

Gender

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

März
2010

1. März bis 31. Mai 2010
Betriebsratswahlen
nicht vergessen!

Gender

- 3 Gender – was ist das???**
von Hannelore Güntner
- 5 Bildungserfolg und Geschlecht
Das Problem des Mannes mit der Grundschule**
von Judith Barnickel
- 8 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Erleben und Bewältigen von Krisen**
von Gabi Reichhelm
- 10 Tipps zum Thema**
- FrauenStärken – Personalpolitik im Schulbereich diskriminierungsfrei gestalten
- Gender in Kindertageseinrichtungen
- »Provisorische Existenz« als Normalzustand

Betriebsratswahlen

- 14 Betriebsratswahlen 2010:
Chancen nutzen – die richtige Wahl treffen!**
von Wolfgang Nördlinger

Was es sonst noch gibt

- 15 Streiksplitter**
- Warnstreik in TVöD-Tarifrunde
- Schulstreik gegen G8
- 16 »Stehen die alle für unseren Film an?«**
Interview mit Ulli Bahr und Josef Maria Ipfelkofer von der GEW Augsburg
- 18 Eingeschlossenes Land**
von Wolfgang Sréter
- 20 Erlesenes**
- Macht und Solidarität

Rubriken

- 21 Dies und Das**
- 22 Veranstaltungen**
- 23 Glückwünsche und Dank**
- 24 Kontakte**

**Telefonische Sprechzeiten der GEW-Rechtsstelle
mit Beratung für GEW-Mitglieder:
Montag und Donnerstag von 13.00 - 16.00 Uhr
Tel.: 0 89-54 37 99 59
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!**

jede Woche neue Angebote

schulfahrt.de

Ab _____ gilt folgende Änderung (meiner Adresse, Bankverbindung, Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle, GEW-Funktion ...)

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

Bitte zurück an GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München
Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn es uns mitgeteilt wird!). Wer unter dem satzungsgemäßen Beitrag liegt, verliert seinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz!

Gender Pay Gap, die Kluft, die sich zwischen der Bezahlung von Männern und Frauen auftut, wird uns weiterhin als Thema erhalten bleiben. 23 % verdienen Frauen derzeit in diesem Land durchschnittlich weniger als Männer. Zum Vergleich: Im EU-Durchschnitt beläuft sich diese Differenz auf 17,4 %. Weltmeister ist Deutschland in anderen Disziplinen. Bei der Gleichstellung von Frauen hinken wir gewaltig hinterher. Da macht eine Kanzlerin noch keinen Sommer. Und auch die vielen taffen jungen Frauen, die seit einiger Zeit auffällig das Bild von FDP-Veranstaltungen prägen, ändern nichts daran. Die dürften sich wohl nur sehr selten in jenen Berufen tummeln, die immer noch als typische Frauenberufe gelten, z. B. als Erzieherinnen, Krankenschwestern und Altenpflegerinnen. Deshalb hat die konservativ-neoliberale Regierung auch kein Problem damit, die Forderung »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« in ihre Koalitionsvereinbarung zu schreiben. Denn diese Forderung fragt nicht nach der Gleichwertigkeit von Arbeit – und zwar sowohl in Hinblick auf den Wert, den eine bestimmte Arbeit für die Gesellschaft darstellt, als auch in Hinblick auf die mit dieser Arbeit verbundenen Beanspruchungen der Arbeitskraft. Da gibt es noch viel zu tun. Aktuell wäre besonders wichtig: Vom 1. März bis zum 31. Mai 2010 Betriebsräte wählen! Denn in Einrichtungen und Betrieben mit Betriebsrat gibt es nachweislich weniger Unterschiede beim Entgelt. Karin Just

Folgende Themen sind in Planung bzw. in unserem Themenspeicher – Beiträge dazu und weitere Vorschläge erwünscht: Lebenszeit/Arbeitszeit/Altersteilzeit/Freizeit – Arbeitszeitmodelle • Sicherheit an Schulen/zielgerichtete Gewalt an Schulen • Sinkende SchülerInnenzahlen – Welche Utopien haben wir? • Jahrgangsübergreifendes Lernen/Jahrgangsübergreifende Klassen/Heterogenität und Lernen • Laptop-Klassen/Moodle/Web II – aktueller Stand • Arbeit mit behinderten Menschen • LehrerInnen-ausbildung • Religionen im Aufwind • Kulturelle Bildung • EQR – Ausbildungsplatzsituation • Verordnete und selbstgewählte Evaluation.

Reifezeiten – Bildung, Politik und Zeit

Tagung für Praktiker und Theoretiker der politischen Bildung
an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

13. - 14. April 2010

Der Zeitdruck steigt, auch in Schulen und Parlamenten. Das beklagen viele. Ist diese Klage berechtigt? Dient das Bemühen um Zeitersparnis im Kontext von Bildung und Politik tatsächlich den Zielen, die dabei erreicht werden sollen? Wie groß sind die Risiken der Beschleunigung hinsichtlich der Qualität der Ergebnisse der Formung der individuellen Persönlichkeit des Menschen wie des politischen Willens der Gesellschaft? Verstärkt der Zeitdruck die Tendenz zu Oberflächlichkeit und Kurzsichtigkeit? Welche Maßstäbe für einen wünschenswerten Umgang mit Zeit gibt es eigentlich? Unter welchen Voraussetzungen können Mündigkeit und Menschenwürde, Verantwortungsbereitschaft und Gemeinwohl, Zukunftskompetenz und Nachhaltigkeit wirklich heranreifen? Näheres zu Programm und Teilnahmemodalitäten unter:

www.uni-bamberg.de/sowi/fachgebiete/weitere_faecher/didaktik_der_sozialkunde/
Kontakt für Fragen: fritz.reheis@uni-bamberg.de
Anmeldung: reifezeiten.sk-didaktik@uni-bamberg.de

Impressum:

DDS • Die Demokratische Schule • **Herausgeber:** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern, Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München, ☎ 0 89-5 44 0 8 1 0 • Fax: 0 89-5 38 94 87 • e-mail: info@bayern.gew.de • www.gew-bayern.de
Redaktionsleiterin: Karin Just, Heimeranstr. 58, 80339 München, ☎ 0 89-51 00 91 02 oder über die Geschäftsstelle der GEW erreichbar ☎ 0 89-54 40 81 0 • Fax: 0 89-5 38 94 87 E-Mail: KJ@bayern.gew.de

Redaktionelle MitarbeiterInnen: Verena Escherich, Hannes Henjes, Sabine Herzig, Michael Köhler, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Ute Schmitt, Schorsch Tillmann, Doro Weniger, Wolfram Witte.

Gestaltung: Karin Just

Bildnachweis (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: Robert Michel

Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, ☎ 0 89-5 02 99 94

Anzeigenannahme: über die Redaktionsleitung

Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München,

☎ 0 89-5 02 99 94, E-Mail: team@druckwerk-muenchen.de

Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 12 vom 1.1.2003 gültig.

Mit Namen oder Namenszeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden VerfasserInnen 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 zzgl. 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 Vormonates



Gender – was ist das???

Foto: Robert Michel

Genderpädagogik, Gender Mainstreaming, gendersensibel, geschlechtsbewusst, geschlechtergerecht, geschlechtsreflektiert – eine Menge Begrifflichkeiten kreisen um ein Thema: Mädchen versus Jungen, Frauen versus Männer. Dabei geht es um die jeweils unterschiedlichen Zuschreibungen und daraus abgeleitete ungleiche Erwartungen und z. T. auch um ungerechte Eingruppierungen und Möglichkeiten in der Gesellschaft.

Zur Begriffsklärung: Gender ist die englische Bezeichnung für die soziale, gesellschaftlich gesetzte Geschlechtsrolle. Sex dagegen benennt ein biologisches Geschlecht.

Gender bezeichnet den Teil der Geschlechtlichkeit, der erworben, zugeschrieben oder auch selbst definiert wird und daher auch veränderbar ist.

Der Begriff Transgender wird als eine Art Sammelbegriff für nicht eindeutig biologisch oder per Habitus zuordenbare Menschen verwendet.

Genderpädagogik (Pädagogik der Geschlechter) legt für die pädagogische Aktion das Wissen über den Alltag als Mädchen oder Junge sowie über Geschlechterhierarchien und ihre Auswirkungen in der Gesellschaft zugrunde. Sie impliziert einen hohen Grad an Selbstreflexion und die Analyse geschlechtlich begründeter Problemlagen und Handlungsweisen. Das Ziel ist eine von geschlechtlichen Zuweisungen unabhängige Entwicklungs- und Handlungsoption für Individuen, also für Mädchen und Jungen. Unerschrockenes und empathisches Handeln in Machtgefällen ist nötig auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit und Gleichwertigkeit in der Differenz.

Gender Mainstreaming (das Etablieren der Perspektiven sozialer Geschlechter) verfolgt dieses Ziel auf der politisch strukturellen Ebene.

Bereits 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking wurde Gender Mainstreaming als Prinzip und Strategie verankert. Es verpflichtete die Mitgliedsstaaten, Instrumente zur Implementierung zu entwickeln. 1996 übernahm die EU den neuen Ansatz Gender Mainstreaming. 1999 entschloss sich die Bundesregierung, die Strategie zur Umsetzung der im Grundgesetz verankerten Gleichstellung einzusetzen. Alle aus EU- und Bundesmitteln geförderten Maßnahmen müssen bzw. müssten seither nachweisen, dass sie mit dieser Strategie arbeiten.

»Gender Mainstreaming bedeutet in der Kinder- und Jugendhilfe, grundsätzlich danach zu fragen, wie sich Maßnahmen und Gesetzesvorhaben jeweils auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen auswirken und ob und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen können. Auf dieser Grundlage sind die Maßnahmen und Vorhaben entsprechend zu steuern.«

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/kinder-und-jugend,did=4946.html> vom 01.03.2002

Umgesetzt in strategisches Handeln erfordert Gender Mainstreaming, dass auf der institutionellen Ebene, der personellen Ebene und der Ebene der Maßnahmen nach obigem Prinzip gehandelt wird.

Gender Mainstreaming beschäftigt sich mit Veränderungsstrategien in allen Einheiten der Gesellschaft – auch in der Schule und in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit und Jugendhilfe. Gleichzeitig sind alle Hierarchieebenen betroffen. Leitungs- und Führungspersonen müssen zur Durchsetzung der nötigen Maßnahmeschritte Gender Mainstreaming wollen und unterstützen. Veränderungen hinsichtlich einer Gleichverteilung von Macht und Zugang zu Ressourcen sind sowohl auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch auf die Zielgruppe bezogen.

Auf der Organisationsebene schlägt sich Gender Mainstreaming in Leitbildern, in Qualitätsmanagement-Maßnahmen u. Ä. nieder, auf der Personalebene in Bezahlung, Familienfreundlichkeit, Förderung/Schulung, Beurteilung, Aufstiegsmöglichkeiten und vielem mehr. Auf der Ebene der Maßnahmen hat Gender Mainstreaming Auswirkungen auf die Zusammenarbeit, das pädagogische Angebot, auf die Räumlichkeiten und das pädagogische Handeln.

Gender Mainstreaming benötigt genderpädagogisches Handeln

Das bedeutet, dass Pädagogik und Sozialarbeit grundsätzlich geschlechtsreflektiert sein muss und dass neben der reflektierten koedukativen Arbeit die monoedukative Arbeitsweise sowie Mädchenarbeit und Jungenarbeit als zur Zielerreichung erwiesenermaßen förderliches Setting einzusetzen sind.

Die gesetzlichen Grundlagen der Jugendhilfe und der modernen sozialen Arbeit finden sich u. a. im Sozialgesetzbuch VIII. Darin sind z. B. das eigenständige Beratungsrecht von Mädchen und Jungen, angemessene Hilfeangebote und natürlich die besondere Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebenslagen als Rechtsanspruch verankert.

Genderpädagogik als eine Pädagogik zur Geschlechtergerechtigkeit, zur Umsetzung von Menschenrechten sowie von Querschnittsthemen hat ihren Ursprung in der Mädchenarbeit. Sie bietet die Grundlage für jede Art von Differenziertheit (Diversity) in der Pädagogik.

Genderpädagogisches Handeln benötigt Weiterbildung

Die von einem Trägerverbund¹ in Bayern angebotene Weiterbildung Genderpädagogik verspricht in ihrem Konzept: »Konzeptionelle und praktische Fähigkeiten, Quer-

schnittkompetenzen, insbesondere mehr Handlungsfähigkeit in Dominanzkulturen und zum Abbau von Machtgefällen in Geschlechterverhältnissen werden erworben«.

Genderkompetenztraining

Zur Umsetzung der im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie des von der EU geforderten Gender Mainstreaming sind der Erwerb von Gendersensibilität und Genderkompetenz erforderlich.

Für die Jugendhilfe bedeutet dies, Genderkompetenzen auf den verschiedenen Ebenen zu erweitern – für die direkte Zielgruppe der Mädchen und Jungen, Frauen und Männer im Rahmen von Genderpädagogik, für die MultiplikatorInnen und die Steuerungsebene in Form von Gendertrainings.

Ein Gendertraining im Kontext von Gender Mainstreaming besteht aus mindestens vier Elementen:

- Analyse
- Wissen
- Sensibilität
- Handlungsoptionen

Dazu werden in einem informativen Teil gesellschaftliche Rahmenbedingungen, unterschiedliche Lebenslagen und deren Auswirkungen sowohl generell als auch bezogen auf die Zielgruppe vermittelt.

Die Analyse der Arbeitsbedingungen und der Situation der Zielgruppe in einer Einrichtung oder einem Arbeitsfeld wird mit einem geschlechtssensiblen Blick mit den drei Fragen eingeleitet:

1. Wer/welche Gruppe
2. bekommt/verfügt über oder braucht was/wieviel und
3. warum?

Gendersensibilität zeichnet sich aus durch eine intensive Reflexion des eigenen Gewordenseins, der eigenen Entscheidungen als Frau oder Mann, der Einstellungen, Annahmen und Glaubenssätze bezüglich Männlichkeiten und Weiblichkeiten.

Für die Arbeit sind Empathiefähigkeit und eine hohe Ambiguitätstoleranz erforderlich, da mit der Zielorientierung einer geschlechtsoffenen und gerechten Gesellschaft gearbeitet wird, die sehr weit weg vom aktuellen Alltag der Mädchen und Jungen sowie auch des eigenen Alltags ist und die gleichzeitig Mädchen und Jungen in ihrem aktuellen Sein ernst nimmt und würdigt.

Letztendlich bedeuten Gender Mainstreaming und Genderpädagogik, Einfluss zu nehmen auf gesellschaftliche Entwicklungen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten, in jeder Hinsicht Gleichwertigkeit fördernden Gesellschaft.

¹ In diesem Trägerverbund kooperieren folgende Institutionen:

- Hochschule München
- Sozialreferat, Stadtjugendamt München
- Schul- und Kulturreferat München, Pädagogisches Institut
- Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit, IMMA e. V.
- Der PARITÄTISCHE in Bayern; Paritätische Bundesakademie, Büro München
- Institut für Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings in Gauting

von Hanelore Güntner

Erzieherin, Dipl. Sozialpädagogin (FH), Supervisorin (DGSv), Gendertrainerin, Bildungsreferentin in der Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit, IMMA e. V.



Bildungserfolg und Geschlecht

In der Bildungspolitik und in der Jugendhilfe stehen sich derzeit zwei Positionen gegenüber: Einerseits die Auffassung, dass es nach wie vor eine Benachteiligung von Mädchen und jungen Frauen in der Bildungsplanung gibt, die in allen pädagogischen Bereichen entgegengewirkt werden muss. Andererseits die Rufe nach Veränderungen im Schulsystem, die den Jungs gerecht werden, da diese als sogenannte Bildungsverlierer aus den diversen Vergleichstests der letzten Jahre hervorgegangen sind.

Viele Argumente polarisieren und führen zu einer »Benachteiligungskonkurrenz«, die einer sachlichen Diskussion um geschlechtergerechte Bildungsbedingungen mehr schadet als nutzt.

Im Folgenden zitieren wir die Einleitung einer Stellungnahme des Münchner »Fachforum für Mädchenarbeit« vom Dezember 2009 zu diesem Thema. Die komplette Stellungnahme haben wir auf unsere Homepage gestellt.

Dem Textausschnitt folgt ein Beitrag von Judith Barnickel, die ihre Erfahrungen zu diesem Thema in ihrem Grundschulalltag beschreibt und daraus Forderungen formuliert.

