

Gender

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

März
2021

Gender

- 3 **Mehr sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in die Schule – aber wie?**
von Annette Bartsch und Juliette Wedl
- 5 **Mehr Männer in Kitas! – Warum eigentlich?**
von Beate Vomhof
- 7 **Sexualität und Behinderung als gesellschaftliches Spannungsfeld**
von Dr.in Karoline Klamp-Gretschel
- 9 **Männer kennen keinen Schmerz**
von Thomas Gesterkamp
- 11 **LGBTIQ*-Fachstelle berät und hilft gegen Diskriminierung und Gewalt**
von Dr. Michael Plaß und Dr. Bettina Glögler

Was es sonst noch gibt

- 12 **Drittmittelanträge als Chance für Wissenschaftler*innen?**
von Desirée Hetzel
- 14 **Unternehmen Hochschule?**
von Christiane Fuchs
- 15 **Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten im Hort!**
von Michael Bayer
- 16 **Bildung statt Kinderarbeit
Studie bestätigt nachhaltige Erfolge**
von Volker Peters und Bruni Römer
- 17 **Die Selbstverständlichkeiten von Schule und Kinderarbeit**
von Sabrina Maurus

Rubriken

- 19 **Geburtstage und Jubiläen**
- 20 **Kontakte**

Telefonische Sprechzeiten der GEW-Rechtsstelle mit Beratung für GEW-Mitglieder:

Mo und Do von 13.00 - 16.00 Uhr • Tel.: 089 544081-25
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!

Liebe Kolleg*innen,

wegen der dynamischen Situation hinsichtlich des Infektionsschutzes und ihrer Auswirkungen können gba-Seminare im Moment leider nur mit wenig Vorlauf und per E-Mail an GEW-Mitglieder ausgeschrieben werden. Bitte achtet deshalb bei Interesse darauf, dass der Mitgliederverwaltung eure aktuelle Adresse vorliegt, und teilt diese doch im Zweifelsfall gerne nochmals mit: mitgliederverwaltung@gew-bayern.de

Christiane Fuchs

Koordinatorin der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Aktuelle Mitgliedsdaten melden

Deine Mitgliedsdaten (Adresse, Bankverbindung, Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle ...) haben sich geändert? Dann kannst du diese online unter gew-bayern.de/anmeldung selbst aktualisieren. Dort findest du auch deine Beitragsbescheinigung für das Finanzamt. Du kannst deine Änderungsmitteilungen aber auch weiterhin postalisch an die Geschäftsstelle der GEW Bayern senden oder dich per E-Mail an die GEW-Mitgliederverwaltung wenden: mitgliederverwaltung@gew-bayern.de
Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn es uns mitgeteilt wird!). Der Rechtsschutz wird nur gewährt, wenn der satzungsgemäße Beitrag entrichtet wurde.



Gender – Sensibilität tut not, um Rollenzuschreibungen aufzubrechen und Diskriminierungen aus der Welt zu schaffen. Frauen wissen dies nur allzu gut. Aktuell treffen sie die mit der Corona-Pandemie einhergehenden wirtschaftlichen Folgen besonders hart. Genderungerechtigkeiten potenzieren sich, da vor allem Frauen häufig in unterbezahlten Berufen arbeiten. Viele der dort Beschäftigten wie die Pflegerinnen, Kassiererinnen, Erzieherinnen und

Kinderpflegerinnen werden angesichts von Corona zu Recht als systemrelevant bezeichnet. An der schlechten Bezahlung und den schlechten Arbeitsbedingungen hat sich trotz dieses Etiketts allerdings bisher nichts geändert, gestiegen sind nur ihre Gesundheitsrisiken und ihre Arbeitsbelastungen.

Unter Corona wird auch die berechtigte Forderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie (Väter sind mitgemeint) und Beruf für sehr viele Frauen zur Farce. Die zunehmende, weiterhin unbezahlte Care-Arbeit bleibt zumeist an ihnen hängen. Daher sind es vor allem Frauen, die aufgrund der aktuell erhöhten Anforderungen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren. Gleichzeitig steigt infolge der Corona-Maßnahmen und des damit verbundenen individuellen Drucks die häusliche Gewalt, die sich wiederum zumeist gegen Frauen richtet.

Schon jetzt, aber auch in den Jahren nach der Pandemie müssen auch Gewerkschafter*innen ein besonderes Augenmerk auf die öffentlichen Haushalte legen und ihre Forderungen nach einem Ende der Diskriminierung und für eine gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) öffentlich wie privat verteidigen. Obsolet werden diese erst, wenn Frauen nicht mehr jährlich den Gender-Pay-Gap beklagen müssen, wenn das daraus resultierende, niedrigere Arbeitslosengeld ausgeglichen und die Renten angepasst sind, wenn die Quotenregel an den Arbeitsplätzen zur Selbstverständlichkeit geworden ist, das Ehegattensplitting als ein Beispiel der Geschlechterungerechtigkeit in die Geschichtsbücher eingegangen und Care-Arbeit als eine systemrelevante, zu bezahlende Arbeit anerkannt ist. Und wenn Gewalt gegen Frauen endlich aufgehört hat.

Dorothea Weniger

Impressum:

DDS • Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern
Geschäftsstelle: Neumarkter Str. 22, 81673 München, ☎ 089 5440810

E-Mail: info@gew-bayern.de • gew-bayern.de • [facebook.com/GEWBayern/](https://www.facebook.com/GEWBayern/)

Redaktionsleiterin: Dorothea Weniger, Neumarkter Str. 22, 81673 München

E-Mail: dorothea.weniger@gew-bayern.de

Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verena Escherich, Wolfgang Häberle, Hannes Henjes, Karin Just, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Magnus Treiber, Chrissi Wagner, Wolfram Witte

Gestaltung: Karin Just

Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: IMAGO / PA images

Druck: druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München ☎ 089 5029994

Anzeigenannahme: nur über die Redaktionsleitung

Anzeigenverwaltung: druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München

☎ 089 5029994, E-Mail: team@druckwerk-muenchen.de

Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 14 vom 1.1.2017 gültig.

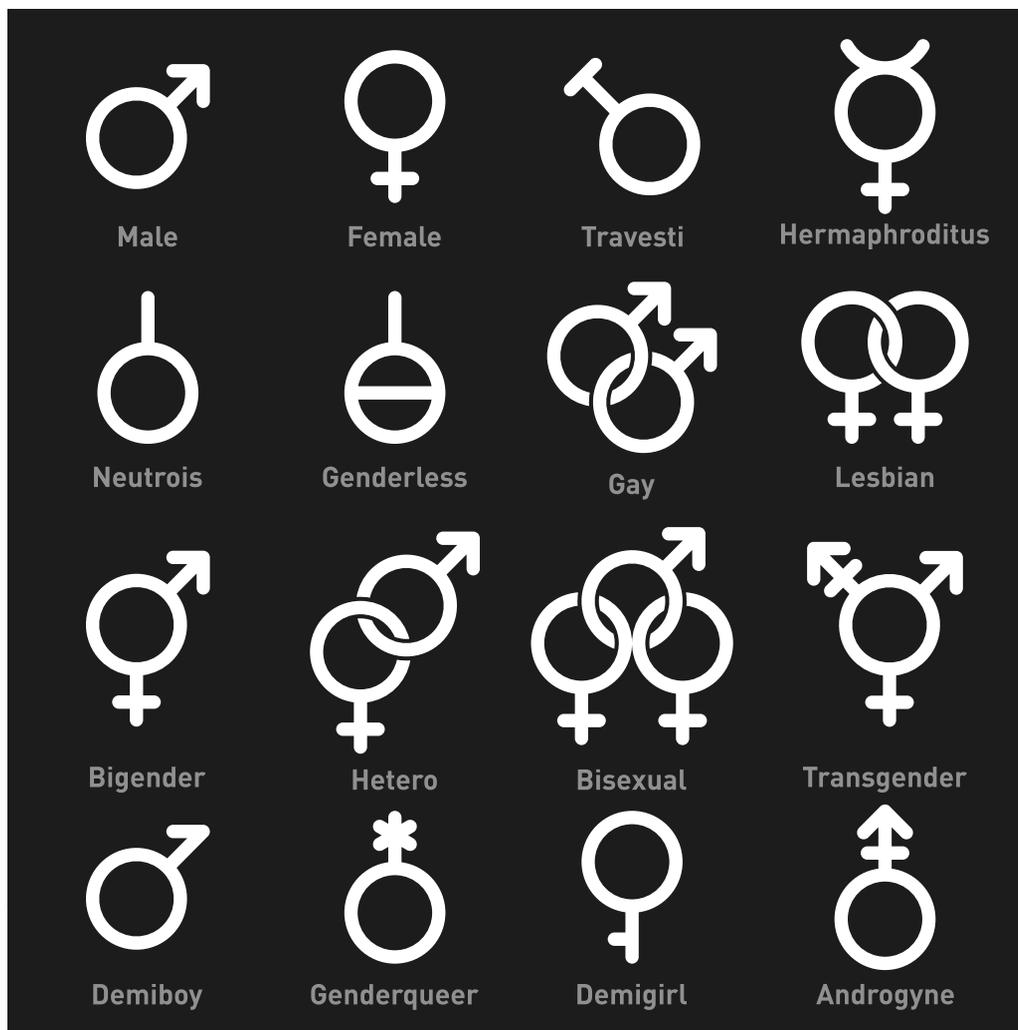
Mit Namen oder Namenskennzeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden Verfasser*innen dar und bedeuten nicht ohne Weiteres eine Stellungnahme der GEW Bayern oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Druckschriften wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Der Bezugspreis ist für GEW-Mitglieder des Landesverbandes Bayern im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. Der Bezugspreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 21 EUR zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer 2,50 EUR zuzüglich Porto.

Die DDS erscheint monatlich mit Ausnahme der Monate Januar und August.

Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonats.

Mehr sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in die Schule – aber wie?



Schulen sollen zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beitragen und entsprechende Themen in den Fachunterricht integrieren. An der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies in Braunschweig arbeiten wir daran zu vermitteln, warum das Thema wichtig ist, und zeigen, wo Sie Unterstützung und Material – auch für den Fachunterricht von Biologie über Mathematik bis Werte und Normen – finden können.

Wissen Sie als Schulleitung, Lehrkraft oder pädagogische Fachkraft, wie Sie kompetent sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (im Folgenden kurz: Vielfalt*) an Ihrer Schule stärken und in Ihrem Fachunterricht thematisieren können? Wenn Sie auf diese Frage mit »Nein« antworten müssen, können wir

Ihnen versichern, dass es den meisten so geht. Aus unseren Lehrkräftefortbildungen und den wenigen Forschungsprojekten zu dem Thema wissen wir, dass gerade Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte häufig mit dem Wunsch alleinstehen, die Akzeptanz von Vielfalt* in ihrer Schule zu fördern, und fachlich nicht darauf vorbereitet sind, dem curricularen Auftrag nachzukommen. Da liegt es nahe, das Thema kurz zu halten bzw. auszuklammern. Doch das ist keine gute Idee.

Warum ist Vielfalt* in der Schule unerlässlich?

Weil LSBATIQ*⁺¹-Jugendliche besonders vulnerabel sind! Mehr als die Hälfte erlebt Diskriminierung – auch in der Schule. Das beeinträchtigt ihre

Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Minderung der Leistungsfähigkeit, Schulangst oder sogar Schulabbruch, Selbstzweifel und Depressionen sind nur einige der möglichen Folgen.

Weil alle ein Recht auf Bildung haben! Alle an Schule Beteiligten stehen somit in der Verantwortung, aktiv zu einem Schulklima beizutragen, in dem niemand durch Diskriminierung verletzt wird, d. h. diese nicht toleriert wird und Vielfalt* gleichberechtigt sichtbar ist. Denn in jeder Klasse sitzen statistisch ein bis zwei queere Schüler*innen.

