



GEW

Weiterbildung im Schlussverkauf?

DDS

*Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern*

**Mai
2004**

Inhalt:

Weiterbildung am Abgrund?

von Dr. Friedrich Sendelbeck S. 3

Neo-Liberalismus – für uns ein alter Hut

von Inge Poljak S. 5

Tarifverträge schützen, Tarifverträge nützen

Zum Stand der Verhandlungen über einen Firmen-Tarifvertrag
bei bfz gGmbH
von Peter Weiß S. 7

Wer kämpft, kann verlieren ...

Rückblick auf einen Arbeitskampf für einen Tarifvertrag
bei Kolping Bamberg
von Peter Weiß S. 8

Im Niemandsland

Integrationskurse zwischen Gastarbeiter-Förderung und
Zuwanderungsgesetz
von Ursula Teutsch S. 11

Integration braucht Zeit

Interkulturell orientierte Bildungsarbeit in der Münchner IG
Interview mit Manfred Bosl S. 12

Die Lernfälle

von Dr. Frank Michael Orthey S. 14

Eckpunkte für ein bayerisches Kita-Gesetz

von Christiane Stein und Günther Schedel-Gschwendtner S. 15

Mit voller Hingabe und ohne Bezahlung

von Judith Barnickel S. 17

G8: Als Ganztagschule und mit mehr Personal

Stellungnahme der Landesfachgruppe Gymnasien S. 19

Die GEW am 3. April in Stuttgart

eine Fotomontage S. 20

Dies und Das S. 21

Leserbriefe, Buchtipps, Termine S. 22

Glückwünsche und Veranstaltungen S. 23

Kontakte und Veranstaltungen S. 24

Tai Chi intensiv in der Provence

22.-28. August 04

350 Euro inkl. Kurs + H.P. + Ü

Auskunft + Anmeldung :

0 51 21-28 89 39

e-mail: hausuriel@gmx.de

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

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

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

»Lebenslanges Lernen« gilt seit einiger Zeit als Voraussetzung für den Zugang zu einer Arbeitswelt, deren Qualifikationsbedarf sich in immer rascheren Zyklen umwälzt. Vorbei sei die Zeit, da eine solide Ausbildung die Menschen durch ein ganzes Leben trug. Alle müssten die Bereitschaft zur permanenten Erneuerung ihrer Qualifikation beweisen und jede durch Verlust des Arbeitsplatzes verursachte Beschäftigungslücke sei durch Weiterbildung sinnvoll aufzufüllen. Nur so könne unser Land im Wettbewerb bestehen. Deshalb sei Weiterbildung als große gesellschaftliche Zukunftsaufgabe zu begreifen.... Heute aber ist die Weiterbildung das aktuellste Beispiel dafür, wie schnell sich die Diskurse in diesem Land abwechseln und wie schnell eine gleichbleibende Rhetorik jeweils andere Gegenstände umrankt. Denn mittlerweile steht »Elitebildung« im Zentrum der Aufmerksamkeit. Nur durch ihre Förderung könne unser Land im Wettbewerb bestehen. Deshalb sei Elitebildung als große gesellschaftliche Aufgabe zu begreifen.... Und die Weiterbildung? Fast könnte man meinen, die Forderung nach lebenslangem Lernen hätte nur die Funktion gehabt, den Individuen die alleinige Verantwortlichkeit für ihre gesellschaftliche Integration zuzuschieben – und damit auch die Schuld daran, wenn diese nicht gelingt. Denn gesellschaftlich verantwortete Weiterbildung fällt derzeit in großen Teilen dem Kürzungswahn der politisch Herrschenden zum Opfer – und das ohne große mediale Aufmerksamkeit zu erregen. Wir aber wollen mit diesem Heft die Aufmerksamkeit auf diesen Bereich lenken. Nicht zuletzt um aufzuzeigen, welche Verhältnisse drohen, wenn wir den zunehmenden Privatisierungsbestrebungen im Bereich der öffentlichen Bildung nicht entschieden entgegen treten.

Karin Just



Kolleginnen und Kollegen der Münchner Volkshochschule auf der Gegenwehr-Demo am 16. März in München

Impressum:

ISSN 0011-8311

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): Karin Just

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

Weiterbildung am Abgrund?

Die Branche der beruflichen Weiterbildung steht mit ihren bisher härtesten Belastungen, und es ist nicht sicher, ob sie diese überlebt. Bereits 2003 war die Zahl der TeilnehmerInnen an damals von den Arbeitsämtern geförderten Weiterbildungskursen, die zwei Jahre zuvor noch bei etwa 450.000 gelegen hatte, auf knapp 250.000 gesunken.

Die Konsequenz für die Beschäftigten dieser Branche: mindestens 20.000 Kündigungen im vergangenen Jahr, das Auslaufen vieler befristeter Verträge und das Ende für viele Honorarbeschäftigte, die einfach nicht mehr eingesetzt werden, besteht zwischen ihnen und den Arbeitgebern nach offizieller Lesart doch kein Arbeitsverhältnis, das erst gekündigt werden müsste.

Die Anfang April 2004 von der Bundesagentur für Arbeit für das erste Quartal 2004 vorgelegten Zahlen lassen eine Fortsetzung und Steigerung dieses Desasters erwarten: Der Teilnehmerbestand in Weiterbildungsmaßnahmen ist seit November 2003 um weitere 64.000 zurückgegangen; bei beruflichen Weiterbildungen – minus 57 % (in den neuen Ländern sogar über 62%); Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose – mehr als 63% weniger: Rückgänge auch beim Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und bei ABM. Der Vorsitzende des (Arbeitgeber-)Bildungsverbandes BBB, Rudolf Helfrich, spricht von einem »historischen Tief in der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik« (Pressemitteilung des BBB vom 4.4.04).

PISA schreckte mit seinen desaströsen Ergebnissen die Politiker nur kurz auf; dann wandte man sich wieder dem Tagesgeschäft, der Umverteilung von unten nach oben, dem Abbau des Sozialstaats und der Verteidigung des freien Markts (bis zum Hindukusch), zu. In der Weiterbildung sieht es indes nicht besser als in der Schule aus: Schon 2001 nahmen nur 20% der Beschäftigten überhaupt an beruflicher Weiterbildung teil (laut OECD). Damit liegt die Bundesrepublik auf dem drittletzten Platz unter den Industriestaaten. Was man Hänchen nicht lehrt, lehrt man Hans erst recht nicht!

Weiterbildung wird sozial selektiver

Das größte Defizit bei der Teilnahme an Weiterbildung haben gering qualifizierte und ältere Beschäftigte, die zugleich die Mehrheit der Langzeitarbeitslosen stellen. Aber auch der Anteil der jungen Menschen, die eine qualifizierte Erstausbildung erhalten, sinkt. Hier lag unser Land schon 2001 im internationalen Ranking nur noch auf dem 12. Platz (OECD-Studie von 2002).

Obwohl sich Ausgaben für Weiterbildung bereits nach 6 Monaten, und zwar bei einer Eingliederungsquote in den



Foto: Manfred Vollmer

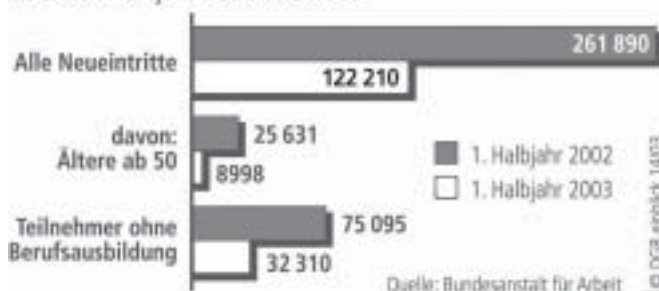
sog. ersten Arbeitsmarkt von nur 40%, bezahlt gemacht haben, und obwohl die TeilnehmerInnen an den Weiterbildungsmaßnahmen der Vergangenheit zu etwa zwei Dritteln wieder den Weg zurück in Beschäftigung fanden (bei Umschulungen sogar zu 70%), wird in bisher nicht für möglich gehaltenen Größenordnungen gekürzt. Die Kürzungen der Bundesagentur beim Eingliederungstitel für 2004 lagen bei 3 Mrd. Euro und dieser macht jetzt insgesamt nur noch 10,3 Mrd. Euro aus.

Diese Kürzungen der Jahre 2003 und 2004, die überstürzte Einführung der Weiterbildungsgutscheine (von denen immerhin allein in Nürnberg im letzten Jahr 13,5% verfielen, weil entweder keine Kurse zustande kamen oder die TeilnehmerInnen keinen Bildungsträger fanden) und die Vorschrift, nur Weiterbildung zu erlauben, die eine 70%ige Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt zur Folge hätte, führten zu der geschilderten Situation.

Aber damit noch nicht genug! Insbesondere die starre 70%-Vermittlungsquote führt dazu, dass sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes von beruflicher Weiterbildung verstärkt ausgegrenzt werden, da deren Integrationschancen unter 70% liegen. Langzeitarbeitslose, Behinderte, Frauen, aber auch strukturschwache Regionen sind besonders betroffen. Eine Statistik der Bundesanstalt für Arbeit aus dem letzten Jahr belegt das bereits für 2003:

Benachteiligte noch einmal benachteiligt

Neueintritte in berufliche Bildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2002 und 2003



Weiterbildung – der Arbeitsplatzabbau geht weiter

Die im Jahr 2004 hinzu gekommene zentrale Vergabe durch die Bundesagentur, und nicht mehr durch die Agenturen vor Ort, hat u.a. zur Konsequenz, dass in der Region Nürnberg ein Bildungsträger mit einer »Altkleidersammel-firma« plötzlich den Zuschlag für eine komplette Bildungsmaßnahme erhalten hat, während bisher hier tätige Einrichtungen völlig leer ausgingen, die jetzt ihr Personal entlassen. Pikanterweise besitzt der Bildungsträger selbst auch eine seit Jahren bewährte Weiterbildungseinrichtung, allerdings muss er dort mit Betriebsrat und Tarifvertrag rechnen. Da er aber mit der anderen Firma gewonnen hat, fliegen jetzt auch die Beschäftigten der Weiterbildungsfirma raus!

Beispiele für den Personalabbau von fest Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche im Jahr 2003:

- DAA 850 von 2000
- TÜV-Akademien 200 von 800
- bfw/DGB 700 von 2250
- VHS-Bildungswerk-Gruppe 350 von 1200
- BFZ Essen 150 von 350
- DEKRA-Akademie 400 von 1400
- In Hamburg waren mindestens 1000 von 2500 Arbeitsplätzen betroffen.

Ab Mitte des Jahres sollen dann die Qualitätsrichtlinien für die berufliche Weiterbildung, die zur Zeit im Bundeswirtschaftsministerium in Arbeit sind, greifen. Sie werden bei den Weiterbildungseinrichtungen u.a. zusätzliche Kosten verursachen, die jedoch nicht gegenfinanziert werden, also vermutlich auch zum Großteil auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Die Branche beginnt sich zu wehren!

Doch die Branche beginnt sich endlich gemeinsam zu wehren. Anfang dieses Jahres verabredeten sich VertreterInnen der Gewerkschaften GEW und ver.di, des Arbeitgeberverbands BBB und des Gesamtbetriebsrätearbeitskreises zu einem Aktionsausschuss für Bildung und Qualifizierung (aqua). In diesem Rahmen wird in Gesprächen mit Politikern (so geschehen Ende April in Berlin), in Flugblättern und Presseartikeln, aber auch in größeren Veranstaltungen, wie sie die GEW im Juni 2004 in Frankfurt durchführt, versucht, den Ruin einer ganzen Branche zu verhindern.

von Dr. Friedrich Sendelbeck

1997 - 2002 GEW-Kreissekretär
im Büro für Weiterbildung der GEW Bayern
Mitglied des Kreisvorstandes der GEW Nürnberg
e-mail: Sendelbeck.GEW@t-online.de



DGB Rechtsschutz GmbH Region Bayern erstreitet 40.394.353 Euro für Gewerkschaftsmitglieder

Im Jahr 2003 haben die JuristInnen der DGB Rechtsschutz GmbH in Bayern für Gewerkschaftsmitglieder 30.153.765 Euro im Arbeitsrecht und 10.240.588 Euro im Sozialrecht erstritten


Die bayernweit vertretene DGB Rechtsschutz GmbH ist bundesweit größter Anbieter für Rechtsschutzleistungen im Arbeitsrecht. Im Jahr 2003 wurden die MitarbeiterInnen der DGB Rechtsschutz GmbH allein in Bayern in 17.816 Fällen von Gewerkschaftsmitgliedern um rechtliche Unterstützung gebeten. Im Arbeitsrecht waren die Rechtsvertreter mit 12.628 neuen Fällen befasst, im Sozialrecht waren es 5.188 Verfahren. Bundesweit wurden 164.596 neue Verfahren geführt.