»Stellungnahme zur Debatte um Jungen als Bildungsverlierer und als das benachteiligte Geschlecht sowie ihre Auswirkungen auf die Mädchenpolitik

Seit einigen Jahren werden Jungen in den Medien als Bildungsverlierer und als das benachteiligte Geschlecht präsentiert, als diejenigen, die lange vernachlässigt wurden und um die man sich jetzt vor allem kümmern muss. Die Benachteiligungen von Mädchen geraten aus dem Blick oder werden verdrängt. Hier wird eine Benachteiligungskonkurrenz geschaffen, die stark polarisiert, in der es nur ein Geschlecht geben darf, das benachteiligt ist, ein »Entweder-oder« und nicht ein »Sowohl-als-auch«. Diese Diskussion verhindert den differenzierten Blick auf die Situation beider Geschlechter und die möglichen Ursachen dafür.

Sie wird dem Leid von Jungen nicht gerecht, dessen Ursachen auch in den traditionellen Männlichkeitserwartungen liegen, die an Jungen gestellt werden. Für Mädchen wie für Jungen entstehen Benachteiligungen und Probleme, wenn sie mit einschränkenden Rollenerwartungen konfrontiert werden und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft versagt ist. Positiv an der Debatte ist, dass Probleme von Jungen verstärkt wahrgenommen werden. (...)

... weiter unter www.gew.bayern.de

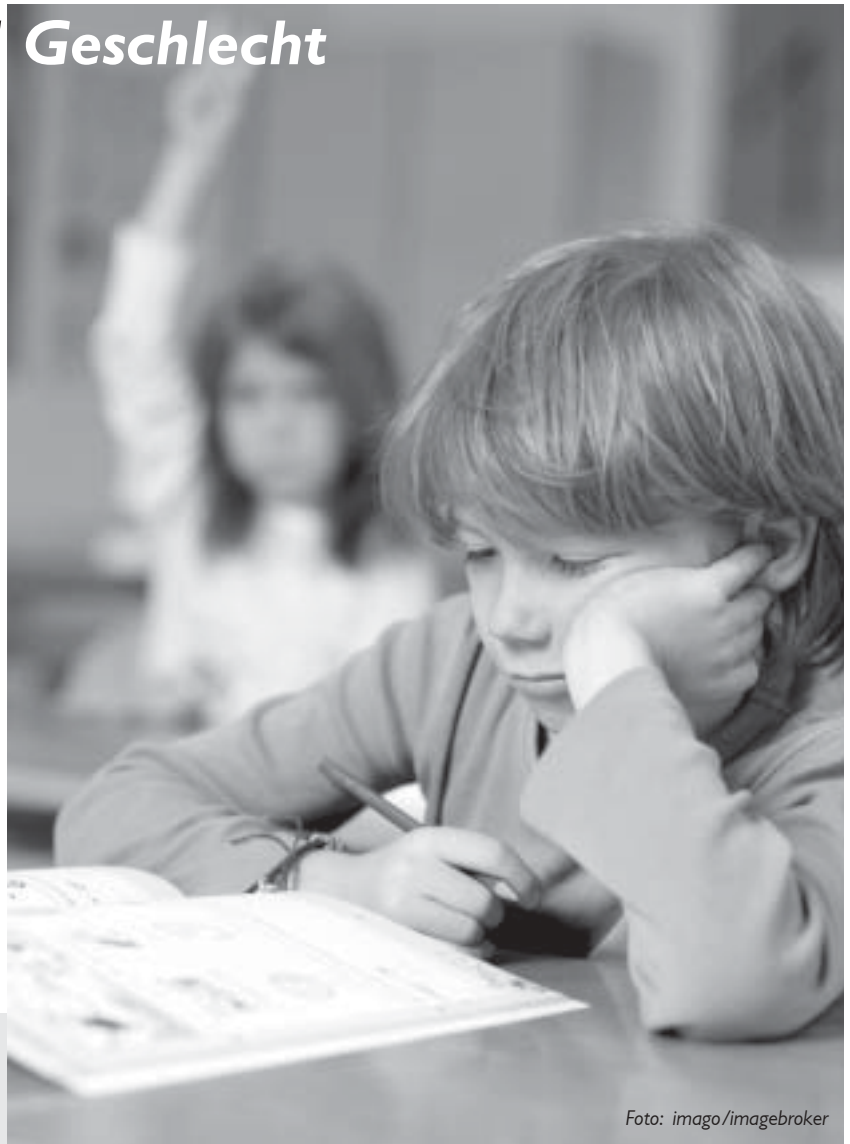


Foto: imago/imagebroker

Das Problem des Mannes mit der Grundschule

Von der versuchten Wiederbelebung überholter Rollenklischees, der vermeintlichen Bevorzugung weiblicher Eigenschaften und der damit unterstellten Unterdrückung männlicher Vorzüge durch einen überhöhten Frauenanteil in der Grundschule.

Ja, es stimmt! Es gibt sehr wenig männliches Personal an Grundschulen. An der Nürnberger Grundschule, an der ich unterrichte, sind es derzeit drei: zwei Hausmeister und ein Pfarrer, kein Lehrer. Und selbst dem männlichen Schulleiter folgte vor zwei Jahren eine Schulleiterin.

Die Diskussionen darüber, warum der Männeranteil in der Grundschule so gering ist (unter 15 %), werden immer wieder neu belebt und von der Presse gerne mit viel Un-

kenntnis, tradierten Rollenklischees und männlicher Wichtigkeit breitgetreten.

So auch in einem Interview in den Nürnberger Nachrichten, das der Schulleiter einer großen Grundschule zum Thema »Jungen geraten ins Hintertreffen« gab.¹

Einige seiner Argumente sind so alt, dass viele sie

¹ Nürnberger Nachrichten vom 6.8.2009, S.10

mittlerweile schon fast als pädagogische Kriterien verstehen. Deshalb möchte ich sie hier genauer betrachten und kommentieren, um zu zeigen, dass es in Bezug auf geschlechtergerechtes Arbeiten in der Grundschule noch viel zu tun gibt, sowohl in den Köpfen als auch in der Praxis – und zwar von Frauen und Männern.

Das Problem des Mannes mit ...

... Veränderungen und gleichberechtigten Frauen

Klischee 1²:

Ein Grund, warum es so viele Frauen an Grundschulen gibt, ist sicherlich der, dass es kaum einen akademischen Beruf gibt, bei dem sich Familie und Beruf so gut vereinbaren lassen.

Auch ein Mann könnte diesen Beruf wählen und damit beweisen, dass er die Doppelbelastung Beruf und Familie meistern kann. Diese Rollenveränderung ginge aber mit einer Abwertung der traditionellen männlichen Allein- und Vollverdienerrolle einher und würde einen Prestigeverlust bedeuten. Nichts, was ein Mann freiwillig tut. Leider liegt auch der Anteil der Teilzeitkräfte und beurlaubten Lehrer in allen Schularten seit Jahrzehnten gleichbleibend bei ca. drei Prozent. Mann braucht also die volle Anerkennung und will/kann sich nur auf eine Sache voll konzentrieren, nämlich auf eine öffentliche, berufliche, anerkannte und gut bezahlte Beschäftigung.

... den Stärken der Mädchen

Klischee 2:

Schüler müssen in der Grundschule lange stillsitzen, sollen gut zuhören und schöne Bilder malen – Anforderungen, bei denen Mädchen einfach besser sind. Jungen reden gern über Sport und Autos, Mädchen über Puppen und Mode. Beides kann dazu führen, dass Jungen schnell ins Hintertreffen geraten.

Konzentriertes, ruhiges Arbeiten ist für Mädchen und Jungen gleichsam förderlich und ermöglicht Lernerfolge auf verschiedenen Ebenen. Die Praxis zeigt, dass Kinder über Vieles reden und sich mit den unterschiedlichsten Dingen beschäftigen, wenn sie nicht in einengende Bahnen eines vermeintlich geschlechterbezogenen Angebots gezwängt werden. Darüber hinaus ist das Gefühl, zu wenig Aufmerksamkeit zu bekommen und ins Hintertreffen zu geraten, sowohl bei Kindern als auch bei Erwachsenen von der subjektiven Wahrnehmung geprägt. So stellten bereits 1989 wissenschaftliche Untersuchungen zum koedukativen (gemischtgeschlechtlichen) Unterricht fest, dass sich Jungs aller Altersstufen von Lehrkräften zurückgesetzt fühlen, wenn sie nicht mindestens 70 % ungeteilte Aufmerksamkeit erhalten.³

Klischee 3:

Mädchen sind bei der Einschulung reifer und sprachlich gewandter als Jungen. Sie sind feinmotorisch begabter und schreiben schöner. Sie sind empathischer als Jungen. Damit kommen sie bei Lehrerinnen gut an. Die Vermutung liegt nahe, dass dies – unbewusst – auch zu einer besseren Benotung von Mädchen führen kann.

Hier wird unterstellt, dass Mädchen ihre guten Noten nicht wegen ihrer Leistung erhalten, sondern aufgrund eines Geschlechterbonus vom gleichen Geschlecht.

Unbeantwortet bleibt damit die Frage, warum Mädchen auch an weiterführenden Schulen, an denen der Lehreranteil deutlich höher ist, mit den Anforderungen besser zu recht kommen als Jungs.

Rückwärtsgewandte Geschlechterdebatten führen also nicht weiter. Was fehlt, ist die Diskussion um kindgerechte Lernbedingungen, um Methodik und Didaktik im deutschen Schulsystem.

... dem Verschwinden der sogenannten männlichen Kämpfernatur

Klischee 4:

Typisch männliche Verhaltensstereotypen werden von weiblichen Lehrkräften oft früh unterbunden. Eine kleine Rängelei wird schnell als unangebrachte Gewalt gesehen. Dabei handelt es sich hier meist um eine Hackordnung, die Teil der Rollenfindung ist und nicht immer vor der Klasse ausdiskutiert werden muss.

Als Trainerin für geschlechtsspezifische Gewaltprävention unterstütze ich den Ansatz von Prof. Christian Pfeiffer, der feststellte, dass körperliche Gewalt ein spezielles Jungen- und Männerproblem ist. Ihre Interpretation als Hackordnung lehnt er ab und empfiehlt an Grundschulen für beide Geschlechter eine frühzeitige Gewaltprävention, die Gespräche beinhaltet.⁴ Der Begriff der »Hackordnung« ist Teil eines hierarchischen und geschlechtsdominanten Wertesystems, das weder im Bildungs- noch im Gesellschaftssystem erstrebenswert ist.

Dagegen bereichern Raufen und Kämpfen mit fairen Mitteln und Regeln sowie Kampfsporttechniken, getragen von Respekt und Disziplin, den Sportunterricht beider Geschlechter.

Klischee 5:

Jungen bilden im Laufe ihres Lebens doppelt soviel Muskelmasse aus wie Mädchen, also auch mehr Nervenbahnen. Das heißt, sie müssen sich mehr bewegen, sonst leidet ihre geistige Entwicklung.

Diese biologische These vom starken, übermächtigen Mann ist ebenso alt wie falsch.

Eine positive Entwicklung an bayerischen Grundschulen sehe ich in der »bewegten Schule«, die seit 2008/09 für Jungs und Mädchen verbindlich eingeführt wurde. Sie schreibt ein erhebliches Maß an Bewegung vor und fördert so die gesunde Entwicklung beider Geschlechter.

² Die Aussagen des Schulleiters werden im Folgenden sinngemäß wiedergegeben.

³ Enders-Dräger, Uta/Fuchs, Claudia: »Interaktionen der Geschlechter«, München 1989

⁴ Prof. Christian Pfeiffer, Direktor des Kriminologischen Forschungsinstituts Hannover, in zahlreichen Veröffentlichungen

... der Auflösung von Rollenklischees

Klischee 6:

Jungen lernen mehr über Versuch und Irrtum. Sie experimentieren lieber und erleben gern einen Sachverhalt. Mädchen wollen dagegen vorher erklärt haben, worum es geht.

Der aktuelle Grundschullehrplan macht in Bezug auf die Rollenproblematik viele Vorgaben zur Auflösung traditioneller Rollenklischees. Versuch-und-Irrtum-Lernen, Experimente und zahlreiche naturwissenschaftliche Themen sind seit vielen Jahren wesentlicher verbindlicher Bestandteil des Sachunterrichts in der Grundschule, und zwar für beide Geschlechter.

Alle Inhalte des derzeit gültigen Grundschullehrplans, also das Erklären von Sachverhalten, die Frage nach dem Warum, körperliche Bewegung, kognitive Herausforderungen und das Erlernen von Sozialkompetenzen, wirken der Festigung von Rollenklischees entgegen. Als beurteilende Vorgesetzte müssen SchulleiterInnen dies zur Kenntnis nehmen und danach handeln, damit ihre Beurteilungen nicht hinter den Lehrplan zurückfallen und in Rollenklischees verhaftet bleiben.

... geringerer Bezahlung und mangelnder Aufstiegsmöglichkeit

Klischee 7:

Männer streben verstärkt in Berufe, die ihnen Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

In Bayern können künftig nicht nur Gymnasiallehrer befördert werden, ohne eine Funktion zu übernehmen, sondern auch Grund-, Haupt- und Realschullehrer. Wer gut ist, verdient mehr.

Die meisten der wenigen Männer in der Grundschule erlangen bereits frühzeitig Führungspositionen, weil Männer aller Schularten in der Regel eine bessere dienstliche Beurteilung erhalten als Frauen.⁵

Im Schuljahr 2009 wurden LehrerInnen im Zuge der Anlassbeurteilung danach überprüft, wer für eine Beförderung geeignet ist. Kriterien für die Ausschüttung einer Geldzulage waren die Beurteilungsstufe und die bereits geleisteten Dienstjahre. Alle Frauen, die die Beurteilungsstufe drei (»übertrifft die Anforderungen«) erreicht hatten, aber keine 29 Dienstjahre im aktiven Schuldienst vorweisen konnten, bekamen keine Gehaltserhöhung. So hatten Frauen, die eine sehr gute berufliche Leistung zeigten, aber z. B. wegen familiärer, unbezahlter Dienstleistungen gesellschaftlich notwendige Arbeit

leisteten, keine Aussicht auf einen besseren Verdienst mangels ausreichender Schuldienstjahre – ein klarer Fall von Geschlechterdiskriminierung. Viele Frauen dagegen, die 30 Dienstjahre und mehr vorweisen konnten, wurden in der neuen Anlassbeurteilung von ihrer bisherigen Beurteilungsstufe drei rechtzeitig auf Stufe vier (»erfüllt die Anforderungen«) herabgestuft, sodass auch sie leer ausgingen.

Vorgesetzte erhielten dagegen – ohne nochmalige Beurteilung – eine sichere Gehaltserhöhung, da der Abstand zum einfachen, untergebenen Personal gewahrt werden musste (Abstandsklausel). Sichere Gelder also für die meisten Männer in der Grundschule, die diese Hierarchiestufe, wie oben erwähnt, schneller erreichen.

Abstriche mussten aber auch einige männliche Gewerkschaftskollegen machen, die sich engagiert ins Bildungssystem einbringen und auch traditionellen Rollenklischees und Beurteilungsritualen kritisch gegenüberstehen. Sie wurden nicht befördert, weil bildungspolitisches Engagement, u. a. in der Gewerkschaft, und Zivilcourage nicht die dafür nötige Beurteilungsstufe für gute Arbeit – mindestens Note befriedigend – einbrachten. Angepasstes, unkritisches Handeln ist im bayerischen dreigliedrigen hierarchischen Bildungssystem also von Vorteil.

Die Chance des Mannes auf Überwindung rollenspezifischer Vorurteile

Als Schulleiter und männliches Vorbild hat der Interviewte die große Chance, Veränderungen auch an seiner Schule anzustreben oder/und

vermehrt emanzipierte, männliche Lehrer an seine Schule zu holen, falls diese trotz geringerer Bezahlung und rollenspezifischer Vorurteile gegen dieses Berufsbild in der Grundschule arbeiten wollen.

Wenn Männer und Frauen die Herausforderungen annehmen und Ängste, Vorurteile und Rollenklischees, gesellschaftlich bedingte Geschlechterungleichheit und das hierarchische Bildungssystem hinterfragen und zu überwinden versuchen, besteht die Möglichkeit, diesen Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuüben und dadurch den Kindern und Erwachsenen beiderlei Geschlechts ein wichtiges Vorbild zu sein.

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf untersucht seit vielen Jahren am Lehrstuhl für Politische Wissenschaften/Geschlechterverhältnisse an der Universität Marburg den Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht und stellt jedes Mal eine massive Benachteiligung der Frauen fest.¹ Die geschlechtsbezogenen Hauptunterschiede betreffen

- Zeitrealitäten und Verteilung der unbezahlten Arbeit
- Einkommen sowie Bewertung und Anerkennung von Arbeit und
- Teilhabe- und Gestaltungschancen.

