

Gegen Terror und Gewalt – für Frieden und Freiheit 3
 Von Fritz Schösser

ASPEKTE DER INNEREN SCHULENTWICKLUNG

Wir brauchen eine umfassende Schulreform 4
 Von Schorsch Wiesmaier

Feedback-Kultur contra Leit-Kultur 5
 Von Anna Forstner

Erreichtes sichern, zukünftig Mögliches gestalten 6
 Von Barbara Schreyögg

Zusammenhänge beachten 8
 Von Eckhard Folkmer

Neue Aufgaben für SchulleiterInnen 9
 Von Stephan Gerhard Huber

Gemeinsam und mit klarer Zielsetzung 12
 Von Karl-Heinz Schmid

Klartext in Sachen Berufsschule 13
 Von Joachim Kalb

»Werde nicht Lehrer!« 14
 Von Wilhelm Dreßler

CHANCENGLEICHHEIT

Die dummen Kinder 15
 Von Oskar Brückner

**Bayern braucht Ganztagschulen –
 Ganztagschulen brauchen Qualität** 16
 Von Jonas Lanig

QUALITÄT DER SOZIALEN ARBEIT

Machiavelli für PädagogInnen? 18
 Von Gerhard Zimmermann

Komplizierte Frühförderung 19
 Von Günther Schedel-Gschwendtner

BILDUNGSPOLITIK IN BAYERN

It's Team-Time 20
 Von Julia Wandler

Neuer Lehrplan für die Gymnasien in Sicht 21
 Von Eugen Eder-Clouston

Eignungstest fürs Hochschulstudium 22
 Von Gerhard L. Endres

DDS IN EIGENER SACHE

Wie sieht die Zukunft der DDS aus? 23
 Von Karin Ehler, Gerhard Köberlin, Herbert Woyke

JUGENDLITERATUR

Gruselnacht im Klassenzimmer 24
 Von Jörg Knobloch

BUCHTIPPS

Aggression mal konstruktiv 25
 Von Anna Hegmann

Antisemitismus – die deutsche Normalität 25
 Vom AK Kritik des deutschen Antisemitismus

Nachrichten 26

Leserbrief 27

Glückwünsche 27

MAGAZIN

Ein gefährliches Schaudern und Stehenbleiben 28
 Von Gerd Holzheimer

Service 30

GEW-Veranstaltungsübersicht 31

GEW-Stammtische oder -Mitgliederversammlungen 32



Jedes Jahr im September kommt die DDS später zu den Mitgliedern, weil wir uns zu Beginn des Schuljahres die Zeit nehmen, das immer wiederkehrende Selbstlob des Kultusministeriums ein wenig kritisch unter die Lupe zu nehmen. So sollte es auch dieses Jahr sein.

Dann erlebten wir kurz vor Drucklegung fassungslos den Terrorangriff auf New York und Washington.

Auf der gegenüberliegenden Seite findet ihr deshalb die fast vollständige Rede des DGB-Landesbezirksvorsitzenden Fritz Schösser, die er auf der Gedenkveranstaltung des DGB Bayern am 13. September gehalten hat. Die Stellungnahme der GEW Bayern und das aufbereitete Zahlenmaterial zum Schuljahresbeginn sind im Internet abrufbar unter: www.bayern.gew.de.

Wir sind bis jetzt noch erschrocken über den brutalen Mord an tausenden Menschen und trauern mit den Hinterbliebenen.

Allerdings lässt uns die Forderung nach massiver Vergeltung und die damit verbundene Drohung Krieg zu führen schwanken zwischen dem Verständnis für die getroffenen Amerikaner und der Befürchtung, dass die Gewaltspirale nur weitergedreht wird. Die scheinbare Gewissheit auch bei der Nato, dass Krieg geführt werden muss, obwohl noch kein Kriegsgegner ausgemacht ist, macht genauso Angst wie der Terrorangriff selbst.

Sollte nicht die zivilisierte Gesellschaft, der nach Aussagen vieler ja der Angriff galt, in ihren Reaktionsweisen ziviler sein als die Terroristen? Sollten wir nicht zuerst auch danach fragen, weshalb Menschen zum Mittel des Terrors greifen?

Der Hamburger Friedensforscher Peter Lock weist deutlich darauf hin, dass »Terrorismus der Einsatz unberechenbarer Gewalt zur Erreichung eines politischen Zieles (ist)« und bezeichnet ihn als »fatale Fortsetzung eines gescheiterten oder unmöglichen politischen Dialogs« (Frankfurter Rundschau 13. September 2001).

Da die angegriffene Zivilisation in der gegenwärtigen Form der Globalisierung an den Interessen der Mehrheit der Menschen vorbeigeht, besteht erheblicher Bedarf an politischem Dialog, um zukünftig Terrorismus erst gar nicht entstehen zu lassen – und ein Vergeltungskrieg würde noch die Basis für einen Dialog zerstören.

Außer über die Verlagsadresse ist die Redaktion elektronisch erreichbar unter folgenden Nummern: Telefon 0 89/89 68 98 48, Fax 0 89/89 69 12 15, E-mail: 08989689848@t-online.de

Gerhard Köberlin

IMPRESSUM: DDS · Die Demokratische Schule · Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern · Geschäftsstelle: 80336 München, Schwanthalerstraße 64, ☎ (089) 5 44 08 10, info@bayern.gew.de

REDAKTIONSLEITUNG Gerhard Köberlin, Georg-Gradel-Weg 3, 81245 München, ☎ (0 89) 89 68 98 48, Fax (0 89) 89 69 12 15, E-Mail 08989689848@t-online.de

REDAKTIONELLE MITARBEITER: Wolfram Bundesmann (bu), Karin Ehler, Verena Escherich, Gerhard Endres, Johannes Glötzner, Hannes Henjes, Gitte Kaiser, Jörg Nellen, Gele Neubäcker, Ursula Renate Riedner, Werner Schottenloher (Sio), Herbert Woyke.

BILDNACHWEIS: Volker Derlath (Titel, Seite 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 29); Rest privat

ANZEIGENVERWALTUNG: A1 Verlags GmbH, 80639 München, Hippmannstraße 11, ☎ (0 89) 17 27 48, Fax (0 89) 1 78 56 42.

Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 11 vom 1.3.1996 gültig. Konto der Anzeigenverwaltung: Bayer. Vereinsbank München Kto.-Nr 977 263 · Mit Namen oder Namenszeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden Verfasser dar und bedeuten nicht ohne weiteres eine Stellungnahme der GEW 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 DM 36,- zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer DM 6,-. Die DDS erscheint zweimonatlich.

ADRESSENÄNDERUNG: Die Deutsche Bundespost POSTDIENST ist nach Postdienst Datenschutzverordnung vom 24. 6. 1991 berechtigt, Adressenänderungen an die GEW Bayern weiterzuleiten. Ummeldungen und Reklamationen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

GESTALTUNG: Konturwerk, Herbert Woyke · SATZ: Fotosatz Kretschmann GmbH, Bad Aibling

DDS betreffende Schreiben direkt an die Redaktion: A1 Verlags GmbH, Hippmannstraße 11, 80639 München, ☎ (0 89) 17 27 48, Fax (0 89) 1 78 56 42.

Redaktions-/Anzeigenschluß: 1. Oktober 2001

Gegen Terror und Gewalt – für Frieden und Freiheit

Auszüge aus der Rede von Fritz Schösser, Vorsitzender des DGB-Landesbezirks Bayern, auf der Gedenkveranstaltung des DGB Bayern am 13. September 2001 zum Terroranschlag in den USA.

Was am Dienstag in New York und Washington geschehen ist, war ein Akt des Terrorismus von monströsen Ausmaßen ... Erschrecken, Entsetzen, Wut und Trauer erfüllen uns ...

Wir trauern um die Opfer und sind in Gedanken bei den Menschen in den Vereinigten Staaten. Unser Mitgefühl gilt allen, die durch dieses grausame und unbegreifliche Attentat Angehörige und Freunde verloren haben ...

Unsere Sorge gilt auch unseren Freunden in Israel und all den Menschen, die sich auch dort nach Frieden, Freiheit und einem Leben ohne Angst sehnen. Was in Nahost Alltag geworden ist, nämlich der jähe Tod, lauert jetzt auch vor unserer eigenen Haustüre ...

Der Anschlag ist zweifellos gegen die gesamte zivilisierte Gesellschaft gerichtet. Deshalb ist es einfach und auch notwendig zu sagen: wir stehen zusammen!

Aber ist es richtig, bei den terroristischen Anschlägen von Krieg zu reden, mit all den Konsequenzen, die sich daraus ergeben? Fachleute sagen seit Jahren, dass der Terrorismus und die von nichtstaatlichen terroristischen Gruppen ausgehenden Gefahren die großen Bedrohungen des 21. Jahrhunderts sein werden ...

Befinden sich die Demokratien seit Dienstag im Krieg?

Und was heißt »massive Vergeltung« und gegen wen soll sie sich richten?

Krieg ist der Zustand der Gewalt zwischen zwei oder mehreren Staaten. Die Vereinigten Staaten sind aber nicht von einem anderen Staat angegriffen worden. Bei allem, was an Überlegungen angestellt wird, darf das nicht übersehen werden.

Ich gestehe ein, dass mir die Bezeichnung Krieg Angst macht, und die Konsequenzen daraus nur schwer überschaubar sind. Deshalb sollten wir bei aller Wucht des Anschlages mit Bedacht reagieren.

Die zivilisierten Staaten dürfen sich bei der Vergeltung nicht auf die selbe Stufe mit den Terroristen stellen. Staaten dürfen terroristischen Gruppen aber auch keinen Schutz bieten.

Gegen solche Staaten, die dies dennoch tun, wird man sich geeignete Mittel überlegen müssen. Aber man darf nicht den Blutzoll weiterer Unschuldiger in Kauf nehmen.

Es muss alles getan werden, um die Täter aufzuspüren. Sie müssen verfolgt und angeklagt werden. Es geht darum, die Terroristen gezielt auszuschalten.

Es ist heute nicht die Stunde für vorschnelle Analysen, und die grauenvolle Tat ist mit nichts, aber auch gar nichts zu entschuldigen. Aber es wird nötig sein, ernsthaft die historischen, kulturellen, religiösen Welten zu begreifen, die dem Westen entgegen gesetzt sind.

Terror wird oft als die Waffe des Schwächeren gegen den Stärkeren bezeichnet. Der Terroranschlag in Amerika ist aber nicht das Schwert des Unglücklichen, sondern die Waffe organisierter Fanatiker. Es ist ein verbrecherischer, krimineller Terrorakt radikaler Fundamentalisten. Und wir sind gut beraten, über unsere Rolle als so genannte zivilisierte Gesellschaft nachzudenken. Und beim Nachdenken dürfen wir nicht dort aufhören, wo unsere Angst anfängt.

Zweifellos sind wir Opfer des Terrorismus, Aber für weite Teile der Weltbevölkerung selbst gehören wir auch zu den Tätern für eine ungerechte Welt. Nämlich dann, wenn wir nicht aufhören auf Kosten anderer zu leben.

Hunger, Not und Elend können uns nicht gleichgültig sein, genau so wenig wie die vielen Umweltkatastrophen und ihre Ursachen: Wenn wir uns uneinsichtig zeigen, dass die Mehrung unseres Wohlstandes nicht auf Kosten anderer gehen darf. Wenn wir uns vernünftigen ökologischen Normen verweigern. Wenn wir nicht helfen, Konflikte zu lösen. Wenn wir Menschen und Völker in ihrer Not nicht helfen, werden uns diese Probleme auf die Füße fallen.

Die Hilfe darf sich nicht auf das beschränken, was wir bereit sind, an Entwicklungshilfe zu geben und an Zuwanderung zuzulassen.

Und dennoch, terroristische Anschläge können niemals eine gerechtere Welt herbei zwingen.

Wer die Amerikanisierung der Welt missbilligt, hat weder das Recht noch die Legitimation, sich zum Massenmörder aufzuspielen.

Obwohl die Stimmung in der Öffentlichkeit jetzt wieder starke antipalästinensische und antiislamische Züge annehmen wird, muss die US-Regierung in ihrer Reaktion auch die Interessen der arabischen Staaten und der islamischen Welt berücksichtigen.

Wer das Problem des Terrors lösen will, ist auch auf die Hilfe der gemäßigten und gefährdeten Staaten angewiesen.

Ich warne davor, die Ereignisse des 11. September vorschnell als Vorwand dafür zu verwenden, Rüstungsprogramme hochzufahren. Und ich warne vor unüberlegten Vergeltungsaktionen.

Wir haben allen Grund, uns dafür stark zu machen, dass die Welt nicht wieder kälter und kriegerischer wird.

Der Kommentar zu dem schrecklichen Terroranschlag von Michael Stürmer in der Ausgabe vom 12. September 2001 der Zeitung »Die Welt« macht deutlich was ich befürchte. Stürmer schreibt:

»Dies ist der Ernstfall der technischen Zivilisation. Die Politik auch in Deutschland muss mit dem militärischen Unernst aufhören. Und sie muss zugleich den Bürgern wieder das Gefühl geben, dass es auch noch eine andere Sicherheit als die soziale gibt. Wenn die andere erst einmal dahin ist, ist es mit den Wohltaten auch nicht mehr weit her.«

Wir stehen am Anfang eines neuen Jahrhunderts und wir haben die Chance für eine neue Zivilisation.

Lasst uns anfangen, einen Grundstein zu legen für eine Gemeinschaft, die sich auszeichnet durch vernünftige Beziehungen zwischen Menschen und Staaten, um eine Welt zu schaffen, in der Frieden herrscht, in der möglichst alle teilhaben an der allgemeinen Wohlfahrt, an Gerechtigkeit, Freiheit und sozialer Sicherheit.

Wir brauchen eine umfassende Schulreform

Schorsch Wiesmaier über den Zusammenhang von Schulstrukturen, schulischen Rahmenbedingungen und innerer Schulreform.



Innere Schulentwicklung ist das Mega-Thema jetzt und für die kommenden Jahre an Bayerns Schulen, so die Kultusministerin. Das Spektrum umfasst Organisationsentwicklung, Personal- und Unterrichtsentwicklung.

Unterrichtsentwicklung zielt ab auf eine Erweiterung der didaktischen und methodischen Kompetenzen. Es werden z. B. Freiarbeit, Projektarbeit, erfahrungs- und handlungsbezogenes Lernen und andere »neue« Unterrichtsmethoden propagiert, nachzulesen in einem »Lehrerinfo« aus dem Kultusministerium. Dabei ist es noch nicht so lange her, dass minimale Abweichungen von einem Strukturmodell in der dienstlichen Beurteilung böse gehandelt wurden, zumindest an Volksschulen. Dieselbe Schulaufsicht, die vor kurzem noch eine Überschreitung um zwei Minuten des auf fünf Minuten geplanten Zeitumfangs bei der Erarbeitung des dritten Teilsziels monierte, fordert nun in beflissenem Nachvollzug aller Vorgaben aus dem Kultusministerium offene Unterrichtsformen. (Ein Großteil der Schulleiter und Direktoren konnte noch nicht einmal mit dem Begriff etwas anfangen, als schon viele KollegInnen diese praktizierten.)

Noch ein Blick zurück. 1994 initiierte die GEW das Volksbegehren »Bessere Schulen«. Wir wollten über eine Änderung des Erziehungs- und Unterrichtsgesetzes u. a. innere Schulreformen durchsetzen.

Die GEW forderte damals:

- Durchforstung der Lehrpläne und Kürzung um 25 Prozent,
- flexible Gestaltung der Stundentafel im Rahmen der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz,
- Öffnung der Schule gegenüber ihrem konkreten Umfeld (Betriebe, Kommunen, Vereine),
- Ermöglichung der Profilbildung von Schulen gemäß den regionalen Gegebenheiten,
- Unterstützung und Ermöglichung von Projektunterricht, praktischem Lernen, fächer- und klassenübergreifendem Lernen, von Praktika, von SchülerInnen selbst entwickelten Unterrichtsvorhaben, von Formen des offenen Unterrichts,
- Förderung der pädagogischen Freiräume für LehrerInnen,
- mehr Mitgestaltungsrechte für SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte.

Alle diese Punkte wurden aus dem Kultusministerium und von der CSU heftig bekämpft, u. a. mit der absurden Argumentation, diese – und andere Inhalte des Volksbegehrens – widersprächen der bayerischen Verfassung. Und so sah es dann auch der CSU-dominierte Bayerische Verfassungsgerichtshof und erklärte das Volksbegehren für verfassungswidrig.

Ich blicke zurück, nicht aus Besserwissererei, sondern um zu verdeutlichen: Die bayerische GEW befasst sich mit Schulentwicklung nicht erst seit gestern. Und wenn wir vieles an der aktuellen Entwicklung kritisieren, dann nicht deswegen, weil wir VerfechterInnen des Status quo wären, sondern deswegen, weil wir für weitergehende Reformen eintreten. Ich zitiere dazu aus den Bausteinen für eine bildungspolitische Positionsbestimmung der GEW Bayern:

Seit Jahrzehnten treten wir als bayerische GEW für innere Schulreformen ein. Überdurchschnittlich viele in der GEW organisierte Kolleginnen und Kollegen praktizieren seit langem alternative Lehr- und Lernformen, oft gegen den Widerstand der Schulbürokratie, die inzwischen aber viele unserer Vorstellungen übernommen hat. Nur: Wir haben nie nur isoliert auf innere Schulreformen gesetzt, sondern immer den Zusammenhang gesehen mit den Schulstrukturen und den schulischen Rahmenbedingungen (Klassenstärken, Arbeitszeit usw.). Innere Schulreformen sind für uns keine Alternative zur Veränderung der Schulstruktur und zur Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen. Sie sind Teil eines umfassenden schulischen Reformkonzepts.

Das – umfassende schulische Reformkonzept – liegt inzwischen für die Bundesebene vor. Unter der Überschrift »Eine Schule für alle«.

Nichtsdestotrotz: Die bayerische GEW wird sich in den nächsten Monaten weiter mit dem Thema Schulentwicklung befassen. Neben Beiträgen in der DDS auch auf zwei Veranstaltungen.

Am 17. November 2001 werden wir Schulentwicklungsprozesse anderer Bundesländer reflektieren und am 23. Februar 2002 sollen die GEW-Positionen zur Schulentwicklung öffentlich vorgestellt und diskutiert werden. Dazu wird jeweils noch gesondert eingeladen.

Feedback-Kultur contra Leit-Kultur

Ein Beitrag zur Demokratisierung von Schule. Von Anna Forstner.

»Lehrer haben am Vormittag Recht und nachmittags frei«, dieses beliebte Bonmot trägt einen wahren Kern in sich: Die tägliche Arbeit von LehrerInnen ist kaum wirksamer Kritik ausgesetzt. Ihr Selbstbild wird selten in Frage gestellt.

Aus zwei Richtungen heraus gibt es Bestrebungen, diesen Sachverhalt aufzulösen: Für das moderne Personalmanagement ist es nicht akzeptabel, dass sich die »Mitarbeiter« auf ihren Lorbeeren ausruhen. Aber auch jegliche Schulentwicklung sieht sich sabotiert, wenn nach wie vor der alte Stiefel gefahren wird.

Bewertungsdialog

Die Bewertung von pädagogischen Prozessen hat vor einigen Jahren an den Universitäten begonnen. Bereits hier wurden Widersprüche deutlich: Die Studierenden haben nur einen begrenzten Einfluss auf Ablauf und Auswertung von Evaluation der Lehre. Außerdem werden mit den Ergebnissen vorrangig Einsparungen und nicht Hilfen für eine Verbesserung von Vorlesungen und Seminaren begründet.

Mit der Ausdehnung von Evaluation auf Schulen bestehen ähnliche Gefahren. In Hamburg hat eine entsprechende Ankündigung des Schulsenats dazu geführt, dass sich GEW, SchülerInnenkammer und Wissenschaftler in einem Projekt zusammenfanden. Im Titel wird die Zielrichtung bereits deutlich: »Schülerrückmeldung über Unterricht – ein Beitrag zur Demokratisierung der Schulentwicklung«. Auf Einladung der Studierendengruppe Regensburg berichtete die GEW-Vorsitzende aus Hamburg, Anna Ammann, Mitte Juni über die bisherigen Ergebnisse des Projekts.

Nicht Lehrerbeurteilung stand also von Anfang an im Vordergrund des Hamburger Modells, sondern die gemeinsame Verbesserung von Unterricht und Schulleben. Dies bedeutet ganz klar ein Abgehen von der Auffassung, dass LehrerInnen den Unterricht bestimmen.

Die Gestaltung eines »heimlichen Curriculums« durch die SchülerInnen muss anerkannt werden. Für manche PädagogInnen ist es sicher keine leichte Hürde, die didaktische Kompetenz von Kindern

und Jugendlichen zu akzeptieren. Von Vorneherein zum Scheitern verurteilt ist Feedback, wenn Befürchtungen da sind wie: »Da tanzen mir die Schüler ja nur auf der Nase herum!« (Annähernde) Gleichberechtigung ist schließlich ein wichtiger Ausgangspunkt des Projekts Schülerrückmeldung.

Feedback meint nicht einfach Kritik, sondern einen dialoghaften Prozess, eben auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung. Das schließt einen vertrauensvollen Umgang mit den Rückmeldungen mit ein. Feedback muss in einem schützenden Rahmen stattfinden und darf nicht z. B. von Notendruck überlagert sein – Alles in allem keine leichte Aufgabe.

Methodensuche

Das gerade abgelaufene Schuljahr stellte die »heiße Phase« des Projekts dar: Nach einem längeren theoretischen Vorlauf wurde an vier Schulen unterschiedlicher Schularten in einzelnen Klassen kontinuierliche Rückmeldung erprobt.

Aus dem breiten Feedbackinstrumentarium mussten zuerst adäquate Mittel ausgewählt werden. Gerade für eine erste Klasse erwies sich das Vorhaben als schwierig. Zwei Klassen arbeiteten mit einer Zielscheibe, auf der im Wesentlichen das Klassenklima, die Lernerfolge und die Zufriedenheit mit der Unterrichtsmethodik in den einzelnen Fächern gemessen wurden.

Die SchülerInnen entwickelten bald ein Gespür dafür, dass diese Methode manipulativ ist: Kritik verteilt sich in den großen äußeren Kreisen und wirkt weniger massiv. Eine weitere Form der Rückmeldung wurde in Lerntagebüchern gegeben: Individuell halten SchülerInnen ihre Fortschritte und Probleme fest.