Vor den Arbeitsgerichten wird von Jahr zu Jahr mit zunehmender Härte gestritten. In ein neues Arbeitsverhältnis zu kommen, ist schwer geworden. Auch die vergleichsweise günstigen Arbeitslosenzahlen in Bayern helfen hier nicht weiter. Die Arbeitslosenversicherung senkt das Arbeitslosengeld ab. Wenn die Kündigung ausgesprochen wird, ist der soziale Abstieg in vielen Fällen inzwischen ein real drohendes Szenario.

Sozialleistungen sind nicht nur in der Arbeitslosenversicherung, sondern auch in der Rentenversicherung in den letzten Jahren eingeschränkt worden. Die Einkommenssicherung durch die Sozialversicherung sinkt ab und grenzt ArbeitnehmerInnen dadurch zunehmend aus. Geld bestimmt nun einmal wesentlich die Handlungsmöglichkeiten. Umso heftiger wird um das gestritten, was zur Sicherung der Lebensführung benötigt wird – und wofür man zur Absicherung auch seinen Beitrag gezahlt hat.

In schwierigen Zeiten sind die RechtsvertreterInnen der DGB Rechtsschutz GmbH wichtige AnsprechpartnerInnen für Gewerkschaftsmitglieder, die ihr Recht suchen. Die hohe Anzahl der Verfahren ist einerseits ein Vertrauensbeweis für den Rechtsschutz. Andererseits zeichnen die Zahlen die Konfliktlinien nach, in die ArbeitnehmerInnen ohne ihr eigenes Zutun hineingeraten. Der Rechtsschutz der Gewerkschaften bleibt ein wichtiger Baustein für die Absicherung gegenüber den Unwägbarkeiten des Arbeitslebens. Gleiches gilt für das Sozialrecht, das durch die zahlreichen Änderungen der Vergangenheit unübersichtlicher geworden ist.

von Edzard Ockenga



Neo-Liberalismus – für uns ein alter Hut

Bislang vernachlässigtes Schlusslicht in arbeitsrechtlicher Hinsicht, entpuppt sich die Weiterbildung nun im Lichte der Agenda 2010 und der noch weiter gehenden Vorschläge der (Noch-)Opposition als Vorreiterin der angekündigten modernen Zeiten: Hunderttausende von unterschiedlichsten Ich-AGs brauchen keine regulierenden

Organe wie Arbeitgeberverband oder gar Gewerkschaft. Schwierig zu regulieren ist »die Branche« Weiterbildung ohnehin schon wegen ihrer strukturellen und organisatorischen Vielfalt der unterschiedlichen Bereiche, als da sind:

- öffentliche Weiterbildung (Marke Volkshochschule)
- die im SGB III geregelten Angebote für Arbeitslose
- innerbetriebliche Weiterbildung von Firmen und Verbänden.

Für diese drei Bereiche bestehen

- unterschiedliche Organisations- und Unternehmensformen
- unterschiedliche staatliche Regelungen
- unterschiedliche Systeme von Qualitätssicherung
- völlig verschiedene Beschäftigungsformen mit entsprechenden Arbeitsbedingungen und Status und dadurch völlig unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten.

Fernab aller Sonntagsreden vom lebenslangen Lernen bleibt die Realität der Weiterbildung eine chronisch krisenhafte. Einerseits wird die finanzielle Ausstattung zurückgefahren oder stagniert bestenfalls, andererseits ist die tarifliche und soziale Sicherung der Beschäftigten völlig unzureichend und wird durch die anstehenden »Reformen« zu deutlichen Verschlechterungen führen.

»Liberaler« Umgang mit finanziellen Verpflichtungen

Das Budget für die Weiterbildung wurde von der Bundesanstalt für Arbeit um ca. 30 % reduziert. Ein gewisses »Trägersterben« wird in Kauf genommen, erscheint sogar gewollt.

Das neue Gutscheinsystem für Arbeitslose ermöglicht den Trägern kaum noch Planung. Die zur Bedingung ge-

machte Eingliederungsquote in den Arbeitsmarkt von 70 Prozent macht

gezielte, qualifizierte und eben kostenaufwändigere Maßnahmen für Arbeitslose mit »besonderen Vermittlungshemmnissen« praktisch unmöglich.

Vom bayerischen Maßstäbengesetz zur beruflichen Weiterbildung, das von Edmund Stoiber im (inzwischen geplatzen) bayerischen Beschäftigungspakt versprochen wurde, hört man längst nichts mehr.

Für politische Bildung gibt es allenfalls zeitweise etwas Geld extra, wenn wieder mal ein Drama in einer Schule oder woanders passiert.

Der Beitrag für die in Bayern gesetzlich verankerte Förderung der Erwachsenenbildung ist kontinuierlich auf ein Rekordminimum geschrumpft.

»Liberaler« Umgang mit den Beschäftigten

Wenn Beschäftigte in der Weiterbildung überhaupt einen Arbeitsvertrag haben, so ist dieser in der Regel befristet und die Bezahlung meist deutlich unter BAT-Niveau. Wird der ohnehin kärgliche Kündigungsschutz noch aufgeweicht, so steht dem »hire and fire« überhaupt nichts mehr im Wege. Honorarbeschäftigungen nehmen auch in bislang noch leidlich geregelten Tätigkeiten (sozialpädagogische Betreuung oder Verwaltung) deutlich zu. Die Honorarkräfte, die die Bildungsmaßnahmen und damit das ganze System weitgehend tragen, haben völlig unzureichende Honorare (Spitzenstundensatz ca. 25 Euro – nach unten offen) und bestenfalls eine dürftige soziale Absicherung. Gegen Erwerbslosigkeit sind sie gar nicht gesichert.

Der Flächentarifvertrag soll in den wenigen Bereichen, in denen er überhaupt Anwendung findet, durch – oft regelrecht erpresste – betriebliche »Beschäftigungsbündnisse« geknackt werden.

»Liberaler« Umgang mit den TeilnehmerInnen

Die Bildungsgutscheine verlagern das Problem auf die TeilnehmerInnen. Will jemand z. B. das Präsentieren mit Powerpoint lernen, so findet er/sie eine riesige Fülle an Angeboten: Die erscheinen vergleichbar auf der Ebene von Preis und Ort, nicht aber auf der Ebene des Inhalts und der Lernstrategien. Viele Kurse und Lehrgänge werden den InteressentInnen nur schlecht oder gar nicht bekannt – der Markt regelt schlecht und meistens zum Nachteil von ohnehin Benachteiligten, die sich eben nicht informieren können, ganz zu schweigen von MigrantInnen. Das weiß man seit Jahren, die Studien bestätigen es immer wieder und

die grundsätzlichen Forderungen bestehen auch seit Jahren:

- **Transparenz** soll bestehen: Die Leute sollen wissen, welche Angebote es gibt, wie/was sie lernen werden und welche Aussicht auf Lernerfolg sie haben.
- **Qualität** soll bestehen, muss deshalb definiert und ganzheitlich geschaffen werden.

Es gibt viel zu tun!

von Inge Poljak

Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache
leider derzeit mit berufsfremdem
»Broterwerb«



Der Preis der Freiheit – soziale Sicherung der Honorarlehrkräfte

Die Lohnfortzahlung

Lehrerinnen und Lehrer in der Weiterbildung sind in der Regel keine ArbeitnehmerInnen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie sind freiberuflich tätig, meist in zwei oder mehr Instituten. Da sie in Wirklichkeit auf jeden Auftrag angewiesen sind, ließe sich das Adjektiv »frei« am treffendsten als »frei der Fürsorge durch einen Arbeitgeber« interpretieren.

Eine Lehrkraft erhält in der Regel ein Honorar, das 25 Euro pro Unterrichtsstunde (45 Minuten) nicht übersteigt. Damit ist Vor-, Nachbereitung, Beratung etc. abgegolten. Sollte die Stunde ausfallen, fällt auch das Honorar aus. Krankheit, Urlaub, Feiertage, Institutsferien sind unterrichtsfreie und somit honorarfreie Zeiten. Bei Einzeltraining (häufig Sprachunterricht in Firmen) erhöht sich der Unsicherheitsfaktor, da ja auch TeilnehmerInnen krank werden, in Urlaub fahren, Termine kurzfristig verschieben etc. Der/die LehrerIn trägt hier grundsätzlich das volle Risiko. Nur in Einzelfällen garantieren Verträge das vereinbarte Honorar für den Fall, dass der/die TeilnehmerIn den Unterricht kurzfristig (innerhalb von weniger als 24 Stunden) absagt.

Die Rentenversicherung

Die »Freien« in der Weiterbildung haben – bis auf Ausnahmen – jedenfalls nicht die Freiheit, sich privat oder gesetzlich zu versichern. LehrerInnen gehören zu den (wenigen) Berufsgruppen, die pflichtversichert sind. Im Prinzip spricht da ja auch nichts dagegen, wäre es nicht für die Betroffenen der auferzwungene Luxus, die teuerste aller Versicherungen wählen zu müssen. Sie dürfen die stolzen 19,5 % alleine tragen, einen Arbeitgeber gibt es nicht.

Der Rentenbeitrag errechnet sich – ebenso wie die Steuer – nach dem Gewinn. Wie hoch der Gewinn ist hängt davon ab, wieviel der/die Selbständige in der Lage ist von den Einnahmen abzusetzen. Die Unsicherheiten sind hier groß und ohne professionelle Steuerberatung geht's nicht. Das bedeutet zusätzliche Kosten von ca. 500 Euro pro Jahr.

Nur wenige Institute – VHS Berlin oder München z. B. – leisten einen freiwilligen Beitrag zur Sozialversicherung. Sie tun dies unter einem anderen Label, um ja nicht in die Nähe von Arbeitgebern zu rücken. Das führt dazu, dass auch dieser Betrag versteu-

ert und nochmals sozialversichert werden muss. Diese Leistung des Trägers ist allerdings freiwillig und kann jederzeit und ohne Begründung gekürzt oder gestrichen werden. So geschehen vor Kurzem in eben diesen o. g. Instituten.

Abhängig von der Erwerbsbiographie und von der Höhe der Honorare kann aber davon ausgegangen werden, dass die Lehrkräfte in der Weiterbildung einen Rentenanspruch erwerben werden, der ohnehin unter dem Sozialhilfesatz liegt. Zusätzlich eine private Altersvorsorge zu treffen ist völlig illusorisch.

Die Krankenversicherung

Die Krankenversicherung ist freiwillig und nochmals ein riesiger Happen. Wer sich in jungen Jahren privat versichert, hat später das Nachsehen. Wer sich gesetzlich versichert, hat u. U. gleich das Nachsehen. Der Beitrag liegt zwischen 12 und 15 %. Auch alleine zu tragen. Die Krankenkassen legen einen Mindestbeitrag fest. Wer unter der Beitragsbemessungsgrenze (1.758 Euro/Monat) liegt, zahlt einen entsprechend höheren Prozentsatz. Es empfiehlt sich, zusätzlich eine Krankentagegeldversicherung abzuschließen, da ja HonorarlehrerInnen keine Lohnfortzahlung bei Krankheit erhalten. Damit erwerben die Versicherten den Anspruch auf einen bestimmten Tagessatz ab z. B. der sechsten Woche Verdienstaufschlag. Aber auch da fallen nochmals Kosten nicht unter 50 Euro pro Monat an.

Einige wenige Institute leisten einen freiwilligen Zuschuss für die Krankenversicherung. Die VHS München z. B. jedoch nur dann, wenn die Dozentin/der Dozent sich gesetzlich – und nicht privat – versichert.

Die Arbeitslosenversicherung

Mit der Arbeitslosenversicherung verhält es sich anders. Diese Kosten entfallen. Dieses Risiko will – verständlicher Weise – niemand tragen.