Weil es der pädagogische Auftrag von Schulen ist! Schule soll die freie Entfaltung aller Kinder und Jugendlichen fördern. Dazu gehört auch, dass die sexuelle und geschlechtliche Identität selbstbestimmt gelebt werden kann. Insofern sind alle sexuellen Ori-

entierungen und Geschlechter gleichberechtigt zu behandeln. Dafür müssen sie in der Schule respektiert, akzeptiert und in gleichem Maße repräsentiert werden. Dieses schreiben die Rahmenlehrpläne vor; in Bayern die 2017 veröffentlichte Richtlinie für die Familien- und Sexualerziehung². Diese sieht wie die meisten dieser Vorgaben vor, dass das Thema in verschiedenen Fächern zu verankern ist.

Weil es geltendes Recht ist! Einige Landesverfassungen, das Grundgesetz, EU-Recht und andere Konventionen verbieten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. Zumindest das Grundgesetz und die Landesverfassungen sind für den Bildungsauftrag der Schule relevant.

Weil Kinder und Jugendliche Fragen haben! Geschlecht und sexuelle Orientierung sind Teil von Körperlichkeit und gehören bei Gesprächen in der Erziehung und Bildung dazu. Kinder und Jugendliche beschäftigen sich damit und wollen Antworten auf Fragen erhalten. Eine Tabuisierung und Nichtthematisierung von Vielfalt* wird ihren Bedürfnissen nicht gerecht. Es gibt altersgerechtes pädagogisches Material und Bücher, die bei der Verankerung von Vielfalt* unterstützen.

Wie gut sind pädagogische Fachkräfte darauf vorbereitet?

In der Regel nicht gut, aber es bewegt sich auch einiges. Seit spätestens den 1990er-Jahren ist das Thema in der Pädagogik mit konkreten Vorschlägen auf dem Tisch;³ dennoch ist der respektvolle und gleichberechtigte Umgang mit Vielfalt* noch lange nicht selbstverständlich. Weder im Schulunterricht noch in der Aus- und Fortbildung ist diese wichtige sexualpädagogische Aufgabe fest verankert. Insofern verwundert es nicht, dass in den Schulen die Thematik die Lehrkräfte verunsichert: Nur ein geringer Teil fühlt sich gut vorbereitet. In einer Befragung von Lehrkräften und Lehramtsstudierenden fühlen sich jeweils zwei Drittel nicht oder wenig kompetent in der Vermittlung bzw. im Umgang mit sexuellen Themen.⁴ Auch die meisten Bildungsmaterialien sind keine große Stütze: Insbesondere in Schulbüchern ist nach wie vor Vielfalt* unzureichend

und häufig fehlerhaft repräsentiert. Ein Großteil der darüber hinaus kursierenden (Unterrichts-)Materialien geht von einer Zweigeschlechtlichkeit aus und thematisiert allenfalls Homosexualität; wenn LSBATIQ*+ Menschen auftauchen, werden sie meist pathologisiert und als das »Andere« präsentiert. Dies hingegen sollte unbedingt vermieden werden. Deshalb sind in den letzten Jahren vermehrt vielfalt*gerechte Angebote entstanden.

Was braucht es, um Vielfalt* in die Schule zu bringen?

Wollen. Zunächst ist die pädagogische Haltung das Wichtigste; diese umfasst die eigene gender- und vielfalt*offene Haltung ebenso wie die Bereitschaft zur Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen sexuellen Bildung und des eigenen pädagogischen Handelns im Schulalltag und somit die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Zielen.⁵ Vielfalt* kann auf sehr unterschiedliche Weise aufgegriffen werden, z. B. über Projektstage, Bibliotheksliteratur, ein buntes Brett oder eine Arbeitsgruppe – und sie kann in jedem Fachunterricht integriert werden.

Wissen. Wie bei anderen Themen auch ist es sinnvoll, sich in die Inhalte einzuarbeiten – hier empfehlen wir die kurzen Basistexte zu zahlreichen Aspekten rund um Vielfalt* oder entsprechende Fortbildungen. Außerdem gibt es Ansätze, die kein oder wenig Vorwissen benötigen. Wir möchten Sie ermutigen, langsam, aber entschieden in das Thema einzusteigen und mit für Sie passenden Bausteinen anzufangen.⁶ Wissen beinhaltet insofern auch die Kenntnis verschiedener Unterrichtsbausteine, um geeignete Ansätze für den eigenen Unterricht aussuchen zu können.

Können. Die konkreten Handlungsmöglichkeiten, um das Wissen und Wollen praktisch umzusetzen, werden von den eigenen Kompetenzen ebenso wie von externen Faktoren bestimmt. Zu Letzteren zählen z. B. die ermöglichten Fortbildungen, die Akzeptanz des Themas im und die Unterstützung vom Kollegium, die Haltung der Schulleitung und der Schüler*innen, die gegebenenfalls bestehenden Abhängigkeiten, u. a. im Referendariat. Es empfiehlt sich, Verbündete zu suchen – wenn nicht an

der eigenen Schule, dann an anderen oder bundesweit.

Eine vielfalt*offene und diskriminierungsarme Schulkultur trägt nicht nur zu einem demokratischen Miteinander, sondern auch zu einem angstfreien Lernen für alle bei.

von Annette Bartsch

Soziologin (M. A.), Referentin Gender-Zertifikat der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies



und Juliette Wedl

Diplom-Soziologin und Projektleitung der Koordinierungsstelle Gender und Diversity Studies, einer Kooperationseinrichtung der Technischen Universität Braunschweig, der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig



Weiterführende Literaturhinweise:

- Spahn, A./Wedl, J. (Hg.) (2018): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 1: Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo-, Bi-, Trans- und Inter*freundlichkeit in der Schule. Göttingen
- Wedl, J./Spahn, A. (Hg.) (2020): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Band 2: Materialien und Unterrichtsbausteine für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule. Überarbeitete und erweiterte 2. Aufl. Göttingen
- Kostenloser Download: waldschloesschen.org/de/waldschloesschen-verlag.html

- Das Akronym steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Asexuelle, Trans* und Inter* sowie queere Personen. Das Sternchen kennzeichnet, dass auch andere Begriffe eingeschlossen sind, so Transgender, -ident, -sexuell bzw. Intergeschlechtlich oder -sexuell. Durch das Plus werden weitere Selbstbezeichnungen im Spektrum der Vielfalt* einbezogen. Queer werden wir im Folgenden auch synonym für LSBATIQ*+ verwenden.
- Vgl. Richtlinien für die Familien- und Sexualerziehung in den bayerischen Schulen. Download: km.bayern.de/download/21674_richtlinien_familien_und_sexualerziehung.pdf
- Annedore Prengel (2006/1993): Pädagogik der Vielfalt. Wiesbaden
- Die Befragungen fanden im Rahmen des Projekts Sexuelle Bildung für das Lehramt (SeBiLe) statt; sebile.de
- Annika Spahn (2018): Checkliste zur Selbstreflexion. In: Spahn/Wedl (Hg.), S. 4–9; vgl. Literaturhinweis
- Basistexte und Anregungen finden Sie in Spahn/Wedl (Hg.) (2018), Methoden in Wedl/Spahn (Hg.) (2020); vgl. Literaturhinweis

Mehr Männer in Kitas! – Warum eigentlich?



Foto: IMAGO / imagebroker

Die Forderung »Mehr Männer in Kitas« erscheint auf den ersten Blick plausibel – von der Annahme, dass Jungen für ihre Identitätsentwicklung männliche Vorbilder benötigen, bis hin zum Fachkräftemangel. Doch sind die Begründungen alle stichhaltig?

Im frühpädagogischen Feld arbeiten seit jeher vorwiegend Frauen. Dabei sprach sich bereits der Gründervater des Kindergartens Friedrich Fröbel für männliche Pädagogen aus. Männer blieben dem Beruf trotzdem fern. Dass vor allem Frauen aus dem Bildungsbürgertum in das Berufsfeld strebten, ist auf die bürgerlichen Geschlechterrollen des 19. Jahrhunderts – der Mann als Ernährer, die Frau als liebevolle Mutter – zurückzuführen. Obwohl sich die gesellschaftlichen Rollenbilder inzwischen wandelten, arbeiteten im Jahr 2018 deutschlandweit noch in 33.833 (60 Prozent) Kitateams ausschließlich Frauen. Nur in 13.102 Teams (23 Prozent) war ein Mann, in 8.998 Teams (16 Prozent) mehr als einer vertreten.

Profitieren Kinder speziell von männlichen Fachkräften?

Ein zentrales Argument für mehr Männer in Kitas, das Kitaleitungen, Trägerverantwortliche, Erzieherinnen, Eltern und Politiker*innen vorbringen, lautet: Jungen, insbesondere Söhne von alleinerziehenden Müttern, brauchen männliche Pädagogen als Vorbild für ihre geschlechtsspezifische Rollenentwicklung. Die Argumentation scheint nachvollziehbar. Allerdings gibt es dafür bislang keinen empirischen Beleg.

Häufig wird auch auf die Unterschiedlichkeit von Bildungsbiografien hingewiesen: Jungen werden später als Mädchen eingeschult, sie müssen häufiger eine Klasse wiederholen etc. Entsprechend gelten Jungen als »Bildungsverlierer«. In einer feminisierten pädagogischen Kultur, so der ungeschwellige Vorwurf, werde das angepasste Verhalten von Mädchen belohnt, für angeblich »jungentypische« Verhaltensweisen gebe es nur wenig Verständnis.

Gegen diese Annahme ist einzuwenden, dass sich männliche und weibliche Fachkräfte offenbar nur wenig in ihren pädagogischen Angeboten und ihrem Interaktionsverhalten unterscheiden. Dies zeigt die Tandem-Studie mit Videoanalysen besonders deutlich. Die Autor*innen kommen darin zu dem Schluss, dass sich das Erziehungsverhalten von Eltern und professionellen Frühpädagog*innen grundsätzlich unterscheidet, und resümieren, dass dieser Unterschied »ein durchaus wünschenswerter Effekt der professionellen Ausbildung« sei. Interessanterweise zeigt die Tandem-Studie auch, dass Fachkräfte mit Jungen anders als mit Mädchen interagieren. Mit Mädchen kommunizieren männliche wie weibliche Fachkräfte persönlich-beziehungsorientiert, mit Jungen dagegen sachlich-funktional. Die Wissenschaftler*innen gehen davon aus, dass sich die Pädagog*innen in der Interaktion an den Interessen der Kinder orientieren, die sich wiederum auf die Rollenvorbilder, die sie z. B. in ihren Müttern und Vätern finden, beziehen. Kinder profitieren vermutlich

nicht speziell von Männern, sondern vielmehr von männlichen und weiblichen Fachkräften, die sie professionell-pädagogisch in ihren Bildungs- und Entwicklungsprozessen begleiten.

Verbessern gemischte Teams die Teamkultur?

Leiter*innen und Mitarbeiter*innen wünschen sich männliche Kollegen und erwarten dadurch eine bessere Zusammenarbeit im Team und neue pädagogische Impulse. Personalverantwortliche formulieren oft, dass sie sich »vielfältige und unterschiedliche Männer für ein »buntes« Team wünschen«. Möglich sei dies, da Frauen gemeinhin als eher beziehungs- und Männer als eher sachbezogen gelten. Ein gemischtes Team böte demnach ein ausgewogeneres Arbeitsklima. Allerdings liegt auch hier aktuell keine Studie vor, die diese These hinreichend stützt.

Als gesichert gilt aber, dass konfliktfreie Zusammenarbeit in geschlechtlich gemischten Teams vor allem dann gelingt, wenn die Mitarbeiter*innen gemeinsam kontinuierlich und vertieft ihre genderbezogenen Vorstellungen und Handlungen reflektieren.

Gleichstellung in der Kita?

Im Zuge der Umsetzung des »Gender-Mainstreamings«, mit der die partnerschaftliche und gleichgestellte Position von Mann und Frau auch im Beruf angesteuert wird, geht es heute darum, Männern den Zugang zu weiblich dominierten Arbeitsfeldern wie der Kindertagesbetreuung zu erleichtern. Auf diese Weise sollen bereits Jungen und Mädchen erleben, wie Erwachsene unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Tätigkeiten ausüben können – vom Wickeln über das Trösten bis zum Arbeiten im Werkraum.

