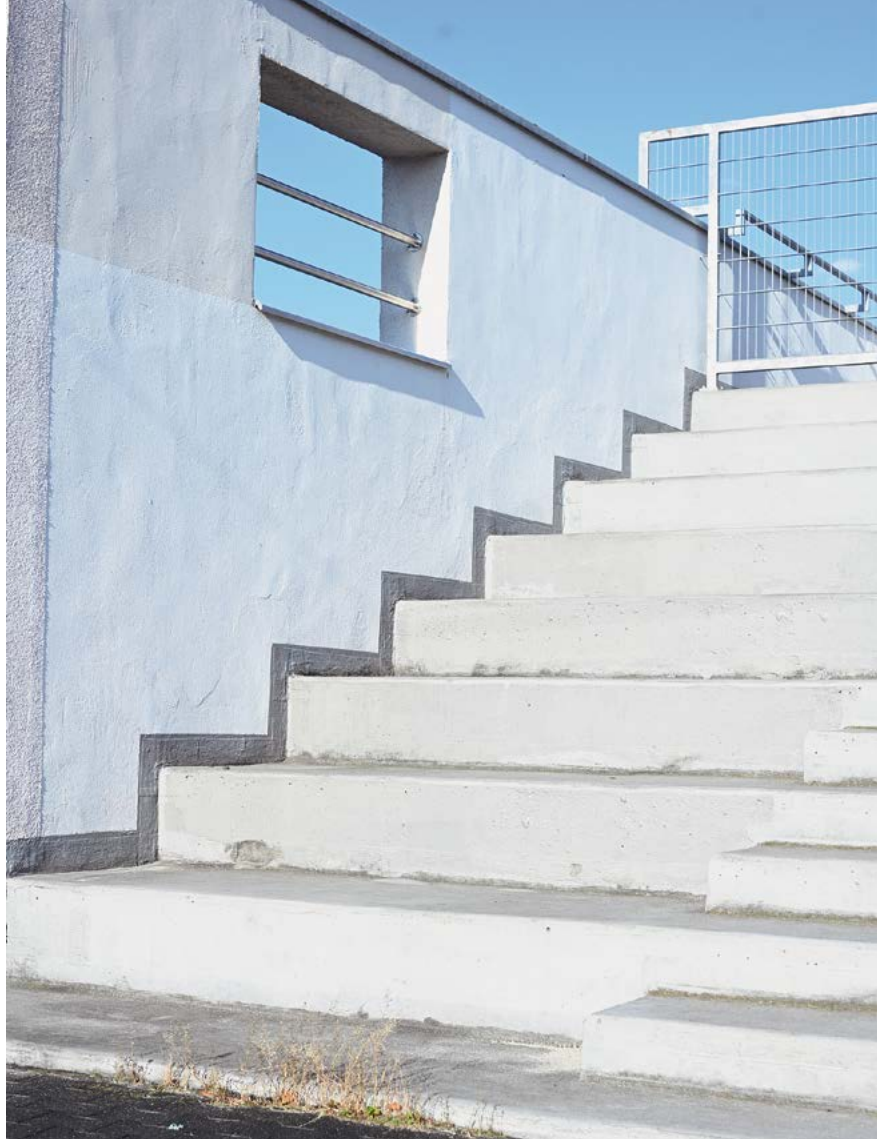
»Schulen sollten vorrangig ihren Auftrag im Empowerment von Kindern haben und weniger darin, Leistungen abzufragen und zu bewerten.«

Auf dem Dach der Athene-Grundschule befinden sich ein Fußball- und ein Basketballfeld, eine Weitsprungbahn, ein Verkehrsgarten und Treppen, die auch als Zuschauertribünen genutzt werden können.

»Akteur*innen aus den Sportvereinen, von den Musikschulen, aus der politischen Bildung könnten langfristig in die Schulentwicklung eingebunden werden, wenn dafür ein verlässlicher finanzieller Rahmen da wäre.«

jetzt sehr gute Ansätze, die im schulischen Alltag mehr Bedeutung erlangen könnten. Vielleicht kämen wir weiter, wenn es weniger um das Erreichen der Lernziele in den jeweiligen Fächern ginge? Hier braucht es ein Umdenken auf der einen Seite und veränderte Vorgaben auf der anderen Seite!

Neben den Inhalten sind auch die Lernformen zu überdenken. Es braucht viel mehr Zeiten in der Schule, in denen ohne Leistungsbeurteilung vor allem Lernprozesse und die Persönlichkeitsentwicklung im Zentrum stehen. Bewegung und Kreativität sollten integraler Bestandteil jeden Schultags sein. Andere Prüfungsformate müssen her. Schulen sollten vorrangig ihren Auftrag im Empowerment von Kindern haben und weniger darin, Leistungen abzufragen und zu bewerten. Lernen sollte selbstbestimmter und kooperativ stattfinden, Entscheidungen sollten partizipativ getroffen werden – nicht nur in Gremien, sondern jeden Tag. Demokratie muss gelebt werden! Es gibt eine starke Wechselwirkung von Partizipation und dem Gefühl von Selbstwirksamkeit. Mitbestimmung regt komplexe Bildungs- und Entwicklungsprozesse von Kindern an, fördert neben Selbstwirksamkeit auch Autonomie, den realistischen Weltbezug und prosoziale Beziehungen. Vor allem das Wissen, etwas bewirken zu können, kann einen Beitrag leisten gegen antidemokratische Tendenzen in unserem Land und auch gegen Gewalt. Natürlich reicht es nicht, wenn wir in den Schulen umdenken und im Drumherum ändert sich nichts. Im Zuge der sozial-ökologischen Transformationen kommen wir nicht umhin, von bisherigen Konzepten



des wachstumsfokussierten Wirtschaftens und Arbeitens Abstand zu nehmen. Neben der Transformation von klima- und sozialschädlichen Unternehmen und Tätigkeiten müssen Arbeitnehmer*innenrechte und demokratische Partizipation gestärkt werden. Gesellschaftliche Bereiche, in denen sich um das Wohl von Menschen gekümmert wird und ihre Weiterentwicklung begleitet wird – wie Kitas, Schulen, Jugendhilfe, Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und auch private Care-Arbeit – müssten eine massive Aufwertung erfahren. Nur so lassen sich auch Wege aus der Fachkräfte-Krise finden, und wenn wir es gut machen, vielleicht auch aus ein paar anderen Krisen. ■

*Inspirationen
zum Weiterdenken*



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



»Wir sind mehr als unsere schulische Leistung!«

Über 300 Jugendliche haben sich im Sommer 2022 beim Berliner jugendFORUM mit Forderungen für eine gute Schulpolitik auseinandergesetzt

von Jette Nietzard

Aus ganz Berlin kamen Schüler*innen aus Berufsschulen, Integrierten Sekundarschulen und Gymnasien beim jugendFORUM zusammen, um mit Politiker*innen zu diskutieren und sich zu beteiligen. Viele hatten im Vorfeld bereits an einer Umfrage zum Thema Schule teilgenommen. Der Aussage »Druck und Pensum [in der Schule] sind mir zu hoch« stimmten 50 Prozent der Jugendlichen zu. In Zeiten von multiplen Krisen, einer unsicheren Zukunft und sich ständig verändernden Welt ist das auch kein Wunder.

Seit Jahren kritisieren Expert*innen das Bildungssystem. Diese sind aber meistens Menschen, die Daten über Schulen erheben oder die selbst lange Lehrkräfte waren. Expert*innen für Schulen sind aber vor allem auch Kinder und Jugendliche. Sie sind diejenigen, die dort einen Großteil ihres Tages verbringen und sie haben viele kluge Verbesserungsvorschläge.

Das Berliner jugendFORUM wurde umgesetzt von der SozDia Stiftung Berlin und finanziert von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.

Ein Jugendbegleitgremium hat die Entstehung der Forderungen und die Veranstaltung über ein Jahr begleitet und so die Perspektive der Jugendlichen im ganzen Projekt sichergestellt. Auf der Hauptveranstaltung konnten sich dann die Jugendlichen zum Thema Schule und sechs weiteren Themenbereichen fortbilden und einbringen. Der Themenbereich Schule wurde gemeinsam mit der Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin) gestaltet.

Lernen ohne Leistungsdruck

Unter anderem fordern Jugendliche, es sollte eine Möglichkeit für die Schulen geben, Noten abzuschaffen. Dabei sollen die Schüler*innen mitentscheiden können, wo Noten zur individuellen Einschätzung ihrer Leistung gegeben werden und wo nicht, wie beispielsweise im Sportunterricht, wo Noten unnötigen Druck aufbauen. Der schulische Druck ist bei Schüler*innen ein großes Thema. Viele Schüler*innen haben angegeben, dass sie sich im Schulsystem auf ihre Note reduziert fühlen und sich weniger Leistungsdruck wünschen.

Für einige Forderungen muss man keine Expert*in sein. So dürfte allen klar sein, dass Overheadprojektoren nicht auf eine Lebens- und Arbeitswelt im Jahr 2040 vorbereiten, dass WLAN dem individuellen Lernen der Schüler*innen dient, Medienpädagogik sinnvoll ist und der Umgang mit Technik schon früh im Lehrplan abgebildet werden sollte.

Neben Digitalisierung war auch Gerechtigkeit ein großes Anliegen der anwesenden Jugendlichen. Jeden Tag erleben sie in der Schule, dass nicht alle Schüler*innen gleichbehandelt werden. Sie bemerken Alltagsrassismus und wünschen sich daher ausgebildete Rassismus- und Diskriminierungsbeauftragte. In der Schule begegnen sich schließlich die verschiedensten jungen Menschen und sollten dort ein respektvolles Miteinander lernen. Dafür muss es aber Fachkräfte geben, die Grenzüberschreitungen als solche wahrnehmen und entsprechend handeln können. Auch im Unterricht sollte das Thema mehr Raum finden. Der Bezirk Lichtenberg geht gerade voran und hat eine Stelle der Diskriminierungsbeauftragte*n an Schulen geschaffen.



Die Staatliche Europa-Schule Athene ist eine Grundschule mit einem Regel- und einem bilingualen Europazweig, in dem die Lerngruppen zweisprachig zusammengesetzt sind. In den Europaklassen werden die Sprachen Deutsch und Griechisch zu gleichen Teilen gesprochen.

Schule muss zum Leben der Jugendlichen passen

Auch ökonomische Unterschiede nehmen die Jugendlichen wahr und möchten diese verändern: Sie wünschen sich ein Ganztagsangebot auch an weiterführenden Schulen und die Umsetzung der Lehr- und Lernmittelfreiheit. Hausaufgaben sehen sie als sehr ungerecht, da nicht alle Schüler*innen Hilfe von ihren Eltern bekommen können und nicht alle die gleichen technischen Hilfsmittel zur Verfügung haben. Fair wäre also für sie, Hausaufgaben abzuschaffen und so tatsächliche Chancengleichheit zu schaffen.

Die Schüler*innen haben auch inhaltliche Forderungen zum Lehrplan. Es sind vielfältige Wünsche zusammengekommen, welche Themen mehr Platz finden sollten, um ihre Lebensrealität besser abzubilden: von Haushaltskunde über Sexualkunde und consent education, den Umgang mit Ämtern und öffentlicher Verwaltung, hin zu Themen wie Glück und Achtsamkeit.

Selbstverständlich finden sich auch Klassiker unter den aufgestellten Forderungen: Unter anderem kleinere Klassen mit maximal 25 Schüler*innen und mindestens eine Sozialarbeiter*in pro 250 Schüler*innen, um allen Sorgen gerecht zu werden. Die Jugendlichen finden, dass Quereinsteiger*innen gut ausgebildet werden müssen, zum Beispiel durch eine bezahlte vorbereitende und begleitende Pädagogik-Ausbildung und Inhaltsvermittlung.

Am Ende des Tages übergab das Jugendbegleitgremium die Forderungen an den damaligen Staatssekretär für Schuldigitalisierung, Jugend und Familie, Aziz Bozkurt. Passiert ist seitdem leider noch viel zu wenig. Dabei sind einige Ideen nun wirklich recht einfach und haben dennoch einen großen Mehrwert: In Berlin werden zum Beispiel massiv neue Schulen gebaut. Alle Schulneubauten mit genderneutralen Toiletten auszustatten, hätte die Wünsche der Jugendlichen beachtet, es wäre in die Zukunft gedacht worden.

Demokratische Schule gestalten

Der SozDia Stiftung war es von Anfang an wichtig, die Forderungen der Jugendlichen ernst zu nehmen und auch in den eigenen Einrichtungen mit gutem Beispiel voranzugehen. So verfolgt die Grundschule am Campus Hedwig, das erste Schulprojekt der SozDia, konsequent den Ansatz des selbstgesteuerten Lernens. Die Schüler*innen lernen altersübergreifend und individuell in ihrer eigenen Geschwindigkeit, beispielsweise durch Wochenpläne und Werkstätten. Die Pädagog*innen verstehen sich dabei als Lernbegleiter*innen. Die Schule profitiert von anderen Angeboten im Kiez, übernimmt Verantwortung im Altersheim und nutzt das angrenzende Naturschutzgebiet.

Das bedeutet auch, dass Noten hier kein Thema sind. Die Pädagog*innen geben individuelle Lern-

und Leistungsrückmeldungen und unterstützen die Kinder dabei, einander Feedback zu geben und gemeinsam Lernergebnisse zu reflektieren. Auch Fächer wurden hier neu gedacht: zusätzlich zum üblichen Stundenkontingent findet sich das Fach »Engagement und Gemeinschaft« auf dem Plan. Die Kinder kooperieren mit Kita, Nachbarschaftszentrum und anderen Einrichtungen im Kiez und lernen so, Verantwortung zu übernehmen. Ab Klasse 4 übernehmen die Kinder, unterstützt von Pädagog*innen, eine konkrete Aufgabe im Gemeinwesen außerhalb der Schulgemeinschaft.

Der wöchentlich tagende Kinderrat etabliert die demokratische Teilhabe von Anfang an. Die Vision der SozDia ist es, eine Schule für alle zu eröffnen. So sind die finanziellen Beiträge zur Schule gestaffelt. Durch das Fehlen staatlicher Zuschüsse ist es in den ersten fünf Jahren nach einer Schulgründung für freie Träger nicht möglich, den Schulbesuch ohne finanzielle Beiträge zu refinanzieren, doch die Vision ist klar: unsere Schule soll zugänglich für alle werden!

Beteiligung für eine gute Zukunft

Das ist natürlich nur eine Möglichkeit, die Forderungen der Jugendlichen umzusetzen. Um hier wirksam zu werden und für eine verbesserte Zukunft der Kinder und Jugendlichen einzutreten, muss man keine private Schule sein. Auch Beschäftigten in öffentlichen Schulen können ihren Beitrag leisten und tun das auch bereits an vielen Stellen. Der erste Schritt ist ja immer das Zuhören und der zweite dann, dass die Meinungen der Kinder und Jugendlichen auch im Schulalltag Einfluss haben. Denn »gemeinsam gestalten« bringt am Ende allen mehr. ■

Kontakt für Rückfragen: verena.duentsch@sozdia.de

Jette Nietzard,
SozDia Stiftung Berlin



Forderungskatalog des
jugendFORUMs 2022:
[jugendforum.berlin/
unsere-forderungen](https://jugendforum.berlin/unsere-forderungen)

Von der Energie-AG zur Schüler*innenfirma

energyECO hat die jüngsten Energieberater*innen Deutschlands

von Hannes Braune und Levi Perner

Sechs Jahre lang, von der siebten Klasse bis zum Abitur, arbeiteten wir in der Energie-AG unseres Gymnasiums mit, die sich wöchentlich traf, um herauszufinden, wie man die Klimabilanz der Schule verbessern könnte. Heute studieren wir Maschinenbau und Physik, sind aber immer noch dabei. Die Schule übernimmt sogar für uns ein Honorar aus dem Topf, den die Berliner Bildungsverwaltung für den schulischen Ganztagsbetrieb bereitstellt. Das geht, weil inzwischen aus der schulischen Arbeitsgruppe eine Schüler*innenfirma geworden ist. Unsere Schüler*innen-Aktiengesellschaft energyECO präsentiert sich auf unserer Website stolz als »Deutschlands jüngste Energieberater*innen«.

Dieser Titel hat mit der Mission der Schüler*innen zu tun, die sich hier engagieren und dafür haben wir an unserer Schule, dem Robert-Havemann-Gymnasium im Nordosten von Berlin, sogar einen eigenen Arbeitsraum erhalten. In diesem sogenannten »Headquarter« sind in Schränken eine Menge Messgeräte, vom CO₂-Datenlogger bis zur Wärmebildkamera, untergebracht, hier steht ein 3-D-Drucker und es

sind PCs und Laptops auf Tischen verteilt. Wenn sich zu Schuljahresbeginn allerdings gleich um die zehn neue Schüler*innen für die Mitarbeit interessieren, wird es zusammen mit denen, die bereits da sind, schnell zu eng. Deshalb ist unserer Schüler*innenfirma von der Schulleitung der nächste freiwerdende größere Arbeitsraum versprochen worden.

Auf die Idee, aus der Arbeitsgruppe eine Schüler*innenfirma zu machen, kamen wir schon vor fünf Jahren. Zuvor hatten wir in Eigenarbeit, nur unterstützt von einem externen Coach, selbst ein Ausbildungskonzept zur »Junior-Energieberater*in« erarbeitet und umgesetzt. In einem gemeinsam verfassten Handbuch sammelten wir das Basiswissen rund um Energie, das wir für Energiechecks in anderen Schulen benötigen, und fast 100 Prüfungsfragen dazu. Im Sommer 2017 bestanden die ersten zehn »Junior-Energieberater*innen« die Theorie- und Praxisprüfung. Das Prüfungsgremium bestand aus dem Schulleiter, einem fachkundigen Mitarbeiter des bezirklichen Bauamts, dem externen Coach sowie einem professionellen Energieberater.

Gründungsteam
der Schüler*innen-
Aktiengesellschaft



Klimabewusstsein
steigern

Von da an wollten wir jungen Energieexpert*innen nicht nur an unserer eigenen Schule nach Energielecks suchen, Messdaten analysieren und Kampagnen für richtiges und energieeffizientes Lüften organisieren, sondern diese Dienstleistung auch anderen Schulen anbieten. Das Rosa-Luxemburg-Gymnasium, die Gemeinschaftsschule Campus Efeuweg,



»Wir haben, bis auf die drei Vorstände, keine formalisierten Rollen, sondern verständigen uns immer wieder neu über eine angemessene Arbeitsteilung.«

Erläuterung von Thermographie-Aufnahmen durch Schüler von energyECO

die Grundschule am Falkplatz und die Sophie-Scholl-Schule gehören zu den Kund*innen von energyECO.

In der Schüler*innenfirma fallen ganz verschiedene Aufgaben an, zum Beispiel administrative, technische, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Projektmanagement und viele mehr. Wir haben, bis auf die drei Vorstände, dafür jedoch keine formalisierten Rollen, sondern verständigen uns immer wieder neu über eine angemessene Arbeitsteilung. Nicht alle Ideen werden dann erfolgreich umgesetzt. So erstellte unser Team im Schuljahr 2021/22 zwar eine erste Klimabilanz des gesamten Schulbetriebs, aber der Plan, systematisch an der Umsetzung von Verbesserungs-ideen zu arbeiten und die Bilanz laufend zu aktualisieren, wurde dann doch erst einmal wegen Zeitmangels zurückgestellt. Andere Projektideen wie das Sammeln von Tonerkartuschen sowie Druckerpatronen und die Zusammenarbeit mit einem Recyclingunternehmen wurden dagegen zum Selbstläufer und von einigen anderen Berliner Schulen übernommen.

Schon länger arbeiten wir mit energyECO auch an dem Plan, Raumklima- und Energieverbrauchsdaten in Echtzeit an unserer Schule zu erheben und den Raumnutzer*innen zur Verfügung zu stellen, um das Umwelt- und Klimabewusstsein von Lehrkräften und Mitschüler*innen zu erhöhen. Nachdem Versuche mit dem Aufbau eines eigenen Sensornetzes an der Schule an der schlechten WLAN-Abdeckung in dem Gebäude gescheitert waren, haben wir jetzt mit einem Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen eine

Kooperation vereinbart, die es ermöglicht, Verbrauchsdaten an den Strom- und Wärmemengenzählern direkt zu erfassen und auf einem Dashboard bereitzustellen. Damit wollen wir erreichen, dass die Schule die Grundlage bekommt, um ein effektives Energiemanagement einzuführen, das für alle transparent ist. Denn unser Ziel ist, dass allen Schüler*innen und den Lehrkräften bewusst ist, wie wir mit Energie an unserer Schule umgehen.



Hannes Braune und Levi Perner, energyECO

www.energyeco.de



Klimaschutz braucht die Betroffenen

Das Projekt KlimaRatSchule verbindet praktischen Klimaschutz mit Demokratie-Lernen

von Malte Schmidthals

Im letzten Schuljahr startete die Schule an der Jungfernheide als Berliner Pilot das Projekt »KlimaRatSchule«. An der Schule beteiligten sich vier Wahlpflichtkurse. Sie erstellten die CO₂-Bilanz ihrer Schule und entwickelten Klimaschutzmaßnahmen. Aber die Entscheidung über die umzusetzenden Maßnahmen fällten dann andere: 50 zufällig ausgewählte Mitglieder der Schulgemeinschaft führten ein Bürger*innen-Gutachten durch und entschieden dort über die geplanten Maßnahmen.

»Aktuell werden weitere Schulen gesucht, die den Weg zur Klimaneutralität einschlagen wollen.«

Aktuell werden weitere Schulen gesucht, die den Weg zur Klimaneutralität einschlagen und sich an KlimaRatSchule (KRS) beteiligen wollen. Hierzu wird jeweils eine Schüler*innen-Gruppe als KRS-Schulgruppe aktiv. Organisatorisch kann dies ein Wahlpflichtkurs, eine AG, eine Präsentationsprüfung für den Mittleren Schulabschluss oder eine andere Form sein. Der Arbeitsaufwand der Lehrkräfte hält sich dabei in Grenzen. Bei allen Aktivitäten bekommen die Schüler*innen Unterstützung vom Projektteam des Instituts für Zukunftsforschung und Technologiebewertung (IZT).

Die KRS-Schulgruppe wird in die Klimawirkungen der vier Bereiche Energie, Ernährung, Mobilität und Beschaffung eingeführt. Mithilfe eines CO₂-Rechners erstellt die Gruppe dann die Klimabilanz der Schule. Dies beinhaltet beispielsweise die Ermittlung des Wärme- und Stromverbrauchs, die Analyse der Mensa-Speisepläne nach Klimagesichtspunkten, die Online-Befragung der Mitschüler*innen zu Schulwegen sowie die Datensammlung zum Wasser- und Papierverbrauch und zum Restmüllaufkommen. Nach diesen Untersuchungen entwickelt die KRS-Schulgruppe Vor-

schläge zu klimafreundlichen Verbesserungen in den vier Bereichen.

Um die Entscheidungsfindung über die Ideen der KRS-Schulgruppe auf eine demokratische Grundlage zu stellen, wird ein Bürger*innen-Gutachten an der Schule durchgeführt. Zufällig ausgewählte Schüler*

innen und eventuell auch Lehrkräfte, Verwaltungsmitarbeiter*innen und Eltern entscheiden dabei über die Vorschläge. Hierdurch wird sichergestellt, dass sich ein repräsentativer Querschnitt der Schulgemeinschaft über die Maßnahmen verständigt. So wird verhindert, dass besonders klima-engagierte Schüler*innen Entscheidungen vorgeben, die später mehrheitlich nicht akzeptiert werden. Dies könnte beispielsweise eintreten, wenn sich eine engagierte Klima-AG für Klassenraumtemperaturen von 17 °C oder für eine ausschließlich vegane Mensa ausspricht.

Zu Beginn des Bürger*innen-Gutachtens vermittelt die KRS-Schulgruppe den zufälligen Teilnehmer*innen die CO₂-Bilanz der Schule sowie mögliche Klimaschutzmaßnahmen. In Kleingruppen, sogenannten Planungszellen, werden dann die möglichen Maßnahmen intensiv diskutiert, um sie zu befürworten, abzulehnen oder abzuändern. Die Ergebnisse werden im Plenum zusammengetragen und bewertet. So entstehen sinnvolle und speziell auf die Schule zugeschnittene Klimaschutzmaßnahmen.

Umsetzbares umsetzen

Im Bürger*innen-Gutachten setzen die Schüler*innen mit Hilfe der Ergebnisse der CO₂-Bilanz Prioritäten für Klimaschutzmaßnahmen. Das IZT dokumentiert die Projektschritte und alle Ergebnisse. Hieraus wird für die Schule eine Roadmap zur Umsetzung der ausgewählten und realisierbaren Maßnahmen entwickelt. Die Roadmap umfasst konkrete Schritte und Ziele, sowie die Identifizierung von Ansprechpartner*innen für die weiteren Maßnahmen.

Einfache Schritte, etwa beim Nutzer*innenverhalten, werden sofort angegangen. Andere Maßnahmen benötigen einige Zeit und Vorbereitung und sind nur vom Schulträger oder sogar erst bei der nächsten Gebäudesanierung umsetzbar. Die Roadmap wird der Schulgemeinschaft während eines Projekttag vorgestellt.

Als sofort umsetzbar fanden sich bei der Pilot-schule Maßnahmen zur Unterstützung des Radverkehrs, zum sorgsamem Umgang mit Möbeln sowie zur richtigen Nutzung der Thermostatventile. Noch in diesem Schuljahr soll bei den Snacks auf vegane Angebote geachtet werden. Die Weiternutzung ausgemusterter PCs soll sichergestellt und vor Beginn der Heizperiode ein Heizungsscheck durchgeführt werden. Längerfristig wartet die Schule auf eine Gebäudesanierung und auf eine Solaranlage.



Das Dach der Athene-Grundschule lastet nicht auf dem Gebäude, sondern auf V-förmigen Stützen, die in Stahlverbundbauweise errichtet wurden.

PROJEKT KLIMA-RAT-SCHULE

Im laufenden Schuljahr können sich noch weitere Berliner Oberschulen am Projekt KlimaRatSchule beteiligen. Der Zeitaufwand für die KRS-Schulgruppe liegt bei etwa acht Doppelstunden, wovon einige auch an Projekttagen zusammengefasst werden können. Das Bürger*innen-Gutachten findet an einem oder zwei Schultagen statt. Interessierte wenden sich an Malte Schmidthals, m.schmidthals@izt.de, Tel: 030-803088-20.

Wenn Desinteresse schwindet

KlimaRatSchule hat neben der Pilotschule im letzten Schuljahr an drei weiteren Berliner Schulen begonnen. Die Schüler*innen unterschiedlicher Schultypen beteiligten sich immer engagiert. In den fünfköpfigen Planungszellen haben auch diejenigen mitgearbeitet, die zunächst demonstratives Desinteresse zeigten. Die Idee vom Zufallsprinzip ist, dass es jeden treffen kann, auch Uninteressierte. Auch die aus jugendlichem Kontrageben oder überzeugtem Neoliberalismus geäußerten Gegenpositionen haben die Diskussion vorangebracht.

In einer der beteiligten Schulen lehnte die Schulleitung das Bürger*innen-Gutachten ab, da sie direkte Demokratie kritisch sieht. Dort wird jetzt die Schüler*innen-Vertretung das Gutachten durchführen. So ist zwar auch jede Klasse und jeder Jahrgang vertreten, aber weniger interessierte Schüler*innen werden kaum dabei sein.

