

Gender Mainstreaming

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

September
2003

Inhalt:

Gender Mainstreaming -

Was geht's die GEW Bayern an

von Renate Oehler S. 3

Ist die Frauenpolitik am Ende...

... und GM die neue erfolgversprechende Perspektive?

von Maren Bustorf-Hirsch S. 4

Ist die Frauenbewegung tot?

von Luise F. Pusch S. 5

Alles Essig?

Gender Mainstreaming in den Gewerkschaften

von Thomas Gesterkamp S. 6

Gender Mainstreaming und die GEW

Ein hoffnungsvoller Ansatz zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie?

von Barbara Haas S. 7

Chance für ein neues Männerbild?

von Dr. Peter Döge S. 9

Ein Schritt vor - und wie viele zurück?

von Judith Barnickel S. 10

Aushang:

Tag der Bildung in Bayern S. 12

Mädchen- und Frauenarbeit im Gendermainstream

Interview mit Anita Heiliger, DJI S. 14

Schluss mit der Marginalisierung.

Endlich Gender Mainstreaming!

von Prof. Dr. Frigga Haug S. 16

Impulse für die Bildungsreform - auch in Bayern!

von Günther Schedel-Gschwendtner S. 18

Zur Bewertung des Sozialverhaltens im

Grundschulalter in Form von Noten

Offener Brief von Kerstin Kraus an die Kultusministerin S. 19

Aufgepasst - aufgespießt!

ISKA-Modell wirft seine Schatten voraus

von Günther Schedel-Gschwendtner S. 20

Ankündigungen und Besprechungen S. 21

Glückwünsche und Veranstaltungen S. 23

Kontakte und Termine S. 24

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

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

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

Die Erlanger GEW trauert um

Dr. Eckart Förtsch.

Ein rascher Tod nahm ihn am 28. Juni dieses Jahres aus unserer Mitte.

Auch im Ruhestand konnte Eckart sich ein Leben ohne gesellschaftspolitisches Engagement nur schwer vorstellen, zu unserem Glück. Als bei uns vor einigen Jahren darüber diskutiert wurde, ob der Kreisverband sich nicht vertagen sollte, riet Eckart dringend von diesem Schritt ab. Die Kreisverbände bildeten für ihn die Lebensgrundlage der GEW. Der Einsatz der Basis, so seine Überzeugung, gebe der Gewerkschaftsspitze erst den nötigen Rückhalt, sonst gehe deren Arbeit auf Dauer ins Leere.

In diesem Sinne kümmerte sich Eckart bei uns um die Mitgliederbetreuung, vertrat uns im Kreisausschuss des DGB und war stets zur Stelle, wenn die eine oder andere besonders schwierige Aufgabe gelöst werden musste. Auf seinen analytischen Verstand, sein fundiertes Wissen und seine Entschlussfreudigkeit konnten wir uns dabei immer verlassen.

Eckart war der gute Geist im Kreisvorstand und ein Freund der in seelische oder materielle Not Geratenen. Seine Bereitschaft zu stiller und zuverlässiger Hilfe war ohnegleichen. »Mehr sein als scheinen«, lautete seine unausgesprochene Lebensmaxime. Wir hatten das Glück, an seiner umfassenden Bildung teilzuhaben, doch er stellte sie nie zur Schau und drängte sie niemandem auf.

Wir müssen nun ohne Eckart weiter arbeiten. Das wird schwer genug sein. Aber vielleicht hilft es uns dann und wann, zu fragen: Wie hätte Eckart das gemacht?

Der Vorstand des GEW-Kreisverbandes Erlangen

**Telefonische Sprechzeiten
der GEW Rechtsstelle
mit Beratung für GEW-Mitglieder:
montags und donnerstags
von 13.00 bis 16.00 Uhr
Telefon: 0 89-54 37 99 59**

Impressum:

DDS • Die Demokratische Schule • **Herausgeber:** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern, Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München, ☎ 0 89-5440810 • Fax: 0 89-5 38 94 87 • e-mail: info@bayern.gew.de

Redaktionsleiterin: Karin Just, Heimeranstr. 58, 80339 München oder über die Geschäftsstelle der GEW erreichbar • ☎ 0 89-51 00 91 02 • Fax: 089-5 389487
e-mail: Karin.Just@t-online.de und KJ@bayern.gew.de

Redaktionelle MitarbeiterInnen: Verena Escherich, Gerhard Endres, Johannes Glötzner, Hannes Henjes, Gele Neubäcker, Inge Poljak, Ute Schmitt, Ernst Wilhelm.

Gestaltung: Karin Just

Bildnachweis (nur soweit nicht an Ort und Stelle berücksichtigt): Titel: David Ausserhofer

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

Anzeigenannahme: über die Redaktionsleitung

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

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

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

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

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

Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonates



Foto: Robert Michel

Gender Mainstreaming - Was geht's die GEW Bayern an?

Erstmals befasst sich die DDS in dieser Ausgabe mit Gender Mainstreaming. Für diesen Begriff gibt es keine adäquate deutsche Übersetzung, da »gender« im Angloamerikanischen das »soziale Geschlecht« umschreibt und die daraus resultierenden unterschiedlichen Geschlechterrollen.

Woher kommt es?

Nachdem die EU Gender Mainstreaming bereits in den Amsterdamer Vertrag eingebaut hatte, legte 1999 die Bundesregierung per Kabinettsbeschluss fest, dass sie Gender Mainstreaming als Leitprinzip einführt.

Der Gewerkschaftstag der GEW nahm 2001 den »Ausbau der Geschlechterdemokratie« in die Satzung auf und beauftragte den Hauptvorstand mit der Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming. Die LandesvertreterInnenversammlung der GEW Bayern folgte 2002 der Satzungsergänzung.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming – die nach dem sog. »top-down-Verfahren, d.h. von der Gewerkschaftsspitze bis zur Basis, erfolgen soll – wurde vom Koordinierungsvorstand eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der u. a. Schorsch Wiesmaier mitarbeitet.

Erste Informationen erhielten bereits der Landesvorstand und Landesausschuss der GEW Bayern durch das Gender-Mainstreaming-Team von ver.di Bayern.

Was ist es und wozu brauchen wir es?

Kurz gesagt bedeutet Gender Mainstreaming Gleichstellung als Querschnittspolitik. Es ist eine gemeinschaftliche Aufgabe von Frauen und Männern zur Durchsetzung der Geschlechterdemokratie.

Gender Mainstreaming ist also keineswegs ein rein frau-

enpolitisches Thema, sondern eine gemeinschaftliche Aufgabe der gesamten Gewerkschaft – und das in allen Bereichen, von Tarifpolitik über Organisationsentwicklung, Rechtschutz ... bis zur Bildungspolitik.

Ein Merkmal von Gender Mainstreaming ist sein systematischer Ansatz, durch den das Einbinden geschlechter-spezifischer Fragestellungen in Prozesse und Entscheidungen erleichtert wird. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern wird deutlich und bewusst, eigenrollenspezifische Handlungs- und Denkprozesse werden transparent. Dabei helfen verschiedene Methoden und Checklisten. Näheres darüber steht im folgenden Artikel von Maren Bustorf-Hirsch.

Auch Barbara Haas zeigt in ihrem Beitrag aus Baden-Württemberg beispielhafte Ansätze zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der GEW.

Bedeutung für die Frauenpolitik

Gender Mainstreaming unterstützt durch seine Systematik die Frauenpolitik, kann sie jedoch nicht ersetzen. Eigenständige Frauenstrukturen, die frauenpolitische Inhalte thematisieren und Frauenförderung vorantreiben, sind und bleiben weiterhin unverzichtbarer Bestandteil einer erfolgreichen Gewerkschaftspolitik.

Machen wir uns also auf den Weg mit Gender Mainstreaming zur Geschlechterdemokratie.

von Renate Oehler

Förderlehrerin
Vorstandsteam des Landesfrauen-
ausschusses der GEW Bayern
Mitglied im Bundesfrauenausschuss



Ist die Frauenpolitik am Ende...

... und Gender Mainstreaming die neue erfolgversprechende Alternative?



Foto: David Ausserhofer

Zunächst einmal heißt Gender Mainstreaming nichts anderes, als dass die Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt der Betrachtungsweise gerückt wird.

Es geht demnach darum, die Bemühungen um das Vortreiben von Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken. Für die Verwirklichung von Gleichberechtigung werden sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen bereits in der Konzeptionsphase daraufhin überprüft, welche Auswirkungen sie auf die Situation von Frauen und Männern haben.

Das bedeutet, dass alle Entscheidungsprozesse (in allen Organisationen und auf allen Ebenen) so überprüft, verbessert und weiterentwickelt werden, dass stets die Frage mitgedacht wird, wie sich ein Vorhaben und/oder eine Entscheidung auf die Gleichstellung zwischen Frau und Mann auswirkt (gender perspective).

Ich halte dies für ein sehr ehrgeiziges Konzept: zum einen steckt dahinter die Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität – zum anderen die Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern.

Außerdem müssen alle Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, der Situation und den Bedürfnissen usw. systematisch untersucht und berücksichtigt werden (Genderanalyse).

Die Europäische Union betrachtet die Genderanalyse als ein starkes Instrument von Politik und gesellschaftlichen Veränderungen. Deshalb hat sie diese geforderten Maßnahmen zur Gleichstellung in zwei Artikeln des Amsterdamer Vertrages von 1997 festgeschrieben. Sie besagen, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist. Bei all ihren Tätigkeiten will die Gemeinschaft darauf hinwirken, Un-

gleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (auch die Finanzmittelvergabe ist davon abhängig).

Als Methode für die Genderanalyse wurde die sogenannte 3-R-Methode entwickelt, die sich als sachorientiert und sehr wirksam erwiesen hat und auch auf andere Bereiche übertragen werden kann:

Repräsentation

Hier ist die Frage zu beantworten: Wie viele Männer? Wie viele Frauen? Die Antwort ergibt ein Bild der Geschlechterbeteiligung sowohl in den Entscheidungsprozessen als auch im Wirken auf allen Ebenen.

Ressourcen

Wie werden unsere gemeinsamen Ressourcen zwischen den Geschlechtern verteilt? Ressourcen von Geld, Raum, Zeit.

Die Fragen könnten sein:

- Wie lange sprechen Frauen und Männer in Sitzungen?
- Wie viel Zeit nehmen sich die Verantwortlichen für die Beantwortung der von Frauen und der von Männern gestellten Fragen?
- Welchen Aufwand betreibt die Organisation zur Erarbeitung von Stellungnahmen der von Frauen bzw. von Männern eingebrachten Themen?
- Wie viel Geld wird zur Bearbeitung der geschlechtsspezifischen Themen zur Verfügung gestellt?
- Wie viel Raum nehmen sich Mädchen und Jungen im Kindergarten, in der Schule, in Vereinen usw.?

Realisierung

Hier sind Fragen zu stellen wie:

- Wie kommt es, dass die Geschlechterverteilung in Repräsentation und Ressourcen so aussieht, wie sie aussieht?
- Wie können wir dies ändern?

Das dritte R geht also den Ursachen der Ergebnisse von 1-R und 2-R nach und entwickelt Konsequenzen für zukünftiges Handeln – Visionen für Gegenstrategien und Abhilfemaßnahmen.

Wir haben gesehen und sehen tagtäglich, dass die formale Gleichstellung – um es salopp zu sagen – nicht viel bringt. Noch immer haben Frauen in Arbeit, Gesellschaft und GEW nicht die gleichen Chancen. In Politik, Gesellschaft und Arbeitsleben wird fast nie berücksichtigt und anerkannt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Inter-

essen haben, unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen und oftmals in unterschiedlichen Lebenssituationen stecken.

Durch die 3-R-Methode finden diese Erkenntnisse Eingang in alle Entscheidungsprozesse und Konsequenzen für zukünftiges Handeln können entwickelt werden.

Der UNO-Weltfrauenkonferenz von 1995 und den Amsterdamer Verträgen der Europäischen Union von 1997, die – wie ich schon erwähnt habe – die Mittelvergabe von der Umsetzung von Gender Mainstreaming abhängig machen, ist es zu verdanken, dass durch Gender Mainstreaming der Gleichstellungsgedanke auf einen neuen Weg gebracht wurde.

Ein über 2000 Jahre geprägtes patriarchalisches Denken lässt sich allerdings nicht von heute auf morgen überwinden.

So gilt es einmal, die Männer für diesen Gedanken zu gewinnen.

Gründe mitzumachen könnten für Männer sein:

- Es ist eine Forderung, die umgesetzt werden muss.
- Die Umsetzung bringt Geld.
- Gender-Wissen wird eine neue Kompetenz und damit auch für Männer attraktiv.

Das heißt aber nun nicht, dass die bisherige Frauenpolitik überflüssig wäre:

Gender Mainstreaming ist umso erfolgreicher, je effektiver die Unterstützung durch eine erfahrene Frauen- und Gleichstellungspolitik ist, denn die »Fachverantwortlichen« brauchen kompetentes Wissen über die Geschlechterproblematik. Darum haben sich Männer bisher kaum gekümmert.

Deshalb benötigen wir in der Frauenpolitik auch weiterhin die Frauenquote und eigene Frauenstrukturen – seien es Frauenausschüsse, Frauenvertreterinnen, Frauenkonferenzen, ein eigenes Budget, das Recht selbst zu entscheiden, wer die Frauen in den jeweiligen Organisationen vertritt usw.

Frauen- und Gleichstellungspolitik kann aber dadurch an Tiefgang, Einfluss, Kompetenz und Fahrt gewinnen und so zur treibenden Kraft für ein systematisches Gender Mainstreaming werden.

von Maren Bustorf-Hirsch

Stellv. Schulleiterin eines Gymnasiums in Baden-Württemberg
Mitglied im Landesfrauenausschuss der GEW Baden-Württemberg

Auszüge aus einer Glosse (2002) von Luise F. Pusch, Professorin für Sprachwissenschaft, Schriftstellerin und Publizistin (Hannover)*

Ist die Frauenbewegung tot?

Manchmal fragen Zeitschriften bei mir an, ob ich einen Artikel zum Thema Frauensprache liefern könnte. »Schon möglich«, pflege ich zu sagen, »und was hatten Sie sich da in etwa so gedacht?« »Vielleicht Folgendes«, kam neulich die muntere Antwort, »Ist die Frauensprache am Ende?« Denn, finden Sie nicht auch, man hört heute rein gar nichts mehr von dem Thema.«

»Und«, fragte ich zurück, »wie ist es mit Skandinavien? Ist Skandinavien auch am Ende? Man hört in letzter Zeit so wenig von Skandinavien.«

Die Frage »Ist die Frauenbewegung tot?« ist ungefähr so alt wie die Frauenbewegung selbst.