Schon 1987 beschrieb sie als damalige IGM-Funktionärin in ihrem Buch »Wem gehört die Zeit?«, dass sich das männliche Normalarbeitsverhältnis von dem der Frau gravierend unterscheidet.² Ihre geschlechtsspezifischen Thesen sorgten vor allem im patriarchalen Gewerkschaftsapparat für Unruhe. Der Kern ihrer Aussagen war, dass Männer ein ganzes Arbeitsleben voll und ohne längere Unterbrechungen bezahlt erwerbstätig sind, während Frauen in geringfügigeren, unterbezahlten Beschäftigungen arbeiten. Lange, unbezahlte, gesellschaftlich wenig anerkannte und meist familiär und geschlechtsbedingte berufliche Pausen führen zu beruflichen und finanziellen Nachteilen in der Gegenwart und im Alter. Diese Ergebnisse gelten auch für Lehrerinnen und Lehrer in der Grundschule. Somit ist die Benachteiligung von Frauen – trotz Antidiskriminierungsgesetz – im Beförderungssystem durch die gesamtgesellschaftliche Geschlechterdiskriminierung nach wie vor Realität.

¹ Ingrid Kurz-Scherf: »Arbeit - Bildung - Geschlecht«, 2003; »Arbeit und Geschlecht im Wandel«, 2006

² Ingrid Kurz-Scherf: »Wem gehört die Zeit?«, 1987. Siehe auch DDS 9/1989

von Judith Barnickel

Grundschullehrerin in Nürnberg seit 1976



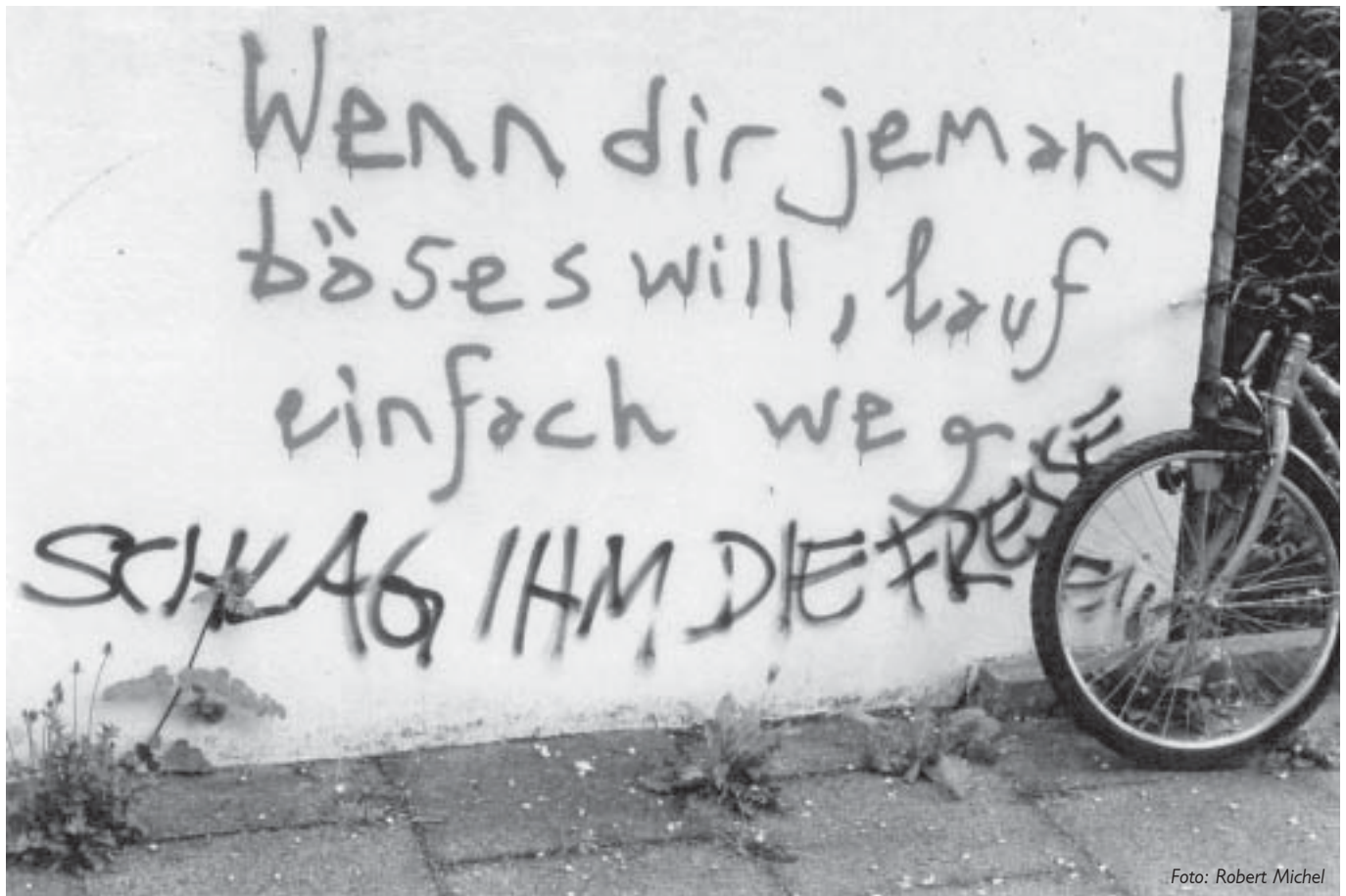


Foto: Robert Michel

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Erleben und Bewältigen von Krisen

Nicht Therapeutinnen und Therapeuten oder Ärztinnen und Ärzte sind diejenigen, die Mädchen und Jungen in akuten Krisensituationen am häufigsten wirksam unterstützen, sondern Menschen aus ihrem unmittelbaren Umfeld: Freundinnen, die Großmutter, die Erzieherin, der Deutschlehrer oder Fußballtrainer. Besonders in der Schockphase, unmittelbar nach einem traumatischen Ereignis, übernehmen diese Menschen die Rolle der »stellvertretenden Hoffnung«. Hier geht es um eine unmittelbare Entlastung und Erleichterung. Der betroffene Mensch soll die Möglichkeit haben auszusprechen, was ihn gerade bewegt: Das kann Schmerz sein, aber auch Wut und Zorn. Eine 14-jährige Schülerin, die dem Unterricht sonst ruhig und aufmerksam folgte, schrie ihre Lehrerin unvermittelt an. Als die Kollegin in der Pause in einem geschützten Rahmen einfühlsam nachfragte, erzählte das Mädchen von einer Gruppenvergewaltigung, die es am Tag zuvor erlebt hatte.

Phasen in der Bewältigung von Krisen

In der systemischen Arbeit wird der Begriff »Krise« für solche Situationen benutzt, die angekündigt sind oder plötzlich auftreten und in denen bewährte Muster der Bewältigung von Individuen, Paaren oder Familien nicht mehr ausreichen. Traumatische Krisen werden ausgelöst durch lebens-

bedrohliche Erfahrungen wie Krieg, Flucht, Folter, Gewalterfahrung in der Familie bzw. Beziehung, Tod eines Familienmitglieds u. Ä.

Opfer von Traumatisierungen durchleben unterschiedliche Phasen. Dies soll am Beispiel eines vergewaltigten Mädchens verdeutlicht werden.

In den ersten ein bis zwei Wochen befindet sich das Mädchen in einer Schockphase. Was wirklich passiert ist, bleibt ein Geheimnis zwischen Täter und Opfer. Das vergewaltigte Mädchen erlebt Todesangst. Äußerlich kann ein Mensch danach geordnet erscheinen, innerlich ist alles chaotisch, später existiert oft keine Erinnerung an diese Zeit. Der seelische Aufruhr führt zu ziellosen Aktivitäten (z. B. Toben) oder, wenn der Rückzug sehr groß ist, zu einem Zustand der Betäubung, d. h. es besteht eine sehr eingeschränkte bzw. keine Kommunikation mit der Realität und mit anderen Menschen. Für die Unterstützung ist wichtig: Alle Verhaltensweisen des Opfers sind »richtig«, es ist mutig und hat überlebt, versucht es weiterhin, es entscheidet selbst, was und ob es reden will. Vorwürfe oder Besserwisserei sind kontraproduktiv.

Die Phase der Normalisierung ist durch das Bemühen gekennzeichnet zu vergessen, zu verdrängen und zu leben, als wäre die Vergewaltigung nicht geschehen. Die eigene Kontrolle über das Leben und den Alltag wiederzugewinnen, steht im Vordergrund.

In einer weiteren Phase erfolgt die Verarbeitung des Geschehenen, indem das Opfer sich wieder vermehrt an die Tat erinnert. Wenn die Umwelt nicht unterstützend eingreift (durch Verständnis, Gespräche etc.), können Ängste, Depressionen und körperliche Beschwerden auftreten.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen und Männer erleiden mehr sogenannte »Kampftraumata«. Gewalterfahrungen – auch sexuelle Gewalt – finden eher außerhalb der Familie statt. Traumatisierte Jungen müssen zu früh »ein Mann sein« und gehen eher unsicher vermeidende Bindungen ein.

Mädchen und Frauen erleiden demgegenüber mehr Verrats- und Bindungstraumata, da oft nahe Bindungspersonen TäterInnen sind, sie entwickeln eher unsicher ambivalente Bindungen. Etwa zwei Drittel der weiblichen Opfer können sich an die Gewalterfahrung nicht erinnern, wenn Vater oder Mutter TäterIn waren.

Bei Jungen und Männern sind die Hauptaffekte, sich gedemütigt zu fühlen sowie unterschwellige Angst, offene Wut und Rache zu empfinden. Sie provozieren deshalb körperliche Auseinandersetzungen und halten mit diesen Aggressionen ihre Depression unter Kontrolle. Traumatisierte Jungen und Männer neigen eher zu Verstümmelungen, schweren Unfällen (auch als Folgen von Suizidversuchen) und die nach außen gerichtete Gewalt verursacht häufig »Familiendramen«.

Traumatisierte Mädchen und Frauen erfahren eher eine Sozialisation zum »nett sein«, sie fühlen existenzielle Angst, Scham, Entsetzen und Schuldgefühle, sie bezeichnen sich als schlecht und schmutzig und werden oftmals gegen sich selbst gewalttätig. Zwischen 25 und 45 % der Frauen, die sexuelle Gewalt erlebt haben, können die eigenen Kinder nicht vor gewalttätigen Vätern schützen. In Mädchengruppen zeigen traumatisierte Mädchen oftmals sehr unsolidarisches Verhalten. Mädchen bzw. Frauen halten mit der Depression ihre Angst/Dissoziation unter Kontrolle. Sie müssen lernen, mit dem Entfremdungserleben umzugehen, sonst kommt es häufig zu suizidalen und/oder psychotischen Entgleisungen.

Traumatisierte Jungen/Männer werten ihre Opferidentität als unmännlich ab, stattdessen wird »cool sein« besonders betont, sie wünschen sich tendenziell anpassungsfähige »Weibchen«. Ihre Identität ist geprägt durch das Muster Verfolger – Täter – Retter. Damit korrespondiert das Identitätsmuster von traumatisierten Mädchen/Frauen, wenn sie sich als »Beute« verstehen. Auch sie leugnen ihre Opferidentität bzw. werten sie ab und haben Schwierigkeiten, in die weibliche Wehrhaftigkeit zu gehen. Daraus folgt, dass traumatisierte Jungen/Männer und Mädchen/Frauen Unterschiedliches brauchen.

Unterstützung traumatisierter Mädchen und Jungen

Jungen/Männer müssen lernen, sich selbst zu beruhigen. Erst wenn sie Verantwortung für die eigene Täterschaft übernehmen, können sie ihr Opfersein integrieren. Körperorien-

tierte Arbeit ist wichtig und die Entwicklung von Empathie, was z. B. durch die Versorgung von Tieren unterstützt werden kann.

Traumatisierte Mädchen/Frauen benötigen positive Annäherungen an ihr Selbst und ihren Körper, beispielsweise durch Bewegung und Tanz. Das Traumamaterial muss auf Distanz gehalten werden, sonst kommt es zu sehr zu Grübeln, selbstverletzendem Verhalten und missbräuchlichen Beziehungen. Für Mädchen/Frauen sind konstruktive, nahe und längerfristige Bindungserfahrungen wichtig. Ebenso ist wichtig zu lernen, sich selbst zu trösten, selbstfürsorgliche Anteile zu entwickeln, mit Sprache zu arbeiten (Gespräche, Schreiben, Theater), sich zu ermächtigen und weibliche Wehrhaftigkeit zu entwickeln.



»Führe drei Mal in der Woche ein Gespräch mit jemandem, der langweilig und nett ist«, das gebe ich von Zeit zu Zeit einer jungen Frau nach der Beratung mit auf den Weg, als Übung. Oft erzählt sie mir, welche Herausforderung das für sie bedeutet.

Gesellschaftliche Dimension

Die aktuellen gesellschaftlichen Krisenprozesse wie die deutsche Kriegseteiligung in Afghanistan, Armut, Arbeitslosigkeit etc. bringen neue Krisen in unser Leben.

Sexualisierte Macho-Images im Rap, die viele Kolleginnen und Kollegen befremden, pointieren nur gängige gesellschaftliche Männlichkeitsbilder. Der Abbau von Geschlechterhierarchien bleibt eine zentrale Aufgabe auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Ein ermutigendes Beispiel für weibliche Wehrhaftigkeit sind die Streiks der Erzieherinnen. Die Resilienzforschung weist übrigens darauf hin, wie wichtig Zugehörigkeit zu einem größeren Verbund von Menschen ist – das könnten auch die Gewerkschaften sein.

von Gabi Reichhelm

Sozialpädagogin, Lehrerin, Familientherapeutin arbeitet am Pädagogischen Institut der LH München mit den Schwerpunkten Koordination der Mädchenförderung an Städtischen Schulen und Krisenintervention; das Foto zeigt sie während des Warnstreiks (s. S. 15)



FrauenStärken – Personalpolitik im Schulbereich diskriminierungsfrei gestalten

Wie praxistauglich ist die CD-Rom der GEW Bund?

Ich habe mich noch immer nicht daran gewöhnt, dass ein »Handbuch« als CD daherkommt, wie es bei »FrauenStärken« der Fall ist, einer Handreichung der BundesGEW zur Unterstützung von Gleichstellungsbeauftragten, Personalratsmitgliedern und Personalverantwortlichen.

Die mitgelieferte Bedienungsanleitung weist uns NutzerInnen zwar auf die Möglichkeiten hin, wie wir uns vor- und zurückzappen, hinein ins Internet und wieder heraus, aber vom Layout und von der Praktikabilität hat es doch mehr von einem Buch als von einer Website und ich wünschte mir, ich könnte darin real hin- und herblättern, nicht nur virtuell. Aber die Aktualität und die Links und die Zukunft! Ich weiß schon.

Die Einleitung spannt bereits einen weiten Bogen über die Themen FrauenStärken und Frauen stärken:

- Förderung von Chancengleichheit
- Überblick über die Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung auf deutschem und europäischem Gebiet
- Handlungsbedarf ermitteln
- Diskriminierungsgefahren in wichtigen Bereichen der Personalpolitik
- Praktischer Teil: Wie setze ich alles um?
- Checkliste

Zur praktischen Arbeit mit dem »Handbuch«

Frau kann es lesen wie einen Ratgeber, kann es aus dem Internet runterladen und hat damit alle Aktualisierungen, Links und sogar eine Power Point-Präsentation (evtl. für die nächste Personalversammlung zu diesem Thema). Sie kann die Schaubilder für die eigene Veranschaulichung nutzen oder für Präsentationen zusammenstellen. Und sie kann schließlich zahlreiche Beispiele finden. Die vielen Fußnoten würde ich mir dabei allerdings als Links wünschen.

Wichtige Rechtsquellen auf einen Blick

Sehr hilfreich ist eine Zusammenstellung wichtiger Rechtsquellen, und zwar deutscher und europäischer. Unterschiede nach Bundesländern werden nicht berücksichtigt, das würde wohl auch den Rahmen sprengen.

Die Gesetze werden genannt und auf den entsprechenden Links kann ich direkt in Originaltexten weitersuchen, vom AGG über Genderrichtlinien des Europäischen Parlaments und das Bundesgleichstellungsgesetz bis hin zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Vorher empfiehlt sich aber ein Blick in die Übersichtstabelle: Was ist das Thema/Problem? Was kann ich tun? Welches Instrumentarium habe ich zur Verfügung? Wo finde ich es?

Man merkt den Föderalismus in der Schullandschaft sehr deutlich. Vieles muss für bayerische Verhältnisse umgedacht werden.