Die Steuern

Am Ende des Jahres bleibt nichts. Nach der Steuererklärung: die Schulden beim Finanzamt.

von Inge Poljak

Das offene Ohr der GEW: 0 18 04 - 10 09 27

Bundesweites Infotelefon für Honorarkräfte in der Weiterbildung – sachkundige, persönliche, vertrauliche Beratung in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen: montags von 19.00 - 23.00 Uhr, dienstags von 9.00 - 13.00 Uhr. Kosten: 24 Cent pro Anruf, unabhängig von der Dauer des Gesprächs

Tarifverträge schützen, Tarifverträge nützen

Zum Stand der Verhandlungen über einen Firmen-Tarifvertrag bei bfz gGmbH

Wenn über die Reform eines in Jahrzehnten entstandenen Tarifwerks, wie es der BAT ist, jahrelang verhandelt würde, ließe sich diese Dauer mit Schwierigkeiten in der Sache selbst und mit allzu verschiedenen, an die Reform geknüpften, tarifpolitischen Erwartungen erklären.

Wenn nach 18 Monaten Verhandlungen über einen Firmen-Tarifvertrag für die Beschäftigten der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz) gerade einmal 30 bis 40 % des im Mantel-Teil zu regelnden Stoffs besprochen sind und dazu eine lange Liste noch offener Fragen gehört, dann muss das atemberaubende »Tempo« andere Gründe haben.

Gingen die Verhandlungen zwischen der GEW und dem bfz in dieser Geschwindigkeit weiter, wären wenigstens noch zwei Jahre dranzuhängen.

Dass verhandelt wird, ist ein Erfolg. Dass in einer schweren Krise der Weiterbildung verhandelt wird, ist gut und schlecht zugleich:

- gut, weil kollektive Regeln zum Schutz der Ware Arbeitskraft noch eine gewisse Anerkennung genießen;
- gut, weil Ordnungspolitik nicht schlicht durch Marktextremismus ersetzt wird;
- schlecht, weil es in einer Krise schwieriger als sonst ist, tarifpolitische Fortschritte zu erringen und eine die Verhandlungen fördernde Mobilisierung der Beschäftigten zu erreichen.

Der Organisationsgrad der GEW im Unternehmen ist nicht berauschend, aber so beachtlich, dass es der Arbeitgeberin integrativ erscheint, zu verhandeln und damit eventuell pazifizierend auf potenziell erregbare Teile der Belegschaft zu wirken. Das Beispiel DEKRA-Akademie (ein nicht eben erfolgreich geführter Streik der GEW) enthält Lehren für beide Seiten.

Am Anfang steht ein Paradoxon

Nachdem ein Branchen-Tarifvertrag für die Weiterbildung aus dem Blick geraten war, ging die GEW mit einem von der Tarifkommission diskutierten, in wesentlichen Zügen von Friedrich Sendelbeck und Herbert Scherbaum formulierten Entwurf für einen Firmen-Tarifvertrag in die Ver-

handlungen. Arbeitgeber-Vertreter Ulrich Voigt weigerte sich gleich zu Beginn, den Entwurf zur Kenntnis zu nehmen und verlangte – ein logisches Paradoxon –, ihn verschwinden zu lassen.

Öffnungsklausel ohne Tarifvertrag

Im Januar 2003 begannen die Verhandlungen weder mit grundsätzlichen Erklärungen über die jeweiligen Ziele, noch mit Gesprächen über Details, sondern mit dem Verlangen der Arbeitgeber-Seite nach einer Öffnungsklausel: Unter welchen Umständen soll der Tarifvertrag, von dem noch nicht ein Satz aufgeschrieben war, nicht gelten?

Die GEW reagierte gelassen und pragmatisch:

Je nach Thema brächten wir das passende Kapitel unseres Entwurfs vor, eine Öffnungsklausel könne schon einmal formuliert werden, ob sie relevant werde, hänge vom Inhalt des Tarifvertrages ab. Die vorläufige Klausel lautet: Wenn eine bfz-Auftraggeberin untertarifliche Bezahlung oder über-tarifliche Arbeitszeit verlangt, dann darf dies mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrates vereinbart werden. Ideologen nennen so etwas »betriebliche Bündnisse für Arbeit«. In unserem Fall war es ein handwerkliches Magier- und Meisterstück: Eine noch gar nicht gezimmerte Kiste ist geöffnet.

Die Verhandlungsgegenstände im Einzelnen

Geltungsbereich

Hier geht es vor allem um die Frage, für welche Beschäftigtengruppen welcher Firmen das Tarifwerk gelten soll. Also nur für bfz, oder auch für Tochterunternehmen wie gfi und gps usw.

Wir wollen, dass alle Firmen, an denen das bfz die Mehrheit hat oder haben wird, in den Tarifvertrag einbezogen werden, denn:

- das »atmende Unternehmen« gründet schnell eine neue Firma,
- löst andere auf und
- lässt Beschäftigte von einem in das andere Unternehmen übergehen.

Hier könnte es einige Wege für Tariffucht geben.

Die Position der Arbeitgeberin: Der Tarifvertrag solle nur fürs bfz gelten, am Ende der Verhandlungen könne über die Einbeziehung der gfi gesprochen werden.

Unsere Versuche, eine Höchstquote für die Beschäftigung scheinselfständiger DozentInnen zu vereinbaren, um die ständige Umwandlung geschützter Normalarbeitsverhältnisse in prekäre zu stoppen, wurden allesamt abgeschmettert. Unterstützung, gerade von den »freien Lehrkräften«, war nicht wahrzunehmen. Ob wir sie nicht erreicht haben oder ob's ihnen egal war, ist nicht sicher auszumachen.

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Maximal zwei Einsatzorte (*bis zu zwei*) können in einem Arbeitsvertrag stehen, der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ist gesichert (pro Jahr auch ohne Begründung), eine uferlose Erweiterung dessen, was als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis zu gelten hat, konnte die GEW abwehren. Der Schlüsselbegriff der Beschäftigungszeit, der viele Rechte öffnet oder verschließt, blieb noch unergelgt.

Urlaub

Es gibt eine Einigung auf 30 Tage. Mit unseren Vorstellungen über den Erwerb von Urlaub haben wir uns nicht durchsetzen können (z.B. pro begonnenem Beschäftigungsmonat 1/12 Jahresurlaub). Lange und heftig gestritten haben wir um die Tatbestände und die Zeiträume der Übertragung von Erholungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr. Die Unternehmensleitung will die übliche Praxis nicht als Rechtsanspruch konservieren, aber auch nicht unbedingt beseitigen. Man will Freiheit für »unkonventionelle Entscheidungen«, der Arbeitgeber will gewähren und entziehen können, ein großzügiger Arbeitgeber sein, der aber Strenge walten läßt, wenn er es für erforderlich hält. Herr Voigt hat es mehrmals gesagt: Der Tarifvertrag soll ein niedriges Niveau normieren. Entscheidend wird sein, ob er die für eine solche Tarifpolitik passende Belegschaft hat. Der Übertragungszeitraum soll nun auf den 31. März eingengt werden, Ausnahmen nach dem Geschmack der Arbeitgeberin bleiben möglich.

Arbeitsbefreiung - Lohnfortzahlung

Hierzu gibt es eine differenzierte Betriebsvereinbarung, wie überhaupt die Interessen der Beschäftigten in einer Fülle von Betriebsvereinbarungen relativ gesichert sind. Die Betriebsparteien haben im Lauf der Jahre ein beachtliches Niveau erreicht. Unsere Absicht war und ist es, einige dieser Vereinbarungen Wort für Wort in Tarifvertragsrecht zu transformieren. Das ist mit den Tatbeständen, die zur Arbeitsbefreiung führen, befriedigend gelungen, mit dem Kernstück dieses Kapitels, der hundertprozentigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, nicht. Die Arbeitgeberin will statt einer klaren Aussage zur Lohnfortzahlung und zum Krankengeld, wie sie jetzt in der Betriebsvereinbarung steht, eine generelle Öffnungsklausel, die es ihr gestattet, weitgehende Leistungen wieder zurückzunehmen, indem sie die Betriebsvereinbarung kündigt und durch eine schlechtere ersetzt. Die GEW lehnt eine derart allgemeine Öffnungsklausel ab. Wäre das bfz zum Abschluss gleichlautender Betriebsvereinbarungen für alle Tochterfirmen bereit, dann könnte ernsthaft wieder darüber geredet werden, dass die entsprechende Passage im Tarifvertrag nicht dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung entsprechen muss.

Im Verlauf der Verhandlungen gab es mehrere schwierige Situationen, die gegenwärtige ist die schwierigste. Sie in unserem Sinn zu steuern wird nur gelingen, wenn wir ein Merkmal für die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft hervorheben können: soziale Mächtigkeit.

Auf vielen Betriebsversammlungen gab es nur mäßiges Interesse an Diskussionen über Inhalt und Verlauf. Das mag auch von meinem Vortragsstil und von meiner Art des Berichts abhängen, aber sicher nicht allein. Wenn aus diesem Tarifvertrag etwas werden soll, wenn wir uns in kritischen Situationen der Verhandlungen behaupten wollen, müssen sowohl die Mitglieder der GEW aktiver werden, als auch mehr Beschäftigte sich in der GEW organisieren.



dieser und der folgende Artikel sind
von Peter Weiß

Büro für Weiterbildung der GEW Bayern
gew.peter.weiss@freenet.de
Tel. 09 11-22 48 66
jeden Mittwoch 13.30-16.00 Uhr
Tel. mobil 01 60-96 84 47 63

Wer kämpft, kann verlieren ...

Rückblick auf einen Arbeitskampf für einen Tarifvertrag bei Kolping Bamberg

Die Krise in der Weiterbildung erzeugt unter den Beschäftigten nicht nur Anpassung und Verzagttheit, auch Gegenwehr ist denkbar und praktikabel. In einem monatelang geführten Arbeitskampf haben Beschäftigte beim Kolping-Bildungswerk Bamberg gezeigt, dass Gegenwehr gegen Gehaltsdumping und schlechte Arbeitsbedingungen möglich ist. Wenn sie mit ihrem Arbeitskampf den erstrebten Tarifvertrag nicht erreicht haben, macht das die Sache noch lange nicht zu einer kompletten Niederlage.

Vor etwa 5 Jahren hatte der nichtkirchliche Arbeitgeber Kolping-Berufsbildungs-gGmbH (BBG) mit Betriebsteilen in Bamberg, Forchheim und Neustadt/Aisch die Orientierung am BAT aufgegeben und dafür eine neue Arbeitsordnung mit erheblich niedrigeren Gehältern erlassen. Für die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit gab es eine Besitzstandswahrung. Weil der Arbeitgeber ganz ohne Tarifvertrag weiterwursteln wollte, ständig mehr Verzicht verlangte und auch dazu überging, normale in prekäre Arbeits-

verhältnisse zu verwandeln, wuchs in der Belegschaft das Interesse an gewerkschaftlicher Organisation.

Mit Hilfe der GEW wurde ein Betriebsrat gegründet. Bald begannen die Beschäftigten nach einem Tarifvertrag zu fragen, der ihnen Sicherheit vor einseitig vom Arbeitgeber durchgedrückten Verschlechterungen bot. In diesen Diskussionen entstand der Entwurf eines Mantel-Tarifvertrags, den die GEW dem Arbeitgeber als Verhandlungsgrundlage anbot. Das Verhandlungsangebot der GEW allein überzeugte die Geschäftsführung jedoch nicht, erst nach einem Warnstreik kamen zäh

und schleppend Verhandlungen in Gang, in deren Verlauf zwei Schwerpunkte gesetzt wurden:

- statt ständiger Befristungen prinzipiell mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse und
- Abschluss eines Gehalts-Tarifvertrags mit den maßvollen Forderungen einer neuen Gehaltstabelle, die für neue Beschäftigte Verbesserungen brächte, und 2,4 % mehr Gehalt für alle, dazu ein Sonderkündigungsrecht für den Arbeitgeber, falls er eine dramatische Verschlechterung seiner wirtschaftlichen Lage beweisen könne.

Ein ungewöhnliches und in der Tarifkommission auch umstrittenes Angebot; denn das Misstrauen gegen den Arbeitgeber saß tief. Hatte der doch jahrelang Gehaltsverzicht verlangt und auch nach guter Beschäftigungslage Sonderzahlungen verweigert, ohne die wirtschaftliche Situation des Unternehmens offen darzustellen.