Die Entscheidung zur Teilnahme der eigenen Schule wurde jeweils in mehreren Schulgremien diskutiert. Dadurch wird die Schulgemeinschaft schon von vornherein einbezogen. Mehrmals folgte allerdings auch ein Ping-Pong-Spiel, das die Teilnahme verzögert und in einem Fall auch verhindert hat, weil letztendlich niemand entscheiden wollte. Dies ist unnötig, denn bei den meisten der Gremien reicht ein passives Mittragen von KlimaRatSchule.

Die KRS-Schulgruppen haben sehr unterschiedlich gearbeitet. Insbesondere der Zeitaufwand und die Fähigkeit zur eigenständigen Arbeit variieren stark. Das ist aber auch zu erwarten, wenn ein Wahlpflichtkurs der 8. Jahrgangsstufe grundsätzlich die gleichen Aufgaben bewältigen muss wie Schüler*innen der 11. Klasse. In allen Fällen wurden letztlich gute Präsentationen vorgetragen und die Planungszellen konnten in ihre Diskussionen einsteigen.

Ökologie ist eine soziale Frage

Die Umsetzung der Maßnahmen auf der Roadmap steht in den beteiligten Schulen noch an. Wir hoffen, dass die Schulen zumindest einen Teil davon wirklich angehen. Hier sagt das IZT auch weiterhin seine

Unterstützung zu. Bereits erreicht wurde, dass immer die gesamte Schulgemeinschaft von KRS einbezogen wird. Thematisch gilt das vor allem für die Mobilität, hier werden alle Schüler*innen befragt und alle sind an den Entscheidungsfindungen über ihre Klassenreise beteiligt.

Auch in der Schule an der Jungfernhöhe war die Diskussion um Flugreisen kontrovers und spannend. Gegen den Vorschlag »Gar keine Klassenreisen mit dem Flugzeug« wurde argumentiert, dass gerade an einer Sekundarschule mit vielen Kindern aus Haushalten mit geringerem Einkommen diesen die Möglichkeit zu einer Fernreise gegeben werden sollte. Diese Kinder und Jugendlichen können eine solche Erfahrung sonst nie machen, im Gegensatz zu anderen Teilen der Gesellschaft, die regelmäßig in den Sommerferien auch Flugreisen antreten. Das Ergebnis war an dieser Schule die Entscheidung »Maximal eine Flugreise in der Schullaufbahn«.

»Aus den Ergebnissen des Bürger*innen-Gutachtens wird für die Schule eine Roadmap zur Umsetzung der realisierbaren Maßnahmen entwickelt.«

Malte Schmidthals,
tätig für das Institut für Zukunfts-
studien und Technologiebewertung
im Forschungsfeld »Bildung und
digitale Medien«



»Vereinheitlichung ist der größte Fehler unserer Zeit«

Helmut Hochschild war Hauptschullehrer, Schulleiter, Schulrat, Seminardirektor und Berater bei Schulentwicklungsprozessen. Unter anderem gab er den Podcast »Schule kann mehr« heraus. Wir wollten wissen: wie kann Schule mehr

Das Interview führte Janina Bähre

bbz: Du hast den Podcast »Schule kann mehr« gemacht. Was hast du dabei gelernt?

Hochschild: In unserer Gesellschaft wird häufig Vereinheitlichung gefordert, ich habe durch Zuschriften gelernt, dass wir eine hoch diverse Schullandschaft haben und das ist das, was wir tatsächlich brauchen. Vereinheitlichung ist der größte Fehler unserer Zeiten. Gerade die Zuschriften haben mir geholfen, Themen von ganz verschiedenen Perspektiven zu sehen.

»In unserer Gesellschaft wird häufig Vereinheitlichung gefordert, ich habe gelernt, dass wir eine hoch diverse Schullandschaft haben und das ist das, was wir tatsächlich brauchen.«

*Was würden Schüler*innen gerne verändern?*

Hochschild: Am besten, sagten Schüler*innen während eines gemeinsamen Projekts im Futurium, lässt sich lernen, wenn die Fächer aufgebrochen werden und Lernwege möglichst selbstbestimmt werden können.

Projektarbeit ist hier das Schlüsselwort. Kommunikation auf Augenhöhe mit Lehrkräften war ein weiteres Bedürfnis der Jugendlichen.

Welche Kernprobleme siehst du im heutigen Berliner Schulsystem?

Hochschild: Das Festhalten an traditionellen Strukturen und Methoden. Statt vorgegebene Wege allein zu beschreiten, werden die wichtigen Begriffe Kommunikation, Kooperation und vor allem die Förderung der Selbstständigkeit oft missachtet. Das Abarbeiten der Inhalte des RLP steht immer noch im Mittelpunkt. Die Abschlussorientierung von Schule müsste unbedingt durch eine Lebens- und Übergangsorientierung abgelöst werden. Was Jugendliche zum Beispiel im gesellschaftlichen Leben brauchen, um glücklich zu werden, wird oft außer Acht gelassen.

Wie könnte man das ändern?

Hochschild: Nicht für die Schule lernen, sondern fürs Leben. Die Spielräume im Rahmenlehrplan müssen ausgenutzt werden. Schule muss sich für das Lebensumfeld öffnen und an das Vorwissen der Jugendlichen mehr andocken. Es ist ein Hirnriss, dass so viel Alltägliches, wie zum Beispiel die Nutzung des Smartphones, ungenutzt bleibt und viele Dinge nicht in die Schule reindürfen. Konfliktträchtige Themen werden zu oft tabuisiert oder Lehrkräfte trauen es sich nicht darüber zu sprechen. Institutionen von draußen müssen mit rein. Vernetzung mit Jugendclubs oder populären Persönlichkeiten zum Beispiel. Rechtsextremismus in Brandenburg ist so ein Beispiel, wenn sich Lehrkräfte überfordert fühlen, gibt es viele außerschulische Akteure, die ihre Unterstützung anbieten können.

Obwohl viele Probleme bekannt sind, verändert sich nichts. Warum?

Hochschild: Einerseits aufgrund der Struktur und Starrheit der ausbildenden Universitäten, die eine Fachorientierung und weniger Didaktik in der Ausbildung umsetzen. Auch durch die Tatsache, dass Didaktik und Methodik so eine untergeordnete Rolle spielen, wird der Innovationsprozess gedämpft und das, was sie eigentlich leisten sollten, Wissenschafts- und Studienorientierung von Bildung, wird hinten angestellt. Bildungswissenschaftliche Studien werden zu wenig berücksichtigt. Auch in den Schulen sind große Erhaltungsmechanismen. Das liegt an der Altersstruktur beziehungsweise an älteren Lehrkräften, die noch auf der Basis des folgenden Zitates einer Bildungspolitikern ausgebildet wurden: »Wir haben in den 70er mit dem Missverständnis gelebt, dass Chancengleichheit bedeutet, dass alle Kinder das gleiche machen müssen.« Individualisierung und Differenzierung ist immer noch in vielen Schulen nicht angekommen. Ein dritter Erhaltungsaspekt

sind die Eltern, die wie auch viele Pädagog*innen glauben, dass das Lernen, welches sie erfahren haben, das Beste sei.

Wie können Eltern erfolgreicher integriert werden?

Hochschild: Gerade, weil sie so ein Erhaltungsfaktor sind, müssen Eltern in innovative Unterrichtsprozesse einbezogen werden. Elternversammlungen müssen anders gestaltet werden, indem zum Beispiel kooperative und kommunikative Methoden mit den Eltern ausprobiert werden und ihnen dabei gezeigt wird, wie alltagsrelevant diese Art der Kompetenzen sind. Damit wird eine Transparenz hergestellt, die eine Vertrauensbasis für die gemeinsame Erziehung der Schüler*innen durch Pädagog*innen in der Schule und den Eltern zu Hause schafft.

Wie könnte sich der Arbeitsplatz Schule für Lehrkräfte verbessern?

Hochschild: Wenn die Lehrkräfte den Kindern und Jugendlichen in der Schule mehr zutrauen würden, mehr Partizipation schaffen würden, dann könnten sich die Lehrkräfte mehr in die Berater*innenrolle zurückziehen, Kinder und Jugendliche würden selbstständiger arbeiten und Lehrkräfte im Unterricht entlasten. Eine Umgestaltung der Lernumgebungen weg vom Frontalunterricht ist dafür in der Klasse wichtig. Der Hauptteil der Belastung liegt in der Vorbereitung dieser Lernumgebung. Die besten Gelingensbedingungen werden von gemeinsam planenden Pädagog*innenteams geschaffen. Auch hier sind Kommunikation und Kooperation wichtige Voraussetzungen, die erst mehr Zeit benötigen, aber dann zu effizientem und zufriedenerem Arbeiten führen.

Und auf der Ebene der Schulleitungen – was muss da anders laufen?

Hochschild: Schulleitung im Team ist eine wichtige Gelingensbedingung für ein gutes kollegiales Arbeitsklima in der Schule. Dadurch wird hohe Transparenz geschaffen und das kreative Potential wird durch die Einbindung in den Schulentwicklungsprozess optimal genutzt. Also die erweiterte Schulleitung nicht nur formal, sondern in voller Weise ernst zu nehmen, ist eine wichtige Voraussetzung. So können alle Entscheidungen oder auch Fehler besser nachvollzogen und dadurch aus ihnen gelernt werden. Je mehr Kolleg*innen eingebunden werden, desto besser.

Du hast vorgeschlagen, die Schulaufsicht abzuschaffen, warum?

Hochschild: Das ist der Störfaktor Hierarchie. Ich habe als Schulleitung am meisten davon profitiert, dass ich mit anderen Schulleitungs-Kolleg*innen Erfahrungen abgeglichen habe. In diesem Zusammenhang ist damals ein großes Berliner Hauptschulleitungsnetzwerk und in der Region Reinickendorf ein kleines Netzwerk über alle Schulformen hinweg entstanden. Das war für mich und hoffentlich für die



»Schulleitung im Team ist wichtig für ein gutes kollegiales Arbeitsklima. Dadurch wird hohe Transparenz geschaffen und das kreative Potential wird durch die Einbindung in den Schulentwicklungsprozess optimal genutzt.«

anderen die beste Fortbildung, die ich je in meinem Leben hatte. Erkannte Defizite konnten in gemeinsamer Beratung erkannt und zum Teil beseitigt werden. Andererseits sehe ich, dass viele Entscheidungen der Schulaufsicht administrativ auf der Basis formaler Vorgaben entschieden werden, statt das individuelle Bedürfnis der Schule zu berücksichtigen. In Friedrichshain-Kreuzberg organisiert die Schulaufsicht jedoch als positives Beispiel schultypenübergreifende Schulentwicklungsbereiche. Das heißt Schulleitungen örtlich begrenzter Kieze von Grundstufe bis zum Gymnasium beraten unter Einbeziehung des Jugendamtes und anderer unterstützender Institutionen in regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen jeweils die aktuellen Herausforderungen.

Was denkst du, könnten Schulen trotz schlechter Rahmenbedingungen schon jetzt anders machen?

Hochschild: Wichtig ist, dass gerade jetzt in dieser Krisensituation alle möglichen Spielräume ausgelotet und ausgenutzt werden müssen. Der Blick in das Umfeld der Schulen zusammen mit der Öffnung bietet die Möglichkeit unterstützende Institutionen in die Schule hinein zu holen und dabei die Inhalte gesellschafts- und lebensrelevanter zu gestalten. Wir sollten Kindern und Jugendlichen mehr zutrauen. Wenn wir gleichzeitig viel häufiger an das Vorwissen anknüpfen, von dem meist mehr vorhanden ist als gedacht, wird nicht nur Motivation, sondern auch die Selbstständigkeit gesteigert. Dadurch gestalten sich die beschrittenen Lernwege individueller nach den tatsächlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Lernenden.



www.schule-kann-mehr.de



www.schulerfolg-sichern.de/out-of-the-box-wissensplattform/wissensportal/beitrag/podcast-nachrichten-nach-dem-piep.html

Janina Bähre,
bbz-Redakteurin



Schulleitungen wollen Schule verändern

Trotz aller Herausforderungen im Schulalltag schaffen es Schulleitungen als Bildungsexpert*innen und Zukunftsgestalter*innen, Schule neu zu denken. Die Cornelsen Schulleitungsstudie zeigt auf, was sie sich wünschen

von Sarah Fichtner

Die Cornelsen Schulleitungsstudie, die im Jahr 2022 zum ersten Mal unter dem Titel »Schule zukunftsfähig machen« erschienen ist und dieses Jahr den Titel »Schule stärken – Digitalisierung gestalten« trägt, liefert eine Rundumperspektive von Schulleitungen auf Schule. Die repräsentative Studie im Auftrag des Cornelsen Verlags wurde vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie in Berlin (FiBS) realisiert und soll Schulleitungen eine starke öffentliche Stimme geben.

»Erfolgreiche Schulleitungen sind gestalterische Visionär*innen, die sich um Entlastung sorgen, die Lerngemeinschaften, Team- und Vernetzungsstrukturen schaffen und die ihre Verhältnisse zu Schulbehörden und Schulträgern als unterstützend wahrnehmen.«

Schulleitungen wollen aktiv die Schule der Zukunft – und dadurch auch: die Zukunft der Schule – gestalten. Sie möchten sich nicht auf die Rolle von Schulverwalter*innen beschränken. Sie erleben im beruflichen Alltag Herausforderungen und sehen sich mit Aushandlungsprozessen konfrontiert, die ihre Arbeit erschweren, manchmal aber auch zu ungeahnten Veränderungsimpulsen führen. Sie entwickeln trotz aller Schwierigkeiten Zukunftsvisionen und einige von ihnen schaffen es sogar, ihre Visionen Schritt für Schritt umzusetzen. Wie gelingt ihnen das?

Digitalisierter Unterricht als Gewinn

Diejenigen, die es schaffen, sich von den bestehenden Hindernissen – allem voran dem eklatanten Personalmangel – nicht zu stark ausbremsen zu lassen, fokussieren sich darauf, ihre Schulen, ihre Schüler*

innen, ihr Lehrpersonal und nicht zuletzt sich selbst durch unterstützende, organisatorische und pädagogische Praktiken zu stärken und somit Resilienz und Selbstwirksamkeit zu fördern. Dabei verstehen sie den Digitalisierungsschub der letzten Jahre als Chance, um ihren Schüler*innen noch zielgerichtetere und nachhaltigere Lernerfolge zu ermöglichen, um gesellschaftliche Partizipation und Demokratiebildung auch digital zu fördern und zu begleiten und um Verwaltungs- und Kommunikationsprozesse zu erleichtern. Das Thema Digitalisierung durchdringt fast alle Bereiche, die für Schulleitungen relevant sind. Bei den wichtigsten Schulleitungsthemen werden die Digitalisierung des Unterrichts und die digitale Ausstattung von Schulen nach der Personalgewinnung an zweiter und dritter Stelle genannt.

Bildungschancen anzugleichen ist für Schulen in Deutschland eine wachsende Herausforderung. Die sozio-ökonomische Situation der Eltern hat immer noch maßgeblichen Einfluss auf den Bildungserfolg. Ein verschärfender Faktor für Chancenungleichheit ist nach Meinung von 82 Prozent der Schulleitungen der Mangel an individualisierten Fördermöglichkeiten. Digitalisierter Unterricht kann aus Schulleitungssicht – eingebettet in Schulstrukturen, die auch das soziale Miteinander stärken – den Zugang zu Lerninhalten erleichtern und individuelles und selbstbestimmtes Lernen unterstützen, etwa durch digital gestützte individualisierte Lernförderung und -diagnostik. Dabei sehen Schulleitungen aber auch die Anstrengungen, die es noch braucht, um alle Schulen und Schüler*innen ihren Bedürfnissen entsprechend mit Hard- und Software auszustatten und vor allem ausreichendes – und ausreichend fortgebildetes – Personal gestellt zu bekommen. Mehr als 70 Prozent der Schulleitungen würden die Mittel aus einem fortgesetzten Digitalpakt entsprechend in die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften investieren.

Sowohl Lehrkräfte als auch Schüler*innen brauchen technische Skills, um mit neuen Technologien umzugehen und medienkritische Skills, um die sich durch digital-analoge Vernetzungen ergebenden Ver-

änderungen und Praktiken zu verstehen und gezielt nutzen zu können. Die Einführung digitaler Lernformate und Tools muss durch die Förderung von digitaler Mündigkeit, durch einen reflektierten Umgang mit digitalen Medien, Inhalten, Kommunikationsformen und -normen, begleitet werden. Lehrkräfte brauchen darüber hinaus pädagogische und didaktische Kompetenzen, um die neuen Technologien in einer Kultur der Digitalität gezielt für das Lernen einzusetzen. Digitalisierung ist hier gleichzeitig eine Chance wie auch eine Herausforderung: auf jeden Fall das Thema, mit dem sich Schulleitungen gerade intensiv auseinandersetzen.

Es braucht die analoge Begegnung

Coronabedingte Schulschließungen haben es erzwungen, digital zu lernen, zu kommunizieren, sich zu vernetzen und die Schule zu verwalten. Die Erfahrungen aus der Corona-Zeit haben Schulleitungen allerdings parallel zur Offenheit für neue, digitale Lernformate dazu bewegt, die Schule als sozialen Raum der analogen Begegnung stärker zu schätzen und zu pflegen. Eine starke Schulgemeinschaft braucht beides: das analoge wie auch das digitale Miteinander. Nahezu alle Schulleitungen sind sich einig, dass digitaler Unterricht von Präsenzphasen begleitet werden muss. Schule muss sich im Sozialraum, als Ort, an dem Beziehungen aufgebaut werden, entfalten können; auch und gerade im Ganztags. 85 Prozent der Schulleitungen sprechen sich für die gebundene Ganztagschule aus, da sie mehr als nur leistungsbezogenes Lernen ermöglicht. Für 84 Prozent der Schulleitungen trägt die gebundene Ganztagschule zur sozialen Integration von Schüler*innen bei.

Lebenskompetenzen fördern

Schulleitungen möchten ihre Schüler*innen möglichst gut für das Leben in der Welt des 21. Jahrhunderts rüsten, die auch als VUCA-Welt bezeichnet wird, weil sie durch Unbeständigkeit (Volatility), Unsicherheit (Uncertainty), Komplexität (Complexity) und Mehrdeutigkeit (Ambiguity) geprägt ist. Um sich in dieser Welt zurechtzufinden, braucht es neben den fachlichen, wie sprachlichen und mathematischen Kernkompetenzen persönliche und soziale Kompetenzen, die für das selbstbestimmte und soziale Lernen – ob analog oder digital – unerlässlich sind. Die Schule kann zur Aneignung und Erprobung dieser Kompetenzen einen entscheidenden Beitrag leisten.

Für 87 Prozent der Schulleitungen gehört auch Demokratie/civic education zu den Themen, die ein größeres Gewicht im Schulunterricht bekommen sollten. Doch Demokratie ist mehr als ein Unterrichtsthema; Demokratie möchte gelebt werden. In

diesem Sinne befürworten Schulleitungen die Umsetzung einer demokratischen Pädagogik in der Schule und damit die Beteiligung von Schüler*innen in unterschiedlichen Aspekten und Formen. Für neun von zehn Schulleitungen ist es in diesem Sinne wichtig, dass Schüler*innen an Entscheidungen zur Schulgestaltung mitwirken und an schulischen Gremien teilhaben.

Um fachliche Kompetenzen und Lebenskompetenzen adäquat zu vermitteln, braucht es aus Schulleitungssicht mehr projektorientierte und fächerübergreifende Lernstrukturen und daran angepasste, lernförderliche Bewertungsformate. Drei von vier Schulleitungen sind zudem der Meinung, dass es eine Veränderung von Prüfungsformaten braucht – auch und vor allem im Hinblick auf Abschlussprüfungen – um Schule zukunftsfähig zu machen.

Für die moderne Vision von Schule als interdisziplinäre, demokratische Begegnungsstätte des Lernens werden multiprofessionelle Teams benötigt – etwa, um familiären Herausforderungen oder Lernschwierigkeiten von Schüler*innen zu begegnen. Dafür sehen über 90 Prozent der Schulen dringlichen Ausbaubedarf ihrer Teamstruktur. Auch die Rolle der Lehrenden soll sich ändern. Von einer zukunftsorientierten Schule erwarten 87 Prozent der Schulleitungen, dass es anstelle von »klassischen« Lehrer*innen Lernbegleiter*innen für die Schüler*innen gibt. Knapp die Hälfte der Schulleitungen gibt an, dass Lehrkräfte an ihrer Schule bereits als Lernbegleiter*innen agieren.





»Um sich in dieser Welt zurechtzufinden, braucht es neben den fachlichen, wie sprachlichen und mathematischen Kernkompetenzen persönliche und soziale Kompetenzen, die für das selbstbestimmte Lernen unerlässlich sind.«

Dies ist als Ausdruck einer veränderten Lernkultur zu verstehen, in der Lehrkräfte nicht mehr Wissen vermitteln, sondern die Schüler*innen beim Erschließen, Einordnen, Strukturieren, Beurteilen und Anwenden von Wissen begleiten.

Für 82 Prozent der Schulleitungen gibt es an einer Schule der Zukunft ein Arbeitszeitmodell für alle Beschäftigten. Das bedeutet, dass die Lehrkräfte beziehungsweise Lernbegleiter*innen nicht in getakteten Unterrichtseinheiten (Deputatsstunden) denken, für die sie an die Schule kommen, sondern ihre gesamte Arbeitszeit an der Schule verbringen, sei es mit Lernbegleitung, Projektarbeit, eigener Fortbildung oder gemeinsamer und individueller Unterrichtsentwicklung. Aktuell sind es nur sechs Prozent der Schulen, die dies bei sich umsetzen (können).

Mehr Eigenständigkeit, weniger Bürokratie

Noch stärker als in der ersten Cornelsen Schulleitungsstudie wird in der aktuellen Studie der Ruf von Schulleitungen nach mehr Leitungszeit für die Schulentwicklung, nach mehr Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung in ihrer Position und auf der Einzelschulebene laut. Diesem Ruf Gehör zu schenken, würde bedeuten, die hierarchisch und föderal komplex organisierten Strukturen der inneren und äußeren Schulangelegenheiten anders zu denken, in eine andere Balance zu bringen und könnte auch die Chance beinhalten, das Berufsbild Schulleitung klarer zu definieren und zu stärken. Erfolgreiche Schulleitungen sind gestalterische Visionär*innen, die sich um Entlastung sorgen, die Lerngemeinschaften, Team- und Vernetzungsstrukturen schaffen und die ihre Verhältnisse zu Schulbehörden und Schulträgern als unterstützend wahrnehmen, auch wenn sie hier mitunter über bürokratische Hindernisse stolpern.

Diese Hindernisse werden von den Schulleitungen beispielsweise im Bereich der Digitalisierungsprozesse wahrgenommen, oder aber auch im Bereich der Schulbauten: Für 88 Prozent der Schulleitungen zeichnet sich eine zukunftsfähige Schule durch ihre flexiblen Bau- und Raumstrukturen aus. Nur sieben Prozent geben an, über entsprechende Schulbauten zu verfügen, die ihnen die Möglichkeit geben, moderne Lernräume und Bildungslandschaften zu erschaffen. Fatalerweise ist dies ein Bereich, in dem Schulleitungen stark von ihren Schulträgern, den verwaltungstechnischen Rahmenvorgaben und finanziellen Mitteln abhängig sind und ihr eigener Handlungsspielraum begrenzt ist.

93 Prozent der Schulleitungen wünschen sich für ihre Schulentwicklung eine bessere Aufgabenverteilung und Entlastung auf der Leitungsebene. Denn neben der Schuladministration und dem eigenen Unterricht bestimmen viele kleinteilige Aufgaben die Arbeitswoche und die Zeit für konzeptionelle Arbeit bleibt dabei häufig auf der Strecke. 60 Prozent der Schulleiter*innen verbringen mehr als zehn Stunden in der Woche, 36 Prozent mehr als 15 Stunden, mit administrativen Tätigkeiten, aber nur bis zu drei Stunden mit Konzeptarbeit.

Um Schule nicht nur neu zu denken, sondern auch neu zu lenken, braucht es allerdings den entsprechenden zeitlichen Freiraum, den Mut von Schulleitungen, ihre Visionen (weiter) umzusetzen, Unterstützung aus Politik und Verwaltung und eine gehörige Portion gesellschaftliche Anerkennung. ■

Sarah Fichtner,
Senior Researcher und Projektleiterin
im Bereich der Schulforschung am
FiBS Forschungsinstitut für Bildungs-
und Sozialökonomie





Neue Freiräume durch Präsenz

Arbeitsplätze, an denen Lehrkräfte gerne Zeit verbringen, ermöglichen auch zeitgemäße Lernprozesse. An der Alemannenschule führt eine andere Organisation der Arbeitszeit zu Entlastung

von Joscha Falck

der Schule zu verbringen, etwa für verpflichtende Konferenzen oder nach zusätzlichen inner-schulischen Absprachen, zum Beispiel für Arbeitsgruppen. Die Berechnungsgrundlage der 45-Minuten-Unterrichtsstunde wurde im Jahr 1911 vom preußischen Kultusminister August von Trott zu Solz eingeführt und unterliegt bis heute der Kritik, da sich der individuelle und objektive Aufwand für eine Unterrichtsstunde je nach Fach, Vor- und Nachbereitungsaufwand, Jahrgangsstufe und Klassenstärke stark unterscheidet.

»Wird die Arbeitszeit nicht in 45-Minuten-Einheiten bemessen, könnte Unterricht aufgebrochen und fächer- sowie altersübergreifend organisiert werden.«

Erfolgreiche Schulentwicklungsprozesse benötigen Zeit und Raum für Absprachen und Zusammenarbeit. Beides ist an vielen Schulen Mangelware, da Lehrkräfte aufgrund ihrer hohen Unterrichtsverpflichtung in erster Linie vor der Klasse stehen. Zeiten für gemeinsame Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts sind selten institutionell verankert und müssen um den Unterricht herumorganisiert werden. Zur Unterrichtszeit hinzu kommen Konferenzen, gemeinsame Unterrichtsvorbereitungen, Abstimmungsprozesse oder Fortbildungen und bedeuten, so nötig sie auch sein mögen, zusätzliche Belastungen. Obwohl die Aufgaben von Lehrkräften seit Jahren komplexer werden und insbesondere Fortbildungs- und Schulentwicklungsprozesse immer mehr Raum einnehmen, finden sich diese Tätigkeiten in nahezu allen Bundesländern nicht im Stundendeputat wieder. Dieser Umstand legt die Vermutung nahe, dass die Berechnung der Arbeitszeit von Lehrkräften auf der Basis des Stundenhaltens erfolgreiche Schulentwicklung behindert.