Andererseits kann frau auch ein schlechtes Gewissen bekommen: Es gibt so viele Themen, die ich noch nicht angesprochen habe. Habe ich etwa schon die vorgeschlagene Projektgruppe angeregt, die sich mit Gleichstellungsfragen befasst?

Eine Antwort auf eine zentrale Frage habe ich nämlich nicht gefunden: Wie schaffe ich innerhalb des Personalrats die nötigen Mehrheiten, damit diese Themen behandelt werden können?

Andere Fragen hingegen werden ausführlich beantwortet, etwa die nach unzulässigen Fragen in Mitarbeiterinnengesprächen, zum Beispiel ob eine Schwangerschaft besteht oder geplant ist.

Beim Durchlesen merke ich, wie hilfreich vor allem das Kapitel »Diskriminierungsgefahren erkennen und umgehen« ist, sowohl für weibliche Beschäftigte als auch für uns als Personalratsmitglieder. Auch hier gilt: Viele Gesetze gelten auf Bundesebene und müssen erst nach bayerischen Verhältnissen überprüft werden. Dennoch liest es sich wie eine Handlungsanleitung z. B. für die Unterstützung schwangerer Kolleginnen.

Dies gilt auch für das Kapitel »Beratung und Unterstützung von potenziell Betroffenen«, in dem sehr behutsam Wege aufgezeigt werden, wie Gegenmaßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingeleitet und durchgeführt werden können. Es werden auch die Hürden beschrieben, auf die beide Seiten stoßen können.



Umfangreiche Listen schließen sich an: Literatur und Aufsätze mit Beispielen und Hinweisen zur Gesetzeslage mit entsprechenden Links.

Im nächsten Kapitel findet sich ein Füllhorn an Beispielen, was in anderen Regionen und Gegenden schon an Frauenförderung stattgefunden hat und welche Gruppierungen sich gebildet haben (wer kennt z. B. die Gleichstellungs- und Frauenministerinnenkonferenz oder gar deren Beschlüsse?). Anschauliche »Best Practice«-Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf helfen in der praktischen Arbeit ebenso wie Arbeitsplatzbeschreibungen von Gleichstellungsbeauftragten und die Ausschreibungsverfahren für die Besetzung.

Mit verschiedenen Checklisten (Habe ich bei diesem Verfahren an alles gedacht?) und einem Abkürzungsverzeichnis für Fachbegriffe (Was ist noch mal CEDAW?) fühle ich mich für künftige Verfahren gut gerüstet.

Jetzt bräuchte ich nur noch die Mehrheit im Personalrat!

von Gabi Gabler

Sonderschullehrerin und Personalratsmitglied

Die CD-Rom liegt in der Landesgeschäftsstelle der GEW Bayern für alle Mitglieder (und solche, die es werden wollen) bereit und kann dort angefordert werden.

Kontakt: sg@bayern.gew.de

Gender in Kindertageseinrichtungen

Tim Rohrmann gibt einen Überblick über den Forschungsstand

Für die Konstruktions- und Aneignungsprozesse von »Männlichkeit« und »Weiblichkeit« sowie für die kindliche Entwicklung der Geschlechtsidentität spielen die ersten Lebensjahre eine bedeutende Rolle. Kindertagesstätten sind der erste »öffentliche Ort«, an dem viele Jungen und Mädchen einen großen Teil ihrer Zeit verbringen und mit anderen Jungen und Mädchen zusammenkommen. Sie sind die Bühne, auf der sich Kinder als Jungen oder Mädchen inszenieren.

Wie steht es derzeit um die Praxis einer geschlechtersensiblen und geschlechtergerechten Betreuung, Bildung und Erziehung? Welchen Einfluss hat die Dominanz der weiblichen Fachkräfte und welche Bedeutung fällt vor diesem Hintergrund männlichen Bezugspersonen in Kindertageseinrichtungen zu?

Tim Rohrmann untersucht in der Expertise, die er für das DJI erarbeitet hat, das kontrovers diskutierte, aber in Deutschland bislang wenig systematisch erschlossene Thema »Gender in Kindertageseinrichtungen«. Er geht ein auf die geschlechtsbezogene Entwicklung in der frühen Kindheit, die Bedeutung des Geschlechts der pädagogischen Bezugspersonen für die Konstruktion von Gender sowie auf die Geschlechterthematik sowohl in den Bildungs- und Erziehungsplänen als auch in der Alltagspraxis und in neueren pädagogischen Ansätzen in Kindertageseinrichtungen.

Im ersten Teil der Expertise wird ein Überblick über aktuelle Theorien und Forschungsergebnisse zur geschlechtsbezogenen Entwicklung und Sozialisation gegeben.

Hier hat mich folgende Aussage sehr zum Nachdenken gebracht: »Für die Selbstbildungsprozesse von Kindern in Kindertageseinrichtungen haben Gruppenprozesse eine zentrale Bedeutung. Wenn es also stimmt, dass ein wesentlicher »Motor« der Tendenz zur Geschlechtertrennung das Bedürfnis von Jungen und Mädchen ist, sich in neuen Situationen zu orientieren, wirft dies ein neues Licht auf pädagogische Institutionen im Vor- und Grundschulalter. Diese sind zumindest aus Sicht der Kinder oft unübersichtlich.«

Kitas mit 50 Kindern zählen zu den kleinen Einrichtungen, obwohl auch hier schon 50 Kinder zusammenkommen. Offene Gruppenarbeit in großen Kitas bedeutet gerade für kleine Kinder eine große Herausforderung. In kleineren eingruppierten Kindergärten ist oft allein deswegen weniger Geschlechtertrennung zu beobachten, weil die Anzahl der zur Verfügung stehenden SpielpartnerInnen geringer ist. Anstelle der Geschlechterunterscheidungen gewinnen dann individuelle Unterschiede an Bedeutung.

Der zweite Teil der Expertise befasst sich mit den Fachkräften in der Kita. Hier wird ein Überblick über die Datenlage gegeben

und daraus resultierend der Erzieherinnenberuf als Frauenberuf analysiert. Im Anschluss wird auf die wenigen Studien eingegangen, die sich mit der Bedeutung des Geschlechts der pädagogischen Bezugspersonen für die Entwicklung von Kindern beschäftigen. Ein weiterer Teil befasst sich mit der Situation männlicher Pädagogen in Kindertageseinrichtungen.

Die Untersuchungen im dritten Teil gehen ein auf Gender und Bildungserfolg, geben einen Überblick über die Bildungs- und Erziehungspläne der verschiedenen Bundesländer und geben Beispiele zu der mangelhaften Genderperspektive in den verschiedenen Bildungsbereichen der Elementarpädagogik.

Die beiden letzten Kapitel geben Einblick in Forschungs- und Praxisprojekte im deutschsprachigen Raum sowie in anderen Ländern. Schließlich skizziert Tim Rohrmann, ausgehend vom Forschungsstand und den Anforderungen der Praxis, neun mögliche Forschungsfelder für eine Berücksichtigung der Genderperspektive in Kindertageseinrichtungen.

Die Lektüre der Expertise lohnt sich für alle, die mit Kindern arbeiten und sich für dieses Thema interessieren. Neben der Darstellung des aktuellen Forschungsstandes werden zahlreiche Denkanstöße für weiterführende Fragen geliefert.

von **Petra Nalenz**

Mitglied der DDS-Redaktion

Tim Rohrmann: *Gender in Kindertageseinrichtungen. Ein Überblick über den Forschungsstand.*
DJI-Download über www.dji.de

Alle gemeinsam auf zur Vorbereitung der Weltfrauenkonferenz 2011 in Venezuela

100 Jahre nach dem ersten Internationalen Frauentag 1911 werden sich vom 4. - 8.3.2011 in Caracas/Venezuela Basisfrauen zu einer Weltfrauenkonferenz versammeln. Seit zwei Jahren laufen dafür in 30 Ländern auf interkontinentaler, nationaler und örtlicher Ebene Vorbereitungstreffen – organisiert z. B. von Arbeiterinnen, Bäuerinnen, Migrantinnen, Hausfrauen, Wissenschaftlerinnen, Lehrerinnen und Künstlerinnen. Ziel ist es, eine wirkliche Gleichheit und Freiheit für alle Frauen zu erreichen. Neben dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch steht die weltweite Vernetzung im Kampf gegen den massiven Abbau von Arbeitsplätzen, die zunehmende Armut, das unzulängliche Bildungssystem sowie gegen die vermehrt auftretenden psychischen Krankheiten bei Frauen, um nur einige Themen zu nennen, im Vordergrund.

Auch in den reichen Industriestaaten drohen massive Einschnitte. So werden in Bayern der Banken-Rettungsschirm und das Landesbank-Desaster zu enormen Sparmaßnahmen auch in allen Bildungsbereichen führen – Hauptleidtragende werden Frauen sein!

In München, Augsburg, Nürnberg und Kempten sind Frauen bereits aktiv geworden. In München haben zwei Stadtfrauenkonferenzen stattgefunden.

Wir ermutigen alle Frauen, die Weltfrauenkonferenz mit vorzubereiten und damit auch die Frauenbewegung in Deutschland weiter zu stärken!

Termine für München: 6. März 2010

Demonstration – Aktionen – Informationen zum 99. Internationalen Frauentag
12.30 Uhr Auftakt am Stachus



7. Mai 2010: 3. Stadtfrauenkonferenz zur Vorbereitung für die Weltfrauenkonferenz; Schwerpunkte bisher: Armut in einer reichen Stadt, besondere Probleme von Migrantinnen
Termine in anderen Städten:
www.fvcourage.de

Weitere Infos: www.weltfrauenkonferenz.de
www.frauenpolitischerratschlag.de

Kontakte:

Augsburg: eveschneider@web.de
Kempten: andrealingg@gmx.de
München: couragemuenchen@web.de
Nürnberg: fraass_nuernberg@yahoo.de

»Provisorische Existenz« als Normalzustand

Ein Team aus polnischen und deutschen Sozialwissenschaftlerinnen untersucht die Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik

Zwischen Januar 2004 und April 2007 fanden im Rahmen eines deutsch-polnischen Kooperationsprojekts insgesamt 40 Interviews mit polnischen Frauen statt, die als Arbeitsmigrantinnen in unterschiedlichen Rhythmen zwischen ihrem Erstwohnsitz in Polen und ihrem Arbeitsplatz in Deutschland pendeln. Einige der befragten Frauen lebten und arbeiteten schon lange so (15 Jahre), für andere war der Zustand noch neu (zwei Monate). 20 Interviews wurden in Deutschland in verschiedenen Städten des Ruhrgebiets geführt, 20 Interviews fanden in Polen statt. Die interviewten Frauen waren fast ausschließlich in der Altenbetreuung und Reinigung beschäftigt. In Alter, Bildungshintergrund, Berufs- und Migrationserfahrung war die befragte Gruppe sehr heterogen.

Zwei zentrale Fragen bildeten die Grundlage des Projekts:

1. Welche Motive haben die Frauen für diese Pendelmigration?
2. Welche Auswirkungen hat diese Lebensweise auf die Geschlechterbeziehungen und auf die Genderrolle der Frauen in ihren Familien bzw. Haushalten in Polen?

Das Hauptmotiv der Frauen ist – wenig überraschend – die schwierige materielle Situation vieler Familien in Polen bzw. der gravierende Unterschied im Lohnniveau beider Länder. Interessanter werden die Analysen, wenn die Situation der Frauen in Polen genauer betrachtet wird: vom enormen Anstieg der Arbeitslosigkeit von Frauen in den letzten 30 Jahren bis zur Frühverrentung mit 55 Jahren.

Die 55plus-Frauen können von dieser Rente natürlich ebenso wenig leben wie ihre jüngeren Geschlechtsgenossinnen von ihrem Einkommen: »Nach Daten des Statistischen Hauptamtes beträgt der Frauenanteil in der höchsten Einkommensgruppe nur 20 Prozent. Unter den Beschäftigten, die weniger als das Landesdurchschnittseinkommen verdienen, befinden sich aber 76 Prozent Frauen. In der Industrie liegen die Frauenlöhne durchschnittlich 40 Prozent unter denen der Männer« (Firlit-Fesnak 2002, S. 295). Die genannten 76 Prozent lassen sich u. a. dadurch erklären, dass die Frauen im heutigen Polen sehr stark im öffentlichen Dienst, wie z. B. im staatlichen Bildungs- und Ge-

sundheitswesen, beschäftigt sind, der in hohem Maße von den Staatsfinanzen abhängt. Da bei der großen Mehrheit der polnischen Paare beide zum Familieneinkommen beitragen, mag dieser Gender Pay Gap die Schlussfolgerung nahelegen, dass sich Frau im benachbarten Deutschland Arbeit sucht, auch wenn diese nicht ihren Qualifikationen entspricht. Die Interviews führen jedoch weiter zur zweiten Grundfrage: Welche Genderrolle prägt die polnische Frau und wie verändert sich diese durch die Migration?

Im Kapitel zur »historische(n) Dimension der Geschlechterkonzeptionen« greifen die Autorinnen auf das Bild der »Matka Polka« (Mutter Polen) zurück, das sie mit der Zuständigkeit der Frauen für die nationale Erziehung und Bildung der Kinder verbinden. Der damit verbundenen Idealisierung der Frauenrolle schreiben die Autorinnen den positiven Effekt zu, dass vor allem in Zeiten der Fremdherrschaft, die die polnische Geschichte prägen, auf ein gehobenes (nationales) Bildungsniveau der Frauen geachtet wurde, damit sie ihre erzieherischen Aufgaben erfüllen konnten (S. 288). Dieses Rollenbild ergänzte der Kommunismus in Polen noch um das Label der voll erwerbstätigen Frau, die Traktor fährt oder den Bau des Hauptbahnhofes leitet. Diesem Frauenbild setzt, verstärkt seit 1989, der Katholizismus in Polen das i-Tüpfelchen auf, mit den bekannten Attributen von weiblichem Gehorsam, weiblicher Unterordnung, Bescheidenheit etc.

So kommt eine der Soziologinnen bei der Auswertung der Interviews zu dem Schluss: »Die Darstellung der Migration in Kategorien der Aufopferung der Frau für die Nächsten und besonders für die Kinder stellt ein weiteres wichtiges Element der Migrationsidentität (...) dar. Aus dieser Sicht wird die Arbeit im Ausland eine neue, durch die Lebenssituation erzwungene Form der Erfüllung traditioneller Pflichten. Unter ihnen steht an erster Stelle die

Sorge für die Nachkommen und den Haushalt. Diese Interpretation ist keine ausschließlich polnische Eigenart, sondern erscheint oft in Ländern mit traditioneller (patriarchalischer) Gesellschaftsordnung bei gleichzeitig hoher Beteiligung von Frauen an den Migrationsströmen (Kalwa i. d. B.: 101)« (S. 52).

Die Pendelmigration der befragten polnischen Frauen ist also einerseits gekennzeichnet durch eine Kontinuität der Genderidentität, aber auch durch ein neues Selbstbild bei den Frauen, die ihre Bi-Lokalität genießen und betonen, dass sie gerne hier und dort leben. Unter anderem deshalb, weil sie so frei sind von der sozialen Kontrolle der Familie.

Zu einer konkreten Antwort auf die Frage nach einer sich ändernden Genderrolle der Frauen in Polen kommt die 366 Seiten starke Untersuchung also nicht. Nichtsdestotrotz bietet sie allen im Migrationsbereich mit dieser Zielgruppe arbeitenden Fachkräften einen soziologischen Überblick mit aktuellem Zahlenmaterial.

von Ute Schmitt

Mitglied der DDS-Redaktion

Sigrid Metz-Göckel, Senganata Müntz, Dobrochna Kalwa: *Migration als Ressource. Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik*. Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, 2010, 29,90 EUR



Dieses Plakatmotiv, Postkarten sowie Flyer mit den frauenpolitischen Positionen des DGB gibt es als Download unter: www.dgb-frauen.de



Betreuungsgeld ist sozial- und gleichstellungspolitischer Rückschritt

Offener Brief an die Bundeskanzlerin und die Familienministerin

»Um Wahlfreiheit zu anderen öffentlichen Angeboten und Leistungen zu ermöglichen, soll ab dem Jahr 2013 ein Betreuungsgeld in Höhe von 150 Euro, gegebenenfalls als Gutschein, für Kinder unter drei Jahren als Bundesleistung eingeführt werden.« (Koalitionsvertrag, Kapitel III Sozialer Fortschritt)

Sehr geehrte Damen und Herren, die Verbände sind sich einig, dass ein Betreuungsgeld grundsätzlich kontraproduktiv ist, und fordern daher dessen Streichung aus den Planungen der Regierungskoalition.