Die GEW verlangte die neue Gehaltstabelle und weitere Vereinbarungen in Form eines Tarifvertrages, wohingegen die Kolping-Geschäftsführung sich höchstens auf Betriebsvereinbarungen einlassen wollte – gleichwohl mit der GEW am Verhandlungstisch, um von ihr sog. radikale Betriebsräte zügeln zu lassen. Ob Naivität oder Arroganz, die Geschäftsführung ließ nichts unversucht, die Kampfbereitschaft der GEW-KollegInnen zu stärken.

Der Dauerspruch zur Abwiegung aller Gehaltsforderungen lautete, die Kolping-BBG befinde sich in der Überschuldung. Wenn die GEW anhand der vom Arbeitgeber vorgelegten Zahlen die für eine maßvolle Gehaltserhöhung hinreichende Ertragslage vorrechnete, war die Ausrede zu hören, für einen Abschluss müsse man bis zur Stabilisierung der Erträge warten.

Streikdrohung bringt Bewegung ...

Ende Februar 2003 waren die Verhandlungen gescheitert. In einer Urabstimmung sprachen sich 95 % für Streik aus. Trotz der Krise war die Hoffnung auf einen schnellen Erfolg groß. Die prompte Reaktion des Arbeitgebers auf



den früheren Warnstreik und seine Furcht vor öffentlichem Aufsehen ließ viele an eine Wiederholung des Erfolgs glauben.

In der Tat wollte die Geschäftsleitung Schlagzeilen vermeiden; deshalb erklärte sie unmittelbar vor Beginn des Streiks ihre Bereitschaft zu weitergehenden Zugeständnissen in einer neuen Verhandlungsrunde. Die GEW-Verhandlungskommission entschied, sich über das Votum der Mitglieder hinwegzusetzen und sich dafür im nachhinein prügeln oder legitimieren zu lassen. Vielleicht war es doch möglich, schon mit dem Argument einer ersten Streikdrohung – alles

war vorbereitet – einen ersten Tarifvertrag abzuschließen. Nach zwei weiteren Verhandlungsrunden stellte die GEW ein Ultimatum. Im letzten Moment sagte der Arbeitgeber seine Unterschrift zu. Dies schien der Durchbruch zu sein. Nach einer kurzen Frist für redaktionelle Arbeiten sollte Mitte April der Tarifvertrag unterschrieben werden.

... aber nur vorübergehend

Statt dessen kam ein anderer Durchbruch. Der Elefant brach in den Porzellanladen: Die vereinbarte Gehaltserhöhung könne nur eine jederzeit widerrufliche freiwillige Leistung sein, der Tarifvertrag müsse ohne Nachwirkungsklausel bleiben. Noch heute rätseln die Beteiligten über die Gründe für so viel Frechheit. Vielleicht ging es dem Arbeitgeber einfach um Zeitgewinn zur Vorbereitung einer beinharten Gegenstrategie. In diesem Fall wäre das Konzept der GEW auf Vertrauensseligkeit gegründet und für diesen Arbeitskampf untauglich gewesen.

Wie der Streik unterlaufen wurde

Die Beschäftigten empfanden das Verhalten des Arbeitgebers als Provokation. Der Streik begann am 27. April und erregte große Aufmerksamkeit bei lokaler Presse, bei Radio und Fernsehen. Auf den gewerkschaftlichen Mai-Kundgebungen hörten die Streikenden viele Worte der Solidarität. Schon am 2. Streiktag lernten alle, mit welcher Härte die Geschäftsleitung den Konflikt austragen würde: Wie ein Lauffeuer verbreitete sich die Nachricht, nicht die bestreikte BBG habe sich am Ausschreibungsverfahren des Arbeitsamtes für wichtige Maßnahmen (ausbildungsbegleitende Hilfen für Jugendliche) beteiligt, sondern eine Kolping-Dienstleistungsgesellschaft (KDG), eine auf diesem Gebiet völlig unerfahrene Firma der Holding, frei von einem Betriebsrat und frei von geregelten Arbeits- und Entgeltverhältnissen. Dozenten, die sich mit den Streikenden solidarisierten, erhielten Hausverbot. Mit Beginn des Streiks ver-

letzte der Arbeitgeber permanent die Betriebsverfassung, indem er den Betriebsrat mit totaler Ignoranz strafte: Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte gab es nicht mehr.

Bald stellte sich auch eine strukturelle Schwäche des Arbeitskampfes heraus: So groß die Beteiligung in Bamberg und Forchheim war, der Betriebsteil Neustadt/Aisch war nicht in die Vorbereitungen einbezogen. Ein Teil der Belegschaft dort distanzierte sich in einem Brief vom Arbeitskampf; man wolle auch keinen Besuch von den streikenden Kolleginnen und Kollegen. Mit ihrem Versuch, der GEW eine Ausweitung der Streikaktionen auf Neustadt/Aisch verbieten zu lassen, scheiterte die Geschäftsleitung vor dem Arbeitsgericht. Wir hatten längst selbst entschieden, mit den Kolleginnen und Kollegen anders zu diskutieren.

Trotz der guten Beteiligung gelang es der GEW nicht, den Unterricht in Bamberg wirklich stillzulegen. Die zu Beginn erzielte öffentliche Wirkung verpuffte schnell.

Das Arbeitsamt verhielt sich destruktiv, indem es die vom Erzwingungsstreik verursachten Störungen in Unterricht und Betreuung schlicht übergang; nicht einmal informell ermunterte man den Arbeitgeber, nach einer Verständigung mit den Streikenden zu suchen.

Zwar kracht es intern bei Kolping – aber die harte Linie setzt sich durch

Zeitweilig öffnete die Kath. Betriebsseelsorge ihre Räume für die Einrichtung eines Streiklokals. Mit Briefen an die Mitglieder des Vorstandes von Kolping Bamberg versuchten die Streikenden, die Unterstützung vernünftiger Sozialpolitiker in der Kirche zu gewinnen, wenigstens insoweit, als der Vorstand des Kolping-Bildungswerkes die rigorose Konfrontationspolitik von Geschäftsführer Kohler kontrollieren und mäßigen sollte. Allein die Antwort von Dr. Valentin Doering vom Katholischen Büro Bayern ließ eine ernsthafte Beschäftigung mit den Argumenten und Zielen der Streikenden erkennen.

Immerhin kam es zu einer Spaltung in der Geschäftsführung. Hochschullehrer Prof. Haidl, nebenbei Geschäftsführer im Ehrenamt und an den Tarifverhandlungen beteiligt, beendete sein Tätigkeit, wie zu hören war, aus Protest gegen den professionellen Geschäftsführer.

Der nun allein agierende Geschäftsführer Kohler schuf in hohem Tempo Fakten: Er verkündete, die BerufsbildungsgmbH sei in drei selbstständige Betriebe in Bamberg, Forchheim und Neustadt/Aisch gespalten. Die von der Betriebsverfassung aufgebene Pflicht, mit dem Betriebsrat vorher über einen Interessenausgleich zu verhandeln, ignorierte der Arbeitgeber souverän, womit er einen rechtsfreien Raum schuf. Heimlich wurde die Wahl eines einköpfigen Betriebsrates in Neustadt/Aisch arrangiert. Der dabei gewählte Betriebsrat ließ sich vollständig vom Arbeitgeber lenken. Dazu passte auch die Störung von Betriebsversammlungen in Bamberg.

Die Kraft lässt nach

Drei Wochen nach Beginn des Streiks kamen ernste Zweifel am eigenen Durchsetzungsvermögen auf. Für neue Aktionen, mit denen der Druck auf den Arbeitgeber hätte erhöht werden können, fehlte die Kraft. Viele dachten an ihre Schülerinnen und Schüler, deren Prüfungen vor der Tür standen. Nach der vierten Streikwoche wäre der sozialrechtliche Schutz (Krankenversicherung etc.) erloschen. Befristete Beschäftigte, viele von ihnen ganz aktiv im Streik, würden in Kürze den Betrieb verlassen.

Repressionen

Ostentativ kündigte der Geschäftsführer einem Kollegen fristlos, der einen Brief mit Informationen über die Wirkungen des Streiks namentlich unterschrieben und zum Arbeitsamt gebracht hatte. Allmählich machte sich die Erkenntnis breit, dass es in diesem Arbeitskampf nicht gelingen werde, das Machtgefälle zu überwinden.

Um Verhandlungen wieder in Gang zu setzen, erklärte die Tariff Kommission den Streik für unterbrochen. Damit sollte die Rücknahme dieser fristlosen Kündigung erreicht und die Wiederaufnahme der Verhandlungen im Herbst vereinbart werden, wenn das Geschäftsergebnis für das Jahr 2003 absehbar sein würde. Die Forderungen wurden so weit erfüllt, dass eine Verständigung mit dem Arbeitgeber wieder möglich schien.

Gleichzeitig verschärfte der Geschäftsführer sein Vorgehen gegen den Betriebsrat – mit einer außerordentlichen Kündigung des Betriebsrats-Vorsitzenden. Seine Anträge sind im Januar 2004 vom Arbeitsgericht Bamberg abgeschmettert worden und liegen jetzt beim LAG in Nürnberg.

Als die GEW dann im Herbst 2003 die Wiederaufnahme der Verhandlungen reklamierte, teilte der Arbeitgeber lapidar mit, die Gespräche seien abgebrochen. Dafür lieferte er die windige Begründung, die GEW habe gegen seinen Betriebsrat im abgespaltenen Betrieb Neustadt/Aisch polemisiert.

Gibt es doch noch einen Ausgleich?

Unser Arbeitskampf ist noch nicht zu Ende. Die Katholische Betriebsseelsorge holte im Februar 2004 Gewerkschaften in Ober- und Mittelfranken und den Bamberger Erzbischof zum Gespräch zusammen. Im Kreis von vierzig Kolleginnen und Kollegen beschrieb die GEW die Vorgänge bei Kolping-BBG Bamberg und übergab eine unvollständige Chronik des Arbeitskampfes. Bischof Prof. Schick sagte zu, sich um einen Ausgleich zu bemühen, was er in einem Brief noch schriftlich bekräftigte. Ein Ergebnis ist noch nicht bekannt.

Eine »unvollständige Chronik« des Arbeitskampfes ist beim Büro für Weiterbildung, über die Landesgeschäftsstelle der GEW oder über E-Mail: gew.peter.weiss@freenet.de zu bestellen.

Im Niemandsland

Integrationskurse zwischen Gastarbeiter-Förderung und Zuwanderungsgesetz

Auf Honorarbasis Deutsch als Fremdsprache zu unterrichten war schon immer eine unsichere und schlecht bezahlte Tätigkeit. Während Lehrkräfte mit langjähriger Berufserfahrung von einem Lehrauftrag zum anderen hetzen, um das geringe Honorar mit entsprechend mehr Wochenstunden auszugleichen, stellen Neueinsteiger oft erst nach einigen Monaten fassungslos fest, dass von ihrem Honorar nach Abzug von knapp 20% Rentenversicherungsbeitrag¹, 12-20% Krankenkassenbeitrag² und Einkommenssteuer kaum noch was übrigbleibt.

Jedoch noch nie wurde die gesamte Branche so gehörig durchgerüttelt, wie in den vergangenen Jahren.

Mit dem geplanten Zuwanderungsgesetz wurden die Lehrkräfte 2002 mit rigiden Durchführungsbestimmungen für die Sprachkurse konfrontiert, die zu überfüllten Kursen, noch geringeren Honoraren und überreglementiertem Unterricht geführt hätten. So sind die positiven Errungenschaften, die das Zuwanderungsgesetz gebracht hätte, für viele von uns in den Hintergrund getreten.

Anfang 2003, nach dem Scheitern des Zuwanderungsgesetzes, hatte die Bundesregierung zunächst nochmals den Sprachverband beauftragt, die Integrationskurse für ausländische Zuwanderer zu koordinieren, der das schon seit Mitte der 70er Jahre gemacht hatte. Da der Sprachverband sich aber mit der Doppelaufgabe überfordert fühlte, sich selber bis September 2003 abzuwickeln und gleichzeitig die Koordination der laufenden Kurse zu übernehmen, lehnte er diesen Auftrag ab und das noch unerfahrene Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFL) wurde mit der Koordination betraut, wie es auch das Zuwanderungsgesetz vorgesehen hatte. Eile tat Not, damit die Integrationskurse weiterlaufen konnten, und so genehmigte das BAFL fürs nächste Viertel Jahr alle von den Sprachkursträgern beantragten Kurse.