Lehren im 45-Minuten-Takt

In den meisten Bundesländern ist die Lehrkräftearbeitszeit nach dem sogenannten Deputatsmodell, auch Pflichtstundenmodell genannt, organisiert. Lehrkräften ist je nach Bundesland und Schulart eine bestimmte Anzahl an Unterrichtsstunden pro Woche vorgegeben. Darüber hinaus sind weitere Zeiten in

Präsenzarbeitszeit als Alternative

Einen gänzlich anderen Weg geht die Alemannenschule im badischen Wutöschingen. Bemessen wird die wöchentliche Arbeitszeit dort mit 35 Zeitstunden bei einer Vollzeitstelle, die als Präsenzzeit in der Schule verbracht werden müssen. Lehrkräfte, die Lernbegleiter*innen heißen, sind in ihrer Präsenzarbeitszeit hauptsächlich Ansprechpartner*innen für Schüler*innen, genannt Lernpartner*innen. Ihr Arbeitsplatz ist das Lernatelier oder ein kooperativer Lernbereich in den unterschiedlichen Häusern, die von jeweils zwei Hausleitungen verwaltet werden. Neben diesen Beratungstätigkeiten gibt es wenige festgelegte Termine für Inputstunden oder Fachunterricht. Bei einer Vollzeitstelle müssen zwölf dieser Unterrichtsstunden pro Woche gehalten werden. Um die Arbeitszeit vor Ort effektiv für verschiedenste Aufgaben zu nutzen, steht jeder Lehrkraft ein Arbeitsplatz mit Tablet, Drucker, einem Regal und verschiedenen Büromaterialien zur Verfügung. Diese räumlichen und technischen Voraussetzungen ermöglichen es, dass ein Großteil der anfallenden Tätigkeiten in der Schule erledigt werden kann.

Im Gespräch erläutert Schulleiter Stefan Ruppner, dass dies auch überwiegend gelinge. Ausgangspunkt für die Umstellung der Alemannenschule war eine



Auf dem Dach der Athene-Grundschule nutzen Schüler*innen den 2018 eingerichteten Verkehrsgarten, um alle gängigen Situationen im Straßenverkehr zu üben.

veränderte Herangehensweise an Unterricht, getragen von einer veränderten Vorstellung von Lernen. Für Ruppener ist die Umstellung der Arbeitszeit in erster Linie eine Konsequenz aus der veränderten Pädagogik: »In der Entwicklung vom behelrenden Unterricht hin zur Lernbegleitung ließ sich die Arbeit einer Lehrkraft gar nicht mehr in Deputatsstunden fassen.« Die Entscheidung für die 35-Stunden-Woche war dann eher ein »Zufallsprodukt« – inspiriert vom, im Jahr 2004 erschienenen, Film »Treibhäuser der Zukunft«.

Um Lernen in der Schule in Form eigener und flexibler Lernwege zu ermöglichen, mussten strukturelle Voraussetzungen für Schüler*innen und Lehrkräfte verändert werden. Für Schüler*innen änderte sich die Art und Weise der aktiven Auseinandersetzung mit Inhalten. Mit individuellen Lernplänen, Kompetenzrastern und Stempelkarten sind die Lernprozesse stark personalisiert. Sie lernen und arbeiten in Lernateliers und in der Auseinandersetzung mit vorbereiteten Lernmaterialien.

Für Lehrkräfte änderte sich die Organisationsstruktur ihrer Arbeitszeit. Sie sind verpflichtet, ihre Arbeitszeit in der Schule abzuleisten, erhalten dafür aber einen Arbeitsplatz und ein Setting, welches alle pädagogischen Aufgaben einer Lehrkraft berücksichtigt. Lehrkräfte verbringen so insgesamt mehr Zeit an der Schule, weshalb Absprachen besser in den Alltag integriert werden können. Dadurch, dass der größte Teil der Vor- und Nachbereitungsarbeit in die Schule verlagert wird, können Lernmaterialien besser im Team vorbereitet werden. Die Kooperation in multiprofessionellen Teams ist damit im Alltag angelegt, ebenso wie projektartiges Arbeiten an schulentwicklungsbezogenen Themen besser in den Arbeitstag integriert werden kann. Und auch hinsichtlich des Unterrichts konnte die Alemannenschule konsequent an der Konzeption des freieren Lernens in Lernateliers festhalten.

Den Aufbruch wagen

Die Alemannenschule hat die Gestaltung von Lernprozessen grundlegend verändert und unter neuen Bedingungen eine andere Arbeitszeitstrukturierung entwickelt. Doch wie sieht es mit Schulen aus, denen eine vergleichbare Vision des Lernens abgeht? Könnte sich die Art des Unterrichtens sowie die Art der gemeinsamen Gestaltung von Schule dadurch ändern, dass vom Deputatsmodell auf Präsenzzeit umgestellt wird? Wird die Arbeitszeit nicht in 45-Minuten-Einheiten bemessen, könnte Unterricht auch anderswo eher »aufgebrochen« und fächer- sowie altersübergreifend organisiert werden. Ebenso dürften Team-Teaching sowie Formen der kollegialen Hospitation mit gegenseitigem Feedback an Attraktivität gewinnen oder zumindest organisatorisch leichter zu bewerkstelligen sein.

Gleichwohl können Schulentwicklungsprozesse nur dann nachhaltig gelingen, wenn der Wunsch nach Veränderung auch aus den eigenen Reihen kommt. Trotz der eindrucksvollen Arbeitsweise an der Alemannenschule ist davon auszugehen, dass sich dieses Modell nicht zur flächendeckenden Ein-

führung eignet. Ein vergleichbares Leitbild mit-samt den erforderlichen Haltungen kann nicht von oben verordnet werden. Zudem wären wohl auch Widerstände zu erwarten. Die Einführung der 35-Stunden-Präsenz-

»In der Entwicklung vom behelrenden Unterricht hin zur Lernbegleitung lässt sich die Arbeit einer Lehrkraft nicht mehr in Deputatsstunden fassen.«

Woche greift doch massiv in den bisherigen Berufsalltag ein. Pädagog*innen büßen auf den ersten Blick räumliche, zeitliche und auch didaktische Freiheiten ein. Wer nicht gelernt hat, im Team zu arbeiten, oder nicht bereit ist, die eigene Rolle zu überdenken, für den mag eine solche Entwicklung ein Rückschritt in Form eines unflexiblen Zeitkorsetts sein.

Gleichwohl ergeben sich aus dem Konzept der Alemannenschule viele Anregungen, das System Schule, die Lernaktivitäten von Schüler*innen und die eigene Rolle als Lehrkräfte neu zu interpretieren. Wenn Schulleitungen und Kollegien also aus eigenem Interesse heraus einen inhaltlichen und strukturellen »Aufbruch« wagen möchten, sollte es ihnen politisch zumindest ermöglicht werden. ■

Joscha Falck ist als Fortbildner, Referent und Autor tätig und engagiert sich als bayerischer Vertreter in der bundesweiten GEW-AG »Bildung in der digitalen Welt«.



Eine ungekürzte Fassung des Artikels findet sich hier: joschafalck.de/erfolgsmodell-35-stundenwoche/

*Joscha Falck,
Mittelschullehrer und
Schulentwicklungsmoderator
in Mittelfranken*



Zu viele gehen verloren

Die Qualität der Lehrkräftebildung leidet unter hierarchischen Machtverhältnissen

von Annekathrin Fornaçon

Die enorme Belastung im Referendariat stellt eine große Hürde für den Berufseinstieg dar. Sie entsteht durch intransparente Bewertungskriterien, realitätsferne Bewertungsszenarien in Form von punktuellen Unterrichtsbesuchen und überholte Machtstrukturen.

Im Lehramt ISS/Gymnasien zeichnet sich eine Benachteiligung von Lehramtsanwärter*innen an inklusiven Schulformen ab, weil eine gymnasiale Fachlichkeit im Mittelpunkt der Lehrkräftebildung steht. Die meisten Seminarleitungen sind neben ihrer Seminaraktivität an Gymnasien tätig, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass eine Tätigkeit als Seminarleiter*in neben der mehrschichtigen Differenzierung an Sekundarschulen kaum leistbar ist. Somit fallen Integrierte Sekundarschulen und Gemeinschaftsschulen hinten runter und Lehramtsanwärter*innen, die an solchen Schulen ihren Vorbereitungsdienst ablegen, werden strukturell benachteiligt und didaktisch unpassend begleitet.

Auf Machtkämpfe verzichten

In dem hierarchischen Machtsystem, dem angehende Lehrkräfte durchgängig unterliegen, werden diese teilweise wie Kinder oder Jugendliche behandelt, unabhängig von ihrem tatsächlichen Alter. Es werden von oben herab Hinweise gegeben und die Unterordnung unter einen Hoheitsanspruch erwartet. Selbst Ratschläge gängiger (Fach-)Didaktiker*innen und erfahrener Lehrkräfte aus der Praxis an ISS werden unter diesem Machtgefälle geringgeschätzt.

Von Lehramtsinitiativen wie Kreidestaub e.V. wird seit Jahren von Mitbestimmung, Demokratisierung und Neuer Autorität gesprochen. Das Konzept der Neuen Autorität fußt auf dem Verzicht auf einen Machtkampf zwischen hierarchisch gestellten Personen wie Erwachsenen und Kindern oder Jugendlichen. Die Machtverhältnisse zwischen Seminarleiter*innen und Referendar*innen verhalten



»Viele Seminarleitungen scheinen ein bestimmtes Ideal einer Lehrkraft im Kopf zu haben und zeigen sich wenig offen für Diversität.«

sich symmetrisch zur Machtausübung gegenüber Schüler*innen im alten Autoritätsgedanken.

Mitunter wird auch die Tätigkeit als Personalratsmitglied dazu geführt haben, dass ich in meiner Ausbildung als missliebig galt. Lediglich mein Hauptseminarleiter unterstützte dies voll und ganz. Leider betraf es nicht nur mich, sondern einige weitere Personen, die sich während der ohnehin belastenden Zeit des Vorbereitungsdienstes noch solidarisch für die Rechte anderer einsetzten. Meinem Eindruck nach fühlten sich einige dadurch in ihrer Machtposition bedroht und wollten keine oder nur eine begrenzte Mitbestimmung jüngerer und niedriger gestellter Personen zulassen.

Oft fehlt Diversity-Kompetenz

Viele Seminarleitungen scheinen ein bestimmtes Ideal einer Lehrkraft im Kopf zu haben. Sie zeigen sich wenig offen für Diversität bei Lehramtsanwärter*innen, die nicht ins Schema passen. Dies sei hier kurz am Beispiel von Lehrkräften mit AD(H)S skizziert. Eine meiner Seminarleitungen wies mich zu Beginn des Referendariats darauf hin, dass ich oft abgelenkt wäre und Impulsen schnell nachgeben würde. Daraufhin bin ich dem Verdacht auf ADHS nachgegangen, was nach über einem Jahr zu einer offiziellen Diagnose führte. Sowohl meine Schüler*innen, als auch erwachsene Befürworter*innen sehen ADHS bei Lehrkräften nicht als ein Hindernis, sondern sogar als Ressource für die pädagogische Arbeit. Dies hat sich in einem Schüler*innenbrief an die Schulleitung über meinen Unterricht gezeigt, worin von »eine[r] inklusive[n] Lernumgebung« die Rede war, »in der jeder Schüler und jede Schülerin ermutigt wird, aktiv am Unterricht teilzunehmen und seine oder ihre Meinung auszudrücken«. Unser Bildungssystem kann es sich nicht leisten, neurodiverse Lehramtsanwärter*innen aufgrund von Abweichungen vom Lehrer*innenideal auszusortieren.

Wir brauchen gut ausgebildete Seminarleiter*innen und Lehrkräfte, die Mentor*innentätigkeiten an Schulen übernehmen. Dabei helfen könnten Pädagogische Hochschulen mit dualen Praxismodulen statt einer akademischen Universitätsausbildung, was in Baden-Württemberg umgesetzt werden konnte. Letzteres verfügt über eine Hochschulart eigener Prägung, welche wegen ihrer qualitativ hochwertigen und praxisnahen Lehrkräftebildung einen sehr guten Ruf genießt. ■

Annekathrin Fornaçon,
ehemalige Lehramts-
anwärterin



Die vergessene Kraft

Gemeinsam für verbesserte Arbeitsbedingungen,
faire Vergütung und gegen den Lehrkräftemangel in der Erwachsenenbildung

von Gabriele Nawroth und Linda Guzzetti



In der Erwachsenenbildung, die von Grundbildung über Alphabetisierung, Integrations- und Berufssprachkursen bis zu Maßnahmen der beruflichen Bildung reicht, sind bundesweit rund 700.000 Beschäftigte tätig. Trotz ihrer Vielseitigkeit bleibt die Erwachsenenbildung in der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet, obwohl sie oft als vierte Säule des Bildungssystems bezeichnet wird.

Dabei sind Erwachsenenbildner*innen in verschiedenen Institutionen mit unterschiedlichen Strukturen wie zum Beispiel Volkshochschulen (VHS), freien Trägern, Vereinen oder Stiftungen beschäftigt. Die entsprechenden Bildungsaufträge werden oft im Auftrag des Staates durchgeführt. Die geforderte Professionalität und Qualität des Unterrichts wird nur selten durch angemessene Tarifverträge, Mindestlöhne oder Honorare anerkannt.

Unterbezahlt trotz Qualifikation

Die Arbeitsbedingungen und die Vergütungen variieren, entsprechen aber weitestgehend nicht der geforderten Qualifizierung. So wird für Honorarkräfte in den Alpha-

betisierungs-, Integrations- und Berufssprachkursen das Honorar vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgegeben, zurzeit sind das 42,23 Euro. Soloselbstständige müssen allerdings für Sozialabgaben selbst aufkommen. Das Gehalt der angestellten Lehrkräfte bei freien Trägern und privaten Schulen unterliegt oft keinem Tarifvertrag. Auch, wenn an den Berliner Volkshochschulen für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte in den letzten Jahren einige Verbesserungen durch Verhandlungen mit dem Senat erreicht wurden, sind die Arbeitsbedingungen verbesserungswürdig.

Der Arbeitsalltag ist neben dem unzulänglichen Gehalt oder Honorar geprägt durch instabile Beschäftigungsverhältnisse, wechselnde Arbeitszeiten, sich ändernde Zulassungsbedingungen und Planungsunsicherheit. Demzufolge ist auch ein steigender Lehrkräftemangel parallel zu der Situation an Regelschulen zu verzeichnen. Viele Lehrkräfte haben mittlerweile den Weg über einen Quereinstieg in den allgemeinen Schuldienst eingeschlagen, häufig in Willkommensklassen an Regelschulen. Andere haben nach der Corona-Pandemie attraktivere Beschäftigungsverhältnisse in anderen Berufsfeldern gefunden.

Wege zur besseren Vergütung

Für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) gilt zudem, dass den Worten auch Taten folgen müssen, wenn der Staat daran interessiert ist, den Fachkräftemangel durch Einwanderung zu lindern und den Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiv zu gestalten. Das bedeutet, dass Zugewanderten die Möglichkeit gegeben wird, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben, damit ein wesentlicher Schritt in Richtung Integration erfolgen kann. Dafür braucht man gut qualifizierte und besser vergütete Lehrkräfte.

ERWACHSENENBILDUNG UND SPRACHUNTERRICHT STÄRKEN

Der **Hamburger Appell** wurde von der GEW gemeinsam mit ver.di initiiert. Kolleg*innen aus verschiedenen Bereichen sind dazu aufgerufen, die Forderungen zu unterstützen. Weitere Informationen sind unter www.gew-hamburg.de/node/12978 verfügbar.



Die Initiative »**Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!**« kann hier kennengelernt werden:

<https://gesamtprogramm-sprache-retten.jetzt>

Für ihren offenen Brief sucht die Initiative weitere Unterstützer*innen.



Der Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung der GEW fordert daher, dass bei Vollzeitstellen maximal 25 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten pro Woche unterrichtet werden und ein Honorar von 71,70 Euro pro Unterrichtseinheit in allen staatlich finanzierten Erwachsenenbildungsangeboten festgelegt wird.

Um sichtbar zu werden und Erfolge für bessere Arbeitsbedingungen zu erzielen, braucht es engagierte Kolleg*innen und die Unterstützung der GEW auch in diesem Sektor der Bildung. ■

Gabriele Nawroth und Linda Guzzetti,
Fachgruppe Erwachsenenbildung

Profis brauchen mehr!

Bei den Verhandlungen zum TV-L geht es um echte Verbesserungen der Entgelttabellen

von Anne Albers und Sara Ziegler

Gute Arbeit braucht guten Lohn! Den fordern wir in der seit 26. Oktober begonnen Entgeltrunde zum Tarifvertrag der Länder (TV-L). Als die *bbz* Mitte Oktober in den Druck ging, zeichnete sich bereits ab, dass die erste und zweite Verhandlungsrunde voraussichtlich nicht ausreichen würden, um ein Ergebnis zu erzielen. Die Gewerkschaften stellten sich auf zähe Verhandlungen ein. Falls zwischenzeitlich kein Wunder geschehen ist, gilt es nun, den Arbeitgebern mit Blick auf die dritte Verhandlungsrunde am 7. und 8. Dezember 2023 deutlich zu machen: Wir brauchen eine Entgelterhöhung, die den Namen auch verdient! Gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften werden wir in den kommenden Tagen unsere Forderungen auf die Straße bringen.

Die Gewerkschaften fordern, dass die Tabellenentgelte um 10,5 %, mindestens aber um 500 Euro monatlich erhöht werden. Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.

In der Länder-Tarifrunde geht es um die Gehälter von rund 2,5 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder. Außerdem wird gefordert, das Ergebnis auf die Beamtenbesoldung sowie die Versorgungsempfänger*innen zu übertragen. Darunter sind bundesweit über 200.000 angestellte und 650.000 beamtete Lehrkräfte an Schulen und mehr als 400.000 wissenschaftliche Beschäftigte an Hochschulen. In der GEW sind vor allem Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte in Kitas, Horten und im Ganztags, Schulsozialarbeiter*innen sowie Beschäftigte in den Heimsonderschulen und Personal an Hochschulen organisiert.

Im Forderungsbeschluss von der Bundestarifkommission Länder (BTK-L) und dem Koordinierungsvorstand (KoVo) der GEW vom 10. Oktober 2023 wird deutlich, dass eine Erhöhung der Entgelte nicht nur aufgrund der allgemeinen Verteuerung, sondern auch im Vergleich zum TVöD, dem Tarifvertrag bei Bund und Kommunen, dringend erforderlich ist. Die Abweichung

der Entgelte im Vergleich zu Bund und Ländern sind den Beschäftigten nicht vermittelbar und für die Fachkräftebindung kontraproduktiv. Die Forderung nach einer Stadtstaatenzulage von 300 Euro wäre für Berliner Beschäftigte ein wichtiger Schritt angesichts der 2025 auslaufenden Hauptstadtzulage.

Neben den entgeltbezogenen Forderungen haben die Gewerkschaften die Erwartung, dass am Verhandlungstisch auch weitere Themen eine Rolle spielen. Für die GEW steht dabei ganz oben, für alle studentischen Beschäftigten in eine Tarifbindung zu kommen (TV Stud). Die Berliner Studierenden im TV Stud können sich diesmal an den Streiks beteiligen.

Große Erwartungen gibt es auch im SuE-Bereich. In der Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 konnten für die Beschäftigten in den Kommunen eine ganze Reihe von Verbesserungen erreicht werden. Dass diese Ergebnisse aus dem TV ÖD-Abschluss auch in der Tarifrunde der Länder Vorbild sind, ist unsere Erwartung. Die Kolleg*innen wünschen sich analog zum TV ÖD-Abschluss Regenerationstage für Erzieher*innen, allerdings mit zusätzlichen Ressourcen. Außerdem erwarten wir die Aufhebung der verlängerten Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle und einen stufengleichen Aufstieg, unter Mitnahme der vor der Herauf- oder Herabgruppierung zurückgelegten Zeit in der jeweiligen Stufe. Zudem braucht es aus Sicht der GEW BERLIN dringend verbindliche Vor- und Nachbereitungszeiten. In Berlin haben wir mit der Dienstvereinbarung mittelbare pädagogische Arbeit gute Erfahrungen gemacht.

Neben dem Entgelt kämpfen wir für eine Mindesteinstufung von Lehrkräften in die E10. Diese und andere Forderungen betreffen den TVEntgO-L, den Eingruppierungstarifvertrag für Lehrkräfte. Die GEW hat zum TVEntgO-L vierzehn Forderungen erhoben, unter anderem die E10 für alle Lehrkräfte. Bisher gab es von

den Arbeitgebern die Zusage, dass während der TV-L-Runden auch der TVEntgO-L weiterentwickelt werden sollte. Das haben die Arbeitgeber 2020 gebrochen. Die Verpflichtung aus der Tarifeinigung 2019 und 2017, den TVEntgO-L weiter zu verbessern, wurde bisher von den Arbeitgebern nicht eingelöst. Eine erneute Verhandlungsaufforderung hat die GEW hierzu am 28. Juni 2023 an den Arbeitgeberverband TdL geschickt. Wir haben die klare Erwartung, dass der TVEntgO-L nun zeitnah weiterentwickelt wird.

Uns ist es wichtig, dass die Forderungen direkt von den Beschäftigten aufgestellt werden. In der GEW BERLIN werden die Forderungen in drei Tarifkommissionen, diesmal wieder unter Beteiligung von rund 80 ehrenamtlichen Kolleg*innen, entwickelt. In mehreren Sitzungen wurde seit Ende August ein gemeinsamer Forderungsbeschluss aufgestellt, mit dem unsere 10 Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK-L) dann am 10. Oktober zur Beschlussfassung nach Fulda gefahren sind.

Im TV-L können wir unsere Mitglieder unter den Landesbeschäftigten im Bildungsbereich gemeinsam aufrufen. Das ist eine große Chance, denn unser Arbeitskampf lebt auch von der Solidarität untereinander. Die Inflation und die Entwicklung der Lebensmittel- und Energiepreise haben Menschen im niedrigeren Lohnspektrum stärker getroffen. Wir wollen insbesondere für sie eine Verbesserung in den Entgelttabellen erreichen. Um das zu tun und unsere Ziele durchzusetzen, ist es jedoch entscheidend, dass wir alle gemeinsam für bessere Entgelte kämpfen. Gemeinsam sind wir stark – wir sehen uns auf der Straße! ■

Link zur bundesweiten Kampagnen-Website:
www.gew.de/mehr

Anne Albers und Sara Ziegler,
Leitung Vorstandsbereich Beamten-,
Angestellten- und Tarifpolitik



Besser als allein

Elke Gabriel und Friederike Peiser vertreten mit beachtlichem Erfolg die Interessen – nicht nur – der weiblichen Beschäftigten an allgemeinbildenden Schulen

Das Interview führte Christoph Wälz

bbz: Ihr seid jetzt seit drei Jahren Gesamt-frauenvertreterinnen der allgemeinbildenden Schulen. Warum brauchen wir diese Funktion?

Gabriel: Wir prüfen alles, was die Senatsbildungsverwaltung für alle Beschäftigten gleichermaßen entscheidet. Wir werden sogar noch vor den Entscheidungen beteiligt. So erhalten wir Rundschreiben, Verwaltungsvorschriften und Gesetzesänderungen frühzeitig vorgelegt, damit wir dazu Stellung beziehen oder das Vorhaben beanstanden können, wenn eine Diskriminierung vorliegt. Auch Abstimmungen zum Haushalt werden uns vorgelegt und wir prüfen das auf Gleichstellungsrelevanz und darauf, ob es Frauen entweder mittelbar oder unmittelbar diskriminieren könnte. Eine Frauenvertreterin wacht über das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und den Frauenförderplan.

Peiser: Und sie hat auch eine Stellvertreterin!

Gabriel: Die sehr wichtig ist! Wir haben die Möglichkeit, uns zusammen auszutauschen und gemeinsam zu reagieren.

Peiser: Frauenvertreterinnen müssen zuerst gehört werden, bevor die Entscheidung gefällt wird, also genau andersherum als beim Personalrat. Der prüft die Entscheidung im Nachhinein, wir beraten,

nehmen Stellung oder beanstanden vor den Entscheidungen.

Das klingt so, als sei eine gute Zusammenarbeit zwischen Frauenvertreterinnen und Personalrat wichtig, um die Interessen der Beschäftigten wirkungsvoll zu vertreten.

Gabriel: Unbedingt, es ist sogar so angelegt. Im Personalvertretungsgesetz steht, dass die Frauenvertreterin beratend an den Gremiumssitzungen des Personalrats teilnimmt, um dem Personalrat ihre »Gleichstellungsbrille« zu leihen und ihre Bedenken zu äußern.

Peiser: Wenn wir an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie denken, dann hat der Personalrat diesen Auftrag auch. Es ist für alle Beschäftigtenvertretungen, auch für die Schwerbehindertenvertretung, wichtig, sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen im Sinne der Rechte der Beschäftigten. Deswegen sitzen wir auch in gemeinsamen Arbeitsgruppen, zum Beispiel wenn es um die mobilen Endgeräte geht.

Jetzt wird gerade eine Dienstvereinbarung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet. Das ist eigentlich eine Aufgabe des Gesamtpersonalrats (GPR), aber aufgrund der Thematik sind wir auch Mitglied dieser Arbeitsgruppe.

Welche Erfolge gibt es in eurer Arbeit?

Peiser: Der größte Erfolg ist jetzt gerade, dass wir erreichen konnten, dass die Funktionsstellen für Grundschulen im Doppelhaushalt 2024/25 verankert wurden. Jetzt sind 800 Stellen für die Bereiche Mathematik und Deutsch ausgewiesen. Das bedeutet für die Kolleg*innen – und 80 Prozent der Beschäftigten an Grundschulen sind Frauen –, dass sie eine Möglichkeit haben werden, sich auf diese Funktionsstellen zu bewerben, sie auszufüllen und letztendlich Geld für eine Arbeit zu erhalten, die Grundschullehrkräfte schon ganz lange so nebenbei gemacht haben.

Gabriel: Interessanterweise hat die Forderung gar nicht so viel Widerstand erzeugt, weil das für viele nicht fremd war, dass es auch Funktionsstellen für Grundschulen geben könnte. Die ehemalige Senatorin Busse war eine Fürsprecherin.

Peiser: Genau, die wusste, was das für eine Arbeit ist und hat gleich gesagt, dass wir bei ihr offene Türen einrennen. Und auf einmal war in der Behörde von »unserem Lieblingsthema« zu hören, damit meinen sie ihr Thema und wir dachten immer, ja, das ist ja auch eins unserer Lieblingsthemen.

Gabriel: Und die neue Senatorin Günther-Wünsch stützt sich auf die Qualitätsdebatte. Sie ist ja KMK-Präsidentin und wenn wir mehr Qualität liefern müssen, dann sind Funktionsstellen an Grundschulen eben auch eine Möglichkeit. Das ist die einzige wirkliche Verbesserung in diesem Doppelhaushalt. Mehr qualitative Verbesserungen für die allgemeinbildenden Schulen gibt es in diesem Haushalt nicht.

*Ihr hattet zur Wahl angekündigt, Akzente in der Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu setzen, aktive Frauenförderung auszubauen und für Kolleg*innen transparent zu arbeiten. Ist euch das gelungen?*

Gabriel: Bisher ist das auf jeden Fall so. Wir merken, dass Kolleg*innen Infos ha-

WAHLEN ZU DEN BESCHÄFTIGTENVERTRETUNGEN 2024

Im Herbst kommenden Jahres werden die Personalräte und Frauenvertreterinnen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin neu gewählt. Ob in den allgemein- und berufsbildenden Schulen, den Kita-Eigenbetrieben, den Universitäten und Hochschulen oder den Bezirksämtern, ob auf örtlicher Ebene oder zum Hauptpersonalrat – zahlreiche GEW-Mitglieder werden erneut für starke Interessenvertretungen der Beschäftigten kandidieren.