Dies Schicksal hat die Frauenbewegung übrigens mit der Frau als solcher gemeinsam: Sie hat gelebt all die Jahrtausende, seit der Mensch auf der Erde wandelt – nur gehört hat man nicht viel von ihr. Mann tat nämlich alles, um sie zum Schweigen zu bringen: Das Weib schweige in der Gemeinde – und nach Möglichkeit auch sonst überall. Redete Frau trotzdem mal, hat man eben nicht hingehört. Mann hat anscheinend nur ein einziges Mal kurz was vernommen – als die Neue Frauenbewegung noch wirklich neu war und in spektakulären Aktionen lautstarke Lebenszeichen von sich gab. Und da er die nun nicht mehr hört, macht er sich Hoffnungen, dass die Frauenbewegung tot ist.

Dabei – soo laut waren die Lebenszeichen eigentlich gar nicht. Sie waren halt nur neu und damit für eine Weile der Aufmerksamkeit der Medien wert. Inzwischen ist die Frauen-

bewegung erwachsen geworden und arbeitet stetig, beharrlich, nachhaltig. Vieles geschieht effektiver im Hintergrund.

Fast noch beliebter als die Frage nach dem Totsein ist folgende Variante: »Hat die Frauenbewegung sich nicht überlebt?« Besonders junge Frauen, die noch nicht verstehen, was hier gespielt wird, erklären gern frischweg, sie jedenfalls hätten die Frauenbewegung nicht nötig. Für sie ist die Frauenbewegung mitsamt ihren verschobenen Femi-Omas überholt und total uncool. Die Frau redet nicht von Emanzipation, weil sie schon emanzipiert ist. Über Geld redet man nicht, man hat es. Über ihre Gesundheit machen sich nur diejenigen Gedanken, die krank sind. Um ihre Freiheit kämpfen nur diejenigen, die keine haben, logo.

Aber irgendwo steckt doch der Wurm in dieser Argumentation.

Der Mann suggeriert, dass eine Frau schon dann emanzipiert ist, wenn sie sich um ihre Emanzipation nicht schert. Ja, so pflegeleicht hätten sie uns natürlich gern, und manche gehen ihnen auf den Leim.

Folgende schlichte Wahrheit wurde ausgespart: Um ihre Freiheit kämpfen nur diejenigen, die genug Durchblick haben und sich trauen.

Kontakt: www.luisepusch.de • e-mail : lfp@fembio.org

* Bekannteste Werke: »Das Deutsche als Männersprache«, »Alle Menschen werden Schwestern«, »Berühmte Frauen«, »Frauenkalender«

Veranstaltungshinweis : Am Mittwoch 5. November 2003 liest Luise F. Pusch aus neuen und alten Werken: München KOFRA e.V. Baaderstr. 30, Beginn: 20 Uhr

Alles Essig!

Gender Mainstreaming in den Gewerkschaften

Bisher sind es überwiegend Frauen, die den Begriff Gender Mainstreaming im Munde führen. Sie halten die neue Strategie für eine geeignete Methode, um geschlechterpolitische Veränderungen ›Top down‹, also von der Führungsebene aus, durchzusetzen. Sie bemühen sich dabei um den Dialog mit dem anderen Geschlecht, verstehen sich aber weiterhin als Multiplikatorinnen weiblicher Interessen. Die Männer machen gutwillig mit, oft haben sie einfach keine Ahnung. Meist unausgesprochen bleibt ihr Verdacht, dass es sich um den Versuch handeln könnte, den Wein der alten Frauenpolitik in neuen Schläuchen anzupreisen.

Mancher Wein wird erst richtig gut, wenn er älter wird; irgendwann aber wird alles zu Essig. Bei aller Wertschätzung der Diskussionen, die die feministische Bewegung angestoßen hat: Die Formel von der Frauengleichstellung klingt ein wenig abgestanden. Können mit Gender Mainstreaming erfolgreiche junge Frauen (und Männer) gewonnen werden?

Der inflationäre Gebrauch dieser Vokabel hat auch finanzielle Gründe: Die EU verknüpft die Vergabe ihrer Fördergelder an das Gender-Kriterium. Landauf, landab absolvieren deshalb Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ›Gender-Trainings‹. Solche Übungen scheinen notwendig, denn mit der Kommunikationskultur zwischen den Geschlechtern steht es nicht zum Besten. Auf Gender-Seminaren machen Frauen ihrer Enttäuschung Luft: Sie seien es Leid, wieder und wieder zu versuchen, Männer von ihren Anliegen zu überzeugen: Männer sind jetzt endlich an der Reihe, sich zu bewegen!

Männer, bewegt euch!

Die Zeiten eines platt anti-maskulinen Feminismus sind vorbei. Doch manche Frauen sind ungeduldig, wenn sie Männern beim Artikulieren ihrer Interessen zuhören sollen – selbst wenn sich diese im Kern mit frauenbewegten Positionen decken. Auf Tagungen ernten Redner irritiertes Gemurmel, sobald sie darauf hinweisen, dass auch der männliche Lebensentwurf seine Schattenseiten hat. Wenn Männer die Zwänge der eigenen Rolle beklagen, wittern Frauen schnell eine besonders perfide Spielart der Männerbündelei. Sie übersehen, dass sie nicht nur mit Gewerkschaftern oder Managern alten Schlages, sondern auch mit jungen, veränderungswilligen Männern diskutieren.



Foto: David Ausserhofer

Diese wollen keineswegs bedauert oder mütterlich bestärkt, sondern schlicht ernst genommen werden.

Die in Politik und Wirtschaft dominierenden alten Männerbünde haben das Thema Geschlecht auf bequeme Weise an Sondergremien delegiert. Frauenausschüsse, -ministerinnen oder -beauftragte fordern Beschlüsse ein, die selten Wirkung zeigen. Männer beharren auf dem, was sie für die Sachebene halten – und nehmen die ›Gender‹-Dimension ihrer Handlungen nicht wahr. An diesem Typus von Maskulinität arbeiten sich auch die Gewerkschaftsfrauen ab. Jetzt aber beginnt eine langsam wachsende Gruppe von Männern, über Männlichkeit zu reflektieren. Dafür braucht es Frauen, die sich von Klischees lösen und nicht nur mühselig erkämpfte Ecken verteidigen. Denn das blockiert den eigenständigen männlichen Zugang zum Gender-Konzept.

Stagnation vorprogrammiert

Wenn Altherren-Stadträte die Institution der Frauenbeauftragten mit der Begründung in Frage stellen, das sei nun Bestandteil aller Ressorts, ist das eine Fehlinterpretation der Mainstreaming-Idee. Ein Neuanfang kann aber nur mit Männern und nicht gönnerhaft für Männer gemacht werden. Mit der ständigen Aufforderung, der Mann möge sich endlich ändern, ist die Stagnation vorprogrammiert. Angesichts der Rivalitäten um knappe Gelder ist die Verlockung groß, einfach alte Fraueninhalte mit einem neuen Etikett zu versehen. Als Tarnkappenbegriff hat Gender keine Zukunft.

Neue geschlechterpolitische Bündnisse müssen sich gegen die vorherrschenden Normen der Entscheidungsträger wenden. Wer etwa die Aufstiegschancen von Müttern im Beruf verbessern will, muss die männliche Habituskultur von Organisationen in Frage stellen. Wenn Stellen angeblich nicht teilbar sind, wenn Leitung automatisch 60-Stunden-Woche bedeutet, dann kann Gleichstellungspolitik nicht funktionieren.

Ein zentraler Gedanke des Gender Mainstreaming lautet: Die Institutionen sollen sich den Menschen anpassen, nicht die Menschen den Institutionen. Die einfache weibliche Kopie der üblichen Karrieren bestätigt lediglich die bekannten Muster. Wenn sich aber Unternehmenskulturen grundsätzlich wandeln, könnte Gleichstellungspolitik auch für Männer interessant werden – und beiden Geschlechtern ein ›gutes Leben‹ in und jenseits der Erwerbsarbeit ermöglichen.

von Thomas Gesterkamp

Mitautor des Buches ›Hauptsache Arbeit‹ (Reinbek 1999)

Der Beitrag wurde dem Info-Service des DGB ›Einblick‹ entnommen.



Vor zwei Jahren hat der Gewerkschaftstag der GEW den Ausbau der Geschlechterdemokratie in der Satzung verankert. Die GEW folgt dem ›mainstream‹ von EU, Gewerkschaften und Vereinigungen aller Art, die erklären, es sei an der Zeit, für mehr Demokratie eine andere Sichtweise auf das Geschlechterverhältnis einzunehmen.

Viele unbeantwortete Fragen

Tatsächlich scheint auch in der GEW die traditionelle Frauenförderung letztendlich trotz eines wachsenden Frauenanteils von derzeit zwei Dritteln der Mitgliedschaft keine gleichberechtigte Teilhabe an der Politik erreichen zu können. Trotz Quote finden sich in vielen Gremien die männlichen Funktionsträger in der Überzahl. Die Arbeit der GEW wird von männlicher Sichtweise bestimmt: Noch immer werden unterschiedliche Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen nicht automatisch mitgedacht. Viele Fragen wurden bislang nicht beantwortet: Warum wollen viele aktive Frauen nicht auch aktive Gewerkschaftsarbeit betreiben? Warum werden Frauen nicht in gleichem Maße gewählt (z.B. in Personalräte)? Warum verabschieden sich viele Frauen wesentlich schneller vom Amt einer Funktionärin als Männer? Nun bietet sich mit Gender Mainstreaming (GM) eine ergänzende Methode zu den Ansätzen der klassischen Frauenförderung an, um Geschlechterdemokratie in der GEW zu erreichen, die gleichzeitig Männer stärker in die Verantwortung nimmt: Die Lebenswelten von Frauen und Männern sollen in allen Politikbereichen solchermaßen Beachtung finden, dass es beiden Geschlechtern möglich ist, ihre Vorstellungen von Leben in Beruf und Privatleben zu verwirklichen. Die GEW, die sich stark auf ehrenamtliches Engagement stützt, muss für die Mitarbeit ihrer Mitglieder – in der Hauptsache Frauen – attraktiv sein. Um dies zu erreichen, muss sie die Anforderungen von Frauen und Männern an eine Organisation, in der sie gerne mitarbeiten möchten, kennen. Dafür kann ein langfristig angelegter Entwicklungsprozess notwendig sein, bei dem Organisationskultur und -struktur zur Debatte stehen müssen.

Verhaltene Akzeptanz statt großer Begeisterung

Die GEW Baden-Württemberg hat sich auf den Weg gemacht. Dennoch: Wer GM in den Gremien vorstellt, stößt meist nicht auf große Begeisterung, sondern eher auf verhaltene Akzeptanz. Damit stellt sich die Frage, wer GM in den Sach- und Gremienfragen der GEW umsetzt. Eindeutig ist die Gewerkschaftsspitze gefragt, sie muss **Gender-Kompetenz und eine Strategie der Umsetzung** entwickeln.

Was motiviert nun die GEW Baden-Württemberg, diese Schritte zu unternehmen? Sie hat erkannt, dass sie vor einem Generationenumbruch steht und sich deshalb die Frage ihrer Zukunftsfähigkeit gestellt. Dies hat die GEW Ba-

Foto: Mathias Thurm

Gender Mainstreaming und die GEW

Ein hoffnungsvoller Ansatz zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie?

den-Württemberg schon vor drei Jahren zu einem Organisationsentwicklungsprozess veranlasst, in dessen Verlauf auch Gender Mainstreaming angebahnt werden konnte. Erste Schritte der GEW-Spitze Baden-Württembergs zur Sensibilisierung nach einem Gender-Training des Geschäftsführenden Vorstands waren: Integration von GM in die Organisationsentwicklung und Vorstellung von GM im Landesvorstand. Als Ergebnis eines OE-Projektes wurden sechs Leitsätze zur haupt- und ehrenamtlichen Arbeit in der GEW beschlossen, darunter: »Alle zu treffenden Entscheidungen in der GEW werden in ihren Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft und entsprechend gestaltet«. Die Übernahme der Bundessatzung im § 3 (»Zweck und Aufgabe der GEW sind.....Ausbau der Geschlechterdemokratie...«) wird für die Landesdelegiertenversammlung 2004 vorgeschlagen. Der Vorschlag für eine Strukturveränderung innerhalb der Landesebene berücksichtigt ›Geschlechterdemokratie‹ als neuen Vorstandsbereich. Im Rahmen der Aktivitäten des Hauptvorstandes wurde eine ehrenamtliche Gender-Beauftragte des Landes bestellt. Ein Personalentwicklungskonzept des Landes für die nächsten Jahre berücksichtigt die Notwendigkeit hauptamtlicher Kapazität für die Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Erfolg ist die Verankerung von Gender-Analysen und -Auswertungen in

den Fachfragen der GEW als Bildungsgewerkschaft. Für den Organisationsbereich der GEW heißt dies zweierlei: Zum einen muss auf die Arbeitsbedingungen von allen in Bildungsbereichen beschäftigten Frauen und Männern Einfluss genommen werden, zum anderen muss die Gewerkschaft intern die Voraussetzungen für eine gute Teilhabe beider Geschlechter an der aktiven Gewerkschaftsarbeit schaffen.

Schritt für Schritt...

Wir haben uns zuerst auf Letzteres konzentriert. Die GEW Baden-Württemberg hat in diesem Zusammenhang zwei Projekte gestartet: »Mit der GEW den Anfang wagen« und »Qualifiziert für die GEW-Arbeit«. Am Anfang steht jeweils eine Bestandsaufnahme, die sowohl die vorhandenen Daten über beide Zielgruppen als auch Erfahrungen und Bedürfnisse von weiblichen und männlichen Mitgliedern einbezieht. Die Auswertung dieser Erhebungen wird ebenfalls unter geschlechtsspezifischen Fragestellungen geschehen. Auf dieser Grundlage werden Angebote und Konzepte zur Veränderung der bestehenden GEW erarbeitet. Spannend wird zu beobachten sein, ob sich durch die Erfahrung mit einer Gender-Analyse Sichtweisen ändern.

In einem zweiten Schritt müssen die Arbeitsbedingungen betreffende und bildungspolitische Stellungnahmen und Positionen der GEW »gegendert« werden. Im Folgenden einige Handlungsfelder: Auch die Landesregierung Baden-Württemberg hat beschlossen, Gender Mainstreaming umzusetzen. Derzeit ist allerdings wenig davon zu merken, denn man ist mit großen Projekten beschäftigt, in denen die Lebenswelten von Männern und Frauen aus Sicht der AkteurInnen scheinbar keine Rolle spielen. Eine großangelegte Verwaltungsreform soll Schulämter in Landratsämter und Stadtkreise ein- und angliedern, die Oberschulämter sollen Teil der Regierungspräsidien werden. Bis zu 20% Personal soll in den nächsten sieben Jahren eingespart werden. Eine Analyse, wie diese Strukturveränderungen Frauen und Männer in den Verwaltungen unterschiedlich betreffen, gibt es bisher nicht. Die Delegation von Aufgaben in die Schulen wird insbesondere die Schulleitungen mehr belasten und die Attraktivität dieses Berufsbildes weiter beeinträchtigen. Die Auswirkungen auf Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie auf die Frauenvertreterinnen sind noch nicht geklärt. Betroffene, vor allem die vielen Frauen im Verwaltungsbereich, werden nicht einbezogen.