Wenn es um die Gleichstellung von Mann und Frau geht, müssen in Zukunft weitere Aspekte diskutiert werden. So ist die aktuelle gesellschaftliche Debatte um die Gleichstellung von Menschen, die sich nicht eindeutig einem der beiden Geschlechter zuordnen, bislang noch kaum mit Blick auf die in Kitas angestellten Personen diskutiert worden. Ferner sollte darauf hingewiesen werden, dass sich Männer prozentual betrachtet mehr in Leitungspositi-

onen als im Gruppendienst befinden. Wenn Gleichstellung anvisiert wird, müssen auch die Gehälter in den bisherigen »Frauenberufen« steigen, was wiederum dazu beitragen könnte, dass sich mehr Männer für eine Tätigkeit in der Kita entscheiden.

Männer als Lösung für den Fachkräftemangel?

Für die Jahre 2016 bis 2025 wird von einem zusätzlichen Fachkräftebedarf von 171.000 Personen ausgegangen. Woher soll das zusätzliche Personal kommen? Mehr Männer für das Berufsfeld zu gewinnen, kann sicher dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Relevant ist dabei, dass die Anwerbung von Männern – und Frauen – und damit verbundene Qualifizierungsstrategien (z. B. für Quereinsteiger*innen) immer mit einer Sicherung der Qualität einhergehen müssen.

Was bewegt Männer in Kitas?

So vielfältig Männer sind, so vielfältig sind auch ihre Perspektiven auf den Beruf. Bei zwei Themen scheinen sich Pädagogen aber einig zu sein: Erstens reagieren Kinder nach Einschätzung männlicher (und übrigens auch weiblicher) Fachkräfte sehr positiv auf Männer. Daneben haben die meisten Pädagogen Angst, dem Verdacht der Pädophilie ausgesetzt zu sein, weshalb sich die für pädagogisches Handeln notwendige Balance zwischen Nähe und Distanz bei ihnen oft deutlich in Richtung des Distanzpols verschieben kann. Insgesamt agieren männliche Fachkräfte also in einem »Spannungsverhältnis zwischen Idealisierung und Verdächtigung«. Ein Spannungsfeld, das viele Eltern nicht sehen. Rund 86 Prozent der Eltern vertrauen ihr Kind in der Kita bedenkenlos einem männlichen Erzieher an.

Fazit

Das Thema »Mehr Männer in Kitas« ist komplexer und widersprüchlicher, als es auf den ersten Blick erscheint. Einerseits sollen männliche Pädagogen Rollenvorbilder für Jungen sein, toben, Fußball spielen und naturwissenschaftliche Themen einbringen. Andererseits sollen sie durch die Übernahme von

Aufgaben, die traditionell eher Frauen zugeordnet werden (wie z.B. Trösten oder Wickeln) zeigen, dass soziale Rollen veränderbar sind. Männliche Pädagogen sollen einerseits explizit anders sein als Frauen und gleichzeitig gleich. Diese Anforderungen müssen Männer in ihrer täglichen Praxis mit sich selbst, den Kolleg*innen, den Kindern und deren Eltern aushandeln und darüber hinaus ein starkes berufliches Selbstverständnis entwickeln, mit dem sie dem Generalverdacht der Pädophilie konstruktiv begegnen können. Letztlich sollten alle Fachkräfte im Team geschlechtstypische Handlungen und die Erwartungen an das Gegenüber kontinuierlich reflektieren, um so eine geschlechterbewusste Pädagogik leben zu können.



von Beate Vomhof

Diplompädagogin
akademische Mitarbeiterin
an der PH Ludwigsburg

Dieser Artikel ist eine aktualisierte und gekürzte Version einer Langfassung, die unter gleichem Titel hier nachgelesen werden kann: kita-fuchs.de. Die DDS-Redaktion dankt dem Wolters-Kluwer-Verlag für die Nachdruckgenehmigung.



Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) gibt es unter AJuM.de (Datenbank) oder unter LesePeter.de.

Im März 2021 erhält den LesePeter das Sachbuch

Aleksandra und Daniel

Mizielinscy

Auf nach Yellowstone!

Was Nationalparks über die Natur verraten

Moritz Verlag • Frankfurt 2020

128 S. • 29,00 EUR • ab 6 Jahren

ISBN: 978-3-895-65400-8

Nachhaltiger Umweltschutz ist ein lebenswichtiges Anliegen unserer Gesellschaft. Das vorliegende Buch kann dieses Vorhaben hervorragend unterstützen. Der*die Leser*in wird auf eine Reise durch acht Nationalparks unserer Erde geführt. Tiere, Pflanzen, vielfältige Landschaften und beeindruckende Naturphänomene können erlebt werden. Die Autor*innen erklären mit einfachen Worten das Ökosystem und die Rolle des Menschen dabei. Sie regen zum Nachdenken über Umwelt- und Artenschutz an.

Sexualität und Behinderung als gesellschaftliches Spannungsfeld



Foto: IMAGO / Sommer

Sexualität und Behinderung ist ein gesellschaftlich diskutiertes Themenfeld, das viele Vorbehalte und Vorurteile hervorbringt. Im Folgenden werden einige grundlegende Aspekte zu diesem Spannungsfeld aufgeworfen.

Sexualität lässt sich aus verschiedenen Perspektiven betrachten und bestimmen. Von einem rein biologisch geprägten Terminus ist Sexualität zu einem gesellschaftlich multidimensional gewachsenen Begriff geworden, der alle Menschen zu betreffen scheint. Nach Sielert ist Sexualität Lebensenergie, die an den Körper gebunden, aber unterschiedlich ausgeprägt ist. Die jeweilige Ausdrucksform von Sexualität ist individuell und verfolgt unterschiedliche Ziele.¹ Die WHO fasst Sexualität wie folgt zusammen: »Sexuality is a central aspect of being human throughout life and encompasses sex, gender identities and roles, sexual orientation, eroticism, pleasure, intimacy and reproduction. Sexuality is experienced and expressed in thoughts, fantasies, desires, beliefs, attitudes, values, be-

haviours, practices, roles and relationships. While sexuality can include all of these dimensions, not all of them are always experienced or expressed. Sexuality is influenced by the interaction of biological, psychological, social, economic, political, cultural, ethical, legal, historical, religious and spiritual factors.«²

Spannungsfeld Sexualität und Behinderung

Zunächst ist festzuhalten, dass es keine grundlegenden Unterschiede zwischen der Sexualität von Menschen mit und ohne Behinderung gibt. Scheinbare Unterschiede sind gesellschaftlich konstruiert, z. B. aufgrund fehlender Kontakte zu Menschen mit Behinderung, fehlenden Wissens über Behinderung oder der Vorstellung von Menschen mit Behinderung als unmündige und zu beschützende Personen.³ Daraus ergeben sich für Menschen mit Behinderung Hindernisse im Ausleben möglicher sexueller Bedürfnisse.

Historisch gesehen weist die Ausei-

nandersetzung mit der Verbindung von Sexualität und Behinderung eine erst kurze Tradition in Deutschland auf. Einen zentralen Stellenwert nimmt hierbei die 2009 in Deutschland ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention ein, die durch die Verortung der Themen Partner*innenschaft und Familienplanung in Artikel 23 das ausdrückliche Recht sexueller Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung festhält.

Insbesondere sexuelle Bildung vergisst oftmals Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung, sodass Angebote fehlen oder nicht zugänglich sind. Eine stärkere Konzentration auf inklusive Gestaltung wird damit zur gesellschaftlichen, aber auch pädagogischen Aufgabe, um eigenständig teilzuhaben.⁴

(Förder-)Schulische Sexualerziehung

Die Vermittlung der genannten Themen findet vor allem im (förder) schulischen Kontext statt und stellt damit einen wesentlichen Beitrag zur

Information über entsprechende Sachverhalte für Heranwachsende dar, insbesondere, wenn in der Familie nicht darüber gesprochen wird, z. B. aufgrund moralischer bzw. religiöser Werte oder Unsicherheit über eine angemessene Umsetzung.⁵ Die Verankerung von Sexualerziehung findet sich in den Lehr- und Unterrichtsplänen der jeweiligen Schulformen der Bundesländer. Dementsprechend variiert die konkrete Ausgestaltung aufgrund der geografischen Lage der Schulen, allerdings liegen übergreifende Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) für die schulische Gesundheitsbildung und -erziehung vor, die auch Sexualerziehung als Teilgebiet beinhaltet.

Themenfelder der Sexualerziehung

Die Auswahl möglicher Themen ist stets aktuellen Entwicklungen unterworfen. Es lassen sich generell keine Unterschiede zwischen der Themenauswahl für Kinder bzw. Jugendliche mit und ohne Behinderung erkennen. Abhängig ist diese vom Alter und dem Vorwissen der jeweiligen Lerngruppe.⁶ Mögliche Themen sind:

- Körper, z. B. biologische Grundlagen, Entwicklung des Körpers, Körperwahrnehmung, Hygiene, sexuelle Gesundheit
- Sex/Beziehungen, z. B. Verhütung, Schwangerschaftsabbruch, Beziehungsgestaltung, sexuelle Orientierungen
- Familienplanung inkl. Schwangerschaft
- aber auch geschlechtliche Identitäten, Medien, Sexualität und Sprache, Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Sexualpädagogische Praxis und Kooperationen

Sexualerziehung bietet vor allem durch die Kooperation mit externen Beratungsstellen oder Vereinen vielfältige Potenziale, um die genannten Themenfelder zu vertiefen. Die Einbindung von solchen Ergänzungen zum regulären Unterricht lassen sich in der Regel durch das jeweilige Schulgesetz bzw. Lehr- und Unterrichtspläne legitimieren, die Kooperationen eine wesentliche Bedeutung einräumen.

Die Wahl der Kooperationspartner*innen ist abhängig von der jeweiligen Fragestellung, der Lerngruppe sowie den (regionalen) Angeboten. Überregional lassen sich hier z. B. pro familia, Aidshilfen oder Beratungsstellen zur Prävention sexualisierter Gewalt (u. a. Petze Kiel e. V.) aufführen. Die dort tätigen Fachkräfte sind entsprechend geschult und bieten Schüler*innen die Möglichkeit, sich in einem geschützten Rahmen ohne Angst vor Bewertung durch Schulnoten oder Weitergabe der Gesprächsinhalte an die Eltern über (persönliche) Fragen zu Sexualität auszutauschen. Es können einmalige Einheiten zu ausgewählten Themen wie Verhütung, sexuell übertragbare Krankheiten oder sexuelle Orientierungen angeboten oder langfristige Arbeitsgruppen zu einer oder mehreren Themenstellungen vereinbart werden. Abhängig ist die organisatorische Gestaltung von den Ressourcen der Beratungsstellen und Vereine, dem Alter der Schüler*innen, den finanziellen Rahmenbedingungen und der inhaltlichen Ausrichtung.

Schwierigkeiten im Kontext Sexualität und Behinderung

Es lassen sich vielfältige Faktoren benennen, die Menschen mit Behinderung Schwierigkeiten beim Ausleben von Sexualität bereiten und die zum Teil ihren Ausschluss aus den genannten sexualpädagogischen Angeboten bedeuten: Umfeld und Gesellschaft können sich durch fehlende Sensibilisierung für Bedürfnisse und Problemlagen auszeichnen und damit hemmend bei der individuellen sexuellen Lebensführung wirken.⁷ Beratung und Unterstützung sind ggf. durch fehlende Zugänglichkeit gekennzeichnet, was zu sozialer Isolation und Informationslücken führen kann. Das gesellschaftliche Menschenbild von Menschen mit Behinderung ist oftmals durch Vorurteile und Stereotypen geformt, indem Attraktivität und der Status als erwachsene und mündige Person abgesprochen werden. Zudem können Unterstützungsleistungen in den Bereichen Mobilität, Pflege und Kommunikation als Zeichen fehlender Selbstbestimmungsmöglichkeiten gewertet werden, sodass ein Abhängigkeitsverhältnis geschaffen wird, das eigenständige Entscheidungen im Teil-

habebereich Sexualität erschwert.⁸

Menschen mit Behinderung erleben demnach alltägliche Einschränkungen eines sehr persönlichen Lebensbereichs, die scheinbar selbstverständlich von der Umwelt reproduziert werden.