Im Frühjahr 2024 stellen die Bezirke und Abteilungen der GEW BERLIN ihre Wahllisten auf. Wer Interesse hat, für einen Personalrat zu kandidieren, sollte sich frühzeitig an die zuständige Bezirks- bzw. Abteilungsleitung wenden und ins Gespräch kommen. Informationen zu den Wahlen zur Frauenvertreterin bekommen Beschäftigte bei ihrer Frauenvertreterin. Wir stellen ab dieser Ausgabe der *bbz* ausgewählte Beschäftigtenvertreter*innen vor.



Elke Gabriel (Mitte) ist Gesamtfrauenvertreterin, Friederike Peiser stellvertretende Gesamtfrauenvertreterin

Die Gesamtfrauenvertreterin unterstützt euch mit Informationen zu euren Rechten rund um die Themen Vereinbarkeit, beruflichem Aufstieg, Mutterschutz und Elternzeit, Krankheit, Ver- und Umsetzung. Ihr erreicht das Angebot im Schulportal unter der Rubrik Serviceangebote, Gesamtfrauenvertreterin, wenn ihr euch mit einer L- oder X-Kennung einloggt:



[schulportal.berlin.de/
serviceangebote/gfv](https://schulportal.berlin.de/serviceangebote/gfv)

»Die Familienphase dauert nicht ein ganzes Arbeitsleben lang, sondern es ist ein bestimmter Zeitabschnitt und da sind die Bedingungen andere. Da wünschen wir uns auch Solidarität.«

ben wollen zu Elternzeit, Schwangerschaft, Umsetzung, zu tausend verschiedenen Sachen, jetzt kommt noch die Verbeamtung dazu. Und in der Personalstelle erreichen Kolleg*innen oft niemanden, weil die unterbelegt ist. Da haben wir gesagt, dann machen wir es selber, dann bauen wir eben selber eine Kachel im Schulportal unter dem Stichwort Gesamtfrauenvertreterin. Dort informieren wir zu verschiedenen Themen, dort kann man sich die passenden Formulare und Infos herunterladen. Wir können die Behörde da nicht komplett ersetzen, aber schon einen alternativen Weg vorschlagen.

Peiser: An die ganz großen Stellschrauben kommen wir auch mit dem LGG nicht heran. Was wir gerne gleichstellungspolitisch verändern würden – dafür ist das Amt nicht da. Aber Dinge, die sich mit dem guten Argument erreichen lassen, schaffen wir.

Welche Projekte habt ihr euch noch vorgenommen?

Gabriel: Es gibt ein Bundesgesetz, dass in jeder Dienststelle Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) einzurichten sind. Die gibt es hier in der Senatsbildungsverwaltung aber nicht, das können wir nicht akzeptieren.

Peiser: Die Bezahlung der Erzieher*innen und der Sekretär*innen ist unzureichend. Da sind wir dran, insofern es über die Gesamtfrauenvertreterinnen zu bearbeiten ist. In den Koalitionsverträgen wird

immer Entgeltgleichheit angekündigt, das fordern wir ein.

Auch Jobsharing für Schulleitungspositionen ist ein wichtiges Anliegen für uns. Das ist letztlich keine Aufgabe für nur eine Person. Es ist mindestens ein sogenannter Anderthalb-Personen-Job. Es wird auf jeden Fall besser, wenn es zwei Personen im Tandem machen, außer sie haben sich nicht schon vorher als Team gefunden. Denn die Grundvoraussetzungen sind Vertrauen und miteinander arbeiten zu können und überhaupt auch Sachen zu zweit entscheiden zu wollen. Das finden wir wichtig, gerade für verantwortungsvolle Positionen. Wir haben ja selber auch eine.

Gabriel: Wir sind das Modell, weil man uns nicht glaubt, dass das funktioniert.

Peiser: Und das ist besser als allein.

Was können Beschäftigte in den Schulen tun, um die Verhältnisse zu verändern?

Gabriel: Auf jeden Fall sollten sie den Frauenförderplan als wichtiges Werkzeug begreifen, ob es nun um die Stundenplan- oder Dienstplangestaltung geht, da habe ich Rechte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Peiser: Wir sollten in den Konferenzen Beschlüsse zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte fassen, denn etwas Anderes gibt es gerade nicht, um Gerechtigkeit in dieser Frage herzustellen. Die kommt nicht vom Arbeitgeber. Wenn es von der Gesamtkonferenz getragen wird – umso besser.

Die Verhältnisse sind anders unter den Beschäftigten. Die Familienphase dauert nicht ein ganzes Arbeitsleben lang, sondern es ist ein bestimmter Zeitabschnitt, und da sind die Bedingungen andere als in den anderen Zeitabschnitten. Da wünschen wir uns auch Solidarität.

Gabriel: Und sehr transparent sollten auch die Jahrespläne und die Konferenzgestaltung sein. Wenn an Oberschulen viele Funktionsstellen einseitig – also vor allem an Männer – verteilt sind, dann sollte man das zum Gespräch machen: Warum ist das so? Und warum fördern wir nicht die Frauen an der Schule?

Wenn es wirklich harte Fälle gibt, wie bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dann muss gemeinsam sehr genau geschaut werden: Warum hat das hier einen Platz? Warum ist die Grenzziehung nicht gelungen? Man kann Studientage zu dem Thema machen. Es geht dabei immer um Machtstrukturen, die genutzt werden, um Menschen auszugrenzen. Damit müssen wir sensibler umgehen.

Peiser: Wichtig ist auch ein Vorleben gegenüber der Schüler*innenschaft. Als Lehrkräfte, als Erzieher*innen, als Sekretär*innen sollten wir uns bewusst sein, dass wir junge Menschen in diesem System großziehen und dass es darum geht, Zugänge für alle zu ermöglichen und Ressourcen gerecht zu verteilen. ■



Die ungekürzte Fassung des Interviews findet sich hier: [www.gew-berlin.de/
aktuelles/detailseite/besser-als-allein](https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/besser-als-allein)

Christoph Wälz,
verantwortlicher bbz-
Redakteur





3.008 sichtbar für FAIRbeamtung

Am 26. September fand eine berlinweite Personalversammlung zum Nachteilsausgleich für angestellte Lehrkräfte statt. Die Abwesenheit der Bildungsverwaltung sorgte für Empörung

von Tom Erdmann

Die 2021 beschlossene Wiedereinführung der Lehrkräfteverbeamtung sollte viele Probleme der Berliner Schule lösen: Fachkräftemangel, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Einkommen. Bereits im März 2023, wenige Wochen nachdem das Nachteilsausgleichsgesetz beschlossen wurde, haben der Gesamtpersonalrat und der Personalrat der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen die Bildungsverwaltung dazu aufgefordert, eine gemeinsame Personalversammlung für alle angestellten Lehrkräfte zu genehmigen. Rot-Grün-Rot hat mit einer seiner letzten Amtshandlungen vor der Wahlwiederholung wenigstens noch versucht, die größten Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Allerdings lies das Gesetz zu viele Fragen offen. Während der Senatumbildung von CDU und SPD wollte in der Verwaltung niemand einen verbindlichen Zeitplan nennen, wann die offenen Fragen denn geklärt würden. Doch die Personalräte ließen nicht locker und auch wir als GEW machten deutlich, dass die Kolleg*innen Antworten erwarten.

Nach langem Hin und Her konnten die Personalräte endlich die angestellten Lehrkräfte für den 26. September in die Max-Schmeling-Halle einladen. Aus der Bildungsverwaltung kam jedoch klar das Signal, dass vor Oktober der Senat die Details zum Nachteilsausgleich nicht würde klären können und daher auch niemand zur Personalversammlung kommen könne. Am 4. September verschickte die Bildungsministerin nun doch ein Schreiben an die Schulen: Kolleg*innen über 52 Jahre würden die angekündigten 300 Euro monatlich rückwirkend ab Februar mit dem September-Gehalt gezahlt. Lehrkräfte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht verbeamtet würden, sollten zwar auch rück-

wirkend ab Februar den Ausgleich erhalten, jedoch würde die Personalstelle sich hierzu noch einmal melden. Ein absurder Gedanke, ist die Personalstelle wegen völliger Überlastung kaum zu erreichen. Und die 6.000 Kolleg*innen, die noch immer keine Verbeamtung beantragt hatten, sollen erklären, dass sie auf die Verbeamtung verzichten und dann würde eine Aus-

»Wir als GEW machen deutlich, dass die Kolleg*innen Antworten erwarten.«

gleichszahlung in Aussicht gestellt. Mutmaßlich ab Frühjahr 2024 und erst rückwirkend zum Zeitpunkt der Erklärung. Unausgesprochen sind die vielen Kolleg*innen ausgenommen, die jenseits der klassischen Laufbahn an unseren Schulen arbeiten: Insbesondere Pädagogische Unterrichtshilfen, Lehrkräfte für Fachpraxis, Kolleg*innen mit DDR-Ausbildung, Quer- und Seiteneinsteiger. Und wer ab dem Schuljahr 2023/24 eingestellt wird, soll auch leer ausgehen. Damit bleibt die Senatorin hinter dem mühsam errungenen Kompromiss zwischen SPD, Grünen und Linken zurück. Auf Nachfrage bestätigten Vertreter*innen der SPD, dass dieses Schreiben mit ihnen nicht besprochen worden sei. Wie weit wird die SPD wohl koalitionsintern auf Nachbesserung pochen?

Die Empörung der Beschäftigten war demnach sehr groß und den beiden Personalräten klar, dass hier eine politische Vertretung, also Staatssekretärin oder Senatorin, zur Personalversammlung er-

scheinen müsse. Beide sagten wenige Tage zuvor ab – genauso wie die Vertreter*innen der verantwortlichen Abgeordnetenhausfraktionen, mit Ausnahme der Linke-Vertreterin Franziska Brychcy. Immerhin nahm kurzfristig Marcel Hopp von der SPD noch als Zuhörer teil. Tamar Gerth, Vorsitzende des Personalrats der berufsbildenden und zentral verwalteten Schulen: »Die Wiedereinführung der Lehrkräfte-Verbeamtung ist das größte personalpolitische Vorhaben seit Jahrzehnten. Es ist bedauerlich, dass weder die Bildungsministerin, ihre Staatssekretärin noch ein*e Vertreter*in der personalverantwortlichen Finanzverwaltung für die Kolleg*innen ansprechbar war.«

Am Ende wurden 3008 Teilnehmende bei der Personalversammlung gezählt, von denen viele für eine Protestaktion der GEW dabei blieben. Marion Leibnitz, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der allgemeinbildenden Schulen: »Das Schreiben der Senatorin von Anfang September hat für erheblichen Unmut gesorgt. Die große Beteiligung an der Personalversammlung heute zeigt, dass unsere Entscheidung richtig war, den Beschäftigten die Möglichkeit des Austausches und der Formulierung von Forderungen an die Politik zu geben.« ■



Mit unserem Beamt*innen-ABC möchten wir euch helfen, im Begriffs-Wirrwarr des Beamtenrechts den Durchblick zu behalten: www.gew-berlin.de/tarif/faq-verbeamtung

Tom Erdmann,
Vorsitzender der
GEW BERLIN





Evers und Günther-Wünsch dürfen nicht mit leeren Händen kommen

Mehr als 3.000 Streikende an jedem von drei Warnstreiktagen im Oktober. Die ungebrochene Streikbereitschaft zeigt, wie wichtig den Beschäftigten ihr Anliegen kleinerer Klassen ist

von Markus Hanisch

Die Streikbereitschaft der Berliner Lehrkräfte ist weiter ungebrochen, und das, obwohl der Senat den Ton gegenüber der GEW und den Streikenden deutlich verschärft hat. Als »unverantwortlich« versuchen Finanzsenator Stefan Evers und Bildungssenatorin Katharina Günther-Wünsch den Streik für kleinere Klassen zu disqualifizieren, der mit den Warnstreiktagen 15, 16 und 17 im Oktober weiter gegangen ist. »Wir können es nicht mehr hören, dass uns vorgehalten wird, kleinere Klassen seien auf Grund des Personalmangels nicht umsetzbar; dass unsere Forderungen als unrealistisch abgekanzelt werden«, erklärte Sara Ziegler, Leiterin des Vorstandsbereichs Angestellten-, Beamten- und Tarifpolitik in der GEW BERLIN.

»Wir warnen seit Jahren vor dem drohenden Lehrkräftemangel und der Senat hat nicht gehandelt«, betonte Ziegler. Wenn der Senat ein ehrliches Interesse daran habe, den Mangel zu beenden, dann müsse es nun endlich substanzielle Verbesserungen geben. Ansonsten würde die Lage in den nächsten Jahren nur noch schlimmer, prognostizierte Ziegler. Die Verhandlungsführerin für den Tarifvertrag Gesundheitsschutz erklärte: »Jetzt einen verbindlichen Fahrplan zu vereinbaren, wie in den nächsten Jahren die Klassen schrittweise kleiner werden, kos-

tet uns zunächst keine Stellen, schafft aber Planungssicherheit und erhöht die Attraktivität des Berufs.« Nicht zu handeln und dies mit fehlenden Lehrkräften zu begründen lasse die Abwärtsspirale hingegen weiter nach unten drehen und sei nichts weiter als ein politisches Ablenkungsmanöver.

Ähnlich sieht es mit der Erklärung von Finanzsenator Evers aus, er könne mit der GEW gar nicht verhandeln, weil ihm sein Arbeitgeberverband dies verbiete. »Vor der Wahl haben sich Katharina Günther-Wünsch und Stefan Evers als CDU-Abgeordnete noch vermeintlich an die Seite der Beschäftigten gestellt«, erinnert sich Anne Albers, die zusammen mit Ziegler den Vorstandsbereich und die Verhandlungen für den TV Gesundheitsschutz leitet. Im CDU-Wahlprogramm war sogar davon die Rede, per Schulgesetz die Grundschulklassen auf höchstens 20 Kinder zu begrenzen. »Wenn beide hiervon nun wenige Monate nach der Wahl sagen, dass sei nicht möglich, weder per Tarifvertrag noch per Schulgesetz, dann können wir diese Kehrtwende nicht nachvollziehen. Wir verlangen ein klares Bekenntnis, dass der Senat mit uns verhandeln will und dass er dafür grünes Licht von seinem Arbeitgeberverband einfordert«, unterstrich Albers. Andernfalls solle er der Öffentlichkeit reinen Wein einschenken

und zugeben, dass es der CDU am politischen Willen zu kleineren Klassen fehle.

Die über 3.000 Streikenden, die vom 10. bis zum 12. Oktober ihren Unmut über immer schlechter werdende Arbeits- und Bildungsbedingungen mit vielfältigen Aktionen auf die Straße trugen, machten zumindest deutlich, dass sie sich von den Senats-Argumenten nicht einschüchtern und entmutigen lassen. Auch Anne Albers zog ein positives Fazit der Streikwoche: »Wir haben in den letzten drei Tagen noch einmal ein Ausrufezeichen gesetzt! Wir sind sicher, dass die ungebrochene Streikbereitschaft der Kolleg*innen zu einem Umdenken im Senat führt«. Albers ließ keinen Zweifel daran, dass es andernfalls auch zu weiteren Streiks für kleinere Klassen kommen könnte. »Wenn Frau Günther-Wünsch und Herr Evers das nächste Mal an uns appellieren, unsere Streiks zu überdenken, dürfen sie nicht mit leeren Händen kommen.«



www.gew-berlin.de/tarif/tv-gesundheitsschutz

Markus Hanisch,
Geschäftsführer der
GEW BERLIN



Die Sache mit der Verbeamtung

Kritik am Beamtenrecht muss von den Tatsachen ausgehen

von Ilse Schaad

Welchen Status Lehrkräfte durch ihren Arbeitgeber – nicht durch ihre Gewerkschaft, wie einige glauben machen möchten – erhalten, ist Diskussionsstoff, seit politische Parteien Mitte der 1970er Jahre den öffentlichen Dienst als unerschöpfliche Quelle von Sparmaßnahmen ausgemacht haben. Nie ging es in den Debatten darum, welcher Status für die Pädagogik oder gar für die Schüler*innen der bessere sei. Es ging immer nur um Geld, auch wenn es durchaus Journalist*innen gab, die gerne erklärten, tarifbeschäftigte Lehrkräfte könne man einfach so mal schnell rausschmeißen, wenn sie einem leistungs- oder meinungsmäßig nicht mehr passten und nur der Beamtenstatus sei dafür verantwortlich, wenn Eltern Grund hätten, sich zu beschweren.

Die öffentliche Schule wurde nur in zwei Ländern diesbezüglich zum ungeschützten Experimentierfeld: in Schleswig-Holstein und Berlin. Während Heide Simonis, Ministerpräsidentin in Schleswig-Holstein, den Feldversuch nach wenigen Jahren wegen des sich deutlich abzeichnenden Standortnachteils aufgab, entwickelte sich in Berlin über 40 Jahre eine unheilvolle Wechselstrategie zwischen Nichtverbeamtung und Wiederverbeamtung. SPD, Linke und Grüne glaubten vermutlich ernsthaft, dass Berlin als leuchtendes Beispiel alle anderen Länder auf den Weg zur richtigen Erkenntnis bringen würde. Bayern? Baden-Württemberg? Nordrhein-Westfalen? Niedersachsen? – alles Verblendete in den Augen des 2004 Regierenden Bürgermeisters Wowereit.

Statuswechsel in Berlin

Insgesamt viermal wechselte Berlin die Richtung, um nun 2023 nach 19 Jahren wieder zu dem Status für Lehrkräfte zurückzukehren, der in allen anderen Bundesländern galt und gilt. Spätestens seit 1996 wussten wir: dieser Weg kommt den öffentlichen Haushalt am teuersten zu

stehen. Um die langfristigen Finanzfolgen für das Land Berlin abzumildern, wurde aktuell bei der Wiedereinführung der Verbeamtung die durch das Beamtenversorgungsrecht garantierte Anrechnung gleicher Tätigkeit auf die Beamtenversorgung kurzerhand auf fünf Jahre verkürzt. Dies gibt es zwar in zwei, drei anderen Bundesländern seit wenigen Jahren auch, dort wurde aber immer verbeamtet, so dass es keine negativen Folgen für die Altersversorgung geben konnte wie nun in Berlin.

Seit dem Stopp der Verbeamtungen durch Wowereit und Sarrazin 2004 wurden in Berlin mehr als 20.000 Lehrkräfte nicht verbeamtet. Viele verließen deshalb Berlin, über die Zahlen wird weiterhin gestritten. Fakt ist, dass derzeit etwa 17.000 Lehrkräfte »verbeamtungsfähig« sind, bisher aber nur knappe 10.000 einen Antrag gestellt haben.

Lehrkräfte blieben an Beamtenrecht gebunden

Wenn man sich mit der Statusfrage von Lehrkräften beschäftigt, ist man gut beraten, zwischen der real-bürokratischen Erscheinungsform und der idealtypischen zu unterscheiden. Als Arbeitgeber und Gewerkschaften sich aufmachten, den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) durch ein modernes Tarifrecht abzulösen, haben sie Eckpunkte vereinbart. Ein ganz wesentlicher war, dass künftig die tarifautomatische Geltung beamtenrechtlicher Regelungen entfallen sollte. Das ging gründlich schief, besonders für Lehrkräfte sind die meisten Bindungen an das Beamtenrecht geblieben. Das soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass es gravierende Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen gibt, die insbesondere das Lebenseinkommen, die Alters- und die Gesundheitsvorsorge betreffen.

Kenntnisse über das Beamten- und Versorgungsrecht sind in den Jahren seit 2004 in Personalräten und GEW-Kreisen

immer mehr in den Hintergrund getreten. Aber nicht nur das, in der *bbz* tauchten hin und wieder falsche Aussagen über Beamt*innen, ihren Status und ihre Rechte auf, wie zuletzt in dem Artikel von Lore Nareyek »Unruhestifter*innen und die veränderte Gesetzeslage« (*bbz* 9/10 2023). Eine Gewerkschaft hat die Aufgabe, die Interessen ihrer Mitglieder bestmöglich unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus zu vertreten. Um gleich Missverständnissen vorzubeugen: Kritik am Beamtenrecht ist nicht nur zulässig, sondern bitter nötig. Dazu bedarf es aber nicht der Verbreitung von falschen Behauptungen.

Fundamentalkritik führt in die Irre

Lore Nareyek leitet ihren Artikel mit einer Fundamentalkritik am Beamtenrecht ein, in dem sie als traditionelle Wurzel desselben das Nazigesetz »zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums« heranzieht, das im 3. Reich vor allem zur Säuberung des öffentlichen Dienstes von Angehörigen jüdischen Glaubens genutzt wurde. Schon der Begriff »Wiederherstellung« weist darauf hin, dass es davor schon irgendwas gegeben haben muss. Und in der Tat: das Beamtenrecht hat seine Wurzeln in allen Hochkulturen wie Ägypten, China, Sumer, Griechenland, Römisches Reich, Inkareich und vielen mehr. Wer kennt nicht den ranghöchsten ägyptischen Beamten unter Pharao Djoser – Imhotep –, der die Stufenpyramide von Sakkara erbaute? Bekannt wurde er allerdings vermutlich eher in seiner Titelrolle in »Die Mumie« von 1999.

Keine dieser Kulturen ist ohne einen funktionierenden Beamtenapparat angekommen, im Gegenteil, Forschung und Wissenschaft weisen darauf hin, dass die Entwicklung zu Hochkulturen sich unter anderem daraus erklärt. Dabei wurden die Angehörigen dieses »öffentlichen Dienstes« in der Regel auf König oder Pharao, im späteren Griechenland und im

»Es ist nicht gleichzusetzen, wenn Beamt*innen auf »den Führer« oder auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung vereidigt werden.«

Römischen Reich aber bereits auf den demokratischen Staat und das Volk vereidigt.

Die Auswahl geeigneter Amtsträger im kaiserlichen China erfolgte bereits im 7. Jahrhundert auf der Grundlage von Examina, bei denen Kenntnisse aus Philosophie und Religion gefragt waren. Je höher das zu vergebende politische Amt war, desto mehr stiegen auch die Anforderungen an die Kandidaten – ein System, das unserem heutigen Laufbahnprinzip weitgehend entspricht.

Demokratische Wurzeln des Beamtenrechts

Vom Mittelalter bis zur frühen Neuzeit lässt sich die Entwicklung des Beamtenrechts wie wir es heute kennen nachwei-

sen. Als Vater des modernen Beamtenrechts in Preußen gilt Friedrich Wilhelm I., der die Ausbildung mit Staatsexamina für Berufsbeamte einführte. Friedrich der Große nennt schließlich das Wohl des Staates und die Einhaltung der Gesetze als Grundlage des Beamtenrechts. Das Allgemeine Landrecht für die preußischen Staaten von 1794 bezeichnet die »Beamten« als »Diener des Staates.« Als traditionelle Wurzeln des Berufsbeamtenrechts wird auch in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes auf demokratische Verfassungen vor dem Dritten Reich, nie auf das Nazi-Gesetz »zur Wiederherstellung des Berufsbeamtenrechts« Bezug genommen. Gleichwohl hatten die Beamtenapparate zu allen Zeiten konservative, staatstragende Funktionen, die es den Nazis leicht machten, Beamt-

*innen zu willfährigen Instrumenten eines menschenverachtenden Systems zu missbrauchen.

Ich halte es für falsch, das heutige Beamtenrecht auf eine faschistische Ideologie zu reduzieren und die demokratischen Wurzeln unter den Tisch fallen zu lassen. Es ist nicht gleichzusetzen, wenn Beamt*innen auf »den Führer« oder auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung vereidigt werden. Auch die Satzung der GEW bezieht sich in Paragraph 6 auf die Grundrechte des Grundgesetzes. Konsequenterweise streitet die GEW deshalb auch für die volle Geltung des Artikels 9 für Beamt*innen und will das Streikrecht auch für diese aktuell vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte durchsetzen. ■

Ilse Schaad, ehemalige Leiterin des Arbeitsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik im GEW-Vorstand



bbz-Terminplan 2024

Die *bbz* ist eine Zeitschrift von Mitgliedern für Mitglieder. Wir freuen uns immer über Artikel aus allen Bildungsbereichen, über Beiträge aus der gewerkschaftlichen Debatte und über Meinungsäußerungen im Leser*innenforum. Auch Anregungen, Fragen und Kritik sind will-

kommen. Vielleicht fallen euch auch kürzere Texte leichter, zum Beispiel über Fragen, die an eurem Arbeitsplatz relevant sind. Manche drücken ihre Gedanken auch eher gestalterisch aus.

Schickt uns eure Texte bis zu dem jeweiligen Redaktionsschluss an die Adresse

bbz@gew-berlin.de.

Wenn ihr einen Artikel zu einem der Titelthemen schreiben möchtet, nehmt bitte frühzeitig Kontakt zur Redaktion auf. Zum Redaktionsschluss sind die Titel meistens bereits erstellt. ■

Nr.	Redaktionsschluss (montags)	Redaktionssitzung (mittwochs)	Briefkasten	TITEL
1-2/2024	06.11.	15.11.	09.01.	Zeitlos in der Uni
3-4	08.01.	17.01.	04.03.	Ukraine-Krieg
5-6	26.02.	06.03.	25.04.	Psychische Belastung am Arbeitsplatz
7-8	13.05.	29.05.	04.07.	Rechte Strategien
9-10	24.06.	03.07.	28.08.	Abhängigkeiten/Hierarchien in der Wissenschaft
11-12	16.09.	25.09.	01.11.	Bildungs- und Sozialpolitik des Senats
1-2/2025	18.11.	27.11.	06.01.	Übergänge in Ausbildung und Beruf – 11. Pflichtschuljahr

Arbeitszeiterfassung ist Arbeitsschutz

... und Arbeitsschutz gilt auch für Lehrkräfte. Zum Stand der Umsetzung der Zeiterfassungspflicht für Lehrkräfte und der Rolle der Berliner Arbeitszeitstudie

von Anne Albers und Sara Ziegler

Auf der bundesweiten GEW-Arbeitszeitkonferenz im September 2023 haben wir von allen Vertreter*innen große Hoffnungen auf die zukünftigen Zahlen der Berliner Arbeitszeitstudie vernommen. Die Ergebnisse werden die Debatte um die Arbeitszeiterfassung beleben und für alle Kolleg*innen im gesamten Bundesgebiet von Bedeutung sein. Daher ermutigen wir euch, die Zeiterfassung das ganze Jahr über fortzuführen. Die Einführung der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber ist unumgänglich. Bezüglich des politisch umstrittenen »Wie« bieten wir mit unserer Studie die grundlegende Basis.

Arbeitsministerium lehnt Ausnahme für Bildung ab

In diesem Sommer hat unsere Bildungsministerin Katharina Günther-Wünsch (CDU) in ihrer Rolle als Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) einen Brief an den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) gerichtet. In diesem Schreiben fordert sie gesetzliche Ausnahmeregelungen für Lehrkräfte und Wissenschaftler*innen hinsichtlich der Zeiterfassung. Die Begründung lautet, dass die Tätigkeiten dieser Berufsgruppen nicht im Voraus prognostizierbar seien. Zudem argumentiert sie, dass eine obligatorische Zeiterfassung die Attraktivität der Berufe mindern würde, da die selbstständige Ausübung eingeschränkt werde. Diese Gründe sind allesamt sachlich falsch. Das Arbeitsministerium hat umgehend mit einer deutlichen Absage reagiert: Mit Ver-

weis auf den Arbeitsschutz und bereits geltende Ruhezeiten kann es bei der Pflicht zur Zeiterfassung keine grundsätzliche Ausnahme geben. Eine nachträgliche Dokumentation der Arbeitszeit ist auch dann möglich, wenn ihr Umfang nicht im Voraus feststeht, auch Beamt*innen sind gemeint.