An dem Beispiel wird bereits deutlich, dass Feedback viel Zeit und Raum beansprucht. Das war auch eine der Schwierigkeiten im Projekt, das ja die Lehrpläne nicht außen vor lassen konnte. Die SchülerInnen empfanden es auch oft als problematisch, dass LehrerInnen gleichzeitig die Rolle von Moderatoren und von Betroffenen einnehmen. Nach mehreren Monaten machten sich erste Ermüdungs-

erscheinungen bei der Rückmeldung breit. Zum anderen wurde von den SchülerInnen der Rückfall in die Routine beklagt: »Nach 'ner Zeit ging das wieder weg, was der Lehrer sich vorgenommen hat«. Eine wichtige Erkenntnis war, dass Kinder möglichst früh Erfahrungen mit Feedback machen müssen, »in der 9. Klasse ist das zu spät, dann sind die Hindernisse bereits aufgebaut.«

Ergebnisauswertung

Schwerwiegend ist der grundsätzliche Einwand, dass sich ein partnerschaftliches Feedback nicht mit dem traditionellen »Rückmeldesystem« der Schule, mit der Notengebung verträgt: Dieser Widerspruch führt oft zu Misstrauen auf Seiten der SchülerInnen. In der Diskussion bezeichnete Prof. Heid von der Uni Regensburg diesen Umstand als »Armutzeugnis« für die Schulen.

Überhaupt zeigten sich beim Vortrag die Wissenschaftler aufgeschlossener als die »Praktiker«: Die anwesenden LehrerInnen zeigten sich skeptisch gegenüber institutionalisiertem Feedback. Dahinter stehen möglicherweise die ambivalenten Erfahrungen mit den »Mitarbeitergesprächen«: Wozu werden die Ergebnisse der Rückmeldung verwendet? Wer stellt sicher, dass tatsächlich die gemeinsame Verbesserung von Schule im Vordergrund steht und nicht Rationalisierungswünsche? Wie findet man angesichts der Stofffülle überhaupt Möglichkeiten für regelmäßige Rückmeldungen, nicht nur am Ende des Schuljahres?

Die Schlussfolgerung von Anna Ammann geht in eine ähnliche Richtung: »Für die traditionelle Schule ist Feedback unnötig, für Projektarbeit ist sie aber notwendig!«

Wenn Schule und Unterricht sich nicht verändern, dann braucht es auch kein regelmäßiges Feedback. Schulentwicklung dagegen ist dringend auf die Beteiligung der didaktischen Kompetenzen der SchülerInnen angewiesen.

Literatur:

Pädagogik, Heft 5/2001, Thema: »Schülerrückmeldung über Unterricht«, zu beziehen beim Beltz-Verlag.

Erreichtes sichern, zukünftig Mögliches gestalten

Barbara Schreyögg über das Dilemma der Personalvertretung bei der inneren Schulreform.



Bei Reformen jeglicher Art, die von der Arbeitgeberseite an die Beschäftigten herangetragen werden, stellt sich der Personalvertretung immer die gleiche Frage: Soll sie die Schutzfunktion nach dem Personalvertretungsgesetz ausüben oder mitgestalten – oder gibt es eine Möglichkeit, aus diesem Dilemma herauszukommen, indem man das eine tut und das andere nicht lässt? Die klassische Funktion der Personalvertretung, die **Schutzfunktion**, kann immer nur dort wirklich greifen, wo harte Mitbestimmungstatbestände gegeben sind.

Fast keine Mitbestimmung

Das sind bei den Einschränkungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) nur wenige und auf der Ebene der einzelnen Schule fast gar keine. Beispiele für Mitbestimmung nach Art. 75 und eingeschränkte Mitbestimmung nach Art. 75a (für BeamtInnen) sind u. a.: Die Einführung neuer Techniken, Einstellung, Beförderung, Rückgruppierung etc., Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,

Inhalt von Personalfragebogen (Datenschutz), Richtlinien zur Beurteilung, personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen.

Alle diese Punkte können mit einer Verwaltungsreform verbunden sein. Dazu nur zwei Beispiele:

- Bürgerfreundliche **Öffnungszeiten** (ein neues Qualitätsmerkmal für Kindergärten) kollidieren mit den persönlichen Arbeitszeitbedürfnissen vieler Beschäftigter.
- Eine Verlagerung von **Personalkompetenzen** nach unten (z. B. an die einzelne Dienststelle) und eine damit verbundene Budgetierung der Personalkosten könnte zu »kostengünstigen« Beschäftigungsverhältnissen führen (z. B. Honorarkräfte) oder sogar zu Entlassungen.

Dienstvereinbarungen

Wie können Personalräte sicherstellen, dass es über Reformen nicht zu Einschränkungen des bisher praktizierten Schutzes der Beschäftigten kommt? Personalvertretungen haben dazu im ganzen

Bundesgebiet **Dienstvereinbarungen** abgeschlossen, die bisher Erreichtes absichern und zukünftig Mögliches verhindern können.

Ein Beispiel dazu: der Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München hat in einer Dienstvereinbarung (DV) zum Neuen Kommunalen Rechnungswesen festgelegt, dass bei Personalkostenerfassung nicht auf eine Einzelperson heruntergerechnet werden darf. Damit soll ausgeschlossen werden, dass man besonders teure Personen (z. B. Kinderreiche) versucht loszuwerden, um das Budget zu sanieren.

In einer anderen DV des gleichen Personalrats ist festgehalten, dass es auf Grund der Verwaltungsreform nicht zu Kündigungen oder Rückgruppierungen kommen darf.

Mitgestaltung

Wie aber kann eine Personalvertretung eine Mitgestaltungsfunktion bei Reformen und Innovationen wahrnehmen, die nicht von allen, ja oft nur von einer Minderheit der KollegInnen mitgetragen werden?

Wichtig ist, dass der Personalrat in allen wichtigen Reformarbeitsgruppen vertreten ist, um Ideen, die keine Rücksicht auf die Belastung der KollegInnen nehmen, schon im Vorfeld eventuell zu verhindern, oder sozial verträglich zu modifizieren: Wenn z. B. zusätzliche Angebote für SchülerInnen gemacht werden sollen, so darf das nicht an einzelnen Freiwilligen hängen bleiben oder in erster Linie über Mehrarbeit abgerechnet werden.

Innovationen werden in der Regel in häufig tagenden **Arbeitsgruppen** entwickelt und die große Begeisterung vieler KollegInnen kann dabei bis zur Selbstaussbeutung gehen. Der Personalrat muss deshalb Freistellung vom Dienst oder Entlastung fordern, auch wenn dies in Bereichen mit Kindern und Jugendlichen scheinbar unmöglich ist.

Die Personalvertretung muss ebenfalls tätig werden, wenn die Teilnahme an Arbeitsgruppen verpflichtend sein soll oder wenn eine Abstinenz davon in der dienstlichen Beurteilung und damit bei einer möglichen Beförderung ihren Niederschlag findet. Hier hilft nur verhandeln und den Gleichbehandlungsgrundsatz einfordern.

Es gibt sogar problematische Modelle, die den an den Reformgruppen nicht beteiligten Lehrkräften die Pflichtstundenzahl erhöhen, damit andere entlastet werden können (Vorschlag in Hamburg).

Es sind uns auch Konflikte bekannt geworden, wo die durchgängige Einführung des handlungsorientierten Unterrichts auf den heftigen Widerstand eines Teils des Kollegiums stößt, der diese Form der ausschließlichen Handlungsorientierung nicht für sinnvoll hält. Hier kann die Personalvertretung nur durch Gespräche, eventuelle Supervision durch professionelle BeraterInnen oder modifizierte Regelungen für eine Beruhigung des gestörten Betriebsfriedens sorgen.

Ein anderes Beispiel: Viele Schulen haben das Ziel, mit »Schule ins Netz« ihre Außendarstellung zu verändern. Meist finden sich in der rasch gebildeten Arbeitsgruppe die jüngeren EDV-Fachleute zusammen. Dort ist die Bereitschaft oft groß, das Kollegium mit Foto, Unterrichtsfächern, privater Erreichbarkeit (Telefonnummer, E-mail) zu präsentieren.

Spätestens bei letzterem ist der Personalrat gefordert, für **alle** zu handeln und nicht einzelne mit ihrem Anspruch auf Datenschutz als altmodisch abseits stehen zu lassen.



Qualitätsentwicklung

Keine KollegIn ist ernsthaft dagegen, dass eine Schule sich eigene Qualitätsstandards setzt und Maßnahmen beschließt, mit denen man die gesetzten Ziele zu erreichen versucht. Aber auch hier muss der Personalrat dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsbedingungen (Ausstattung, Klassengrößen) den selbst gesteckten Zielen nicht entgegen stehen.

Dramatisch wird die Qualitätsdiskussion erst, wenn von außen durch genormte Standards mit so genannten Kennziffern die Messbarkeit und damit die scheinbare Vergleichbarkeit der Schulen untereinander durchgesetzt werden soll. Hier muss sich die Personalvertretung zusammen mit allen KollegInnen wehren, denn eine dann eventuell entstehende Rangliste mit Kriterien, die die Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Schulen nicht berücksichtigen, könnte zur völligen Entmutigung und Diskriminierung von KollegInnen führen, die es an vielen Schulen schwer genug haben.

Auch ist immer zu klären, wie der erhebliche Zeitaufwand berücksichtigt wird. Alle an einer Reform Beteiligten haben Anspruch auf entsprechende Fortbildung. Und diese darf nicht nur außerhalb der

Unterrichtszeit stattfinden. Viele verschiedene ausgehandelte Modelle an Münchner Schulen sind ein Beispiel für die Kreativität der Personalräte.

Vor nicht allzu langer Zeit gab es an einigen Münchner Schulen reformfreudige KollegInnen, die ihre Modelle nach oben durchsetzen mussten. Die Personalräte waren und sind dabei eher als Speerspitze denn als Bremser tätig. Sie haben im Interesse ihrer KollegInnen die Reform mit vorangetrieben, zum Teil personengleich in unterschiedlicher Funktion. Die Gefahr besteht aber, dass Auftrag und Anspruch der Personalvertretungen sich verlieren im Dickicht von Initiativ-, Umsetzungs-, Arbeits- und Reformgruppen, Qualitätszirkeln und Projektteams.

Zusammengefasst könnte man sagen, dass der Personalrat immer eine vermittelnde Position einnehmen muss, wenn es um Veränderungen geht, da er die Interessen **aller** Beschäftigten vertreten muss. Kritik am Reformprozess durch die Personalvertretung wird leicht damit hinweggewischt, dass man uns vorwirft, Bedenkenträger und Bremser zu sein. Das muss man ertragen lernen.

Barbara Schreyögg ist im Mitglied im Gesamtpersonalrat der Stadt München und dienstlich erreichbar unter ☎ 0 89/23 39 23 55

Zusammenhänge beachten

Auch Personal- und Organisationsentwicklung sind wichtige Bereiche der inneren Schulreform. Von Eckhard Folkmer.

Die klassische theoretische Definition von Innerer Schulentwicklung stammt von Hans Günter Rolff, Leiter des Instituts für Schulentwicklungsforschung in Dortmund. Er beschreibt die Schulentwicklung als ein Drei-Wege-Modell: Unterrichtsentwicklung – Personalentwicklung – Organisationsentwicklung. Denkt man in Systemzusammenhängen, so führt jeder Weg notwendig zu dem anderen. Alle drei Bereiche sind unverzichtbar für ein ganzheitliches Verständnis von Schulentwicklung.

Meiner Beobachtung nach wird der Bereich Unterrichtsentwicklung (fächerübergreifende Projekte, neue Lernformen, Öffnung der Schule etc.) an den Schulen stark in den Vordergrund gerückt, was oft zu einer massiven Zusatzbelastung von uns »einfachen Lehrkräften« führt, während die anderen beiden Bereiche Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, bei denen Schulleitung, Schulaufsicht und Schulverwaltung gefordert wären, vernachlässigt werden.

Darum ist mein Artikel ein kurzer Beitrag zu den Bereichen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung. Die folgenden, von mir schlagwortartig aufgeführten Forderungen, Thesen und Argumente zu den Bereichen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung sind eine (eigenwillige) Zusammenstellung aus verschiedenen Beiträgen und von verschiedenen Autoren, die interessanterweise in verschiedenen Ausgaben der Zeitschrift *Schulverwaltung, Zeitschrift für Schulleitung, Schulaufsicht und Schulkultur, Ausgabe Bayern**, veröffentlicht worden sind. Nicht zuletzt darum lässt sich mit ihnen vortrefflich argumentieren.

Zur Personalentwicklung

Moderne Konzepte der Personalentwicklung stehen für einen grundsätzlichen Wandel im Umgang mit dem Personal (Kollegium) und für eine grundsätzlich andere Sichtweise des Personals. Es geht

* Hier wird Bezug genommen auf die Ausgaben: Spezial Nr. 2/2000, Januar 2001/Nr. 1, Februar 2001/Nr. 2, März 2001/Nr. 3, Spezial Nr. 3/2000, Spezial Nr. 1/2001



um einen zeitgemäßerem, effizienteren und intelligenteren Einsatz:

- Dem Personal sollen Handlungsspielräume und Beteiligungsmöglichkeiten an Entscheidungen zugestanden werden.
- Das Verhalten des Personals soll nicht mehr durch Hierarchien, strikte Regeln oder Autorität der Vorgesetzten in feste Bahnen gelenkt werden.
- Die Gestaltungskompetenz des Personals soll anerkannt werden.

Dies könnte durch folgende Instrumente der Personalführung erreicht werden: Kooperative Personalführung (durch die Schulleitung), das heißt keine Misstrauens-, sondern Vertrauensführung, in der den Mitarbeitern (Lehrkräften) Handlungs- und Entscheidungsspielräume zugestanden werden. Das würde bedeuten, Abschied zu nehmen von der Idee der Führungskräfte als »Macher«.

Dazu gehört eine bessere Qualifizierung der Schulleitungen. In anderen Ländern (z. B. den anglo-amerikanischen, Holland und in den nordeuropäischen Staaten) gibt es eigene Ausbildungswege zur Professionalisierung von Schulleitungen. Sie reichen von zweijährigen berufsbegleitenden Kursangeboten bis zu postgraduellen Bildungsangeboten an Unis.

Für Personalauswahlkonzepte sollte gelten, dass es kein zentrales Lehrerverteilungsverfahren mehr gibt. Es kommt darauf an, Schulen mit geeigneten Lehrkräften zu versorgen, nicht jedoch ausgebildeten Lehrkräften Schulen zuzuweisen. Gefragt sind solide Mechanismen zur Auswahl von Führungskräften. Und nötig ist vor allem zu klären, wie Team- und Sozialkompetenzen von BewerberInnen transparent gemacht werden können.

Die Mitarbeiterbeurteilung (Dienstliche Beurteilung) muss kritisch hinterfragt werden: Was kann als Leistung beziehungsweise als gute Leistung bezeichnet werden? Was ist bei der Bewertung von Leistungshandlungen unbedingt zu berücksichtigen? Inwieweit lässt sich Leistung durch eine Beurteilung überhaupt erfassen? Lassen sich objektive Beurteilungen überhaupt durchführen? Eine Supervision soll durchgeführt werden, um der Organisation Schule insgesamt dazu zu verhelfen, ihre Aufgabe produktiver erfüllen zu können und um die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitglieder zu erhöhen.

Zur Organisationsentwicklung

Hier geht es um die Weiterentwicklung der Organisation des Schulbetriebes. Es geht um die Art und Weise des Entscheidens und Vereinbarens. Es geht um eine bessere Kommunikation im Kollegium, aber auch in der ganzen Schulorganisation mit allen an der Schule Beteiligten.

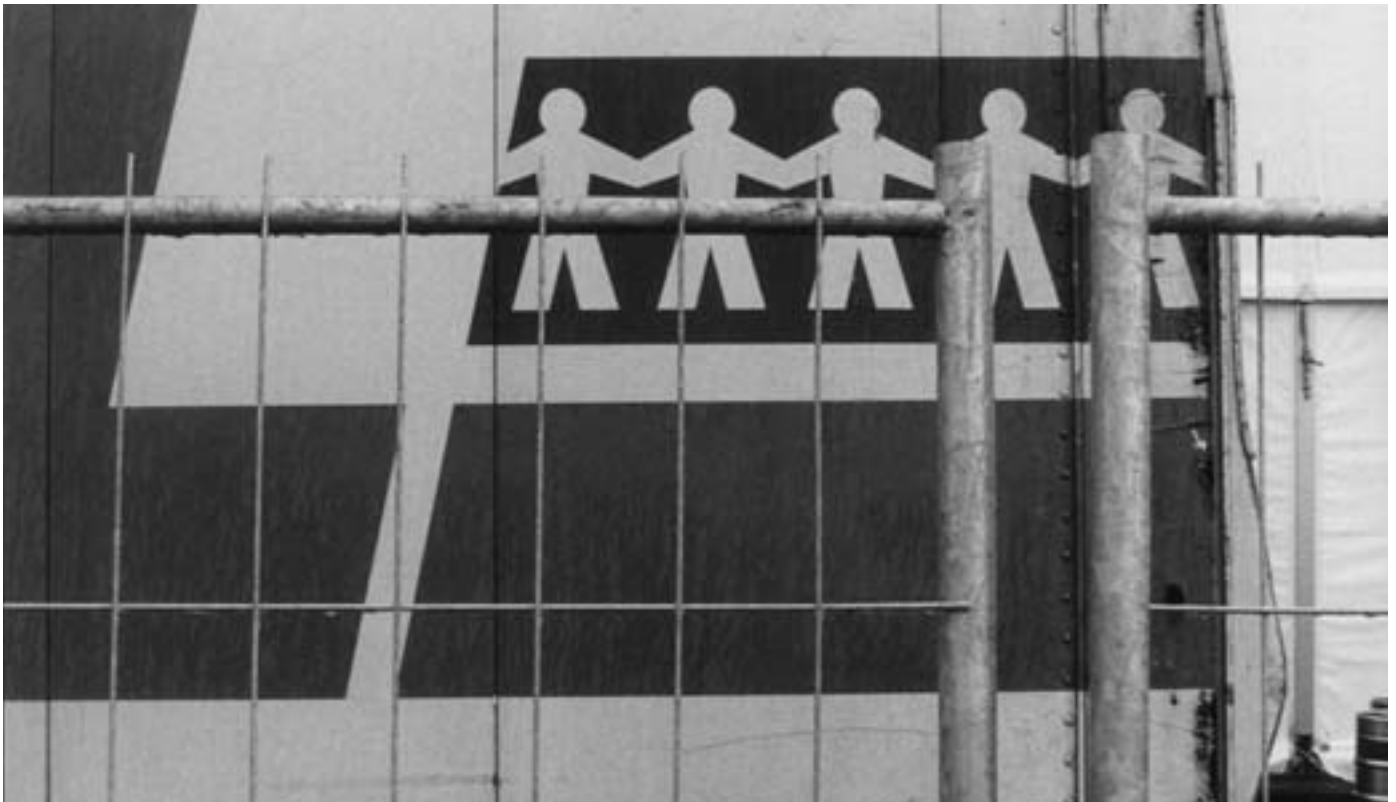
Um die Organisationsentwicklung voranzutreiben, sollten folgende Bedingungen erst erfüllt werden:

- Entscheidungsprozesse müssen transparent sein.
- Veränderungen müssen als Prozesse, nicht als Intervention gesehen werden.
- Man muss wegkommen vom alten hierarchischen Führungsdenken.
- Eine Professionalisierung des Schul-Managements ist erforderlich, verbunden mit einer Verbesserung des bürokratischen Ablaufs.
- Eine Verringerung der Zuständigkeits-ebenen muss zu einer Verkürzung der Verwaltungswege und zu mehr Dienstleistungsbewusstsein im Verwaltungshandeln führen.
- Schulleitung und Schuladministration sollen vermehrt ihre dienende Funktion erkennen, Beratung bieten (abseits von Reglementierung und Aufsicht, von Weisung und Kontrolle) und damit helfen, bestehende Strukturen schrittweise aufzubrechen.

Eckhard Folkmer ist Lehrer an einer Förderschule in Lindenbergl. ☎ 0 83 82/18 56

Neue Aufgaben für SchulleiterInnen

Stephan Gerhard Huber stellt verschiedene Facetten von Schulleitung im internationalen Trend* vor.
Gewidmet der Erinnerung an Wolfgang Kaiser.



Veränderungen in und um Schule wirken sich stark auf die Leitung von Schule aus. Rolle und Funktion der SchulleiterInnen wandeln sich. Zu den tradierten und so wieso vielfältigen Aufgabenfeldern kommen völlig neue hinzu. Wenn Schulen zum Beispiel ihre Finanzhaushalte selbst verwalten, wenn sie ihr Personal selbst auswählen und einstellen können, wenn sie sich stark den Ansprüchen des regionalen Umfelds öffnen, wenn die Elternschaft, die politische Gemeinde und die regionale Wirtschaft an Schulen mitbestimmend und mitverantwortlich Anteil nehmen, wenn Marktorientierung Schulen untereinander in Konkurrenz bringt und sie den Eltern, der Politik und der Öffentlichkeit insgesamt stärker rechenschaftspflichtig werden, kommen auf die pädagogische Führung bislang unvertraute Tätigkeiten zu – wie sich in vielen Ländern zeigt. Diese teilweise als dramatisch erlebten Wandlungsprozesse führen nicht nur zu neuen Aufgabenfeldern, sondern verändern ebenso die Gestalt gewohnter Tätigkeiten. Schwerpunkte verlagern sich, so dass sich SchulleiterInnen insgesamt einem veränderten Spektrum an Anforderungen

und Herausforderungen gegenübersehen. Um das adäquat bewältigen zu können, müssen erweitert, teilweise auch neue Kompetenzen erworben werden.

Die Arbeit der SchulleiterInnen mit Menschen innerhalb der Schule

Mit den Menschen innerhalb der Schule zu arbeiten, gehört natürlich zu den naheliegenden Aufgabenbereichen von Schulleitung. Allerdings hat sich im Laufe der vielfältigen Wandlungsprozesse in vielen Ländern dieser Bereich intensiviert und hat neue Akzente bekommen.

... als Organisationsentwickler

Ins Zentrum von Schulleitungshandeln sind international zunehmend Aufgaben gerückt, die mit der Entwicklung der Schule als Handlungseinheit zu tun haben. Die SchulleiterIn wird zunehmend als der wesentliche »Change Agent« im Entwicklungs- bzw. Verbesserungsprozess der einzelnen Schule bezeichnet, die Veränderungen forcieren oder sie im Gegen-

teil auch nachteilig blockieren kann. Sie soll Visionen und ein Leitbild mit dem Kollegium zusammen und den anderen an Schule Beteiligten entwerfen sowie für die Gestaltung und Umsetzung des Schulprogramms sorgen. Dafür soll sie schulintern alle erforderlichen Strukturen und Bedingungen schaffen, um Veränderungsprozesse zu initiieren, implementieren und zu institutionalisieren, die sich dann verbessernd auf Unterricht und Erziehung, auf Lehren und Lernen auswirken. In diesem Zusammenhang wird von der SchulleiterIn neben Kooperationsförderung, Unterstützung, Moderation und Koordination erwartet, dass sie evaluative Aufgaben ausführt, die Veränderungsprozesse auswertet und analysiert sowie entsprechendes Feedback geben kann.