Die andere, nicht »gegenderte«, Reform betrifft die Bildungspläne aller Schularten. In »Überschallgeschwindigkeit« werden Bildungsstandards festgeschrieben, die wenig an den Lebenswelten von Schülerinnen und Schülern hinsichtlich ihres sozialen Geschlechts ändern. Kompetenzen, die zum Ziel haben, die traditionellen Rollen von Müttern und Vätern zu hinterfragen oder das gängige Berufswahlverhalten zu durchbrechen, findet man schlichtweg nicht. Auf der Hand liegt allerdings, dass Mädchen so gestärkt werden müssen, dass sie mit zunehmend guter Berufsausbildung in

Führungspositionen zunehmend vertreten sind. Die Arbeit mit Jungen muss diesen die Möglichkeit eröffnen, auch andere – bisher eher weibliche – Chancen zur Berufswahl und Lebensgestaltung zu nutzen.

Gender-Analysen könnten ein Umdenken auch in weiteren Fragen bringen:

Eine Statistik über die Vergabe der Leistungsstufen in Baden-Württembergs Schulen bringt es an den Tag: Frauen und Teilzeitbeschäftigte werden benachteiligt. Nicht der Appell, doch Frauen stärker zu berücksichtigen, wird die Benachteiligung sichtbar beheben. Eine Gender-Analyse kann die Frage klären, wie Leistungen von Männern und Frauen in der Schule unterschiedlich bewertet werden, und zu veränderten Bewertungskriterien nicht nur bei den zu 80% männlichen Schulleitungen, sondern auch in Gesetzen und Vorschriften führen, die der tatsächlichen Arbeitsleistung von Frauen und Männern gerecht werden.

Eine Analyse der Berufswahl von Lehramtsstudierenden und Erzieherinnen würde es an den Tag bringen: die Arbeit mit kleinen Kindern wird als unmännlich bewertet. Will man daran etwas verändern, muss nicht nur rhetorisch, sondern mit harten Fakten aufgewertet werden: bessere Ausbildung, bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen.

... auf einem langen Weg

Last but not least: Gender-Kompetenz und ein grundlegendes Genderwissen erfordern systematische Fortbildung und Sensibilisierung. Während sich die Frauengremien in der GEW mit den Frauenvertreterinnen längst mit GM beschäftigen, steht das Thema in Personalräteschulungen noch am Anfang. Doch erst, wenn an allen Nahtstellen der GEW Gender Mainstreaming als Möglichkeit zur Verwirklichung von Geschlechterdemokratie in die Arbeit integriert ist, sind alle Voraussetzungen für den Erfolg der neuen Methode geschaffen. Wir sind auf einem langen Weg!



von Barbara Haas

Stellvertretende Landesvorsitzende
der GEW Baden-Württemberg

Eine Anfang August veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergab, dass in ca. 85 % von rund 15.000 befragten Unternehmen Frauenförderung nicht stattfindet. Nur 4,4 % der Unternehmen haben Frauenförderung in betrieblichen Vereinbarungen geregelt, 5,5 % hätten sich in tariflichen Vereinbarungen mit den Gewerkschaften über eine verbesserte Förderung weiblicher Belegschaftsmitglieder verständigt und in 5,3 % gäbe es freiwillige Initiativen, berichtet die Süddeutsche Zeitung vom 11. August. Die Bedeutung der Frauenförderung wüchse mit der Betriebsgröße. In jedem fünften Betrieb der Kategorie »100 bis 500 Beschäftigte« gäbe es entsprechende Vereinbarungen, in Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten in fast jedem zweiten. Bei Banken und Unternehmen der Nachrichtenübermittlung förderten 40 % der Betriebe Frauen beruflich.

Chance für ein neues Männerbild?

Gender Mainstreaming gerät in der geschlechterpolitischen Debatte gegenwärtig zum Zauberwort. Das Konzept soll neuen Schwung in die Gleichstellung von Frauen und Männern bringen und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen Organisationen und allen Politikbereichen verankern. Im Gegensatz zur bisherigen Gleichstellungspolitik will Gender Mainstreaming nicht nur Frauen, sondern auch Männer ansprechen und stärker in die Gestaltung egalitärer Geschlechterverhältnisse einbeziehen. Was aber haben Männer von diesem Konzept? Warum sollten sich Männer nun für Geschlechterpolitik engagieren?

Diese Fragen lassen sich nur beantworten, wenn zunächst der Gender-Begriff, der dem Ansatz des Gender Mainstreamings zu Grunde liegt, näher beleuchtet wird. Schließlich heißt das Konzept nicht ›Women Mainstreaming‹. Geschlecht fungiert allgemein als Ordnungsweise sozialen Handelns und bezeichnet in unserem Alltagsverständnis die Einteilung von Menschen in Frau und Mann entlang spezifischer Körpermerkmale, die mit der Fortpflanzung verbunden sind. Wie schon Simone de Beauvoir feststellte, reichen diese Körpermerkmale nicht aus, um aus einem Mann einen Mann und aus einer Frau eine Frau zu machen. Vielmehr werden nun spezifische gesellschaftliche Erwartungshaltungen formuliert und an Mann oder Frau herangetragen, die sich in spezifischen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit verdichten. Diese Geschlechterkonstrukte, die mit dem Begriff ›Gender‹ bezeichnet werden, beinhalten insbesondere Kompetenzzuschreibungen an Frauen und Männer, mit denen zugleich eine geschlechtsspezifische Zuordnung von Tätigkeitsräumen – etwa Familie oder Technik – einhergeht. Allerdings kann sich eine Frau auch männlich, ein Mann auch weiblich verhalten, die Geschlechterkonstrukte sind keineswegs an die Körper gebunden.

Ausgehend von diesem Verständnis von Geschlecht, das mittlerweile zum Grundbestand der Geschlechterforschung gehört, wird die Geschlechterhierarchie in unserer Gesellschaft nicht nur in einer Diskriminierung von Frauen gegenüber Männern beschrieben, sondern zugleich und vor allem in einer durchgängigen Abwertung von als weiblich bestimmten Lebensmustern, Kompetenzen und Tätigkeiten. Diese Abwertung bleibt auch dann erhalten, wenn Männer entsprechende Tätigkeiten ausüben – etwa als Krankenpfleger oder als Hausmann tätig sind. Mann-Sein – Stark-Sein.

Wie nun zahlreiche Untersuchungen aus der kritischen Männerforschung zeigen, sind es diese Geschlechterkonstrukte und die damit verbundenen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen, die Männer im Alltag immens beschränken. So wird infolge der vorherrschenden Charakterisierung der Frau als ›Familienwesen‹ das sogenannte Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie in Unternehmen überwiegend als ›Frauenproblem‹ gesehen. Die entsprechenden betrieblichen Maßnahmen zielen ausschließlich auf Frauen,

Männer werden davon nicht angesprochen. Wollen Männer dennoch Elternzeit in Anspruch nehmen und ihr Kind betreuen – gut ein Fünftel der bundesdeutschen Männer möchte gerne aktiv Vater sein – oder aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten, sind sie mit massiven innerbetrieblichen Hindernissen konfrontiert oder werden als unmännlich angesehen. Denn Haus- und Familienarbeit haben zum einen sozial einen minderen Rang, werden zum anderen als weibliche Tätigkeiten gesehen. Und so versteht kaum ein Personalchef diese Entscheidung eines Mannes.

Zudem gründet sich männliche Identität in unserer Geschlechterordnung gerade in der Entgegensetzung und Abwertung von vermeintlich weiblichen Verhaltensweisen. Aus der darin eingeschlossenen Gleichsetzung von Mann-Sein mit Stark-Sein resultiert nun der im Vergleich zu Frauen schlechtere Gesundheitszustand von Männern. Denn Männer dürfen nicht schwach sein – Schwäche wird als weiblich angesehen – und zugeben, dass mit ihnen etwas nicht in Ordnung ist. Folglich nehmen Männer weniger medizinische Vorsorgeangebote in Anspruch, gehen seltener als Frauen zum Arzt, treiben mehr Raubbau mit ihrem Körper. Kein Wunder, dass Männer in der Bundesrepublik im Durchschnitt sechs Jahre früher sterben als Frauen.

Gender Mainstreaming verstanden als Kritik am männlichen Lebensmuster als sozialer Norm, an die sich Frauen gleichfalls anpassen müssen, wenn sie beruflich Karriere machen wollen, eröffnet also Männern neue Räume und Lebensoptionen. Um diesen Prozess zu unterstützen, müssten Ansätze des Gender Mainstreamings hierzulande wie in den skandinavischen Staaten durch mänderspezifische Maßnahmen ergänzt werden. Männer müssen zudem als politisch Handelnde im Kontext von Gender Mainstreaming sowie in der gesamten Geschlechterpolitik sichtbar werden. Beispielgebend kann hier Schweden sein, das seit einigen Jahren die nationale Ombudsstelle für Chancengleichheit mit einem Mann besetzt hat. Ebenso wird im Kontext des Gender-Mainstreaming-Projekts des Nordischen Rates Männerforschung finanziell unterstützt. Wenn Gender Mainstreaming an den Lebenslagen von Frauen und Männern ansetzen soll, benötigen wir auch mehr Wissen über Männer. Auch Männer haben ein Geschlecht.

von Dr. Peter Döge

Der Autor nimmt derzeit eine Lehrstuhlvertretung an der Hochschule Magdeburg-Stendal wahr und war Lehrbeauftragter am Kolleg für Geschlechterforschung der Universität Essen. Er ist Autor des Buchs »Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik« (Bielefeld 2000). Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der ›HLZ‹.



Foto: David Ausserhofer





Ein Schritt vor – und wie viel zurück?

Gender Mainstreaming als Erfolg oder Hindernis für die Akzeptanz und Umsetzung von Mädchen- und Frauenrechten

Trotz frauenpolitischer Erfolge der letzten 20 Jahre sind die Benachteiligungen für Frauen und Mädchen noch immer nicht beseitigt. Große Beharrungstendenzen in der Struktur der gesellschaftlichen Ungleichheit und die Bildung von Gleichheitsmythen (Gleichberechtigung ist schon erreicht, Alles ist möglich) haben an der bestehenden Machtverteilung zwischen Mann und Frau bisher nicht viel verändert.

Zur Erreichung der effektiveren Gleichstellung der Geschlechter soll nun Gender Mainstreaming (GM) als Strategie und Gesetzesgrundlage weiterhelfen.

Mädchen- und Frauenförderung bezog sich bisher auf spezifische Maßnahmen, während GM in allen Bereichen, auf allen Ebenen zu beachten ist.

Wenn dies bedeutet, dass die Akzeptanz und Weiterentwicklung der mädchen- und frauenpolitischen Forderungen der vergangenen Jahre als Grundlage auf- und angenommen werden, kann GM ein Aufbruch und grundlegend positiver Ansatz sein, die Struktur politischen Denkens und Handelns in Bezug auf die Geschlechterfrage zu verändern.

Doch bereits jetzt lässt sich erkennen, dass durch fehlende Richtlinien, Willkür und Beliebigkeit die Interessen der Frauen- und Mädchenbewegung verdrängt werden.

In der Umsetzung von GM fehlt die Benennung der Ausgangssituation im hierarchischen Geschlechterverhältnis. Die Ursachen des Geschlechterdualismus werden nicht benannt, die realen Verhältnisse von Frauen und Mädchen verschleiert, verfremdet oder geleugnet. Eine vermeintlich bestehende Gleichberechtigung, die auf Papier längst gedruckt ist, wird auch für die Realität von Frauen und Mädchen suggeriert und so die individuelle realistische Wahrnehmung verfälschend beeinflusst und getäuscht. Schwierig daran ist, dass diese Täuschung sehr subtil, kaum oder nicht merkbar, abläuft.

Nur durch die Aufdeckung und Benennung der Geschlechterdifferenz in den letzten zwei Jahrzehnten allein, hat sich die Machtverteilung unter den Geschlechtern, zu Gunsten der Männer und Jungen nicht wesentlich verän-

dert. Mit dem Hinweis auf Berücksichtigung und Bedürfnisse beider Geschlechter im GM, werden nunmehr Projekte und Stellen zur Mädchen- und Frauenförderung in allen Bundesländern in Frage gestellt, gestrichen und nicht mehr finanziert. So verlagert sich der Schwerpunkt gesellschaftlichen Interesses und Veränderungen noch verstärkter als vor 20 Jahren auf die Interessen der Jungen und Männer. Mädchen- und Fraueninteressen – sowohl im eigenen Ansatz der Forderungen der Frauenbewegung als auch im GM – bleiben auf der Strecke.

Diese von engagierten Menschen mit emanzipatorischem oder parteilichem Blickwinkel befürchtete Tendenz ist schon jetzt in Ansätzen zu beobachten und wird sich – falls kein Widerspruch und Gegensteuern erfolgt – leider so fortsetzen. Die folgenden Beispiele belegen dies:

Hamburger Frauenkongress »Frauen und Schule« 2002

Erstmalig wurde 2002 der Frauenkongress, der bislang alle zwei Jahre bundesweit ausschließlich für Frauen stattfand, für Männer geöffnet und damit der Grundgedanke der Gründung (ungestörte Entwicklung von Frauenschwerpunkten) aufgegeben.

Alle zwei Jahre ist dieser Kongress ein Forum für Austausch, Schulung und Weiterentwicklung von Frauen zur Stärkung der eigenen Persönlichkeit, Formulierung von Bedürfnissen und Forderungen von und für Mädchen und Frauen in der Schule und anderen Lebensbereichen. Die Ergebnisse dieses Kongresses wirkten sich im Alltag vieler änderungswilliger Kolleginnen positiv aus, gaben Unterstützung und Mut, sich aktiv für die Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich einzusetzen.

Mit der Umsetzung von GM entstand 2002 die Diskussion um weitere Finanzierung und inhaltliche Neukonzeptionen. Die Finanzierung des gesamten Kongresses wurde mit der Auflage verbunden, den Kongress auch für Männer zu öffnen. Die Notwendigkeit einer Formulierung von Fraueninteressen ohne Beteiligung des männlichen Geschlechts wurde von institutioneller Seite, aber auch von Kongressteilnehmerinnen, in Frage gestellt. »Wir sind emanzipiert genug, um uns gegen Männer zu behaupten!« Doch war dies das Anliegen des Frauen-und-Schule-Kongresses in all den Jahren gewesen? Nein – denn gerade ein einmal »Nicht-behauptenmüssen« spart Kräfte und sammelt die Konzentration für die Entwicklung und Umsetzung eigener Interessen. Dies gilt nicht nur für den größeren Rahmen eines Kongresses, sondern für alle Gruppen und Zusammenkünfte, in denen Frauen und Mädchen unter sich sind. Und das stört natürlich die Ausgeschlossenen, wobei zu berücksich-

tigen ist, in wie vielen Bereichen Frauen selbstverständlich gesellschaftlich ausgeschlossen sind, ohne dass jemand daran Anstoß nimmt.