Unter den LehrerInnen kehrte eine vorsichtige Beruhigung ein. Im April kam dann aber das böse Erwachen. Die beantragten Kurse wurden nur noch zu 30% genehmigt und nur monatsweise, so dass weder Lehrkräfte noch KursteilnehmerInnen wussten, ob ihr Kurs im nächsten Monat weiterlaufen würde. Die Verunsicherung der KursteilnehmerInnen und die Existenzangst der Lehrkräfte wuchs von Monat zu Monat. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten keine Aufträge mehr und standen ohne Arbeitslosengeld auf der Straße. Die Jüngeren unter ihnen überlegten, wie sie den Beruf wechseln könnten, einige begannen eine Umschulung, obwohl sie als FreiberuflerInnen keine Unterstützung vom Arbeitsamt erwarten konnten.

Viele Träger boten nun zusätzlich »freifinanzierte« (d.h. nicht subventionierte und somit teurere, aber nicht kostendeckende) Kurse an, um der Nachfrage nach bezahlbaren

Deutschkursen gerecht zu werden. Dieses Chaos zwischen teuren und billigen Kursen sorgte für Verwirrung und Ärger bei den KursteilnehmerInnen. Einige MigrantInnen blieben weg, weil sie sich die höheren Kursgebühren nicht leisten konnten.

Nach Protesten entschloss sich das BAFL Mitte des Jahres, die Anzahl der genehmigten Kurse fürs gesamte zweite Halbjahr bekanntzugeben. Doch es waren wieder erheblich weniger Kurse als im Vorjahr und es mussten weiterhin freifinanzierte Kurse unter der Rentabilitätsgrenze angeboten werden. Bundesweit bekamen die Träger im letzten Jahr nur die Hälfte bis zwei Drittel der Kurse des Vorjahres.

Der Schaden, der dem gesamten Unterrichtsbetrieb durch das Chaos der letzten Jahre zugefügt wurde, wird sich nicht so leicht beheben lassen:

- Die KursteilnehmerInnen sind verunsichert, viele mussten aus finanziellen Gründen aufhören.
- Der Ruf der Schulen, die zu einem großen Teil von Mund-zu-Mund-Propaganda leben, hat unverschuldet Schaden genommen.
- Die Lehrkräfte sind noch frustrierter als bisher. Viele, die es dieses Jahr noch nicht geschafft haben, sich beruflich umzuorientieren, tragen sich dennoch mit dem Gedanken abzuspringen, sobald sie die Gelegenheit haben – und das, obwohl alle Kolleginnen und Kollegen, die ich kenne, ihren Beruf lieben.

Auch für 2004 wurden nicht alle beantragten Kurse bewilligt, aber mehr als im Vorjahr und wir haben das gleich zu Anfang des Jahres erfahren, so dass der Unterricht besser planbar geworden ist. Aber das Jahr hat gerade erst angefangen und es kann noch einiges passieren. Zum Beispiel könnte die Verordnung zu den Integrationskursen mit all ihrer unausgereiften Überreglementierung aus dem Zuwanderungsgesetz herausgelöst werden und in Kraft treten. Dann wäre das Chaos perfekt.

Zuwandernde AusländerInnen, sind eine Stütze für unser Sozialsystem, wenn sie die Möglichkeit bekommen, gut Deutsch zu lernen und sich in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren. Doch was, wenn sie diese Gelegenheit nicht haben?

von Ursula Teutsch

Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache
beim Internationalen Bund (IB)
und bei Aktion Butterbrot aktiv



¹ Freiberufliche Lehrkräfte sind lt. eines Ende der 90er Jahre wiedererdeckten Gesetzes aus wilhelminischer Zeit rentenversicherungspflichtig.

² Die Beitragsbemessungsgrenze für FreiberuflerInnen beträgt 1.758 Euro pro Monat. Das heißt, auch wenn man weniger verdient, zahlt man mindestens (je nach Kasse) ca. 15% von 1.758 Euro.

Integration braucht Zeit

Interkulturell orientierte Bildungsarbeit in der Münchner Initiativgruppe

Seit 1971 gibt es in München die IG, die Initiativgruppe – Interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. Das in der Vereinssatzung verankerte Ziel der IG ist, Integration durch Bildung zu erreichen. Deutsche Sprachkenntnisse und Mehrsprachigkeit zählen dabei zu den grundlegenden Kompetenzen für eine Integration in multikulturelle Lebens- und Arbeitswelten. Im Bildungsprogramm der IG finden sich Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene beider Geschlechter.



Foto: IG



Foto: IG

Die DDS sprach mit Manfred Bosl, dem Geschäftsführer der Initiativgruppe.

DDS: »Die IG engagiert sich für eine Politik der Anerkennung und Wertschätzung kultureller Ausdrucksformen. Sie hat die Vision von einer Gesellschaft gleichberechtigter BürgerInnen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrer kulturellen Verschiedenheit,« ist auf eurer Homepage zu lesen. Wie stehst du vor diesem Hintergrund zu unserer gegenwärtigen Integrationspolitik?

Manfred Bosl: Die zitierten Sätze finden sich im Leitbild der IG, das Bestandteil des »Interkulturell orientierten Qualitätsmanagements« ist. Das IG-Leitbild ist noch relativ jung. Es wurde im Frühjahr 2003 nach einem intensiven Diskussionsprozess, an dem ehrenamtliche, freiberufliche und hauptamtliche Mitglieder und MitarbeiterInnen der IG beteiligt waren, einhellig beschlossen. Die Äußerungen greifen natürlich weit über den gegenwärtigen Stand der integrationspolitischen Entwicklung in Deutschland hinaus. Nicht umsonst sprechen wir von einer Vision, die unser Handeln in der Einrichtung leitet. Andererseits sind es Formulierungen, die sich im Bereich des sozial und politisch Machbaren befinden.

Aber wir wissen auch, dass der gesellschaftliche Assimilierungsdruck wächst. Wir stellen fest, dass die Bereitschaft, kulturelle Vielfalt zu akzeptieren, bei vielen Menschen nicht sehr ausgeprägt ist. Dabei darf nicht vergessen werden, dass in Krisenzeiten die Gesellschaft zur Formierung neigt. Die unbestimmte Vorstellung von der »deutschen Leitkultur« überwältigt gnadenlos die Menschen in kulturellen Nischen. Ein besonders krasses Beispiel dafür ist die »Kopftuchde-

batte«. Wenn ein Richter, wie jüngst geschehen, die Mutter eines jugendlichen Angeklagten im Zuschauerraum eines Gerichts zwingt, entweder den Saal zu verlassen oder das Kopftuch abzunehmen, dann ist ein Maß von Intoleranz erreicht, das mit den grundrechtlichen Prinzipien nicht mehr vereinbar ist.

Auf der bundespolitischen Ebene beobachten wir sehr genau die Debatte um das Zuwanderungs(begrenzungs-)gesetz, dessen Modernisierungsansätze z.B. im Bereich der künftigen Arbeitsmigration von den Unionsparteien Schritt für Schritt demontiert werden. Im Bereich der Flüchtlings- und Asylpolitik scheint man sich noch nicht einmal an internationale Vereinbarungen halten zu wollen. Die konkreten integrationspolitischen Maßnahmen (z.B. Sprachförderkonzept) bleiben insgesamt hinter den Erwartungen zurück.

DDS: Ein wichtiges finanzielles Standbein der IG sind die Zuschüsse des Landes Bayern. Wie stark seid ihr von den Kürzungen der Bayerischen Staatsregierung betroffen?

Manfred Bosl: Die jüngsten Haushaltsbeschlüsse der Bayerischen Staatsregierung haben die IG massiv getroffen. Im schlimmsten Fall stellt das Sozialministerium bis 2005 sämtliche Zuschüsse an die IG ein; das entspricht 117.000 Euro. Anderen Initiativgruppen in Bayern geht es genauso. Und auch den sog. Ausländersozialdiensten droht das Aus. Die Bayerische Staatsregierung scheint das Prinzip »Fordern statt Fördern« zu verfolgen; also totale Integration einzufordern und die dafür notwendigen Kosten zu privatisieren. Der Staat zieht sich somit aus der integrationspolitischen Verantwortung zurück. Das Problem wird wieder einmal auf die ohnehin notleidenden Kommunen abgewälzt.

Interessant an den integrationspolitischen Beschlüssen des Freistaates ist, dass die Mittel für die Integration der Spätaussiedler nicht reduziert werden, berücksichtigt man deren zahlenmäßige Abnahme. Daran kann man den Klientelismus der Bayerischen Staatsregierung ablesen. Flüchtlinge und ArbeitsmigrantInnen sowie deren Familienangehörige zählen nicht dazu.

DDS: Wie wirken sich diese Streichungen auf das Kursange-

bot aus, welche Bereiche trifft es besonders? Hat es Auswirkungen auf die Beschäftigten?

Manfred Bosl: Die Haushaltskürzungen führen zum Abbau der Integrationsleistungen und schneiden vielen MigrantInnen den Weg in die soziale und schulisch/berufliche Integration in die Mehrheitsgesellschaft ab. Soziale Deklassierung und Destabilisierung sind die Folge. Ebenso ist denkbar, dass unter Privatisierungszwängen insbesondere religiös-fundamentalistische Gruppierungen mit ihren Angeboten Zulauf erhalten. Gerade unter diesen Gesichtspunkten sind die Sparbeschlüsse der Staatsregierung mehr als kontraproduktiv.

Die IG hat aus Mangel an Finanzierungsalternativen einen Arbeitsbereich, die Bildungs- und Erziehungsberatung für MigrantInnen, einstellen müssen. Insbesondere Schulen und Kindergärten, LehrerInnen und ErzieherInnen müssen künftig leider auf die muttersprachliche Unterstützung der IG, z.B. bei Elternabenden, verzichten. Zudem ist die Koordination der Schülerförderung und die interkulturelle Jugendarbeit der IG um 25 Prozent zurückgefahren worden. Insgesamt 60 Arbeitsstunden oder 1,5 Stellen sind damit ersatzlos weggefallen. Der Personalabbau wird die Leistungsfähigkeit der IG nachhaltig beeinträchtigen. Zugleich haben wir neue Projektideen entwickelt. Für deren praktische Umsetzung brauchen wir alternative Finanzierungen.

DDS: Im Leitbild der IG steht auch, dass Integration Zeit braucht, da – wie ihr schreibt – die produktive Auseinandersetzung mit kulturellen Differenzen und der Abbau sozialer

Freianzeige:

**Karrieresprung gefällig?
Zum Beispiel in den Kongo.**



ÄRZTE OHNE GRENZEN hilft Menschen in Not. Schnell, unkompliziert und in mehr als 80 Ländern weltweit. Unsere Ärzte, Pflegekräfte und Logistiker arbeiten oft in Konfliktgebieten – selbst unter schwierigsten Bedingungen: ein Einsatz, der sich lohnt.

Bitte schicken Sie mir unverbindlich

- allgemeine Informationen über ÄRZTE OHNE GRENZEN
- Informationen für einen Projekteinsatz
- Informationen zur Fördermitgliedschaft
- die Broschüre „Ein Vermächtnis für das Leben“

Name _____

Anschrift _____

E-mail _____

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.
Am Köllnischen Park • 10179 Berlin
www.aerzte-ohne-grenzen.de
Spendenkonto 07 0 97 • Sparkasse Bonn • BLZ 380 500 00

Benachteiligungen langwierigen Lernprozessen unterliegen. Ist dieses Leitbild derzeit noch umsetzbar?

Manfred Bosl: Die Rahmenbedingungen für soziale Integrationsaktivitäten werden tatsächlich immer mehr eingeschränkt. Das ist bedauerlich und ein schwerer politischer Fehler. Integration lässt sich nicht einfach verordnen. Wenn z.B. gesagt wird, alle neuen EinwanderInnen müssen die deutsche Sprache beherrschen, ist dies zunächst eine vernünftige Forderung. Wenn aber für den Spracherwerb nur noch maximal 600 Unterrichtsstunden veranschlagt werden (und nicht einmal für diejenigen MigrantInnen, die schon länger als drei Jahre in Deutschland leben), bleibt ein eklatantes Missverhältnis zwischen Integrationsforderung und -chancen. Diejenigen, die solche Vorgaben machen, sollten sich selbst fragen, wie viele Stunden sie benötigen, um eine Fremdsprache zu erlernen. Für die IG ist es das Ziel, die KursteilnehmerInnen zum »Zertifikat Deutsch« zu führen, das sie für eine berufliche Tätigkeit oder für eine weitere Bildungsmaßnahme qualifiziert. In der Regel werden durchschnittlich dafür mindestens 900 Stunden benötigt.