... als Personalentwickler

Zum Entwickeln und Gestalten der Schule gehört auch Personalentwicklung. International verstehen sich bereits sehr vie-

* Huber, S.G. (1999). *Schulleitung international. Studienbrief im Studium »Vorbereitung auf Leitungsaufgaben in Schulen«*. Hagen: Fernuniversität Hagen

le SchulleiterInnen als »Staff Manager«. SchulleiterInnen von selbstverwalteten Schulen sind »echte« ArbeitgeberInnen – eine völlig veränderte Situation. Darüber hinaus sind sie verantwortlich für die Fort- und Weiterbildung des Personals (sei sie extern oder schulintern). SchulleiterInnen machen sich die persönliche und berufliche Entwicklung des Kollegiums zu ihrem Anliegen und verstehen sich als Förderer und Coach der Lehrkräfte. Sie motivieren, beraten Lehrer, ermutigen und helfen ihnen, sich professionell weiterzuentwickeln. Das Zusammenwachsen des Kollegiums (und anderer an der Schule Beteiligten) zu kompetenten kooperativen Teams ist ein wichtiges Ziel. Dabei spielt die Schulkultur eine wichtige Rolle. SchulleiterInnen müssen hier aktiv Einfluss nehmen. Auch kann die Beziehung SchulleiterIn – Lehrkraft als modellhaft gelten entweder für unterstützende, vertrauensvolle, helfende Zusammenarbeit oder andererseits für distanzierte, einander misstrauende Beziehungen im Kollegium. SchulleiterInnen geben aber auch ganz pragmatisch Anstoß für Formen der Zusammenarbeit innerhalb des Kollegiums, indem sie entsprechende Strukturen schaffen, konkret bei der Organisation von Zusammenkünften helfen und so u. a. professionellen Dialog ermöglichen.

... als »People Person«

Eine Grundlage für ihre Arbeit ist, dass SchulleiterInnen Ansprechpartner sind. Dies gilt für Lehrkräfte, aber auch für Schüler und Eltern. SchulleiterInnen sollen Vertrauen entgegenbringen, Anteil nehmen, zuhören können, sich Zeit nehmen und ihre Mitarbeiter eher ganzheitlich sehen denn als bloße Ausführende der ihnen übertragenen Aufgaben.

... als LehrerIn

In vielen Ländern haben SchulleiterInnen Unterrichtsverpflichtung, wenn auch in unterschiedlichem Umfang je nach Land, Schulart und Schulgröße. Dies wird nach wie vor von der überwiegenden Zahl von SchulleiterInnen als wesentlicher Bestandteil der Arbeit angesehen und erfüllt aus ihrer Sicht viele wichtige Funktionen: mit SchülerInnen in Kontakt bleiben, die Möglichkeit haben, didaktische Konzepte zu erproben, für die spezifischen Probleme des Unterrichtens sensibel zu bleiben und damit Glaubwürdigkeit im Kollegium zu genießen. Viele SchulleiterInnen streben auch aus letztgenanntem Grund

danach, neben ihrer Leitungstätigkeit auch eine »gute« LehrerIn zu sein.

... als Vorbild

Auch außerhalb des Klassenzimmers messen SchulleiterInnen ihrem Verhalten eine besondere Bedeutung bei, denn sie stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit und versuchen folglich oftmals, sich im Sinne eines Vorbilds zu verhalten. Sie sehen sich verpflichtet, mehr zu arbeiten als andere, sich korrekt zu verhalten und ihre pädagogischen Grundüberzeugungen zu leben. Dabei spielt auch eine Rolle, selbstkritisch zu sein und an der eigenen professionellen Entwicklung zu arbeiten, eben ein »lifelong learner« zu sein.

Die Arbeit der SchulleiterInnen mit Menschen außerhalb der Schule

Veränderte Rahmenbedingungen führen dazu, daß bei den Kontakten außerhalb des engen schulischen Umfeldes für SchulleiterInnen neue, mitunter sehr ungewohnte Aufgabenfelder hinzugekommen sind: intensive Kontakte zur Gemeinde, zur regionalen Wirtschaft und zu weiteren Personen des öffentlichen Lebens, aber auch veränderte Beziehungen zu den Eltern. Insgesamt hat sich – das zeigt sich in vielen Ländern weltweit – die Art der Beziehungen verändert, und die Anzahl der Gesprächspartner sowie der zeitliche Umfang haben erheblich zugenommen. Es müssen effektive Partnerschaften aufgebaut und langfristig gepflegt werden.

... als »Homo Politicus«

In vielen Ländern verbringen SchulleiterInnen inzwischen etliche Stunden in Konferenzen und Diskussionsrunden. Als Konsequenz bedeutet das für SchulleiterInnen, sich auch als »Homo Politicus« zu verstehen, sich diplomatisch und gemien-politisch angemessen verhalten zu können bzw. »politischen Scharfsinn« zu besitzen. Sie sollten die Interessen anderer verstehen, Kompromisse erzielen und mittragen können, aber nicht die Position der Schule aus den Augen verlieren, andere beeinflussen und überzeugen können, ohne sie zu manipulieren, das Vorhandensein unterschiedlicher Interessen als etwas für die Demokratie Normales ansehen und nicht als persönlichen Affront, einen Streit aushalten können, ohne die Zusammenarbeit zu gefährden.

... als RepräsentantIn

SchulleiterInnen identifizieren sich in ihrer stark exponierten Position häufig mit der Schule, die sie repräsentieren und sozusagen als »Galionsfigur« in der Öffentlichkeit vertreten. Diese Facette ist natürlich nicht neu, hat aber in einer Zeit, in der an Schulen in einigen Ländern »Marktesetze« greifen, erheblich an Bedeutung gewonnen. Wenn Schulen in Wettbewerb zueinander treten und das Budget nach Schülerzahlen ermittelt wird, wenn das Prestige einer Schule mehr denn je entscheidend Einfluss ausübt, kommt der Repräsentation der Schule eine wesentliche Bedeutung zu. Die einzelne Schule muss sich unablässig ins öffentliche Bewußtsein rücken. So sehen sich SchulleiterInnen damit konfrontiert, nicht nur die Interessen der Schule zu vertreten, sondern sie regelrecht werbewirksam zu vermarkten. Ein positives Schulimage ist wichtig. Besonders gilt dies auch, wenn Sponsoren gefunden werden müssen, um mit deren Geldern die Ausstattung der Schule zu ergänzen, um sie somit attraktiver zu machen. Damit können letztendlich wiederum mehr SchülerInnen angeworben werden.

... als VermittlerIn und MediatorIn

Mediationstätigkeiten von SchulleiterInnen beziehen sich sowohl auf schulinterne Beziehungen als auch auf die Kontakte zum schulischen Umfeld und sind nicht immer einfach. Sie bergen Spannungen in sich und erfordern viel diplomatisches Geschick. Oftmals bilden SchulleiterInnen den Puffer zwischen ihrer Schule sowie Eltern und dem regionalen Umfeld, vermitteln in Streitfällen und stehen täglich einer Reihe von Konflikten gegenüber, die es zu lösen gilt. Sie sind Bindeglied zwischen internen und externen Interessen und fungieren als unmittelbarer Ansprechpartner, manchmal auch als Zielscheibe, für alle, die in irgendeiner Weise mit der Schule zu tun haben.

Die Arbeit der SchulleiterInnen bei der Verwaltung von Ressourcen

In Zeiten stärkerer Dezentralisierung müssen SchulleiterInnen Aufgaben von der nächsthöheren Ebene übernehmen. So müssen sie immer mehr selbst auf Schulebene organisieren, und die Verwaltungsaufgaben wachsen.

... als VerwalterIn und OrganisatorIn

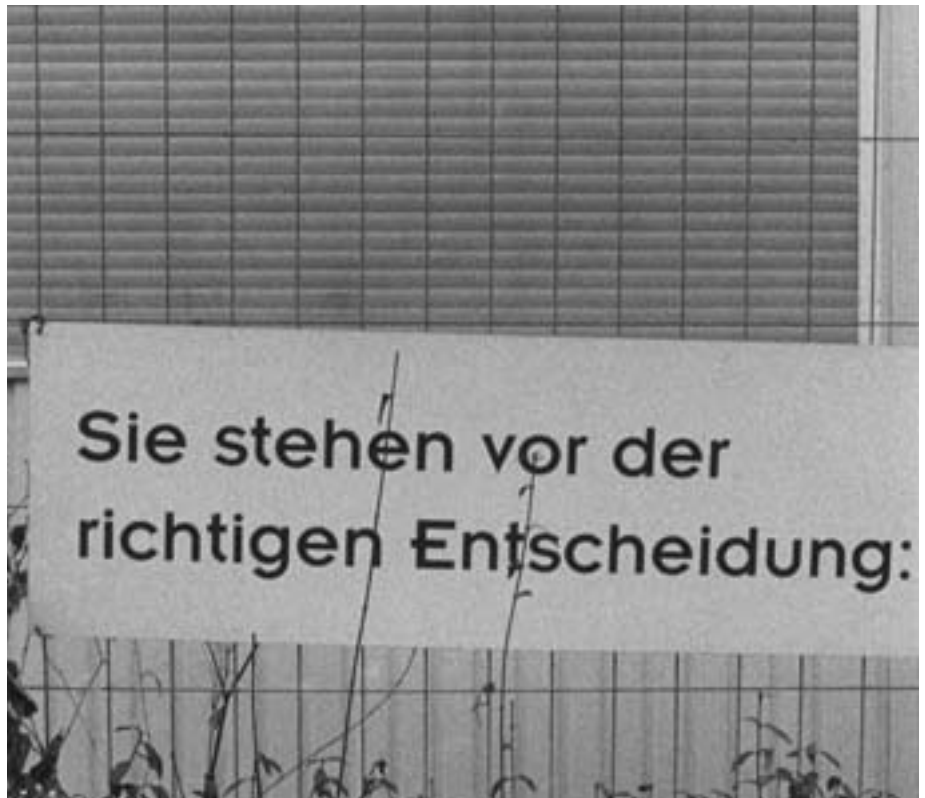
In nahezu allen Ländern betonen SchulleiterInnen ihre Rolle als »Manager« der Organisation Schule: Verwaltungstechnische, administrative Aufgaben, Organisieren und Koordinieren etc. beanspruchen viel Zeit. In vielen Ländern kämpfen SchulleiterInnen aber auch damit, von diesem Bereich nicht »aufgefressen« zu werden.

... als ArchitektIn und GebäudemanagerIn

Neben der Verwaltung finanzieller Ressourcen ist die SchulleiterIn auch für Gebäudeunterhalt sowie Renovierung und Ausbau zuständig, besonders bei wachsenden SchülerInnenzahlen, oder mit einer anderweitigen Nutzung, wenn SchülerInnenzahlen zurückgehen. Ausschreibungen müssen, zusammen mit dem Sachträger, gemacht, Verhandlungen mit Architekten und Firmen geführt werden. Dazu muss sich die SchulleiterIn Fachwissen aneignen und viel Verhandlungsgeschick beweisen, denn die Vorstellungen des Architekten lassen sich nicht immer leicht mit denen des Kollegiums und wiederum mit den zur Verfügung stehenden Geldmitteln vereinbaren.

... als Finanzmensch und UnternehmerIn

In Ländern mit dezentraler Ressourcenverwaltung trägt die SchulleiterIn Verantwortung als zuständige VerwalterIn des Budgets. Sie kalkuliert Kosten und schätzt Risiken ab. Sie erstellt Budgets, teilt personelle und finanzielle Ressourcen zu und überwacht ihre Verwendung. Sie ist UnternehmerIn und Finanzmensch in einem. Im Rahmen des zugewiesenen – häufig ja von der SchülerInnenzahl abhängigen – Haushalts und der zentralen Zielvorgaben kann sie zusammen mit den entsprechenden Mitbestimmungsgremien über die effektive und effiziente Verwendung der Mittel selbst entscheiden. Schule wird autonomer, sie tritt nicht mehr als Bittsteller bei der übergeordneten Schulbehörde auf, sondern als Kundin und Auftraggeberin, etwa gegenüber den Anbietern von Fortbildungsveranstaltungen. UnternehmerIn ist sie auch, indem sie Effizienz und Effektivität im Blick behält in der Verwaltung des zugewiesenen sowie des zusätzlich eingeworbenen Geldes und indem sie zukunftsorientiert, innovativ und vor allem kundenorientiert denkt und proaktiv handelt.



Abschließende Bemerkungen

Wichtig ist anzumerken, dass erstens die hier beschriebenen Facetten von Schulleitungshandeln und die dahinterstehenden Aufgaben miteinander verwoben und voneinander abhängig sind. Sie sollen keine sich konkurrierenden Größen darstellen, wenngleich es Konflikte zwischen den vielfältigen Aufgaben geben kann. Die Herausforderung besteht vielmehr darin, die verschiedenen Facetten oder Rollen in Einklang zu bringen und in der eigenen Person so zu verwirklichen, dass das eigene Verhalten und die Entscheidungen dem Ziel von Schule dienen: An der Zieltätigkeit von Schule muss sich alles ausrichten. Die Zieltätigkeit von Schule, nämlich Erziehung und Unterricht, sollte daher als zentraler Ausgangspunkt und als Messlatte für Schulleitungshandeln angesehen werden.

Zweitens sind die verschiedenen Facetten nicht als Anforderungskatalog einer »idealen SchulleiterIn« zu verstehen. Niemand kann ernsthaft annehmen, daß SchulleiterInnen die »Superhelden der Schule« sein oder werden (sollen), die als gütige Überväter oder sich aufopfernde »Mütter-für-alle«, als visionäre Gestalter und einfallreiche Ressourcenmanager an ihrer Schule und in deren Umfeld omni-

präsent sind und alles selbst machen. Ganz im Gegenteil scheint entscheidend, dass diese neue Rolle schwerlich mit »alten« Führungskonzeptionen ausgefüllt werden kann.

Moderne SchulleiterInnen verwalten nicht nur Strukturen und Aufgaben, sondern konzentrieren sich auf die dort arbeitenden Menschen und ihre Beziehungen und bemühen sich, deren Kooperation und Engagement zu gewinnen.

Sie versuchen, auf die »Kultur« der jeweiligen Schule aktiv Einfluß zu nehmen, damit sie eine Basis für mehr Zusammenarbeit, mehr Zusammenhalt und mehr selbstverantwortliches Lernen und Arbeiten wird. Dazu gehört auch, möglichst viele aus dem Kollegium partnerschaftlich an unterschiedlichen Aufgabenbereichen zu beteiligen.

Das Abgeben von Verantwortung soll jedoch nicht geschehen, um damit die Motivation der Beteiligten zu »erkaufen«, sondern um einer echten Demokratisierung der Schulen willen, denn schließlich soll die Schule ein Modell dafür sein, wo zu sie erzieht (Rosenbusch 1997).

Kontakt:

M. Phil. Stephan Gerhard Huber, Forschungsstelle für Schulentwicklung und Schulmanagement, Universität Bamberg, Kapuzinerstraße 25, 96045 Bamberg, Steph@nHuber.com, www.StephanHuber.com

Gemeinsam und mit klarer Zielsetzung

Karl-Heinz Schmid, Schulleiter einer Münchner Berufsschule, über die Schulentwicklung an den beruflichen Schulen.



Drücken uns im laufenden Schulgeschäft an den beruflichen Schulen nicht genug Aufgaben? Sind nicht enorme technische Innovationen und Entwicklungen zu meistern? Müssen die Lehrkräfte nicht ständig auf Fortbildung? Fordern neue Berufsbilder nicht konsequent neue Unterrichtskonzepte? Ist nicht auch noch der ständige Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben zu leisten? Noch viele Fragen könnten sich hier anschließen. Hat eine berufliche Schule mit diesen Aufgaben noch genügend Spielraum, um Schulentwicklung zu leisten?

Diese Fragen könnten abschrecken, sollen es aber nicht. Sie sollen nur klar ins Bewusstsein rücken, mit welchen zusätzlichen Problemfeldern Schulentwicklungsprozesse an beruflichen Schulen sich zu beschäftigen haben und welche Bedingungen an den beruflichen Schulen vorzufinden sind. Entwicklungsprozesse können dann aus diesem Problembewusstsein an den Schulen sehr vernünftig, kräfteeinteilend und verantwortlich aufgegriffen und nachhaltig vorangebracht werden.

Weniger ist mehr

Die Vielfältigkeit der Aufgaben an den Schulen und die Differenziertheit im beruflichen Schulwesen verlangt geradezu

nach einer Schwerpunktbildung. Am Schulzentrum an der Prandlstraße in München haben Schulleitung und Kollegium sehr schnell erkannt, dass Entwicklungen auch ohne Zutun der Schule ablaufen und die Schule verändern. Nur durch aktive Mitwirkung und Mitgestaltung aller Beteiligten können Prozesse beeinflusst und zielorientiert gesteuert werden. Allerdings sollen Einflussnahme, Innovation und Mitwirkung sehr differenziert und dort, wo es sinnvoll erscheint, arbeitsteilig erfolgen.

Personalrat und Schulleitung haben so genannte Steuerungsebenen definiert (vertikale Differenzierung – wo wird entschieden?). Als erste Steuerungsebene wurde die Entscheidungsebene der Fachgruppen und der Fachsitzungen der Fachschulen definiert. Darüber gibt es die Steuerungsebene der fachgruppen- und schulübergreifenden Entscheidungsgremien (z. B. Jour Fixe der Fachbetreuer, Haushaltsausschuss, Technologieausschuss, Gestaltungsausschuss, Allgemeinbildende Fächer, usw.). Die dritte Ebene ist die Steuerungsebene der Schulleitung, die in Zusammenarbeit mit der Lehrerkonferenz und dem Personalrat die innerschulischen Entscheidungen herbeiführt. Die Lehrerkonferenz hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, einen Überblick über die an der Schule aktuell vorhande-

nen Problemfelder zu erarbeiten (horizontale Differenzierung; was läuft gut, wo hakt es? – Stoffsammlung der steuerungsbedürftigen Prozesse). Als Ergebnis entstand eine Aufgaben- und Steuerungsebenenmatrix (Was kann und soll auf welcher Ebene entschieden werden?).

Damit konnten im ersten Schritt sehr schnell Steuerungs- und Entwicklungsprozesse auf die entsprechenden Ebenen grob zugewiesen werden. Im Detail müssen sich die zuständigen Fachgruppen mit den einzelnen Fragen beschäftigen. Dieser Prozess läuft erfahrungsgemäß in den einzelnen Gruppen sehr unterschiedlich ab. Nicht immer waren z. B. Lehrkräfte daran gewöhnt, dass gemeinsame Beschlüsse auch eine eindeutige Bindung bedeuten.

Sich gemeinsam um Entwicklungsprozesse in der Abteilung, Fachgruppe oder an der Schule zu kümmern, Entscheidungen gemeinsam zu treffen und diese auch konsequent durchziehen zu können und die Möglichkeit zu haben, sich innovativ einbringen zu können, haben insgesamt zu einer spürbaren Verbesserung der kollegialen Zusammenarbeit und zu mehr Teamgeist im Gesamtkollegium geführt.

Kontakt:

Karl-Heinz Schmid, Danklstraße 32, 81371 München,
☎ 089/76 59 10

Klartext in Sachen Berufsschule

Von Joachim Kalb, Studiendirektor an der Berufsschule I Bayreuth.

Kompetenzzentren für Berufsschulen heißt zur Zeit die »Sau, die durchs (berufspädagogische) Dorf getrieben wird«, wie man in Franken sagt.

Die Hintergründe sind schnell durchschaut. Durch die Schaffung von Kompetenzzentren bildet man größere Klassen, spart vielleicht langfristig bei der Ausstattung, bringt aber kleinere Schulen in erhebliche Schwierigkeiten, degradiert Lehrkräfte zu Stundengebern an anderen Schulen und geht in eine neue Phase des Schülertourismus. Viele SchülerInnen werden deshalb einen anderen Beruf wählen, weil sie fernab ihrer Arbeitsstellen die Berufsschule besuchen müssten. Die Kommunen wehren sich bereits massiv.

Wie auf dem Viehmarkt können nun von den SchulleiterInnen und den »Bezirksfürsten« als Akteure Schulen und auch Lehrkräfte hin- und hergeschoben werden. Dies dürfte zwar den Frust, aber nicht die Effektivität steigern. Eine besonders unselige Entwicklung wird sich im ländlichen Raum einstellen.

Was ist das für eine Politik? Wo bleibt denn hier das ganzheitliche vorausschauende Denken? Die Kammern verhalten sich dabei merkwürdig still.

An diesem Beispiel erkennen wir, wie die in immer schnellerer Folge erscheinenden Maßnahmen des Kultusministeriums zwar für Verwirrung sorgen, aber immer nur an Symptomen herumkurieren.

Da gibt es im ersten Semester ganze 7 E-Technik- und 13 Metalltechnik-Studenten (TU München) für das höhere Lehramt – 10-mal soviel benötigt man. Das Problem möchte man mit einer »Bannerwerbung«, auf das in einem KMS hingewiesen wird, lösen. Unerwähnt bleibt dabei die Kernproblematik, nämlich, dass ein Referendar für das höhere Lehramt etwa in der Gehaltsklasse eines Maurerlehrlings im 3. Lehrjahr liegt (300 DM unter Sozialhilfesatz).

Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum nur ein angehender Berufsschullehrer ein 1-jähriges Praktikum machen muss, aber ein Gymnasial- bzw. Volksschullehrer nicht. Warum werden im Berufsschulbereich bei Bedarf bedenkenlos Quereinsteiger ohne pädagogische Ausbildung eingestellt? Wozu da noch umständlich und solide studieren?

Dazu permanenter Lehrermangel, Reduzierung der Praktischen Fachkunde, Fortbildung, Betriebspraktikum, immer kurzfristigere unausgelegene Lehrplanänderungen, häufigere Schulortwechsel, keine durch mobile Reserven geregelte Krankheitsvertretung und unverantwortliche Erhöhung der Klassenstärken.

Würden Sie ihrem Kind empfehlen, Berufsschullehrer zu werden? Ich meinen Kindern nicht, obwohl ich den Beruf seit 1976 sehr gerne und nachprüfbar auch erfolgreich ausgeübt habe und ausübe. Der Grund liegt in einem spürbaren, durch Fehlentscheidungen der Administration hervorgerufenen stetigen Abwärtstrend. Diese Fehlentscheidungen wiederum gründen auf nicht erwünschte Kommunikation des Lehrers vor Ort mit der Schulaufsicht und dem KM. Dazu kommt häufig einseitige parteipolitische Einflussnahme.