Aktuelle Daten als Schlüssel zur Debatte

Die Studien von Frank Mußmann und seinem Team haben bewiesen: Es braucht keine Stechuhr am Schultor, weil die Tätigkeiten von Lehrpersonen wissenschaftlich fundiert und verlässlich per App oder Zeiterfassungsbogen gemessen werden können. Die Zeiterfassung ist aus rechtlicher Sicht gefordert, und mit dem Blick in die schulische Realität dringend notwendig. Im September 2023 hat eine sächsische Kurzstudie gezeigt: Auch in Sachsen leisten Lehrkräfte systematisch Mehrarbeit und können die Überstunden in den Ferien nicht mehr abbauen. Wenn jede Berliner Lehrkraft nur eine unbezahlte Überstunde wöchentlich leistet, würde das Land uns nach einem Jahr bereits mehr als eine Million Unterrichtsstunden schulden. Nach der ersten einjährigen Messstudie in Niedersachsen im Jahr 2016 wird die Berliner Arbeitszeitstudie künftig aktuelle und umfassende Daten hierzu liefern. Mit diesen Daten werden wir in der Lage sein, juristische und politische Auseinandersetzungen zu führen. Zudem sind Schulleitungen und Kolleg*innen an Berufsschulen erstmals

mit eigenen Tätigkeitsmodellen einbezogen, und die subjektiv wahrgenommene Belastung wird mittels eines speziell entwickelten Fragebogens mit den Ergebnissen der täglichen Zeitmessung in Verbindung gebracht. Weil es den Arbeitgebern trotz Ausschreibung noch immer nicht gelungen ist, eine eigene Studie zu beauf-

»Überstunden müssen ausgeglichen und zu hohe Belastungen für die Zukunft vermieden werden.«

tragen, werden wir mit unseren Berliner Ergebnissen den einzigen fundierten und aktuellen Debattenbeitrag liefern. Die Kurzstudie in Sachsen gab einen Vorschmack, die einjährige Berliner Studie wird ein umfassendes Bild zeigen.

Erfassungsinstrumente müssen leicht zugänglich sein

Die GEW hat sich längst auf den Weg gemacht, eine umfassende Position zur praktischen Handhabung der Arbeitszeiterfassung zu finden. Bereits 2019 hat die erste Arbeitszeitkonferenz in Eisenach stattgefunden, und seitdem besteht eine ständige Arbeitsgruppe der Landesvorsitzenden. Nach der Veröffentlichung der Urteilsbegründung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung Ende 2022 wird die Konkretisierung im Bereich Arbeitsschutz deutlicher. Auf der GEW-Arbeitszeitkonferenz Ende September in Kassel sind erste gemeinsame Linien zur Umsetzung der Erfassung sichtbar geworden: Ein leicht zugängliches Erfassungs-

»Alle Tätigkeiten müssen erfasst werden, zu allen Zeiten, auch mobile Arbeit, Arbeit am Wochenende und in den Ferien.«



Die Arbeitszeitstudie
mit Berliner Lehrkräften

instrument muss eingesetzt werden. Die Zeiterfassung darf keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen und muss datenschutzkonform sein. Alle Tätigkeiten und Arbeitszeiten von Lehrkräften müssen erfasst werden, zu allen Zeiten, auch mobile Arbeit, Arbeit am Wochenende und in den Ferien gehören dazu. Ein empirisch fundiertes Jahresarbeitszeitmodell, möglicherweise differenziert nach schulspezifischen Anforderungen, kann der Verwaltung als nützliches Instrument für die Planung der Zumessung von Lehrkräftestunden dienen. Aber die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit kann dadurch nicht ersetzt werden, denn nur durch sie wird dem Arbeitsschutzanspruch Genüge getan. Und es muss eine »Nachsorge« der Erfassung erfolgen, Überstunden müssen ausgeglichen und zu hohe Belastungen für die Zukunft vermieden werden. Hier sind die Beschäftigtenvertretungen zur Durchsetzung von Arbeitsschutznormen ins Boot zu holen. Nur so kann Arbeitszeiterfassung als Teil des Arbeitsschutzes an Schulen wirksam umgesetzt und gesunde Lehrkräftearbeit möglich werden. ■

Anne Albers und Sara Ziegler,
Leiterinnen des Vorstandsbereichs
Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik

Erste Aha-Erlebnisse

Vertrauenspersonen erzählen

von Eva Gilde und Sören Strohecker

Bei uns an der Kiefholz-Grundschule war das Interesse an der Arbeitszeitstudie von Anfang an groß. Als wir auf einer Dienstberatung berichteten, wurde uns das Infomaterial förmlich aus den Händen gerissen. In den Sommerferien hatten viele Kolleg*innen schon die Eingabe in das Tool geübt, sodass wir uns in den Präsenztagen gegenseitig Tipps geben konnten. Vor allem die richtige Einordnung der Tätigkeit in eine der vorgegebenen Kategorien gab manchmal zu denken. Da wir im Personalzimmer aber immer sehr offen miteinander reden, wurden die Schwierigkeiten zügig gelöst. Mittlerweile nehmen circa zwei Drittel des Kollegiums an der Studie teil. Wir erinnern uns von Zeit zu Zeit ans Eintragen

und dass beispielsweise auch pädagogische Gespräche im Kollegium während den Pausenzeiten erfasst werden müssen. Das eine oder andere Aha-Erlebnis bezüglich der Wochenarbeitsstunden habe ich schon miterleben dürfen. Als eine Kollegin beispielsweise berichtete, sie habe in der Woche der Präsenztage schon über 30 Stunden gearbeitet, oder eine andere Kollegin die 40-Stunden-Marke am Donnerstag in der ersten Schulwoche knackte. Wir sind daher schon sehr gespannt auf die hochfrequenten Zeiten im Schuljahr. ■

Eva Gilde, GEW-Vertrauensperson an der
Kiefholz-Grundschule

»Eine Kollegin knackte die 40 Stunden in der ersten Schulwoche schon am Donnerstag.«

Bei den etwa 20 Lehrkräften unserer Schule, die an der Studie teilnehmen, kommt das Tool zur Erfassung sehr gut an. Das Eintragen ist total komfortabel und schnell erledigt.

Die Kolleg*innen finden es ungünstig, dass die Vor- und Nachbereitungszeit von Unterricht und Klassenleitungstätigkeiten in einer Kategorie zusammen erfasst werden. Genau das sind die Zeiten, wo es sich im Alltag beißt. Hier mal schwarz auf weiß zu sehen, welchen Umfang die Arbeit für die Klasse einnimmt, hat uns überrascht.

Das war auch die zentrale Erkenntnis eines Kollegen, der erst später eingestiegen war, weil er zunächst befürchtet hatte, die Teilnahme an der Studie sei zeitlich zu aufwändig, und der nun sehr froh

sei, dabei zu sein. Durch das Monitoring hat er schon jetzt Veränderungen an seinen Arbeitsgewohnheiten vorgenommen und priorisiert nun die Vor- und Nachbereitungszeit mehr, die zuvor im Verhältnis zu kurz gekommen ist.

Am Ende werden wir auch programmatische Schlussfolgerungen ziehen müssen. Die Studie zeigt uns jetzt schon, was seit Jahren ein offenes Geheimnis ist, eine einzige Abminderungsstunde für die Klassenleitung ist ein schlechter Witz! ■

Sören Strohecker, GEW-Vertrauensperson
an der Kurt-Tucholsky-Oberschule (ISS mit
gymnasialer Oberstufe)



Informationen zur
Arbeitszeitstudie:
[www.gew-berlin.de/
arbeitszeitstudie](http://www.gew-berlin.de/arbeitszeitstudie)



Informationen zu den
GEW-Vertrauensleuten:
[www.gew-berlin.de/
vertrauensleute](http://www.gew-berlin.de/vertrauensleute)

So wie es ist, so wird es nicht bleiben

In den 1970er Jahren wandelte sich die GEW BERLIN und wurde aus dem Deutschen Gewerkschaftsbund ausgeschlossen

von Klaus Will und Ilse Schaad

In unserer Serie zur Geschichte der GEW BERLIN schauen wir auf die 1970er Jahre, in denen sich die Gewerkschaft stark veränderte. Zwischen 1970 und 1980 sind die vorhandenen Lehrkräfte innerhalb weniger Jahre fast vollständig ausgeschieden und durch eine neue Generation ersetzt worden. Die Erfahrungen von damals wiederholen sich aktuell. Diese Einstellungspolitik führt nicht nur zu einem Mangel an Kontinuität in der Lehrkräfteversorgung, sie erzeugt auch eine gewisse Geschichtslosigkeit, denn Ereignisse und Erfahrungen der Jahre und Jahrzehnte vorher können kaum weitergegeben werden. Diese Geschichtsserie soll dem entgegenwirken. Bisher erschien ein Artikel zur Geschichte des GEW-Hauses (bbz 9/10 2023). To be continued.

Die GEW wurde 1948 gegründet und war Gründungsmitglied des 1949 gegründeten DGB. Sie unterschied sich in einem wesentlichen Merkmal von allen anderen Gewerkschaften: die Landesverbände waren bei der GEW nicht der Bundesorganisation untergeordnet, sondern autonom. Die Bundesorganisation hatte außer den elf Landesverbänden zunächst keine eigene Mitgliedschaft. Im ersten programmatischen Konzept, das die GEW 1954 beschloss, wurde diese Struktur als demokratisch und basisorientiert gegen schon damals bestehende zentralistische Bestrebungen verteidigt.

Schon 1966 wollte der Bundesvorstand die politische Arbeit zentral in die Hände von hauptamtlichen GEW-Funktionär*innen legen. Denn die Struktur der GEW geriet innerhalb des DGB insbesondere durch die Gewerkschaft ÖTV und die großen Industriegewerkschaften unter Druck. Anfang der 70er Jahre wurde auch

in der GEW eine Anpassung nach dem Vorbild des DGB gefordert. Das führte dann 1974/75 zu einer Änderung der Bundessatzung, die dem Bund eine Vormachtstellung einräumte und die Landesverbände zwingen sollte, diese Anpassung nachzuvollziehen. Dabei gab es allerdings Schwierigkeiten.

Verflechtung mit der SPD

In den 60er Jahren war die GEW BERLIN ein Berufsverband vor allem der Lehrkräfte an den Grund- und Hauptschulen, der sich auch gegen die Privilegierung der Lehrenden an den Gymnasien wandte. Politisch war die GEW der SPD nahe, die damals ein ausgeprägtes reformpädagogisches Profil aufwies, und unterstützte deren Reformvorhaben wie beispielsweise die Einrichtung von Gesamtschulen und die Schaffung eines beteiligungsorientierten Schulverfassungsgesetz-

»Es gab zwei GEW-Landesverbände in West-Berlin: Die GEW BERLIN und die GEW im DGB, wobei die GEW BERLIN deutlich mehr und vor allem die jungen Mitglieder hatte und auch halten konnte.«

zes. Die Mitglieder der Berliner GEW mussten sich nicht politisch engagieren, denn das erledigte die Regierungspartei SPD für sie. Gleichzeitig war diese enge Verbindung von Regierungspartei und Gewerkschaft für viele Funktionär*innen ein Sprungbrett für eine Karriere in der Bildungsverwaltung.

Das führte wiederum dazu, dass die meisten Veränderungen in der Schule nicht über die Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder erfolgten, sondern auf der Funktionärebene besprochen und umgesetzt wurden. Schulleitungen und

Schulaufsicht wurden damals nach politischer Zugehörigkeit besetzt.

Diese Strukturen und Verhältnisse veränderten sich erst Mitte der 1960er bis Anfang der 70er Jahre. Ursache dafür war, dass die Bildungsreformen der frühen 60er Jahre der SPD nun zwar stagnierten, aber sich inzwischen sowohl Nachfrage (steigende Schüler*innenzahlen) als auch Angebot (steigende Anzahl von Lehramtsabsolvent*innen) stark erhöht hatten, was zu einem enormen Anstieg der Neueinstellungen führte.

Generationenwechsel führte zu Politisierungsschub

In relativ kurzer Zeit strömten durch die Studierendenbewegung politisierte junge Lehrkräfte in die Schulen und in die GEW, was eine Umschichtung großen Ausmaßes mit sich brachte, denn viele dieser neuen Lehrkräfte waren antiautoritär eingestellt und vertraten radikaldemokratische Positionen.

Sie trafen nun in der Berliner Schule und in der Bildungsverwaltung auf ein Führungspersonal, das nicht nur wesentlich autoritärer eingestellt war, sondern

zugleich auch in der GEW BERLIN führende Positionen innehatte. Die Opposition gegen diese verkrusteten Strukturen war ein wesentlicher Faktor der Polarisierung zwischen den etablierten Schul- und Gewerkschaftsfunktionär*innen einerseits und den jungen Lehrkräften andererseits. Hinzu kam in Berlin eine starke antikomunistische Haltung bei den Funktionär*innen sowohl der SPD als auch der GEW BERLIN, die nicht zuletzt ihren Grund auch in den persönlichen Erfahrungen mit dem System im Osten hatte.

Während der ersten Rezession 1966/67



Mitglieder des Geschäftsführenden Landesvorstands bei der Landesvertreter*innenversammlung im Februar 1977: Helmut Horst, Heinz Blumensath, Vorsitzende Lore Kujawa, Geschäftsführer Werner Ruhne (von links nach rechts)

kam es zu massiven Einschnitten im Bildungswesen. Von der tariflich vereinbarten Verkürzung der Wochenarbeitszeit im öffentlichen Dienst von 48 auf 40 Stunden wurden die Lehrkräfte ausgenommen. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich in den Landesverbänden der GEW die Forderung nach einem Streikrecht für Lehrkräfte, die in dieser Zeit fast ausschließlich Beamt*innen waren. Der Ruf nach Protesten bis hin zum Streik wurde 1974 immer lauter. Die Bundesorganisation musste schließlich ihren Widerstand aufgeben und stimmte der Durchführung von Urabstimmungen zu. In Berlin wurde die Urabstimmung von der Schulverwaltung massiv bekämpft, bis hin zum Einsatz der Polizei in Schulen. Die Urabstimmungen scheiterten schließlich – nicht zuletzt auch wegen der fehlenden Rückendeckung der Bundesorganisation und der eigenen Funktionär*innen, die dann auch aus Protest die GEW verließen.

Die »linken« Tendenzen der jungen Mitglieder wurden auch in Berlin heftig bekämpft. Als links galt jede*r, die die etablierten Machtstrukturen in Frage stellte und Partizipation verlangte. So erklärte der damalige Vorsitzende der GEW BERLIN, Dietrich Schaeffer, kurzerhand eine Forderung nach Senkung der Teilungsfrequenz für alle Grundschulklassen von 35 auf 30 als umstürzlerisch. Jeder »politisch wachsame Mensch« wisse, dass solche Forderungen unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen nicht erfüllbar seien. Nach Schaeffers Auffassung »können Kommunisten in der 1. Phase eines Umsturzprozesses gar nicht anders, als über geschickte Forderungen zu ‚beweisen‘, dass ein Gewerkschaftsvorstand wie auch der Staat solche utopischen Forderungen nicht erfüllen können.«

Schaeffer kam zwar im April 1974 seiner Nichtwiederwahl durch Austritt aus

der GEW zuvor, wurde aber mit einem SPD-Mandat im Abgeordnetenhaus abgesichert. Das machte noch einmal die verzerrte Verbindung zwischen Politik und Gewerkschaft in Berlin deutlich. Umgehend gründete er eine neue Organisation – den Verband Bildung und Erziehung (VBE) – und wurde dort wieder Vorsitzender. Insbesondere Schulleitungsmitglieder und Schulräte sowie Mitglieder des rechten Flügels der SPD folgten ihm in großer Zahl 1974 in den VBE.

Basisbewegung schuf neue Mehrheiten

Neue Vorsitzende in der GEW BERLIN wurde Lore Kujawa vom linken SPD-Flügel, die damit die erste Frau an der Spitze eines GEW-Landesverbandes war. Nun begann die Auflösung der alten GEW-Strukturen: Innerhalb von fünf Jahren waren 7.000 neue Mitglieder eingetreten. Das führte nicht nur zu neuen Mehrheitsverhältnissen, sondern auch zur Gründung von GEW-Schulgruppen. Alle GEW-Kolleg*innen sollten und wollten mitreden und mitbestimmen, Basisdemokratie war das Ziel. Vorher war das nicht möglich und nötig, da Schulverwaltung und GEW-Führung die wichtigen Dinge unter sich regelten. Mit den Schulgruppen gab es dazu jetzt ein Gegengewicht. Hier bereitete man sich insbesondere gemeinsam auf die nächste Gesamtkonferenz vor und besprach die anstehenden Schulangelegenheiten. Ende 1974 wurden die Schulgruppen dann auch als Gremien in die Satzung der GEW BERLIN aufgenommen. Zeitgleich begann die GEW BERLIN, in den Bezirken eine an den Interessen der Beschäftigten orientierte, konfliktbereite Personalratsarbeit zu fordern. Bis Mitte der 70er Jahre waren die bezirklichen Personalvertretungen vom Beamtenbund dominiert, in denen viele Schulleiter*innen in trauter Einheit mit der Schulaufsicht agierten.



Zum neuen Vorstand der GEW BERLIN gehörten der Vorsitzende Gerhard Schmidt und die stellvertretende Vorsitzende Ulla Widmer-Rockstroh, 1977

ßen in einigen Landesverbänden, darunter am deutlichsten in Berlin, auf Widerstand. Zwar war das Ziel der als Sitzungsdiskussion geführten politischen Debatte der Verlust aller Rechte an der eigenen Satzung, der Finanzhoheit und der Organbestellung – der politische Widerstand entzündete sich aber dann an den Unvereinbarkeitsbeschlüssen. Die Legitimation der Delegierten des Gewerkschaftstages wurde in Zweifel gezogen und deren Wahl durch die Basis gefordert. Dass das Außerkraftsetzen einer Landessatzung rechtlich so einfach nicht war, dämmerte einigen im Bundesvorstand spätestens als im Landesverband Berlin eine heftige Debatte über diese Frage entstand.

Widerstand gegen Zentralisierung

Bis auf wenige Ausnahmen vollzogen alle Landesverbände den Selbstauflösungsprozess, der erst durch die gerichtlichen Erfolge der GEW BERLIN eine neue Wendung bekam und die faktische Auflösung der bisher selbstständigen Landesverbände vorläufig stoppte. Dem damaligen Bundesvorsitzenden Erich Frister war es bis dahin gelungen, den Prozess taktisch als notwendige Satzungsanpassung an die DGB-Strukturen zu verkaufen, beziehungsweise als Wandlung der GEW in eine »normale« Gewerkschaft.

► Unmittelbar im Zusammenhang mit der aufkommenden Aktivierung der Basis ging vom Bundesvorstand eine Richtungsdebatte um die Vereinbarkeit von Gewerkschaftszugehörigkeit und politischer Orientierung aus.

Die neuen Tendenzen nach basisdemokratischer Teilhabe in der GEW BERLIN wurden insbesondere mit antikommunistischen Argumenten bekämpft, was im Zusammenhang mit den Zentralisierungsbestrebungen dazu führte, in den Satzungen Unvereinbarkeitsbeschlüsse (UVB) mit bestimmten politischen Richtungen zu verankern. Diese UVB waren vom DGB ursprünglich im Mai 1968 beschlossen worden, um gegen die rechte Nationaldemokratische Partei Deutschlands (NPD) in den eigenen Reihen vorgehen zu können. 1972 wurde der Beschluss dann zunächst von der IG Metall auf links gedreht: gegen »kommunistische« Gruppierungen, die teilweise bei Betriebsratswahlen Gegenkandidat*innen aufgestellt hatten.

Unvereinbarkeitsbeschlüsse

Im gleichen Zeitraum wurden staatlicherseits sogenannte »linke Lehrer« mit Berufsverboten überzogen. Während die Berufsverbote vorwiegend gegen DKP- und SEW-Mitglieder gerichtet waren, entwickelte sich in den Gewerkschaften des DGB (allen voran in GEW und ÖTV) in Form der Unvereinbarkeitsbeschlüsse die unrühmliche Entsprechung, die sich hauptsächlich gegen K-Gruppen, den Sozialistischen Lehrerbund, das Sozialistische

Büro, die Gruppe Internationaler Marxisten (GIM) und ähnliche Gruppierungen richteten. Keine Berufsgruppe war von Berufsverboten so stark betroffen wie die der Lehrkräfte. Nicht selten folgte auf den Gewerkschaftsausschluss das Berufsverbot und umgekehrt.

Auf der Bundesvertreter*innenversammlung 1974 in Mainz stimmten die in den Landesverbänden jeweils durch Vorstandsbeschluss entsandten Delegierten einem Satzungsantrag des Bundesvorstandes zu, der die Autonomie der Landesverbände beendete.

»Durch die Studierendenbewegung strömten politisierte junge Lehrkräfte in die GEW, was eine Umschichtung großen Ausmaßes mit sich brachte, denn viele waren antiautoritär eingestellt und vertraten radikaldemokratische Positionen.«

Diese Satzung sah vor, dass die Bundessatzung unmittelbar in allen Landesverbänden gilt und die Landessatzungen außer Kraft gesetzt werden. Die Beschlüsse des Bundes sollten in allen Untergliederungen gelten, während die Finanzhoheit und Hoheit der Organbestellung allein beim Bund liegen sollte. Die Unvereinbarkeitsbeschlüsse wurden Bestandteil der Satzung. Vorher hatte es zu diesen lediglich eine politische Willenserklärung des Bundesvorstandes gegeben.

Die Mainzer Beschlüsse zur Schaffung einer hauptamtlichen Zentralstruktur stie-

In Hamburg und Berlin war der Widerstand gegen diese Zentralisierung am größten. In Berlin wurde nach langer, erbitterter Debatte in zwei Delegiertenversammlungen 1976 lediglich eine Zweidrittelmehrheit für eine Satzungsänderung erreicht. Eine kleine, aber einflussreiche Gruppe von GEW-Mitgliedern vertrat allerdings die Auffassung, dass für die Verankerung des Vorranges der Bundessatzung unter Aufgabe der Satzungsautonomie des Landesverbandes und damit auch der Geltung der UVB eine Dreiviertelmehrheit der Landesvertreter*innenversammlung



Aufkleber »filzfrei, waschecht, wetterfest«, Werbung der GEW BERLIN für die Personalratswahl 1978

(LVV, heute Landesdelegiertenversammlung/LDV) nötig sei, da dieser Vorrang einer Selbstauflösung gleichkäme. Sie klagten deswegen gegen die Satzungsänderung – und waren erfolgreich. Die Abstimmung in einer neuen Delegiertenversammlung musste wiederholt werden, weil das Gericht eine Zweidrittelmehrheit nach dem Wortlaut der Satzung als nicht ausreichend wertete.

In der erneuten Abstimmung auf einer außerordentlichen LVV am 23. Februar 1977 scheiterte der Berliner Vorstand um Kujawa. Die notwendige Dreiviertelmehrheit wurde nicht erreicht. Statt der erforderlichen 298 Delegierten votierten nur 196 Delegierte für die Selbstauflösung, 180 Delegierte stimmten dagegen. Der Vorstand legte daraufhin seine Ämter nieder, erklärte seinen Austritt aus der GEW BERLIN und verließ mit einem Teil der Delegierten die LVV, die jedoch weiter beschlussfähig war und die notwendigen Beschlüsse und Wahlen durchführen konnte. Zum kommissarischen Vorsitzenden wurde Gerhard Schmidt gewählt, 2. Vorsitzender wurde Thomas Thieme, 3. Vorsitzende Ulla Widmer-Rockstroh. Der alte Geschäftsführende Landesvorstand (GLV) unter Kujawa hatte am 2. Februar noch flugs die Frist zum Austritt auf vier Wochen zum 31.3.1977 verkürzt. Der Landesvorstand hob den Beschluss am 16.2. wieder auf und der Mitgliederzeitung blz wurde in der März-Nummer ein Blatt mit dem Hinweis auf die Dreimonatsfrist zum Quartalsende bei Kündigungen beigelegt – per Hand.

Ausschluss aus dem DGB

Der Bundesvorstand unter Vorsitz von Erich Frister, ehemaliger Volksbildungsstadtrat in Neukölln (1964-71), vorher Lehrer und Schulrat in Reinickendorf und ehemaliger Landesvorsitzender der GEW BERLIN, schloss daraufhin die Berliner GEW aus der Bundesorganisation aus – mit der Folge des Ausschlusses aus dem DGB – und gründete einen neuen Landesverband mit dem Namen GEW im DGB, der im Haus des Berliner DGB-Landesverbandes in der Keithstraße seinen Sitz hatte. Allerdings hatte das Berliner Landgericht bereits am 10. September 1976 eine einstweilige Verfügung erlassen, die den Ausschluss der GEW BERLIN aus GEW und DGB untersagte, weswegen der verkündete Ausschluss zunächst nicht vollzogen werden konnte. Erst als der Bundesvorstand in Berufung ging und das Landgericht die erstinstanzliche Entscheidung aufhob, wurde am 22. Februar 1977 der Ausschluss der GEW BERLIN rechtskräftig.

Der alte Vorstand der GEW BERLIN war inzwischen fast vollständig in den neuen Verband eingetreten, von den Mitgliedern taten das erheblich weniger. Ironie der Geschichte: Ausgerechnet viele der Mitglieder, die der Sozialistischen Einheitspartei Westberlin (SEW – Westberliner Pendant der SED) nahestanden und die Frister eigentlich durch den Ausschluss loswerden wollte, gingen in die neue GEW im DGB. Sie wurden dort nicht nur aufgenommen, sondern besetzten auch mehrheitlich die Funktionen im GLV und Landesvorstand (LV). Vorsitzender – und in internen Protokollen der neuen GEW im DGB wörtlich als »Aushängeschild« bezeichnet – wurde Helmut Stange von der SPD.

Jetzt gab es zwei GEW-Landesverbände in West-Berlin: Die GEW BERLIN und die GEW im DGB, wobei die GEW BERLIN deutlich mehr und vor allem die jungen Mitglieder hatte und auch halten konnte. Ende Januar 1977 gab es insgesamt etwa 13.000 GEW-Mitglieder in Berlin. Im August 1977 waren davon dann knapp 3.500 Mitglieder in der GEW im DGB und etwa 9.000 Mitglieder in der GEW BERLIN. Diese hieß immer noch GEW BERLIN, denn die Aberkennung des markanten Namens konnte gerichtlich verhindert werden. Auch das Gewerkschaftshaus in der Ahornstraße blieb bei der ausgeschlossenen Gewerkschaft.



Namentliche Abstimmung der Delegierten über die Annahme des Verhandlungsergebnisses zur Wiedervereinigung von GEW BERLIN und GEW im DGB in der Kongresshalle »Schwangere Auster«, 1979

Erkämpfte Einheit

Die GEW BERLIN verstand sich als basisdemokratisch und gab sich selbst das Etikett »filzfrei, waschecht, wetterfest«. Aber die ausgeschlossene GEW BERLIN klagte weiterhin zweitinstanzlich gegen den Ausschluss, was schließlich zu Verhandlungen über eine Wiedervereinigung führte, die 1979 ihren Abschluss fanden. Die GEW BERLIN behielt ihre Selbstständigkeit und wurde dennoch wieder Landesverband der GEW und auch wieder Mitglied im DGB. Die GEW im DGB wurde aufgelöst, sie war in den zwei Jahren ihrer Existenz ein reiner Zuschussbetrieb geblieben.