Auf die Ausgangsfrage bezogen, muss die Antwort lauten: am Beispiel der Sprachkurse reicht die Zeit nicht. Zeit für subventionierten Spracherwerb wird nicht in ausreichendem Maße gewährt. Auch in vielen anderen Integrationsprozessen stellen wir dieselbe Ungeduld fest. Es scheint so, als wolle der Staat generell keine MigrantInnen oder zumindest keine MigrantInnen, die sich kulturell unterscheiden. Diese Vorstellung ist aber naiv angesichts zunehmender weltweiter Migrationsbewegungen (insbesondere der Heiratsmigration).

bleibt also die Frage: Was passiert dann? Entweder die Betroffenen bleiben auf der Strecke und geraten ins integrationspolitische Abseits oder sie müssen das Geld für die eigene Integration selbst aufbringen. Im Moment zahlen die KursbesucherInnen 1 Euro pro Stunde, künftig werden sie mindestens 3 Euro aufbringen müssen. Für viele MigrantInnen ist dieser Preis nicht erschwinglich.

Das Interview führte
Ute Schmitt



Die Lern-Falle

Bald soll es auch für uns Erwachsene so weit sein: Eine neue PISA-Studie wird unsere Lernfähigkeit im Hinblick auf die angestrebte Wissensgesellschaft testen. 2010 werden wir dann endgültig wissen, wie's um unser Wissen bestellt ist. Bis dahin eilen wir ahnungslos, ob wir das Richtige lernen, weiter von einem Kurs zum anderen. Das wird sich nach den Ergebnissen von PISA für Erwachsene auch nicht wesentlich ändern – eher wird das, was einstweilen über gebetsmühlenhafte Einredungen stabilisiert wird, dann auch seine wissenschaftlich fundierte Legitimation erhalten haben. Wir werden uns der Sinnhaftigkeit dessen, wozu wir andauernd genötigt werden, noch gewisser werden können. Erwartbar ist auch, dass PISA für Erwachsene uns ähnlich verheerend zu interpretierende Diagnosen präsentieren wird wie die PISA-Schülervergleichsstudie. Ahnen können wir bereits Defizite in den Bereichen Informationserfassung und -verarbeitung (insbesondere unter Nutzung neuer Medien), Selbst-Lern-Motivation, Lernen zu Lernen, gemeinsamer Nutzung von Wissensbeständen, Kooperation in der Bearbeitung und Lösung von Problemen in Teams und Gruppen usw. Die üblichen Schlachtfelder eben. Es gehört wenig kreatives oder visionäres Potenzial dazu vorherzusagen, dass dies zu einer massiven Verschärfung von bildungspolitischen Proklamationen und Initiativen führen wird, um sich dieser Defizite lernend zu entledigen.

Das zentrale Defizit kommt in dieser Steigerungsspirale der allgemeinen Lern-Besessenheit allerdings zu kurz: die Reflexion dieser Dynamik selbst. Was tun wir denn, wenn wir glauben, (nur!) mit Lernen unsere aktuellen und zukünftigen Probleme lösen zu können? Was bedeutet es denn, die individuelle, die wirtschaftliche und die gesellschaftliche Zukunft dem Lernen anzuvertrauen?

In der Anwendung des Lernkonzeptes auf das Lernen selbst gäbe es einiges zu lernen.

Zum Beispiel könnten wir erkennen, dass wir dadurch, dass wir unsere ganze Hoffnung in das Modell Lernen projizieren, unsere Risikoverarbeitung in die Zukunft verschieben. Denn der Charme des Modells Lernen liegt nicht zuletzt darin, dass eine starke Zukunftsorientierung von der Gegenwart und ihren Problemen ablenkt bzw. sogar Gegenwärtiges oder auch Vergangenes vergessen lässt. Die Verlagerung auf die Zukunftsordnung, die angesichts der Unordnung der Gegenwart mit mehr Übersichtlichkeit blendet, zieht Aufmerksamkeit von der Gegenwart ab. Das ist nicht nur Politikern recht. Aber besonders auch ihnen. Attraktiv für sie – und auch für die Wirtschaftskapitäne – ist es zudem, dass Lernen momentan die mittlerweile drei Jahrzehnte alte Diagnose der »Grenzen des Wachstums« Lügen straft. Lernen ist damit die Wirkhoffnung, die glauben macht, diese Grenzen des Wachstums doch noch eine Weile verschieben zu können. Alter Interventionstrick: Die Akzeptanz solchen Glaubens wird dadurch erhöht, dass die Betroffenen zu Beteiligten gemacht werden. Das liegt am Ler-

nen. Denn das müssen die Individuen schon selbst machen!

Damit leisten diese in ihren eigenen zwanghaften Lernanstrengungen, die ihnen mit ursprünglich aufklärerisch und emanzipatorisch eingefärbten Etiketten zugemutet werden, einen nicht unwesentlichen Beitrag dazu, dass gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme weiter individualisiert werden. Wer lernt, bleibt – oder wird manchmal erst sogar dadurch – der Dumme! Das wirkt immerhin entlastend auf überforderte politische und wirtschaftliche Steuerungsinstanzen.

Was den Charme weiter erhöht, ist die erwartbare Schlussfolgerung, die uns sicher auch die neue PISA-Studie wieder anbieten wird: Wenn's nicht klappt oder geklappt hat, dann lag das daran, dass wir falsch oder Falsches gelernt hatten. Kurzschluss: neuer Anlauf in eine neue Richtung, aber im gleichen Muster. Wohin das auch immer führt, sicher bleibt einstweilen, dass der Misserfolg die »Mehr-Des-selben-Dynamik« eher beflügelt als entlarvt. Paradoxiert wird dadurch Lernen zu einer weitgehend wirkungslosen Routine. Aber vielleicht liegt eben darin eine wichtige Begründung: Routinen geben – insbesondere angesichts zunehmend nicht-standardisierbarer und krisenhafter Lebenserfahrungen – Sicherheit und das Gefühl von Legitimität. Lange haben wir gelernt, dass es schon das Richtige sein wird, zu lernen. Also weiter damit! Das ist sicher!

Wie auch davon lassen? Wir setzen darauf immerhin momentan in einem ziemlich unangetasteten »gesellschaftlichen Konsens« unsere Krisenüberwindungshoffnungen. Was bliebe uns denn, wenn wir vom Lernen lassen könnten?

Jedenfalls blieben zu viele Leerstellen, die wir momentan mit Lernanstrengungen und den damit verknüpften Hoffnungen wohlthuend auffüllen. Das tut gut – besser ein gewisses Völlegefühl als das Hungergefühl der sinnoffenen Leere!

Was aber bitte ist die Alternative? – so knurren und murren jetzt doch sicher nicht wenige Lernbegierige.

Kampfgeschrei und Rettungsrufe! Die Alternative ist die Rettung des Lernens! Die Rettung als Modell der Selbstverwirklichung und der Selbstentwicklung, der Befriedung und der Demokratisierung. Rettet das Original – entlarvt die Fälschungen. Lasst dem Lernen seine Eigenwilligkeit, seine Eigentümlichkeit, seine Zweckfreiheit, seine Grenzenlosigkeit, entzieht es der Totalrationalisierung, der Verzweckung und der instrumentellen Begrenzung. Für eine Ökologie des Lernens – und wider seine Ökonomisierung!

Lernend hinaus aus der Lern-Falle?

von Dr. Frank Michael Orthey

Berater, Trainer und Autor
in der beruflichen Weiterbildung
Kontakt: Frank@Ortheys.de; www.Ortheys.de



Mitte 2004 erscheint im Bertelsmann-Verlag, Bielefeld, von Frank Orthey »zweilichtiges lernen. Gegenstimmen in der Weiterbildungsdiskussion.«

Eckpunkte für ein bayerisches Kita-Gesetz

Das Aktionsbündnis *Kinder brauchen Qualität* (KbQ) ist das bayernweite, trägerübergreifende Netzwerk von Eltern, sozialpädagogischen Fachkräften, VertreterInnen von Trägern, Elternverbänden, Gewerkschaften, Berufsverbänden und Ausbildungsstätten.

Im Folgenden machen wir vom KbQ keinen eigenen Gesetzentwurf, sondern stellen die Eckpunkte für ein Bayerisches Kita-Gesetz dar, die *wir* aufgrund unseres Qualitäts- und Finanzierungskonzeptes *Die Alternative* für wesentlich halten und politisch auf jeden Fall gewährleistet sehen wollen.

Wir beziehen uns dabei auf die inzwischen 12-jährige öffentliche Diskussion um die Umsetzung des KJHG auch in Bayern sowie auf den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und das im Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan entwickelte Niveau von Bildung, Erziehung und Zusammenarbeit mit Eltern. Im Mittelpunkt steht das Kind. Deshalb fordern wir für alle Tageseinrichtungen für Kinder/Jugendliche folgende Gesichtspunkte:

Begriffsbestimmung

- Tageseinrichtungen für Kinder sind sozialpädagogische Einrichtungen nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), in denen diese altersübergreifend regelmäßig tagsüber betreut werden,
- in Wohnortnähe bzw. nach Wahl und Wunsch der betroffenen Kinder und Eltern.
- Der Besuch ist freiwillig, der Rechtsanspruch auf Besuch einer Tageseinrichtung ist zu verankern.
- Betriebserlaubnis ist allen Trägern zu geben, die die Voraussetzungen dieses Gesetzes erfüllen und entweder öffentlich oder frei gemeinnützig strukturiert sind.
- Die Träger haben ihre pädagogische Arbeit in enger Kooperation mit den Eltern und Fachkräften unter Beteiligung der Kinder und Jugendlichen nach ihrem jeweiligen Entwicklungsstand zu organisieren.

Aufgaben der Tageseinrichtungen

- Hauptaufgaben sind die Erziehung, Bildung und Betreuung. Diese bilden eine Einheit und dürfen nicht auf einen der drei Aspekte eingeschränkt werden.
- Diese Aufgaben sind auf Niveau des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans zu realisieren, dieser ist für Schulkinder weiterzuentwickeln.
- Sie stehen grundsätzlich *allen* Kindern ihres Wohngebiets offen und bieten die Gewähr, die Entwicklung *jedes* ihnen anvertrauten Kindes zur selbstverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Person zu fördern.
- Tageseinrichtungen sollen die Entwicklung von Kindern und die Erziehungskraft der Familien in ihrem sozialen Umfeld von Anfang an unterstützen und ergänzen.

- Tageseinrichtungen für Kinder sind sozial integrativ und bieten Kindern mit besonderen Bedürfnissen bzw. Förderbedarf individuell angemessen Platz.
- Sie unterstützen dabei die freie Entfaltung jedes Kindes, seine Phantasie und Kreativität.
- Die jeweilige Altersmischung muss pädagogisch sinnvoll ausgelegt werden, Näheres regelt eine verbindliche Konzeption.

Bedarfsermittlung und -planung

- Der jeweilige Bedarf an Tageseinrichtungen für Kinder ist jährlich flächendeckend wohnortnah und für alle Altersgruppen zu ermitteln.
- Dabei sind Bedarfsermittlung und Planung als lebendiger Prozess zu gestalten, an dem die Betroffenen (Kinder, Eltern, Träger und Personal) zu beteiligen sind.
- Dabei sind das Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen, die Vielfalt von Trägern und Einrichtungen sowie quantitative *und* qualitative Kriterien zu berücksichtigen. Qualitative Ziele sind dabei z.B.:
 - sozialen Benachteiligungen (Migration oder Kinder mit besonderen Bedürfnissen) durch pädagogische Qualität entgegenzuwirken,
 - gemeinsame Erziehung von behinderten und nicht behinderten Kindern,
 - Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischer Rollenentwicklung und -fixierung,
 - sinnvolle Formen und Konzeptionen der Altersmischung zu fördern.
- Oberstes Prinzip ist die Herstellung gleicher Lebensbedingungen für Kinder und Familien in Bayern. Daher ist neben der regionalen Verantwortung (des Jugendhilfeträgers vor Ort) vor allem der Freistaat Bayern gefordert, um sozialen und regionalen Ungleichheiten, insbesondere der zufälligen Finanzlage der jeweiligen Kommune, unterstützend und korrigierend entgegen zu treten.