Das alte Vorurteil, dass nur unsichere und nichtemanzipierte Frauen und Mädchen eigene »Kuschelräume«, wie sie abwertend bezeichnet werden, benötigen, wird erneut hervorgeholt und gegen Frauen und Mädchen eingesetzt. Ganz subtil natürlich, denn welches Mädchen und welche Frau lässt sich schon gerne vorwerfen, sie sei nicht selbstbewusst.

Doch diese Falle, die Männer und Frauen schon immer angewendet haben, wenn ihnen frauen-/mädchenparteiliche Forderungen lästig sind, funktioniert besonders gut, wenn der geschlechtshierarchische Boden der Geschlechterdiskussion, den die parteiliche Frauenbewegung einfordert, nicht wahrgenommen und beachtet, sondern sogar bekämpft wird.

Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen

In den letzten Jahren haben sich die Forderungen der Frauenbewegung nach Stärkung der Frauen und Mädchen und Schutz vor Grenzverletzungen verschiedener Art auch in den Schulen durchgesetzt. Viele haben nach langer Überzeugungsarbeit engagierter Frauen die Notwendigkeit eigener Kurse für Frauen und Mädchen in ungestörter, geschützter Atmosphäre mit einer dafür ausgebildeten Frau als Leiterin eingesehen, denn laut polizeilicher Statistik sind bei Gewaltübergriffen 80% Mädchen und Frauen betroffen.

Doch die Überwindung der zugeordneten und geförderten Rolle der Frauen und Mädchen als vermeintliche »Opfer« erfordert eine Verankerung in den Strukturen der Schule durch Regelungen, Veranstaltungen, Projekte, Fortbildungen und Finanzierungsbereitschaft.

Dies blieb ebenso in den winzigen Anfängen hängen.

Vor einigen Jahren war es noch akzeptiert, dass Mädchen- und Frauenkurse und -projekte von Fachfrauen mit der Benennung der gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechterhierarchie stattfanden. Aber schon in den Anfangszeiten kam immer wieder die Frage: »Und was ist mit den Jungs, den Männern? Die haben das auch nötig!« Natürlich – aber mit den Zielen und Forderungen der antisexistischen, emanzipatorischen Jungen- und Männerarbeit, geleitet und vermittelt durch Rollenvorbilder des eigenen Geschlechts zwecks Glaubwürdigkeit und Vorbildfunktion.

Im Laufe der Zeit setzte sich dieser Blick auf die Jungeninteressen – da gesellschaftlich konform – sowohl bei Frauen, als auch bei Männern immer mehr durch. Die geschlechtshierarchische Ausgangssituation wird außer Acht gelassen, das Thema wieder geschlechtsneutral in »Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Menschen« umbenannt und Fachreferentinnen mit parteilichem (abwertend: einseitigem) Ansatz oder Schwerpunkt nicht für Fortbildungen, Podien oder Diskussionen angefragt oder eingeladen.

Selbstverteidigungskurse werden z. B. als verpflichtende, notwendige Abhakveranstaltung in einem Schnellkur-

sus von einem unqualifizierten männlichen Kampfsportleiter mit 55 Kindern in eineinhalb Stunden durchgezogen, der den Kindern und den staunend dabeistehenden Lehrerinnen zeigte, wie sie einen anderen Körper verletzen können. Spaß war angesagt, ein heilloses Durcheinander, den Jungs hat's gefallen, den Mädchen und Lehrerinnen nicht. Warum wohl?

Doch wen interessiert? Die Schule kann sagen: »Wir haben etwas gegen Gewalt getan!« und erfüllt damit erneut die vorhandene Abhak-, Vorzeige- und Wettbewerbstendenz des gesamten Schulsystems. Die notwendigen fundierten Inhalte bleiben dabei auf der Strecke.

Geschlechtsspezifische Benennung und Handeln verschwinden immer mehr. Begründet wird dies nicht mehr durch inhaltliche Diskussionen und Ablehnungen, sondern durch fehlende Finanzen und eben neu mit GM, das viele so verstehen, dass jetzt endlich die Jungen und Männer beachtet und gefördert werden müssen – in ihren Defiziten natürlich.

Dazu ein aktuelles Beispiel:

Im Juli 2003 fand im Landkreis Fürth (Mittelfranken) ein Fachsymposium zu Gewaltprävention statt. Zielgruppe u.a. **Lehrer**, wobei sich die Lehrerinnen auch angesprochen fühlen durften. Thema: Verhalten sich unsere **Kinder und Jugendlichen** immer auffälliger?

Es fehlt auch hier der geschlechtsdifferenzierte Ansatz, der im ursprünglichem Sinn von GM durchaus sinnvoll wäre.

Wo verhalten sich Mädchen auffälliger, wo Jungen? Wie gehe ich als Lehrerin, als Lehrer in meiner unterschiedlichen Geschlechterrolle, Einstellung und Haltung damit um usw.

Von fünf Referenten sprach eine Frau (vom Bayerischen Staatsministerium). Einen von fünf Workshops leitete eine Frau für **Multiplikatoren** und **Jugendarbeit**. Auch hier fehlt zweimal der geschlechtsspezifische Ansatz. Der Leiter eines Workshops bot Selbstbehauptung für Jungen an. Kein Thema der Tagung war die notwendige Selbstbehauptung für Mädchen, obwohl es dazu in Mittelfranken einige Fachfrauen gibt. Nicht einmal eine geschlechtsneutrale Selbstbehauptung für Kinder wird thematisiert. Nein, inzwischen sind ausschließlich die Jungen und Männer Mittelpunkt des Interesses und GM wird dafür die Legitimation sein, bei Männern und bei Frauen.

Menschen, die den geschlechtsspezifischen Ansatz (z.B. parteiliches Arbeiten für Mädchen/Frauen und emanzipatorische Jungen-/Männerarbeit) auch im GM angewendet sehen wollen, benötigen deshalb erhöhte Wachsamkeit und Genauigkeit im Darlegen ihrer berechtigten Forderungen.

von Judith Barnickel

Lehrerin in Nürnberg, Referentin und Trainerin zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Seit über 20 Jahren theoretisch und praktisch in der Frauenbewegung und Projektarbeit aktiv



Verwendete Literatur:

Anita Heiliger: Mädchenarbeit im Gendermainstream



z. B. in Aschaffenburg
... wo SchülerInnen und die GEW auf Infoständen und Veranstaltungen Bildungsforderungen diskutierten.

z. B. in München
... wo über Nacht die ganze Stadt mit Bildungsrettungsringen geschmückt wurde und am Tag das Kultusministerium.



z. B. in Augsburg
... wo engagierte Erzieherinnen und Eltern gegen das neue Fördermodell der Bayer. Staatsregierung für Kindergärten protestierten.

»Tag der Bildung« in Bayern



z. B. in Nürnberg
... wo die GEW-Hochschulgruppe gemeinsam mit der »Kampagne Lehramt« auf dem Sommerfest der Studierendenvertretung der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät den 1500 BesucherInnen an ihrem Grill-Info-Stand nicht nur leckere Bratwürste, sondern auch geistige Nahrung anbot.

z. B. in Fürth
... wo auf einem Kongress theoretisch und praktisch gelernt wurde, was Ganztagschule bedeutet.



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

V.i.S.d.P.: Karin Just, GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München



Mädchen- und Frauenarbeit im Gendermainstream



Anita Heiliger (rechts) und Judith Barnickel

Die neue Frauenbewegung sei selbstbewusst, zielstrebig und durchsetzungsfähig wie nie zuvor, heißt es seit Jahren in den Medien. Die Gleichberechtigung sei erreicht, Mädchen und Frauen brauchten daher keine Förderung mehr, mädchen- und frauenspezifische Ansätze seien überholt. Bei genauerem Hinsehen wird deutlich, dass Mädchen und Frauen nach wie vor an gesellschaftlich produzierten Barrieren scheitern. Doch die Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist keineswegs allgemein bewusst. Gender Mainstreaming soll dieses Bewusstsein über geschlechtsspezifisches Denken und Handeln fördern.

Ein mädchen- und frauenspezifischer Ansatz ist dabei Voraussetzung, damit Benachteiligung überhaupt sichtbar werden kann.

Judith Barnickel sprach für die DDS mit Anita Heiliger vom Deutschen Jugendinstitut.

DDS: Frau Heiliger, wie schätzen Sie die gesellschaftliche Situation für Frauen und Mädchen heute ein? Ist nach den frauenspezifischen Erfolgen der letzten 20 Jahre alles paletti?

Anita Heiliger: Ich gehe davon aus, dass es keineswegs so ist, dass die Gleichberechtigung schon längst erreicht und Mädchen- und Frauenförderung von gestern sei. PISA hat zwar gezeigt, dass die Jungen in einigen Bereichen schlechte Leistungen haben und so wird der Ruf nach verstärkter Jungenförderung lauter. Mädchenförderung ist out – die sind ja schon fit. Das überdeckt jedoch die realen gesellschaftlichen Unterschiede und vor allem die hierarchische Struktur, die nach wie vor da ist. Und das ist sehr problematisch

Bei der Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Mädchen und Frauen wird es ganz deutlich, wie diese – grad in der Schule – nach wie vor abgewertet, auf Weibchen zugeschnitten, angemacht und belästigt werden. Die Mädchen und Frauen aber stecken das weg, weil es nicht zu dem allgemein verbreiteten Bild passt: »Wir sind doch ganz toll«. Die Mädchen und Frauen sagen nicht: »Ich habe Probleme.« oder »Mir gefällt das nicht.«, sondern »Ich habe keine Probleme, alles in Ordnung – alles easy!«

DDS: Zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter soll Gender Mainstreaming als Strategie weiterhelfen. Welche Fortschritte wird es dadurch geben?

Anita Heiliger: Das Ziel des politischen Instrumentes Gender Mainstreaming (GM) ist es, dass nun die Institutionen und die Politik endlich lernen, überhaupt geschlechtsspezifisch zu differenzieren, was bisher nach wie vor in der Breite noch nicht gelungen ist.

GM ist eine Idee aufgrund des Scheiterns der Gleichstellungspolitik, Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen umzusetzen und die Geschlechterhierarchie zu beenden. Nun wird versucht, das Bewusstsein geschlechtshierarchischer Bewertungen und Handlungen von oben nach unten zu erzeugen. Aber die Frage ist: Kann durch eine verordnete Maßnahme zur Differenzierung der

Geschlechter auch das Bewusstsein der gesellschaftsstrukturell so fest verankerten geschlechtshierarchischen Bewertungen entwickelt werden?

DDS: Welche Gefahren sehen Sie und worauf ist zu achten?

Anita Heiliger: Die Gefahr sehe ich vor allem darin, wenn GM als »muss« verordnet wird und die politische Auseinandersetzung fehlt. Das kann z.B. dazu führen, dass Mädchen/Jungen, Frauen/Männer bloß rhetorisch differenziert wird, inhaltlich sich aber nichts ändert. Oder GM wird als Argument gegen geschlechtshomogene Ansätze verwendet: »Jetzt haben wir doch GM und brauchen keine Mädchen- und Frauenarbeit mehr.« Insbesondere Mädchen- und Frauenarbeit wird dabei zunehmend in Frage gestellt – Jungenarbeit allerdings nicht. Diese wird mehr denn je hochgehoben und die Mädchenarbeit gerät ins Abseits.

Ein aktuelles Beispiel ist etwa die Abschaffung der Gleichstellungsstelle in Stuttgart.

Das ging ruck-zuck unter Berufung auf GM. »Wir brauchen das jetzt nicht mehr. Wir machen das schon mit einer Stabstelle für individuelle Chancengleichheit.« Das ist die Gefahr bei GM, dass es möglich ist, völlig kontraproduktive Maßnahmen zu ergreifen.

DDS: In Ihrem neuen Buch »Mädchenarbeit im Gendermainstream«^{)} weisen Sie auf die Notwendigkeit der weiteren Einflussnahme und des »Zu-Gehör-Bringens« für Mädchen- und Fraueninteressen hin. Wie kann dies im Unterrichtsalltag in der Schule und pädagogischen Einrichtungen aussehen?*

Anita Heiliger: Tatsache ist, dass sich in den meisten Schulen Mädchenarbeit noch gar nicht durchgesetzt hat, d.h. dieser geschlechtsspezifische Blick war und ist im Schulalltag noch gar nicht da. Das Hauptproblem bei Lehrerinnen und Lehrern ist die Hinterfragung der eigenen Wahrnehmungs- und Zuordnungsmuster. Dies ist Voraussetzung für geschlechtsspezifisches Handeln und dafür sehe ich bisher noch kei-

*) Verlag Frauenoffensive München 2002

nen strukturell verankerten Ansatz. Die Schule muss mit GM da erst mal anfangen.

DDS: Gibt es Beispiele aus der Praxis?

Anita Heiliger: In meiner Befragung an Schulen zu Gewalt von Jungen gegen Mädchen stand bei der Frage »Was empfinden Mädchen, wenn sie beleidigt oder belästigt werden« an erster Stelle WUT. Doch diese Wut hat keinen Platz im Schulalltag, und Mädchen lernen zu sagen »Ist doch nicht so schlimm« und werden darin von anderen unterstützt. Ein wirkliches Bild erfährt nur, wer sich parteilich auf die Mädchen einlässt, ihnen den Raum und die Erlaubnis gibt, von dem zu sprechen, was sie bedroht und ärgert.

In der Befragung fanden es Jungen wie Mädchen wichtig, dass Erwachsene sich bei Gewalt gegen Frauen und Mädchen einmischen. Dies stand konträr zu dem, was Lehrerinnen und Lehrer tun und sagen: Erstens findet so was bei uns gar nicht statt, wir haben diese Probleme nicht und wenn es Probleme gibt, sollen sie's untereinander regeln. Beides ist falsch. Die Mädchen brauchen die Anerkennung durch die Erwachsenen, dass da etwas nicht in Ordnung ist und die Jungen brauchen eine Korrektur ihres Verhaltens.