Fazit

Die Ausführungen konzentrieren sich nur auf einige ausgewählte Aspekte und es bedarf weiterer differenzierter Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld, um allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zum Teilhabebereich Sexualität und Partner*innenschaft zu gewähren. Dazu sind vor allem gesellschaftliche Wandlungsprozesse anzustoßen, die sich in einer veränderten Einstellung von Menschen ohne Behinderung gegenüber Menschen mit Behinderung äußern, denn Sexualität ist ein Menschenrecht.

von Dr.in Karoline Klamp-Gretschel

Institut für Förderpädagogik und Inklusive Bildung, Justus-Liebig-Universität Gießen



- 1 Sielert, U.: Einführung in die Sexualpädagogik. Weinheim/Basel 2015, S. 39
- 2 WHO: Defining sexual health. Report of a technical consultation on sexual health. 28. 31 January 2002, Geneva. Download: who.int
- 3 Herrath, F.: Menschenrecht trifft Lebenswirklichkeit: Was behindert Sexualität? In: Clausen, J./Herrath, F. (Hg.): Sexualität leben ohne Behinderung. Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. Stuttgart 2013
- 4 Tomse, M./Paschke, S.: Sexuaufklärung für Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Aktivitäten der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) im Themenfeld. In: Forum Sexuaufklärung und Familienplanung. Heft 1-2017
- 5 Ortland, B.: »Es wurde einfach nicht darüber gesprochen«. Sexualerziehung mit Menschen mit Behinderung als notwendiges schulisches Gesamtkonzept. In: Clausen, J./Herrath, F. (Hg.): Sexualität leben ohne Behinderung. Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. Stuttgart 2013
- 6 Klamp-Gretschel, K.: Sexualität im Leben von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Schäfer, H. (Hg.): Handbuch Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Grundlagen – Spezifika – Fachorientierung – Lernfelder. Weinheim 2019
- 7 Herrath, F., a. a. O., S. 24
- 8 Ortland, B., a. a. O., S. 190

Männer kennen keinen Schmerz



Foto: IMAGO / Westend 61

Traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit sind ein gesundheitliches Risiko. Doch eine genderspezifische Medizin, die das krankmachende Verhalten des angeblich »starken Geschlechts« im Blick hat, steht noch ganz am Anfang. Der ruinöse Umgang von Männern mit ihrem Körper ist bisher kaum Gegenstand der Forschung.

Ein Schlagwort kursiert seit einiger Zeit in der geschlechterpolitischen Debatte: toxische Männlichkeit. Eingeführt hat diesen Begriff der junge britische Autor Jack Urwin. 2016 veröffentlichte er sein Buch »Boys don't cry« (Jungen weinen nicht), das er als Reaktion auf das frühe Sterben eines Vaters schrieb. Urwin schildert darin, wie starre Rollenbilder vom starken, wilden und unbesiegbaren Mann das Verhältnis zum eigenen Körper prägen. Er benennt die negativen Folgen männlichen Verhaltens und warnt, dass der Mythos der Maskulinität giftig sei oder gar tödlich enden könne.

Geschlechtergerechte Medizin erst am Anfang

Die physischen und psychischen Probleme von Männern standen lange im Schatten der Frauengesundheit. Dass die rigiden Erwartungen, die traditionell an sie gestellt werden, zu erhöh-

ten medizinischen Risiken führen, wird erst seit ein paar Jahren gründlich empirisch untersucht. Auch in politischen Verlautbarungen tauchte das Thema lange nicht auf, das änderte sich erst in jüngster Zeit: Ein aktuelles Dossier des Bundesfamilienministeriums zur »partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik« widmet der »Gesundheit und Zufriedenheit« von Jungen und Männern immerhin zwanzig Seiten.

Die Vernachlässigung hat verschiedene Ursachen. Bei der Prävention setzten die Krankenkassen in den letzten Jahrzehnten klare Prioritäten: Die Vorsorge gegen Brustkrebs und die gründliche Untersuchung des weiblichen Unterleibs galten als besonders unterstützungswürdig. Die von Gesundheitswissenschaftlerinnen ironisch »Bikini-Medizin« getaufte Konzentration auf Brüste und Gebärmutter hat ihre Ursache auch darin, dass diese Organe als entscheidend für die biologische Reproduktion der Gesellschaft angesehen wurden. In der diagnostischen Praxis wie in der Ausbildung des Nachwuchses aber erklärte man weiterhin den männlichen Körper zur Norm.

Im Umfeld der Auseinandersetzungen um den Paragraphen 218 zum Schwangerschaftsabbruch entstand in Westdeutschland eine Frauengesundheitsbewegung. Die dort aktiven Feministinnen skandalisierten zu Recht,

dass Testreihen zu Medikamenten bisweilen nur mit männlichen Probanden durchgeführt wurden. Sie kritisierten die damals noch überwiegend männliche Ärzteschaft, die spezifisch weibliche Symptomatiken ignorierte. So unterscheiden sich die Anzeichen von Herz- und Kreislauferkrankungen nach Geschlecht: Männer spüren ganz nach Lehrbuch Engegefühle und Stechen in der Brust, Frauen klagen eher über Kiefer- und Nackenschmerzen, Schlafstörungen oder Übelkeit. Ein möglicher Infarkt wird daher bei ihnen oft zu spät erkannt.

Männergesundheit rückt in den Fokus

Fraueninitiativen haben dafür gesorgt, dass sich der geschlechtersensible Blick auf die Medizin schärfte. Es entstanden Selbsthilfzentren und Ansätze einer weiblichen Gesundheitsberichterstattung, die bald auch von öffentlichen Institutionen gefördert wurde. Dem stand lange kein Pendant gegenüber, weder in Form einer Männergesundheitsbewegung noch einer auf sie ausgerichteten Berichtskultur. Um Faktoren, die Männer krank machen, kümmerten sich Forschung und Politik zunächst kaum – nicht aus böser Absicht, sondern weil zu wenig Druck ausgeübt wurde. Um die Jahrtausend-

wende aber verstärkten sich die Forderungen nach Gesundheitsförderung und Präventionsangeboten auch für Männer. Es dauerte dann noch bis in das Jahr 2014, ehe das Robert-Koch-Institut eine umfangreiche Studie zur »Gesundheitlichen Lage der Männer in Deutschland« vorlegte und so staatlich unterstützt männerspezifische Probleme und Versorgungsengpässe sichtbar machte.

Schon zuvor hatte es einen Bericht zur Männergesundheit gegeben. Auftraggeber war allerdings nicht die Bundesregierung, sondern eine private Krankenkasse. Die Deutsche Krankenversicherung (DKV) kooperierte mit zwei Stiftungen und dem Dresdner Gesundheitswissenschaftler Matthias Stiehler als Herausgeber. Die Versicherung ließ die Abrechnungsdaten von über 400.000 Patienten auswerten. Wichtige Ergebnisse waren unter anderem: Männer tragen ein höheres Schlaganfallrisiko, sie sind häufiger übergewichtig und alkoholkrank, stellen drei Viertel der Verkehrstoten und begehen dreimal so oft Suizid.

Der »toxische« Mann sorgt nicht gut für sich selbst, er betrachtet seinen Körper als eine Art Maschine, die nur gewartet werden muss, wenn sie überhaupt nicht mehr funktioniert. Er vernachlässigt seine Gesundheit, nach der Devise »Indianer kennen keinen Schmerz« hält er durch und vermeidet medizinische Vorsorge. Allerdings liegen auch die Zugangsschwellen höher: Mammografien etwa bieten die Krankenkassen Frauen aktiv an und bezahlen sie. Wollen sich Männer gegen Prostatakrebs schützen, müssen sie die entsprechenden Untersuchungen meist selbst finanzieren – es sei denn, sie nutzen kostenlose Checks auf Männergesundheitstagen oder ähnlichen Veranstaltungen.

Rollenbilder, Klasse und Lebenserwartung

Ein drastisches Zeichen für die Nachteile der althergebrachten männlichen Rolle ist der sogenannte »Life Expectancy Gap«, die im Durchschnitt über fünf Jahre geringere Lebenserwartung. Während der Nachkriegszeit, einer Hochphase der von Männern geprägten Industriearbeit, lag diese Differenz in Deutschland sogar noch bei acht Jahren. In Teilen Osteuropas beträgt die Kluft immer noch bis zu 15 Jahre. Dies

macht deutlich, wie sehr Sterblichkeit mit sozialen Unterschieden korreliert. Seit 1980 verringert sich der Abstand der Lebenserwartung zwischen den Geschlechtern, die Forschung erklärt dies mit der Annäherung weiblicher an männliche Rollen. Die 2002 veröffentlichte Klosterstudie des Wiener Demografen Marc Luy, der Lebensverläufe von Nonnen und Mönchen verglichen hat, ergibt einen körperlich bedingten Unterschied beim Sterbealter von nur einem Jahr. Alles andere ist also sozial konstruiert.

Dass Frauen im Schnitt länger als Männer leben, ist schon seit dem 18. Jahrhundert bekannt, als erstmals geschlechtsspezifische Mortalitätsstatistiken erstellt wurden. Der frühere Tod von Männern ist kein biologisches Naturgesetz, sondern auf krank machende gesellschaftliche Bedingungen, historische Geschlechternormen und ein entsprechendes Rollenkorsett zurückzuführen. Die Ursachen liegen in der ungesunden Art, wie Männer leben und arbeiten. Sie gehen selten zum Arzt, ernähren sich falsch, rauchen und trinken mehr als Frauen.

Daten dazu sind inzwischen reichlich vorhanden, bei der Umsetzung gibt es noch Handlungsdefizite. Mit der erwähnten Broschüre des Familienministeriums zur »Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland« wurde im Jahr 2020 ein wichtiger Schritt nach vorne getan. Die Expertise hebt hervor, dass »Gesundheitsrisiken bildungsferne Männer überdurchschnittlich treffen«. Zudem sei der Übergang in den Ruhestand »gerade für erwerbs-

orientierte Männer eine besondere Herausforderung«. Auch der letzte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung forderte explizit, dass »Strukturen erkannt und beseitigt werden, die Männer aufgrund des Geschlechtes an der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe hindern«. Seit dem Bericht des Robert-Koch-Institutes sei aber noch zu wenig passiert, heißt es in einer gemeinsamen Stellungnahme des Netzwerks Jungen- und Männergesundheit und des Bundesforums Männer als Dachverband männerpolitischer Initiativen. Gefordert werden die »verbindliche Weiterführung der Männerperspektive in der Gesundheitsberichterstattung« und die »Verbesserung der Datenlage zur Beschreibung geschlechtsspezifischer Besonderheiten«.

Zu den wichtigsten Forschungslücken gehört dabei die Verknüpfung der Kategorien Geschlecht und Klasse, in der soziologischen Fachsprache »Intersektionalität« genannt: Denn männliche Arbeiter, die unter Tage, im Stahlwerk oder auf dem Bau geschuftet haben und vielleicht auch noch durch Erwerbslosigkeit verarmt sind, haben eine nachweislich besonders verkürzte Lebenserwartung.

von
Thomas Gesterkamp

Sozial- und
Politikwissenschaftler
freier Journalist und Autor
Kontakt: thomasgesterkamp.com



GEW und Medien

Pressemitteilungen der GEW Bayern im Januar 2021

- GEW Bayern startet OpenPetition für den Erhalt der Faschingsferien – PM 4 v. 13.1.2021
- GEW Bayern scheidet an Klagebefugnis – setzt sich aber weiterhin für ihre Mitglieder ein! – PM 5 v. 14.1.2021
- GEW Bayern begrüßt die Förderrichtlinie zur Anschaffung von Lehrerdienstgeräten, weist aber auf Mängel hin! – PM 6 v. 18.1.2021
- Geschlossene Bibliotheken stellen Bayerns Wissenschaftler*innen und Studierende vor große Probleme – PM 7 v. 18.1.2021
- GEW Bayern reicht Petition für ein faires 1. Staatsexamen ein! – PM 8 v. 19.1.2021
- GEW Bayern reicht Petition für den Erhalt der Faschingsferien ein – PM 9 v. 25.1.2021
- Wie geht es in den Schulen weiter? GEW Bayern fordert Planungssicherheit – PM 10 v. 27.1.2021
- Corona und benachteiligte Schüler*innen – PM 11 v. 28.1.2021
- CSU und Freie Wähler lehnen im Landtag Petition der GEW für den Erhalt der Faschingsferien ab – PM 12 v. 29.1.2021
- Wechselunterricht statt Distanzunterricht – Nix Halbes und Nix Ganzes, dafür aber gefährlich! – PM 13 v. 29.1.2021

Alle Pressemitteilungen der GEW Bayern sind hier zu finden: gew-bayern.de

LGBTIQ*-Fachstelle berät und hilft gegen Diskriminierung und Gewalt

Mit »Strong! LGBTIQ*-Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt« startete im Jahr 2020 das erste bayernweite Angebot für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen (LGBTIQ*), die Gewalt und/oder Diskriminierung erlebt haben. Im Jahr 2021 soll »Strong!« ausgebaut und bekannter werden.