Qualität aus Sicht der Kinder, Eltern, des pädagogischen Personals und der Träger

Qualität für Kinder

- Recht auf einen individuell angemessenen Kita-Platz
- Beziehungen zu anderen Kindern und Erwachsenen im geschützten Raum.
- Recht auf weibliche *und* männliche Bezugspersonen
- Geborgenheit, Zuneigung, persönliche Wertschätzung
- Grenzen und Halt, Sicherheit, Selbstbestätigung
- Mitgestaltungsrecht
- Zeit zum Spielen und Experimentieren
- Platz zum Bewegen und Rückzugsmöglichkeiten

- Vielfältige Angebote und Anregungen zu individuellen Lernprozessen
- Einbindung in das soziale Umfeld
- Befriedigung der körperlichen Grundbedürfnisse (Essen, Hygiene usw.)

All diese Qualitäten für Kinder gehören zu deren Bildung, Erziehung und Betreuung, die ausdrücklich der Auftrag an Kindertagesstätten sind.

Um diese zu realisieren brauchen sie:

- kleine Gruppen,
- kontinuierlich anwesende Bezugspersonen,
- pädagogische Fachkräfte, die Zeit haben, jedes Kind in seinem individuellen Entwicklungsprozess zu begleiten,
- anregend gestaltete Räumlichkeiten und Freigelände,
- eine Kernzeit von 5 – 6 Stunden für Gruppenprozesse.

Qualität für Eltern

- Eine Kindertagesstätte, die Kindern jeden Alters, allen Nationalitäten sowie behinderten und nichtbehinderten offen steht.
- Ein Wahlrecht in Bezug auf das Konzept.
- Eine Einrichtung, der sie ihr Kind gerne anvertrauen.
- Flexible Öffnungszeiten ohne Qualitätsverlust (keine Buchungszeiten).
- Pädagogische Fachkräfte als Ansprechpartner in Erziehungs- und Bildungsfragen.
- Transparenz und Mitspracherecht in der Einrichtung und bei der Jugendhilfeplanung (GEB).
- Bezahlbare Elternbeiträge (*langfristig Kostenfreiheit*).
- Die Kindertagesstätte als Ort für Familien.

Qualität für Personal

- Qualifizierung (Ausbildung, regelmäßige Fort- und Weiterbildung, Supervision).
- Zeit für Kinder.
- Zeit für Dokumentation.
- Zeit für Eltern.
- Zeit für Vor- und Nachbereitung, Teambesprechungen, Supervision, Praktikumsanleitung, Leitungsaufgaben (Verfügungszeiten).
- Kooperation mit dem Träger, Zusammenarbeit mit Fachberatung und Fachdiensten, Vernetzung im Stadtteil, Öffentlichkeitsarbeit.
- Bezahlung und Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Trägerqualität

- Einbezug in Bedarfsermittlung und Planung.
- Planungssicherheit.
- Kostendeckende Gesamtfinanzierung: Bau-, Einrichtungs-, Betriebskosten.
- Tarifbindung bzw. Personal auf dem Niveau des öffent-

lichen Dienstes.

- Qualifizierte Fachberatung und Trägerfortbildung.
- Gestaltungsspielraum innerhalb von klar definierten Rahmenbedingungen.

Finanzierungsgrundsätze

- Alle Tageseinrichtungen für Kinder mit Betriebserlaubnis werden, was Grundsätze der Förderung und Qualitätsstandards betrifft, grundsätzlich gleich behandelt.
- Alle Kitas erhalten, unabhängig von den individuellen Nutzungszeiten, eine Sockelförderung von 6 Stunden pro Tag und Kind, die mit einem Personalschlüssel von höchstens 1:10 einhergeht (Anwesenheit mindestens einer Fachkraft für bis zu 10 Kinder)
- Für mehr als 6 Stunden Kita-Besuch gilt eine *öffnungs- und nutzungszeitabhängige* Förderung bei gleichem Personalschlüssel (wie oben).
- Bei Integration von Kindern mit besonderem Förderbedarf, multikulturellem Konzept, breiter Altersmischung und sonstigen anerkannten konzeptionellen Vorgaben gibt es einen Rechtsanspruch auf *Zusatzkräfte* und einen dem Förderbedarf angepassten verbesserten Personalschlüssel.
- Im Personalschlüssel müssen ausreichende Verfügungszeiten (mindestens 25%) *und* die Freistellung der Leitung enthalten sein.
- Für Fortbildung, Supervision, Fachberatung und interdisziplinäre Fachdienste sind auf Landesebene ausreichende Fördermittel bereitzustellen.
- Analog der Jugend- und der Behindertenhilfe sind Betriebskosten von Tageseinrichtungen in angemessenem Umfang zu übernehmen, die Mittel dafür finden im kommunalen Finanzausgleich Berücksichtigung.
- Für das Personal von Tageseinrichtungen für Kinder sind Personalkostenzuschüsse in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst an die Träger zu zahlen, es gilt eine Tariftreueklausel für geförderte Tageseinrichtungen.
- Für sämtliche staatlichen wie kommunalen Zuschüsse gilt eine Zweckbindung
- Alle Mehrkosten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, sind grundsätzlich vom Freistaat Bayern zu tragen.

Auch die Kosten für die Sockelförderung – als Voraussetzung für die Durchführung des Bildungs- und Erziehungsplans – sind langfristig beitragsfrei für Eltern vom Freistaat Bayern zu tragen.



**von Christiane Stein
und**

**Günther
Schedel-Gschwendtner**



Sprecherin des Aktionsbündnisses
»Kinder brauchen Qualität«
soke@nefkom.net

Leiter des Sozialpädagogischen
Büros der GEW Bayern
GEW_SozPaed@t-online.de

Mit voller Hingabe und ohne Bezahlung

Im Dezember 2003 schrieb ein Kollege im Zuge der Diskussion um die geplante Arbeitszeiterhöhung ohne Bezahlung an das bayerische Kultusministerium. Darin wies er auf die bereits bestehenden und permanenten Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern aller Schularten hin. Die persönlichen Belastungsgrenzen seien nicht nur erreicht, sondern bereits in höchstem Maße überschritten.

Volle Hingabe als Dienstpflicht

Im Antwortschreiben vom 6.2. 2004 (11.5-5P4004-6.146438 Min-Nr. 4291) konterte das Kultusministerium wie folgt:

»Dienstpflichten der Lehrkräfte

Nach der Regeierungserklärung (*kein Druckfehler der DDS, sondern Originalwortlaut d. V.*) des Herrn Ministerpräsidenten vom 6. November 2003 ist Ziel der Staatsregierung die Verlängerung der Arbeitszeit der Beamten und Angestellten auf 42 Stunden pro Woche. Es ist noch nicht entschieden, wie eine solche Arbeitszeiterhöhung auf die Unterrichtspflichtzeit der Lehrer übertragen werden soll.

Im Übrigen verpflichtet Art. 64 Abs.1 Satz 1 des Bayerischen Beamtengesetzes den Beamten dazu, sich mit **voller Hingabe** seinem Beruf zu widmen.

Eine Diensterfüllung **»nach Vorschrift«** würde eine **Dienstpflichtverletzung** darstellen, die **disziplinarrechtlich** geahndet werden kann.«

Doch was bedeuten diese Begriffe, die der Arbeitgeber so eindringlich verlangt, dass er die Nichteinhaltung oder in Fragestellung unter Strafe stellt?

Was ist eine Diensterfüllung »nach Vorschrift« und wo beginnt und endet die »volle Hingabe«? Welche Aufgaben liegen dazwischen?

Eine Begebenheit aus der Vergangenheit taucht in diesem Zusammenhang wieder auf. Bei der Vorbereitung auf den Beamtenstatus als Lehrerin im Hörsaal der Universität äußerte 1976 ein Schulrat und späterer höherer mittelfränkischer Regierungsbeamter: »Sie sind damit (*als bayerische Lehrerin d. V.*) Beamter – auch im Bett !«

War das bereits ein Hinweis auf die »volle Hingabe«? Die Antwort auf meine Nachfrage blieb er mir schuldig. Wie sich bei der weiteren jetzigen Klärung herausstellen wird, hatte er damals unrecht, was ihn nicht hinderte, sexistische und persönliche Interpretationen als allgemeingültige Richtlinien anzupreisen.

Versuch einer Begriffsklärung

Nicht jede Beamtin und jeder Beamte hat zu Hause das Beamtengesetz samt Kommentar im Regal stehen und kann sofort nachlesen. Deshalb fragte ich zuerst Kolleginnen und



Foto: Robert Michel

Kollegen, was ihnen denn zum Begriff »volle Hingabe« einfällt. Die Äußerungen blieben eindeutig zweideutig und die weiteren Recherchen im Internet ergaben u.a. folgende Assoziationen:

»Völliges Aufgeben des Selbst«

»Opferbereitschaft, Unterwerfung«

»Übergabe an eine göttliche Hoheit«

»Das Sein und Selbst aufgeben«

»Jemanden Körper, Geist und Seele überlassen«

»Herrschaft übers Denken abgeben«

»Annehmen der Wahrheit eines Meisters/eines Führers«

»Hingabe an die Lehren der Wahrheit, um in die tieferen Ebenen des Bewusstseins zu gelangen«

»Bedingungsloser Gehorsam«

»Ausschalten des eigenen Handlungs- und Urteilsvermögens« usw.

Zusammenfassend ergab sich, dass der Begriff an sich vor allem die Gebiete Emotionalität, Sexualität, Religiosität, Abhängigkeit und Herrschaft beinhaltet.

Und das in einem Arbeitsverhältnis der Neuzeit? Das kann nicht gemeint sein!

Die schriftliche Anfrage ans KUMI mit der Bitte um eine korrekte, ausführliche, eindeutige und sprachlich und inhaltliche Ausformulierung brachte mir eine Zurechtweisung. Das KUMI fühlte sich durch die o.g. angefragten Interpretationen »verhohnepipelt« (Originalton der Regierung von Mittelfranken) und beauftragte den zuständigen Schulrat mit der Klärung, ohne ihm das zu Grunde liegende Schriftstück des KUMIs über die Dienstpflichten der Lehrkräfte vom 6.2.04 bekanntzugeben und auszuhändigen. Eine Schelmin, welche denkt, ob wohl auch Beamte im KUMI mit »voller Hingabe« ihren Dienst erfüllen sollten!

Was steht nun im Beamtengesetz zur Pflicht der vollen Hingabe?

Die mir **ausgehändigte vierseitige Kopie des Beamtengesetzes** über die Pflicht der Beamten zur »vollen Hingabe« an den Beruf enthält trotz rechtswissenschaftlicher Sachlichkeit interessenbezogene Auslegungsmöglichkeiten. Dienstherren und BeamtInnen können sich die passenden Passagen herausuchen, die ihnen zur Absi-

cherung ihrer Forderungen bzw. ihrer Rechte und Pflichten zur Verfügung stehen.

Abzuleitende Rechte der Beamtinnen und Beamte im Bayerischen Staatsdienst

aus Art 64 »Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf«
S. 7-10 BayBeamtenGKomm 116.EL Nov. 2001

1. Die Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf ist **berufsbezogen**; sie stellt keine allgemeine Verhaltenspflicht dar, die auch das Privatleben der Beamten reglementiert.
2. Die Hingabepflicht ist sowohl in ihrer **zeitlichen** Komponente als auch in ihrer **inhaltlichen** Komponente **nicht unbegrenzt**.
3. Den Beamten ist ein zeitlich und persönlich **ausreichender Freiraum** zu belassen.
4. Die Grenzen zwischen den beruflichen Anforderungen und der Privatsphäre sind durch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, einschließlich der Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf, nicht statisch fixiert, sondern einer **Fortentwicklung** zugänglich.
5. Der vollen Hingabe an den Beruf entspricht eine nach den **individuellen Fähigkeiten** bestmögliche Erfüllung der Dienstleistungspflicht in ihrer zeitlichen und sachlichen Ausprägung (...) und **subjektiv Zumutbaren**.
6. Für die Beamten können im Zuge einer Neuinterpretation der Ziele und Schwerpunkte der Dienstleistungspflicht **neue und erweiterte Freiräume** geschaffen werden.
7. Eine weitere Grenze der Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf ergibt sich daraus, dass Beamte nicht nur Amtsträger, sondern auch **eigenständige Rechtspersönlichkeiten** sind, denen gegenüber dem Dienstherrn **individuelle Rechte**, insbesondere die **Grundrechte** zu stehen.
Grundrechte sind: Freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art.2 Abs.1 GG) Freiheit der Meinungsäußerung (Art.5 Abs.1 GG) Versammlungsfreiheit (Art.8 GG) Koalitionsfreiheit (Art.9 GG) und andere.
8. Zwischen der Pflicht zur vollen Hingabe und den individuellen Rechten und Grundrechten kann es ein **Spannungsverhältnis** geben, bei dem im Einzelfall der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit abzuwägen ist. (...)