Ein weiteres Beispiel: In unseren Projekten an Schulen lassen wir nach der Befragung die Mädchen ihre Forderungen aufschreiben. Interessant ist, wie die Schulen mit diesen Forderungen umgehen. Unsäglich! In der Realschule schrieben die Mädchen ganz deutlich und klar ihre Forderungen auf. Es wurde ausgemacht, dass daraus Regeln für die Schule entwickelt werden sollen. Die Forderungen der Mädchen sind aber später völlig verschwunden. Beim letzten Projekt in der Hauptschule wurden die Forderungen der Mädchen und andere Materialien von den Projekttagen in den Gängen der Schule aufgehängt. Nach dem Wochenende waren sie weg. Sie fanden sich im Keller der Schule im Altpapier wieder. Fazit: Die Auseinandersetzung darüber wird nicht gewollt.

DDS: Wie kann erreicht werden, dass sich die Erwachsenen mehr einmischen?

Anita Heiliger: Ich habe die Erfahrung gemacht, dass das Thema Gleichberechtigung an den Schulen noch nicht richtig verankert ist.

Die Mädchenbeauftragten, die es an den Münchner Schulen gibt, werden von den Lehrern und Schülern oft stark angefeindet. Dabei wird diese Einrichtung jetzt schon wieder in Frage gestellt. GM kann Gleichberechtigung durchaus effektiv vorantreiben, wenn der Erwachsenenblick auf die Lebensrealität der Mädchen und Jungen geöffnet wird.

DDS: Der eigene Standort und Standpunkt in der Geschlechterdiskussion ist für die Wahrnehmung und Handlungsweisen entscheidend. Welche Einstellungen sind nötig?

Anita Heiliger: Die Voraussetzung für Veränderungen ist die

eigene Reflexion, die eigene Veränderung. Doch die meisten wollen das nicht und finden es nicht nötig. Leider werden auch in den Fortbildungsangeboten kaum geschlechtsspezifische Themen, die zur Reflexion der eigenen Geschlechtsrollenbilder anregen, angeboten.

Lehrerinnen und Lehrer müssen sich im Klaren sein, dass sie ständig Vorbild sind – auch im Nichthandeln. Dies sollte mehr reflektiert und durch externe Beobachtung, Beratung und Supervision – außerhalb der Beurteilungs- und Bewertungssysteme durch Vorgesetzte – unterstützt werden. So lernen Verantwortliche beider Geschlechter, ihr eigenes Verhalten unabhängig anzusehen, um damit Selbstreflexion und Selbstentwicklung zu ermöglichen. Externe Beratung spiegelt das eigene Verhalten und ermöglicht dessen Überwindung.

Die Thematisierung der Geschlechterfrage kann dabei mit dem Instrument des GM eingefordert werden.

DDS: Welche Forderungen und Perspektiven für die Umsetzung von Mädchen- und Fraueninteressen im Gender Mainstreaming ergeben sich?

Anita Heiliger: Es ist wichtiger denn je, Mädchen darin zu stärken, sich zu trauen, Jungen Grenzen zu setzen, eine eigene Identität zu entwickeln und sich von den gesellschaftlichen Vorgaben zu befreien. Bei den Jungen ist eine antisexistische, emanzipatorische Jungenarbeit nötig, in der sie ihre eigene Rolle reflektieren und verändern können. Aber auch in den Köpfen der Erwachsenen ist es nötig, alte Frauen- und Männlichkeitsbilder zu hinterfragen und zu verändern. Die Frage ist wieder: Wer will denn das überhaupt? Schule als Institution und Frauen wie Männer halten mit einer unglaublichen Unbeweglichkeit den Status Quo aufrecht. Das wird immer wieder Begrenzung sein für das, was Mädchen und Frauen möglich sein könnte. Es ist daher notwendig, weiterhin – inhaltlich und finanziell abgesichert – Mädchen- und Frauenförderung zu fordern, auch wenn es heute schwieriger denn je ist.

Anita Heiliger ist Sozialwissenschaftlerin und seit 1973 wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in München, Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitik. Sie ist beteiligt an diversen Forschungsprojekten und Veröffentlichungen zu den Themen Mädchen- und Frauenpolitik, männliche und weibliche Sozialisation, sexuelle Gewalt, Gewalt gegen Frauen, Gewaltprävention. Kontakt: heiliger@dji.de

iMMA

die Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit in München bietet in ihrem Fortbildungsprogramm bis Dezember – für TeilnehmerInnen aus der stationären, teilstationären und ambulanten Jugendhilfe zu ermäßigten Preisen – diverse Seminare zum Thema an, z.B.:

Genderpädagogik • Wegweiser durch die Vielfalt der Lebensentwürfe und sexuellen Orientierungen
• **Gendertraining: Frauen leben anders - Männer auch!** • **Genderpädagogik und interkulturelle Kompetenz**

Anmeldung und Nachfragen: Tel.: 0 89-23 88 91 20
e-mail: info.imma@gmx.net, www.imma.de

Schluss mit der Marginalisierung. Endlich Gender Mainstreaming!

Randnotizen zu einem neuen Zauber.



1. Von welchem Standpunkt wollen wir die Politik des Gender Mainstreaming betrachten? Nicht von dem der Frauenbefreiung, von der niemand spricht – ohnehin ein altmodisches Wort. Es geht auch nicht um Frauenquoten, denn jeder weiß, dass die Quotenpolitik weitgehend erfolglos war. Das neue Wort will einen Bruch mit dem Alten. Nicht mehr nur die Flicker, sondern der ganze Rock steht im Forderungskatalog. Gender Mainstreaming macht Schluss mit den Bitten, Anträgen, kleinen Schritten: es geht radikal an die Wurzel. Die Geschlechterfrage geht in den mainstream.

Neben dem üblichen Zögern, ob denn das Neue wirklich neu, ob hier »endlich die Ungerechtigkeit zu Lasten der Frauen als Verantwortung beider Geschlechter thematisiert« werde (Christina Schenk, 2003), erstmals, neu und unwiderlich wirksam, gilt es, den eigenen Widerstand zu überwinden, um überhaupt diesen Politikvorschlag zu diskutieren.



2. Da ist zuallererst das Sprachproblem. Begriffe sollen eine Sache begreifbar machen. Sie sind zum Anfassen, theoretisch und praktisch. Aber Gender Mainstreaming – wie eine Hecke giftigen Efeus steht um den Begriff ein Welt-Englizismus, der zwar anzeigt, dass es sich nicht um eine national-deutsche, sondern um eine globale Strategie handelt, jedoch darüber hinaus nicht preisgeben will, was dahinter, darunter schlummert und gehört werden soll. Der Begriff »wurde 1995 auf der Weltfrauenkonferenz proklamiert, anschließend von der UN als Maxime der Gleichstellungspolitik auf globaler Ebene bekräftigt und schließlich von der EU übernommen.« (Rego Diaz, 2001, S. 215) Jeder Übersetzungsversuch scheitert – wie man *cool* nicht als *kühl* übersetzen kann, so *Gender Mainstreaming* nicht als *Geschlechterhauptströmung* zumal das Wort selbst im Englischen gar nicht existiert, ja, unverständlich ist. Der erste Zauber besteht also im sprachlichen Ring, der vor zuviel Nähe schützt.



3. Und doch verbindet man spontan wenigstens mit dem zweiten Teil des Wortes *mainstreaming* etwas Bekanntes und zwar wiederum etwas Unangenehmes. *Mainstream*, das war die Gegend, die wir unbedingt meiden wollten. *Mainstream*, das waren die Sieger, diejenigen, die ihre Seele und ihren Verstand verkauft hatten, um an die Privilegien derer zu kommen, die mitmachen. Befreiung von Herrschaft, Kritik und

Veränderungswollen galten gewiss der Absetzung und Bekämpfung vom *Mainstream*, dem wir plötzlich zugehören wollen sollen? *Der lange Marsch durch die Institutionen*, an den das Streben nach *mainstream* vielleicht erinnern könnte, meinte doch ganz anderes, meinte, dass die Institutionen besetzt werden müssten, um von Innen subversiv unterwandert zu werden. So schwierig dieses Projekt war, war jedenfalls nicht intendiert, bruchlos in den Hauptstrom aufzugehen. Der zweite Zauber wirkt als Gegenzauber gegen zu viel Widerstand.



4. Aber meint Gender Mainstreaming nicht konsequente Quotenpolitik auf allen Ebenen und von Anfang an? Quotenpolitik, das war der Anspruch auf die Hälfte des Himmels und der Erde, eine geradezu bescheidene Forderung, wenn man bedenkt, dass die Frauen 54 % der Weltbevölkerung ausmachen. Die Forderung war so selbstverständlich wie unrealistisch. Sie blieb bekämpfte Klage bis 1984, bis die Grünen mit einer 100% Frauenquote ins Parlament zogen. Der Schachzug schien widersinnig und weit über das Ziel hinauszuschießen, er war zugleich bescheiden erfolgreich, da im Anschluss fast alle Parteien sich irgendwie um eine Offizialisierung des Versprechens, Frauen in nennenswertem Umfang an politischen Gremien zu beteiligen, bemühten. In sehr maßvollem Umfang tauchen Frauen seither öffentlich politisch auf, wenngleich dieser Impetus auch wieder langsam einschläft, ebenso wie die paritätische Beteiligung der Frauen bei »grünen« Spitzenpositionen dem Erfolg des Joschka Fischer weichen musste. Irgendetwas in dieser Gesellschaft widerstreitet systematisch und hartnäckig der Frauengleichstellung, was offenbar anders als durch Klage, Anspruch, Demonstration oder Quote ein- und umgerichtet gehört (zum wilden Kampf um die Frauenquote, vgl. F. Haug 1996). Der dritte Zauber besteht im Versprechen, die Widerhaken, die den Durchmarsch der Quote aufhielten, zu entfernen.



5. Eröffnet die als Gender Mainstreaming bekannt gewordene Strategie diese andere grundsätzliche Umkehrung der über Jahrtausende gewachsenen Geschlechterverhältnisse, die selbst in industriekapitalistischer Nutznießung mehr als 200 Jahre währen? Was also ist Gender Mainstreaming? Zunächst öffnet die Diffusität des Begriffes neben dem oben genannten Widerwillen einen breiten Raum an Interpretationsmöglichkeiten. Eine erste Übersicht zeigt, Gender Main-

streaming ist zunächst eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, und dies ist schließlich keine geringe Leistung. Es braucht nämlich Stellen, Gruppen, Büros, die das Wort in andere Worte übersetzen. Zum Beispiel geht es darum, bei jeder vorgesehenen Maßnahme (insbesondere in der Verwaltung) die unterschiedlichen Effekte für Frauen und Männer herauszuarbeiten und entsprechend in Richtung Gleichheit eine Korrektur zu empfehlen. Das ist also zunächst ein Programm, das sensibel machen soll für den Umstand, dass unter Bedingungen der Ungleichheit jede Änderung die Ungleichen auch ungleich betrifft.

So ist die Strategie, sind entsprechende Leitfäden und Handbücher, Instrumente für Managementpolitik, für Politik von oben, jedenfalls nichts, was die Unteren direkt einbezieht. Dies mag den bemerkenswerten Umstand erklären, dass, während einst die Quote auf geradezu erbitterten medialen Widerstand stieß, Gender Mainstreaming sich allgemeinen Regierungswohllollens erfreut und von den Medien nicht als Herausforderung aufgegriffen wird, vielmehr eher technokratisch und bürokratisch als Verwaltungshandeln rezipiert wird. Von offizieller Seite gibt es die Bereitschaft, die Sache zur Kenntnis zu nehmen. Das ist natürlich weit von allen notwendigen Maßnahmen entfernt, für die im Zweifelsfalle Geld, Stellen, Raum und Zeit fehlen, aber es erlaubt, dem Vernehmen nach, eine Rückführung der vielen Stellen, die die Frauenbeauftragten in öffentlichen Betrieben und Verwaltung inzwischen innehaben. Man hat ja jetzt Gender Mainstreaming statt dessen. Aber auch die Frauenbeauftragten hatten ja keine direkten Mittel zur Veränderung, eher zum Einspruch, wie die neuen Strateginnen jetzt die Möglichkeit zum Vorschlag haben, für den es dann allerdings starker Frauenpolitik erst bedürfte.

Ein weiterer bemerkenswerter Unterschied zwischen dieser »neuen« und den »alten« Strategien der Frauengleichstellung ist die durchsetzungsbereite Heiterkeit ihrer Verfechterinnen. An die Stelle der vorhergehenden Aufregung und des Zornes ist tüchtige Einsatzbereitschaft getreten, gepaart mit dem Bewusstsein, dass diese Strategie die angezielten Erfolge bringen wird und zwar ganz bald schon (vielleicht 2004 oder 2005 spätestens), dass also Frauen und Männer völlig gleichmäßig auf die Gesellschaft verteilt sein werden und von oben sichergestellt wird, dass dies so bleibt. Der vierte Zauber ist die Zuversicht der Vertreterinnen solcher Politik.



6. Es bleiben mindestens zwei Fragen.

Die erste: Wollen wir wirklich eine Gesellschaft, in der Männer und Frauen gleich positioniert sind, oben wie unten, bei Reich und Arm? Bei der Quotenpolitik ging es um eine andere Gesellschaft, nicht um gleiche Verteilung. So war der Weg das Ziel oder anders: der Kampf um die Quote legte die Hürden bloß, die der Frauengleichstellung im Wege standen und zwang so die Gesellschaft oder wollte dies zumindest, ihre eigene Herrschaftsstruktur mit klaren Augen zu sehen. Enthalten

war die Vorstellung, dass diese Gesellschaft Frauenunterdrückung braucht und also wirkliche Gleichstellung gar nicht möglich ist, weil sie den Lebensnerv kapitalistischen Produzierens trifft. Produktion um des Profits willen, die Ausrichtung am Weltmarkt, lassen als eine Art Abfall die vielen Taten der Lebenserhaltung und überhaupt des neuen Lebens und der Naturbewahrung liegen – hier ist der Einsatz von Frauen vorgesehen und gefragt, wo sie fehlen, entsteht Barbarei. Da Gender Mainstreaming diese Fragen überhaupt nicht stellt, sondern Frauengleichstellung in einen bloßen Verwaltungsakt übersetzt, werden die Resultate entweder gleich ausbleiben, die Politik also ein Placebo, damit die Fragen nicht weiter gestellt werden, oder aber die vielen liegengelassenen Fragen fallen mit dem Gesetz der Schwere in diese Politik ein und zwingen zur Kursänderung. Der fünfte Zauber kommt aus dem radikalen Verzicht auf Gesellschaftsanalyse.