1. Wahlfreiheit wird dadurch hergestellt, dass genügend qualitativ hochwertige und gebührenfreie bzw. kostengünstige Ganztagsbetreuungsplätze zur Verfügung stehen. Auch 2013 werden nach gegenwärtigem Stand des Ausbaus nicht ausreichend Kita-Plätze für unter Dreijährige vorhanden sein. Insbesondere die Tagesbetreuung wird den Bedarf nicht decken.
2. Die Konzeption des Betreuungsgeldes verstößt gegen grundlegende Prinzipien der Elternautonomie: Eine Entscheidung, wie Eltern ihre Kinder betreuen, sollte nicht prämiert, honoriert oder

bestraft werden. Genauso wenig darf der Staat über ein Gutscheinsystem andeuten, einkommensarme Eltern könnten nicht verantwortungsbewusst und im Interesse der Kinder haushalten.

3. Populistische Äußerungen in Bezug auf arme Familien mit und ohne Migrationshintergrund sind menschenfeindlich, negieren die Anstrengungen vieler Familien und verhindern deren Förderung und Integration umso mehr. Ein flächendeckendes Angebot an Kita-Plätzen für alle Kinder sowie Angebote der Familienbildung sind der richtige Schritt auch zu mehr Bildungs- und Chancengerechtigkeit.
4. Das Betreuungsgeld setzt darüber hinaus auch für Frauen falsche Signale – nämlich nach der Geburt eines Kindes länger aus ihrer Erwerbstätigkeit aussteigen. So verfestigen sich traditionelle Geschlechterrollen und der Wunsch der Familien auf eine gleichberechtigte Verteilung der Sorge- und Erziehungsaufgaben bleibt unberücksichtigt.

Das Betreuungsgeld widerspricht den Prinzipien einer modernen Gesellschaft in hohem Maße. Es konterkariert die gleichstellungspolitischen, sozialpolitischen und

familienpolitischen Ziele, für die sich die Interessenvertretungen seit vielen Jahren einsetzen.

Der Ausbau der Kinderbetreuung muss höchste Priorität haben. Dabei geht es nicht nur um Plätze für unter Dreijährige, sondern auch um Ganztagsplätze für drei- bis sechsjährige Kinder, die vielerorts noch nicht vorhanden sind. Wir fordern die Bundesregierung auf, ihre Bemühungen darauf zu konzentrieren und das für das Betreuungsgeld vorgesehene Budget dafür zu verwenden.

Unterzeichnende Verbände:

Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e. V. (AKF) • Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) • Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) • Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen • Deutscher Frauenrat e. V. • DGB Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik • Deutscher Kinderschutzbund Bundesverband e. V. • Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e. V. (eaf) • Familienberatungszentrum Balance Berlin e. V. • Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) • IG Metall Vorstand • pro familia Bundesverband e. V. • ver.di Bundesverwaltung, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik • Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e. V. (VAMV) • Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf) e. V. • Zukunftsforum Familie e. V. (ZFF)

Anklage gegen Haydar Isik nicht zugelassen

Die Staatsschutzkammer des Landgerichts München I unter ihrem Vorsitzenden Richter Riedmann hat die Anklage der Staatsanwaltschaft München gegen Haydar Isik nicht zur Hauptverhandlung zugelassen. Damit hat ein mehr als dreijähriges umfangreiches Ermittlungsverfahren wegen angeblicher Unterstützung der verbotenen kurdischen PKK sein unrühmliches Ende gefunden.

Die Strafkammer lehnte die Zulassung der Anklageschrift ab, weil sie im Gegensatz zur Staatsanwaltschaft keinen hinreichenden Tatverdacht sah. Im Einzelnen wies sie der Anklage nach, dass sie Äußerungen Isiks »nicht vollständig wiedergegeben« hat, weshalb ein falscher Eindruck entstanden sei, teilweise seien die Behauptungen der Anklage »nicht durch Tatsachen belegt«. Die Anklage habe auch versäumt zu ermitteln, ob die sozialen Projekte Isiks für Frauen und Jugendliche in der kurdischen Stadt Dersim, für die er seit Jahren

öffentlich wirbt und Gelder sammelt, tatsächlich existieren. Aus den monatelang abgehörten Telefonaten ergäben sich aber Anhaltspunkte dafür, dass Isik diese Projekte tatsächlich förderte und nicht die PKK, wie ihm pauschal unterstellt worden war. Die Ermittlungen hätten auch keine Hinweise darauf ergeben, dass Isik als »graue Eminenz« für die PKK mobilisiert und Spendengelder eingetrieben habe.

Isik wird von der Strafkammer bescheinigt, »in kurdischen Kreisen eine angesehene Persönlichkeit« zu sein, die teilweise als »Hoca« (Lehrer) angesprochen werde. Ein Tatverdacht in Richtung der PKK ergebe sich daraus jedoch nicht.

Haydar Isik wurde im Juli 2007 unter spektakulären Umständen festgenommen und musste fast zwei Wochen in U-Haft verbringen. Computer, Unterlagen und persönliche Aufzeichnungen, die er als bekannter Schriftsteller zur Arbeit benötigt, waren monatelang beschlagnahmt. Angesehene

Persönlichkeiten des In- und Auslands sowie die Gewerkschaft GEW, der er als pensionierter Lehrer angehört, hatten sich für seine Freilassung und Rehabilitierung eingesetzt. Bereits am 11.07.2007 hatte seine Verteidigung vorgetragen, dass sich die Anschuldigungen gegen ihn auf »Spekulationen ohne reale Grundlage« sowie Unterstellungen aufgrund schlampiger Ermittlungen stützten. Nach weiteren 30 Monaten aufwendigster Ermittlungstätigkeit hat sich gezeigt, dass diese ursprüngliche Einschätzung so falsch nicht war.

Die Verteidigung wird die vollständige Rehabilitation Haydar Isiks durch Gewährung einer angemessenen Entschädigung für die erlittenen Strafverfolgungsmaßnahmen anstreben, sobald der Beschluss der 2. Strafkammer rechtskräftig wird.

von **Hartmut Wächtler**, Rechtsanwalt

Auch die GEW fordert die volle Rehabilitierung ihres Kollegen Haydar Isik. Weiteres siehe: www.gew.de/GEW_fordert_Rehabilitierung_Haydar_Isiks.html

Betriebsratswahlen 2010: Chancen nutzen – die richtige Wahl treffen!

Es ist einmal wieder so weit: Betriebsratswahlen stehen an, die uns Chancen und Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung und Mitgestaltung eröffnen. Aber auch Mitverantwortung und manchmal auch Ärger mit den Kolleginnen und Kollegen stehen an, wenn der Betriebsrat seine Sache nicht so macht, wie es sich gegenüber den Kolleginnen und Kollegen gehört. Daher sollten wir uns unsere Kandidatur recht gut überlegen und uns klar werden über die Probleme und Tücken unserer Tätigkeit, aber auch über unsere Chancen, nicht alles dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten zu überlassen. Daher schlage ich einen Check für uns selber vor. Wir sollten zudem die Kandidatinnen und Kandidaten befragen und bei ihnen evtl. auch ein Bewusstsein dafür schaffen, was auf sie zukommt.

Besonders der neue Tarifvertrag über die betriebliche Gesundheitsförderung, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) sowie Elena (die neu eingeführte elektronische Datenerfassung zur totalen Durchleuchtung der Beschäftigten) und der neue Tarifvertrag über die Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst (TV EGO SuE) und nach wie vor die Überwachungs-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates verlangen von den zukünftigen Betriebsratsmitgliedern viel Sachverstand, Kenntnisse, GEWerkchaftliche Vernetzungen und ein gut entwickeltes politisches Bewusstsein für gesellschaftliche Zusammenhänge in defizitär finanzierten Bildungs- und Erziehungseinrichtungen. Naive Vorstellungen und der Glaube, schlechte Arbeitsbedingungen seien eine Art Naturgesetz und hätten keine konkreten Ursachen, das Hereinfallen auf das Totschlagargument, es sei einfach kein Geld für Soziales und Bildung da, sind wohl keine guten Voraussetzungen für eine bewusste und wirkungsvolle betriebliche Interessenvertretung.

Deshalb sollten wir uns genau überlegen, wie wir uns als Kandidatinnen und Kandidaten für diese Aufgaben fit machen können und uns auch den nötigen Rückhalt in und mit der GEW organisieren, um diese schwierigen, aber auch interessanten Aufgaben im Sinne unserer Beschäftigten möglichst gut zu bewältigen.

Von Seiten der GEW und des DGB gibt es für Wahlvorstände, Kandidatinnen und Kandidaten und die zukünftigen Betriebsrats-Mitglieder viele Unterstützungs- und Schulungsmöglichkeiten, über die sie wirkungsvoll unterstützt werden und GEWerkchaftliche Solidarität erhalten.

Und noch eins zum Schluss: Wir sollten nicht erst Betriebsräte wählen, wenn es in den Betrieben zusätzliche Probleme gibt, sondern auch dann, wenn es noch relativ gesittet zugeht.

Haben wir keinen Betriebsrat, verschenken wir unsere Mitbestimmungsrechte, Initiativrechte und Überwachungsrechte und haben keine Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen über die Bedingungen unserer Arbeit abzuschließen. Wir müssen dann entweder einzeln kämpfen oder schlucken, was von uns verlangt wird.

Die Zeiten werden bestimmt nicht besser und es ist meiner Meinung nach dringend erforderlich, soviel Gegenmacht und soziale Mächtigkeit zu entwickeln, damit wir als Beschäftigte durch eine gut arbeitende betriebliche Interessenvertretung, von den Arbeitgebern zwar nicht immer geliebt, aber stets respektiert und ernstgenommen werden.

Gerne unterstützen wir euch mit Infos und ReferentInnen, damit das betriebliche Bewusstsein, einen Betriebsrat zu wählen, wächst.

von Wolfgang Nördlinger

Vorsitzender der Fachgruppe SozPäd



»Betriebsratsverseucht« ist das »Unwort des Jahres 2009«. Die Jury der sprachkritischen Aktion, die seit 1991 die »Unworte« kürt, wählte den Begriff »betriebsratsverseucht« aus fast 1.000 Nominierungen zum Unwort des Jahres 2009. Laut einem Bericht der ARD-Sendung »Monitor« bezeichnen offenbar Abteilungsleiter einer Baumarktkette Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Filialen mit Betriebsrat als »betriebsratsverseucht«. Das sei, so die Jury in ihrer Begründung, ein sprachlicher Tiefpunkt im Umgang mit Lohnabhängigen.

Was einige Arbeitgeber offenbar als Seuche ansehen, ist in Deutschland elementares Arbeitnehmerrecht. Mitbestimmung ist gelebte Sozialpartnerschaft und hilft den Beschäftigten, ihre Rechte zu schützen, ihre Interessen durchzusetzen und ihre Ideen ins Unternehmen einzubringen. Mit dem Aufkleber »Betriebsratsverseucht. Und das ist gut so!« kann man ein Zeichen setzen: für einen Betriebsrat, für Arbeitnehmerrechte, für die Mitbestimmung.

Bestellungen möglich unter: <http://www.br-verseucht.de>



Warnstreik in München am 3. Februar



Selbst durch die Warnstreiks haben sich die Arbeitgeber nicht von ihrer harten Haltung abbringen lassen und am 11. Februar nur ein für die Gewerkschaften unannehmbares Scheinangebot vorgelegt. Daraufhin erklärten die Große Tarifkommission der GEW und die Bundestarifkommission von ver.di das Scheitern der Verhandlungen und riefen die Schlichtung an. Während diese DDS auf der Druckmaschine liegt, findet die Schlichtung statt. Mit einer Empfehlung wird für den 24. oder 25. Februar gerechnet. Danach werden die Verhandlungen am 27./28. Februar fortgesetzt. Zu spät für die DDS-Redaktion, um darüber in dieser Ausgabe zu berichten. Wir verweisen für aktuelle Informationen auf die Homepage: http://www.gew.de/Tarifvertrag_Bund_und_Kommunen.html



SchülerInnenstreik, 12.02.2010, München

Grüßwort von Jockel Graf, GEW München:
Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft bedankt sich bei den streikenden Schülerinnen und Schülern für die Einladung zu diesem Grüßwort. In der Kürze der Zeit und im Angesicht des Winters ein Aspekt, der inzwischen weitgehend verloren gegangen ist: Stellen wir uns vor, Bildung ist nicht nützlich, nicht bezogen auf Arbeitskraftverwertung, nicht zweckgerichtet, nicht Bildung

»an sich« – sondern Bildung »für sich«, Bildung ist Selbstzweck, **Bildung zur Aktualisierung der je individuellen menschlichen Potenziale ...**
Das heißt, nicht gebildet zu werden, sondern sich selbst zu bilden, sich zu entwickeln ...
Das braucht Raum, das braucht Zeit, das braucht Unterstützung!
Das braucht Raum in **jeder** Hinsicht, räumlich, zeitlich, grenzüberschreitend!
Das Staunen, die Neugierde, die Fantasie, die soziale und ökologische Kompetenz – sie bilden sich selbst in Raum und Zeit, bilden sich mit der Persönlichkeit, sie bilden sich mit einer Persönlichkeit, die selbstkritisch, kritisch, handlungsfähig, fähig zur Empathie ist, mit einer Persönlichkeit, die **widerständig** ist, die kompatibel ist mit einem demokratischen und humanen Impetus ...
Wir wollen das, liebe Schülerinnen, liebe Schüler, **WIR WOLLEN DAS**, auch im Winter, wenn es schneit.



»Stehen die alle für unseren Film an?«



Ein Interview mit Ulli Bahr, Vorsitzende der Augsburger GEW, und Josef Maria Ipfelkofer über die Filmreihe »Schulen der Zukunft – Beispiele für besseres Lernen«, eine erfolgreiche GEW-Arbeit »der anderen Art«.



DDS: Vor Kurzem haben wir in der DDS auf ein meiner Meinung nach sehr ambitioniertes Kooperationsprojekt zwischen der GEW Augsburg und dem Thalia-Kino hingewiesen: Eine Filmreihe mit dem Titel »Schulen der Zukunft – Beispiele für besseres Lernen«. Was hat Euch denn zu dieser Aktionsform bewogen. Für einen GEW-Kreisverband in Bayern ist das ja erst einmal ungewöhnlich. Hattet Ihr Vorbilder für dieses Projekt?

Ulli Bahr: Nein, wir hatten nur unsere eigenen »Bildungs-Matineen« vom Vorjahr in Erinnerung, die wir für eine breitere Öffentlichkeit weiterentwickeln wollten.

DDS: War es schwierig, das Kino als Kooperationspartner zu gewinnen?

Ulli Bahr: Überhaupt nicht. Wenige Minuten nach unserer Anfrage kam vom Filmbüro Augsburg die lapidare Antwort: »Machen wir.« Das Kino hat die finanzielle Seite übernommen, die GEW die inhaltliche Vorbereitung.

DDS: Den Aufwand für solch eine Veranstaltungsreihe stelle ich mir ziemlich groß vor. Wie habt Ihr das denn organisiert und geschafft?

J. M. Ipfelkofer: Mit vereinten Kräften. Ulli Bahr hat als Lokalpolitikerin viele Kontakte und kennt zahlreiche AnsprechpartnerInnen. Erika Rempel von der Hochschulgruppe hat an der Uni einen »Fuß in der Tür«. Und ich habe die inhaltlichen Vorbereitungen und die Korrespondenz erledigt. Die engagierten Kino-Leute haben die organisatorische Arbeit gemacht, das Programm in ihre Werbung auf-

genommen und uns mit ihren Erfahrungen als Profis unterstützt.

DDS: Und wie ist es gelaufen? Wie war die Resonanz?

J. M. Ipfelkofer: Überraschend gut. »Stehen die alle für unseren Film an?«, haben wir beim ersten Mal gescherzt. Dabei war es wirklich so.

DDS: Hattet Ihr das erwartet? Oder hat Euch dieser Zuspruch überrascht?

Ulli Bahr: Wir hatten zwar darauf gehofft, aber nicht mit so viel Zustimmung gerechnet. Auch inhaltlich war die Zustimmung groß, sowohl zur Kritik an unserem unsozialen und leistungsschwachen selektiven Schulsystem als auch zu den vorgestellten Alternativen. Wir hatten das Gefühl, die Leute haben darauf gewartet.

DDS: Gab es nach den Filmvorführungen viele Diskussionen?

Ulli Bahr: Da zu jedem Film kompetente Gäste eingeladen waren – FilmemacherInnen, RegisseurInnen, AutorInnen, Fachleute –, war unmittelbar nach dem Film im Kinosaal Gelegenheit, Fragen zu stellen. Unser anschließender »Bildungsstammtisch« im Thalia-Kaffeehaus war auch jedes Mal gut besucht und bot viel Gelegenheit zu Gesprächen und Kontakten.