Stellung des Schulleiters

Schließlich noch zu der durch die BSO neu definierten Stellung des Schulleiters mit dem Anspruch, Parallelen zum Manager in der Industrie herzustellen.

In der Praxis dürfen Schulleiter z. B.:

- Alleine die einzelne Lehrkraft – auch nach den neuen Beurteilungsrichtlinien – beurteilen,
- alleine bestimmen, wer eine Leistungsprämie bekommt,
- die Besetzung von Funktionsstellen an der Schule maßgeblich steuern,
- die Prioritäten bei der Zuteilung von Haushaltsmitteln setzen,
- alleine ein Mitarbeitergespräch mit den einzelnen Lehrkräften führen.

Aber, zu bedenken gilt, Schulleiter (und auch Schulaufsichtsbeamte)

- haben eine Ausbildung wie andere Lehrkräfte auch,
- haben meist bedeutend weniger Unterrichtspraxis als andere Lehrkräfte,
- haben subjektive Meinungen und Weltanschauungen wie andere auch,
- müssen – außer in den von ihnen zu haltenden Unterrichtsstunden – keine aktuellen Fachkenntnisse nachweisen, dürfen aber Fachkräfte verschiedener Berufsgruppen beurteilen,

- müssen keine EDV-Kenntnisse nachweisen,
- sind keiner wirksamen Kontrolle ihrer Leistung ausgesetzt,
- werden nicht konkret beurteilt,
- können für Betriebsklima, Krankenstand usw. an der Schule nicht verantwortlich gemacht werden,
- werden allein von der Administration ausgewählt und ernannt.

Der Vergleich mit der Industrie hinkt also! Denn wer genauer hinschaut weiß, dass in jeder erfolgreichen Firma die Teamarbeit im Vordergrund steht. Der Manager ist auf sein Team angewiesen und umgekehrt. Er hat die absolute Fachkompetenz, motiviert durch Vorbild und wird ausgewechselt, wenn der Umsatz fällt. Selbst wenn der Schulleiter sein Team motivieren kann, wird diese Motivation durch die Rahmenbedingungen stark beeinträchtigt.

Schulreform von unten?

Ministerin Hohlmeier hat eine Schulreform von unten gefordert. Sie setzt auf das »gemeinsame Engagement und Impulse von Schulen, Eltern und Lehrern«. Wo sind die Fragebögen? Wo können die Verbesserungsvorschläge abgegeben werden?

Wenn sogar die Wirtschaft bei Ministerpräsident Stoiber kleinere Klassen anmahnt, dann muss man doch endlich mal die Kernproblematik systematisch angehen und darf nicht länger zusehen, wie das berufliche Schulwesen in eine Sackgasse läuft. Statt die Lehrkräfte, die täglich vor der Klasse, vor den Betrieben und vor der Gesellschaft auf dem Prüfstand stehen, permanent gängeln und überprüfen zu wollen, wäre es doch sinnvoller, verstärkt ihre Erfahrungen mit einzubeziehen. Wovor hat man eigentlich Angst? Vor Teamarbeit und etwas Mitbestimmung?

Es ist auch dringend erforderlich, die Rolle der Schulaufsicht zu überdenken. Konstruktive Kritik ist eine Grundvoraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen. Es senkt die Zahl der Fehlentscheidungen erheblich. Das gilt auch für das Gemeinwesen Berufsschule.

Joachim Kalb ist weder GEW- noch VLB-Mitglied.

»Werde nicht Lehrer!«

Nach seinen Erfahrungen aus Lehrerarbeit und langjähriger Lehrtätigkeit am Pädagogischen Institut in Hamburg warnt Wilhelm Dreßler einen »jungen Freund« vor einer Fehlentscheidung.

Lieber Klaus, du wirst bald dein Abitur »in der Tasche haben« und das wird dir ein Gefühl vermitteln, dass dir jetzt »die Welt offen steht«.

Noch bevor es aber so weit ist, wird sich die Kultusministerkonferenz mit einer Imagekampagne an dich und deine MitschülerInnen wenden, mit dem Ziel, dich für die Aufnahme eines Lehrerstudiums zu motivieren.

Du hast viele Optionen. Mit diesem Brief möchte ich dir einige Argumente liefern. Sie können und sollten deine Entscheidung stützen: Ich werde nicht Lehrer.

Die Schule, in der du arbeiten würdest, ist eine Einrichtung, die im 18. Jahrhundert entstanden ist. Und obwohl sie in ihrer äußeren architektonisch-ästhetischen Gestalt durchaus modern wirken mag, ist sie doch in ihrer inneren »disziplinären« Grundstruktur nicht wesentlich aus diesen Anfängen herausgekommen.

Machtkonstellation

Das Schulgebäude, das du täglich kurz vor 8 Uhr betreten würdest, ist in Wirklichkeit oder virtuell mit einer abschließenden Mauer umgeben. Ein »Einschlussmilieu«, das mit einer bestimmten, dir intuitiv wohlbekannten »Machtökonomie« durchherrscht ist. Und du wirst Teil dieser Machtkonstellation sein müssen, in die auch die SchülerInnen, die du dann unterrichten wirst, verwickelt sind.

Du wirst langsam aber sicher »miss-trauisch« werden. Die Schule ist nämlich, und da mach dir keine Illusionen, ein prächtiger Humus für Misstrauensblüten. Das weit verbreitete »pädagogische Misstrauen« ist keine zufällige Erscheinung im Verhalten einzelner Lehrer. Es bestimmt vielmehr die disziplinäre Grundstruktur der Schule generell und ist geeignet, das persönliche Verhältnis der LehrerInnen zu ihren SchülerInnen zu ruinieren. Wer genötigt ist, andere Menschen stets mit einem Bild, wie sie sein sollen, zu konfrontieren, und noch dazu, wenn dies mit einem bestimmten Machtanspruch versehen ist, dem sich die anderen nur schwer zu entziehen vermögen, der zerstört das soziale Verhältnis von vornherein.

Defizitblick

In der Schule wirst du genötigt sein, in jeder Sekunde deiner Tätigkeit die Lernentwicklung der Individuen organisiert auf ein solches Bild hin zu steuern, das dir die Schule als Lernziel in ihren didaktischen Reglements vorgibt. Du würdest dich also gedrängt fühlen, deine SchülerInnen stets von einem Sollzustand her mit einer Art Defizitblick und quasi als Punkte auf einer Skala zwischen gut und schlecht zu betrachten – und es wird dir immer weniger gelingen, sie in ihrer unverwechselbaren Einzigkeit wahrzunehmen.

Als Lehrer würdest du dich über die latente Resistenz der SchülerInnen, ihr Desinteresse, ihr vorgespiegeltes Mitmachen, ihre Täuschungsversuche etc. zunehmend ärgern und dann langsam die Hoffnung verlieren, dies würde sich irgendwann einmal ändern. Dann könnten in deinem Kopf feste Bilder entstehen von »faulen«, »renitenten«, »dummen«, aber auch »fleißigen«, »strebsamen« etc. SchülerInnen – je nachdem, wie genau sie deinem »Soll-Bild« entsprechen. Du wirst dich zwar nicht zu dem – von einem Lehrer kürzlich in einer Lehrerkonferenz geäußerten – Satz: »Mit diesem Menschenmaterial kann ich keinen Unterricht machen!« versteigen – aber früher oder später mag so eine Vorstellung in ärgerlichen Stunden auch in deinem Kopf entstehen. Dann wirst du über dich erschrocken sein und du wirst vergessen haben, dass dieser Satz in der disziplinären Struktur des Schulsystems grundgelegt und nicht deinem individuellen Kopf entsprungen ist.

Die SchülerInnen, die in deiner Klasse sitzen werden, bilden keine Gruppe. Sie sind ein nach Jahrgängen zusammengestellter Haufen von singulären Individuen. Eine Gruppe definiert sich über ein gemeinsam entwickeltes Ziel. Aber du wirst sie dennoch – wie es die moderne Pädagogik empfiehlt – »in Gruppen« unterrichten wollen.

Wie du selbst erfahren hast, gelingt das zumeist ganz schlecht. Warum? Weil du es bist, der ihnen als Lehrer eine Aufgabe stellt, deren Inhalt, Zeitumfang und Zielsetzung du bestimmst und deren Er-

füllung du in jedem einzelnen Individuum nach Noten bemisst. Das setzt die SchülerInnen der »Gruppe« untereinander in misstrauische Konkurrenz: der eine bekommt aus meiner Leistung eine gute Bewertung; die andere zieht durch ihre Faulheit die Leistungsnote der anderen herunter etc. Und vergiss nicht: Du bist als Lehrer derjenige, der die Einzelnen fordern und zugleich bewerten soll: Hirte und Scharfrichter zugleich. Daran allein wird dein anfängliches Engagement für eine humane Bildung zerbrechen.

Zeitdruck

Und die Zeit. Du müsstest ständig Ziele in einer vorstrukturierten Zeit erreichen – mit und durch anderen Menschen hindurch. Du kontrollierst und bewertest die Ergebnisse, die in einer organisierten Zeit erreicht werden müssen.

Du wirst keine Zeit mehr haben für eigene Forschungen in dem Themengebiet, das dich einmal interessierte. Du wirst auf Schulbücher angewiesen sein und schließlich nur noch Schulwissen wissen. In diesem Wissenskanon wirst du immer der Voraus-Wissende sein, der seine Wissensfragen an die SchülerInnen aus diesem Vorwissen heraus stellt.

Und du wirst diesen Habitus des Wissenden verinnerlichen und auch in deinem Bekanntenkreis oder anderswo vorführen. So entsteht das typische Lehrerbild in der Gesellschaft: Lehrer wissen immer alles besser.

Das Urteil über »Lehrer« ist in der Öffentlichkeit ziemlich stabil. Es wird den Lehrern als typisches Verhalten zugeschrieben. Kaum jemand wird sich die Mühe machen, die strukturellen Ursachen dieses Lehrerbildes im Disziplinarbetrieb Schule zu suchen. Auch auf die pädagogische Wissenschaft ist da kein Verlass. Also wirst du als Lehrer in der Öffentlichkeit als »Lehrer« kenntlich, auch wenn du dich anstrengen magst, diesem Vorurteil möglichst nicht zu entsprechen.

Der Text ist eine gekürzte Fassung des gleichnamigen Beitrags aus der h/z 5/2001. Abdruck mit freundlicher Genehmigung.

Die dummen Kinder

Chancenungleichheit in Deutschland. Von Oskar Brückner.



Ende der 60er Jahre empörten sich nicht nur die rebellierenden Studenten über die Ungleichheiten im Bildungswesen. Auch die offizielle Politik nahm sich des Themas an und brachte Modellversuche und Strukturreformen auf den Weg. Dennoch gilt heute nach 3 Jahrzehnten immer noch: Chancenungleichheit beginnt in Deutschland mit der Geburt und zieht sich durchs ganze Leben. Bei genauerer Analyse muss man überraschenderweise sogar feststellen: Unser Bildungssystem verstärkt die Ungleichheit noch.

Dies beginnt schon mit der Familienpolitik. Die verfügbaren Pro-Kopf-Einkommen von Haushalten mit Kindern liegen deutlich unter denen ohne Kinder.

Verfügbares Pro-Kopf-Einkommen

Haushalt	Anteil am Einkommen
Durchschnitt (2.454 DM)	100 Prozent
2-Verdiener-Haushalte o. Kinder	143 Prozent
Paare m. Kindern u. 1 Einkommen	81 Prozent
Alleinerziehende	68 Prozent

Quelle: Ulla Knapp

Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ist – wenn auch regional unterschiedlich – weitgehend eingelöst. Doch immer häufiger geraten Familien in Schwierigkeiten, ihren Anspruch wahrzu-

nehmen. Die Gebühren haben – ebenfalls regional sehr unterschiedlich – inzwischen enorme Niveaus erreicht (in Bremen und Hamburg für halbtägige Betreuung bis zu 480 bzw. 450 DM, im BRD-Durchschnitt ca. 200 DM).

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Kinder, die eine gute Tagesstätte besuchen, gegenüber denen, die diese Möglichkeit nicht haben, einen Entwicklungsvorsprung von bis zu einem Jahr haben. (FU Berlin)

Auf die Sonderschule werden doppelt so viele Kinder aus Migrantenfamilien überwiesen wie deutsche Kinder (Kornmann, PH Heidelberg).

Die GEW fordert deshalb (seit 1999), die Kindergartengebühren abzuschaffen und dazu den Bund an der Finanzierung zu beteiligen. 150 Jahre nach der Einführung der Schulgeldfreiheit wäre die Einführung eines kostenfreien Kindergartens Bildungsreform und sozialpolitischer Fortschritt.

Wegen der zunehmenden Bedeutung der Frühförderung müssen alle Kindertagesstätten Bildungseinrichtungen werden bzw. bleiben, die pädagogische Qualität garantieren. Hierfür werden qualifizierte ErzieherInnen mit entsprechender Ausbil-

dung benötigt und Finanzierungsmodelle, die Qualitätsmerkmale berücksichtigen. Deshalb ist das u. a. in Bayreuth erprobte neue bayerische Finanzierungsmodell in der derzeitigen Form, bei der Qualitätsgesichtspunkte überhaupt keine Rolle spielen, abzulehnen!

Die Ungleichheit setzt sich in der Schule fort. Seit 1989 wird im Mikrozensus der Zusammenhang zwischen Schulbesuch und Sozialstatus der Familie nicht mehr erhoben. (Warum wohl?) Die folgenden Zahlen stammen daher von 1989, nach Prof. Klaus Klemm gibt es aber keine Hinweise für gravierende Verschiebungen.

1989 stammten bundesweit 38 Prozent der Kinder (im Alter von 13 und 14 Jahren) aus Arbeiterfamilien, 10,2 Prozent aus Beamtenfamilien, 7,4 Prozent von Selbstständigen (mit Beschäftigten).

Während von den Arbeiterkindern 58,1 Prozent eine Hauptschule und nur 10,7 Prozent ein Gymnasium besuchten, waren der Anteil am Gymnasium bei den Kindern von Selbstständigen 44,8 Prozent und bei den Beamtenkindern 58,3 Prozent!

Nach den neuesten 1998er-Zahlen steigt die Zahl der SchulabgängerInnen ohne jeden Schulabschluss weiter:

SchulabgängerInnen ohne jeden Schulabschluss

Deutschland	Anteil an Gleichaltrigen	
1997	80.486 Jugendliche	8,7 Prozent
1998	83.000 Jugendliche	9,1 Prozent
Bayern	Anteil an Gleichaltrigen	
1996		8,0 Prozent
1997	11.574 Jugendliche	8,9 Prozent
1998	12.418 Jugendliche	9,6 Prozent

Das Nichterreichen eines Hauptschulabschlusses hat besondere Konsequenzen für die berufliche Ausbildung. Nur 20 Prozent dieser Jugendlichen erreichen einen Ausbildungsabschluss. Dabei sind junge Frauen und ausländische Jugendliche weit überproportional betroffen.

Es wäre höchste Zeit, dass in der Qualitätsdebatte über unser Bildungssystem weniger über die Spitzenleistungen und mehr über diejenigen diskutiert wird, die an eben diesem Bildungssystem total scheitern.

Bayern braucht Ganztagsschulen – Ganztagsschulen brauchen Qualität

9 Thesen, erarbeitet im Rahmen eines Workshops des GEW-Kreisverbands Nürnberg. Redaktion: Jonas Lanig.



1. Motive

In der aktuellen Diskussion wird der Bedarf nach Ganztagsschulen vor allem gesellschaftspolitisch begründet: Um den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, bedarf es eines solchen ganztägigen Betreuungsangebots.

Für die Ganztagsschule sprechen aber auch gute pädagogische und bildungspolitische Gründe.

Einerseits bedeutet sie eine Entlastung des Vormittagsunterrichts, weil sie neuen Lern- und Arbeitsformen Raum gibt und weil hier der Ablauf des Schultages rhythmisiert ist.

Andererseits leistet sie einen Beitrag zur Chancengleichheit, weil hier die Förderung der Schülerinnen und Schüler nicht länger vom Engagement des Elternhauses abhängig ist.

Schließlich können hier auch andere Sozialisationsdefizite wie die Verödung der Nachbarschaft oder die fehlende Begegnung mit Erwachsenen ausgeglichen werden.

2. Begriff

Von einer »Ganztagsschule« sollte nur dann gesprochen werden, wenn bestimmte Mindeststandards erfüllt sind. In Anlehnung an die Empfehlungen der Gemeinnützigen Tagesheimschule e.V. muss das Angebot einer Ganztagsschule täglich mindestens sieben Zeitstunden umfassen und gewährleisten, dass Vormittags- und Nachmittagsprogramme aufeinander bezogen sind.

In einer Ganztagsschule müssen neue Lern- und Arbeitsformen praktiziert, freizeitpädagogische Programme aufgelegt sowie Hausaufgaben und Fördermaßnahmen in das pädagogische Angebot integriert werden. Die Ganztagsschule muss über eigenständige Räumlichkeiten verfügen, ein warmes Mittagessen anbieten und den Einsatz von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften über die gesamte Dauer des Schultages gewährleisten. Über solche Anforderungen hinaus muss jede Ganztagsschule ihr Angebot auf die Gegebenheiten vor Ort ausrichten.

3. Freiwilligkeit

Die Umwandlung aller bisherigen Halbtagschulen in Ganztagsschulen nach dem Vorbild anderer europäischer Länder wäre ein verfehltes Leitbild. Stattdessen sollte eine flächendeckende Versorgung mit Ganztagsschulen angestrebt werden: Wer eine solche Schule besuchen möchte, muss dazu die Möglichkeit haben. Eine Ganztagsschule darf jeweils nur dort eingerichtet werden, wo ein bestimmtes Quorum der Eltern dies für ihre Kinder wünscht und eine Mehrheit der Eltern sich damit einverstanden erklärt. Die Abordnung von Lehrkräften gegen deren Willen an Ganztagsschulen wäre für alle Seiten inakzeptabel.

4. Schularten

Für einen Ausbau zur Ganztagsschule bieten sich alle Schularten des allgemein bildenden Schulwesens an. Eine Konzentration der Ganztagsangebote auf Haupt-

und Gesamtschulen, wie sie in Nordrhein-Westfalen zu beobachten ist, ist nicht zu rechtfertigen. So kann die Grundschule zum Beispiel an die Erfahrungen der Kindergärten anknüpfen, die zunehmend als Ganztageseinrichtungen in Anspruch genommen werden. Ähnliches gilt für die Förderzentren.

Ein besonderes Problem ergibt sich aus der Sprengelbildung der Grundschulen. Diese lässt es sinnvoll erscheinen, den Ganztagsbetrieb an einem Schulstandort jeweils in einer offenen und einer gebundenen Form zu organisieren.

Schließlich bietet die Organisation als Ganztagschule den Gymnasien die Möglichkeit, die Förderung unterschiedlicher Begabungen zu einem Schwerpunkt ihres pädagogischen Profils zu machen.

5. Altersschichtung

Ebenso wie für alle Schularten gilt es, die Ganztagschule für alle Altersgruppen bis zur 10. Jahrgangsstufe zu öffnen. Keinesfalls darf das Angebot einer Ganztagschule erst dann greifen, wenn die SchülerInnen aus dem Hortalter herausgewachsen sind. Allerdings muss das pädagogische Profil einer Ganztagschule jeweils auf die Bedürfnisse einer bestimmten Altersgruppe zugeschnitten sein:

Für SchülerInnen im Grundschulalter bietet sich eher eine gebundene Form mit einer konsequenten Rhythmisierung von Unterrichts-, Übungs- und Regenerationsphasen an. Demgegenüber sollte SchülerInnen der Sekundarstufe I ermöglicht werden, im Rahmen des Nachmittagsangebots unter unterschiedlichen Aktivitäten zu wählen. Für SchülerInnen der höheren Jahrgänge schließlich sollten die Möglichkeiten einer eigenverantwortlichen Freizeitgestaltung mit eigens dafür eingerichteten Labors, Werkstätten und Übungsräumen im Vordergrund stehen.

6. Akzeptanz

Die Ganztagschule kann nur dann ein Erfolg werden, wenn dieses Angebot nicht nur von den Eltern gewünscht, sondern auch von ihren Kindern angenommen wird.

Die Teilnahme am Ganztagsbetrieb darf keinesfalls als Bestrafung empfunden werden. Deshalb erscheint es sinnvoll, den Ganztagsbetrieb um 15.00 Uhr enden zu



lassen, ein hohes Maß an Verbindlichkeit herzustellen und gleitende Übergänge zwischen Vormittags- und Nachmittagsangeboten zu gewährleisten. Ein Nebeneinander von Halbtags- und Ganztagsbetrieb darf nicht zu Lasten der Akzeptanz gehen und muss deshalb besonders gut geübt sein.

Schließlich sollte jeder SchülerIn garantiert werden, ihr tägliches Pensum an Hausaufgaben in der Schule erledigen zu können.

7. Soziale Ausgewogenheit

Die Ganztagschule darf zu keiner Auf-fangeinrichtung für benachteiligte Kinder und Jugendliche werden, sondern muss alle SchülerInnen ansprechen.

Diese soziale Option entscheidet sich vor allem an der Attraktivität des außerschulischen Angebots: Hier sind auch solche Aktivitäten vorgesehen, die von den bildungsaktiven Familien nachgefragt werden.

Außerdem müssen die Fördermaßnahmen der Ganztagschulen auch auf hochbegabte SchülerInnen oder auf SchülerInnen mit Spezialbegabungen ausgerichtet sein. So kann eine Ganztagschule Pluskurse zu außercurricularen Themen anbieten, mit Jugendkunstschulen und Musikschulen kooperieren oder zu einem Standort des Leistungssports werden. Dabei muss der Schulträger aber gewährleisten, dass in den kooptierten Einrichtungen Arbeitsbedingungen gelten, die denen der Lehrkräfte im öffentlichen Schulwesen entsprechen. Dies ist auch ein Gebot unserer Verfassung.

8. Personelle Ausstattung

Nach dem Vorbild Hessens liegt der Stellenplan einer Ganztagschule um 30 Prozent über dem einer Halbtagschule. Die Arbeit von Lehrkräften und von sozialpädagogischen Fachkräften muss in einer Ganztagschule zeitlich und inhaltlich verzahnt sein. Vor allem aber darf niemand gegen seinen Willen an eine Ganztagschule abgeordnet werden. Alle bisher bekannten Modelle zur Anrechnung der außerunterrichtlichen Tätigkeit von Lehrkräften werden den wirklichen Anforderungen nicht gerecht. Deshalb setzt die Einrichtung von Ganztagschulen eine völlige Neubewertung der Lehrerarbeitszeit voraus. Außerpädagogische Experten aus den Bereichen Handwerk und Hobby können eingeladen werden, am Programm einer Ganztagschule mitzuwirken; sie dürfen aber nicht mit organisch-pädagogischen Aufgaben betraut werden.

9. Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe

Die Ganztagschule versteht sich nicht als Alternative zum Hort oder vergleichbaren Einrichtungen der Jugendhilfe. Deren Fortbestand ist deshalb nicht in Frage gestellt. Allerdings sind zahlreiche Formen der Kooperation mit Jugendfreizeitheimen, Jugendverbänden und Jugendbildungseinrichtungen denkbar. Vor allem ältere SchülerInnen können über die Ganztagschule zu außerschulischen Lernorten hingeführt und mit den Angeboten der offenen Jugendarbeit vertraut gemacht wer-

Machiavelli für PädagogInnen?

Durch immer engere Vorgaben in den Entgeltverhandlungen geraten soziale Einrichtungen zunehmend unter Druck und in Konkurrenz zueinander. Obwohl viel von Qualität die Rede ist, werden von Seiten der Kostenträger die in Einrichtungen bestehenden Qualitätsstandards in Frage gestellt, wenn es darum geht, Kosten zu senken.

Ein Resümee von Gerhard Zimmermann, Diplompädagoge und Leiter einer Behinderteneinrichtung.

Seit geraumer Zeit werden Gespräche über Soziale Arbeit vor allem durch die Kontroverse um Qualität geprägt. Zwar ist der Gebrauch des Qualitätsbegriffs in diesem Kontext relativ neu, aber die Sache, für die er steht, ist es keineswegs. Was sich vordem für die überwiegende Mehrzahl der sozialen Institutionen und Dienste von selbst verstand, nämlich gute Arbeit zu leisten, muss nun in Form von Leistungskatalogen beschrieben werden, die wiederum Grundlage der Pflegesätze sind. Über diese Leistungsbeschreibungen hinaus werden von den Einrichtungen Nachweise dafür gefordert, dass sie wirtschaftlich, transparent und effektiv arbeiten.

Viele Beschäftigte im Sozialbereich empfinden die veränderte Lage als beunruhigend. Die Folgen für die Einzelnen sind schwer abzuschätzen. Zwar ist nach wie vor unstrittig, dass Einrichtungen ausreichend Fachpersonal beschäftigen müssen, aber bekanntlich unterscheiden sich Menschen bei gleicher Ausbildung manchmal beträchtlich in Persönlichkeit, Kompetenz und Motivation, übrigens auf allen Ebenen der Verantwortung, von der Leitung und Verwaltung über das Erziehungspersonal bis hin zu den technischen Diensten.

An diesen Unterschieden knüpfen die Versuche mancher ArbeitgeberInnen an, über leistungsbezogene Vergütung einen Keil zwischen die Mitarbeiterschaft zu treiben. Das darf man nicht zulassen, schon aus eigenem Interesse. Auf weitere Überraschungen im Gefolge der Qualitätsdiskussion wird man sich gefasst machen müssen.

Wenn es zutrifft, dass sich im Sozialbereich ein dramatischer Umbruch vollzogen hat – und vieles spricht dafür, dass es so ist –, dann ist man bisweilen verwundert über die Reaktion eines Teils der Betroffenen. Statt dass spontanes Aufbegehren, wo es sich regt, in politische Aktionen mündet, kreist man um die eigene Befindlichkeit, sinniert über Corporate Identity oder beklagt die Unschärfe des beruflichen Profils oder dessen Abwesenheit überhaupt. Andere treten die Flucht nach vorne an und versprechen Auswege aus der



ungeklärten Lage durch die Anempfehlung von totalem Qualitätsmanagement.

Nabelschau-Mentalität

Aber die beständige Selbstthematization lähmt vollends. Reflexion soll ja eine Handlung vorbereiten und es nicht ersetzen. Es ist höchste Zeit für eine neue Unbefangenheit, die darin besteht, seine Profession und ihren gesellschaftlichen Nutzen selbstbewusst gegen die Unbill des Zeitgeistes zu verteidigen – vielleicht sogar gegen die von Ohnmachtserfahrungen genährte eigene Skepsis. Jugendlichen mit problematischem Verhalten ist fällige Hilfe zu leisten; Menschen mit Behinderungen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen; die oft unhaltbare Situation von alten und pflegebedürftigen Menschen ist spürbar zu verbessern – punktum. Das und einiges mehr ist sozusagen die indisponible Geschäftsgrundlage der Sozialarbeit. Alltägliche Aufgabe von ErzieherInnen und SozialpädagogInnen, DiplompädagogInnen und PsychologInnen ist es, zur praktischen Umsetzung dieser Forde-

rungen beizutragen. Wo man von hoher Warte aus versucht, die Kosten der Sozialen Arbeit zu minimieren oder billigend in Kauf nimmt, dass bewährte Standards kippen, sind die Beschäftigten gehalten, Flagge zu zeigen.

Kritik am Kultivieren einer Art von Nabelschau-Mentalität, wie ich sie ausmache, ist das eine. Bei aufmerksamer Beobachtung der sozialen Szene fällt ein weiteres Phänomen auf, das überaus charakteristisch zu sein scheint für RepräsentantInnen der Sozialen Arbeit. Der französische Romancier André Gide sagte einmal, dass man mit guten Absichten schlechte Literatur produziere. Gides Maxime trifft im übertragenen Sinne eine habituelle Eigenschaft von PädagogInnen. Sie neigen oftmals dazu, ihr Tun normativ und im Horizont von Werten zu begründen. Wer gelegentlich das Vergnügen hat, mit jemandem zu verhandeln, dessen berufliche Aufgabe es ist, öffentliche Gelder zu verteilen, weiß, wie wenig es nutzt, die pädagogischen Werte als Argumentationsstütze ins Feld zu führen.

Die Scheu vieler PädagogInnen, ihre gute Sache erforderlichenfalls auch nach den Spielregeln der Macht auszufechten, um ihr zum Erfolg zu verhelfen, ist unbegründet. Das ist kein Plädoyer dafür, den partnerschaftlichen Kontrakt etwa zwischen Trägern der öffentlichen und freien Jugendhilfe oder zwischen SozialpädagogInnen und BetriebswirtschaftlerInnen aufzukündigen. Aber viel mehr als dies bisher der Fall ist, werden PädagogInnen lernen müssen, ihre Interessen, gerade insoweit sie zugleich die Interessen ihrer Klientel sind, selbstbewusst, offensiv und taktisch klug nach außen zu vertreten. Diese Kunst zu beherrschen, gehört zu ihrem Qualitätsprofil künftig ebenso wie Theoriekenntnisse und Praxisfertigkeiten. Die schlechte Figur der Fachkommunität im Verlauf der Qualitätsdebatte sollte ein einmaliges Ereignis bleiben.

Inzwischen liegt in Buchform ein Machiavellismus-Ratgeber für Frauen vor. Ein entsprechendes Brevier für PädagogInnen bleibt noch zu schreiben. Es wird dringend gebraucht.

Komplizierte Frühförderung

Günther Schedel-Gschwendtner zum neuen Sozialgesetzbuch IX.



Das neue SGB IX verspricht ab 1. Juli 2001 für behinderte Menschen materielle und rechtliche Verbesserungen und soll Kompetenz- und Kostenstreitigkeiten der verschiedenen (Reha)Träger beenden.

Behinderte, die in Werkstätten arbeiten, erhalten ein zusätzliches Arbeitsförderungsgeld von 50,- DM. Zudem entfällt die Bedürftigkeitsprüfung, nach der Behinderte bislang ihren Werkstattplatz selbst bezahlen mussten, wenn sie über Geld verfügten. Außerdem erhalten die Behinderten, für die seit 1996 ein arbeitnehmerähnlicher Status gilt, Rechtsanspruch auf eine eigene Interessenvertretung.

Doch auch die Mängel sind nicht zu übersehen. So soll der bisher zwischen Sozialhilfe und Krankenkassen aufgeteilte Bereich der Frühförderung nun eine so genannte Komplexleistung werden, die unter die medizinische Rehabilitation fällt. Bayerns Sozialministerium sieht hier bereits eine Ersparnis von ca. 60 Millionen zu Gunsten der Kommunen und zu Lasten der gesetzlichen Krankenkassen. Bis zum 1. Juli 2002 haben die Kostenträger Zeit, die Kostentrennung neu zu verhandeln. Wir wissen nicht, was da herauskommt, aber zu befürchten ist, dass

- bisher relativ großzügige (heil)pädagogische Leistungen von Krankenkassen zu »Sachleistungen« gemacht und gedeckelt bzw. abgebaut werden,
- vielleicht nicht mehr alle Kinder in den Genuss einer medizinischen Frühförderung gelangen, weil ihre Behinderung z. B. auf Erziehungsdefizite zurückgeht,
- die Verhandlungen mit den Kommunen nach Leistungsentgelten für die Frühförderung, die zumindest die

Tariflöhne sichern sollten, von den Kommunen auf Eis gelegt werden, u. a. wegen Finanzunsicherheiten.

Defizite von bis zu einer halben Million DM sind die Folge für Träger von Frühfördereinrichtungen, die pädagogischen Rahmenbedingungen stehen damit praktisch unter einem Finanzierungsvorbehalt. Die GEW bleibt am Ball und strebt für 2001/02 eine Fachtagung zum Komplex Frühförderung sowie eine öffentlichkeitswirksame Darstellung der Bildungsarbeit von Frühförderstellen an.

Ein anderer Aspekt des neuen SGB IX ist die Selbstbestimmung und Anerkennung der Würde des behinderten Menschen. Dass damit auch in Bayern nicht alles zum Besten steht, zeigt folgende (Real)satire aus einer Behinderteneinrichtung im Freistaat – irgendwo ...

Aus einer Behinderteneinrichtung in Bayern. Irgendwo.

Stell Dir einen Zoo vor.

Der Zoo-Direktor kann seinen Ekel vor Tieren ganz gut verbergen, aber die handfeste »Handdesinfektions-Neurose« ist offensichtlich. Er muss sich immer die Hände desinfizieren, wenn er durch den Zoo gelaufen ist. Der stellvertretende Zoo-Direktor macht gar keinen Hehl aus seinem Tierkehl – er steht dazu und findet, dass die besonders bedrohten Tierarten keinen Platz im Zoo haben sollten, denn die bringen kein Geld – die kosten nur was. Die Zoodirektions- und Verwaltungsabteilung muss deshalb pedantisch von Tieren freigehalten werden. Die Tierpfleger und die Unterobertierpfleger werden daran gemessen, wieviele »Besuchereuros« ihre Tiere bringen. Die Tierpfleger der besonders bedrohten Arten sind oft deprimiert. Sie bekommen auch zu wenig Platz für ihre Tiere, die sich deshalb ab und zu beißen und lawinenartig rumschreien.

Der stellvertretende Zoo-Direktor hat einen Tick. Er muss ab und an wie ein Hund bellen. Besonders wenn er wütend und aufgereggt ist, kommt er aus dem Bellen gar nicht mehr heraus.

Die Tiere mussten bis jetzt durch »Besuchereuros« ihr Futter selber bezahlen. Alle Tierpfleger und auch die Direktoren, sogar den Tierpsychologen zahlt der Staat. Auch für das Tierfutter wurde jetzt die Tür zur staatlichen Subventionierung endlich einen kleinen Spalt weit aufgemacht. 50,- DM bekommen die Tiere jetzt für ihr Futter vom Staat dazu. Der Direktor des Kreditinstitutes, dem der Zoo viele Euros schuldet, ist Aufsichtsrat des Zoos, und für die Zinsen gehen viele »Besuchereuros« drauf. Der »Zootanker« musste jetzt geringfügig seine »Besuchereurorichtung« ändern und die Tierpfleger müssen jetzt ihre Pflege dokumentieren.

Im Zoo herrscht eine bedrückende Richtungs- und Meinungsvielfalt, die aber keinen Raum für einen offenen Austausch bietet.

Qualitätsgrundsätze und Qualitätsziele sind genauso wie Konzeptionen schubladiert und werden ignoriert. Toleranz und Kooperationsfähigkeit können so nicht blühen – das Gegenteil macht sich breit. Neid und Missgunst zeigen sich.

Der Zoodirektor war jetzt drei Monate weg. Er konnte nachts nicht mehr schlafen und war auf »Reha«.

Wann sieht Batman endlich das Zeichen und kommt zur Rettung?

Diese Story ist frei erfunden. Alle Ähnlichkeiten mit realen Gegebenheiten oder lebenden Personen sind rein zufälliger Natur.

It's Team-Time

Julia Wandler über ein neues Teamentwicklungskonzept des Lehrstuhls für Arbeitslehredidaktik an der Universität Bamberg und der Bayerischen Akademie für Schullandheimpädagogik.



Da Teamfähigkeit eine Schlüsselqualifikation ist, die nicht nur für das Sozialverhalten wichtig ist, sondern auf die auch immer mehr Unternehmen setzen, sollte die Zusammenarbeit in der Gruppe schon frühzeitig gefördert werden. Diese Aufgabe hat sich das Projekt »It's Team-Time« zum Ziel gemacht. Projektleiter Robert Stein stellte es auf Einladung der GEW an der Uni Bamberg vor.

»It's Team-Time«, entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeitslehredidaktik an der Uni Bamberg und der Bayerischen Akademie für Schullandheimpädagogik (BASP), versteht sich als innovatives Teamentwicklungs-Konzept, das in mehreren Phasen verläuft.

Der Grundstein wird in einem einwöchigen Intensiv- bzw. Sockeltraining, das in einem Schullandheim stattfindet, gelegt. Dabei sollen Eigenständigkeit und Gruppenarbeit sowie der Umgang mit Projekten, Rollenspielen und anderen komplexen Methoden des eigenverantwortlichen Handelns antrainiert werden.

In der ersten Phase sollen die SchülerInnen selbst feststellen, dass die Gruppe als Informationspool dient und Sicherheit bietet. Eine Aufgabe der SchülerInnen ist

z. B., in einem Gemälde neun Gesichter zu finden. Stellt eine SchülerIn fest, dass in den Gemälden nicht neun, sondern zehn Gesichter versteckt sind (was stimmt), der Trainer das jedoch abstreitet, wird die SchülerIn ihr Ergebnis selbstbewusster vertreten, wenn sie Verstärkung durch die Gruppe erfährt.

Die Phase zwei des Trainings steht ganz im Zeichen der Erlebnispädagogik. Sportliche Aktivitäten stärken das »Wirkgefühl« und vermitteln den Jugendlichen: »Nur gemeinsam kommen wir ans Ziel«. Wer schafft es schon ohne Hilfe durch eine Art vergrößertes Spinnennetz aus vielen Gummiseilen zu schlüpfen, ohne ein Seil zu berühren. Das funktioniert nur in Teamarbeit.

Die Kommunikations-Kompetenz soll in Phase drei gefördert werden. Dass man »nicht nicht kommunizieren kann« (denn schlafe ich auf der Schulbank ein, vermittele ich meinem Lehrer ja auch etwas, nämlich: der Unterricht ist langweilig oder ich war gestern zu lange wach) und dass sich »Killerphrasen« wie »Das klappt doch sowieso nicht« negativ auswirken, haben die Jugendlichen nach ausführlichen Gesprächen schnell verstanden.

In der vierten Trainingsphase, die unter dem Motto »als Team zum Erfolg« steht, erarbeiten die TeilnehmerInnen eigene Gruppen- bzw. Interaktionsregeln. Die Regeln werden anschließend auf Wandplakate (auch in Form von Piktogrammen) visualisiert und besprochen. Erstaunliche Ergebnisse, wie die rote und gelbe Karte als Zeichen für Fairness oder ein durchgestrichener Pinocchio als Zeichen für Ehrlichkeit, stehen für den Erfolg der Gruppenarbeit.

In einem abschließenden Kleinprojekt können die SchülerInnen die im Verlauf des Trainings gesammelten Erkenntnisse bezüglich kooperativen Verhaltens erproben, üben und festigen. So müssen sich die Jugendlichen Gedanken machen, wie ein Vogelei aus dem Hubschrauber aus einer Höhe von 2,5 m auf eine Insel gebracht werden kann, ohne zu zerbrechen. Dazu haben sie nur eine Stunde Zeit und als einzige Materialien Strohhalme und Tesafilm zur Verfügung.

Die im Intensivtraining erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sollen in Form regelmäßiger Gruppenarbeit wiederholt werden. Außerdem sieht das Projekt (man könnte es auch »Zukunftstraining« nennen, da Teamwork und Kommunikation fürs Berufsleben und die Gesellschaft zunehmend wichtiger wird) weitere Intensivphasen in den Folgejahren vor. Sowohl Lehrkräfte als auch SchülerInnen haben positive Veränderungen im Kooperations- und Sozialverhalten der Klassen festgestellt. Die spielerische Erfahrung mit Teamarbeit zeigt offenbar nachhaltige Wirkung.



Julia Wandler ist Studentin und GEW-Repräsentantin an der Uni Bamberg

Neuer Lehrplan für die Gymnasien in Sicht

Auf der Sitzung des Lehrplan-Beirates am 4. Juli 2001 am ISB wurde das lang erwartete KMS mit dem Auftrag zur Überarbeitung des Lehrplans präsentiert. Eugen Eder-Clouston, der im Lehrplan-Beirat die GEW vertritt, stellt die wichtigsten Neuerungen vor.

Allgemeine Aufträge an die Lehrplankommissionen

- Das Gymnasium soll in qualitativer Hinsicht »weiterentwickelt«, das Profil des Gymnasiums soll »akzentuiert« werden.
- Grundwissen und Grundfertigkeiten sollen präzise herausgearbeitet werden.
- Es soll eine Konzentration auf das Wesentliche und auf die Nachhaltigkeit des Lernens erfolgen.
- Die Prinzipien des aufbauenden Lernens sollen stärker berücksichtigt werden.
- Grundlegende Kompetenzen und die Werteerziehung sind besonders zu beachten.
- Die ästhetische Erziehung und der fächerverbindende Ansatz sollen noch stärker als bisher betont werden.
- Gymnasialspezifische Ansätze der inneren Schulentwicklung sollen unterstützt werden, indem der Lehrplan neue methodisch-didaktische Konzepte entwickelt.
- Gemäß dem Landtagsbeschluss vom 9. November 2000 soll ein ausreichender inhaltlicher und methodischer Freiraum geschaffen werden.

Wichtige Details

Der neue Lehrplan wird sich auf drei Ebenen beschränken: 1. Ebene: Bildungsauftrag, 2. Ebene: Fachprofile, 3. Ebene: Jahrgangsstufenlehrpläne. Die bisherige vierte Ebene entfällt also. Dafür kommt es zu einer inhaltlichen Ausweitung der dritten Ebene (insbesondere in der Oberstufe); diese enthält in Zukunft neben den fachlichen Inhalten auch altersspezifische »Schülerkonturen« und daraus abgeleitete »pädagogische Akzente«.

Der neue Lehrplan wird als Loseblatt-Sammlung veröffentlicht. Parallel dazu soll es eine CD-ROM und eine Darstellung im Internet geben. Diese wird mit Links zwischen dem Lehrplan und erläuternden Kommentaren, methodischen Empfehlungen sowie beispielhaften Pro-



jekten aus der Schulpraxis ausgestattet sein.

In der Kollegstufe wird es für Grund- und Leistungskurse einen gemeinsamen Lehrplan geben. Die wesentlichen Inhalte und Methoden eines Faches werden in den Grundkursen vermittelt (Allgemeinbildung). In den Leistungskursen soll eine exemplarische Erweiterung und Vertiefung primär in methodischer, sekundär auch in inhaltlicher Hinsicht erfolgen. Die Stundenausstattung für die Leistungskurse ist noch nicht entschieden: über eine Differenzierung in fünf- und vierstündige LKs wird »nachgedacht«. Das Konzept des geplanten Seminarfaches steht ebenfalls noch nicht fest.

Die Festlegungen zur Kollegstufe bzw. der Mangel daran geben Anlass zur Besorgnis. Will man jetzt doch zum alten Klassenverband, eventuell unter neuem Namen, zurückkehren?

Studentafeln

Die Studentafeln für den neuen Lehrplan bringen eine Reihe von Neuerungen.

Es wird in Zukunft nur noch vier Ausbildungsrichtungen geben, und zwar:

- A) Sprachliches Gymnasium (Humanistisches Gymnasium)
- B) Naturwissenschaftlich-technologisches Gymnasium
- C) Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Gymnasien
- D) Musisches Gymnasium

Die 1. Fremdsprache verliert drei Stunden, und zwar eine in der 5. und zwei in der 6. Jahrgangsstufe. Die 2. Fremdsprache, die bereits in der 6. Jgst. mit vier Wochenstunden beginnen wird, erhält dafür zwei Stunden mehr als bisher. Das Fach Geschichte gibt es erst wieder ab der 7. Jgst. es verliert also zwei Wochenstunden. In der 5. Jgst. gibt es das neue Fach »Natur und Technik« zweistündig, in der 6. Jgst. gibt es das Fach Informatik ebenfalls zweistündig. Im naturwissenschaftlich-technologischen Zweig wird Informatik darüber hinaus in den Jgst. 9 bis 11 jeweils zweistündig unterrichtet.

Das Fach Sozialkunde wird zwar einerseits geringfügig aufgewertet, da es in Zukunft zweistündig unterrichtet wird. Andererseits rückt es aber in die 11. Jahrgangsstufe, was dazu führt, dass die SchülerInnen, die nach der 10. Jahrgangsstufe die Schule verlassen, überhaupt keine politische Bildung erhalten.

Ebenfalls aufgewertet werden die Fächer Wirtschaft/Recht (zweistündig in Jgst. 9 und 10, also plus 1 Stunde) und Chemie (in den drei nicht-naturwissenschaftlichen Zweigen in Zukunft vierstündig in den Jgst. 10 und 11, also plus 2 Stunden).

Stark abgewertet wird der Sport (minus 8 Stunden, wobei allerdings die bisherige Stundenzahl von 2 + 2 pro Jgst. so gut wie nie erteilt wurde). Ebenfalls Verlierer sind die Fächer Kunsterziehung und Musik (jeweils minus 1 Stunde). Letztere Kürzung ist besonders unverständlich, da in den allgemeinen Aufträgen explizit eine Stärkung der ästhetischen Erziehung angemahnt wird.

Insgesamt wird die Anzahl der Stunden in den Jgst. 5 bis 11 von derzeit 226 (hier sind pro Jgst. 2 Stunden Differenzierter Sport eingerechnet) auf 230 erhöht.