Die GEW hat erst 1989 den Verweis auf die Unvereinbarkeitsbeschlüsse des DGB in ihrer Satzung gestrichen. Im Landesverband Berlin wurden die UVB nie angewendet. Wurden Mitglieder durch den Bundesvorstand ausgeschlossen, wurden sie hier wieder aufgenommen.

Sich als parteipolitisch unabhängig zu verstehen, war Ergebnis einer kontroversen, gleichwohl solidarisch geführten Diskussion um das gewerkschaftspolitische Selbstverständnis der GEW BERLIN. Sie schärfte damit ihr basisdemokratisches Profil und nahm 1979 eine bis heute einmalige Formulierung in Paragraph 3 ihrer Satzung auf: »Wahrung ihrer Unabhängigkeit gegenüber politischen Parteien.« ■

*Klaus Will und Ilse Schaad,
Zeitung*innen*

Eine feministische Stimme

Der Sprecherinnenrat der GEW BERLIN ist eine bedeutende Instanz innerhalb der Gewerkschaft, die sich für die Anliegen von Frauen einsetzt

vom Sprecherinnenrat der GEW BERLIN

Als starke Stimme engagiert sich der Sprecherinnenrat aktiv für Gleichberechtigung, faire Arbeitsbedingungen und die Förderung weiblicher Mitglieder in der Bildungsgewerkschaft. Durch Dialog, Interessenvertretung und strategische Initiativen trägt der Sprecherinnenrat maßgeblich dazu bei, eine gerechte Bildungsumgebung zu gestalten. Am 24. Februar 2023 wurden folgende Mitglieder

sen wurde. Gemeinsam ist uns allen die Zuschreibung als Frau von außen – sei es, dass bestimmte Rollenerwartungen an uns gestellt werden, bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden oder wir ähnliche Erlebnisse in der Arbeitswelt erleben wie etwa sexuelle/sexistische Belästigung, ungerechte Bezahlung oder eingeschränkte Aufstiegsbedingungen.

Wir verstehen uns als feministisch,

zeit, Weiterbildungsmöglichkeiten zu familienfreundlichen Bedingungen, Tandembewerbungen auf Führungspositionen und verstärkte Präsenz von Frauen in allen Bereichen.

Das wollen wir durch eine größere Vernetzung und Zusammenarbeit mit gewerkschaftsinternen Gremien, Personalräten und den regionalen Frauenvertreterinnen fördern/erreichen/bewerkstelligen/anstoßen. Wir möchten Frauen über ihre Rechte informieren und sie bei der Einforderung unterstützen.

Was planen wir? Für die nächsten Jahre planen wir Gespräche mit Frauenvertretungen und Personalräten, damit die Frauenförderpläne konsequent umgesetzt werden, offene Plena der Frauen in der GEW, einen Neujahrsempfang, die Organisation der 8. März-Demo – zusammen mit ver.di und DGB –, einen Workshop zum Thema Redenschriften und -lesen auf Demos für FLINTA (Frauen, Lesben, Intersexuelle, Nicht-binäre Personen, Transgender und Asexuelle), Lesungen von feministischen Büchern, ein Seminar zum Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Kinoabende.

Alle GEW-Frauen sind im Landesausschuss für Frauenpolitik (LAFP) und können den Sprecherinnenrat alle drei Jahre neu wählen. Jede GEW-Frau kann sich in den Rat wählen lassen. Aber auch so bist du als interessierte, engagierte GEW-Frau jederzeit herzlich eingeladen, dich einzubringen und unsere Arbeit mitzugestalten!

Wir freuen uns, von euch zu hören und euch zu sehen! ■

Kontaktiere uns einfach über: spr.frauen@gew-berlin.de oder komm in unsere Telegram-Gruppe:



<https://t.me/+9VUzFqDnXq1iNTYy>



(v.l.n.r.):
Claudia Lichnofsky,
Felicia Kompio,
Antonia Surmann
und Katrin Wagner

neu in den Sprecherinnenrat gewählt: Claudia Lichnofsky, Tugba Scherfner, Antonia Surmann, Pilar Jopia-Bonnet, Sara Ziegler und Katrin Wagner.

Für wen sprechen wir? Wir sind das Sprachrohr der Frauen in der GEW, die immerhin 72 Prozent aller Mitglieder stellen. Wir möchten mit und für berufstätige(n) Frauen sprechen und sie stärken. Beispielsweise Berufstätige mit Kindern, Alleinerziehende, in (Patchwork-) Familien, als Single, mit Partner*in oder in Wohngemeinschaften und Wahlfamilien lebende Frauen.

Wie ist unser Selbstverständnis? Unter Frauen verstehen wir all jene, die sich als Frauen verstehen und als Frauen leben – unabhängig davon, ob ihnen dieses Geschlecht bereits bei der Geburt zugewie-

grenzen uns aber von feministischen Strömungen, die queerfeindlich oder transfeindlich sind oder normative Vorstellungen vom Frausein oder Weiblichkeit haben, ab.

Was wollen wir? Wir verstehen unsere feministische Tätigkeit als inklusiv und diversitätsorientiert und möchten die Gewerkschaft sensibilisieren für Lebenswelten von Frauen. Deshalb wollen wir unsere gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Gremien bewusst sowohl für Alleinerziehende mit Kind als auch für Frauen ohne Kinder, für Frauen aus der Wissenschaft, wie auch aus der Schule oder Kita gestalten/anbieten/leben.

Wir unterstützen, dass Frauenförderpläne umgesetzt werden und Frauen Karriere machen können: tatsächliche Teil-

Alles hat seine Zeit

Wir danken Heike Schlizio-Jahnke für ihr jahrzehntelanges Engagement

von Christiane Weißhoff

Nach über vierzig Arbeitsjahren in verschiedenen sozialen Bereichen verabschiedet sich Heike Schlizio-Jahnke aus einem durch ein vielseitiges gewerkschaftliches Engagement geprägten Berufsleben.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Arbeit im Bezirk Mitte haben wir uns, beide Erzieherinnen, Anfang der neunziger Jahre kennengelernt. Gemeinsam engagierten wir uns in der GEW-Bezirksleitung Mitte für die Belange der Erzieher*innen



in den Kitas. Mit der Verabschiedung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes zu Beginn des Jahres 1991 kandidierte Heike für die nun neue Funktion der Frauenvertreterin des Bezirksamtes Mitte. Mit ihrer Wahl übernahm sie Verantwortung für die Interessen der weiblichen Beschäftigten. In dieser Zeit gab es viele herausfordernde Situationen, wie die Schließung von Kitas, die Übertragung von Kitas an freie Träger, die Benennungen von Personalüberhang oder die Eingruppierungen von pädagogischen Fachkräften, die sie als Frauenvertreterin und ich als Personalratsmitglied im Interesse der Kolleg*innen zu bewältigen hatten.

Heike entschied sich, ein berufsbegleitendes Studium der Sozialen Arbeit aufzunehmen und arbeitete nach dessen Beendigung als Sozialarbeiterin und Leiterin des Regionalen Sozialen Dienstes im Jugendamt des Bezirksamtes Mitte im Stadtteil Wedding. Hier setzte sie sich für bessere Bedingungen ein. Dabei ging es

um eine professionelle Unterstützung der Kinder und ihrer Familien, einen stärkeren Blick auf den Schutz der Kinder und der jungen Heranwachsenden, verbunden mit guten Rahmenbedingungen für die Sozialarbeiter*innen. Mit der Protestform der »Weißen Fahnen«, die aus den Fenstern der Jugendämter gehängt wurden, machte Heike gemeinsam mit ihren Kolleg*innen öffentlich auf die dortige Situation aufmerksam. Die unzureichenden Ressourcen in den Berliner Jugendämtern sind immer noch hoch aktuell, daher geht diese Protestaktion mit Unterstützung der GEW BERLIN weiter.

Auf der Berliner Landesdelegiertenversammlung und auf Bundesgewerkschaftstagen hat Heike wichtige Anliegen der sozialpädagogischen Fachkräfte eingebracht und deutlich gemacht, dass diese Professionen in unserer Bildungsgewerkschaft ihren Platz haben und wahrgenommen werden.

Eine Zeit lang hatte Heike die Berliner Vertretung in der Bundesfachgruppe sozialpädagogische Berufe inne und brachte dort spezielle Themen der sozialen Arbeit ein.



Das Anliegen, eine gelingende Kooperation zwischen Mitarbeitenden der Jugendämter, der Kitas, der Schulen und anderer Jugendhilfeeinrichtungen im Sinne der Kinder und ihrer Familien zu gestalten, war Heike wichtig und sie brachte dies aktiv durch Veranstaltungen und Seminare in die GEW BERLIN ein.



Bei Protestveranstaltungen und Streiktagen haben wir uns oft getroffen, um uns gemeinsam mit anderen GEW-Mitgliedern erfolgreich für bessere und attraktivere Bedingungen unserer Kolleg*innen in den sozialpädagogischen Berufsfeldern einzusetzen.

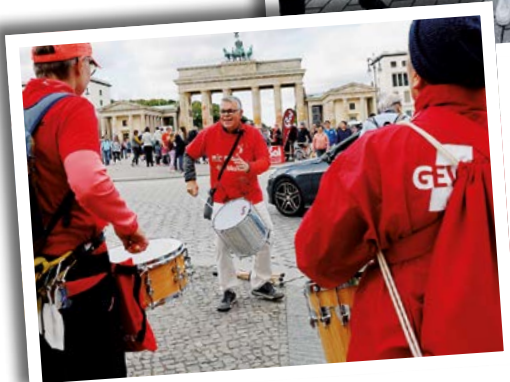
Nun steigt Heike Ende Oktober 2023 aus dem aktiven Berufsleben aus. Es werden sich ihr Türen öffnen für Dinge, die



bisher etwas zu kurz kamen und die nun mehr Platz haben können. Wir wünschen ihr viel Freude mit den geplanten und entstehenden Vorhaben und wir sagen Danke für eine großartige, ereignisreiche Zeit und für Heikes Engagement in und mit der GEW BERLIN. ■

Christiane Weißhoff,
im Namen der Abteilung
und des Vorstandsbereichs
Kinder-, Jugendhilfe und
Sozialarbeit





Bundesweiter Protest für »Bildungswende jetzt«

25.000 Demonstrierende fordern die Politik zum umgehenden Handeln auf

von Klaudia Kachelrieß

In allen 16 Bundesländern und in insgesamt 29 Städten haben am 23. September 25.000 Menschen für eine bessere, gerechtere, inklusive und zukunftsfähige Bildung demonstriert. In Berlin waren es etwa 7.000 Menschen und die GEW BERLIN war mittendrin. Ein breites Bündnis hatte zum Protest aufgerufen, viele Familien und Bildungsakteur*innen sind dem Aufruf gefolgt und haben an der Demo teilgenommen. Es gab viele rote GEW-Westen und -Fahnen sowie schwungvolle Beats von der GEW-Samba-Gruppe. »Wir sind hier, wir sind laut, weil ihr Kindern Bildung klaut«, tönte es aus den Megaphonen und aus dem Demozug. Mit roten

Pappfiguren haben engagierte GEW-Kolleg*innen auf die Folgen des Personalmangels im Ganztage aufmerksam gemacht. In einer engagierten Rede von Martina Regulin, der Vorsitzenden der GEW BERLIN, ging es vor allem um die hohen Belastungen aller Pädagog*innen in Kitas und Schulen. Sie forderte die Politik zum umgehenden Handeln auf. Forderungen zur Ausbildungsoffensive hat die GEW BERLIN schon vor Langem auf den Tisch gelegt. Vorschläge zur Entlastung von Lehrkräften und für verbesserte Rahmenbedingungen in Kita, Ganztage, Jugendhilfe gibt es auch einige. An Ideen mangelt es nicht, an Umsetzungsstrategi-

en schon. Wir werden weiter für bessere Bildung kämpfen, denn es braucht dringend eine Kehrtwende in der Bildung.

Wer mag, kann eine Online-Petition unterzeichnen. Über weitere Aktionen halten wir euch auf dem Laufenden.



Zur Online-Petition:

Klaudia Kachelrieß, Referentin im Vorstandsbereich Schule der GEW BERLIN





Breite Solidarität gegen Union Busting

**Gewerkschaftliche Organisation im Betrieb ist ein Grundrecht.
80 Gewerkschafter*innen protestierten gegen die Kündigung einer Kollegin**

von Maxi Schulz

Die Neuköllner Schulsozialarbeiterin Inés Heider wurde im Juli aufgrund einer E-Mail an ihre 1.500 Kolleg*innen fristlos gekündigt. Die GEW BERLIN organisierte Ende August eine Kundgebung vor dem Berliner Arbeitsgericht, wo die Güteverhandlung zu ihrer Kündigungsschutzklage stattfand.

Inés hatte in ihrer E-Mail die bevorstehenden Kürzungen durch die Bezirke kritisiert und auf die Möglichkeit hingewiesen, sich in einer gewerkschaftlichen Betriebsgruppe zu organisieren. Ihre damalige Arbeitgeberin, die Technische Jugendfreizeit- und Bildungsgesellschaft (tjfbg) gGmbH, gibt vor, darin eine Gefährdung der Geschäftsbeziehung mit dem Bezirksamt Neukölln und einen Aufruf zum »wilden« Streik erkannt zu haben.

Obwohl dies ein typischer Fall von Union Busting – eines gewerkschaftsfeindlichen Vorgehens durch Geschäftsleitungen – ist, behauptet der Anwalt des Unternehmens, dass die Kündigung die innere Verfasstheit der GEW schützen würde. Denn unsere Kollegin hatte in ihrer Mail auch ihre Gewerkschaft kritisiert. Sie bemängelte, dass von freien Trägern wie der tjfbg angestellte Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen noch nicht in das Streikgeschehen rund um den TV Gesundheitsschutz einbezogen werden, obwohl auch sie Teil der überlasteten Kollegien an den Schulen sind.

Die GEW jedenfalls stellte sich mit der Kundgebung selbstverständlich hinter Inés. Fabian Schmidt, Leiter des Vor-

standsbereichs Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW BERLIN, sprach bei der Kundgebung als Vertreter unserer Gewerkschaft: »Da wird versucht, einen Keil zwischen die Beschäftigten und die GEW zu treiben.« Laut ihm sei die von Inés geäußerte Kritik »eine völlig legitime gewerkschaftliche Debatte«.

Wenn Kolleg*innen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements gekündigt werden, müssen ihre Gewerkschaften voll und ganz hinter ihnen stehen. Deshalb ist es so wichtig, dass sich die GEW gegen diesen Versuch der Spaltung ausspricht. Das macht es für den Arbeitgeber schwerer, die Kündigung zu rechtfertigen.

Des Weiteren ist es für uns als Gewerkschafter*innen auch wichtig, verstärkt Mobilisierungen gegen das Outsourcing der Sozialen Arbeit zu unterstützen. Damit könnten sich die Beschäftigten dieses Bereiches besser organisieren und ihre berechtigten Anliegen stärker zur Sprache bringen, wie es etwa auf der Kundgebung gegen die Kündigung der Fall war.

Vor dem Arbeitsgericht versammelten sich schließlich 80 Personen: Lehrkräfte der Kepler-Schule – der Oberschule, an der Inés arbeitete – und Beschäftigte des Trägers, darunter auch Mitglieder des Betriebsrats, sowie Gewerkschafter*innen, Kolleg*innen aus der Berliner Krankenhausbewegung und Mitglieder politischer Gruppen. Vor allem aber waren solidarische Beschäftigte aus der Sozialen Arbeit da, die die Bedingungen durch die Ausgliederung ihrer Arbeit nur zu gut kennen.

»Wenn Kolleg*innen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements gekündigt werden, müssen ihre Gewerkschaften voll und ganz hinter ihnen stehen.«

Als Inés nach der Verhandlung aus dem Gerichtsgebäude kam, wurde sie mit Applaus und »Wir sind Inés!«-Rufen begrüßt. Das Unternehmen lässt trotz dieser großen Solidarität nicht locker und schickt einen Anwalt ins Feld, der sich in seiner Arbeit auf das Vorgehen gegen Gewerkschaften spezialisiert hat. Der nächste Gerichtstermin ist nun für den 31. Januar um 12 Uhr einberufen.

Die Kundgebung war ein wichtiges Zeichen für gewerkschaftliche, politische und betriebliche Organisation. Sie hat klargemacht, dass Inés' Fall nicht isoliert zu betrachten ist. Union Busting hat System, weshalb die Gewerkschaften auch mit allen nötigen Mitteln für die betroffenen Kolleg*innen kämpfen müssen. ■

Maxi Schulz,
Mitglied der jungen GEW
BERLIN und aktiv im
Solidaritätskomitee gegen
Inés' Kündigung



Wir trauern um Maren Söder

Ein Nachruf auf eine viel zu früh gegangene Kollegin

von Laura Haßler

Maren Söder ist nach schwerer Krankheit am 20. September 2023 im Alter von nur 33 Jahren von uns gegangen. Ihr Tod lässt uns fassungslos zurück.

2014 ist sie, damals Lehramtsstudentin, in die GEW eingetreten und wurde nur wenig später gewerkschaftlich aktiv. Mit großer Begeisterung und Herzblut hat sie von 2019 bis Anfang 2021 den Personalrat der Lehramtsanwärter*innen verstärkt, für die Interessen der Referendar*innen gestritten und Kolleg*innen mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Gerade in der schwierigen Corona-Zeit war das eine absolute Herausforderung. Maren hat als Personalrätin mit ihrem ruhigen, aber bestimmten Auftreten viele Erleichterungen für die Referendar*innen gegenüber der Senatsverwaltung durchgesetzt. Sich gegen Ungerechtigkeiten und für andere

Menschen einzusetzen, war Marens Element. Als die Personalratszeit mit dem erfolgreichen Abschluss ihres Referendariats beendet war, hat sie neue Möglichkeiten gesucht, ihr Engagement fortzusetzen. Die örtlichen Personalräte waren schon gewählt, als sie ihre Arbeit als Lehrerin für Physik und Sonderpädagogik begann, sonst hätte sie gerne kandidiert. Sie hat einen anderen Weg gefunden.

Ihre Art, sich mit großer Klarheit und Umsicht für gewerkschaftspolitische Po-

sitionen stark zu machen, war in der GEW BERLIN nicht unbemerkt geblieben und sie wurde auf die anstehenden Wahlen zum Geschäftsführenden Landesvorstand angesprochen. Wir interessierten uns beide für den Vorstandsbereich Hochschule



und Lehrer*innenbildung und nach dem ersten Telefonat war mir klar: Im Team mit Maren traue ich mir diese Herausforderung zu. Ihre klaren Ziele und ihr Kenntnisreichtum haben mich beeindruckt, aber es waren vor allem ihr ansteckender Enthusiasmus und ihre große Herzlichkeit, die mich sofort für sie angenommen haben.

Wenige Monate nach unserer Wahl ist Maren schwer erkrankt. Im Sommer 2022 sah es so aus, als hätte sie die Krankheit

überstanden. Wir alle haben uns gefreut, sie wieder in der GEW BERLIN zu sehen, ihre Stimme in der Diskussion zu hören und ihre Energie zu spüren. In ihrem Bezirk Mitte, als Vertrauensperson an ihrer Schule, in der AG Lehrkräftebildung und an vielen weiteren Stellen hat sie unsere Gewerkschaft bereichert. Die Nachricht von ihrem plötzlichen, für uns unerwarteten Tod hat uns zutiefst erschüttert.

Maren hat in der Schule wie in der GEW BERLIN für viele Menschen ein Zuhause geschaffen. Den wertschätzenden und respektvollen Umgang, für den sie sich vehement eingesetzt hat, hat sie als Lehrerin und Gewerkschafterin gelebt. Ihre warme, offene und humorvolle Art hat andere Menschen eingeladen. Ihr entschiedener Widerstand gegen egoistisches, raumgreifendes und respektloses Verhalten hat unsere Gewerkschaft zu einem besseren Ort gemacht. Wir vermissen sie schmerzlich. ■

Laura Haßler,
Leiterin des Vorstandsbereichs Hochschule und
Lehrer*innenbildung



FOTOS: FOTOSTUDIO CHARLOTTEBURG



Lehrer, Schulrat, Personalrat, Gewerkschafter mit Leib und Seele

Wir trauern um Gunter Boortz, einen guten Kollegen und Freund

von Dieter Haase

Es fällt schwer, die richtigen Worte zu finden, so schwer ist zu begreifen, dass Gunter nach kurzer schwerer Krankheit am 6. September verstorben ist. Vor 33 Jahren haben wir uns im Bezirk Mitte kennengelernt. Im Sommer 1990 herrschte Aufbruchsstimmung. Wir wollten unsere Kraft in einen Neuanfang für eine demokratische Schule investieren. So wurde Gunter einer der neuen Schulräte im Bezirk Mitte und ich wirkte als Personalrat. Im Interesse der Kolleg*innen haben wir eng zusammen gearbeitet. Es gab mehr Verbindendes als Trennendes.

Für Gunter war letztendlich die Tätigkeit als Schulrat nicht das Richtige. Er ging wieder an die Schule, denn das Unterrichten und die pädagogische Arbeit

als Lehrer waren seine Welt. Bei der nächsten Personalratswahl kandidierte er auf der GEW-Liste in Mitte und diese Verantwortung trug er neben seiner Tätigkeit als Lehrer bis zu seiner Pensionierung 2019. Gunter hatte immer ein offenes Ohr für die Beschäftigten, er hörte ihnen geduldig zu und half bei der Lösung der Probleme.

Seit 1991 war Gunter Mitglied in der GEW. Es gab gefühlt keine Aktion, keinen Streik und keine Kundgebung, an denen Gunter nicht anwesend war und mithalf. Ohne viel Worte engagierte er sich als Ordner, Fahnen-träger oder erledigte eben alle organisatorischen Tätigkeiten, die einfach gemacht werden mussten. Den Kolleg*innen in Mitte wird er als langjähriges Mitglied der Bezirksleitung in Erinnerung bleiben.

Die Kolleg*innen in der Bezirksleitung der GEW Mitte und des Personalrates Mitte sind tief betroffen. Ob im Rahmen seiner Personalratstätigkeit als Verantwortlicher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ansprechpartner bei allen Fragen rund um die Pension oder auch als Gastgeber in seinem Garten an der Bernauer Stadt-mauer – auf Gunter konnte man immer zählen. Er wird uns fehlen! ■

Dieter Haase,
langjähriger Schatzmeister
der GEW BERLIN, auch im
Namen der Bezirksleitung
Mitte



Klimaschutz und Energiewende

Eine Veranstaltung der AG Duale Schule

von Thomas Isensee

Die AG Duale Schule verfolgt die Idee einer Schule, die von Anfang an kognitives Lernen und praktisches Tun integriert. Theoretisches Wissen kann nur in enger Verbindung mit eigenem Handeln und Erleben nachhaltig erworben werden. Das hat Pestalozzi mit »Lernen mit Kopf, Herz und Hand« gemeint, und die Ergebnisse der Lernforschung haben das bestätigt.

Die gegenwärtige Schulpraxis ist davon weit entfernt. Auf dem Weg zum Abitur wird relativ selten der Schraubendreher angefasst, und den anderen Schüler*innen wird kognitiv oft zu wenig zugetraut. Dazu passt eine eher abwertende Sichtweise auf praktische berufliche Tätigkeiten. Dabei wird verkannt, dass praktische Arbeit ohne soliden theoretischen Hintergrund kaum noch ausgeübt werden kann.

Unsere Schulstruktur ist eben immer noch von den sozialen Hierarchien des 19. Jahrhunderts geprägt. Das Gegenkonzept aus der gewerkschaftlichen Tradition – »eine Schule für alle« – erfordert aber auch ein Bildungskonzept »für alle«: Lebens- und Berufspraxis, Handlungsorientierung und handwerkliche, technische und mediale Gestaltung.

Das Thema Klimaschutz und Energiewende ist bestens dazu geeignet. Die umfassende technische Umgestaltung auf allen Ebenen vom Haushalt bis zu bundesweiten Netzen und Energieerzeugung erfordert eine Vielzahl an Fachkräften. Deren Fehlen wird allgemein beklagt und behindert die technische Umgestaltung.

Deshalb soll unsere Veranstaltung betriebliche Ausbilder*innen der IHK und

von Schulen, die bereits erste Schritte gemacht haben, zusammenbringen. Zentrale Fragestellung: was müssen und was können schulisches Lernen und Organisation der Schule dazu beitragen, dass die Energiewende gelingt? Natürlich sollen die Expert*innenmeinungen auch vom Publikum offen diskutiert werden. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen! ■

Mittwoch, den 29. November 2023
18 bis circa 21 Uhr
GEW BERLIN, Ahornstr. 5, 10787 Berlin

Thomas Isensee,
Mitglied der AG
Duale Schule





»Ich bin chronisch neugierig«

Sham Jaff kuratiert wöchentlich den Newsletter »what happenend last week – in Asia, Africa and the Americas« und beschäftigt sich in ihrer journalistischen Arbeit mit konstruktiver Berichterstattung, fokussiert auf den Globalen Süden. Sie spricht über Eurozentrismus in der Bildung und wie Wissenslücken gefüllt werden können

Das Interview führte Emilia Stemmler

bbz: Was fehlt in der Allgemeinbildung in Deutschland?

Jaff: Ich kann mich diesbezüglich nur auf meine eigenen Erfahrungen während meiner Schuljahre beziehen, aber ich erinnere mich an eine sehr breit gefächerte Bildung, die ich genossen habe. Sie hat mir das Gefühl gegeben, dass ich sehr viel über europäische und US-amerikanische Geschichte gelernt habe, aber leider nicht wirklich etwas über den Rest der Welt. Das war im Gymnasium und später an der Uni so, obwohl ich Politikwissenschaft und Philosophie gelernt habe. Es hat sich gesellschaftlich etabliert, dass wir nur über diese Teile der Welt sprechen. Eine Konsequenz daraus war, dass ich mir anderes Wissen selbst aneignen musste. Durch Zusatzqualifikationen außerhalb der Schule, außerhalb der Uni. Ich habe mir eine eigene Literaturliste angefertigt, mit allem, was ich noch nicht wusste und was noch keinen Sinn für mich machte. Ich habe mich gefragt: Was ist in derselben Zeit in China passiert, was in Brasilien? Es gab einfach sehr große Lücken, die ich bemerkt habe, und ich glaube, das ist leider immer noch so.

Nimmst du Veränderungen dahingehend wahr?