Prinzipiell ist jede LGBTIQ*-Person, die irgendeine Form von Diskriminierung und Gewalt erlebt (hat), bei uns richtig. Wir unterstützen, informieren und haben ein offenes Ohr. Auf Wunsch helfen wir bei einer polizeilichen Anzeige und erstellen Beschwerden. Außerdem vermitteln wir Anwält*innen, Ärzt*innen oder andere, weiterführende Fachstellen. Unsere Beratung ist kostenlos, unser Zugang barrierefrei. Wir beraten auf Deutsch und Englisch, derzeit Corona-bedingt verstärkt per Telefon, per Videocall und über einen Chat.

Akzeptanz steht LGBTIQ*-Feindlichkeit gegenüber

Immer wieder werden wir gefragt, warum es heutzutage noch eine Anlaufstelle wie »Strong!« braucht. Die Antwort darauf fällt uns leider sehr leicht. Sicherlich hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles verbessert. Wo vor 30 bis 40 Jahren ein gelungenes Coming-out eine Ausnahme war, ist dies inzwischen für viele LGBTIQ*s einfacher und selbstverständlicher geworden. Immer öfter berichten sie auch von sehr positiven Reaktionen auf ihr Coming-out. Diese Entwicklung und die gestiegene Sensibilisierung in der Gesellschaft gegenüber LGBTIQ*-Feindlichkeit erkennen wir auch daran, dass sich immer wieder auch Freund*innen, Angehörige, Lehrer*innen von Betroffenen und pädagogische Fachkräfte bei

uns melden. Doch heißt dies noch lange nicht, dass die hämischen Witze und bösen Blicke, das Pöbeln und Mobbing, die Schläge und Tritte aufgehört hätten. All dies gibt es weiterhin: auf dem Pausenhof, in der Arbeit, im Sportverein, auf der Straße, im Supermarkt und zu Hause.

Ablehnung und Hass trifft alle



Darauf hinzuweisen, dass LGBTIQ*-Feindlichkeit kein Problem einer kleinen Minderheit ist, sondern potenziell jede und jeden betreffen kann, ist eine unserer großen Herausforderungen. Einstellungen wie »Das ist doch heute alles kein Problem mehr« oder »Das geht mich ja zum Glück nichts an« gehen leider an der Realität vorbei. Denn Homosexuellenfeindlichkeit trifft auch Heterosexuelle, Trans*feindlichkeit auch Cis*Personen. Auf dem Pausenhof ist der Ausruf »Du schwule Sau!« oder »Du Kampfesbe!« meistens gegen heterosexuelle Jugendliche gerichtet. Das geht an niemandem spurlos vorüber. Von der eigenen Geschlechtsidentität und -orientierung unabhängig stehen alle Heranwachsenden vor den großen Entwicklungsaufgaben, sich mit den Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern der Gesellschaft auseinanderzusetzen und eine eigene Identität zu finden, ohne andere abzuwerten. Zudem sollten wir uns darüber im Klaren sein, dass die verbesserten Lebenssituationen von Lesben und Schwulen keineswegs gleichzeitig für Trans*-, Inter*- und Non-binäre-Personen gelten. Sie sind besonders häufig Gewalt und Dis-

kriminierung ausgesetzt. Die Forderungen nach LGBTIQ*-Aktionsplänen oder die Aufnahme von LGBTIQ*-Themen in den Unterricht an bayerischen Schulen stößt häufig auf Unverständnis, weil die Thematik nach wie vor schambesetzt und tabuisiert ist. Darüber hinaus wird an Bildungseinrichtungen das Ausmaß der Diskriminierung und der Gewalt unterschätzt. Auch deswegen führen wir eine bayernweite Statistik. Über unser Onlineformular kann jeder Gewalt- oder Diskriminierungsvorfall – auch ohne Beratungsbedarf und auf Wunsch anonym – gemeldet werden: strong-meldung.subonline.org. Jede Meldung trägt zur Erhellung der Dunkelziffer bei und hilft uns bei der Argumentation mit der Polizei und der Politik, die Probleme der Homosexuellen-, Queer- und Trans*feindlichkeit verdeutlichen zu können. Denn wir wissen, dass diese Freiheit der letzten Jahrzehnte leider nicht selbstverständlich, sondern sehr zerbrechlich ist und jeden Tag aufs Neue behauptet werden muss.

von Dr. Michael Plaß

Pädagoge

Foto: Mark Kamin



und



Dr. Bettina Glögler

Psychologin

Kontaktadresse:
Strong! LGBTIQ*-Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt
im Sub – Schwules Kommunikations- und Kulturzentrum München e. V.
Telefon: 089 856346427
Mail: strong@subonline.org
Homepage: strong-lgbti.de
Facebook: [facebook.com/stronglgbtiq](https://www.facebook.com/stronglgbtiq)
Meldung von Vorfällen: strong-meldung.subonline.org

Drittmittelanträge als Chance für Wissenschaftler*innen?

Eigentlich ein interessanter Gedanke: Durch externe Finanzierung können Wissenschaftler*innen eigene Projektideen verwirklichen. Es wird ihnen der Raum für selbstständiges, selbstbestimmtes und unabhängiges Arbeiten eröffnet. Dies hilft vor allem Nachwuchswissenschaftler*innen, das eigene Profil zu stärken. Soweit zur Idee. Ein Blick auf den Alltag der Wissenschaftler*innen zeigt: So einfach ist es nicht.

Die aktuelle Hochschulwelt der Drittmittelanträge funktioniert nur, wenn sich die Antragsteller*innen schnell und zielstrebig an den vorgegebenen Finanzierungsmöglichkeiten und somit Karrierewegen orientieren. Die derzeit existierende Unterfinanzierung der Hochschulen führt häufig dazu, dass Wissenschaftler*innen sich durch Drittmittelfinanzierung eigene Stellen schaffen müssen, deren Laufzeit allerdings oft auf zwei oder drei Jahre begrenzt ist.

Nur für sehr wenige Wissenschaftler*innen gibt es andere Wege, um an Universitäten eine Beschäftigung zu finden. Publikationsdruck und prekäre Arbeitsverhältnisse mit befristeten Verträgen gehen zulasten intensiven, inhaltlichen Arbeitens und drängen zudem eigene und private Bedürfnisse in den Hintergrund. So frage ich mich als Nachwuchswissenschaftlerin inzwischen nicht mehr, ob ich neben dem Beruf des fundierten und wissenschaftlichen Arbeitens noch Raum und Zeit für Interessen und Bedürfnisse abseits dieser Arbeit finden und ausleben kann. In einem System, das Wissenschaftler*innen nach den Kriterien Alter, Anzahl der Publikationen und erfolgreiche Drittmittelanträge einteilt, ist dies nicht möglich. Eine ausreichende Finanzierung von Forschung, bewertet nach innovativen und relevanten Inhalten, würde nicht nur der



Wissenschaft, insbesondere der Theoriebildung, guttun, sondern auch Menschen den notwendigen Raum eröffnen, um sich beruflich auf Inhalte und privat auf beispielsweise Care-Arbeit jeglicher Art zu konzentrieren.

Bedarfe des wissenschaftlichen Arbeitens

Kolleg*innen machen nicht selten darauf aufmerksam, dass die Zeit des Schreibens von Drittmittelanträgen häufig mit den wichtigen Phasen der aktuellen Forschung, der Auswertung und der Niederschrift von laufenden

Projekten kollidiert. Getrieben davon, schnell und viel zu publizieren, um den eigenen Wert zu steigern, müssen sie gleichzeitig eine zündende Idee für das nächste Projekt zu Papier bringen. Eine Verdichtung, die im Studium nicht Gegenstand des Gelernten ist: Vielmehr sei wissenschaftliches Arbeiten Teil eines zirkulären Prozesses des Verstehens, der sich über einen längeren Zeitraum zieht. Forschende Tätigkeiten in der Sozial- und Kulturanthropologie entwickeln Neugierde an vielfältigen methodischen Ansätzen weiter und bringen durch wiederkehrendes Durchdenken von Forschungsergebnissen

innovative Ansätze voran. Diese Form von Wissenschaft braucht Zeit und Raum, um Forschungsthemen zu konzipieren und durchzuführen, mit Menschen zusammenzuarbeiten, in Gesprächen Gedanken auszutauschen und zu entwickeln, um dann im wissenschaftlichen Austausch Neues zu erarbeiten. Wird dieser Prozess ständig verkürzt, leidet die Qualität der Inhalte.

Eine Berufung mit Ungewissheiten

Schon zu Beginn eines jeden wissenschaftlichen Arbeitens wird schnell klar: Wer Lob für die eigene Arbeit sucht, sollte die Wissenschaft meiden. Ist es schon schwer genug, sich ständig selbst zu motivieren, sorgt der enorme Leistungsdruck, sich zu präsentieren und den eigenen Job zu sichern, für eine weitere Belastung. Wissenschaftliches Arbeiten ist eine Profession, nach der das persönliche Leben ausgerichtet werden muss. Viele junge Wissenschaftler*innen entscheiden sich deswegen bald für einen Weg abseits der forschenden Arbeit, auch aus Gründen der Suche nach finanzieller Sicherheit und Zeit für Freund*innen und Familie. Wählen sie den Weg des jahrelangen Schreibens von Drittmittelanträgen, bleibt die Ungewissheit, ob die Anträge positiv beschieden werden. Projektpausen werden mit Jobs überbrückt, die nicht selten zum endgültigen Ausstieg führen. Kurzum: Die Lebensplanung ist geprägt von Eventualitäten. Was zu Anfang dynamisch und spannend erscheint, wird bald mühsam

und nervenaufreibend. Nicht wenige Forschende hegen den Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Keine gleichen Chancen für alle

Aktuelle Dynamiken zeigen auch, dass die Chancen, in der Wissenschaft Fuß zu fassen, keinesfalls für alle gleich sind. So schrumpft die Anzahl der weiblichen Forschenden nach Abschluss der Promotion drastisch. Durch Drittmittel finanzierte Stellen führen nicht dazu, dass der wissenschaftliche Diskurs diverser wird oder auch im weiteren Verlauf der Frauenanteil bei Festanstellungen an Universitäten steigt. In einer Studie der »European Association of Social Anthropologists« wird deutlich, dass sich vor allem weibliche Wissenschaftler*innen in Kurzzeitverträgen unter sechs Monaten befinden und sie im Laufe ihrer Karriere immer weniger Chancen auf eine Festanstellung haben.¹ Als Doktorandin stehe auch ich vor der Entscheidung, ob ich auf diesem Wege mein Leben finanzieren kann. Vor allem für alleinstehende Frauen birgt die Aneinanderreihung von kurzen Verträgen ein finanzielles Risiko. So präsentierten sich bereits damals, während meiner eigenen Erstsemesterorientierung, vier Absolvent*innen mit kreativen und vielseitigen Berufsprojekten, die Dialoge zwischen Wissenschaft und Gesellschaft eröffnen sollten. Nur eine von ihnen konnte ihre Arbeit ohne Unterstützung ihres ausüben. Alle anderen

waren auf ihre finanziell abgesicherten (Ehe-)Partner*innen angewiesen.

Wohin soll es gehen?