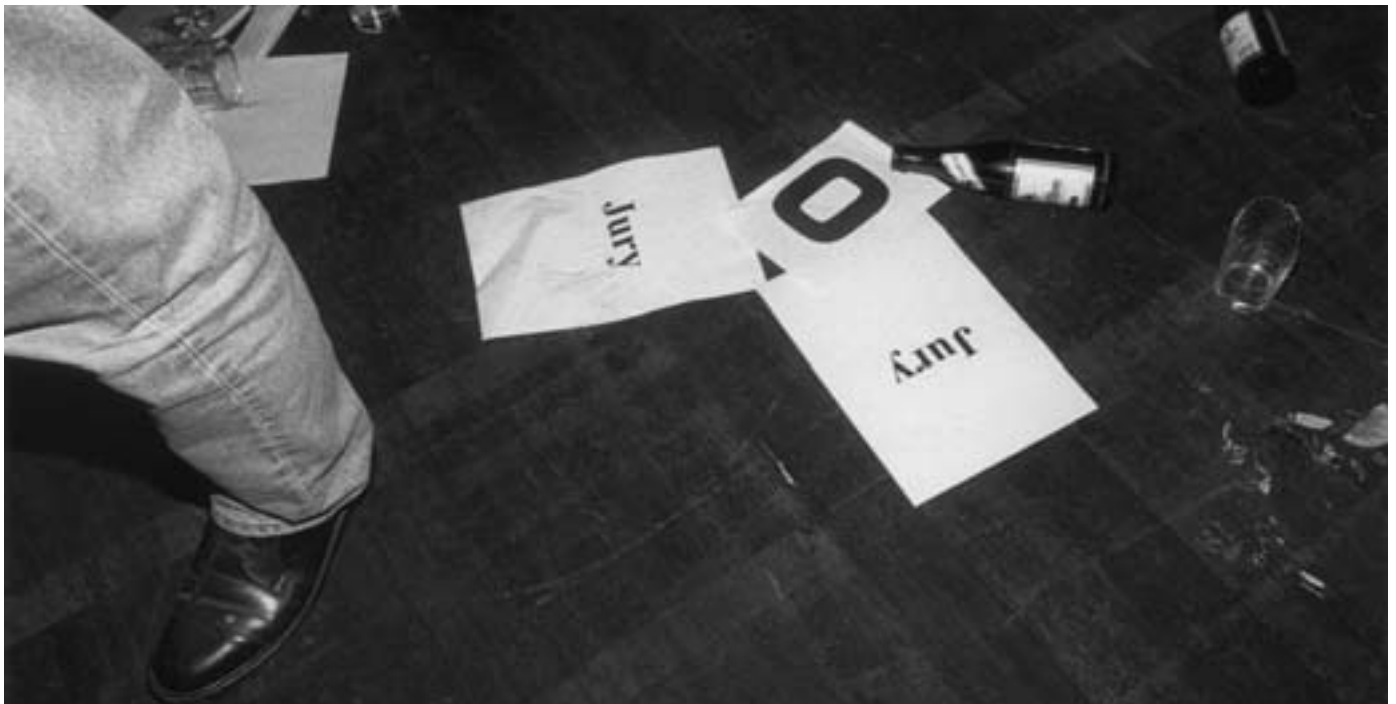
Der neue Lehrplan soll – beginnend mit den Jahrgangsstufen 5 und 6 – im Schuljahr 2003/04 in Kraft treten.

Weitere Informationen:

Wer die neuen Studentafeln genauer studieren möchte, kann sie bei der Landesgeschäftsstelle anfordern.

Eignungstest fürs Hochschulstudium

Bayerns Hochschulen wollen die Studierenden selbst auswählen. Von Gerhard L. Endres.



Da sage einer, die bayerischen Abgeordneten und Professoren würden nicht arbeiten. Anfang August, während ArbeitnehmerInnen urlauben, schwitzten sich Dr. Paul Wilhelm (CSU) und sein Parteifreund Dr. Ludwig Spaenle den Gesetzentwurf zur Durchführung von Eignungstests an den bayerischen Hochschulen aus den Rippen. An einem der heißesten Tage Bayerns präsentierten sie ihren Entwurf zusammen mit den Präsidenten der Uni Bayreuth und Technischer Universität München, den Professoren Helmut Ruppert und Wolfgang Herrmann. Eignungstests sollen die Zahl der Studienabbrecher drastisch verringern helfen.

Professor Küpper, Professor am Department für Betriebswirtschaftslehre an der Münchner Uni und Leiter des bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung, konnte allerdings mit keiner handfesten Statistik über die Studienabbrecher aufwarten. Der Datenschutz verhindere dies.

Die CSU will, dass mehr StudentInnen erfolgreich studieren, und dazu seien Eignungstests das richtige Mittel. Die Universität Passau hat als bisher einzige in Bayern im Studiengang Sprachen, Wirtschafts- und Kulturraumstudien das örtliche Auswahlverfahren eingeführt, da es

bei den Kulturwirten mehr BewerberInnen als Studienplätze gibt. In Zukunft sollen die bayerischen Universitäten in nicht Numerus-clausus-Fächern verpflichtet werden, 50 Prozent der Studienplätze über Eignungstests zu vergeben. Das bedeutet Tests zu entwerfen, durchzuführen und zu korrigieren, Gespräche zu führen usw.

Doch auch auf die ZVS wollen die bayerischen Hochschulpolitiker Einfluss nehmen. Das Fernziel steht fest: 2006 soll es eine Alternative zur ZVS geben und damit endlich die Möglichkeit, die Besten der Welt nach Bayern zu locken.

Die Hochschulen in Deutschland können bisher 20 Prozent der bundesweiten Studienbewerber auswählen. In Bayern wird dies nur von der Uni Erlangen in Human- und Zahnmedizin und von der Uni München in Humanmedizin durchgeführt. Die CSU will die bundesweite Auswahl-Quote bei Fächern mit einem annähernden Gleichgewicht auf 50 Prozent erhöhen. Die Hochschulen sollen das Recht erhalten, vor der Zuteilung durch die ZVS die StudentInnen auswählen zu können. Diese StudentInnen studieren dann entschlossen und zielorientiert und die ProfessorInnen können endlich mit den geeigneten BewerberInnen wissenschaftlich arbeiten. Dann passen Studie-

rende und Hochschule endlich zusammen wie der Deckel auf den Topf. Das nennt sich Spezialisierung und Profilierung.

Wie ist das mit der Vielfalt, dem Neuen, dem Unbekannten? Manche StudentIn hat das Prinzip Zufall schon an einen Studienort und zu ProfessorInnen verschlagen, die sie sich ursprünglich gar nicht vorstellen konnte. Damit ist es dann vorbei, aber die Wirtschaft wird die AbsolventInnen dann schon Flexibilität lehren.

Dem gebildeten Menschen wird es ganz heiß ums Herz: Die Zahl der Studienabbrecher wird stark vermindert und die Interessenten für ein Fach werden bei Nichteignung »häufig auf für sie besser geeignete Studienfächer hingewiesen« – so der offizielle Text des Abgeordneten Wilhelm. Es wird spannend werden, in welchen Fächern sich die nicht geeigneten BewerberInnen sammeln. Wahrscheinlich suchen sie sich in den Geisteswissenschaften. Und die werden wahrscheinlich nicht mehr an jeder Hochschule gebraucht. »Aber die Eignungstests sind kein Instrument zur Verminderung der Studienplätze« – so der Abgeordnete Wilhelm.

Auf der Klausurtagung im Herbst in Kloster Banz wird die CSU-Fraktion das Konzept absegnen und dann in den Landtag einbringen.

Wie sieht die Zukunft der DDS aus?

Von Karin Ehler, Gerhard Köberlin und Herbert Woyke.

Auf der LVV im März des nächsten Jahres geht eine Periode der Kontinuität in Redaktion, Produktion und Gestaltung unserer Mitgliederzeitschrift DDS zu Ende.

Der Redaktionsleiter Gerhard Köberlin kandidiert nach 8 Jahren nicht mehr für diese Funktion. Außerdem steht Karin Ehler, seit 6 Jahren für Redaktionssekretariat und Korrektorat zuständig, dafür nicht mehr zur Verfügung.

Schließlich endet auch die Zusammenarbeit mit dem AI Verlag, der seit 1975 den Rahmen für die Produktion der DDS stellte und mit Herbert Woyke als Gestalter, der bereits seit 1980 für die Redaktion der DDS tätig ist.

Übergang gestalten

Der interne Prozess zur Ermöglichung des reibungslosen Übergangs in neue Hände läuft bereits seit über 2 Jahren und stand unter einer Reihe von Vorgaben:

1. Die DDS ist ein Spiegelbild des organisatorischen und inhaltlichen Zustands der bayerischen GEW.

2. Die DDS hat im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der GEW Bayern nach innen und außen konkrete Aufgaben, die sinnvoll mit dem gesamten öffentlichen Auftritt abgestimmt werden müssen. Insbesondere das Internet kann die DDS im Wettlauf mit der Aktualität entlasten.

3. Die DDS ist eine Zeitung von Mitgliedern für Mitglieder. Redaktion und Produktion der DDS müssen die nahezu ausschließlich ehrenamtlich geleistete Zusammenarbeit der KollegInnen berücksichtigen.

4. Wenn die Menschen, die die DDS machen und diejenigen, die sie lesen, sich verändern, muss sich auch die DDS verändern. Und sie muss das weiterführen, was sich bewährt hat.

5. Um die Identifikation der Mitglieder mit ihrer Zeitschrift zu sichern, benötigt die DDS ein inhaltlich und gestalterisch eigenes Gesicht.

6. Der Spielraum zur Finanzierung der DDS ist begrenzt, tendenziell stehen für die DDS weniger Mittel zur Verfügung.

7. Die Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit in der GEW bzw. in der Redaktion nimmt weiter ab.

Chancen nutzen

Erscheinungsweise

Zu diskutieren ist beim Neuanfang, ob die DDS wie seit 1994 weiterhin 2-monatlich erscheinen soll oder ob Modelle geprüft werden, wie eine 10-malige Erscheinungsweise (je eine Doppelnummer Januar/Februar und Juli/August) zu realisieren ist.

Versand

Als Einsparungsmöglichkeit bietet sich an, am so genannten Huckepack-Verfahren mit der Bundeszeitung »Erziehung & Wissenschaft« teilzunehmen. D.h. die DDS würde nicht mehr über den eigenen Vertriebsweg, sondern als Beilage für die bayerischen GEW-Mitglieder, eingesteckt in E & W, den Mitgliedern zugestellt. Dazu müsste die DDS ein etwas kleineres Format erhalten und deutlich weniger wiegen als bisher. Je nach Erscheinungsweise liegt die mögliche Einsparsumme zwischen 10.000,- DM (10 Ausgaben pro Jahr) und 20.000,- DM (6 Ausgaben pro Jahr).

Redaktionsleitung

Für das bisherige Modell einer ehrenamtlichen Redaktionsleitung mit Aufwandsentschädigung ließ sich leider weder eine Kandidatin noch ein Kandidat finden. Jörg Nellen, der seit Ende 1999 in der Redaktionsgruppe mitarbeitet, kandidiert auf der LVV für das Amt des Redaktionsleiters unter der Maßgabe, dass die Redaktionsleitung voll bezahlt wird. Er hat dazu dem Landesausschuss am 14. Juli 2001 eine inhaltliche und finanzielle Konzeption vorgelegt. Außerdem bietet Jörg Nellen an, zusätzlich die Pressearbeit der GEW zu übernehmen.

Redaktionsgruppe

Seit vielen Jahren besteht das Team der DDS aus einer größeren Redaktionsgruppe, die sich regelmäßig trifft und die einzelnen Ausgaben inhaltlichvorbereitet. Daraus hat sich ein kleines Kernteam gebildet, das die Umsetzung dieser Entscheidungen gestaltet und sie bis zur Produktionsreife der einzelnen Ausgaben begleitet. Die Zusammensetzung der Redaktionsgruppe war immer dem Wandel un-

terworfen, so auch jetzt beim bevorstehenden Wechsel der Redaktionsleitung. Alle an einer Mitarbeit Interessierten sind deshalb aufgerufen, die Chance zu nutzen und sich einzumischen.

Die beste Gelegenheit dazu besteht beim DDS-Seminar vom 19. bis 21. Oktober 2001 in Obing.

Gestaltung und Produktion

Professionelle Gestaltung und Produktion ergänzen schon lange die ehrenamtliche Schreib- und Redaktionsarbeit und haben das spezifische Erscheinungsbild der DDS mitgeprägt. Dazu gibt es im Medienzeitalter keine Alternative. Karin Just, derzeit bereits im Rahmen ihrer Tätigkeit als Organisationssekretärin mit der Erstellung von Publikationen für die GEW befasst, hat Interesse an der Gestaltung der zukünftigen DDS bekundet.

Ausschreibung

Im Vorfeld der LVV werden vom GEW-Landesvorstand die Aufgabenstellungen Gestaltung/Produktion und Druck/Verarbeitung ausgeschrieben, um die Kosten vergleichen und die Ausgaben optimieren zu können.

Sich aktiv beteiligen

Über die Zukunft entscheidet die LandesvertreterInnenversammlung am 14. und 15. März 2002. Bis dahin soll eine Diskussion über die inhaltliche und organisatorische Form der zukünftigen DDS stattfinden, an der sich möglichst viele Mitglieder beteiligen sollten. Die DDS-Redaktion fordert alle herzlichst dazu auf. Mitglieder, die sich eine aktive Beteiligung an der zukünftigen DDS vorstellen können, mögen sich bitte bei der Redaktion melden.

Jörg Nellen sendet seine Konzeption »DDS-Neu 2002« zu Inhalt, Form und Finanzierung einer neuen DDS unter seiner Leitung Interessierten gerne zu.

DDS-Neu 2002:

Jörg Nellen, ☎ 09 3111 22 04

Anmeldung zum DDS-Seminar:

Gerhard Köberlin, ☎ 0 89/89 68 98 48

Gruselnacht im Klassenzimmer

Hinweise zur Lesenacht im Unterricht von Jörg Knobloch.



In seinem Aufsatz »Handlungsort Schule« konstatiert der Literaturdidaktiker Malte Dahrendorf, dass Schule in mehrfacher Hinsicht für AutorInnen von Kinder- und Jugendbüchern von besonderem Interesse sei, spielt sich hier »doch ein wesentlicher Teil des Lebens Heranwachsender ab, hier werden Weichen gestellt, Bildungsprozesse initiiert, die für das ganze Leben von entscheidender Bedeutung sind oder doch sein können« (Dahrendorf 1995, S. 21).

In dieser Hinsicht kann zunächst auf eine reiche Tradition verwiesen werden, die sich außerhalb der spezifischen Kinder- und Jugendliteratur entwickelt hat und durch Namen wie Hermann Hesse, Robert Musil oder Ödön von Horváth markiert wird.

Aber auch so unterschiedliche AutorInnen wie Enid Blyton, Erich Kästner, Oliver Hassencamp und zuletzt Joanne Rowling mit ihren im Zaubererinternat Hogwarts spielenden »Harry Potter«-Bänden haben dazu beigetragen, dass via Literatur in der Schule ein Thema aufgegriffen werden kann, bei dem die SchülerInnen endlich mal Fachleute sind: Schule. Und natürlich wird dabei im Klassenzimmer zu diskutieren sein, warum das reale

Schulleben meist nicht so zauberhaft ist wie das literarische.

Aus der Fülle entsprechender und oft sogar ansprechender Literatur soll hier nur »ein winziger Schluck« vorgestellt werden: ein Buch, in dem sich aktives Schulleben widerspiegelt, das einen möglichen didaktischen Einsatzort gleich benennt und das es, bei aller Trivialität, durchaus in sich hat. Es handelt sich um ein Kinderbuch von Sissi Flegel zur Lesenacht: »Gruselnacht im Klassenzimmer«.

Hier möchte eine 4. Klasse das tun, was seit 1988 auch in Bayern Kinder und Lehrkräfte immer lieber und immer öfter machen: in der Schule bzw. in der Schulbibliothek eine Lesenacht verbringen.

Ganz wie im richtigen Leben wird das Klassenzimmer ausgeräumt und mit Isomatten, Schlafsäcken und Decken entsprechend hergerichtet. Zur Einstimmung gibt es noch eine Nachtwanderung zur alten Burg, wo als Überraschung ein paar Eltern mit gegrillten Würstchen warten.

Hier fängt die Lehrerin an, eine Vampirgeschichte vorzulesen, die nach der Rückwanderung im Klassenzimmer bei Kerzenschein fortgesetzt wird. Aber dann überschlagen sich die Ereignisse: Es klopft

ans Fenster, ein Gerippe schwebt herbei, irgendwer ist im Haus, die Hausmeisterin ist verschwunden und schließlich taucht sogar die Polizei auf.

Die Autorin versteht es, die »Lesenacht«, ein inzwischen weit verbreitetes Projekt zur Leseförderung, geschickt in eine spannende Schulgeschichte zu integrieren. Die eigentliche Haupthandlung bildet zugleich den Rahmen für die von der Klassenlehrerin vorgelesene Vampirgeschichte.

Wen die bisher eher dünnen didaktischen Hinweise zur Lesenacht (veröffentlicht wurden bisher vor allem mehr oder minder aussagekräftige Berichte, die aber reichlich; vgl. dazu die Übersicht in Knobloch 1998, S. 4) bisher nicht motivieren konnten, dem sei dieses Kinderbuch zur Lektüre empfohlen.

Literaturangaben:

Malte Dahrendorf: *Handlungsort Schule*. In ders.

(Hrsg.): *Material Kinder- und Jugendliteratur*. Berlin:

Volk und Wissen 1995, S. 21–28.

Sissi Flegel: *Gruselnacht im Klassenzimmer*. Stuttgart:

Thienemann 2000 (ab 3. Klasse).

Jörg Knobloch: *Tag des Buches, Lesenacht*. Lichtenau:

AOL Verlag 1998.

Aggression mal konstruktiv

Eine Buchbesprechung von Anna Hegmann.

»Du bist zeitlebens für das verantwortlich, was du dir vertraut gemacht hast ...« Die Worte des Kleinen Prinzen können als Motto über der Veröffentlichung »Aggression mal konstruktiv« der Münchner Psychoanalytikerin Ulrike Winkelmann stehen. Im Buch wird der Verlauf einer 14-tägigen psychoanalytischen Milieustudie geschildert und analysiert. Theoretische Hintergründe werden so anschaulich konkretisiert, dass PsychotherapeutInnen ebenso wie interessierte Laien davon profitieren. Die dargestellte Form der Milieuthérapie ist in Deutschland einzigartig und hat sich bei der Behandlung von PatientInnen mit Aggressionsstörungen sowie bei Jugendlichen mit psychosozialen Schwierigkeiten bewährt.

Die beschriebene Milieuthérapie fand im Sommer 1995 in einem Therapiezentrum im bayerischen Voralpenland unter der Leitung der Autorin statt, die Milieuthérapie ergänzend zur Einzel- oder Grup-

pentherapie anbietet. Die PatientInnen finden sich in Kleingruppen zusammen, die ein handwerkliches Projekt planen und ausführen, wie z. B. eine Regalwand ausbauen, eine Treppe gestalten oder Fliesen verlegen. Tagsüber arbeiten sie gemeinsam am Projekt, abends bietet die therapeutische Großgruppe die Möglichkeit, sich über Beziehungs- und Arbeitsprobleme auseinanderzusetzen.

Das Ziel dieser Milieuthérapie lautet: Wiedergutmachende Erfahrungen zu vermitteln, die es PatientInnen ermöglichen, ihre Einsamkeit zu überwinden und mit anderen gemeinsam mit Spaß und Freude etwas zu schaffen.

Das therapeutische Setting – Therapie-, Arbeits- und Lebenssituation fallen zusammen – fördert die Reinszenierung von frühkindlichen destruktiven Beziehungserfahrungen (repeat), die ausgehalten, verständnisvoll angenommen und abgegrenzt werden müssen (repair).

Antisemitismus – die deutsche Normalität

Ein Buchtipps vom Autorenkollektiv AK Kritik des deutschen Antisemitismus.

Gesellschaftskritik kann und darf heute nicht mehr von der deutschen Verbrechen-geschichte abstrahieren und den Zivilisationsbruch umstandslos in die Geschichte einreihen. Auschwitz war kein bloßer Ausdruck von etwas anderem oder »nur« das Wesen der bürgerlichen Unwahrheit. Die Kritische Theorie über den nationalsozialistischen Antisemitismus hätte heute nicht zuletzt die historische Frage nach der verstockten Partikularität in Deutschland, der Theodor W. Adorno spät nachforschte, aufzugreifen.

Zu erforschen ist insbesondere die Verschränkung von allgemeinen Bedingungen spätbürgerlicher Vergesellschaftung, der Gewalt ihrer »Normalität« wie ihres nationalsozialistischen Zwangscharakters, und historisch-partikularen autoritären Reaktionsbildungen. Diese sind auch aus den politisch-kulturellen wie gesellschaftsgeschichtlichen Traditionen deutscher Vergemeinschaftungspraktiken (d. h. der politischen Herrschafts- bzw. Staatsform und Arbeitsorganisation) und geschichtsmächtiger nationalstaatlicher Ideologien (u. a.

»Ethnos« und »Gegenrasse«) zu verstehen, die mit der Ökonomie verwoben sind. Das mit Antisemitismus innig verknüpfte Arbeitsethos von Martin Luther, das die deutsche Ideologieggeschichte mitprägte, ist auch nicht vom Himmel gefallen.

Entstanden aus einer gleichnamigen Veranstaltungsreihe in Würzburg, konnte das Buch dank finanzieller Unterstützung u. a. durch die GEW nun endlich erscheinen. Darin schreibt u. a. Hans Steidle (GEW Würzburg) zur vorindustriellen Judenfeindschaft am Beispiel Würzburgs; Holger Schatz/Andrea Woeldike (GEW) zu Arbeit und Vernichtung im Nationalsozialismus (Autoren von: »Freiheit und Wahn deutscher Arbeit«, Unrast Verlag, 2001) u. v. m.

Das Buch ist im Buchhandel zu bestellen oder direkt über den Verlag: Ca ira in Freiburg, ☎ 07 61/3 79 39, Fax 3 79 49

AK Kritik des deutschen Antisemitismus (Hg.)