7. Seien wir nicht bloß pessimistisch und negativ. Der Aufbruch, der sich Gender Mainstreaming nennt, wird jedenfalls für die Fragen geschlechterabhängiger Ungerechtigkeit sensibilisieren. Inhaltlich versucht er, an den vielen kleinen Wegmarken in der Gesellschaft zu rütteln, die quasi automatisch die Benachteiligung von Frauen immer wieder reproduzieren: in Lohnfragen, Zeitpolitik, Karriereprüfsteinen, Rentenregelung usw. Er ist damit zugleich eine Probe, wieviel diese Gesellschaft integrieren kann, ohne sich grundsätzlich zu verändern. In den Zeiten von Hartzmodell und Ich-AGs, von Sozialabbau und leeren Kassen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich etwas in Richtung mehr Gerechtigkeit bewegt, gering. In diesem Zusammenhang ist jede innovative Politik, so auch Gender Mainstreaming, auch zu begrüßen. Es kommt darauf an, wie und ob die Träger und Trägerinnen dieser Politik die wirklichen Ungerechtigkeiten in dieser Gesellschaft antasten.

Literatur:

Baba, Evrim: Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Berliner Politik und Verwaltung. Vortrag auf der Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung: Ausnahme (Regel)? Gender in Politik, Wissenschaft und Praxis, Juni 2003, Frankfurt/Main

F. Haug: Paradoxien feministischer Realpolitik. Zum Kampf um die Frauenquote. In: dies. Frauen-Politiken. Hamburg 1996

dies. Gleichstellungskämpfe in der BRD. Medienanalyse. In: dies. Frauen-Politiken V. Rego Diaz: Gender Mainstreaming. In: W.F.Haug, (Hg.), Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd. 5, Hamburg 2001

Schenk, Christina: Diversity Mainstreaming als Fortschreibung von Gender Mainstreaming - Chancen und Risiken. Vortrag, siehe unter Baba

von Prof. Dr. Frigga Haug

bis 2001 Professorin an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. Mitherausgeberin und Redakteurin der Zeitschrift »Das Argument«, Redakteurin des »Historisch-Kritisches Wörterbuchs des Marxismus« und des »Forum Kritische Psychologie«. Ihre Forschungsschwerpunkte: weibliche Vergesellschaftung und Frauenpolitik, Arbeit und Automation, sozialwissenschaftliche Methoden und Lernen.



1. Bundesfachtagung Schulsozialarbeit:

Impulse für die Bildungsreform – auch in Bayern!

Die Veranstalter der Tagung am 10. und 11. Juli 2003 in der Fachhochschule München-Pasing hatten sich einiges vorgenommen: Schulsozialarbeit – im Bayern der 70er und 80er Jahre noch ein Fremdwort mit einer exotischen Minderheit von SchulsozialarbeiterInnen an kommunalen Gesamtschulen – sie ist in die Jahre gekommen, hat sich etabliert *und* stark verändert!

Über 200 TeilnehmerInnen haben diese Veränderungen und Entwicklungen unter bundesweiten und z.T. internationalen Aspekten in 9 Foren reflektiert und am Schluss mit PolitikerInnen der im Landtag vertretenen Parteien diskutiert. Dabei konzentrierte sich das allgemeine Interesse manchmal mehr auf das Thema ›Ganztagsschule‹ als auf die Schulsozialarbeit.



Ihre Entwicklung verdankt die Schulsozialarbeit den tiefgreifenden Veränderungen in Familie und Arbeitswelt, die auch alle Schularten und Schulen miterfasst haben. Dass Schule heute mehr sein muss als Unterricht und vor allem mehr als Leistungsselektion, ist feste Überzeugung der Sozialpädagogik und auch von immer mehr Lehrkräften.

Die Fülle und die Erscheinungsformen von Schulsozialarbeit sind heute schier unüberschaubar geworden. Hunderte von SozialpädagogInnen sind in und um Schulen herum in mindestens vier differenzierten Arbeitsfeldern tätig:

- Schulsozialarbeit von Schulen her organisiert
- Jugendsozialarbeit, die in Schulen hineinwirkt
- Praxisklassen mit SozialarbeiterInnen und
- Berufsschulsozialarbeit.

Schulsozialarbeit lässt sich vor allem nicht auf das Modell ›Jugendsozialarbeit‹ des Sozialministeriums reduzieren. Dieser Begriff wird u.a. deshalb verwendet, damit der Etat des Kultusministeriums verschont bleibt.

Für die oft mühevollen Tätigkeit der Sozialpädagogik an Schulen fordern die GEW und ihre Mitveranstalter – die Fachhochschule München, Obis e.V. und der Deutsche Verein – nicht nur öffentliche Anerkennung, sondern auch die Garantie fachlicher Standards und v.a. nachhaltige Förderbedingungen. Es müsse irgendwann gleiche Augenhöhe zwischen Fachkräften der Jugendhilfe und den Lehrkräften

hergestellt werden, wenn Teamarbeit, Kooperation und Vernetzung auf Dauer gelingen sollen.

Wegen ungenügender Fördermittel ist die soziale Lage der SchulsozialpädagogInnen inzwischen oftmals als prekär zu bezeichnen: Arbeitsverhältnisse weit unter BAT-Niveau, ABM und immer wieder befristete Verträge sind an der Tagesordnung und konterkarieren den fachlichen Auftrag. So sind z.B. SozialpädagogInnen oft für 2-3 Schulen des Freistaats zuständig, und eine bedarfsgerechte Versorgung ist nicht in Sicht. Stattdessen greifen gerade in Bayern PolitikerInnen nicht selten zu Billigangeboten und Billiganbietern, wenn es darum geht, irgendwelche ›Brände‹ (wie Jugendgewalt, Unterrichtsstörungen, Jugendliche ohne soziale Perspektive) an Schulen zu löschen. Die ›Brandursachen‹ finden sich leider gerade in der bayerischen Bildungs- und Sozialpolitik. So sind in keinem anderen Bundesland Kinder aus Migrantenfamilien und Bildungsbenachteiligte so chancenlos wie hierzulande und in keinem Bundesland herrscht eine so frühzeitige und ›perfekte‹ Selektion nach fragwürdigen Kriterien von Anfang an. Ungefähr 5 % der Kinder Bayerns erreichen nicht einmal die erste Klasse Grundschule, sondern müssen gleich zur Förderschule.

Finanzieller Durchbruch nötig

Dies erfordert v.a. in Bayern eine enge Verknüpfung von Bildungspolitik und Schulsozialarbeit. Der Ausbau von Schulsozialarbeit als zentrale Aufgabe der Bildungspolitik ist gemeinsam von Kultus- und Sozialministerium, von Staat, Kommunen und freien Trägern zu schulern. In der bisher völlig unzureichenden Finanzierung muss ein Durchbruch erzielt werden dergestalt, dass die verschiedenen Formen von Schulsozialarbeit mindestens auf dem Niveau des Schulfinanzierungsgesetzes, und zwar für alle Träger gleich und nachhaltig finanziert werden. Erst dann kann sie ihre Aufgaben erfüllen, und um so besser, je selbstverständlicher sie sich als Teil eines interdisziplinären Schulteams – mit eigener Fachaufsicht – verstehen kann.

Die Veranstalter appellieren an PolitikerInnen aller Parteien, dieses zarte Pflänzchen zu hegen und zu pflegen, und es nicht aus vermeintlichen Sparzwängen welken zu lassen. Zur Zeit wird selbst unter schlechten Rahmenbedingungen durch hohes Engagement der SozialpädagogInnen Außerordentliches geleistet. Schulsozialarbeit ist heute aus dem bayerischen Schulsystem nicht mehr wegzudenken: Wagen wir es, sie auch ordentlich auszustatten und aus ihrem Stiefkinddasein zu erlösen!

von Günther Schedel-Gschwendtner

Leiter des Sozialpädagogischen Büros der
GEW Bayern

e-mail: GEW_SozPaed@t-online.de



Zur Bewertung des Sozialverhaltens im Grundschulalter in Form von Noten

Offener Brief anlässlich eines Interviews von Frau Hohlmeier im Radio:

Liebe Frau Hohlmeier,

ich bin selbst zwar keine Lehrerin, als Sozialpädagogin in einer Einrichtung für sog. verhaltensauffällige Kinder sind Defizite im Sozialverhalten und der Erwerb sozialer Kompetenzen meine Arbeitsschwerpunkte. Ich teile Ihre Meinung, dass das »soziale Lernen« derzeit in unserem Schulsystem zu kurz kommt und daher in diesem Bereich dringend Handlungsbedarf besteht, da – schenkt man den Lehrern Glauben – die Kinder »immer schwieriger« werden. Dass jedoch eine Benotung des Sozialverhaltens nicht nur nicht förderlich, sondern womöglich sogar kontraproduktiv ist, möchte ich hier begründen.

Soziale Defizite und Auffälligkeiten entstehen nicht aus sich heraus bzw. aus heiterem Himmel. Will man Defiziten im Sozialverhalten von Kindern zu Leibe rücken, darf man nicht bei einer oberflächlichen Betrachtung bleiben, man muss - allgemein und im Einzelfall - immer auch die Hintergründe berücksichtigen. Hier nun einige Aspekte, die mir aus meiner praktischen Erfahrung heraus sehr wichtig erscheinen.

1. Zunächst wäre hier die situative Überforderung von Kindern zu nennen, die häufig Auslöser für Auffälligkeiten ist. Durch aggressive oder anderweitig störende Handlungen versuchen Kinder oft, auf eine Überforderung aufmerksam zu machen, die beispielsweise durch zu schnelles Vorgehen im Lernstoff, unentdeckte Defizite in der Wahrnehmung oder das ungewohnt lange Stillsitzen zustande kommen. Auch mangelnde Vorerfahrungen im sozialen Bereich, wenn das Kind z. B. keinen KiGa besucht hat, können zu Auffälligkeiten führen. Es ergibt sich aus der Natur der Sache, dass eine Benotung in keinem der dargestellten Fälle in irgendeiner Weise hilfreich für die Kinder wäre. Nur durch eine genaue Beobachtung, Dokumentation und darauf basierenden Diagnostik können im Einzelfall passende Maßnahmen gefunden werden. Die Lehrkräfte müssen dabei auch ihr eigenes (Sozial-)verhalten reflektieren und ggf. ändern können.

2. Bei fast allen Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten stelle ich eine Misserfolgserwartung verbunden mit einem äußerst geringen Selbstwertgefühl fest. Dies zu berücksichtigen ist äußerst wichtig, da diese geringe »Selbsteffizienz« den Kindern bei der Erprobung und Aneignung neuer, erwünschter Verhaltensweisen oft im Wege steht. Wer von sich selbst denkt »ich kanns ja eh nicht« ist sehr schwer zum Lernen zu motivieren. Das gilt übrigens nicht nur für das Sozialverhalten, sondern für die Lern- und Arbeitshaltung insgesamt!

Will man soziales Lernen initiieren und fördern, muss man zunächst die Selbsteffizienz heben. Eine öffentliche negative Etikettierung des Kindes aber bewirkt genau das Gegenteil und kann eine Entwicklung sozialer Kompetenzen erschweren oder sogar verhindern: Das Kind hat es nun sogar schriftlich, dass es ja eh nichts kann.

3. Beim Erwerb sozialer Kompetenzen sind die familiären Beziehungen von ausschlaggebender Bedeutung. In Familien, in denen z. B. eine sehr autoritäre Erziehungshaltung besteht, in denen psychischer Druck und physische Gewalt die vorherrschenden Mittel der Erziehung sind, vor allem aber in Familien, in denen positiven Beziehungen, Zuwendung oder Geborgenheit nur ein geringer Wert beigemessen wird, können Kinder nicht die sozialen Kompetenzen erwerben, die in der Schule von ihnen gefordert werden. Dass eine schlechte Note in solchen Familien wohl kaum einer Unterstützung des Kindes dienlich ist, haben sicherlich die meisten Lehrer schon feststellen können. Auch die Argumentation, durch schlechte Noten die Eltern zu (konstruktiver)Elternarbeit bewegen zu können, dürfte gerade in sozial schwachen Familien einer Überprüfung in der Realität nicht standhalten.

Auch soziokulturelle oder systemische Aspekte können bei Defiziten im Sozialverhalten eine Rolle spielen. Doch auch hier sehe ich keinen positiven Effekt, der durch eine schlechte Benotung des Kindes erreicht werden könnte.

Unter Berücksichtigung der genannten Aspekte scheinen mir folgende Maßnahmen AN STELLE der Bewertung von Sozialverhalten sinnvoll:

- »Erwerb sozialer Kompetenzen, soziale Defizite und deren Zusammenhänge, soziale Diagnostik« als Schwerpunktthemen im Lehramtsstudium sowie den Referendariaten.
- verstärkter Einsatz von »Spezialisten für soziales Lernen«: Sozial- und heilpädagogische Berufsgruppen an Grundschulen
- die Bereitstellung zeitlicher, räumlicher und materieller Ressourcen für soziales Lernen
- eine wesentlich engere, bindend vorgeschriebene Vernetzung von Jugendhilfe und Schulwesen (z. B. Erziehungsberatung, Elternseminare an Schulen...)

Sicherlich sind sowohl die genannten Aspekte sozialen Lernens als auch der Katalog der Vorschläge nicht erschöpfend behandelt. Ich hoffe jedoch einige Denkanstöße gegeben und die öffentliche Diskussion angeregt zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Kerstin Kraus

Dipl.-Soz.Päd, Dipl.-Mot. , Hartmannshof

Aufgepasst - aufgespießt! ISKA-Modell wirft seine Schatten voraus!

Die GEW Bayern hat schon frühzeitig klipp und klar das ISKA-System mit seinen unsozialen und fachlich negativen Folgen abgelehnt. Niedrigere Personalkosten – bezogen auf möglichst viele Nutzungsstunden – fördern bekanntlich nach dem neuen Modell die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung. Der bayerischen Politik kann's recht sein, denn auf solchem Boden gedeihen nun die ›Reformen‹ (Unwort des Jahres!). Und wiederum, wie bei den Gesetzlichen Krankenkassen, zahlen die Zeche die unteren und mittleren Lohngruppen, v.a. weibliche Beschäftigte.

Durch den Wegfall der bisher am BAT orientierten Personalkostenzuschüsse steigen viele freie Träger aus dem Tarifsystem aus. Was dabei rauskommen kann, veranschaulicht folgender Auszug aus einem Arbeitsvertrag eines ›vorausschauenden‹ Trägers:

»§ 5. Vergütung

1. Während der Geltungsdauer des Bayerischen Kindergartengesetzes in der bei Vertragsabschluss gültigen Fassung erhält die Mitarbeiterin für ihre vertragliche Tätigkeit
 - a) eine monatliche Grundvergütung der Höhe, die sich aufgrund der Eingruppierung

nach den Bestimmungen des BAT Vka in der jeweils gültigen Fassung ergibt.

b) einen Ortszuschlag entsprechend den Regelungen im BAT Vka in der jeweils gültigen Fassung

c) eine allgemeine Zulage entsprechend dem BAT Vka über Zulagen an Angestellte in der jeweils gültigen Fassung.

Ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird entsprechend den jeweils gültigen Regelungen des BAT Vka gezahlt. Andere oder weitergehende Bestimmungen des BAT sind nicht anwendbar.

2. Bei einer Veränderung der Bezuschussung der Lohnkosten bzw. deren Wegfall durch gesetzliche Änderungen (z.B. Novellierung des Bayerischen Kindergartengesetzes) erlischt die Bindung des Gehalts an Regelungen aus dem BAT. Das Gehalt nach 1. a-c wird dann in seiner Höhe eingefroren, sofern sich keine Veränderungen der Tätigkeitsmerkmale ergeben. Der Anspruch auf familienstandsabhängige Zahlungen im Ortszuschlag gilt

nach den Maßgaben des BAT Vka weiter, solange dafür eine entsprechende sachliche Grundlage nach dem BAT Vka vorliegt und wenn diese schon vor der gesetzlichen Änderung bestanden haben. Ansonsten ist durchgehend die Stufe 1 des Ortszuschlages anzuwenden.«

Tarifgebundene Träger werden wohl weiter möglichst abgespeckte Versionen des BAT zahlen, aber dafür die letzten Rationalisierungsreserven ausschöpfen und den Kindergarten-Personalschlüssel aufs Minimum herunterfahren: Vertretungskräfte und die Zweitkraft in der Gruppe stehen auf dem Spiel.

Ein Grund mehr, sich GEWerschaftlich zu organisieren und zu engagieren, nur so kann es gelingen, dem Modell der Staatsregierung die Giftzähne zu ziehen. Die GEW fordert, die Garantie und den Ausbau der Tarifbindung von Personalkosten und hat das Qualitäts- und Finanzierungskonzept der ›Alternative‹ auf den Weg gebracht, wo neben Kindern, Eltern und Trägern auch die sozialen Interessen der Fachkräfte gut aufgehoben sind.

von Günther Schedel-Gschwendtner

Tarifübernahme auch für die Beschäftigten der Caritas und ihrer Fachverbände

Genau mit einem halben Jahr Verspätung kommen nun auch die Beschäftigten in kath. Einrichtungen in den Genuss einer Tarifierhöhung. In ihrer Tagung am 24.7.2003 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission eine modifizierte Tarifübernahme. Nicht übernommen wurden die Einmalzahlungen, dafür konnte eine Streichung des AZV-Tages sowie eine Streckung der Lebensalterstufen verhindert werden. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen wird im Herbst eine Öffnungsklausel formuliert.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

Ein Einkommen in den Vergütungsgruppen 12 bis 4a und Kr1 bis Kr11 steigen

- ab 1.7.2003 um 2,4% und ab 1.7.2004 um weitere 1%

Die Einkommen der übrigen Vergütungsgruppen erhöhen sich

- ab 1.10.2003 um 2,4%, ab 1.11.2004 um weitere 1%

Der Bemessungssatz Ost steigt von 90%

- ab 1.7.2003 auf 91%, ab 1.7.2004 auf 92,5%

Die Weihnachtsgeldzahlung bleibt weiter auf dem Stand von 1993 eingefroren, der kinderbezogene Zuschlag wird

- für 2003 von 25,56 Euro auf 50 Euro pro Kind erhöht.

Für 2004 wird das Urlaubsgeld um 25 Euro erhöht.

Der AZV-Tag bleibt unbefristet erhalten.

(Quelle: AK-Info, Hrsg.: Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes)

»Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert, es kömmt darauf an, sie zu verändern.« (K. Marx)

Bundesweite Tagung »Making History« • 10. - 12. Oktober 2003 Universität München

Die Frage, was HistorikerInnen dazu beitragen können, die Welt zu verändern, ob sie das überhaupt können und sollten, beschäftigt heute kaum jemanden. Dies nicht, weil es am Zustand der Welt nichts auszusetzen gäbe, sondern weil sich die Geschichtswissenschaft eine gerechtere Welt nicht zur Aufgabe gemacht hat. Ganz im Gegenteil: Die Verbindung von Geschichtswissenschaft und Politik wirkt auf viele WissenschaftlerInnen zunächst suspekt. Nicht ohne Grund verweisen sie auf die lange Liste missbräuchlicher Indienstnahmen ewiger historischer »Wahrheiten«, der Proklamation gesetzmäßiger Zwangsläufigkeiten und evolutorischen Eigensinns. Geschichtswissenschaft diene allzu oft der Legitimation von Nationalismus und staatlicher Machtpolitik. Dennoch gab es spätestens seit der Aufklärung immer auch herrschaftskritische Ansätze, die sich den nationalistischen Legitimationsansprüchen widersetzen, den Verlierern der Zivilisationsprozesse eine Stimme gaben und sich als Wegbereiter für Veränderungen zugunsten einer gerechteren Welt verstanden. Die Tagung »Making History« will an diese Tradition anknüpfend zunächst eine offene Diskussion über das Woher und Wohin kritischer Geschichtswissenschaft anstoßen. Kritische WissenschaftlerInnen wissen dabei um ihre Einbettung in die Gesellschaft, die ihnen keinen »objektiven«, von außen kommenden Blick auf die Realität gestattet. Kritische WissenschaftlerInnen wissen aber auch um die Veränderbarkeit der Verhältnisse, dass Menschen tagtäglich selbst ihre »Geschichte machen« und dass es darauf ankommt, dass sie dies mit Bewusstsein und mit Hilfe wissenschaftlicher Erkenntnis tun können. Um zu verhindern, dass es immer so weitergeht wie bisher, dass Ausbeutung Unterdrückung, Entfremdung und Diskriminierung als bedauerliches Schicksal verstanden werden, sind Analyse und Diskussion von Geschichte, geschichtspolitische Debatten überhaupt, kein Schaulaufen, sondern notwendige Hilfestellung. Insofern ist kritische Wissenschaft immer auch »eingreifende« Wissenschaft. Die gegenwärtigen theoretischen Ansätze, seien sie nun sozial- oder kulturgeschichtlich, traditionell oder postmodern, haben bei allen Verdiensten nicht das Ziel und das Potential das Betriebssystem, die »Ökonomie« dieser Gesellschaft ernsthaft zu verändern. Insofern betrachten die Veranstalter Marx nicht als überholt oder widerlegt, sondern plädieren für eine Aktualisierung der kritisch-dialektischen Theorien, die in seiner Tradition stehen. Nicht als Dogma, sondern als Fortsetzung eines Projekts. Die Tagung »Making History« will in diesem Sinne diskutieren, welche Anfor-

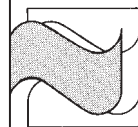
derungen heute an eine Wissenschaft gestellt werden müssen, die dazu beitragen will, die herrschenden Verhältnisse nicht nur zu interpretieren, sondern zu überwinden. Mit der Tagung »Making History« wollen die VeranstalterInnen Raum und Zeit zur Diskussion über Positionen, Perspektiven, Themen und Methoden einer in diesem Sinne kritischen Geschichtswissenschaft geben. Wir bieten vor allem NachwuchswissenschaftlerInnen die Gelegenheit, eigene Forschungsprojekte und geschichtspolitische Interventionen vorstellen und diskutieren zu können. Daneben wird in Podiumsdiskussionen und Vorträgen über die gesellschaftliche Relevanz kritischer und traditioneller Geschichtswissenschaft gestritten, wissenschaftstheoretische Grundlagen kritischer Geschichte ausgelotet sowie die Fragen nach der Möglichkeit von Wissenschaftlichkeit zwischen Objektivität und Parteilichkeit und der Anwendung und Vermittlung von wissenschaftlichen Ergebnissen kontrovers diskutiert. Die Tagung soll auch die Möglichkeit bieten, Netzwerke kritischer HistorikerInnen und Geschichtsstudierender aufzubauen und untereinander Kooperationsmöglichkeiten zu erörtern.

Infos und Anmeldung:
www.kritische-geschichte.de

Bei den kommenden Landtagswahlen in Bayern stellen sich folgende GEW-Mitglieder zur Wahl:

Anja Berger , München, B90/Grüne	Maria Noichl , Rosenheim, SPD
Ilona Deckwerth , Füssen, SPD	Reinhard Oellerer , Anzing, B90/Grüne
Udo Egleder , Dingolfing, SPD	Gudrun Peters , Neuhaus, SPD
Gerhard Engel , Olching, SPD	Ralf Plettke , Kaisheim, SPD
Reiner Erben , Augsburg, B90/Grüne	Karin Pranghofer , Aschaffenburg, SPD
Eike Hallitzky , Neuburg/Inn, B90/Grüne	Christoph Rabenstein , Bayreuth, SPD
Dr. Guido Hoyer , Freising, B90/Grüne	Adelheid Rupp , München, SPD
Hubert Klüpfel , Kleinwallstadt, B90/Grüne	Horst Schmidt , Erding, SPD
Axel Lämmle , Fürstenfeldbruck, SPD	Helga Schmitt-Bussinger , Schwabach, SPD
Franz Maget , München, SPD	Barbara Schreyögg , München, SPD
Manfred Miosga , Weßling, SPD	Christa Steiger , Kronach, SPD
Gustav Mödl , Weißenburg, FDP	Ursula Straka , Oettingen, SPD
Walburga Mörtl-Körner , Traunstein, B90/Grüne	Johanna Werner-Muggendorfer , SPD
Thomas Mütze , Aschaffenburg, B90/Grüne	Nanne Wienands , Regnitzlosau, B90/Grüne

Ich suche Kolleginnen und Kollegen, die sich unabhängig vom Fachgruppenprinzip der GEW über Probleme der Bildungspolitik in München austauschen wollen, um sich aktiv in diese Probleme einzuschalten. Was aktiv heißt, richtet sich nach den Fähigkeiten und Möglichkeiten, die jeder mitbringt. In einem ersten Schritt stelle ich mir allerdings vor, dass diese Politik in geeigneter Form kommentiert werden soll. Bitte melden bei: 0171/8 84 26 20



IGW INSTITUT FÜR INTEGRATIVE GESTALT THERAPIE WÜRZBURG gGmbH
gegründet 1976

GESTALT-PÄDAGOGIK

Als Gestalttherapie-Ausbildungsinstitut mit der längsten Ausbildungstradition in Deutschland sind wir seit 27 Jahren in der Weiterbildung von psychosozialen Berufsgruppen tätig.

Für Interessenten mit pädagogischen Berufen haben wir auf der Basis der Humanistischen Psychologie einen neuen berufs- und handlungsorientierten Weiterbildungszweig in „Integrativer Gestalt-Pädagogik“ entwickelt, der Lehrenden Unterstützung und Qualifikation vermittelt, um den veränderten gesellschaftlichen und individuellen Komponenten des Lerngeschehens Rechnung tragen zu können. – Erfüllung und Lust im Beruf statt „burn-out“ und Frust.

Der Beginn der 2-jährigen praxisorientierten, berufsbegleitenden Weiterbildung ist ab Januar 2004 im Raum München geplant. Der Weiterbildung vorgeschaltet ist ein

Einführungsseminar vom 28. bis 30. November 2003

Bitte fordern Sie Ausbildungsrichtlinien und Anmeldeunterlagen von unserem Sekretariat an:

IGW Theaterstraße 2, 97070 Würzburg
Tel. 09 31/3 54 45-0; Fax 3 54 45-44
e-mail: info@igw-gestalttherapie.de
Internet: www.igw-gestalttherapie.de

Vom Großen und Ganzen ...

... ist eine etwas andere Schöpfungsgeschichte vom Anfang der Welt bis heute. Christian Schidlowski, Regisseur und Autor, hat in diesem Stück, einem chorischen Musiktheater in 3 Akten, eine Idee des Nürnberger Gewerkschaftschores ›Auftakt‹ umgesetzt.

Der Chor, 1981 gegründet, nimmt seither in musikalischer Form Stellung zu den Themen Arbeit, sozialer Ge-

rechtigkeit, Frieden, Abrüstung u.a.m. Er arbeitet an Projekten, die über die übliche Form des Chorgesangs hinausgehen. Nicht nur der Gesang ist ihm wichtig, sondern auch die szenische Umsetzung der Inhalte. Häufig werden

die Konzerte von ProfimusikerInnen und SchauspielerInnen begleitet (mehrmals z.B. durch Hannes Zerbe und seine Musiker aus Berlin).

Nach den Terroranschlägen des 11. September 2001 und den daraus entstandenen weltweiten politischen Konsequenzen, hatten sich die KollegInnen die Frage gestellt, wie sie dazu Stellung beziehen können. Die Idee zu einer ›Nürnberger Kantate‹ wurde geboren.

Das Stück ›Vom Großen und Ganzen‹ beschreibt einerseits die immer wiederkehrende Lust des Menschen an Chaos und Zerstörung, andererseits beschwört es die nie versiegende schöpferische Phantasie des Menschen, Lösungen für ein mögliches Miteinander zu finden. Dies wird neben aller Ernsthaftigkeit mit viel Humor und einem ironischen Augenzwinkern dargestellt. Das Stück zeigt auf, hinterfragt und lässt dem Zuschauer Raum für eigene Erkenntnis.



Folgende Geschichte erzählt das Stück:

Im ersten Akt berichtet ›Das Ganze‹ (vor Chor gesungen, der als Erzähler durch das Stück führt) davon, wie es am Anfang der Welt alles geschaffen hat

bis hin zum Menschen. Der Mensch aber wendet sich gegen ›Das Ganze‹.

Im zweiten Akt wird die Geschichte der Menschheit erzählt. Machtgier und Leid sind quer durch alle Epochen an der Tagesordnung: von der ersten Demokratie an, mit der Unterdrückung von Frauen und Sklaven, bis hin zu den Terrorakten der heutigen Zeit. Dabei schwindet ›Das Ganze‹ mehr und mehr aus dem Bewusstsein des Menschen... (In diesem Teil übernimmt der erzählende Chor auch die Rollen von weiteren Menschen, die für die Entwicklung der Geschichte wichtig sind.) Am Ende des zweiten Aktes verlässt ›Das Ganze‹ seine eigene Geschichte und zieht sich zurück: Es weigert sich, die Geschichte dieser Menschen weiter zu erzählen.

Im dritten Akt stellt der Mensch aus der Vereinsamung und Orientierungslosigkeit heraus seine Situation in Frage und entdeckt, dass in ihm noch etwas anderes steckt: eine schöpferische Energie, die es ihm ermöglicht, ein neues Ganzes entstehen zu lassen.

Das Stück wird demnächst in der ›Tafelhalle Nürnberg‹ aufgeführt. Uraufführungstermin ist der 3. Oktober. Diese Aufführung ist allerdings bereits ausverkauft, ebenso die am 4. Oktober.

Für die weiteren bisher vorgesehenen Termine am 5. Oktober und am 26. November gibt es noch Karten, u.a. bei unserem Kollegen Günter Göttinger, e-mail: G.Gottinger@t-online.de, den man, neben anderen GEW-KollegInnen, dort auch agieren sehen wird. Weitere Informationen, z.B. über Auftrittsmöglichkeiten an anderen Orten, kann man bei ihm auch erhalten.