Man könnte nun sagen: Wissenschaftliches Arbeiten läuft eben nur so lange, bis keine Stelle mehr in Aussicht ist und Anträge zur Finanzierung erfolglos bleiben oder andere Berufs- und Lebensentwürfe angenehmer scheinen. Jetzt erleben wir gerade eine Zeit der großen Herausforderungen und schnellen Veränderungen, die dazu führen, dass in manchen Bereichen heute doch etwas anders gedacht werden kann. Wäre es nicht tatsächlich sinnvoll, inzuhalten und einen Dialog über das Arbeiten in der Wissenschaft zu eröffnen? Wie kann wissenschaftliches Arbeiten gestaltet und ermöglicht werden, damit sowohl wissenschaftliche Inhalte als auch die Menschen selbst im Mittelpunkt stehen? Ein Marathon hinsichtlich des Stellens von Drittmittelanträgen, an dessen Ziel (k)eine unbefristete Stelle an einem universitären Institut steht, scheint nicht nur für mich eine Sackgasse zu sein. Im letzten Jahr wurde eigentlich das (Forschungs-)Leben entschleunigt. Wir könnten die Zeit nutzen und darüber sprechen, wie wir wissenschaftliches Arbeiten weiter entschleunigen können. Wie dabei feste Stellen für Wissenschaftler*innen geschaffen und finanziert werden können, sollte Teil der Diskussion und des politischen Handels sein.

von Desirée Hetzel

M. A., Doktorandin am Institut für Ethnologie, LMU München

Anzeige





Von hier an geht es aufwärts!

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, ein erstklassiges Krisenmanagement, kreative Förderung ihres Potentials, viele erlebnisintensive Erfahrungen und erfreuliche Rahmenbedingungen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste, psychosomatische Erkrankungen.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221 / 39 39 30

Gunzenbachstr. 8
76530 **Baden-Baden**

www.leisberg-klinik.de

1 Download: easaonline.org/news/career.shtml

Save the date

GEW-Online-Fachtag
»Bildung in der digitalen Welt«

Wann: 24.4.2021

von 13.30 bis 17.30 Uhr

Der Fachtag der GEW Bayern findet als Online-Veranstaltung statt. Weitere Infos, Inhalte und Anmeldemodalitäten folgen.

Unternehmen Hochschule?

Die bayerische Staatsregierung tüftelt derzeit an einer weitreichenden Hochschulreform, die gänzlich unter dem Leitmotiv der »unternehmerischen Hochschule« steht. Eine hochschulpolitische Kehrtwende stellt dies aber nicht dar. Seit rund 30 Jahren sieht sich das bundesdeutsche Hochschulwesen einer neoliberalen Wissenschaftspolitik ausgesetzt, deren zentrale Maxime es ist, sämtliche Tätigkeiten an Hochschulen stärkeren ökonomischen Rationalitätskalkülen zu unterwerfen.¹

Unter dem Diktum des »New Public Managements« wurde die hochschuldemokratische Mitbestimmung in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung mit den Hochschulreformen der vergangenen Dekaden enorm geschwächt. Im Gegenzug wurden Präsidien – in Anlehnung an Unternehmensspitzen – in ihren Entscheidungskompetenzen gestärkt und mit der Einführung von Hochschulräten² wichtige Befugnisse in externe Hände gegeben.

Schrittweise Ökonomisierung seit den 1980er-Jahren

Im Bereich der Hochschulfinanzen fand eine einschneidende Umstrukturierung statt, die im Wesentlichen auf den Ausbau wettbewerbblicher Strukturen zielte. Der Anteil der Grundmittel in der Forschungsfinanzierung sinkt seit den 1980er-Jahren kontinuierlich, während der Drittmittelanteil weiter steigt. Die Qualität und Schwerpunktsetzung wissenschaftlicher Forschung wird zunehmend anhand wissenschaftsfremder, quantitativ ausgerichteter Faktoren wie der Höhe eingeworbener Drittmittel, Publikations- und Zitationsquoten und Rankings beurteilt. Die zu-

nehmende Abhängigkeit von befristeten Drittmitteln untergräbt dabei nicht nur die Unabhängigkeit von Forschung und Lehre, sondern verstärkt auch die prekäre Arbeit in der Wissenschaft.

Statt »guter Bildung für alle« in einer möglichst egalitären Universitätslandschaft werden staatliche Hochschulen immer stärker in ein Konkurrenzverhältnis zueinander gesetzt, in dem einige wenige »Exzellenzuniversitäten« auf eine dauerhaft gute Ausstattung zurückgreifen können, während die Breite der Hochschulen am ausgestreckten Arm verhungert.

»Hightech Agenda« statt kritischer Wissenschaften

Die aktuelle Hochschulreform ist Teil der sogenannten »Hightech Agenda Bayern« – ein über drei Milliarden schweres Forschungsprogramm des Freistaats. So erfreulich diese Förderung gerade auch vor dem Hintergrund möglicher Einsparungen zur Pandemiebewältigung ist, so sehr beunruhigten doch die Einseitigkeit und der Standortnationalismus der bayerischen Förderagenda. Sämtliche bayerische wissenschaftspolitische



Großprojekte der vergangenen Jahre wie zum Beispiel die Gründung der TU Nürnberg, die »Spitzenprofessur HaW«³, die neue Marketingkampagne »Future Code Bayern« oder auch die bayerische Verpflichtungserklärung für den »Zukunftspakt Studium und Lehre stärken« zielen auf den Bereich der Hightech- und MINT-Fächer ab. Statt die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaften zu stellen, setzt der Freistaat mit seinem Traum vom bayerischen Silicon Valley auf maximale ökonomische Verwertbarkeit von Forschung. Kritische Wissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften und kleine Fächer gucken indes in die Röhre.

von Christiane Fuchs

wissenschaftliche Referentin für Bildungspolitik beim BdWi
Mitglied im Landesvorstand der GEW Bayern



- 1 Für einen ausführlichen Überblick zu den hier nur schlaglichtartig angerissenen Aspekten neoliberaler Hochschulpolitik vgl. Himpele, K. et al.: Die unternehmerische Hochschule. Marburg 2014
- 2 Einem Hochschulrat gehören neben gewählten Mitgliedern des Senats Personen aus Wissenschaft und Kultur, insbesondere aber auch aus der Wirtschaft an.
- 3 Die Schwerpunkte liegen bei diesem Programm auf anwendungsorientierter Forschung, Entrepreneurship, Wissens- und Technologietransfer, vgl. hochschule-bayern.de

Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten im Hort!



Die Fachgruppe (FG) Sozialpädagogische Berufe der GEW München engagierte sich letztes Jahr sehr für einen guten TVÖD-Abschluss und für bessere Arbeitsbedingungen, an denen auch in diesem Jahr weitergearbeitet werden soll. Dabei möchten wir den Fokus vor allem auf den Gesundheitsschutz legen.

Der fehlende Arbeitsschutz ist nicht erst seit der Pandemie ein Problem, wenngleich er durch die aktuelle Situation dringlicher wurde. Um eine Positionierung zu erarbeiten, die über die Pandemie hinausgeht und handlungsleitend sein kann, möchten wir sowohl die Defizite als auch Best-Practice-Beispiele in den Betrieben in den Blick nehmen. Nachdem wir in der DDS 11/2020 die Situation einer Kollegin im betreuten Einzelwohnen mit Kindern darstellten, liegt der Schwerpunkt in dieser Ausgabe auf der Situation im Hort.

Situation im Hort

Ein Kollege berichtete bei unserem letzten Treffen aus einem städtischen Hort mit 50 Kindern zwischen fünf und elf Jahren, die von einem Team, beste-

hend aus sechs Teilzeiterzieher*innen, betreut werden. Obwohl Personalrat (PR), Schwerbehindertenvertretung (SBV) und Jungendauszubildendenvertretung (JAV) sowie eine Sicherheitsbeauftragte in dem Betrieb arbeiten, gibt es derzeit lediglich für die Kinder, nicht für die Beschäftigten, eine Gefährdungsbeurteilung. Doch die klassischen Arbeiten wie Nachmittagsbetreuung, Mittagessen mit den Kindern, Hausaufgabenunterstützung, freies Spiel, pädagogische Angebote und Elternarbeit haben ihr Gefahrenpotenzial, ohne, aber gerade auch mit Corona. Erzieher*innen gehören laut AOK-Studie zu den gefährdetsten Kolleg*innen, weil sie, auch in der Notbetreuung, viele ungeschützte soziale Kontakte haben. Im fraglichen Hort besteht über mehrere Stunden am Tag Kontakt mit 22 Haushalten (Kinder und Kolleg*innen). Ein Hygienekonzept ist deshalb zwar unabdingbar, doch führt das umfangreiche Konzept der Stadt zu derart viel Mehrarbeit und Stress, dass es das überlastete Personal nicht erfüllen kann. Die unklar formulierten Regelungen der Notbetreuung führen zudem dazu, dass im Hort fast Normalbetrieb herrscht. Demgegenüber wird das Privatleben, in dem Kraft geschöpft werden könnte, auf einzelne Kontakte und selbst diese mittels einer Ausgangssperre ab 21 Uhr stark reduziert. Es scheint, dass das Primat, die Wirtschaft am Laufen zu halten, wofür arbeitende Eltern nötig sind, der Kontaktreduzierung und dem Infektionsschutz vorgeht.

Mögliche Problemlösung

Arbeitsüberlastung, der Mangel an qualifiziertem Personal, aber auch die zu kleinen Räumlichkeiten führen zu Dauerstress und zu psychischen sowie psychosomatischen Erkrankungen. Es braucht dringend größere Räume und



Freiflächen für die Kinder, kleinere Gruppen und einen besseren Personalschlüssel. Kinderpfleger*innen mit entsprechend niedrigerem Gehalt dürfen nicht, wie beim derzeitigen Personalmangel geschehen, als Erzieher*innen eingesetzt werden. Der derzeitige Schlüssel von 10,5 (BayKiBiG) bzw. 9,86 (Münchner Förderformel) Kindern pro Fachkraft im Hort muss zumindest durch eine 1-zu-7-Regelung ersetzt werden, gerade dann, wenn Inklusion und individuelle Förderung gelingen soll.

von Michael Bayer

FG Sozialpädagogische Berufe der GEW München

Literaturtipps:

Positionspapier der FG Sozialpädagogische Berufe der GEW München: »Nicht nur in der Krise: Für gute Arbeit brauchen wir mehr!« Vgl. gew-muenchen.de

Verena Escherich: Wie kommt das sozialpädagogische Personal durch die Pandemie? Vgl. DDS 10/2020; gew-bayern.de

Sibylla Stock: Die Belastungen in der sozialen Arbeit verschärfen sich in der Corona-Krise. Vgl. DDS 11/2020; gew-bayern.de

Bildung statt Kinderarbeit

Studie bestätigt nachhaltige Erfolge

Seit einigen Jahren unterstützt die Bildungsinternationale in diversen Ländern des globalen Südens den Kampf gegen Kinderarbeit, u. a. mit Geldern der GEW-Stiftung Fair Childhood. Dabei geht es um Projekte einheimischer Gewerkschaften zur Errichtung kinderarbeitsfreier Zonen.

Die Sozialwissenschaftlerin Nora Wintour führte 2018/19 eine Studie über den Erfolg der Arbeit in diesen Projekten durch. Sie begutachtete in fünf Ländern die vorgelegten Dokumente, diskutierte mit Betroffenen und beobachtete deren Arbeit vor Ort. Diese Studie liegt nun vor und zeigt

- die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Maßnahmen gegen Kinderarbeit,
- den Einfluss der Projektarbeit auf die berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte,
- positive Auswirkungen für die agierenden Bildungsgewerkschaften,
- Best-Practice-Ansätze auch in Bezug auf Genderaspekte und
- wie nachhaltige Projektergebnisse schon ansatzweise erreicht wurden.

Trotz unterschiedlicher nationaler Kontexte gab es in den Schulgemeinschaften bemerkenswerte Gemeinsamkeiten: die Schaffung eines lernfördernden Schulklimas, das für den Eintritt und Verbleib von Kindern in Schule ausschlaggebend ist, sowie deutliches Engagement für die Ziele des Projekts.

Weiterbildung der Lehrkräfte

Die gewerkschaftlichen Weiterbildungskurse führten zur größeren Motivation bei Schulleitungen und Lehrkräften und boten die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung. In allen besuchten Ländern erklärten die Lehrkräfte, dass sie durch die Schulung ein klares Verständnis von Kinderarbeit bekamen. Sie schätzen und nutzen das von den Gewerkschaften entwickelte Material.