Antisemitismus – die deutsche Normalität

Ein Überblick. 200 Seiten, 28 DM,

ISBN 3-924627-64-9

Zentralen Stellenwert haben die MitpatientInnen, denn Beziehungen gelten als das »eigentlich heilende Element«. Die Autorin behält deshalb stets den gruppendynamischen Prozess im Auge. Besonderen Wert legt sie auf die Integration von Grenzpersonen. Grenzpersonen sind fast nicht gruppenfähige, früh Ich-krankte PatientInnen, die sich abweisend und provozierend verhalten und deshalb ständig Gefahr laufen, zum Sündenbock zu werden. Sie drücken häufig stellvertretend für die Gesamtgruppe Ängste und Aggressionen aus. Indem die Schwächsten und Unbeliebtesten nicht ausgeschlossen werden, wird für alle deutlich, dass man sich in jedem Fall auf die Gruppe verlassen kann.

Indem die PatientInnen sich reale Fähigkeiten aneignen, überwinden sie schwere Defizite im Denken, Fühlen und Handeln. Manche können so erstmalig Zuversicht und Lebensfreude erleben.

Ulrike Winkelmann (Hg.)

Aggression mal konstruktiv

Ambulante Milieuthérapie in Theorie und Praxis,

Eschborn bei Frankfurt am Main: Klotz 2000,

ISBN 3-88074-298-7

Peinlich!

Leserbrief zu DDS 7/8-2001.

Liebe KollegInnen, als ich in der DDS 7/8-2001 den Nachrichten-Text »Spuren suchen – Brücken bauen« las, der sich mit dem Programm »Schulen laden ehemalige Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter ein« befasst, war ich etwas bestürzt.

Programm bzw. Aktion (wohl einer »Stiftung zur Förderung der Civil-Courage« u. a. des Kollegen Otto Herz und der GEW nicht unsympathisch!) steht unter der Schirmherrschaft des feinen FDP-Herrn Otto Graf Lambsdorff, nicht nur aus »Flick-Zeiten« wohlbekannt, sondern als einer aus dem Kreise, der unwürdiges Feilschen nahezu auf die Spitze treibenden Unternehmens- und BRD-Regierungsunterhändler in Sachen Zwangsarbeiterentschädigung. Wenn sich schon der so genannte »Aufstand der Anständigen« nicht gegen die jahrelange Feilscherei richtete – da fehlte wohl der »Anstand der Anständigen« –, so sollten m. E. vielleicht GEW/DDS sich zur Peinlichkeit solcher Schirmherrschaft äußern.

Hansjörg Schupp, Appethshofen

Tarifarbeit bei der AWO

Die GEW will aus gegebenem Anlass die Tarifarbeit bei der AWO verstärken und lädt KollegInnen aus AWO-Einrichtungen und Hauptamtliche zu einem ersten Treffen in Berlin in die neue Geschäftsstelle des GEW-Hauptvorstands ein am 16. Oktober ab 10.30 Uhr in 10179 Berlin, Wallstraße 5.

Wir suchen ab sofort KollegInnen aus dem Trägerbereich AWO, die bereit und in der Lage sind, die GEW-Tarifarbeit mit aufzubauen.

Nähere Informationen:

☎ 09 11/28 92 04 oder 0 30/23 50 14 11

Unterschriftenaktion

Alle HPU/HPF, SonderschullehrerInnen und Betroffene sollten sich an einer Unterschriftenaktion von Elternvertretern im Bereich Förderschulen beteiligen. Wieder einmal geht es um Forderungen nach mehr und qualifiziertem Personal in den Schulvorbereitenden Einrichtungen der Förderschulen Bayerns. Die Eltern wollen fest angestellte Zweitkräfte für jede SVE-Gruppe, mehr Geld aus dem Förderschultopf für die SVEs sowie die Absicherung einer verbesserten Personalregelung in Gesetz oder Verordnung.

Alles Forderungen, die sowohl den betreuten Kindern als auch der Interessenslage der Beschäftigten und der Beschlusslage der GEW entsprechen.

Die Unterschriftenliste ist erhältlich bei:

Roswitha Audenrieth, Siegfriedstraße 71b,
90461 Nürnberg, ☎ 09 11/4 62 42 74

»BSE-Krise« in der bayerischen Jugendarbeit

Kinder und Jugendliche werden wegen BSE & Co. zur Kasse gebeten.

Der im Landtag eingebrachte Haushaltsentwurf für 2001/02 stößt beim Bayerischen Jugendring auf entschiedenen Widerstand. Zur Bewältigung der Folgekosten der BSE-Krise will die bayerische Staatsregierung 600 Mio. DM u. a. auf Kosten von Kindern und Jugendlichen einsetzen.

Sollte der Haushalt in dieser Form beschlossen werden, sind zahlreiche Angebote der Jugendarbeit gefährdet bzw. müs-

Änderung des Vorpraktikums ab September 2001

Günther Schedel-Gschwendtner über Neues in der Ausbildung an Fachakademien.

Im Juli luden SOKE e.V. und das Sozialpädagogische Büro der GEW zu einer gut besuchten Informationsveranstaltung mit VertreterInnen der Fachakademien für Erziehung ein. Thema waren die Neuerungen des Vorpraktikums, die auf jeden Fall PraktikantInnen betreffen, die im September 2001 ein zweijähriges Vorpraktikum beginnen.

Das Betreuungsvolumen wird im ersten Jahr auf 8 Wochenunterrichtsstunden, im zweiten Jahr auf 10 ausgeweitet. Es gibt eine informelle Stundentafel, die auch Module enthält. So wird z. B. das Fach Sportpädagogik in die Module Musik, Kunst-erziehung, Werken, Sport ... gegliedert.

Die bisherige Praxisbetreuung wird durch eine Art Unterricht abgelöst, der auch Klausuren, Probezeit und Prüfungen (in Pädagogik/Psychologie/Deutsch/Praxis), also mehr Verschulung und somit Notendruck, enthalten wird.

Jede Fachakademie wird die Freistellung der PraktikantInnen von der Praxisstelle unterschiedlich handhaben. Angedacht ist von allen drei vertretenen Fachakademien, die Unterrichtsstunden in Wochen zu blocken, d. h. die PraktikantInnen werden zu Beginn, in der Mitte und am Ende ihres Praktikums wochenweise in der Praxisstelle fehlen. Es könnte jedoch auch ein regelmäßiger zusätzlicher Wochentag sein.

Nach zwei Jahren Praktikum müssen die Auszubildenden eine schriftliche Prüfung ablegen. Bei Erfolg haben die PraktikantInnen dann den Abschluss der KinderpflegerIn.

sen ersatzlos gestrichen werden, u. a. Jugendbildung, Präventive Jugendarbeit oder Mitarbeiterbildung. Seit über 10 Jahren ist die bayerische Jugendarbeit regelmäßig von solchen Haushaltssperren betroffen. Der BJR muss allein in 2001 6,1 Mio. DM wegen »regulärer Sperren« aus dem Bruttoansatz seines Haushalts erbringen – Geld, das für Aktivitäten der Jugendarbeit dringend gebraucht würde.

Quelle: Bayerischer Jugendring

Leider fehlen vom Kultusministerium noch konkrete Informationen bezüglich Lehrplänen, Stundenabrechnungen für Praxisbetreuung, Prüfungsinhalten usw., wodurch der Umgang mit den Neuerungen noch große Unsicherheiten bereitet.

Die Arbeitsgemeinschaft der Fachakademien war gegen diese offensichtliche Verschulung des Vorpraktikums. Nach dem Landtagsbeschluss 1998, der ein verbessertes Vorpraktikum forderte, wurde dieses jedoch kostenneutral in die weitere Diskussion einbezogen. Leider wurden die Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft kaum berücksichtigt.

Weitere Informationen:

Sozialpädagogisches Büro der GEW Bayern,
☎ 09 11/28 92 04

Allmacht Gottes?

Theologische Frage im Ethikabitur.

Im Abitur sollten die SchülerInnen des Grundkurses Ethik folgende Frage beantworten: Zeigen Sie anhand einer theologischen Position, in welchem Verhältnis dort Allmacht und Allwissenheit Gottes zur menschlichen Willensfreiheit stehen!

Im Lehrplan ist nirgends von der »Allmacht und Allwissenheit Gottes« die Rede. Das entsprechende Semester-Thema heißt: »Freiheit und Determination aus der Sicht verschiedener Wissenschaften«. Diese werden im einzelnen aufgeführt: Philosophie, Psychologie, Soziologie und Biologie – und nicht Theologie!

Offensichtlich ist die Angelegenheit selbst den Verfassern der für die Prüfer vorgesehenen Korrekturhinweise peinlich: Sie liefern nämlich eine glatte Thema-Verfehlung. Von der »Allmacht und Allwissenheit Gottes« ist dort nicht die Rede, wohl aber von Sünde und Gnade! Der Fachverband Ethik protestierte gegen diese unlehrplanmäßige Fragestellung und forderte das KM auf, künftige AbiturientInnen mit solchen Fragen zu verschonen.

Weitere Informationen:

Fachverband Ethik Landesverband Bayern e.V.
c/o Johannes Glötzner, Egerländerstraße 4,
82166 Gräfelfing, ☎ 0 89/8 54 26 09

ver.di und GEW kooperieren in Bayern

Von Schorsch Wiesmaier.

Seit 2. Juli 2001 gibt es ver.di auch rechtlich, nachdem im Frühjahr 2001 die politischen Entscheidungen zum Zusammenschluss von ÖTV, HBV, DPG, IG Medien und DAG getroffen wurden. Die GEW bleibt außen vor, gegen den Willen der großen Mehrheit unseres Landesverbandes.

Auf dem Gewerkschaftstag in Lübeck war ver.di kein Thema (mehr). Daran, d. h. an unserer Eigenständigkeit, wird sich auch in naher Zukunft nichts ändern. Eine Konsequenz daraus muss sein, im Interesse der – auch potenziellen – Mitglieder von ver.di und GEW, solidarisch miteinander umzugehen, trotz der objektiv vorhandenen Konkurrenzsituation. Die schon zwischen ÖTV und GEW vorhandenen Überschneidungen bestehen nicht nur weiter fort, sondern wurden größer – durch die (ehemalige) DAG z. B. im Bereich Fort- und Weiterbildung.

Neben dem Fachbereich 5 (Bildung, Wissenschaft und Forschung) gibt es noch zwei weitere Überschneidungen, nämlich Fachbereich 2 (Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) und Fachbereich 3 (Gemeinden) mit u. a. den kom-

munalen Kindertagesstätten, aber auch der kommunalen Kinder- und Jugendhilfe.

Grund genug, um sich auszutauschen, was Anfang Juni in einem Gespräch zwischen Josef Falbisoner (ehemals DPG), dem Vorsitzenden von ver.di Bayern, Barbara Zahn (ehemals DAG) und jetzt Vorsitzende des Fachbereichs 5, Rainer Wesely (ehemals DGB), jetzt Geschäftsführer von ver.di in Bayern und mir geschah. Die aus meiner Sicht erfreulichen Ergebnisse dieses ausführlichen Gesprächs waren:

1. Josef Falbisoner, der ver.di-Vorsitzende, regte an, für eventuell auftretende Konflikte zwischen ver.di und GEW eine gemeinsame Klärungsstelle einzurichten, besetzt u. a. mit den Vorsitzenden.

2. Im Herbst 2001 soll eine gemeinsame Konferenz stattfinden zur inhaltlichen Arbeit in den Überschneidungsbereichen. Zwei Beispiele dafür: Neue Förderrichtlinien für Kindertagesstätten, Branchentarifvertrag Weiterbildung. Der TeilnehmerInnenkreis ist noch festzulegen, mitmachen sollen aber auf jeden Fall die für die Überschneidungsbereiche hauptamtlich Zuständigen beider Gewerkschaften.

Gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit

Leserbrief zu Gerhard L. Endres' Beitrag über den Bildungspakt in DDS 1/2-2001.

Was uns Kollege Endres zum Bildungspakt Bayern anbietet, trifft meines Erachtens nicht den Kern der Sache. Diese Stiftung ist ein wichtiger Teil der Kampagne, die seit Jahren bundesweit den Zweck verfolgt, das Bildungswesen so umzugestalten, dass es einerseits unmittelbar auf die Interessen der Abnehmer der Ware Arbeitskraft ausgerichtet wird. Andererseits soll das Bildungswesen noch stärker privatisiert und marktförmig gestaltet werden.

Dass sich der DGB als Feigenblatt für solche Zwecke zur Verfügung stellt und sich dafür nicht zu schade ist, mag verwundern. Offensichtlich macht aber der DGB in Ermangelung eines eigenen gesellschaftspolitischen Standpunkts alles mit, was ihm so angeboten wird.

Im Bildungspakt Bayern befindet sich der DGB in einer illustren Runde. So fehlen die deutschen Großbanken nicht, die den Beitrag zur Stiftung sicher aus der

Portokasse berappen. Die Teilnahme der Kirch Holding zeigt, wie sehr sich ein Unternehmen wie z. B. die Pro Sieben Media AG um die pädagogische Zukunft sorgt.

Mit in der honorigen Stifterrunde ist auch der für seine miesen Arbeitsbedingungen in Gewerkschaftskreisen berüchtigte Pampe-Multi McDonald's und das Rauchwarenunternehmen Philip Morris.

Kollege Endres sieht »die Gefahr, dass die guten, innovativen Schulen unterstützt werden, während Schulen mit schwieriger Klientel abgehängt werden.« Das scheint mir nicht das Problem zu sein. Erstens haben die »Väter« der Stiftung, Herr Staudigl von der Wacker-Chemie und Herr Heinloth von der Gymnasiallobby nie einen Hehl daraus gemacht, dass ihr Hauptaugenmerk auf die Gymnasien gerichtet ist. Zweitens war von Anfang an nie daran gedacht, andere als die »geborenen« Vertreter der »Wirtschaft«

Alles Gute!

Wir gratulieren allen Geburtstagskindern im September und Oktober, besonders

Zum 65. Geburtstag

Simonetta Nebauer
Eline Pickelmann
Herbert Sambale
Wolf Werner Schmidt
Oswald Then

Zum 70. Geburtstag

Jochen Eich

Zum 71. Geburtstag

Gerda Gößl

Zum 74. Geburtstag

Werner Hübner
Alwin Sandmaier

Zum 79. Geburtstag

Praxedis Aehlig

Zum 80. Geburtstag

Friedrich Konrad

Zum 87. Geburtstag

Gerhard Kronemeyer

Zum 90. Geburtstag

Ludwig Reitberger

Herzlichen Dank!

Wir danken im September und Oktober allen Mitgliedern für die Treue zur GEW, besonders

Für 35 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Gert Freyberger
Ernst Holzbecher
Lutz Vüllers-Krohn

Für 40 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Diethild Bez
Ursula Mück

Für 50 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Rita Mannes

Für 51 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Elfriede Bode

Für 53 Jahre GEW-Mitgliedschaft

Gerhard Kronemeyer
Helmut Michalski

mitreden zu lassen. Mag Fritz Schösser noch so oft betonen, dass auch der DGB zur Wirtschaft gehört. Akzeptiert wird das nur, wenn sich der DGB im Boot der Sozialpartnerschaft ruhig verhält. Als GEW sollten wir Überlegungen anstellen, wie wir als Teil des DGB da rauskommen. Es geht auch um unsere Glaubwürdigkeit.

Hans Elas, Leiter der AG Perspektiven

Ein gefährliches Schaudern und Stehenbleiben

Gerd Holzheimer über »Naturalismus. Fin de siècle. Expressionismus. 1890–1918«, herausgegeben von York-Gothart Mix.



Vom Aufgebot der Rollenzuweisung her müsste ein Lehrer längst eine Prinzenrolle sein, von Begriff wie Sache her nichts Übles, inhaltlich freilich muss er Vermittler sein, Moderator, street worker, Sozialpsychiater, praktisch ein Superweiser unter Supervisoren – und natürlich auf dem Stand der Hightech-Entwicklung. Aber wird er im Hof von Dillingens schönem Palast, beim Plätschern des Springbrunnens noch an C. F. Meyers Gedicht denken können, wird ihm Carossas Version des Themas einfallen? Kann er sich gar noch um den Stand der wissenschaftlichen Entwicklung kümmern, wenn er nicht einmal halbwegs die ihm wichtig vorkommenden Neuerscheinungen ins Auge fassen konnte, wo schon die Zeitungslektüre zu viel wird? Er kann eigentlich nicht – es sei denn, er gibt seinen Job auf und widmet sich nur noch der Fortbildung. Das wäre der ideale Lehrer.

So lange er also noch alles unter einen Hut zu bringen hat, wird er Ausschau halten müssen nach exemplarischen Möglichkeiten, die ihm ein Weitergehen auch

in seinem Fach erlauben – und das wird weiter auf sehr traditionelle Weise geschehen, denn weder das Internet noch die pädagogische Konferenz, weder Methodik noch Didaktik können ersetzen, was zu einer allumfassenden Bildung des Lehrkörpers gehört. Zum Beispiel, dass Erfahrungen über Literatur vermittelt werden, und dazu bedarf es noch immer auch des schönen altmodischen Buches.

Sehr hilfreich ist in dieser Zeit, in der man keine Zeit hat, ein Buch wie »Naturalismus. Fin de siècle. Expressionismus. 1890–1918«, herausgegeben von York-Gothart Mix.

Vom Verfall der Sinnstiftungskompetenz

»Goethes Welt«, so weit es sie denn überhaupt je außerhalb seines Werkes gegeben haben sollte, ist als ganzheitliche Konzeption schon am Ende des 19. Jahrhunderts längst zerbrochen – spätestens seit dem Siegeszug der Industriellen Revolu-

tion ist nichts mehr, wie es einmal war. Das Schöne reichte nicht mehr, das Gute schien verloren und vom Wahren sprachen vor allem Lügner.

Wer es etwas anders formuliert haben möchte, lese den Beitrag von Horst Thomé über »Modernität und Bewusstseinswandel in der Zeit des Naturalismus und des Fin de siècle«. Da steht der Satz, dessen Klageinhalt bis in die Jetztzeit hallt: »Die Sinnstiftungskompetenz der neuhumanistischen Bildungsreligion verfällt.« Ganz neu musste zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts gedacht, gesprochen, geschrieben werden, neue Worte mussten her, die alten abgeklopft werden auf weitere Tauglichkeit.

Aus der vermeintlich sicheren Kathedrale bisherigen Wissens treten die Menschen hinaus in eine freie unendliche Fläche – mehr taumeln sie, als dass sie auf einen sicheren Schritt vertrauen könnten. Wenige nur können formulieren, wie der Stand der Dinge aussieht – oder zumindest sich darstellen könnte, wenn man sich seiner Ungewissheit annimmt. Im wesentlichen sind es zwei, deren Namen auch den Band von York-Gothart Mix durchziehen wie Schneisen des Bewusstseins in einer dunklen Nacht: Nietzsche und Kafka.

Wer mit Nietzsche denkt, widerspricht sich auch mit Nietzsche

Niemand anderer als Nietzsche räumt in dieser Zeit gründlicher mit dem auf, was Menschen als liebgewordene Wirklichkeit gerne besitzen möchten. Aber die Wirklichkeit lässt sich nicht besitzen, ebenso wenig wie die Wahrheit. Wieviel Unheil hätte dem kommenden Jahrhundert erspart bleiben können, wenn sich die Herrschenden, die Mächtigen dieser Welt wenigstens auf diese eine Wahrheit verständigen hätten können: dass es keine gibt.

In diesem Licht erscheint Nietzsche eben gerade nicht als Wegbereiter des Faschismus – ganz im Gegenteil. Gerade nach den zum Teil recht künstlichen Aufregungen des Nietzsche-Jahres merkt man, wie gründlich all den gebotenen funkeln-

den Widersprüchen in Nietzsches Werk nachgegangen werden kann, ohne dass es seine Kühnheit einbüßt.

Unaufgeregt wie der Duktus des ganzen Bandes wird an Morgensterns scheinbar so simple Denkanleitung erinnert: »Wer mit Nietzsche denkt, widerspricht sich auch mit Nietzsche. Wer sich an seiner Widersprüchlichkeit stößt, hat nie mit ihm gedacht, (noch mehr: gefühlt) – ist nie mit ihm geflogen.«

Nietzsches Anschauung von Wirklichkeit und Wahrheit als »ein bewegliches Heer von Metaphern ... eine Summe von menschlichen Relationen ... letztlich aber Illusionen, von denen man vergessen hat, dass sie welche sind«, hat zum Ergebnis, dass es eben keine Wirklichkeit an sich gibt, sondern nur Sprache. Und diese Sprache ist nur eine Konvention, die uns ein gewisses Gefühl der Sicherheit gibt, doch wollen genau das die meisten Menschen nicht wahrhaben, sondern gehen davon aus, dass diese Übereinkunft, die wir Sprache nennen, tatsächlich so etwas wie eine zusammenhängende Wirklichkeit widerspiegelt.

Nietzsche steht im Zentrum des ganzen Diskurses. In vielen Beiträgen des Bandes wird immer wieder auf ihn verwiesen; er ist – neben Kafka – auch der einzige, dem als Einzelperson eine Untersuchung gewidmet ist.

In John A. McCarthys Aufsatz »Die Nietzsche-Rezeption in der Literatur 1890–1918« wird seine einschneidende Wirkung noch einmal für die Literatur auf den Punkt gebracht. Die Nabelschnur, die aus der Romantik her noch Richard Wagner und Schopenhauer genährt hätte, hat er zerschnitten. Übrig bleibt eine tiefe Heimatlosigkeit, die George in Nietzsches Schriften wiederfindet, deren positive Möglichkeiten Rilke als »unbegrenztes In-Allem-Leben« herausliest.

Kafka: größter Theoretiker der Bürokratie

Im gleichen Aufsatz weist John A. McCarthy auf die Verbindungslinie zwischen Nietzsche und Kafka hin, wenn dieser auch nie explizit einen Einfluss von Nietzsche auf sein Werk benennt. »Dennoch ist er«, so McCarthy, »latent in den Erzählungen ›Das Urteil‹ (1913), ›Die Brücke‹ (1916), ›Die Verwandlung‹ (1919) und ›In der Strafkolonie‹ (1919) spürbar.« Nietzsches Bild vom Menschen als Übergang

und als Untergang ist es, das Faszination auf die Expressionisten ebenso wie auf Kafka ausübt: »Der Mensch ist ein Seil ... Ein gefährliches Hinüber, ein gefährliches Auf-dem-Wege, ein gefährliches Zurückbleiben, ein gefährliches Schaudern und Stehenbleiben.«

Hundert Jahre später ist man nicht viel weiter gekommen, allenfalls stellt sich die Problematik verwaschener dar. Ersatzreligionen ohne Ende, pseudospirituelles Ge-seiche zur Wiederverzauberung der Welt samt Wiedererlangung einer Ganzheit, die so ganz noch nie zu haben war und auch nicht sein wird, und Patentrezeptler aller Schattierungen, die sich dumm und dappig verdienen mit einem Teebeutelauflugguss jener Fragestellungen, die zur Jahrhundertwende wesentlich unbedingter aufgeworfen wurden.