DDS: Könnt Ihr denn einschätzen, welche Menschen Euer Angebot wahrgenommen haben. Ich meine: Aus welchen gesellschaftlichen Kreisen kamen sie und welche Motivation trieb sie?



J. M. Ipfelkofer: Neben »alten GEWlern« kamen LehrerInnen, SchülerInnen, LehramtsstudentInnen und vor allem auch Eltern, Bildungsunzufriedene. Manche haben auch »Anregungen zum Abgucken« mitgenommen. An allen Filmabenden haben auch ausländische Eltern teilgenommen; das hat uns sehr gefreut.

DDS: Die »Süddeutsche Zeitung« hat berichtet, dass Augsburg den Schulen die Mittel kürzen will. War das ein Thema bei Euren Filmveranstaltungen?

Ulli Bahr: Indirekt. Die Haushaltsdiskussionen in Augsburg waren erst gegen Ende der Filmreihe. Die Forderung nach Erhöhung der Bildungsausgaben wurde in den Diskussionen von Anfang an geäußert. Was ist das für eine Gesellschaft, die Milliarden für Manager bereitstellt, aber bei den »Peanuts« für Bildung knausert?! In haushaltsschwachen Zeiten leiden immer »weiche« Bereiche, weil Finanziere keine BildungspolitikerInnen sind und gute Bildung wenig Lobby hat.

DDS: Was glaubt Ihr, habt Ihr mit dieser Aktion bewirkt?

Ulli Bahr: Wir haben das Interesse der Öffentlichkeit bekommen. Unsere Haltung wurde gestärkt: Wir brauchen andere Strukturen! Es geht was! Vielleicht bildet sich im Nachgang eine Initiative für eine neue Bildungspolitik, für mehr Demokratie und Autonomie der Schulen und für stärkere Kinderrechte. Kinder und Jugendliche müssen im Mittelpunkt sein, müssen selbst Schule machen.

DDS: Konntet Ihr die GEW bekannter machen?

J. M. Ipfelkofer: Na klar! Die BesucherInnen haben natürlich nicht gleich nach Beitrittserklärungen gefragt. Aber ein Großteil der TeilnehmerInnen fand die Filmreihe gut, viele haben sich für die guten Vorschläge und Einblicke bedankt und der GEW Anerkennung ausgesprochen.

DDS: Habt Ihr neue Kontakte geknüpft?

Ulli Bahr: Ja. Zu jedem Film waren kompetente GesprächspartnerInnen eingeladen: Sophie Narr, die Regisseurin des preisgekrönten Films »Der Die Das«, auch Albert Meyer, ein langjähriger Kollege und Weggefährte von Enja Riegel aus der Helene-Lange-Schule in Wiesbaden, sowie Antje Ehrhardt, Schulleiterin, und Robert Echtler vom Vorstand der Montessori-Schule Augsburg, Filmemacher und Streiter für demokratische Schulen Martin Wilke von K.R.Ä.T.Z.Ä. Berlin, der Autor des Buches »Tamagotchi Schule«, Klaus H. Sindern, und Vertreter des Vereins Sudbury München. Die GEW-Kollegen Sieghard Schramm, Augsburgs Ex-Schulreferent, und Oskar Brückner, der zusammen mit unserer Kollegin Gisela Rosentritt-Brunn von der Uni Augsburg beim Film »Spitze« über Schulen in Finnland berichtet hat, waren für uns nicht »neu«.

DDS: Und nun? War's das gewesen? Oder geht daraus etwas hervor, was weiterführt? Oder seid Ihr jetzt so motiviert, dass Ihr gar schon die nächste Aktion plant?

J. M. Ipfelkofer: Wir dürfen nicht aufhören! Wir müssen uns steigern wie beim inhaltlichen Aufbau unserer Filmreihe. Wir hoffen, dass sich der Aufwand auch auf die Mitgliederzahl und auf unsere bildungspolitische »Schlagkraft« auswirkt. Und nach einer Pause starten wir gern wieder zusammen mit dem Filmbüro Augsburg eine ähnliche Reihe. Grund genug gibt es ja. Material hoffentlich auch. Das Publikum hat schon danach gefragt.

DDS: Danke für das Gespräch. Ich hoffe, andere GEW-Kreise fassen durch Eure erfolgreiche Aktion Mut und wagen vielleicht auch ein solches Projekt – die allgemeine Diskussion um die Notwendigkeit besserer Bildung könnte dadurch neue Impulse bekommen.

Die Fragen stellte Karin Just



Filmemacherin Sophie Narr, Ulli Bahr und Franz Fischer vom Thalia-Kino am Stammtisch

Stadt Augsburg

A

Zum Schuljahr 2010/2011 suchen wir verschiedene **Lehrkräfte** (m/w) für unsere städtischen Schulen:

Für unsere Gymnasien
 Maria-Theresia- und Jakob-Fugger-Gymnasium

- **Lehrkräfte** mit abgeschlossener Ausbildung für das höhere Lehramt an Gymnasien

Für unsere beruflichen Schulen

- **Lehrkräfte** mit abgeschlossener Ausbildung für das höhere Lehramt an Berufsschulen

Ferner suchen wir **Diplomhandelslehrer** (m/w)

Für unsere Agnes-Bemauer-Schule
 (Realschule mit angegliederter Abendrealschule für Berufstätige)

- **Lehrkräfte** mit abgeschlossener Ausbildung für das Lehramt an Realschulen.

Für unsere Reischlesche Wirtschaftsschule

- **Lehrkräfte** mit abgeschlossener Ausbildung für das Lehramt an Gymnasien oder Realschulen

Die näheren Einzelheiten, insbesondere die benötigten Fachrichtungen sowie die Bewerbungsmodalitäten, die Bestandteil dieser Stellenausschreibung sind, entnehmen Sie bitte unseres aktuellen Informations im Internet unter www.augsburg.de, Rubrik Stellenangebote.

17 DDS März 2010

Eingeschlossenes Land



Unter den jetzigen politischen Verhältnissen ist es für PalästinenserInnen nicht möglich innerhalb des eigenen Landes frei zu reisen. Sie bräuchten für die Straßensperren, die von der israelischen Armee kontrolliert werden, nicht nur einen speziellen Ausweis, sondern mehrere Erlaubnisscheine, für die sie eine Begründung vorlegen müssten. Nicht einmal alle ParlamentarierInnen aus Ramallah können sich im Land frei bewegen.

Nach über vierzig Jahren Besetzung durch die israelische Armee fühlen sich die PalästinenserInnen wie in einem Freiluftgefängnis, in dem es im Sommer heiß und im Winter nass sein kann. Viele denken mit Schrecken an die Zeit, die sie im Gefängnis verbracht haben oder noch verbringen werden, wenn sie von SoldatInnen der *Israeli Defense Forces* abgeholt werden. Vor allem Häuser in den Flüchtlingslagern werden zur Zeit wieder jede Nacht von der Armee heimgesucht. Nach einer, wie es im Jargon der jungen Wehrpflichtigen heißt, *Straw Widow Procedure* ist die Wohnung verwüstet, die Einrichtung demoliert, Computer zerstört, Lebensmittel auf dem Boden verstreut und von den Stiefeln der SoldatInnen zertreten.

Unter solchen Bedingungen kann es keine blühende Kulturszene geben, aber es gibt eine spannende. Es gibt Musik- und Tanzprojekte, in denen Israelis und PalästinenserInnen versuchen, gemeinsam innere und äußere Grenzen zu überwinden. Es gibt Ausstellungen, die sich mit der Trennung

durch die Mauer befassen, und an der Mauer selbst, vor allem in Bethlehem, blüht die Graffiti-Kunst unter den Augen der Scharfschützen auf den Wachtürmen.

Außerdem gibt es die Gruppe »TheatreDay«, die von der niederländischen Regierung finanziell unterstützt wird und versucht, im Gazastreifen und im Westjordanland Produktionen zu realisieren, die sich mit dem Leben in einem besetzten Land beschäftigen. Die Proben für das Stück »The Game« müssen in Bethlehem stattfinden, obwohl die Truppe in Jerusalem stationiert ist. Nicht alle Schauspieler haben eine Genehmigung, die Heilige Stadt zu betreten.

Das Stück handelt von vier Freunden in Gaza, die sich zwar als solche bezeichnen, aber keine sind. Sie sind durch Tauschhandel aneinander gekettet. Einer besitzt einen Packen Kopierpapier, will aber Duschgel. Der andere hat einen dicken Wälzer, ein Handbuch für Word und Excel, braucht aber für seine Familie etwas zu essen. Der Dritte hat zwar Duschgel, will aber kein Kopierpapier, sondern Coca Cola.

Der Vierte behauptet, unsichtbar zu sein. Das Publikum lacht. Wie kann jemand unsichtbar sein, wenn man ihn auf der Bühne sehen kann und er noch dazu der größte Schauspieler ist? Er ist aber tatsächlich auf eine bestimmte Weise unsichtbar. Er hat nichts anzubieten.

»He is not in the game!«

Oder wie man genauer sagen könnte, er ist kein Teil des überlebenswichtigen Tauschgeschäftes. Was aber noch schlimmer ist, er hat keine Liste mit Sachen, die er braucht. Wie kann man in Gaza, nach Jahren der absoluten Isolation und einem verheerenden Krieg,

keine Liste haben mit Sachen, die man dringend braucht, und trotzdem ein T-Shirt mit der Aufschrift *Dream* tragen? Das Publikum, das zu einem großen Teil aus jungen Frauen mit Kopftuch besteht, lacht wieder und wird an diesem Abend noch oft lachen, obwohl die Situation auf der Bühne tieftraurig ist. Geld spielt keine Rolle mehr, die Geschäfte sind leer, man kann nichts kaufen.

Als Requisit dient ein dreirädriger leerer Karren, wie er auf den Märkten in Palästina, den *Suks*, zum Transport verwendet wird. Die Gummireifen sind längst dem Tauschhandel zum Opfer gefallen. Ansonsten vom vielen Laufen zerschlossene Schuhe und ein paar bunte Plastikbecher an einer Schnur, aus denen man seinen *Meriamija*, den starken Tee mit Salbei, trinkt. Er sättigt zwar nicht, hält aber wach. Plötzlich kommt einer der Freunde auf die Idee, am Strand Sardinien zu fischen. Sardinien kann man nicht nur essen, sondern vor allem exportieren! Man setzt sich mit einer Angel an den Bühnenrand und flüstert den Fischen zu: »Kommt, ihr lieben Kleinen, wir bringen euch nach Europa!«

Das Theater hallt förmlich wider vom Lachen der ZuschauerInnen. Jeder im Publikum weiß, dass Europa, wenn



überhaupt, wirklich nur für Fische erreichbar ist. Selbst wenn man das Geld zusammenkratzen könnte, um von Amman nach München zu fliegen, man käme nicht über die jordanische Grenze. Jordanien ist für PalästinenserInnen kein befreundetes Ausland und der Flughafen von Tel Aviv liegt sowieso in einer anderen Welt.

Je erfolgloser und verzweifelter das Quartett im Verlauf der Vorstellung wird, desto ausholender werden die Gesten und lauter die Stimmen. Die Schauspieler sprechen, als würde der Weltfrieden verhandelt – oder eine Revolution. Ich fühle mich an die vielen Bus- und Taxistationen mit ihren lebhaften Diskussionen erinnert, an denen ich inzwischen umgestiegen bin. In regelmäßigen Abständen schrecken die vier zusammen, denn Schüsse und Detonationen, – die in Gaza grausige Realität geworden sind und über Tausend Menschen das Leben gekostet haben, – werden über ein Tonband eingespielt. Kurz vor Ende des Stücks dringen Polizeisirenen von der Straße in das Theater. Spätestens da weiß man, wie nahe Spiel und Wirklichkeit in diesem Land beieinander liegen.

Als eine Figur auftaucht, die eine Waffe sucht, wird es brenzlig. Für eine Waffe müsste der Unbekannte viel bieten. Man wäre nicht nur selbst für Monate versorgt, auch die große Familie, die zu Hause darauf wartet, dass der Sohn endlich wieder etwas aufdreht, wäre zufrieden. Mit dieser Waffe kann man aber auch erschossen werden, wenn der Handel abgeschlossen ist. Man beschließt, das Licht zu löschen und so zu tun, als sei man nicht zu Hause. Das unsichtbar Sein hat schließlich auch die anderen erreicht.

Das Stück wurde von der amerikanischen Schriftstellerin Jackie Lubeck, die seit vielen Jahren in Palästina lebt, zuerst in Englisch geschrieben und dann in einem kollektiven Prozess ins Arabische übersetzt. Junge Schauspieler aus Gaza haben dafür per E-Mail und Video über ihr tägliches Leben berichtet. In einem der Filme sieht man einen jungen Mann, der mit Freunden an seinem Haus ein Kinderzimmer für das Neugeborene anbaut und es anschließend in lichten Farben streicht. Die Menschen dieses Hauses haben die Bombenangriffe zwar überlebt und sind irgendwo bei Verwandten untergekommen, aber das Haus selbst und das Kinderzimmer sind durch »Gegossenes Blei« vernichtet worden.

Jan Lubeck, der auch die internationalen Kontakte herstellt, hat das Stück für die Bühne eingerichtet. Es wird in verschiedenen Städten in Palästina, zudem in den Niederlanden und in Belgien zu sehen sein. Man würde auch gerne in Jerusalem spielen, aber der Schauspieler Ghassan Saboh, mit dem ich nach der Vorstellung spreche, ist einer von denen, die kein Permit für die Stadt haben. Er wird schon zwei Tage vor Beginn der Europatournee nach Amman fahren, weil er auch an der jordanischen Grenze mit Schwierigkeiten rechnet.

Obwohl die Entfernungen nicht groß sind, ist es für mich trotz meines internationalen Passes nicht einfach, aus dem

Norden Cisjordaniens nach Ramallah oder Bethlehem ins Theater zu fahren. Ich muss mehrere Checkpoints passieren. Israelisches Militär kontrolliert Autos, Taxis, Busse, Gepäck und die Papiere der Reisenden. An einer Sperre wird der Bus an die Seite gewunken. Alle Pässe werden ein-



gesammelt und einem jungen Soldaten mit Panzerweste, Stahlhelm und amerikanischem M-16-Schnellfeuerwaffe ausgehändigt. Er blättert lange in meinem Pass und sucht das Visum. Ich könnte einer jener ausländischen Journalisten sein, die der Welt ein falsches Bild von

der 40-jährigen israelischen Besetzung Palästinas vermitteln.

Er fragt, woher ich komme und wohin ich will. Meine Antwort, dass ich ein Theater besuchen will, macht ihn noch misstrauischer. Er hält meinen Pass in der rechten Hand und klopft damit ungeduldig auf seine linke Handfläche. Vielleicht gibt es in seiner Vorstellung bei den *arabs*, wie die SoldatInnen die PalästinenserInnen gerne nennen, weder Kultur noch Theater. Er geht zurück zu seinem Unterstand und telefoniert mit dem *Commander*. Im Bus völlige Stille. Ich weiß, wenn einer der Fahrgäste eine falsche Bemerkung macht oder vielleicht sogar lacht, sitze ich einem Uniformierten gegenüber, der mich, so lange er will, befragen kann, und die Vorstellung beginnt ohne mich. Der Vorgesetzte scheint der Kunst gegenüber weniger misstrauisch zu sein als sein Untergebener. Ich bekomme meinen Pass zurück und der Wehrpflichtige bedeutet dem Busfahrer mit einem herablassenden Kopfnicken, dass er die Fahrt fortsetzen kann.

Als ich am Abend zurückfahre, liegen alle Checkpoints in absoluter Finsternis. Die SoldatInnen sollen für Anschläge kein Ziel abgeben. Die meisten Fahrgäste dösen vor sich hin und aus dem Radio kommt ein meditativer Gesang. Ich denke an die Freude, mit der die Schauspieler über die Proben und die gelungene Produktion geredet haben, aber auch an ihre Traurigkeit, wenn sie auf die Zukunft ihres Landes zu sprechen kamen. Beim Blick aus dem Fenster fällt mir eine Skulptur in einem Park Jerusalems ein. Sie besteht aus demselben Sichtbeton wie die Straßensperren im Westjordanland und stellt eine Treppe dar, die unvermittelt in die Luft ragt. Der Künstler hat die Treppe so gestaltet, dass alle Stufen ausnahmslos nach unten führen.

von Wolfgang Sreter

Macht und Solidarität

Egon Endres analysiert einen »alten« Konflikt – interessant vor dem Hintergrund aktuellen Krisengeschehens

Überblick

Im Zentrum des Buches steht ein Konflikt, der über 30 Jahre zurückliegt. Das AUDI-Werk Neckarsulm war in einer einschneidenden Beschäftigungskrise des VW-Konzerns in den Jahren 1974/1975 von Stilllegung bedroht. Durch Arbeitsniederlegungen, Demonstrationen und damit verbundenem politischen Druck gelang es der Belegschaft, die Werkschließung zu verhindern. Können wir aus diesem Konflikt, der in der Geschichte der Automobilindustrie einer der härtesten war, auch für die aktuelle Krise lernen?