Jaff: Die heutige Diskussion rund um Schulfächer und Bildung vereinbart neu, was dazugehören sollte. Es gibt sehr viele Gruppen, die sich für Dekolonisierung einsetzen und dafür, dass die deutsche Kolonialgeschichte mehr Einzug findet in den Schulplan. Das freut mich total, weil es genau diese Themen sind, mit denen viele Menschen momentan überfordert sind. Als Journalistin muss ich die Sachen, die ich mir selbst erarbeite, Leuten erklären können. Das funktioniert oft sehr gut, wenn es Vorwissen aufseiten der Lesenden gibt. Dann können wirklich neue Synergien geschaffen werden. Ich will super gerne weiter über die Grundlagenarbeit hinaus arbeiten und nicht mehr bei »Was war eigentlich die deutsche Kolonialgeschichte?« anfangen, sondern die Steigbügel weiter stellen und darüber hinwegspringen. Dann könnten wir besprechen, was wir in der Gegenwart tun können, um die Ungerechtigkeiten, die wir damals in anderen Ländern verursacht haben, aufzuarbeiten. Diese wichtigen Diskussionen finden aufgrund der

fehlenden Grundlagenbildung einfach sehr viel langsamer statt. Aber ich bin froh darüber, dass immer mehr Gruppierungen sichtbarer werden in den Medien, dass die Sensibilisierung dafür beginnt. Es gibt Lücken, aber auch eine Bereitschaft, diesen Themen im Bildungsprozess mit Offenheit und einer gewissen Verantwortung gegenüberzutreten.

Die Räume, über die wir sprechen, entspringen einer europäischen Vorstellung von Wissen, indem akademisches Wissen wert- und andere Formen der Wissensgenerierung geringgeschätzt werden. Ist es überhaupt möglich, innerhalb dieser Institutionen wie der Schule oder der Universität Lehrpläne zu dekolonisieren?

Jaff: Es kann nicht den einen Raum geben. Wir haben es mit einer imperfekten Realität zu tun und sie wird immer imperfekt bleiben. Das Klassenzimmer ist nur einer von vielen verschiedenen Räumen, um diese ganz großen Wissenslücken aufzufüllen und konstruktiver über Fakten zu sprechen. Das bedeutet, Wissensschaffende müssen sich selbst kritischer reflektieren. Wir können sagen: Okay, so haben wir damals darüber geredet, lasst uns das auf den Kopf stellen und von anderen Perspektiven betrachten. Das ist Teil einer größeren Reflektion, bei der natürlich Lehrende und Lernende als auch Politiker*innen und Gewerkschaften mit dran rütteln müssen.

»Es kann eine große Chance für lehrende Personen sein, sich mit den Plattformen zu beschäftigen, auf denen sich die Kinder und Jugendlichen aufhalten.«

Sie müssen dafür sorgen, dass diese Diskussionen irgendwann tiefer gehen als »Ach stimmt, Namibia, da war doch mal was«. Das ist ein persönlicher Wunsch von mir, dass wir das angehen und nicht wieder bei Null anfangen.

Teil dieses Reflektionsprozesses ist es, zu hinterfragen, wer die Rolle der Lehrenden und der Lernenden einnehmen darf. Wie können in Uni- und Schulkontexten diese Zuschreibungen aufgebrochen werden, um voneinander lernen zu können?

Jaff: Ich glaube, dass es eine sehr große Chance sein kann für lehrende Personen in solchen Institutionen, sich mit den Plattformen zu beschäftigen, auf denen sich die Kinder und Jugendlichen normalerweise aufhalten. Was passiert auf TikTok, welche Inhalte gehen da viral, über welche Themen wird in den Instagram-Lives gerade gesprochen? Um mitzubekommen, was an Inhalten konsumiert wird und um zu versuchen, diese Inhalte mit den Lebensrealitäten der Schüler*innen oder Student*innen zusammenzudenken. Damit lernende Personen nicht in die Schule gehen und das Gefühl haben, sie lernen fast schon outdated stuff und danach gehen sie auf Instagram und hören einer unglaublich interessanten Instagram-Live-Debatte zu, die nirgendwo sonst behandelt wird. Es gibt Stimmen auf diesen Plattformen, denen ich vertraue, bei denen ich mitlesen möchte und die mir Inspiration geben zum Weiterlesen, zum Weiterbeschäftigen. Ich glaube, das anzuerkennen, das in den Unterricht zu integrieren und auf gleicher Höhe zu betrachten, ist ebenso wichtig, wie das Schulbuch zu durchforsten. Menschen wie Sinthujan Varatharajah und Moshtari Hilal oder andere Bildungsaktivist*innen ins Klassenzimmer einzuladen. Im Journalismus macht man das so, dass man Leute einlädt und sagt, übt mal Kritik an unserem Blatt. Was könnten wir besser machen? Was läuft falsch? Ich glaube, so könnte Fortschritt stattfinden.

Welche Rolle spielen soziale Medien in politischer Bildung?

Jaff: Social Media spielt eine sehr große Rolle für meine Arbeit, aber auch für mein eigenes Leben. Ich bin privat viel auf Instagram unterwegs und hole mir dort sehr viel Inspiration, Meinung und Haltung von Personen, die nicht in den großen Medienhäusern und Institutionen vertreten sind. Daher bin ich sehr froh,



dass sich diese Türen geöffnet haben und alternative Plattformen entstanden sind. Wenn Kritik an Social Media geübt wird, dann geht es oftmals um deren Struktur und als Journalistin mache ich mir schon manchmal Sorgen.

Es gibt Desinformationskampagnen. Wenn es nicht gezielte sind, dann sind das manchmal einfach aktivistische Accounts, die teilweise falsche oder unvollständige Informationen posten. Die

zum Beispiel Bilder aus Archiven holen und die Quelle nicht angeben oder nicht in den jeweiligen historischen Kontext einbetten. Ich komme aus der kurdischen aktivistischen Szene, war viel in Bildungskontexten unterwegs, und es ging mir vor allem darum, dass Jugendliche mehr über die eigene kurdische Geschichte lernen können. Wir haben uns damit beschäftigt, woher die Bilder kommen, die gerade präsent sind. Viele Inhalte werden veröffentlicht ohne Peer-Review-Verfahren, also ohne dass andere Personen, die sich mit dem Thema beschäftigen, sie überprüfen. Das birgt große Gefahren. An einem journalistischen Text arbeiten verschiedene Menschen mit, bei Social Media ist diese Transparenz nicht gegeben. Da viele Menschen Nachrichten und Bildung über die Welt durch Inhalte auf diesen Plattformen bekommen, muss darüber diskutiert werden.

Bei vielen technischen Neuerungen schwanken Menschen zunächst zwischen utopischer Romantisierung und vorschneller Verteufelung. In einem digitalen werdenden

*Klassenzimmer und mit dem Aufkommen von KI-Tools, sollten Schüler*innen im Unterricht lernen, wie man digitale Räume navigiert?*

Jaff: Social Media ist ein Tool. Es ist nicht per se schlecht oder gut, man kann es für unterschiedliche Zwecke einsetzen. Ich sehe bei Social Media eher die Möglichkeit aufzuzeigen, was schief läuft und gleichzeitig wie es besser laufen könnte. Bei etablierten Medien gibt es ein ganz anderes Business-Modell, das eher auf Klickzahlen abzielt. Negative Gefühle wie Angst und Panik und Verzweiflung verleiten dazu, mehr zu klicken. Sowohl Schüler*innen als auch Erwachsene sollten wissen, wie Wissen hergestellt wird, und ein Gefühl dafür bekommen, was ein gutes Wissensprodukt für sie ist. Es ist schlussendlich ein Produkt, es wird hergestellt. Mit den Jahren habe ich mir eine

Art Vertrauensvorschluss von meinen Leser*innen erarbeitet. Trotzdem ist es wichtig, dass sie selbst Dinge kritisch hinterfragen und nachrecherchieren. Es ist unumgänglich, dass Menschen ihre eigenen

»Mir hat ein nichtweißer Blick auf andere Regionen der Welt gefehlt, deswegen habe ich angefangen den Newsletter zu schreiben, als eine Art Zusatzangebot.«

journalistischen Skills entwickeln. Da fungiert die Schule einfach als Experimentierort für kritische Selbstreflexion, für Fact-Checking, für den Umgang mit den Medien.

Du versendest seit neun Jahren den Newsletter »What happened last week«. Was war deine Motivation, dieses Projekt zu starten und welche Gründe sind es heute, die dich dazu motivieren es fortzuführen?

Jaff: Ich habe schon während des Studiums gemerkt, dass wir immer wieder über Perspektiven sprechen, die von einem Teil der Erde stammen und wenn wir über alle anderen Regionen reden, dann ist es ein Blick auf die Geschehnisse dort, der sehr weiß ist. Mir hat einfach ein nichtweißer Blick auf andere Regionen der Welt gefehlt. Ich habe 2014 angefangen, den Newsletter zu schreiben als eine Art Zusatzangebot. Nach ein paar Monaten hat sich gezeigt, dass er sehr schnell an Leute geschickt wird und Leute ihn lesen oder mir schreiben, dass sie dadurch Nachrichten aus anderen Regionen empfangen. Das war die Motivation dafür,

► mir jede Woche die Aufgabe zu geben, genau in die Richtung zu gucken, in die andere Medien nicht schauen. Damals war es eine strengere Kuration, jetzt ist es vielmehr auf den Globalen Süden fokussiert und ich traue mich, sarkastischer zu schreiben. Dadurch verstehe ich den Newsletter weniger als Nachrichten-Seite, sondern eher als eine E-Mail von mir an dich mit Themen, die du gerade auf dem Schirm haben könntest.

*Du bekommst sehr viel Feedback von Leser*innen zu der Sprache, die du in deinem Newsletter benutzt. Es geht häufig darum, welche Begriffe du nutzt, wie du Regionen und Länder beschreibst und welche deiner Bezeichnungen von der Sprache anderer Medien abweichen. Ist Sensibilisierung immer verknüpft mit einer Präzision der Sprache?*

Jaff: Vor allem mit der Beschäftigung mit Sprache. Ich glaube, etwas präzise zu beschreiben, ist ein sehr mühsamer Prozess. Ich habe nicht alle Weisheiten der Welt in mir vereint, ich bin chronisch neugierig. Ich sage immer: a strong belief

loosely held. Also, ich habe sehr starke Überzeugungen, aber wenn du Informationen hast, die ich noch nicht hatte, dann höre ich dir zu und integriere das in meine Perspektive. Ich bin offen für den Prozess der Sensibilisierung und des an die eigenen Grenzen Gehens. Allein schon die Tatsache, dass ich an einer westlichen Institution ausgebildet wurde, dass ich hier gelebt habe, hat Einfluss auf mich, obwohl ich woanders geboren bin und andere Freund*innen habe als der*die Durchschnittsredakteur*in bei einem etablierten Medienhaus. Aber natürlich bin ich von meiner Umgebung beeinflusst, habe einen bestimmten Blick auf Sachen, und mir macht es Spaß, mich öffentlich herauszufordern, anders zu denken. Meine Leser*innen fühlen sich – wie auch ich – manchmal überfordert mit dieser schnellen Welle an Informationen, die auf sie zukommt. Ich glaube, erst, wenn man sich eingesteht, dass man herausgefordert wird und versucht, vorhandenes Wissen aufzubrechen, anstatt Haltungen einfach von Instagram zu übernehmen,

bilden sich stabile Überzeugungen. Das ist ein längerer Prozess, und manchmal findet man heraus, dass man jahrelang etwas vertreten hat, an dem man nicht länger festhalten möchte. Genau diese Entwicklungen möchte ich sichtbar machen. Ich will in diese Werkstatt die Fenster einbauen, die Licht ins Dunkel bringen. ■



In ihrem wöchentlich erscheinenden Newsletter »What happend last week« kuratiert Sham Jaff Stimmen, Nachrichten und Perspektiven aus dem Globalen Süden.

*Emilia Stemmler,
studentische Mitarbeiterin
der bbz*



Lange Nacht der GEW BERLIN

Zum zweiten Mal wurde das GEW-Haus für ein buntes Programm rund um Party, Politik und Kennenlernen genutzt

von Laura Haßler, Konstantin Kieser, Juliane Gerecke und Tine Maier

Bereits zum zweiten Mal fand am 15. September 2023 eine Lange Nacht der GEW BERLIN statt und wir freuen uns, dass wir an das erfolgreiche Format von 2019 anknüpfen konnten! Dieses Mal sind weit über 150 Kolleg*innen der Einladung gefolgt, um zu feiern, zu diskutieren und ein spannendes und unterhaltsames Programm zu genießen. Sogar das Wetter hat mitgespielt. Bei spätsommerlichen Temperaturen saßen Kolleg*innen bis zum späteren Abend im Garten, um sich bei Bar und köstlichem Essen vom Buffet zu unterhalten.

Uns als Vorbereitungsgruppe hat die Planung der Veranstaltung sehr viel Spaß gemacht. Wir wollten, dass die Lange Nacht der GEW BERLIN für die GEW steht, die wir sein wollen. Wir sind eine Mitmachgewerkschaft. Daher haben wir uns besonders gefreut, dass so viele aktive



Teresa Bücker las aus ihrem 2022 erschienenen Buch »Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit.«



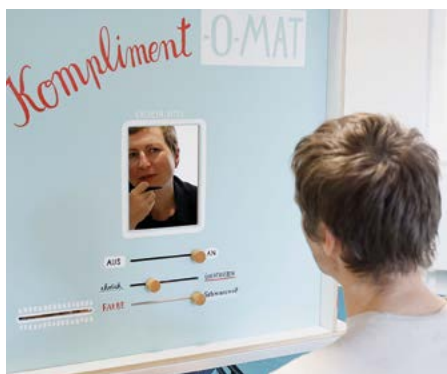
GEW-Kolleg*innen mit ihren Beiträgen dafür gesorgt haben, dass der Abend rundum ein Erfolg geworden ist. Die Lebendigkeit der GEW braucht das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitglieder. Die ehrenamtlichen GEW-Aktiven machen die GEW BERLIN zu dem, was sie ist. Dafür wollen und brauchen wir eine Kultur der Wertschätzung.

Marie Viney hat als Zeremonienmeisterin durch den Abend geleitet und dafür gesorgt, dass die Gäst*innen bei dem vielseitigen Programm nicht den Überblick verloren haben. Mit seinen Führungen durchs Haus hat Markus Hanisch Einblicke hinter die Kulissen unseres offenen Gewerkschaftshauses gewährt.



Inhaltliches Highlight war die Diskussionsveranstaltung mit Teresa Bücker, mit der wir neue Modelle der Arbeitszeit diskutieren konnten. Moderiert von Laura Haßler haben wir mit Teresa Bücker über ihr aktuelles Buch »Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit« gesprochen, über Zeit(un)gerechtigkeit, gewerkschaftliche Strategien und darüber, warum Zeit eine entscheidende Ressource für Gleichberechtigung und Partizipation ist. Viele Menschen erleben Zeitmangel als existenzielles Problem, aber nur Wenige haben die Mittel, um sich zu behelfen, indem sie zum Beispiel Care-Arbeit an (schlecht) bezahlte Arbeitskräfte auslagern. Die Diskussion hat uns darin bestärkt, dass es

unsere Aufgabe als Gewerkschaft ist, den vielen individuellen Wünschen nach mehr frei gestaltbarer Zeit in eine kollektive Kampagne zu vereinen und dem Diskurs über Zeitnot damit eine kollektive und solidarische Dimension zu geben. Teresa Bücker hat eindrücklich gezeigt, wie drängend eine gerechte Zeitpolitik ist: Die Zukunft unserer Demokratie hängt daran.



Zuspruch und Anerkennung der ganz besonderen Art gab es während der Langen Nacht vom Kompliment-O-Mat. Lena Hällmeyer und Doreen Grahl haben die Teilnehmer*innen mit ihren liebevoll gezeichneten Portraits und ihren individuellen Komplimenten bezaubert. Auf wunderbare Weise ist es den Künstlerinnen gelungen, die Komplimente-Suchenden zu einem positiven Blick auf sich selbst einzuladen. Sie haben illustriert, wie Wertschätzung geht und damit alle unsere Erwartungen übertroffen.

In Mini-Workshops konnten die Teilnehmenden in verschiedene Themen reinschnuppern. Leider haben wir auch auf GEW-Kundgebungen schon Erfahrungen damit gemacht, dass sich rechte Teilnehmer*innen unter die Demo mischen oder andere Teilnehmende interviewen. Die Expert*innen von der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus haben einen komprimierten Einblick gegeben, wie wir in solchen Situationen souverän und sicher reagieren können.

Grundlagen für ein sicheres und überzeugendes Auftreten hat Sprechcoach und Diplom-Gesangspädagogin Ines Theileis in ihrem Mini-Workshop mit den Teilnehmenden erarbeitet.

Michaela Ghazi hat zum Speed-Dating mit den GLV-Mitgliedern eingeladen. Hier gab es die Gelegenheit, die GEW BERLIN in ihrer Vielfalt kennenzulernen, Anknüpfungspunkte zu finden und aktive Gewerkschaftspolitischen Themen zu befragen. Alles auf Zeit – Speed-Dating eben!

Die Fotobox hat für unvergessliche Erinnerungsfotos gesorgt, wobei eher Mut zur Grimasse als Wunsch nach Perfektion



gefragt war. Und wer den Wunsch nach Perfektion bei der Foto-Box schon abgegeben hatte, konnte beim Karaoke bis tief in die Nacht auf seine Kosten kommen.

Wir danken ganz herzlich allen Kolleg*innen, die uns in der Vorbereitung und Umsetzung unterstützt haben und die die Lange Nacht durch eigene Beiträge bereichert haben!

Unser Fazit: Tolles Fest, gute Stimmung, spannende Inhalte – gerne wieder!

Laura Haßler, Konstantin Kieser, Juliane Gerecke und Tine Maier

Zur Pressemitteilung »Eine katastrophale Unterrichtsversorgung hinterlässt Spuren« Mai 2023

Die Vereinigung der Berliner Schulleitungen (VBS) in der GEW BERLIN hat einige gute Vorschläge zur Lösung des Problems gemacht. Ein Punkt stößt uns als Abteilung zentral verwaltete und berufsbildende Schulen (ABS) allerdings sauer auf. Da wird vorgeschlagen: »Der erhöhte Personalbedarf von Schulen besonderer Prägung (Eliteschulen und andere zentral verwaltete allgemeinbildende Schulen) ist auf den Prüfstand zu stellen. Der Personalbedarf ist solidarisch angepasst einzuschränken.« Das ist, mit Verlaub, nicht solidarisch. Die Konzepte, die die Kolleg*innen an den betreffenden Schulen umsetzen müssen, sind nur mit erhöhtem Personalbedarf ohne Mehrarbeit zu erfüllen. Sie bieten beispielweise eine Reihe von Bildungsabschlüssen an, arbeiten im Schulalltag mit mehreren Unterrichtssprachen oder begleiten Schüler*innen zu Aufführungen und Wettkämpfen ins In- und Ausland. Hier den Personalbedarf einzuschränken, würde bedeuten, dass alle Mehrarbeit machen müssten. Bereits jetzt können sich auch die Kolleg*innen an den genannten Schulen über einen Mangel an Arbeit nicht beklagen. Zudem widerspricht diese Forderung auch der zuletzt genannten Forderung: »Die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte in den Schulen (Arbeitsplätze, technische Geräte, Aufenthaltsbereiche etc.) müssen attraktiver werden.« Die Belastung der Lehrkräfte ist an allen Schulformen und in allen Jahrgangsstufen am Anschlag. Werden jetzt an einer Stelle Lehrkräftestunden gekürzt, um woanders Löcher zu füllen, wird der Arbeitsplatz Schule überall unattraktiv. Wir sollten als Gewerkschaft nicht dabei helfen, den seit vielen Jahrzehnten politisch erzeugten Lehrkräftemangel mitzuverwalten und die Kollegien der verschiedenen Schulen gegeneinander aufzubringen. Die Forderung einer Gewerkschaft kann nur lauten, dass dort, wo ein Mangel herrscht, Ausgleich durch mehr Lehrkräftestunden geschaffen werden muss. Denn irgendwann ist es mit dem Berliner Bildungssystem wie mit dem Jenga-Spiel. Zieht man zu viele Klötzchen heraus, stürzt der ganze Turm zusammen.

*Abteilung zentralverwaltete und
berufsbildende Schulen*

Zum Artikel »An den Problemen vorbei« von Christoph Wälz *bbz Juli/August 2023*

In dem Artikel werden viele völlig berechtigte Forderungen aufgeführt. Die Darstellung bezüglich der Prämienzahlungen ist aber sehr einseitig. Ich sehe die Prämienzahlungen als eine sinnvolle Möglichkeit an, außergewöhnliches Engagement auch außergewöhnlich zu würdigen. Es gab und gibt immer wieder Situationen in denen eine solche Möglichkeit gefordert wurde und wird, gemäß der Aussage: „na ja, es gab (nur) einen feuchten Händedruck.“ Ich habe entsprechend unserer Personalstärke 18, von Kolleg*innen eingereichte und begründete, Vorschläge an die Schulaufsicht geschickt. Die einzige Argumentation gegen Prämienzahlungen, die ich nachvollziehen kann, ist die, dass Kolleg*innen ausgeschlossen werden. Das immer stärkere Outsourcing führt dazu, dass Pädagog*innen nicht mehr zum Kollegium gehören, sondern bei sogenannten „freien Trägern“ (letztlich privatkapitalistisch organisierte Firmen) angestellt sind und häufig sozial schlechter gestellt werden. Inzwischen gibt es Schulen, in denen die Hälfte des Personals nicht mehr bei der Senatsverwaltung beschäftigt ist. Für diese Personengruppe muss die Politik Lösungen für Prämienzahlungen finden. Ein weiterer Punkt ist der, dass die Gelder aus dem allgemeinen Personaltopf kommen und nicht etwa zusätzlich bereitgestellt wurden. Diese Gelder hätten den Schulen besser im Rahmen der Personalkostenbudgetierung oder des Verfügungsfonds bereitgestellt werden sollen, um den Personalmangel abfedern zu können.

Robert Giese, Schulleiter

Zum Leser*innenbrief von Ulrich Scholz *bbz Juli/August 2023*

Barbara Majd Amin leitet seit vielen Jahren die AG Frieden in der GEW Berlin. Die Friedensarbeit gehört in die Erziehung und den Unterricht und damit in die Gewerkschaftsarbeit. Kluge Menschen haben das in das Berliner Schulgesetz §1 geschrieben. Der Kollege Scholz bedankt sich nun artig bei der Redaktion dafür, dass Meinungen der AG in der *bbz* nicht veröffentlicht werden. In der Begründung diffamiert Ulrich Scholz die Leiterin der AG und wirft ihr einen angeblichen »extremen geopolitischen Standpunkt« vor.

Dieser dürfe nicht aufgewertet werden, weil er der Meinung von Regierungen einiger NATO-Staaten widerspräche. Diese wollten mehr NATO-Engagement im Krieg. Es ist grotesk, der AG Frieden vorzuwerfen, sie wäre nicht für mehr Rüstung. Ulrich Scholz war im Übrigen selbst längere Zeit in der AG aktiv und hat dort stets das Gegenteil von seinem jetzigen Leserbrief vertreten. Er hat nicht verstanden, dass Barbara den von ihr angesprochenen – von der *bbz*-Redaktion abgelehnten – Artikel gar nicht geschrieben hat, sondern eine andere Kollegin. Seine unprofessionellen Zitate angeblicher Quellen sind damit nicht nur dysfunktional, sondern einfach üble Nachrede. Wir bedauern weiterhin, dass in der *bbz* eine kontroverse Debatte zum Thema Krieg, Sanktionen, sozialen Kürzungen und Waffenlieferungen nicht zugelassen wird.

Joachim Dillinger, Wolfgang Mix,

Lore Nareyek, Jörg Tetzner, Grietje Willms

Zur *bbz* Juli/August 2023

Ich bin offen für gewerkschaftliche Publikationen, beziehe den newsletter der Böckler-Stiftung, beziehe newsletter von verdi und der gew und eben auch die *bzz* in digitaler und gedruckter Form. Vieles ist nützlich und informativ. Über die Anbieterung an den Zeitgeist (Gender-Sprache, thematische Übergewichtung von LBTQirgendwas Themen zu Lasten der sozio-ökonomischen Themen) ärgere ich mich. Aber richtig zornig werde ich, wenn die *bbz* zur Außenstelle von BILD, BZ und dem Springer-Konzern mutiert, Lebendige Erinnerungen an den Bau der Berliner Mauer sind total daneben. Die Mauer verursachte unsägliches Leid, aber von einer Gewerkschaft BILDUNG und WISSENSCHAFT kann ich erwarten, dass die Konfrontation im kalten Krieg, der Wirtschaftskrieg gegen die DDR und die Akzeptanz der Westalliierten mit dem Mauerbau entsprechend eingeordnet und gewürdigt werden. Der auf Seite 46 abgedruckte Hinweis auf #wirstattDesinformation ist einfach nur Propaganda der EU, der NATO und der Bundesregierung im Wirtschaftskrieg des »Westens« gegen Russland. Wer so etwas druckt, ohne Erwähnung der Kriegsverbrechen 1999 in Jugoslawien, später in Afghanistan, in Syrien, in Libyen, erst recht der Verbrechen Israels in Palästina, der ist einfach nur ein Vasall der USA. Wer also die *bbz*

von vorn bis hinten liest wie ich, kommt nicht umhin, Euch maximal ein »bemüht« zu bescheinigen. Mensch, reißt Euch mal zusammen und macht die *bbz* wieder zur Kampfschrift und zur Streitschrift!

Jörn Haferkorn

Zur Kolumne »Schule in 3D« von Johannes Wehrle *bbz* September/Oktober 2023

Ich öffne die Zeitung und freue mich eigentlich, wie bei jeder GEW-Zeitschrift, auf die verschiedenen Facetten, Probleme, Ideen und Überlebensstrategien. Doch wenn jemand wie ich, der seit 2013 Mathematik auf Lehramt studiert und nur aufgrund dieses Studiengangs seinen Abschluss nicht nach Plan schafft, auf einen solchen Text stößt, dann verfliegt jede Art von Vorfreude. Bevor ich jetzt in einen Hass-Singsang zum Mathematik-Studium ausarte, schicke ich ein paar neutrale Worte vorweg. Es ist richtig, dass im Mathematik-Studium Zusammenhänge sichtbar werden und es ist auch richtig, dass gerade wir als LK in der Lage sein sollten, Motivation auch für unspannende Aufgaben zu erzeugen. Das ist aber kein Grund, der für das Mathematik-Studium spricht! Aus der Didaktik habe ich mitgenommen, dass wir in den Schulfächern die Kinder in Ihrer Lebensrealität abholen sollen und die Anwendbarkeit von den Inhalten intrinsisch motiviert beleuchtet werden sollen. Genau das, passiert im Mathematik-Studium nicht. Außerdem ist die Kritik am gesamten Schulsystem doch eigentlich, dass man die Inhalte nicht benötigt. Warum soll diese Kritik am Mathematik-Studium nicht erlaubt sein? Ich bin nicht der Meinung, dass die Themen, die Johannes in seinem Text genannt hat das Problem des Mathematik-Studiums darstellen, sondern die 26 anderen Semesterwochenstunden pro Modul, welche in endlosen Hausaufgabenorgien begleitet werden. Prüfungen werden von Einzelpersonen abverlangt, obwohl man über das Semester in Tandems arbeiten soll. Im Lehramtsstudium bekomme ich aber gelehrt, dass Prüfungen in den eingeübten Prozessen abgefragt werden sollen!? Nun zu deiner Aussage, »diese Kritik konnte ich nie nachvollziehen!«. Es gibt nur zwei Möglichkeiten, warum diese Aussage stimmen kann, erstens keine Berufserfahrung, zweitens Berufserfahrung nur am Gymnasium. Es ist leider so, dass

das Studium, wenn überhaupt, nur auf die Probleme und auch da nur die inhaltlichen, am Gymnasium vorbereitet. Ich habe im Studium nie einen Blick ins Schulgesetz geworfen, ich kannte die SEK-I-VO nicht, ich wusste nicht, was die Aufgaben einer Klassenleitung sind, wie arbeitet man mit Kolleg*Innen zusammen, wie organisiert man sich, wie unterrichte ich allein in einer Klasse drei unterschiedliche Niveaustufen, etc. Belehre mich gern eines besseren, aber das sind Inhalte, die ich in einem Studium als Vorbereitung für einen klaren Beruf, nämlich Lehrer, für wichtig halte. Wenn neben diesen Modulen noch Platz für mathematische Inhalte sind, dann sollten wir diese unbedingt machen. Der Fokus sollte aber nicht auf dem fachlichen Aspekt liegen, denn es ist ein Beruf mit Menschen, also zu mindestens 50 Prozent sozial. Der soziale Anteil des Studiums liegt aber deutlich unter 20 Prozent, wohingegen der fachliche dem real nützlichen weit überwiegt.