»Die Leute betrachten mich heute als jemanden mit Wissen über Kinder-

arbeitskonventionen und Kinderschutz, etwas, das ich damals nicht kannte ... Es hat die Interaktion mit den Eltern gefördert, wir haben körperliche Bestrafung abgeschafft und nutzen stattdessen den Dialog und die Anleitung und Beratung.« (Schulleiter in Erussi, Uganda)

Die neuen Unterrichtstechniken stellten eine grundlegende Abkehr von traditionellen Methoden des Lehrens und körperlicher Bestrafung dar. In einigen Ländern beinhalteten die Schulungen eine Analyse des beruflichen Verhaltens der Lehrkräfte im Hinblick auf ihre regelmäßige Anwesenheit in der Schule und ihre Vorbildfunktion.

Motivieren und unterstützen

Die Schulen legen jetzt Wert auf Sport, Theater, Musik und Kunst und fördern Clubs, beispielsweise für Jungbäuerinnen und Jungbauern. Diese Aktivitäten trugen nach Überzeugung der Lehrkräfte erheblich zur Motivation und zur Schaffung eines integrativen Umfelds bei.

In den Projekten versuchen die Verantwortlichen (zum Teil mit Elternunterstützung), Schulmahlzeiten für Kinder und Lehrkräfte bereitzustellen.

»Die Lehrer*innen überprüfen nun die Anwesenheit und Leistung der Kinder. Sie haben früher Listen geführt, aber jetzt kümmern sie sich ... ihre Reaktion auf Fehlzeiten ist anders. Wenn ... ein Kind ständig abwesend ist, kann der Kinderarbeitsausschuss der Schule beschließen, die Eltern zu besuchen und herauszufinden, was das Problem sein könnte.« (Angelina Lunga, ZIMTA-Koordinatorin (Zimbabwe Teacher's Association) für Kinderarbeit, Zimbabwe)

In allen untersuchten Ländern bieten Schulen Nachhilfeklassen oder zu-



Fotos: Samuel Grumian, Bildungsinternationale



sätzliche Unterstützung für Zurückkehrende an oder solche, die abbrechen wollen. Schüler*innen wirken in Gremien mit, übernehmen Verantwortung und unterstützen zurückgekehrte Kinder, die oft älter und einer Stigmatisierung ausgesetzt sind.

Einer der innovativsten Ansätze der Projekte betrifft die Bildung (über)regionaler Ausschüsse zur Beendigung von Kinderarbeit. In einigen Ländern sind Eltern-Lehrkräfte-Vereinigungen oder Mütter-Vereinigungen aktiver geworden. Hausbesuche von Lehrer*innen halfen u. a., praktische Lösungen für wirtschaftliche Schwierigkeiten zu finden und Familien vom Wert der Mädchenbildung zu überzeugen.

Genderfragen im Auge behalten

Projektverantwortliche haben sich der praktischen Hindernisse für Mädchen angenommen und z. B. für die Sicherung des Schulwegs und den Bau

getrennter Sanitärräume für Mädchen gesorgt. Sie wirkten der kulturellen Tradition früher Verheiratung und häufigen Teenagerschwangerschaften entgegen. Trotz der starken gesellschaftlichen Stigmatisierung ermöglichten sie schwangeren Mädchen, jungen Müttern und Witwen die Rückkehr an die Schule und einen Grundschulabschluss.

Gewinn für Gewerkschaften

Gewerkschaftsvorsitzende berichten, dass die Projekte gegen Kinderarbeit und ihre politische Entscheidung,

einen Arbeitsschwerpunkt auf Bildungsqualität zu legen, sich gut ergänzen.

Dies bietet neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und den Bildungsbehörden, u. a. mit der Folge, dass ihre Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene bekannt wurden. Die Wahrnehmung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit sowie die Beziehungen zu Schulleitungen, Eltern und Behörden verbesserten sich erheblich, auf nationaler, regionaler und schulischer Ebene.

Die Mitglieder in den Projekten en-

gagierten sich stärker in der Gewerkschaftsarbeit. Für alle Länder gilt, dass in den betroffenen Schulen signifikante Mitgliederzuwächse zwischen 23 und 47 Prozent zu verzeichnen waren.

Alle Gewerkschaften gaben an, dass die Vermeidung von Kinderarbeit und Schulabbrüchen und die Förderung einer qualitativ hochwertigen Bildung für sie auch künftig vorrangig sind.

**von Volker Peters
und Bruni Römer**

Arbeitsgruppe »Bildung statt Kinderarbeit« in Hamburg

Zur Frage universaler Schulbildung

Schulbildung ist keine Selbstverständlichkeit und auch in Deutschland das Ergebnis historischer Entwicklungen. Heute kann Schulbildung bei aller Kritik als grundlegende gesellschaftliche Institution und Errungenschaft gelten. Ihre Erfolgsgeschichte in industrialisierten Ländern birgt allerdings die Gefahr, in ihr ein Allheilmittel zu sehen, das

in weltweiter Anwendung individuelle Bildungskarrieren und die allgemeine Verbesserung des Lebensstandards befördern wird. Moderne Kindersklaverei in schlecht gesicherten Minen und Textilfabriken kann niemand wollen, weshalb sich die GEW seit Langem dagegen positioniert und engagiert. Rezente ethnologische Forschungen in wenig privilegierten Gegenden der Welt zeigen jedoch, dass kontextfrei übertragene Politiken des globalen Nordens – etwa generelle Schulpflicht und formale Arbeitsverbote – in der Bekämpfung von

Armut und globaler Asymmetrie das Erhoffte selten leisten können, wenn sie ökonomische Prekarität nicht sogar noch vergrößern. In einer notwendigen Debatte sollten daher auch kritische Stimmen und nicht zuletzt Eltern und Kinder vor Ort gehört werden.

Sabrina Maurus, die Autorin des folgenden Artikels, promovierte zu Jugend und Schule im südlichen Äthiopien und publiziert u. a. zu Kindheit im globalen Süden.

von Magnus Treiber

Die Selbstverständlichkeiten von Schule und Kinderarbeit

Wie selbstverständlich es in Deutschland geworden ist, dass alle Kinder eine Schule besuchen, zeigen die Schul- und Kitaschließungen während der Corona-Pandemie. Dass Kinder den ganzen Tag zu Hause sind, ist eine ungewohnte Situation für viele Haushalte und beeinträchtigt den Arbeitsalltag ihrer Eltern. Im Gegensatz dazu ist es in anderen gesellschaftlichen Kontexten selbstverständlich, dass Kinder die Arbeit ihrer Eltern begleiten und selbst mitarbeiten. Die Durchsetzung einer allgemeinen Schulpflicht und ein Verbot von Kinderarbeit stellt diese Haushalte vor Herausforderungen.

Die Trennung kindlichen Lernens von der Arbeit der Erwachsenen war nicht immer gegeben und ist längst nicht überall üblich. Betrachtet man die Geschichte der Kindheit, waren Schulen lange Zeit ein Privileg der oberen Schichten, die es sich leisten konnten, auf die Mitarbeit ihrer Kinder zu verzichten und extra Lehrkräfte für den Unterricht der Kinder anzustellen.¹ Seit 1990 haben die Vereinten Nationen das Entwicklungsziel »Bildung für alle« ausgerufen, was zu einem weltweiten Ausbau der Schulsysteme führte. Dahinter steht die Annahme, dass Schulbildung die wirtschaftliche und persönliche Entwicklung von Individuen und Staaten fördert und einen Weg aus der Armut

darstellt. Das Bildungsversprechen, das man alles werden kann und ein besseres Leben haben wird, wenn man eine Schule besucht, lässt sich für viele Kinder vor allem im globalen Süden nicht verwirklichen.

Arbeitslose Schulabsolvent*innen

Mit dem Anstieg der Schul- und Universitätsabsolvent*innen Ende des 20. Jahrhunderts stieg auch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um begehrte Stellen im öffentlichen Dienst, die in Zeiten des Neoliberalismus beständig abgebaut werden. In vielen Ländern des globalen Südens finden

Schulabsolvent*innen keine Arbeit, die ihrem Bildungsstand entspricht. Diese Generation wird als »educated unemployed« – gebildete Arbeitslose – oder auch als eine Jugend in »waithood« beschrieben.² Letzteres setzt sich aus den Begriffen »waiting« (warten) und »adulthood« (Erwachsenensein) zusammen und beschreibt eine zunehmend längere Phase der Jugend, die darauf wartet, finanziell unabhängig zu werden, von Zuhause auszuziehen, eine eigene Familie zu gründen und für sich selbst und andere sorgen zu können.

Die prekäre Situation der arbeitslosen Jugendlichen widerlegt die häufig postulierte Korrelation, dass Schulbildung per se zu wirtschaftlichem Wohlstand und sozialem Aufstieg führt. Schule ist kein Allheilmittel für soziale Probleme, auch wenn dies vor allem in Form einer Förderung von Mädchenbildung in Ländern des globalen Südens häufig postuliert wird.³ Um die harte Realität des Übergangs in die Erwerbsarbeit wissend wägen junge Menschen und Eltern ab, welche Form von Bildung sich für sie lohnen mag. Schulabbruch ist nicht immer ein Ausdruck von Scheitern, sondern auch eine bewusste Entscheidung gegen Schule und für eine andere Tätigkeit und Lernform.

Kindergewerkschaften für das Recht auf Arbeit

Die Fähigkeiten, die es für die Arbeit in vielen Handwerksberufen, in der Landwirtschaft, im Transportwesen und Handel braucht, erwerben Kinder meist nicht in der Schule, sondern indem sie ältere Kinder und Erwachsene bei der Arbeit begleiten. Sie beobachten die Arbeitsschritte, imitieren, spielen nach und bekommen allmählich Aufgaben übertragen, für die sie Verantwortung übernehmen. Ältere stellen sicher, dass die Lernenden nicht die Ernte gefährden, die Tierherde verlieren, das Fahrzeug oder den Marktstand ruinieren oder sich verletzen. Arbeit, Lernen und Spiel sind untrennbar miteinander verwoben und die gemeisterte Arbeit erfüllt Kinder mit Stolz. Nicht jede Arbeit schließt den Schulbesuch aus, da manche Kinder arbeiten, um sich den Schulbesuch leisten zu können.

Vor diesem Hintergrund haben Kinder in Lateinamerika, Asien und Afrika Gewerkschaften gegründet, um für ihr Recht auf Arbeit zu kämpfen, das ihnen

u. a. von der Internationalen Arbeitsorganisation verwehrt wird. Die Kindergewerkschaften sprechen sich gegen Ausbeutung und ihre Gesundheit gefährdende Arbeiten aus und kämpfen für faire Bezahlung und das Recht, bereits in jungen Jahren arbeiten zu dürfen. Bedenkt man, dass die Arbeit der Kinder eine Form des Lernens darstellt und Wissen vermittelt, das in der Schule nicht erworben wird, so ist die Mitarbeit von Kindern in vielen Kontexten unerlässlich für die Weitergabe von Wissen und die Sicherung der Existenz.⁴

In der Evaluation des Projektes »Fair Childhood«, das »kinderarbeitsfreie Zonen« errichten möchte (s. diese Ausgabe), geben Befragte an, dass sie durch das Projekt lernten, was Kinderarbeit ist. Dies mag sich daraus erklären, dass die Mitarbeit von Kindern in vielen Kontexten im globalen Süden so selbstverständlich ist, dass diese Tätigkeit nicht als Arbeit verstanden wird.