Das Herzstück

Endres nimmt in seiner Fallstudie die Knotenpunkte des Konfliktes in den Blick. Durch Rekonstruktion und Analyse der »Situationslogiken« werden dabei zuerst die gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zusammengeführt, um im Anschluss daran die individuelle Prägung der beteiligten Akteure in ihren jeweiligen Funktionen zu verorten. Die Situationslogiken sind folglich das Herzstück der Fallstudie, wenngleich die innerbetrieblichen und innergewerkschaftlichen Verhandlungsstrukturen eine Besonderheit dieser Untersuchung bilden. Denn die Aushandlungen und Einigungen auf eine gemeinsame Strategie gegenüber der Unternehmensführung waren innerhalb kürzester Zeit erforderlich – was eine Herausforderung darstellte –, da der Konflikt zwischen Belegschaften, Betriebsräten und Vertrauensleuten der insgesamt acht VW- und AUDI-NSU-Werke stattfand. Erschwerend kam in dieser Situation hinzu, dass der vorgesehene Personalabbau die verschiedenen Werke in sehr unterschiedlichem Umfang betraf. Endres arbeitet präzise heraus, weshalb Zusammenarbeit und einheitliches Auftreten der einzelnen Akteure, besonders im Spannungsverhältnis unterschiedlicher Ausgangspositionen, Vorgeschichten und Interessenslagen, schwer umsetzbar waren.

Dabei rekonstruiert er, wie es den Akteuren gelang, sich zu einer Schicksalsgemeinschaft zu verbünden und mit Entschlossenheit Einfluss auf die betrieblichen Strukturen zu nehmen. Endres arbeitet die Machtstrukturen und die Notwendigkeit dieser sowie die jeweiligen Umgangsweisen mit diesen in Betrieb, Gewerkschaft und Politik heraus. Dem »Integrationsgeschick« des da-

maligen Gewerkschaftsvorstandes Zwickel war es u. a. zu verdanken, dass sich die unterschiedlichen Akteure verbündeten und ausloteten, was machbar war. Aus der dadurch entstandenen Solidarität entwickelte sich Macht, wodurch Bewegung einerseits in die betriebliche Interessenvertretung und andererseits in scheinbar ausweglose Situationen kam. Denn obwohl die Würfel bereits gefallen waren und die Schließung bevorstand, ging der Konflikt glimpflich aus und Massenentlassungen wurden durch gemeinsame gewerkschaftliche Aktionen verhindert. Endres zeichnet nach, warum besonders die Strategie der Öffentlichkeitsarbeit erheblich zum erfolgreichen Ausgang des Konflikts beigetragen hat. Dabei gelingt es ihm, den komplexen und teils sehr emotionalen Konflikt differenziert und analytisch darzustellen.

Die Erhaltung des AUDI-Werkes ist als gewerkschaftlicher Erfolg zu verbuchen, obgleich keine Lobeshymnen gesungen werden (können). Denn auch die Grenzen gewerkschaftlicher, betrieblicher und politischer Möglichkeiten werden aufgezeigt und die jeweiligen Entscheidungsfähigkeiten und die Handlungsspielräume verdeutlicht – insbesondere die der großen Konzerne.

Ein Lehrstück fürs neue Jahrtausend

Betriebsschließungen sind damals wie heute Resultate von Krisen und Strukturwandel sowie im globalen Finanzmarktkapitalismus zu einem gebräuchlichen Instrument unternehmenspolitischer Restrukturierung geworden. Dies belegen die Zahlen der insolventen Unternehmen: 2007 meldeten rund 28.500 Unternehmen Insolvenz an und 440.000 ArbeiterInnen und Angestellte verloren im vergangenen Jahr ihren Arbeitsplatz durch Betriebsschließung. Krisen weiten sich immer auch auf gesellschaftliche Entwicklungen aus, wie heute in der Automobilindustrie bei General Motors und Chrysler in den USA oder bei Opel in Deutschland. Damit spiegelt sich die Aktualität des beschriebenen Konfliktes auch nach über 30 Jahren in Politik und Öffentlichkeit wider. So eröffnete der heutige IG-Metall-Vorsitzende Huber im Jahr 2006 die Streiks gegen die Schließung des AEG-Hausgerätekwerks in Nürnberg: »Wir erleben in Deutschland einen tiefen Einschnitt. Zunehmend gewinnen die Kräfte im Arbeitgeberlager die Oberhand, die

das Modell der sozialen Marktwirtschaft durch einen ausschließlich am Gewinn, am Shareholder orientierten Kapitalismus auflösen wollen. Einige opfern für ihre Profitmaximierung sogar komplette Belegschaften.« Dabei ist es, wie Endres prognostiziert, zu keiner Erleichterung gewerkschaftlicher Arbeit gekommen, sondern Gewerkschaftsarbeit avancierte eher zur kontinuierlichen Krisenarbeit – ein Prozess, der sich auch aktuell wiederholt.

Aus der Geschichte gelernt

Endres resümiert, dass Solidarität nicht aus dem reinen Organisationszusammenhang entsteht, sondern durch unterschiedliche Akteursinteressen, innerbetriebliches Konkurrenzdenken und durch zu große Vertraulichkeit zwischen den jeweiligen Betriebsräten und der Unternehmensleitung sogar gefährdet ist. Diese »potenziellen De-Solidarisierungslinien« werden laut Endres besonders in Krisenzeiten deutlich und schwächen die Macht der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften. Ziel sollte es daher sein, Auseinandersetzungen transparent zu machen und größere Gruppen an Entscheidungen zu beteiligen. Dann können die Gewerkschaften ihre Stärke entfalten, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen effektiv zu vertreten und somit durch Solidarität Macht zu erzielen. Dabei verweist Endres auf die zunehmende Bedeutung intergewerkschaftlichen Agierens ebenso wie auf die Grenzen praktischer Solidarität. Die gewerkschaftliche Geschlossenheit und die betriebliche Vertraulichkeit wirkten in der Krise der AUDI-NSU-Werke ineinander, wodurch die Knotenpunkte dieses Konfliktes erfolgreich und solidarisch gelöst werden konnten. Folglich können wir aus dieser Geschichte auch für die Zukunft lernen.

von Elke Oestreicher

Egon Endres: *Macht und Solidarität. Beschäftigungsabbau in der Automobilindustrie. Das Beispiel AUDI/NSU-Neckarsulm.* VSA Verlag, Hamburg 2009, 207 S., 13,80 EUR

Unser Kollege Egon Endres ist Professor für Sozialwissenschaften und Präsident der Katholischen Stiftungshochschule München.



Mitmachen beim ersten »Deutschen Personalräte-Preis«

Jedes Personalratsmitglied kennt sie, die grüne Fachzeitschrift »Der Personalrat«, die in diesem Jahr erstmals den »Deutschen Personalräte-Preis« auslobt. Das Motto: »Innovative Personalratsarbeit auch in schwierigen Zeiten«. Es werden Initiativen und Projekte ausgezeichnet, die beispielhaft sind für den Einsatz von Personalräten, wenn es etwa um die Bewältigung von Krisen oder die Erhaltung und Schaffung von vollwertigen Arbeitsplätzen geht.

Neben der Wertschätzung ausgezeichneter Projekte soll mit dem »Deutschen Personalräte-Preis« aber auch der Personalratsarbeit eine stärkere öffentliche Wahrnehmung verschafft werden. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigen die Anforderungen auch an Personalräte der öffentlichen Verwaltung. Ohne ihre Einsatzbereitschaft und Motivation, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen, blieben viele und vieles auf der Strecke – ganz gleich, ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht.

Alle Personalvertretungen sind eingeladen, sich zu beteiligen. Einsendeschluss ist der 30. Juni 2010. Mehr Informationen zum Preis und dem Projekt finden sich unter:

www.deutscherpersonalraete-preis.de

»Hartz IV« in der Schule – eine Herausforderung für Kinder, LehrerInnen und Eltern

Die Schule ist für Kinder aus »Hartz-IV-Familien« oft der letzte Ort, um soziale Kontakte zu knüpfen und um einen strukturierten Alltag zu erleben. Doch allzu oft werden sie aufgrund von »Verhaltensauffälligkeiten« aus der Regelschule aussortiert oder verlassen diese vorzeitig und ohne Abschluss. An den Zukunftschancen der »Hartz-IV-Kinder« zeigt sich, wie es um die Bildungsgerechtigkeit in unserem Land wirklich steht.

Folgende Themen sollen in einem Seminar der Georg-von-Vollmar-Akademie diskutiert und bearbeitet werden: Wie kann die

Dies und Das

Schule diesen Kindern gerecht werden? – Wege aus der Bildungsarmut – Die Unerreichbaren erreichen: Neue Strategien der Elternarbeit – Was müssen wir tun, damit die im Grundgesetz verankerte Chancengleichheit tatsächlich verwirklicht wird?

Es werden theoretische Hintergründe vermittelt und pädagogische Ansätze diskutiert. Das Seminar richtet sich an alle pädagogisch Tätigen. Lernziel ist, gesellschaftliche Bedingungen zu hinterfragen, Handlungsmöglichkeiten zu finden, um innerhalb bestehender Strukturen Verbesserungen vor Ort herbeizuführen.

Seminarleitung: Jonas Lanig, GEW Nürnberg. Referentin: Maria Edin-Kroll, GEW München.

Ort der Tagung: Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See • Kosten: 58 Euro
Termin: 19. - 21. März 2010

Nähere Informationen und Anmeldung:

info@vollmar-akademie.de

www.vollmar-akademie.de

Wirkungsvolle Elterngespräche führen

In vielen Berufsfeldern sind Kontakte mit Eltern notwendig: Jugendhilfe, Kinderbetreuung, Schule etc. Oft stehen Fachfrauen vor der Frage »Wie können diese Gespräche zugewandt, zielgerichtet und effektiv durchgeführt werden?« Hier will ein Seminar von IMMA ansetzen und folgende Themen bearbeiten: Situationsgerechte Vorbereitung, Strategien der Gesprächssteuerung, effektive Fragetechniken, Definition von Gesprächszielen, Herstellen einer positiven Atmosphäre, Blockaden und Widerständen begegnen, Umgang mit Störungen.

Termin: 15.04. - 16.04.2010, 9.30-17.00 Uhr
Kosten: 185 Euro

Anmeldung: bis 15.03.2010

IMMA, Kontakt- u. Informationsstelle für

Mädchenarbeit • Jahnstr. 38 • 80469 München

Tel. 0 89-23 88 91 20

kontakt.informationsstelle@imma.de

Ich höre das, was Du jetzt brauchst

Für Fachfrauen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist es nicht immer einfach, sich in gewaltreichen Situationen abzugrenzen und zu schützen und gleichzeitig pädagogisch zu intervenieren. Mithilfe der gewaltfreien Kommunikation ist es möglich, Gewalt als einen verzweifelten Versuch zu sehen, ein grundlegendes Bedürfnis zu erfüllen und gleichzeitig das eigene Bedürfnis nach Schutz und Abgrenzung zu respektieren und entsprechend zu handeln. Eine Fortbildung versucht das zu vermitteln.

Termin: 20.04. - 21.04.2010, 9.30-17.00 Uhr
Kosten: 170 Euro

Anmeldung: bis 20.03.2010

IMMA, Kontakt- u. Informationsstelle für

Mädchenarbeit • Jahnstr. 38 • 80469 München

Tel. 0 89-23 88 91 20

kontakt.informationsstelle@imma.de

BLICKPUNKT HAUPTSCHULE

Das Forum für Lehrkräfte

www.blickpunkt-hauptschule.de

»Die Weißen kommen« – Theaterprojekt der Berliner Compagnie

Mit ihrem neuen Gastspielangebot geht die Berliner Compagnie weit in die Vergangenheit Afrikas zurück und versucht zu ergründen, wie Kolonialismus und Sklavenhandel unseren Nachbarkontinent in unvorstellbarer Weise und bis heute geschädigt haben. Ein Drittel der chronisch unterernährten Menschen lebt in Afrika. Als Ursachen werden in den Medien Korruption, Misswirtschaft und Kriege genannt. Mit ihrem Theaterprojekt, das ab Herbst im gesamten Bundesgebiet angeboten werden kann, will die Berliner Compagnie diejenigen Ursachen des Hungers thematisieren, die mit uns zu tun haben, mit Europa.

Auch die anderen Stücke der Gruppe sind von großer politischer Aktualität.

Nähere Informationen:

www.berlinercompagnie.de

Tourneeplanung:

Karin Fries: 0 89 - 1 29 86 24

.....
Burn-out-Vorbeugung oder einfach wieder Freude an der Arbeit finden?

Gönnen Sie sich ein **kraftvolles Coaching** beim Experten in Pädagogik und Führungserfahrung!

Coaching und Beratung auf christlicher Wertebasis bei

Dipl. theol. Karlheinz C. Lang
Unternehmensberater und Coach

Für Führungskräfte, Schulleiter, Lehrer, ...

Auch private Themen und telefonisch möglich.

Übrigens: Im Bereich Schule vergeben wir hin und wieder Grob-Coachings. www.lang-holistic.de

Mit folgendem Code erhalten Sie einmalig 30 % Rabatt auf Ihre Buchung: SD-ERFOLG.



Lang Holistic Consulting GMBH
Ganzheitliche Organisations- und Unternehmensberatung



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: www.AJuM.de (Datenbank) oder www.LesePeter.de
Im März 2010 erhielt den LesePeter das Sachbuch

Marko Simsa und Doris Eisenburger: »Die Moldau«

Sinfonische Dichtung von Friedrich Smetana

Annette Betz 2009 • 31 Seiten plus CD • 19,95 EUR

ab 8 Jahren • ISBN 978-3-219-11413-3

Das sehr schön gestaltete Buch im Großformat bietet vielerlei. Es macht mit dem tschechischen Komponisten Friedrich Smetana und seiner romantischen Musik bekannt, zeigt zauberhafte Aquarellbilder von der Landschaft und den Menschen und gibt einen ersten Einblick in Land und Geschichte der tschechischen Republik. Außerdem lernen LeserInnen und HörerInnen die Arbeit eines großen Sinfonieorchesters und die einzelnen Instrumente kennen.

Interessante Veranstaltungen ab März 2010

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an Susanne Glas in der GEW-Landesgeschäftsstelle: sg@bayern.gew.de

12.03.10	Die Schule ist ein grausames Spiel ... Lehrerkabarett »Die Pisaker«. Eine Veranstaltung der GEW Rosenheim.	Kabarett	Rosenheim Bühne im Lokschuppen 19.00 Uhr
13.03.10	Personalrätekonferenz. Ausblick auf die Dienstrechtsreform - Dienstliche Beurteilung - Altersteilzeit - Eingruppierung LehrerInnen - PR-Wahl 2011.*	PR-Konferenz	München DGB-Haus 10.00 - 15.00 Uhr
16.03.10	90 Jahre Kapp-Lüttwitz-Putsch. Mit Prof. Georg Füllberth. Eine Kooperationsveranstaltung der GEW Nürnberg mit ver.di. Anmeldung: Helga.Eckert@verdi.de	Vortrag und Diskussion	Nürnberg DGB-Haus, KIBS 19.00 Uhr
17.03.10	Übertritt und Gelenkklassen. Kooperation mit anderen Schulen: Realschulen und Gymnasien. Eine Veranstaltung der Fachgruppen Grund-, Haupt- und Förderschulen München.	Informationsabend	München DGB-Haus, 19.00 Uhr
26.-27.03.10	Neumitgliederseminar. Die GEW – Personal, Politik und Perspektiven kennenlernen.* Mit Monika Hartl und Wolfgang Nördlinger.	Seminar	Nürnberg Caritas Pirckheimer-Haus
15.04.10	Die Auswirkungen zu geringer Gewerbesteuererinnahmen auf soziale Einrichtungen. Mit Stadtrat Sigi Müller. Eine Veranstaltung der GEW Garmisch-Partenkirchen/Weilheim/Schongau.	Referat mit Diskussion	Peiting Gasthaus Dragoner, Jägerstube, 19.30 Uhr
21.04.10	»Gesunde Tarife«. Infos und Einschätzungen zur aktuellen Tarifrunde. Mit Björn Köhler, Leiter des Sozialpädagogischen Büros der GEW Bayern.	Vortrag und Diskussion	Aschaffenburg Martinushaus 20.00 Uhr
22.04.10	Hartz-IV-Kinder in der Schule. Mit Jonas Lanig. Eine Veranstaltung der GEW Nürnberg.	Infoveranstaltung	Nürnberg DGB-Haus, KIBS, 19.30 Uhr
23.-24.04.10	Moderationstechniken. Wie entkommen wir der traditionellen Sitzungs(un)kultur?* Mit Werner Dießner.	Seminar	Nürnberg DGB-Haus Fr. 17.00 - Sa. 17.00 Uhr

München: siehe immer auch: www.gew-muenchen.de. Weitere Informationen über unsere Mailinglist, Eintrag jederzeit widerruflich! Bitte per E-Mail anfordern.