»Nebensache Mensch«

überschreibt Rainer Roth sein neues Buch, und er rückt darin gerade, was uns von fast allen Seiten als Erklärung für die hohe Arbeitslosigkeit untergejubelt wird: dass die Arbeitslosen zu faul wären, dass die Ware Arbeitskraft nicht rentabel genug sei, dass keine Anpassung an den technischen Fortschritt erfolge, dass Besitzstandsdenken und Anspruchsmoralität fröhliche Urstände feierten und die Wirtschaft ruinierten. Der erste Teil des Buches widmet sich faktenreich dieser Auseinandersetzung und bringt selbst jenen, die dem herrschenden Diskurs nicht auf den Leim gehen, weitere Erkenntnisse. (So ist z.B. sehr aufschlussreich, mit welchen Methoden Arbeitslosigkeit in den USA ermittelt und wie sie definiert wird, nachdem uns ja ständig das sog. ›Amerikanische Jobwunder‹ vorgehalten wird.)

Im zweiten Teil stellt Roth dar, auf welche Weise die immanenten Widersprüche der Kapitalverwertung auf die Profite einwirken, die Renditeerwartungen des Kapitals enttäuschen und Arbeitslosigkeit produzieren. »Die Profitraten fallen also nicht, weil die ArbeiterInnen über den Lohn einen immer größeren Teil des Kapitals verfrühstücken. Sie fallen, weil das Kapital die Zahl und den Lohn der mehrwertproduzierenden LohnarbeiterInnen beschränkt, so weit es kann und gleichzeitig so viel Waren wie möglich herstellt.« (231)

Der dritte Teil widmet sich den Maßnahmen, von denen uns die Herrschenden versprechen, durch sie würde die Krise bewältigt und die Arbeitslosigkeit beseitigt. Er weist auf, dass alle aktuellen Vorschläge nur darauf abzielen, dem Fall der Profitraten entgegenzuwirken. Das Versprechen, auf diese Weise

Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ist ein hohles und wird sich in sein Gegenteil verkehren, selbst oder gerade dann, wenn die meisten ihre Arbeitskraft künftig zu einem Preis verkaufen, von dem sie ihr Leben kaum noch bezahlen können.

Das Buch »Nebensache Mensch« ist eine wahre Fundgrube für Argumente gegen jene Mythen, an die mittlerweile fast alle glauben, sogar die Betroffenen, die es eigentlich besser wissen müssten. Rainer Roths Verdienst ist es, viele Fakten im Zusammenhang darzustellen, die wir ansonsten nur jeweils isoliert voneinander in der Berichterstattung finden, was es denen, deren tägliches Brot *nicht* die ökonomische Analyse ist, sehr schwer macht, dagegen zu halten. Seine erfrischend klaren Sätze erleichtern das Begreifen. An die stellenweise sehr flapsige Sprache und die oft grenzwertigen Vergleiche muss man sich allerdings gewöhnen. Oder vielleicht besser nicht! Denn die eigene Kritik am Gelesenen während des Lesens zu schärfen, kann auch ganz lehrreich sein. Zumindest hat sich mich bewogen, manches an anderer Stelle wieder nachzulesen. Problematisch bleibt aber m.E. wenn der Anschaulichkeit halber Begriffe wie »arbeitsloses Kapital« verwendet werden, selbst dann, wenn sie in Anführungszeichen stehen. Gegen die Mär, Kapital würde arbeiten, müssen wir doch immer noch argumentieren.

Dem grundsätzlichen Erkenntnisgewinn, den das Buch bringt, tut das aber keinen Abbruch. Ein/e gute LektorIn wäre ihm allerdings wirklich zu wünschen gewesen. Das hätte aber vermutlich das Erscheinen verzögert. Und wir brauchen die Argumente – jetzt.

Karin Just

Rainer Roth: Nebensache Mensch, DVS, Frankfurt 2003, 15 EUR

Herzlichen Glückwunsch!

Wir gratulieren allen Kolleginnen und Kollegen, die im September Geburtstag feiern, ganz besonders

Friedrich Konrad, Altdorf, zum **82.**
Praxedis Aehlig, Deisenhofen, zum **81.**
Werner Hübner, Fürth, und
Alwin Sandmaier, Augsburg, zum **76.**
Ingeborg Müller-Hohagen, Dachau, und
Christel Vogelsang, Rednitzhembach, zum **65.**



Herzlichen Dank!

sagen wir allen, die der GEW seit vielen Jahren die Treue halten. Im September gilt unser Dank ganz besonders

Elfriede Bode, München, für **53 Jahre**,
Rita Manes, Neu-Ulm, für **52 Jahre**,
Marga Keller, Nürnberg, und
Klaus Pilhofer, Schwabach, für **35 Jahre**

Interessante Veranstaltungen ab September 2003

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

10.09.03	»Starke Kinder - Starke Eltern« Ein Projekt des Deutschen Kinderschutzbundes. Mit Michaela Fries, Sozialpädagogin	Einf. Trainingskurse	Aschaffenburg 20.00 Uhr BuntSteinBogenHaus
16.09.03	Bildungspolitik für Kinder und Familien mit KandidatInnen zur Landtagswahl Veranstalter: Bündnis »Kinder brauchen Qualität«	Podiums- diskussion	Nürnberg Gemeindsaal St. Jobst 20.00 Uhr
24.09.03	Nürnberger Kreisfachgruppe Sozialpädagogische Berufe	Arbeitstreffen	Nürnberg , DGB-Haus, Vorraum »Burgblick«, 18.00 Uhr
02.-04.10.03	Schulische Integration in der Praxis */** Anmeldung über die Landesgeschäftsstelle: 0 89-54 40 81-0	Exkursion	Reutte/Tirol
03.-07.10.03	»Der Wilde Osten« - Transformationsprozesse, EU-Osterweiterung, Gewerkschaften & soziale Bewegungen */** Veranstalter + Anmeldung über: DGB-Jugend + attac www.dgb-jugend.de/global, Tel.: 0 30-2 40 60-171/-166	Herbstakademie Globalisierung	Flecken Zechlin DGB Jugendbildungsstätte
06.-10.10.03	Mitbestimmung nach § 87, §§ 96 - 98 BetrVG (soziale Mitbestimmung + berufliche Bildungsmaßnahmen) */**	BR-Schulung	Niederpöcking DGB-Bildungszentrum
07.10.03	Einführung in die Archivpädagogik Dr. Thomas Lange führt schulartübergreifend in die pädagogische Nutzung des Archivs ein. Anmeldung auf dem Dienstweg in Ufr.	Fortbildungstag der GEW Unterfranken mit den Schulbehörden	Würzburg Staatsarchiv 10.00 - 16.00 Uhr
08.-10.10.03	BAT - Tarifrecht - Arbeitsrecht */** Für angestellte Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte	BR/PR/MAV- Schulung	Augsburg
03.-07.11.03	BR-Arbeit in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in der Personalpolitik */** Veranstalter: www.consulting-fischer.de, Tel. 09 11-8 10 67 42	BR-Schulung	Niederpöcking DGB-Bildungszentrum
10.-14.11.03	Sprechwirksamkeit. Erfolgreiche Konzepte der Gesprächs- und Verhandlungsführung für BR/PR/MAV */** Veranstalter: www.consulting-fischer.de, Tel. 09 11-8 10 67 42	BR/PR/MAV- Schulung	Brannenburg ver.di-Bildungszentrum
21.-22.11.03	GEW-Neumitgliederseminar - Personal, Politik und Programm der GEW kennen lernen. *	Seminar	Markt Indersdorf Akademie Schönbrunn
28.-29.11.03	Theater als pädagogisches Mittel im Unterricht */** Mit dem bekannten Kultur- u. Theaterpädagogen Hermann Vief Ü/F für GEW-Mitglieder kostenlos, Veranstalter: GEW-Erlangen, Info+Anmeldung: Tel. 0 91 35-72 61 04	Seminar	Muggendorf Fränkische Schweiz Hotel Goldener Stern

* Anmeldung erbeten, falls nicht anders angegeben über:
 GEW-Büro z.Hd. W. Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5, 93055 Regensburg, Tel./Fax: 09 41-79 36 95, e-mail: GEW21972@aol.com
 ** Teilnahmegebühr

GEW-Stammtische ... Kontakte ... GEW-Stammtische ... Kontakte

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-Str. 5/II., 93055 Regensburg, ☎ / Fax 09 41/79 36 95, e-mail: gew21972@aol.com

Aschaffenburg jeden Mittwoch, 20.00 Uhr, Pizzeria Venezia
Kontakt: Eberhard Rauch, ☎ 0 60 21/5 26 46

Bad Neustadt jeden 4. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Café Röhnperle
Kontakt: Wolfgang Büchner, ☎ 0 97 73/82 86

Bayreuth jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Bistro JoJo, Schulstraße
Kontakt: Helmut Oskar Brückner, ☎ 09 21/7 31 31 03

Coburg jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Naturkostrestaurant »Tie«
Kontakt: Karin Seifert-Lobedank, ☎ 0 95 61/81 20 36

Donau-Ries/Dillingen Mittwoch nach Vereinbarung,
19.30 Uhr, DGB-Heim
Kontakt: Hansjörg Schupp, ☎ 0 90 83/4 16 oder 9 10 78

Erlangen jeden 1. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, Gaststätte Gärtla
Kontakt: Hannes Henjes, ☎ 0 91 93/17 12

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, DreiBauernStüberl
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 0 91 91/70 24 32

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

Ingolstadt jeden 3. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Ölbaum (a.d.Schleifmühle)
Kontakt: Bruno Appel, ☎ 08 41/5 46 83

Kempten jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Gaststätte Korbinian
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 31/2 79 10

Lindau jeden 3. Dienstag in ungeraden Monaten,
20 Uhr, Weinstube Reutin
Kontakt: Irene Mathias, ☎ 0 83 82/2 83 09

München Fachgruppe Grund- und Hauptschulen, nach Absprache
Kontakt: Jürgen Pößnecker, ☎ 0 89/66 80 91

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
monatlich Montag im DGB-Haus, Terminübersicht bei Stefan Teuber
Kontakt: Stefan Teuber, ☎ 0 81 41/2 75 85

München AG SprachlehrerInnen jeden 2. Donnerstag,
19.00 Uhr, DGB-Haus
Kontakt: Inge Poljak, ☎ 0 89/76 97 95 55

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

München Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Sabine Heigl, ☎ 0 89/2 71 38 39

München GEW-Hochschulgruppe

jeden Montag 19.00 Uhr, AStA Uni München
Kontakt: Michael Bayer, ☎ 0 89/2180-2072, michaelb@stuve.uni-muenchen.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Ulrich Wehner, ☎ 0 91 81/10 64

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

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

Nürnberg AK Gewerkschaftlicher Durchblick
jeden Dienstag, 21.00 Uhr, Heimatt, Eberhardshofstraße
Kontakt: Geschäftsstelle, ☎ 09 11/6 58 90 10

Pfaffenhofen/Niederscheyern jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Beim Griechen/Müllerbräukläuse
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 0 84 41/7 11 92

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

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

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

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

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

Traunstein jeden 2. Montag im Monat, 20.00 Uhr,
Gaststätte Schnitzelbaumer
Kontakt: Manfred Doetsch, ☎ 08 61/86 74

Weiden jeden 1. Montag im Monat, 19.30 Uhr, Bräustüberl (Kaisereck)
Kontakt: Anna Forstner, ☎ 09 61/4 01 76 30

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr, Casino
Kontakt: Manfred Loy, ☎ 0 91 41/24 93

Würzburg jeden 2. Dienstag (ab 1. Schultag nach Ferien),
20.30 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 09 31/1 22 04

Jahresseminar Erwachsenenbildung 2003 Alternativen zum Neoliberalismus in der Weiterbildung

26./27. Sept. 2003 (Fr. 17 Uhr bis Sa. 16 Uhr)
im »Hammerschloß« in Kallmünz bei Regensburg

- Weiterbildung – »Modellfall« für Neoliberalismus und GATS v. a. für tarifliche und soziale Bedingungen für die Beschäftigten
- Entwicklung der Erwachsenen-/Weiterbildung in Bayern
- Alternativen zum neoliberalen Umbau der Sozial- und Tarifsysteme à la Agenda 2010
- GEW – Was tun?

ReferentInnen: Petra Müller-Knöb, IG Metall Vorstand
N. N. / DGB Bayern (angefragt)
Marian Janka, GEW-Hauptvorstand

Unmittelbar danach Landesfachgruppe Erwachsenenbildung

Teilnahmebeiträge: 18 EUR für Vollzeitbeschäftigte
10 EUR Honorarkräfte und Teilzeitbeschäftigte
6 EUR Arbeitslose+Mitglieder ohne Einkommen
Fahrtkosten werden nach eigenen Richtlinien erstattet.

Anmeldung möglichst bis 15.9.03 (danach soweit noch Plätze frei sind)
an GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, Fax 0 89-538 94 87,
info@bayern.gew.de

Infos bei: Fred Schell, LFG-Vorsitzender, 0 89-68 98 91-50, fred.schell@jff.de
Marian Janka, Seminarvorbereitungsgruppe, 09 11-780 98 40,
marian-janka@t-online.de

An alle Mitglieder des LTA der GEW Bayern • An alle interessierten Mitglieder insbesondere aus Personalvertretungen (PR/BR/MAV):

Klausurtagung des LTA am 24./25.10.2003

Die Tagung findet im »Grünen Schwank« in Eschenbach bei Hersbruck, Mfr., statt. Bis zu 12 Plätze können belegt werden.
Beginn: Freitag, 18.00 Uhr – Ende: Samstag, 18.00 Uhr

Programm:

Sozialpolitik und gewerkschaftliche Perspektiven

Freitag:

Zustand der Tarifpolitik in den verschiedenen Bereichen
Neugestaltung des BAT – Positionen der GEW

Samstag:

ab 9.00 Uhr: Referat Michael Wendl, Verdi Bayern (angefragt)
Thesen zur Situation 2003:

Agenda 2010 • Hartzgesetze • Gesundheitsreform • Gewerkschaftliche Gegenwehr und/oder Gegenvorstellungen

Diskussion über aktuelle Probleme der Sozialversicherung,
Agenda 2010, Hartzgesetze

Positionen des DGB, der GEW, der GEW Bayern und anderer Gewerkschaften • Handlungsmöglichkeiten in Betrieben und vor Ort

Bitte bis Ende September 2003 anmelden bei:

Sozialpädagogisches Büro der GEW • Kommarkt 5-7 • 90402 Nürnberg
Tel.: 09 11-28 92 04 • FAX: 09 11-28 92 06
e-mail: gew_soepad@t-online.de