Kafka kennzeichnet den Beginn des vorigen Jahrhunderts, das unseres zu sein scheint. Joseph Vogl kennzeichnet ihn in dem Aufsatz »Kafka und die Mächte der Moderne« als einen Denker und Schriftsteller, bei dem »richtiges Auffassen einer Sache und Missverstehen derselben Sache ... einander nicht vollständig« ausschließen. In dieser Denkfigur ähnelt er Nietzsche: »Mit diesem Gestus von Abbau und Widerlegung, die an das genealogische Verfahren Nietzsches erinnert und sich wie bei diesem nicht auf die Hoheit von Gesetzen und Mächten, sondern auf deren Mechanik, Verfertigung und Herkunft bezieht; ein Verfahren, das weniger nach den Gestalten als nach den Prozeduren einer Heils-Maschinerie, einer ›Vergeistigung‹ und ›Vergöttlichung‹ der Grausamkeit fragt.«

Kafka erscheint so als »größter Theoretiker der Bürokratie«, Joseph Vogl sieht ihn auf einer Schwelle, »die den Übergang von den Disziplinarmächten des 19. Jahrhunderts (Gefängnis, Anstalt, Fabrik) zu den Kontrollmächten des 20. Jahrhunderts (Kapital, Versicherung, Selbstreproduktion) markiert.«

Aus Kafkas Tagebüchern zitiert Vogl die Sentenz: »Kein Wort fast, das ich schreibe, passt zum anderen, ich höre, wie sich die Konsonanten blechern aneinanderreiben, und die Vokale singen dazu wie Ausstellungsneger.« Wer so stets von neuem beginnt, bei dem ist es kein Wunder, dass er »auch immun war gegen die hohe und zuweilen identitätssüchtige Ideenkonzunktur seiner Zeit« – eine Immunität, die sich auch Kafka-Leser der Neuzeit aneignen könnten.

Schlussstein im Bogen der Kultur-, Geistes- und Literaturgeschichte

Natürlich bestimmen Kafka und Nietzsche nicht allein das zwanzigste Jahrhundert – in dem 760 Seiten starken Band breitet sich ein Mosaik aus, das die gesamte Geistesgeschichte der aufbrechenden Moderne ins Bild setzt, also die Naturalisten, die Expressionisten, die Psychoanalyse und die Literatur aus Wien überhaupt, die Anarchisten und die Phantasten usw., also von Schnitzler und Hofmannsthal über Freud, Trakl, Wedekind bis George und Rilke – auch der Film und literarische Zeitschriften werden nicht vergessen. Von hohem praktischen Nutzen ist der Band durch ein sorgfältig angelegtes Netz von Verweisen und Bezügen. Es lässt in den vielfältigen Darstellungen über die auseinanderstrebenden Tendenzen der Zeit immer einen roten Faden durchscheinen.

Was an antizipierter Ganzheit der Goethezeit verloren gegangen ist – hier wird die Welt des beginnenden Jahrhunderts noch einmal von neuem zusammengesetzt. Was ein Einzelner nicht mehr schaffen kann, haben viele zusammengetragen, und der Herausgeber York-Gothart Mix setzt mit seiner Auswahl und Zusammenstellung einen Schlussstein in den Bogen der Kultur-, Geistes- und Literaturgeschichte der Zeit. Wie ein solcher Schlussstein sieht das Buch auch aus, rein äußerlich schon: ein schlichter erdfarbener Ziegel liegt einem in der Hand, der nur darauf wartet, bis man ihn in den Bogen einsetzt.

Kein Zweifel: solcher Schlussstein braucht seine Zeit, bis man in alle Richtungen zu erkunden vermag, welche Strömungen und Schwingungen in ihm zusammenlaufen. Ohne Ferien wird ein Lehrer diese Ernte freudiger und gewinnbringender Arbeit nicht einbringen können – also sollte zumindest jede Schulbibliothek sicherheitshalber diesen Band bei sich einstellen, damit er griffbereit da steht für den Tag X, an dem wieder einmal Ferien ausbrechen.

York-Gothart Mix (Hg.):

Naturalismus. Fin de siècle.

Expressionismus. 1890–1918.

Hansers Sozialgeschichte der deutschen Literatur vom 16. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Band 7.

München, Wien 2000. 760 Seiten, DM 148,-,

ISBN 3-446-12782-8



Mitgliederberatung

Rechtsauskünfte der Landesrechtsstelle Montag und Donnerstag
13.00 bis 16.00 Uhr, ☎ 0 89/54 37 99 59

Außerdem stehen für telefonische Informationen zur Verfügung:

- Dienstag 14.00 bis 18.00 Uhr und Freitag 9.00 bis 13.00 Uhr:
Günther Schedel-Gschwendtner vom Sozialpädagogischen Büro
☎ 09 11/28 92 04,
- Mittwoch 10.00 bis 14.00 Uhr:
Friedrich Sendelbeck, Büro für Weiterbildung, ☎ 09 11/22 48 66

Darüber hinaus geben Auskünfte:

- GEW-Stadtverband München ☎ 089/53 73 89,
- für Lehrkräfte bei Fragen zu Beamtenrecht, Laufbahn, Besoldung, Versorgung, Teilzeit, Beurlaubung, Altersteilzeit und Sabbatjahr:
Wolfgang Fischer, ☎ 08 21/54 43 00
- für Tarifauskünfte und Betriebsratsstätigkeit:
Wolfgang Nördlinger, ☎ 08 41/7 42 13,
- für Beschäftigte in der Diakonie und Mitarbeitervertretung:
Günther Mitteregger, ☎ 0 92 84/61 40,
- für Beschäftigte in Einrichtungen katholischer Träger und Mitarbeitervertretung: Friedbert Barth, ☎ 09 41/8 04 11 oder 2 68 41,
- für Studierende, insbesondere mit BAFöG-Fragen:
Eva Zametzer, Donnerstag 10.00 bis 12.00 Uhr,
☎ 09 41/9 43 19 70,
Michael Bayer, Dienstag 16.00 bis 18.00 Uhr,
☎ 0 89/54 40 81 16,
- der Leiter der Landesrechtsschutzstelle Hajo Wachsmann,
☎ 0 89/3 22 61 37,
- sowie die VertreterInnen der jeweiligen Fachgruppe.

Hinweis: Es hat sich gezeigt, dass sich eine Vielzahl der Fragen dadurch beantworten lassen, dass man sich an die zuständige Stelle des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers wendet, insbesondere dann, wenn es um den Inhalt eines Bescheides oder einer sonstigen Erklärung dieser Stellen geht. Dasselbe gilt bei Fragen zu Gehalt, Vergütung, Besoldung, Beihilfeleistungen und dergleichen. Auch die Mitglieder von Personalräten, Betriebsräten sowie Mitarbeitervertretungen können in vielen Fällen weiterhelfen.

Bildungsangebote für GEW-Mitglieder

Benachteiligte Jugendliche in der Berufsausbildung

**Fachtagung von GEW Bayern u. DGB Landesbezirk Bayern
Samstag, 20. Oktober, Nürnberg, Kornmarkt 5–7,
10.00 bis 16.00 Uhr**

BJV, Praxisklassen, Maßnahmen in Sonderberufsschulen – welche Zukunft haben diese Jugendlichen? Kann die theoriereduzierte Ausbildung wirklich eine Perspektive bieten? Neben einer Bestandsaufnahme wollen wir bayernweit den Austausch unterschiedlicher Erfahrungen ermöglichen. Mit Hilfe neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse sollen darüber hinaus konkrete Forderungen für Bayern formuliert werden.

Referate (u. a. G. Schauenberg, LAA Bayern; Dr. G. Bös, vbw) und Arbeitsgruppen (u. a. »Praxisklassen und Berufsförderung«, »Mädchenförderung«, »Maßnahmen – Modelle und Erfahrungen«, »Verkürzte Ausbildung«).

Anmeldungen bis 5. Oktober erforderlich.

Das Abitur zwischen Ökonomie, Demokratie und sozialer Gerechtigkeit

**Fachtagung von LFG und BFG Gymnasien
Freitag/Samstag, 19./20. Oktober, Würzburg**

Themen, die in Referaten und Workshops u. a. bearbeitet werden: Das Abitur und die Interessen der Arbeitgeber; Marktgängigkeit des Bildungswesens; Anforderungen an die gymnasiale Oberstufe aus Sicht der Gewerkschaften; In acht Jahren zum Abitur; Europäische Entwicklungen; Leistungsbewertung und Gestaltungsspielräume.

Die Kosten für Tagung, Unterbringung und Verpflegung trägt die GEW.

Anmeldungen bitte an: Eugen Eder-Clouston, Kirchanger 7, 84405 Dorfen, Eder-Clouston@t-online.de

Seminar für GEW-Neumitglieder

**Freitag/Samstag, 30. November/1. Dezember,
Markt Indersdorf (Lkr. Dachau), Akademie Schönbrunn**

In diesem Seminarbaustein können neue GEW-Mitglieder unsere Gewerkschaft kennen lernen. Personal, Positionen und Politik der GEW werden vorgestellt. Eigene Wünsche und eigenes Engagement können »verortet« werden und Fragen grundsätzlicher, berufsbezogener, rechtlicher und/oder bildungspolitischer Art können hier bearbeitet werden. Annette Kömer, M. A., wird dieses Seminar mit Mitgliedern des Landesausschusses der GEW Bayern strukturieren und moderieren. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Anmeldungen bis 26. Oktober erforderlich.

Anmeldung und ausführliches Programm:

GEW-Büro – Gewerkschaftliche Bildung, z. H. Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Straße 5, 93055 Regensburg, ☎/Fax 09 41/79 36 95, E-mail: GEW21972@aol.com

Gastschulaufenthalt

Hans Schuster über neue Regelungen im Reisevertragsrecht.

Mit Artikel 1 des zweiten Gesetzes zur Änderung reiserechtlicher Vorschriften (Bundesgesetzblatt I S. 1658) wurde, gültig ab 1. September 2001, im neuen § 651 Buchst. I BGB eine gesetzliche Regelung für Gastschulaufenthalte vorgenommen. Ein Gastschulaufenthalt im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn sich eine GastschülerIn mindestens drei Monate bei einer Gastfamilie in einem anderen Staat (Aufnahmeland) aufhalten soll und dies mit dem geregelten Besuch einer Schule verbunden ist.

Danach ist der Reiseveranstalter verpflichtet, für nach den Verhältnissen des Aufnahmelandes angemessene Unterbringung, Beaufsichtigung und Betreuung der GastschülerIn in einer Gastfamilie zu sorgen und die Voraussetzungen für einen geregelten Schulbesuch im Aufnahmeland zu schaffen. Darüber hinaus ist

geregelt, dass die GastschülerIn ohne weitere Verpflichtung von der Reise zurücktreten kann, wenn ihr der Reiseveranstalter nicht spätestens zwei Wochen vor Reiseantritt Namen und Anschrift der für sie nach Ankunft bestimmten Gastfamilie und Namen und Erreichbarkeit eines Ansprechpartners im Aufnahmeland, bei dem sie ggf. Abhilfe verlangen kann, nennt und den Aufenthalt angemessen vorbereitet hat.

Im übrigen kann der Gastschulaufenthaltsvertrag bis zur Beendigung der Reise jederzeit seitens der GastschülerIn gekündigt werden. In diesem Fall ist der Reiseveranstalter berechtigt, den vereinbarten Reisepreis abzüglich der ersparten Aufwendungen zu verlangen. Der Reiseveranstalter ist verpflichtet, die infolge der Kündigung notwendigen Maßnahmen zu treffen, insbesondere, falls der Vertrag die Rückbeförderung umfasste, die GastschülerIn zurück zu befördern. Die Mehrkosten fallen dann der GastschülerIn zur Last. Dies gilt nicht, wenn der Vertrag wegen Reisemängel oder höherer Gewalt gekündigt werden kann.

GEW-Veranstungsübersicht

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an: GEW-Büro für Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Straße 5/III, 93055 Regensburg, ☎/Fax 09 41/79 36 95, E-mail: gew21972@aol.com

25. 9.	Das neue Betriebsverfassungsgesetz 2002 */** Veranstalter: Fischer.Consulting, ☎ 09 11/8 10 67 42	BR-Schulung	Nürnberg
27. – 29. 9.	Schulwirklichkeit und Wissenschaft */**/* Veranstalter: Lehrstuhl f. Psychologie IV, Uni. Würzburg (Dr. F.Ch. Santer) Kongressbüro: Alexandra Mühl, ☎ 0 91 31178 26 07 Gastredner ist der GEW-Vorsitzende Schorsch Wiesmaier	Kongress	Würzburg
28. – 29. 9.	Stimme und Sprache als Spiegel der Persönlichkeit */** Veranstaltung des KV Erlangen Anmeldung: Günter Gottinger, ☎ 0 91 35172 61 04	Workshop	Kleedorf b. Hersbruck Altes Schloß
6. 10.	Aktionstag zur Verhinderung des neuen Fördermodells für Kindergärten und Horte in Bayern	Kundgebung	München Stachus, ab 11.00 Uhr
6. – 7. 10.	GEW-Hallenfußballturnier *	Sport	Rostock
8. – 12. 10.	12 Jahre nach der friedlichen Revolution: Eine Nation – zwei Gesellschaften */** Veranstalter: FES / G.-v.-Vollmar-Akademie, Kochel	Seminar	Kochel Schloß Aspenstein
12. – 13. 10.	Das »Theater der Unterdrückten« von Augusto Boal ** Ansätze für die Arbeit mit aggressiven Kindern und Jugendlichen. Veranstaltung der Fachgruppe Förderschulen München und Oberbayern Anmeldung bis 30. September bei: Robert Haidt, ☎ 0 81 53142 41, E-mail: Simm-Haidt@gmx.de	Fortbildung	München Montessorischule Heighhofstraße
18. – 19. 10.	5. GEW-Jugendhilfe-Kongress */**	Kongress	Mannheim
19. – 20. 10.	Das Abitur zwischen Ökonomie, Demokratie und sozialer Gerechtigkeit * Referate und Workshops	Fachtagung	Würzburg
20. 10.	Benachteiligte Jugendliche in der Berufsausbildung * Veranstaltet von GEW und DGB Bayern	Fachtagung	Nürnberg DGB-Haus, 10.00 – 16.00 Uhr
22. 10.	Neue Förderrichtlinien und die Folgen Veranstaltung des KV Weißenburg mit dem Sozialpädagogischen Büro der GEW	Infoabend	Gunzenhausen 19.30 – 21.30 Uhr
23. 10.	Schulinnovation 2001 – Regionalkongress Oberpfalz »voneinander lernen – zusammen arbeiten – gemeinsam gestalten« * Veranstalter: »Planungsteam Opf.« / Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kultus	Kongress	Weiden
23. 10.	Das neue Betriebsverfassungsgesetz 2002 */** Veranstalter: Fischer.Consulting, ☎ 09 11/8 10 67 42	BR-Schulung	Nürnberg DGB-Haus 9.00 – 16.30 Uhr
27. 10.	Informationen für DozentInnen an Fachakademien Themen: neues Vorpraktikum, Bildung in der frühen Kindheit, neue Förderrichtlinien im Kindergarten	Fortbildung	Nürnberg DGB-Haus 10.00 – 17.00 Uhr
8. 11.	Neue Förderrichtlinien und ihre Folgen Veranstaltung des KV Weißenburg mit dem Sozialpädagogischen Büro der GEW, Info: Harald Morawietz, ☎ 0 91 41154 62	Infoabend	Weißenburg
10. 11.	Ethikunterricht * Mit Dr. R. Eckardt, Prof. N. Hoerster, Prof. V. Bialas u. a. * Veranstalter: Fachverband Ethik Bayern e.V.; www.fv-ethik.de	Fachtagung	München Haus der Pädagogik 10.30 – 16.00 Uhr
30.11. – 1.12.	Neumitgliederseminar * GEW-Personal, Positionen und Politik kennen lernen	Seminar	Markt Indersdorf Akademie Schönbrunn
30.11. – 1.12.	Gender Mainstreaming als Politikkonzept der GEW. Reformanstöße für Organisationsentwicklung und Bildungspolitik *	Tagung	Nürnberg

* Anmeldung erbeten/Programm über: GEW Bayern, Geschäftsstelle, Schwanthalerstraße 64, 80336 München, ☎ 0 89/54 40 81-0, Fax 0 89/5 38 94 87, oder GEW-Büro für Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (s. o.)

** Teilnahmegebühr

*** LFB (staatlich anerkannt bzw. ergänzend)

(FG) = Fachgruppentermin



GEW-Stammtische oder Mitgliederversammlungen

Diese Treffen finden regelmäßig statt, nicht jedoch in den Ferienzeiten.
Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an:
GEW-Büro für Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Werner Schottenloher,
Richard-Wagner-Straße 5/III., 93055 Regensburg, ☎/Fax 09 4 1179 36 95

Aschaffenburg jeden Mittwoch, 20.00 Uhr, Pizzeria Venezia
Kontakt: Christiane Weyel, ☎ 0 60 2115 77 38

Bamberg jeden letzten Mittwoch im Monat, 19.30 Uhr, Alt Ringlein
Kontakt: Geschäftsstelle, ☎ 09 5116 78 88

Bad Neustadt jeden 4. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Café Rhönperle
Kontakt: Wolfgang Büchner, ☎ 0 97 73182 86

Bayreuth jeden letzten Donnerstag im Monat, 20.00 Uhr, Vogelsgarten
Kontakt: Helmut Oskar Brückner, ☎ 09 2117 31 31 03

Coburg i. d. R. jeden 1. Montag im Monat (Tagespresse beachten),
19.30 Uhr, Gaststätte Schmitter
Kontakt: Harald Demetz, ☎ 0 95 6113 80 26

Donauwörth/Nördlingen mittwochs n. Vereinb., 19.30 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Hansjörg Schupp, ☎ 0 90 8314 16

Erlangen jeden 1. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, Gaststätte Gärtla
Kontakt: Hannes Henjes, ☎ 0 91 93117 12

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, DreiBauernStüberl
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 0 91 9116 06 08

Haßfurt jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, Alte Schule
Kontakt: Walter Richter, ☎ 0 95 23176 89

Kempten jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Gaststätte Korbinian
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 3112 79 10

Lindau jeden 3. Mittwoch in unger. Monaten, 20 Uhr, Weinstube Reutin
Kontakt: Eckart Folkmer, ☎ 0 83 82118 56

München (Förderschulen) j. 3. Mo. i. M., 18.30–20.30 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Wolfram Witte, ☎ 0 89113 46 54

München (AG SprachlehrerInnen) j. 2. Donnerst., 19 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Inge Poljak, ☎ 0 89176 97 95 55

München (Berufl. Schulen) donnerstags n. Vereinb., 19 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Sabine Heigl, ☎ 0 8912 71 38 39

München (Sozialpädagogische Berufe) jeden 1. Mittwoch im Monat,
19.00 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Bernd Englmann-Stegner, ☎ 0 89149 68 81

Neumarkt/Oberpfalz mittwochs n. Vereinb., 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Ulrich Wehner, ☎ 0 91 81110 64

Nürnberg (AK Gewerkschaftlicher Durchblick)
jeden Dienstag, 21.00 Uhr, Palmengarten, Untere Kanalstraße
Kontakt: Geschäftsstelle, ☎ 09 1116 58 90 10

Pfaffenhofen/Niederscheyern jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Beim Griechen/Müllerbräukläuse
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 0 84 4117 11 92

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, Tapas
Kontakt: Peter Poth, ☎ 09 41156 60 21

Rosenheim/Kolbermoor jeden 3. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr,
Pizzeria Milano/Zum Mareis
Kontakt: Andreas Salomon, ☎ 0 80 3119 51 57

Schweinfurt jeden 2. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, Café Vielharmonie
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 0 97 21118 69 36

Selb jeden 1. Schulmontag im Monat, 20.00 Uhr, Ali Baba
Kontakt: Fred Leidenberger, ☎ 0 92 53112 21

Sulzbach-Rosenberg j. 3. Mittwoch i. M., 19 Uhr, Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 0 96 61177 55

Traunstein jeden 2. Montag im Monat, 20.00 Uhr, Rosenheimer Hof
Kontakt: Manfred Doetsch, ☎ 08 61186 74

Weiden jeden 1. Montag im Monat, 19.30 Uhr, Bräustüberl (Kaisereck)
Kontakt: Hansjörg Bergmann, ☎ 09 61141 89 71

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr, Casino
Kontakt: Manfred Loy, ☎ 0 91 41124 93

Würzburg jeden 2. Dienstag (ab 1. Schultag nach Ferien),
20.30 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 09 3111 22 04

GEW-Bayern, 80336 München, Schwanthalerstr. 64, Postvertriebsstück B 2126 F Gebühr bezahlt

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

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 satzungsgemä-
ßen Beitrag liegt, verliert seinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz!



Deutsche Akademie für Psychoanalyse DAP e.V.

Münchner Lehr- und Forschungsinstitut (LFI)
staatlich anerkanntes Ausbildungsinstitut

Analytischer Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut

Ausbildungsgang nach dem Psychotherapeutengesetz

Zulassung auch für Grund- und HauptschullehrerInnen
(1. Staatsprüfung), Real-, Berufs- und SonderschullehrerInnen,
LehrerInnen an Gymnasien (mit Schulpsychologie)

Beginn: 2. November 2001 Aufnahme fortlaufend

Information:

Dr. Ilse Burbiel,
Goethestraße 54, 80336 München,
Telefon 0 89 / 53 96 74/75

Fax 0 89 / 5 32 88 37,
lfi-muenchen@dynpsych.de,
http://www.dynpsych.de

BOECKS SCHEUNE

Selbstversorgerhaus für junge
Gäste aller Art, 29 Betten,
idyllische Lage a. Dorfrand
nahe Kulmbach/Oberfr., umgeb.
von Wald, Wiesen, Feldern,
Spielw., Grillpl., Lagerf., TT
etc. / Teilverpfleg. mögl.

Info: Uwe Böck, Lehenhal 54,
95326 Kulmbach, Tel. 0 92 2118 14 31,
Fax 0 92 21192 48 39
www.boecks-scheune.de

Encuentros:

*Begegnungen in Chile
Auf den Spuren von Pablo
Neruda und Violeta Para.*

Die Reisen werden von Marty Brito (die
23 Jahre in Bremen lebte) im Frühling
und Herbst angeboten; entsprechend seiner
geografischen Lage sind die Jahreszeiten in
Chile den europäischen entgegengesetzt.

Informationen: Tel./Fax 0056/23 42 87 03,
E-mail: martychile@yahoo.de,
Kontaktadresse Deutschland:
Ingrid Emmenecker, Tel./Fax 04 21/70 12 66