* Anmeldung erbeten, falls nicht anders angegeben: GEW-Geschäftsstelle, Susanne Glas, sg@bayern.gew.de, Tel. 0 89-54 40 81 16, Fax: 0 89-5 38 94 87
** Teilnahmegebühr

Einladung zur gemeinsamen Veranstaltung der schulischen Fachgruppen der GEW Bayern

Zwischen Bologna und Pisa: Brennpunkt LehrerInnenbildung

Vorstellung und Diskussion der Position der GEW im Spiegel der Realität

am 20.03.2010 in München

von 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr
im DGB-Haus, Schwanthalerstr. 64, großer Saal

mit **Andreas Keller**,

Leiter des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand

Franziska Nowotnick und Christine Schleich,

Studierende der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

sowie **VertreterInnen der schulischen Fachgruppen der GEW Bayern**

Anmeldung bitte bis zum **12.03.2010** in der Landesgeschäftsstelle der GEW Bayern bei **Susanne Glas:**
sg@bayern.gew.de, Tel. 0 89 - 54 40 81 16

Unterstützung für eine empirische Studie zur Situation schwuler Lehrer gesucht.

Die Uni Oldenburg führt zur »Situation schwuler Lehrer« eine empirische Studie durch. Aufgerufen sind alle offen und nicht offen schwulen Lehrer im gesamten Bundesgebiet, an dieser Studie teilzunehmen. Ziel der Studie ist es, die besondere Situation dieser Klientel zu erfassen und auszuwerten. Dies geschieht in Deutschland erstmalig und auch international gibt es keine vergleichbaren Erhebungen. Die Uni Oldenburg, in persona Arne Müller, möchte mit dieser Studie einen Grundstein legen, um folglich u. a. politische Handlungsempfehlungen zu geben, die die Situation schwuler Lehrer verbessern könnten. Die Datenerhebung erfolgt anhand eines Online-Fragebogens, den man unter www.situationschwulerlehrer.uni-oldenburg.de bis zum 31.03.2010 aufrufen kann. Die Beantwortung wird circa 20 Minuten in Anspruch nehmen. Es wird gebeten, diese Information weiterzugeben.

Schwule Lehrer: 21. - 24. Mai 2010 Pfingsten wieder im Waldschlösschen!

Zum 31. Mal treffen sich schwule Lehrer aus allen Bundesländern zu Pfingsten im Waldschlösschen bei Göttingen. Auch in diesem Jahr haben die Kollegen der AG Homosexuelle Lehrer der GEW Berlin wieder ein attraktives Programm zusammengestellt. So ist der Erfahrungsaustausch der Teilnehmer in Kleingruppen ein immer wiederkehrender fester Bestandteil, bei dem jeder in angenehm entspannter Atmosphäre über seine Situation an der Schule berichten kann. Für viele eines der spannendsten und wichtigsten Angebote, denn nicht jeder Kollege hat eine schwule Gewerkschaftsgruppe in seiner Nähe, bei der er regelmäßigen Austausch findet! Außerdem sind in diesem Jahr folgende Angebote geplant: Medienabhängigkeit und Beziehungsstörungen • »Man kann nicht nicht Sexualerziehung machen« – Probleme und Wege zu nachhaltig reflektierter Sexualerziehung • Amoklauf • Was ist Familie? Wer ist Familie? Familie ist, wo Kinder sind! • Internationale Zusammenarbeit • »Herr Müller ist doch eh 'ne Schwuchtel!« – Umgang mit Homophobie in der Schule (und anderswo) • Das Lehrerraumprinzip • GayRomeo und andere Rechtsfragen aus dem Schulbereich • »Ist es wirklich nicht ansteckend?« – Wie sag ich es den Eltern? u.v.m.

Das anspruchsvolle Tagungsprogramm (siehe auch www.schwulelehrer.de und auch www.waldschloesschen.org) wird durch ein niveauvolles Rahmenprogramm abgerundet.

31. Pfingsttreffen Schwuler Lehrer



21. - 24. Mai 2010 Waldschlösschen

Für Fragen und Anregungen steht zur Verfügung:
Guido Mayus
www.schwulelehrer.de
Yorkstr. 60 10965 Berlin
Fon/Fax: 0 30 - 69 04 18 50

Weitere Infos und Anmeldung bei:
www.waldschloesschen.org
Akademie Waldschlösschen
37130 Reinhausen b. Göttingen
☎ 0 55 92 - 92 77-0
Fax 0 55 92 - 92 77-77
info@waldschloesschen.org

Herzlichen Glückwunsch!

Unsere allerbesten Wünsche schicken wir diesmal nach Umrathshausen bei Frasdorf. Denn dort begeht unser Kollege **Helmut Michalski** im März seinen **100. Geburtstag**. Alles, alles Gute!!!

Außerdem gratulieren wir

Wolfgang Meffert, Seßlach, zum **86**.

Anna Kühlmuß, Grönenbach, zum **84**.

Hans Stroh, München, zum **81**.

Prof. Dr. Heinz Tischer, Bayreuth, zum **80**.

Elisabeth Mower, Stadtbergen, und

Rudolf Glass, München, zum **78**.

Dr. Friederich Tretter, München, zum **77**.

Krimhilde Maisa, Hof, zum **76**.

Karl-Heinz Bachmann, Seehausen, und

Hans Harress, Coburg, zum **74**.

Gisela Hubenzehnder, Hersbruck, zum **73**.

Christa Nebmaier, Kleinostheim, zum **72**.

Dr. Peter Schönlein, Nürnberg,

Harald Wolff, München, und

Ernst Zech, Garching, zum **71**.

Heiner Holl, Nördlingen, zum **70**.

sowie zum **65**.

Maike Guizetti, Niederpöcking,

Liz Hieber, München,

Ulrike Tiefel, Nürnberg,

Dr. Hannsjörg Bergmann, Weiden,

Hartmut Castner, Bubenreuth,

Dr. Helmut Fehr, Bubenreuth,

Hermann Lammers, Reichertsheim, und

Konrad Merk, Altenstadt.



Herzlichen Dank

sagen wir allen, die der Gewerkschaft seit vielen Jahren die Treue halten.

Im März gilt unser Dank ganz besonders

Christina Eiber, München,

Wolfram Bundesmann, Kröppelshagen-Fahrendorf,

Tilman Oehler, Igensdorf, und

Peter Zwirner, Walsdorf, für **40 Jahre**

sowie für **35 Jahre Mitgliedschaft**

Gaby Dyckhoff, München,

Kristine Popp, Nürnberg,

Elisabeth Zofka, Krailling,

Klaus Dyroff, Erlangen,

Walter Hanselmann, Dingolfing,

Roland Kraus, Hausen,

Raimund Rösner, Stegaurach,

Norbert Senser, Inning, und

Lothar Steiner, Marktobendorf.

Ingelore Pilwousek mit Hans-Böckler-Medaille ausgezeichnet



Foto: Werner Bachmeier

Auf der 19. ordentlichen Bezirkskonferenz des DGB Bayern, die am 12./13. Februar in München stattfand, wurde unsere Kollegin Ingelore Pilwousek für ihr langjähriges gewerkschaftliches Engagement mit der Hans-Böckler-Medaille geehrt

Der neue Vorsitzende des DGB Bayern, Matthias Jena, und die neue stellvertretende Vorsitzende, Christiane Berger, überreichten die Auszeichnung.

Liebe Ingelore,
wir gratulieren Dir ganz herzlich zu dieser Ehrung.
Du hast sie wirklich verdient.

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

Diese Treffen finden regelmäßig statt, nicht jedoch in den Ferienzeiten. Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an die DDS-Redaktion: Karin Just, GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München ☎ 0 89/51 00 91 02 • Fax: 0 89/5 38 94 87 • KJ@bayern.gew.de

Ansbach Termine/Informationen: www.gew-ansbach.de
Kontakt: Günther Schmidt-Falck, ☎ 0 98 02/95 31 42

Aschaffenburg/Miltenberg Termine/Themen der Treffen siehe Aktionskalender auf www.gew-aschaffenburg.de
Kontakt: Reinhard Frankl, ☎ 0 60 95/99 50 49

Augsburg jeden 1. Schuldonnerstag im Monat offene Vorstandssitzung ab 19.30 Uhr im Augsburger GEW-Büro, Schaezlerstr. 13 1/2
Kontakt: Ulli Bahr, ☎ 08 21/51 45 02 (GEW-Nummer mit AB)

Bad Neustadt Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Wolfgang Büchner, ☎ 0 97 73/82 86

Bad Tölz/Wolfratshausen Offener Treff jeden 1. Donnerstag im Monat, 20.00 Uhr, Ratsstube Geretsried
Kontakt: Andreas Wagner, ☎ 0 81 71/96 56 05

Bamberg Termine/Themen der Treffen siehe: www.gew-oberfranken.de
Kontakt: Ernst Wilhelm, ☎ 09 51/6 78 88

Bayreuth jeden 1. Mittwoch oder 1. Donnerstag im Monat oder nach Ferien, 20.00 Uhr Stammtisch u. Vorstands-Treff, Mann's Bräu, Friedrichstraße, Bayreuth
Kontakt: Ernst Friedlein, ☎ 0 92 01/5 90, Roland Dörfler, ☎ 09 21/9 26 55

Coburg jeden 2. Mittwoch im Monat, 20.00 Uhr, Gaststätte Loreley, Herrngasse, Coburg
Kontakt: Karl-Friedrich Schmucker, ☎ 095 61/79 92 13, gew-coburg@web.de

Donau-Ries/Dillingen mittwochs nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, wechselnd: DGB-Haus Nördlingen oder Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Hansjörg Schupp, ☎ 0 90 83/4 16, Fax: 0 90 83/9 10 78

Erding Stammtisch jeden dritten Mittwoch des Monats (außer Ferien) 19.30 Uhr im Bräustüberl Grünbach
Kontakt: Peter Caspari ☎ 0 81 24/92 37, peter.caspari@t-online.de

Erlangen jeden Dienstag Sprechstunde von 17.30 - 18.30 Uhr Arbeitslosenberatung: jd. 1. + 3. Mittwoch im Monats, 17-19 Uhr, Friedrichstr. 7
Kontakt: Hannes Henjes, ☎ 0 91 93/17 12, www.gew-erlangen.de

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, Meierhof, Bammerdorferstr. 1
Kontakt: Markus Weinberger, ☎ 0 91 91/97 44 51

Fürth jeden Freitag 13.20 Uhr, Gaststätte BAR, Gustavstraße
Kontakt: Gerhard Heydrich, ☎ 09 11/8 01 97 00

Haßfurt jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, Alte Schule
Kontakt: Walter Richter, ☎ 0 95 23/76 89

Ingolstadt erweiterte Vorstandssitzung jeden 3. Donnerstag im Monat, ab 17.30 Uhr, Café/Bistro »Brezels«, Am Paradeplatz, Ingolstadt
Kontakt: L. Peter Thierschmann, ☎ 08 41/98 06 39

Kempten jeden 1. Dienstag im Monat
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 31/2 79 10

Lindau Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Irene Mathias, ☎ 0 83 82/2 83 09

Main-Spessart Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Elfriede Jakob-Komianos ☎ 0 93 52/57 68 oder Wolfgang Tröster, ☎ 0 93 53/81 81

Memmingen/Unterallgäu jeden 1. Schuldonnerstag im Monat, 20.30 Uhr, Memminger Waldhorn, Waldhornstr. 11, Memmingen
Kontakt: Stefan Kohl, ☎ 0 83 31/8 31 92 81, gew-unterallgaeu@gmx.de

Mittelfranken AK Gewerkschaftlicher Durchblick jeden Dienstag, 21.00 Uhr
Kontakt: Geschäftsstelle BV Mittelfranken, ☎ 09 11/6 58 90 10

München AK Personalräte und Vertrauensleute monatliche Treffen, Mittwoch 17.00 Uhr, DGB-Haus, Termine auf Anfrage
Kontakt: Hacki Münder, ☎ 0 89/4 48 39 16 und Franz Stapfner, ☎ 0 89/5 80 53 29

München Aktion Butterbrot Treffen im DGB-Haus, Termine: www.aktionbutterbrot.de
Kontakt: aktion-butterbrot@web.de

München Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: daniela.kern@ajum.de, ☎ 01 70-5 43 04 55

München Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Joe Lammers, ☎ 0 89/3 08 82 43

München Fachgruppe Gymnasien Termine auf Anfrage
Kontakt: Andreas Hofmann, ☎ 0 89/7 25 83 94

München Fachgruppe Grund- und Hauptschulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Jürgen Pöbnecker, ☎ 0 89/66 80 91

München Fachgruppe Hochschule und Forschung Termin: Jeden 3. Montag im Monat, 19.00 - 21.00 Uhr
Kontakt: sabine.herzig@bayern.gew.de

München Fachgruppe Realschulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Heidi und Alexander Lungmus, fam.lungmus@t-online.de

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Stefan Teuber, ☎ 0 89/36 72 77

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Bernd Englmann-Stegner, ☎ 0 89/49 68 81

München GEW-Hochschulgruppe im AK Gewerkschaften Offene Treffen jeden 1. und 3. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, AStA LMU,
Kontakt: gewerkschaften-kontakt@stuve.uni-muenchen.de

München Lehramtskampagne an der Uni Sprechstunde Dienstag 10.00 - 12.00 Uhr in der SIB um AStA der LMU, Leopoldstr. 15, 80802 München
Kontakt: gew-la@stuve.uni-muenchen.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Sigi Schindler, ☎ 0 91 85/10 91

Neu-Ulm/Günzburg Treffen: monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöhringen, oder Pizzeria Helfenstein, Ulm
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 0 73 07/2 33 96

Nürnberg Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Reinhard Bell, ☎ 09 11/3 18 74 56

Nürnberg Fachgruppe Grund- und Hauptschulen Termine und Infos unter www.gew-nuernberg.de
Kontakt: Werner Reichel, ☎ 09 11/30 14 91

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken Termine und Infos unter: www.gew-fachgruppe.de.vu
Kontakt: Stephan Stadlbauer, ☎ 09 11/7 36 03 10

Nürnberger Land Termine auf Anfrage
Kontakt: Hermann Hagel, ☎ 0 91 28/72 90 51

Pfaffenhofen jeden 2. Donnerstag im Monat, 20.00 Uhr, Griechisches Restaurant Afrodite in Niederscheyern
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 0 84 41/7 11 92

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, 20.30 Uhr, Fontana, Gesandtenstr. 18
Kontakt: Peter Poth, ☎ 09 41/56 60 21

Rosenheim/Kolbermoor jeden 3. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, Pizzeria Milano/Zum Mareis in Kolbermoor
Kontakt: Andreas Salomon, ☎ 0 80 31/9 51 57, www.gew-rosenheim.de

Schweinfurt jeden 2. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr,
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 0 97 21/18 69 36

Selb jeden 1. Schulmontag im Monat, 20.00 Uhr, Golden Inn, Bahnhofstraße
Kontakt: Fred Leidenberger, ☎ 0 92 53/12 21

Starnberg jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.30 Uhr, Herrsching, KommHer, Luitpoldstraße, alte Volksschule
Kontakt: Werner Siegl, ☎ 0 81 52/35 06

Sulzbach-Rosenberg jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 0 96 61/77 55

Weiden jeden 1. Schulmontag im Monat, 19.30 Uhr, Zoiglstüberl Iblacker, Hochstr. 12, gew_wen-new-tir@gmx.de
Kontakt: Richard Dütsch, ☎ 09 61/6 34 39 34

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr, Casino
Kontakt: Harald Dösel, ☎ 0 91 41/90 10 36

Würzburg jeden 2. Mittwoch (ab 1. Schulmittwoch nach Ferien), 20.00 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Walter Feineis, ☎ 09 31/4 03 91

www.gew-bayern.de ... www.gew-bayern.de ... www.gew-bayern.de ... www.gew-bayern.de