Florian Bielagk-John (Student der FU Berlin und Lehrer an der Solling-Schule seit 2018)

Zur Kurzmeldung »Bildungswende JETZT!« *bbz* September/Oktober 2023

Ich wundere mich schon, dass Ihr die bundesweite Großaktion »Bildungswende JETZT!« nur klein und unter »kurz und bündig« behandelt. Eine solche Großaktion scheint mir dringend nötig. Selbst der Tagesspiegel hat in letzter Zeit viel über den Bildungs- und Lehrkräfte-Notstand in Berlin gebracht. (Auffälligerweise kam er dabei weitgehend ohne Verweise auf oder Äußerungen der GEW-Berlin aus.) Aber da Ihr erst wieder zum November erscheint, hätte es da einem zuständigen Vorstandsmitglied schon gut getan, mal die intensiven Vorbereitungen unserer Gewerkschaft (wenn es sie gibt) aufzuführen und ordentlich für Teilnahme zu werben.

Knut Langenbach, GEW-Mitglied seit 1972

Zum Artikel »Unruhestifter*innen und die veränderte Gesetzeslage« von Lore Nareyek *bbz* September/Oktober 2023

Der Artikel schildert zutreffend und eindringlich, wie unter dem Vorwand, die Demokratie zu schützen, immer mehr Druck auf kritische Staatsbürger*innen ausgeübt und demokratische

Grundrechte eingeschränkt werden. Wichtig auch der Hinweis auf die unrühmliche Geschichte der Beamtengesetze beziehungsweise des Passus über die Gewährbieteklausel, der praktisch wortgleich aus den Nazi-Beamtengesetzen übernommen wurde. Alarmsirenen müssten ertönen, wenn Innenministerin Faeser ungerührt die Beweislastumkehr anordnet und Entlassung aus dem Beamtenverhältnis nur durch den Dienstherrn, ohne gerichtliche Überprüfung, durchsetzen will. Damit werden elementare rechtsstaatliche Grundsätze geschleift – immer mit Verweis auf die Gefahr von rechts. Wer wehrt diesen »Anfängen«?

*Christina und Klaus Lipps,
Baden-Württemberg*

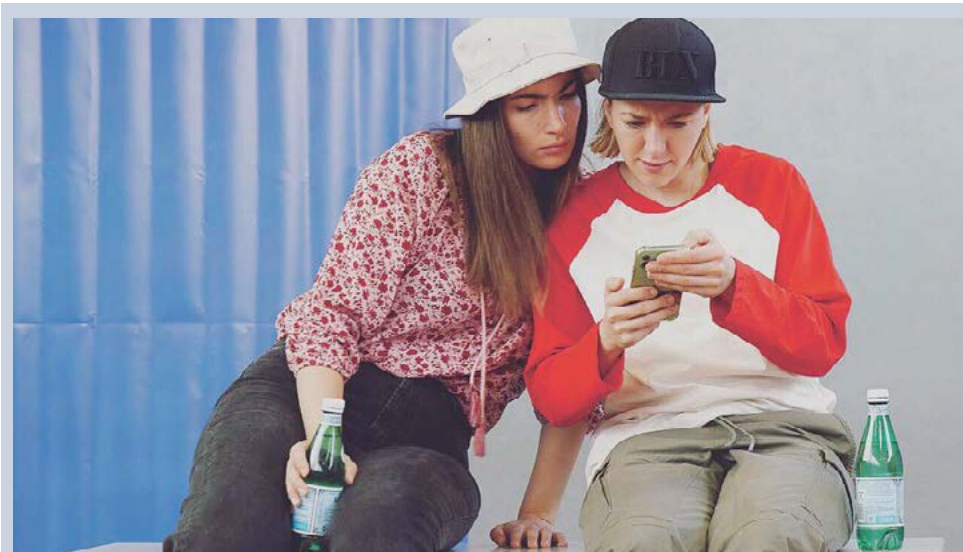
Zum Artikel »Jetzt kommt der staatliche Religionsunterricht« von Gerhard Weil *bbz* September/Oktober 2023

Bei der Überschrift habe ich einen richtigen Schreck bekommen! Beim Lesen des sehr guten Artikels war mir aber am Ende dann klar, dass es sich »nur« um eine Absichtserklärung der Politik handelt und eigentlich klar ist, dass das gar nicht umgesetzt werden kann, weil Personal und Räume fehlen und die Berliner Schule schon jetzt am Limit ist. Staatlicher Religionsunterricht ist also so etwas wie »Bürokratieabbau«, »Chancengleichheit« oder »Klimaneutralität«, was ständig im Wort geführt wird aber nie kommt. Weder in der Schule, noch in der Gesellschaft.

*Olaf Schäfer,
Lebenskundelehrer*

SCHREIB UNS!

*Willst du auch einen Artikel aus der *bbz* kommentieren? Dann schreib uns an bbz@gew-berlin.de – wir freuen uns!*



Das Duo »Die Theaterrebell« bringt Geschichten von jungen Menschen und tabuisierten Themen auf die Bühne.

FOTO: DIE THEATERREBELLEN

THEATER

Tabus brechen für queere Kids

Im Theaterstück »Bunt« geht es um Outings, Sexualität, Diversität und Entscheidungsfreiheit über den eigenen Körper. Romana Schneider-Otto und Svenja Otto leiten »Die Theaterrebell« und verkörpern zu zweit verschiedene junge Menschen auf der Bühne. Zwei Mädchen reden zum Beispiel über Beziehungen, Sex und wann der richtige Zeitpunkt ist, miteinander zu schlafen. Auch das Thema »erstes Date« zwischen zwei Mädchen wird auf der Bühne gezeigt. Ein Schüler outet sich vor der Klasse als transgeschlechtlich. Durch diese Szenen möchten sie auf etablierte Normvorstellungen in unserer Gesellschaft hinweisen und auf sensible Weise Themen ansprechen, welche oftmals noch immer verschwiegen werden. Junge Menschen sollen dadurch ermutigt werden, zu sich und ihren Gefühlen stehen zu können. »Bunt« ist für Schüler*innen ab der sechsten Klasse geeignet und kann unter kontakt@theaterrebell.de gebucht werden. Weitere Informationen gibt es unter www.theaterrebell.de.

BÜCHER

Literarische Revolution

Revolutionäre Bewegungen suchen uns in unseren tiefsten Beziehungen, zeichnen sich ab in unseren Handflächen und gestalten unseren Gang in den Straßen. Dort, wo Lücken der Hoffnung entstehen, greifen wir ineinander. Die Autor*innen gehen an die Grenzen des geschriebenen Wortes, wühlen in Sätzen und bewegen sich in kraftvoller Sprache miteinander. Der Sammelband verleiht afghanischen, iranischen und kurdischen Kämp-

fen Ausdruck. Die Texte beharren nicht auf Nation, Ethnie und Staat, sondern weben Verbindungen und Kollektive. »tofan (sturm)« ist ein literarischer Sammelband über Freund*innenschaft, das Spuken revolutionärer Bewegungen, über Aufruhr und Festhalten. Mit Beiträgen von Sanaz Azimipour, Rosa Burç, Keça Filankes, Mina Khan, Tanasgol Sabbagh, Armeghan Taheri, Damon Taleghani und Säre Zer.

Binaritäten überwinden

Die Broschüre ist eine zugängliche Einführung in nicht-binäre Geschlechtsidentitäten und klärt oft gestellte Fragen: Was bedeutet nicht-

binär überhaupt? Und was ist trans? Woher weiß man, dass man nicht-binär bist? Biologisch gibt es doch nur zwei Geschlechter, oder? Nach jeder beantworteten Frage ist ein freies Feld, in dem nicht-binäre Personen eigene Gedanken teilen können. So bekommen Familienmitglieder, Freund*innen und Partner*innen sowohl eine allgemeine Übersicht als auch einen persönlichen Einblick in nicht-binäre Erfahrungen. Am Ende der Broschüre befinden sich Beispiele für Pronomen, Anreden und Formulierungen, ein Wörterverzeichnis und weitere Ressourcen. Sie ist in englischer und deutscher Sprache sowohl gedruckt als auch digital erhältlich.

www.am-schneider.com/store/p/nichtbinaer-physisch

Hörendes Normensystem

Es gibt kein Gebärdenland aber unser Normen- und Wertesystem ist hörend. Wir haben es mit Kultur(en) zu tun, die nicht lokalisierbar sind. Wie können Räume innerhalb dieses Spannungsverhältnisses von Behinderung und Interkulturalität von Gehörlosen und Hörenden konstruiert werden? Räume, in denen der Körper Anlass von Sprache ist, wo Macht verhandelbar ist, wo Kultur(en) gelebt und erfahren werden. Unter Rückgriff auf Homi K. Bhabhas Konzept des dritten Raumes und Martina Löws Konzept der Raumsoziologie befragt Caroline-Sophie Pilling in



→ aDj (2023): »tofan (sturm). Literarische Interventionen aus revolutionären Bewegungen«, edition assemblag, 12,80 Euro



→ Anja*Oliver Schneider (2023): »Nicht-Binär: Eine Einführung«, Solidarische Preisstufen von 6 bis 20 Euro



→ Caroline-Sophie Pilling (2022): »Gehörlose und Hörende. Raummodellierung im Kontext von Behinderung und Interkulturalität«, transcript, 176 Seiten, 38 Euro

ihrem Buch »Gehörlose und Hörende« gleichsam Vertreter*innen der Gehörlosen-Community und der Hörenden-Welt zu ihren Perspektiven, wie das Verhältnis Gehörloser und Hörender besser gestaltet werden kann.

MATERIALIEN

Das dekoloniale Klassenzimmer

Der heutige Rassismus, vor allem Anti-Schwarzer Rassismus, ist ohne den Kolonialismus nicht zu verstehen. Das koloniale Erbe Deutschlands und Europas wurde aber über viele Jahrzehnte in Deutschland verdrängt. Erst seit Kurzem rückt in das mehrheitsgesellschaftliche Bewusstsein, welche kolonialen Kontinuitäten es in unserem Denken und Fühlen, in unserer Erinnerungskultur, in der Kunst, der Sprache und unserem Alltagsbewusstsein gibt. Dieses Themenheft bietet einen Einstieg in das Thema: Zu Wort kommen Schüler*innen, Wissenschaftler*innen, Pädagog*innen, Journalist*innen und Aktivist*innen – in und aus Deutschland, Kenia, Mali und Syrien. Zudem werden Persönlichkeiten der anticolonialen Bewegungen und Akteur*innen der heutigen Postkolonialismus-Debatte vorgestellt. www.schule-ohne-rassismus.org/produkt/themenheft-kolonialismus

LGBTQIA+ Begriffs-Lexikon

Die digitale Publikation »Sprache und Wissen – Ein Lexikon zu intersektionalem LGBTQIA+-Aktivismus, Geschlecht und Sexualität«

von Jana Proisinger und Kai Münch versammelt Begriffsbedeutungen von A wie Agender bis T wie Trans*Feindlichkeit. Das Konzept »Intersektionalität« wird hierbei genau wie das Akronym »QTIBI-POC« einfach verständlich erklärt und durch Zitate von Wissenschaftler*innen genauer beleuchtet. Das Lexikon wurde herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung und ist downloadbar unter: www.boell.de/de/2023/01/12/sprache-und-wissen

Biologische Vielfalt entdecken

Wo leben Hirschkäfer, Specht und Co.? Wussten Sie, dass in einer Handvoll Erde mehr Lebewesen leben als Menschen auf der Erde? Warum ist es wichtig über biologische Vielfalt zu sprechen? Das digitale Aktions-Set des BildungCent e.V. bietet einen leichten Einstieg, um das Thema biologische Vielfalt im Unterricht mit Grundschüler*innen zu bearbeiten. Die Materialien inspirieren Schüler*innen, vielfältige Tier- und Pflanzenarten und deren Lebensräume auf ihrem Schulhof zu entdecken. Sie werden angeregt, selbst aktiv zu werden und mit kleinen Aktionen zum Erhalt der biologischen Vielfalt beizutragen. natur-vielfalt.bildungscen.de/materialien

Unterrichtsimpulse zur globalen Ernährungssicherheit

Welche Auswirkungen hat der Krieg in der Ukraine auf unsere Ernährung und was sind die globalen Effekte? Für diese aktuellen und spannenden Fragen hat CARE Deutschland e. V. kostenfreie Un-

terrichtsimpulse für Lehrer*innen der weiterführenden Schulen entwickelt. Das Unterrichtsmaterial beinhaltet Übungen und verständliche Texte und eignet sich für eine Doppelstunde. www.care.de/schwerpunkte/bildung-und-zivilgesellschaft/projekte-in-deutschland/unterrichtsmaterial

AKTIVITÄTEN

Schulworkshops zu Kinderrechten Global-Lokal

Mit den Projekttagen KINDERRECHTE GLOBAL-LOKAL! von ProNATS e.V. erlernen Schüler*innen (insbesondere der Jahrgänge 5 und 6) spielerisch die Kinderrechte. Dabei richtet sich ihr Blick nicht nur auf die Lage der Kinderrechte in Deutschland, sondern auch auf die der Kinder in Ländern des Globalen Südens. Die Workshops können hier gebucht werden: pronats.org/der-verein/schulworkshops

Workshop zu Zwangsarbeit

Zwangsarbeit tritt im Laufe der Geschichte in verschiedenen Formen auf. Im Nationalsozialismus mussten allein im Deutschen Reich etwa 13 Millionen Personen unter menschenunwürdigen Bedingungen Zwangsarbeit leisten. Doch auch heute kommen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit in Europa und in Deutschland vor und dienen als Grundlage ihrer Geschäftsmodelle. In unserem Workshop am 18. November von 10.30 bis circa 17 Uhr möchten wir den Blick für unfreie Arbeits-

verhältnisse in ihren historischen und aktuellen Formen schärfen. Der Workshop findet im Dokumentationszentrum NS-Zwangsarbeit statt und ist ein Kooperationsprojekt von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg, DGB/VHS e.V. und dem Dokumentationszentrum NS-Zwangsarbeit. Wir bitten um Anmeldung bis zum 10. November unter bildung-sw@topographie.de

Schulworkshop Friedensbildung

Die Nachrichten sind voll von Berichten über Kriege und Konflikte. Das Thema Frieden erscheint wesentlich seltener. Die didaktisch aufbereitete Ausstellung »Frieden machen – gelungene Beispiele aus aller Welt« zeigt, dass auch Frieden spannend, interessant, vielseitig und kontrovers ist. In abwechslungsreichen Reportagen werden Menschen aus aller Welt porträtiert, die in Kriegs- und Konfliktregionen leben und sich in ihrem Umfeld und ihrer Gesellschaft kreativ für Frieden einsetzen. Die Servicestelle Friedensbildung hat ihren Sitz in Baden-Württemberg, bietet aber auch darüber hinaus eine Ausstellung und Online-Workshops für Schulklassen zum Beispiel zu ziviler Konfliktbearbeitung an. Weitere Informationen: www.friedensbildung-bw.de/friedensbildung-workshops

Theaterpädagogisches Fachforum SICHTEN XXIII

Am 2. und 3. Dezember 2023 findet im FEZ Berlin zum wiederholten Male das Theaterpädagogische Fachforum SICHTEN XXIII statt.

ANZEIGE

ÖFFENTLICHER DIENST
IHR SORGT FÜR BILDUNG
WIR BILDEN EURE ABSICHERUNG

DebeKa Krankenversicherung
BERLIN VERBEAMTET WIEDER LEHRER - WIR STEHEN BEREIT

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

DebeKa
Versichern und Bausparen

Dieses Jahr bieten wir zwei spannende Workshop-Tage zum Thema Klima, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit. Die Veranstaltung richtet sich an Erzieher*innen, Künstler*innen, Lehrer*innen, Theaterpädagogen*innen, Studierende sowie an andere Multiplikator*innen der pädagogischen und künstlerisch-kulturellen Kinder- und Jugendbildung. Ausgerichtet wird das Fachforum in diesem Jahr vom ATZE Musiktheater, vom Theater

Strahl, vom FEZ und vom Kinder- und Musiktheater e.V. Gefördert wird es von der Berliner Landeszentrale für Politische Bildung und der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Spiel & Theater e.V. Weitere Informationen findet ihr hier: www.fachforum-sichten.de/

Veranstaltung und Vorstandswahl Grundschulverband Berlin

Am Freitag, dem 24. November von 15.00 bis 17.30 Uhr lädt der Grundschulverband Berlin alle Kolleg*innen der Berliner Grundschulen zur Veranstaltung »Von Anfang an mehr mit den Kindern sprechen – Konzepte und Praxisbeispiele für einen kindorientierten Schriftspracherwerb« ein.

Moderiert von der Grundschullehrerin und Fortbildnerin Claudia Wenzel, dient die Veranstaltung als Anregung für Sprach-Arbeit im Anfangsunterricht und findet im Rahmen der Ausstellung »Lese- und Schreibideen – (nicht nur) für zu Hause« in der Friedenauer Gemeinschaftsschule (Gebäude Rubensstraße 63) in Berlin-Schöneberg statt. Abschließend wird der Grundschulverband über Aktivitäten im vergangenen Jahr informieren und Vorstands-Neuwahlen der Berliner GSV-Landesgruppe durchführen. Der GSV bemüht sich darum, dass die Veranstaltung als Fortbildung anerkannt wird und freut sich auf einen anregenden und lebhaften gemeinsamen Nachmittag! Eine Anmeldung ist nicht notwendig, aber hilfreich und möglich über widmer-rockstroh@gmx.net.

umfassendes Streikrecht in der GEW BERLIN wollen wir Diskussionen zum Streikrecht anstoßen und setzen uns für eine Ausweitung des Streikrechts ein. Wir laden ein zur Veranstaltung mit Theresa Tschenker am 14. Dezember 2023 um 18 Uhr im GEW-Haus. Theresa Tschenker hat ihre Dissertation zum Thema »Politischer Streik« geschrieben. Sie wird einen Vortrag zum Thema Politischer Streik halten und dabei unter anderem darauf eingehen, wie sich das Verbot in Deutschland herausgebildet hat und welche Ansätze zu politischen Streiks es bisher gab. Außerdem wird sie die aktuelle Rechtsprechung dazu beleuchten und darstellen wie eine Neukonzeption des Streikrechts aussehen könnte.

ANZEIGEN

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

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

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

KLAPPE AUF, GRIPS AN.



Irgendwo da oben 8+

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



Ab 16. November

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






Klinik am Leisberg BADEN-BADEN

Von hier an geht es aufwärts!;

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221/39 39 30



Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de

Recht auf politischen Streik

In Deutschland ist das Streikrecht eingeschränkt, denn ein Arbeitskampf wird nur unter bestimmten Bedingungen als rechtmäßig anerkannt. Das Streikrecht leitet sich aus dem Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ab, in dem die Koalitionsfreiheit garantiert wird. Ansonsten ist das Streikrecht Richterrecht, das heißt die Festlegungen, was ein rechtmäßiger Streik ist, werden von der Rechtsprechung bestimmt. Die GEW hat 2013 auf dem Gewerkschaftstag beschlossen, dass sie sich »zum Politischen Streik und Generalstreik als gewerkschaftlichem Kampfmittel zur Durchsetzung der Interessen von abhängig Beschäftigten bekennt«. Als AG für ein

SENIOR*INNEN

Die Veranstaltungen der Senior*innen sind offen für alle GEW-Mitglieder und Gäste! Eintrittsgelder müssen selbst getragen werden. Wenn nicht anders angegeben, ist eine Anmeldung nicht erforderlich. Wenn du über die Angebote für GEW-Senior*innen auf dem Laufenden sein möchtest, schicke eine Mail an: seniorinnen-team@gew-berlin.de. Außerdem finden sich alle Termine im Veranstaltungskalender auf der GEW-Website: www.gew-berlin.de/veranstaltungskalender/events/list. Das Leitungsteam der Senior*innen organisiert am 3. Mittwoch jeden Monats ein Treffen mit Vorträgen zu politischen und sozialpolitischen Themen mit anschließender Diskussion, Berichten aus dem Gewerkschaftsleben sowie einer aktuellen Viertelstunde.

Euer Senior*innen-Team

ANZEIGE



Supervision, Coaching, Beratung

Erfahrung seit über 25 Jahren in den Bereichen Schule und Erziehung

Hoferichter Supervision Berlin

Karena Hoferichter
Haydnstraße 4, 12203 Berlin oder
Marschnerstraße 12, 12203 Berlin
Telefon: +49 (0)171 32 13 804
Telefax: +49 (0)30 84 30 99 92
E-Mail: info@hoferichter-supervision.de
www.hoferichter-supervision.de




Senior*innen Lichtenberg/ Marzahn-Hellersdorf

Freitag, 8. Dezember | 14 Uhr
Vorweihnachtszeit Wir wollen uns traditionsgemäß zu einer vorweihnachtlichen Kaffeerunde treffen. Diesmal haben wir das »Kalliope-Team« zu Gast, drei engagierte Künstler. Sie werden uns das Programm »Alt-Berliner Weihnachten« mit Schnurren, Anekdoten, Geschichten, Gedichten und natürlich auch Liedern zum Mitsingen darbieten. Es wird um eine Anmeldung bis zum 1.12.2023 direkt im Stadtteilzentrum unter der Nummer 030/9989502 gebeten. Treffpunkt: Marzahner Promenade 38; Stadtteilzentrum Marzahn-Mitte; Fahrverbindung: Tram 6 und 16; Bus 191,192 bis Marzahner Promenade, Kosten: pro Person 8 Euro, die GEW übernimmt weitere Kosten; Kontakt: Barbara Schütz 030/472 74 77

Senior*innen Pankow

Montag, 20. November | 14 Uhr
Jahresabschlussstreffen Auswertung des Jahres und Blick auf das Jahr 2024; Treffpunkt: in der Begegnungsstätte »Am Friedrichshain«

Senior*innen/Junge Alte

Mittwoch, 15. November | 14.30 Uhr
Nach dem Massenexodus aus Berg-Karabach Dr. Tessa Hofmann berichtet über die aktuelle Lage in Armenien/Aserbaidschan

Freitag, 24. November | 11 Uhr
Stadtspaziergang in Steglitz (Wiederholung) »Mit Hermann Muthesius, einem Generalfeldmarschall und

dem blinden Wandervogel mit dem Rosenkranz von der Spiegelwand, über die Luther-Eiche durchs Bäke-Tal zum (ehemaligen) WVHA« Rätsel-Löse-Spaziergang mit Dr. Christian Meyer durch das Zentrum von Steglitz, circa 2 Stunden, Treffpunkt: Muthesius-/Ecke Schloßstraße, Anreise: U 9 Schloßstraße, Bus M48, M85, 186 Kieler Straße

Chor

15. und 29. November, 13. Dezember | 17 Uhr, Lette Verein, Raum A 480, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin, Kontakt: Peter Sperling und Christine Naumann, Tel. 030/28 43 25 01

Singkreis

22. November, 6. und 20. Dezember | 16.30 Uhr, Raum A 480 / 25. Oktober | 13.45 Uhr Raum N009, Lette-Verein, Victoria-Luise-Platz 6, 10777 Berlin, Kontakt: Luis von Simons, Tel. 0170/544 60 76 und Ulfert Krahe, Tel. 030/833 33 63

Geburtstagsstammtisch GEW Ruheständler*innen

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

Ihre Farbanzeige in der bbz

Zum Beispiel: Vierfarbdruck für nur 57 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer. Siehe auch die neue »Preisliste Farbanzeigen«. Tel. 030 - 613 93 60 oder info@bleifrei-berlin.de

ANZEIGE

- 09. NOV 18.00 UHR **Abteilung Wissenschaft, Mandatsträger*innenversammlung**
- 09. NOV 18.30 UHR **Fachgruppe Gymnasium (Ort erfragen)**
- 13. NOV 17.00 UHR **LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung (online)**
- 14. NOV 18.30 UHR **Abteilung Berufsbildende und zentralverwaltete Schulen (hybrid) Treffen der LDV-Delegierten**
- 14. NOV 19.00 UHR **AG Schwule Lehrer**
- 15. NOV 14.00 UHR **Senior*innen/Junge Alte**
- 15. NOV 17.00 UHR **AG Frieden**
- 15. NOV 18.30 UHR **LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen (hybrid)**
- 15. NOV 14.30 UHR **Senior*innen/Junge Alte**
- 16. NOV 18.00 UHR **Kita AG**
- 24. NOV 18.00 UHR **Fachgruppe Erwachsenenbildung Mitgliederversammlung**
- 28. NOV 17.00 UHR **AG Quereinstieg (online)**
- 28. NOV 17.00 UHR **AG Medienbildung**
- 28. NOV 17.30 UHR **AG Inklusion (online)**
- 30. NOV 15.30 UHR **AG Jugendliteratur und Medien**
- 06. DEZ 19.00 UHR **AG lesbische Lehrerinnen (Ort erfragen)**
- 07. DEZ 18.00 UHR **Abteilung Wissenschaft**
- 12. DEZ 18.30 UHR **Abteilung Berufsbildende und zentralverwaltete Schulen Weihnachtstreffen – der Ort wird noch bekannt gegeben**
- 12. DEZ 19.00 UHR **AG Schwule Lehrer**
- 14. DEZ 17.00 UHR **LA Migration, Diversity und Antidiskriminierung**
- 14. DEZ 18.00 UHR **Kita AG**
- 20. DEZ 18.30 UHR **LGBTQIA* AG queere Pädagog*innen (hybrid)**
- 20. DEZ 14.30 UHR **Senior*innen/Junge Alte**
- 20. DEZ 17.00 UHR **AG Frieden**
- 21. DEZ 18.00 UHR **Abteilung Wissenschaft**

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

Kinderbetreuung

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

Willkommen in Berlins Beamtenlaufbahn!

Endlich privat krankenversichern.

Informieren Sie sich jetzt bei der HUK-COBURG

Persönlich
Geschäftsstelle Berlin
 Marburger Straße 10
 10789 Berlin

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





HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

10,5 Prozent – mindestens 500 Euro

Die Länder-Tarifrunde startet



Mehr zur Tarifrunde
und anstehenden Streiks
[www.gew-berlin.de/
mehr](http://www.gew-berlin.de/mehr)

Bei der in Kürze beginnenden Länder-Tarifrunde geht es um die lange fällige Lohnerhöhung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder. Wir fordern in der Länder-Tarifrunde ein, was wir verdienen! Gerade bei den Warnstreiks in Berlin wird sich zeigen, wie stark wir sind.