Widerstand gegen Schule für alle

Die Evaluation des Projekts bestätigt, dass sich der Druck auf Eltern und Schüler*innen erhöht, ihre Kinder zur Schule zu schicken. Dies deckt sich mit den Erfahrungen während meiner Promotionsforschung in Südwestäthiopien, wo Eltern beim Fernbleiben von Schüler*innen mit Geldbußen bestraft und gezwungen wurden, alle Kinder zur Schule zu senden. Menschen im Hamar-Distrikt wehrten sich gewaltlos gegen die (inter)national erzwungene Schulpflicht für alle ihre Kinder. Die agro-pastorale Wirtschaftsweise ist auf die Mitarbeit von jungen Menschen angewiesen. Außerdem machen sie die Erfahrung, dass in abgelegenen Schulen nur zwei bis drei Unterrichtsstunden pro Tag stattfinden und in einer Sprache, die die Schüler*innen nur rudimentär, wenn überhaupt, verstehen. Die Präsenz an ausgebildeten Lehrer*innen ist gering und auch nach vielen Jahren des Schulbesuchs weisen die Schüler*innen wenig neues Wissen vor. Zudem finden sich in der Region kaum Anstellungsmöglichkeiten und die Zahl arbeitsloser Schulabsolvent*innen ist hoch in Äthiopien, sodass die Arbeit in der Landwirtschaft, auch wenn die Ernte stark schwankt, häufig eine verlässlichere Lebensgrundlage bildet als die Schule.⁵

Der zunehmende Druck einer allgemeinen Schulpflicht erschwert es, wie bisher nur einzelne Kinder zur Schule zu schicken und die anderen Kinder zu Hause auszubilden. Die Verhinderung der Weitergabe von lokalem Wissen durch den Ausbau nationaler Schulsysteme wird auch in Form einer Kritik am kolonialen Erbe von Schul- und Missionsbildung geübt, welche lokales Wissen degradiert.

Schule und Kinderarbeit als Lernorte

Diese Beispiele zeigen, dass es eines differenzierten Blickes auf Bildung bedarf, der die tatsächliche Praxis des Schulunterrichts berücksichtigt und über Schule als Lernort hinausschaut, um die Arbeits- und Lernmöglichkeiten von Kindern in verschiedenen Kontexten zu berücksichtigen. Die Arbeit von Kindern und Jugendlichen verhindert nicht zwangsläufig einen Schulbesuch, sondern ermöglicht diesen teilweise erst oder dient dem Erwerb von Fertigkeiten, welche das Schulsystem nicht vermittelt, die jedoch den Lebensunterhalt von Kindern und ihren Verwandten in der Gegenwart und für die Zukunft mehr sichern können, als Schulbildung dies oft kann.

von Sabrina Maurus

wissenschaftliche Mitarbeiterin im Africa Multiple Cluster of Excellence an der Universität Bayreuth



- 1 Vgl. Ariès, Philippe ([1960] 2007): Geschichte der Kindheit. München, Dt. Taschenbuch-Verlag
- 2 Vgl. Jeffrey, Craig (2010): Timepass. Youth, Class, and the Politics of Waiting in India. Palo Alto: Stanford University Press; Honwana, Alcinda (2012): The Time of Youth. Work, Social Change, and Politics in Africa. Sterling Va., Kumarian Press
- 3 Vgl. Vavrus, Frances K. (2003): Desire and Decline: Schooling amid Crisis in Tanzania. New York, Lang
- 4 Vgl. Spittler, Gerd/Bourdillon, Michael (Eds.) (2012): African Children at Work: Working and Learning in Growing Up for Life. Wien, Zürich, Berlin, Münster, LIT
- 5 Vgl. Maurus, Sabrina (2020): Battles over State Making on a Frontier. Dilemmas of Schooling, Young People and Agro-Pastoralism in Hamar, Southwest Ethiopia. Dissertation, Universität Bayreuth

Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ...

Diese Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an die DDS-Redaktion: Dorothea.Weniger@gew-bayern.de

Altötting/Mühldorf Treffen nach Vereinbarung. Termine auf Anfrage
Kontakt: Jochen Peters, ☎ 08639 5330, jochenpeters8@aol.com
oder Karin Ebersperger, karinebersperger@gmx.de

Ansbach Pädagogischer Stammtisch in regelmäßigen Abständen,
Termine dazu und weitere Informationen: www.gew-ansbach.de
Kontakt: Günther Schmidt-Falck, ☎ 09802 953142, gew.kvansbach@gmail.com

Aschaffenburg/Miltenberg Termine auf Anfrage
Kontakt: Monika Hartl, ☎ 06021 4398235

Augsburg Termine/Infos: gew-augsburg.de, Treffen jeden 1. Donnerstag
im Monat ab 19.30 Uhr, im Augsburger GEW-Büro, Schaezlerstr. 13 1/2
Kontakt: Tobias Bevc, info@gew-augsburg.de

Bad Tölz/Wolfratshausen
Stammtisch 2. Mittwoch im Monat (Geretsried od. Bad Tölz) 20.00 Uhr
Kontakt: Gisa Pfner-Reichert, ☎ 08171 909344 oder 0152 07507711

Bamberg Aktuelles: www.bamberg.gew-oberfranken.de
Kontakt: ☎ 0951 67888, ba@gew-oberfranken.de

Bayreuth/Kulmbach Treffen jeden 3. Donnerstag im Monat (außer Ferien),
18.30 Uhr, Gaststätte »Die Laus«, Bayreuth, Hoffmann-Von-Fallerleben-Str. 24
Kontakt: kv.bayreuth-kulmbach@gew.bayern

Coburg jeden 2. Mittwoch im Monat, 20.00 Uhr,
Da Mario, Sally-Ehrlich-Str.7, Coburg
Kontakt: Jürgen Behling, ☎ 09566 808060, schmitt.behling@t-online.de

Donau-Ries/Dillingen mittwochs nach Vereinbarung, 19.30 Uhr,
Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Gudula Zerluth, ☎ 09090 3986, zerluth@web.de

Erding Stammtisch jeden dritten Donnerstag des Monats (außer Ferien)
19.30 Uhr beim Wirt in Riedersheim
Kontakt: Heidi Oberhofer-Franz, heidi.oberhofer-franz@gew.bayern

Erlangen jeden Dienstag Sprechstunden von 17.00-18.00 Uhr (nur
telefonisch), Arbeitslosenberatung: jeden 1. und 3. Mittwoch im Monat,
18.00-19.00 Uhr (nur telefonisch), Friedrichstr. 7,
Kontakt: ☎ 09131 2065462, info@gew-erlangen.de, www.gew-erlangen.de

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr
Vogelgässler, Vogelstr. 16
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 09191 702432, andihartmann@web.de

Freising Termine auf Anfrage
Kontakt: Tina Buchberger, ☎ 0160 95908582

Fürstenfeldbruck/Dachau
Treffen nach Vereinbarung, Kontakt: Margot Simoneit
☎ 08141 539154, margot.simoneit@gew.bayern

Fürth Sprechzeiten im GEW Bezirksbüro, Luisenstr. 2, 90762 Fürth
am Mittwoch von 14.15 - 16.15 Uhr
Kontakt: ☎ 0911 6589010, gew-mittelfranken@nefkom.net

Hof-Wunsiedel Treffen jeden 2. Donnerstag im Monat,
abwechselnd in Hof bzw. Selb, Ort und Termin: www.gew-oberfranken.de
Kontakt: Karlheinz Edelmann, ☎ 09281 93921, edekarl@yahoo.de

Ingolstadt/Eichstätt/Neuburg/Schrobenhausen
offene Vorstandssitzung am 3. Donnerstag im Monat ab 17.30 Uhr
im Café Maximilians, Schaffbräu-Str. 23, Ingolstadt
Kontakt: Gabi Gabler, g.gabler@gmx.net

Kempten/Oberallgäu Treffen jeden 1. des Monats (außer in den Ferien)
Kontakt: Tian Walter, gew.kemptenoberallgaeu@gmail.com

Lindau Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Gerold Maier, ☎ 08381 5183, gew-gerold@web.de

Main-Spessart Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Elfriede Jakob-Komianos, ☎ 09352 5768
oder Wolfgang Tröster, ☎ 09353 8181

Memmingen/Unterallgäu Termine auf Anfrage
Kontakt: Ute Haid, ☎ 0171 4244756, gew-unterallgaeu@gmx.de

München Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Joe Lammers, ☎ 089 3088243

München Fachgruppe Grund- und Mittelschulen
Termine: gew-muenchen.de
Ansprechpartnerin: Christiane Wagner, christiane.wagner@gew-bayern.de

München Fachgruppe Gymnasien Termine auf Anfrage
Kontakt: Michael Hatala, ☎ 0176 39579577
michael.hatala@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Hochschule und Forschung
Termin: Vgl. gew-muenchen.de/fachgruppen/hochschulforschung/huf/
Kontakt: huf@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Realschulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Michael Hemberger, hembergermichi@gmail.com

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Wolfram Witte, ☎ 089 134654, WolframWitte@gmx.net

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de

**München Lehramtskampagne an der Universität
und GEW-Studierende**, Kontakt: la-m@gew-bayern.de

München AK Personalräte und Vertrauensleute
monatliche Treffen: Mittwoch 17.00 Uhr, DGB-Haus, Termine auf Anfrage
Kontakt: Mathias Sachs, SachsMathias@aol.com

München AK Union Busting jeden 3. Mittwoch 18.00 Uhr, DGB-Haus,
Gruppenraum der GEW, Kontakt: AOB@gew-muenchen.de

München Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM)
Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: daniela.kern@ajum.de, ☎ 0170 5430455

München GEW-Seniorinnen und Senioren
Jour-fixe jeden 3. Montag im Monat, 17.00 - 19.00 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Irene Breuninger, ☎ 089 7853746

Neumarkt/Oberpfalz
Treffen: Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: sigrid-schindler@web.de

Neu-Ulm/Günzburg
Treffen: monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöhringen oder Zur Goldenen Traube, Witzighausen
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 07307 23396
ulrich.embacher@gmail.com

Nürnberg Fachgruppe Berufliche Schulen
Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Steffi Ungethüm, Steffi.Ungethuem@stadt.nuernberg.de

Nürnberg Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine und Infos unter www.gew-nuernberg.de
Kontakt: Werner Reichel, ☎ 0911 301491, werner_reichel@web.de

Nürnberg Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe, Monatliche Treffen.
Kontakt: Mario Schwandt, sozpaedberufe@gew-nuernberg.de

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken
Termine und Infos unter: www.gew-fachgruppe.sopaed.net
Kontakt: K. Hübner, khoebner@arcor.de, B. Frey: benifrey@posteo.org

Nürnberg/Fürth offener Stammtisch für alle Fachgruppen
Treffen nach Vereinbarung.
Kontakt: gew-mittelfranken@nefkom.net, ☎ 0911 6589010

Nürnberg Büro für Lebenserfahrung
Aktivitäten und Infos: gew-nuernberg.de
Kontakt: Wolfgang Streidl, ☎ 0171 9275449, wastreidl@yahoo.de

Nürnberg Land Termine auf Anfrage
Kontakt: Gerd Schnellinger, ☎ 0179 4259064,
gerd.schnellinger@gew.bayern

Passau/Östliches Niederbayern Treffen alle zwei Monate
Kontakt: Tobias Korter, kv-passau@gew.bayern

Pfaffenhofen jeden 2. Donnerstag im Monat
20.00 Uhr, Griechisches Restaurant Sokrates in Niederscheyern
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 08441 71192, Lang-Reck@t-online.de

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, ab 19.30 Uhr, Stefanos,
Bruderwöhrdstr. 15, Bürozeit: jeden Donnerstag außerhalb der Ferien
von 16.00-17.00 Uhr im Büro Richard-Wagner-Str. 4/I, rückw.
Kontakt: Peter Poth, ☎ 0941 566021

Rosenheim jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, im »Z – linkes
Zentrum«, Innstr. 45, Rosenheim
Kontakt: Andreas Salomon, ☎ 08031 95157

Roth/Schwabach/Hilpoltstein
Kontakt: Joscha Falck, gew.rh-sc@gmx.de

Schweinfurt jeden 2. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 09721 186936

Sulzbach-Rosenberg jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 09661 7755,
manfred.schwinger@asamnet.de

Weiden jeden 2. Monat, 19.30 Uhr, an wechselnden Orten
Termine auf Anfrage: raul.vitzthum@gew.bayern
Kontakt: Raul Vitzthum, ☎ 0151 15551475

Weilheim-Schongau/Garmisch-Partenkirchen Termine auf Anfrage
Kontakt: Irmgard Schreiber-Buhl, ☎ 08861 9789
wm-sog-gap@gew.bayern

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr Casino
Kontakt: Harald Morawietz, post@gew-wug.de, gew-wug.de

Würzburg monatliche Treffen, Termine auf Anfrage,
19.00 Uhr, Gaststätte »Am Stift Haug«, Textorstr. 24, 97070 Würzburg
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 0931 29194129, presse@gew-unterfranken.de