Disziplinierungsmaßnahmen

Die Androhung von Disziplinarstrafen bei Bedenken und Widerständen gegen die unbezahlte Erhöhung der Arbeitszeit und der Hinweis auf die Pflicht zur vollen Hingabe sind veraltete und obrigkeitserzwingende Machtmittel des Dienstherrn. Sie erinnern – ebenso wie die Begriffe Hingabe und Dienstherr – an die Zeit der Entstehung der Beamtengesetze, an das preußische Militär, das ehemalige Unteroffiziere nach ihrer Dienstzeit in preußischen Schulen einsetzte und sind dem Auf- und Ausbau einer modernen Schuldemokratie hinderlich.

Einschüchterungsversuche und Zurechtweisungen für mündige Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in einer Zeit, in der eine demokratische Schulentwicklung von unten nicht nur geduldet, sondern gefordert wird, sind keine geeigneten Mittel, die Gesundheit, die Arbeitsfreude, die Leistungs-

fähigkeit und Leistungsbereitschaft der Lehrerinnen und Lehrer zu erhalten und auszubauen.

Doch gerade dies zu veranlassen, zu fördern, einzuhalten und auszubauen, verlangt ein anderer – für den Arbeitgeber (Dienstherrn) gültiger – Grundsatz, der ebenfalls im Beamtenrecht verankert ist:

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Fürsorge für die Beamtinnen und Beamten

Sowohl im Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) § 48, als auch in den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes wird die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht erwähnt, die damit Verfassungsrang hat.

»Ein Dienstherr darf also nicht Leistungen verlangen, welche die Anforderungen, die an die normale Kraft und Arbeitsfähigkeit gestellt werden, bei weitem übersteigt.« (Aus dem Vortrag von Heiko Gosch – Hauptvorstand der GEW- auf der Arbeitszeittagung der GEW Hamburg 25./26.3.04).

Der Begriff »Fürsorge« beinhaltet, Lehrkräfte und deren verantwortungsbewusste Arbeit anzuerkennen, zu schätzen und zu schützen.

Dies heißt:

1. für Schutz vor weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu sorgen
2. bereits bestehende Verschlechterungen zurückzunehmen und
3. weitere Verbesserungen anzustreben.

Gegenwärtig werden immer mehr gesellschaftsrelevante Aufgaben und deren professionelle Bearbeitung neben dem eigentlichen gewählten und erlernten Berufsfeld der Lehrerin oder des Lehrers auf die Schulen verlagert. Den Lehrkräften werden, zusätzlich zu ihrem Stundenmaß und ihrer Ausbildung, Aufgaben und Pflichten angeordnet, die andere Berufsfelder, Familien oder Institutionen nicht mehr leisten. Von den Vorgesetzten und Eltern werden hervorragendere Ergebnisse erwartet als in den jeweiligen Hauptberufsfeldern (Sucht-, Gewalt-, Kommunikations-, Gesundheits-, Verhaltensstörungs-, Wissenschafts-, Erziehungs-, Natur-, Umwelt-, Globalisierungs-, Berufs-, Lebensberatungs- usw. -expertInnen) selbst.

Diese Arbeit verdient und erfordert die Achtung und den Respekt der Vorgesetzten und Dienstherrn und ihre Fürsorge als **Gegenleistung**.

Es wird höchste Zeit, die **Fürsorgepflicht** des Dienstherrn, sowohl im beruflichen Alltag als auch durch die Interessenvertretung der Beschäftigten, einzufordern.

von Judith Barnickel
Grundschullehrerin
Nürnberg



G8: Als Ganztagschule und mit mehr Personal

Die Einführung des achtjährigen Gymnasiums wird in der Landesfachgruppe Gymnasien der GEW kontrovers diskutiert.

Für die Befürworter des G8 ist es allerdings weitgehend unstrittig, dass die Verkürzung der Gymnasialzeit **nur im Rahmen einer Ganztagschule sinnvoll** ist. Die Fortführung der Halbtagschule mit deutlich verstärktem Nachmittagsunterricht bürdet die zusätzlichen Anforderungen allein den Schülerinnen und Schülern auf. Die Umgestaltung der Gymnasien zu Ganztagschulen ermöglicht dagegen eine kind- und lerngerechte Zeitstruktur verbunden mit einem familienpolitisch notwendigen Betreuungsangebot.

Wir befürworten Investitionen für eine Mittagsverpflegung. Der mit dem G8 für alle Jahrgangsstufen notwendige Nachmittagsunterricht erfordert unseres Erachtens zwangsläufig, dass für die Schülerinnen und Schüler eine Möglichkeit der Mittagsverpflegung geschaffen wird. Dass diese Kosten aus dem Investitionsprogramm der Bundesregierung »Zukunft Bildung und Betreuung« bestritten werden sollen, wirft jedoch Fragen auf:

- Sollen hier Gelder, die explizit für den Ausbau von Ganztagschulen gedacht sind, zweckentfremdet für Halbtagschulen eingesetzt werden?
- Sollen hier Gelder, die für alle Schularten gedacht sind, in ungerechtfertigtem Umfang für Gymnasien verwendet werden?

Wir begrüßen die Einführung von Intensivierungsstunden. Durch die Möglichkeit, die im Durchschnitt über großen Klassen wenigstens für zwei bis drei Wochenstunden zu teilen, werden individuelle Förderkonzepte zumindest in geringem Umfang denkbar.

Wir kritisieren die gänzlich unerfüllbaren Erwartungen, die an die Intensivierungsstunden geknüpft werden. Allein die Sprechweise »**Aufteilung in Gruppen**« erweckt einen völlig falschen Eindruck. Bei einer durchschnittlichen Klassenstärke von 28 SchülerInnen (in der Unterstufe eher mehr!), ergibt eine Zweiteilung immer noch Gruppen mit je 14 SchülerInnen. Das ist zwar eine kleine Klasse, aber keinesfalls eine kleine Gruppe, in der individuelle Förderung ohne weiteres gelingt.

Auch die sehr begrüßenswerte Verhinderung von »**vermeidbarem Wiederholen einer Jahrgangsstufe**« dürfte nur schwer erfüllbar sein. Dazu müssten die Intensivierungsstunden auf deutlich mehr als 2 – 3 Fächer ausgedehnt werden, was organisatorisch nur schwer zu verwirklichen ist.

Es erscheint auch mehr als fraglich, ob die Intensivierungsstunden im Rahmen des Konzepts der Halbtagschule umsetzbar sind. Allein der Raumbedarf dürfte eine deutliche Ausweitung des Nachmittagsunterrichts über das von der Staatsregierung veranschlagte Maß erfordern.

Solange es noch keinerlei Konzept für eine praktikable

Umsetzung der Intensivierungsstunden gibt (wo sind die angesprochenen »**neuen didaktischen Ansätze**«?), sollte die Staatsregierung deutlich zurückhaltender in der Öffentlichkeitsarbeit agieren. Ansonsten ist zu befürchten, dass die Erwartungshaltung der Eltern gänzlich unrealistisch beeinflusst wird. Am Ende stehen die Lehrkräfte dann nicht erfüllbaren Ansprüchen der Eltern gegenüber.

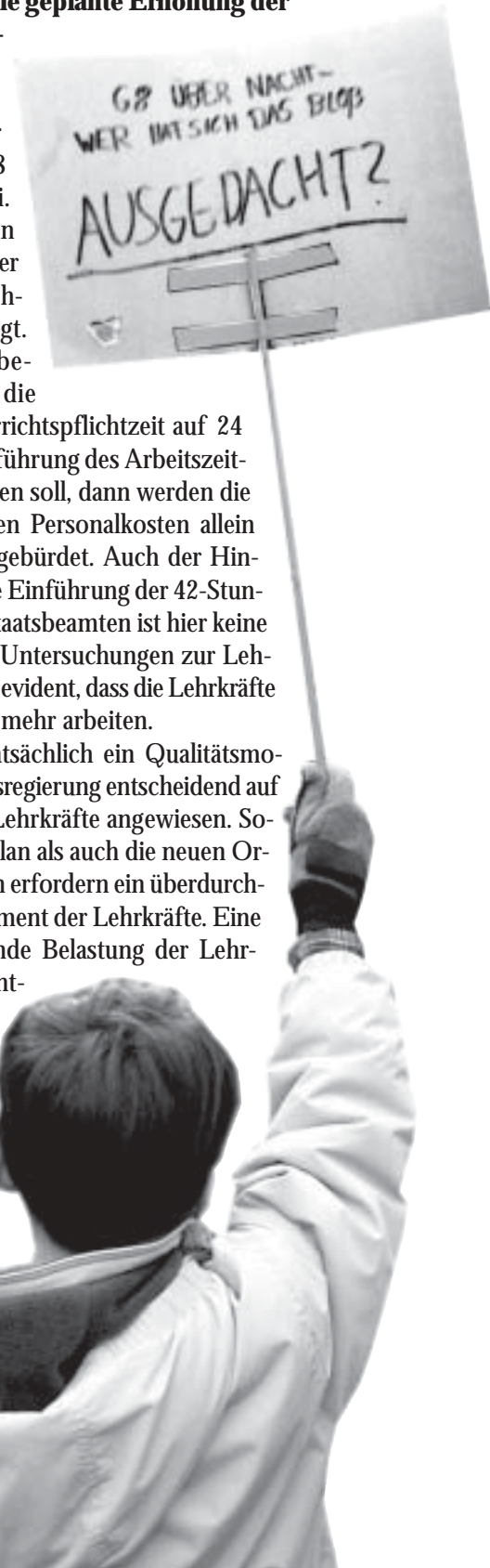
Wir kritisieren die geplante Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit auf 24 Stunden.

Die Staatsregierung betont immer wieder, dass das G8 kein Sparmodell sei. Zweifellos werden in den ersten 8 Jahren der Einführung mehr Lehrerstellen benötigt. Wenn dieser Mehrbedarf jedoch durch die Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit auf 24 Stunden und die Einführung des Arbeitszeitkontos gedeckt werden soll, dann werden die gesamten zusätzlichen Personalkosten allein den Lehrkräften aufgebürdet. Auch der Hinweis auf die generelle Einführung der 42-Stunden-Woche für die Staatsbeamten ist hier keine Rechtfertigung. Alle Untersuchungen zur Lehrerarbeitszeit belegen evident, dass die Lehrkräfte bereits jetzt deutlich mehr arbeiten.

Damit das G8 tatsächlich ein Qualitätsmodell wird, ist die Staatsregierung entscheidend auf die Mitwirkung der Lehrkräfte angewiesen. Sowohl der neue Lehrplan als auch die neuen Organisationsstrukturen erfordern ein überdurchschnittliches Engagement der Lehrkräfte. Eine darüber hinausgehende Belastung der Lehrkräfte ist nicht verantwortbar.

Deshalb fordern wir die Staatsregierung nachdrücklich dazu auf, den weiteren Bedarf durch Neueinstellungen zu decken.

■





**Europäischer Aktionstag
3. April 2004
auf dem Schloßplatz
in Stuttgart**

**Ob mit oder ohne Fahne
– auch die GEW war
stark vertreten.**



Seitenwechsel, karrierebedingt?

Am 9. März 2004 berichtet dpa über eine Sitzung des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes im Bayerischen Landtag:

»Ausschuss Öffentlicher Dienst: Urlaubsgeld für Beamte gestrichen – Weihnachtsgeld gekürzt

München (dpa/lby) – Die bayerischen Beamten bekommen bis zum Jahr 2006 kein Urlaubsgeld mehr, das Weihnachtsgeld wird gekürzt. Gegen den Widerstand von SPD und Grünen verabschiedete die CSU-Mehrheit im zuständigen Landtagsausschuss am Dienstag eine entsprechende Regelung. (...) Der SPD-Abgeordnete Ludwig Wörner kritisierte, die Staatsdiener müssten mit der Verlängerung der Arbeitszeit und einer längeren Wiederbesetzungssperre ohne dies »Sonderopfer« bringen: »Der Beamte muss das hinnehmen wie ein Opferlamm.« Für die CSU konterte **Ingrid Heckner**, angesichts des hohen Personalkostenanteils im Staatshaushalt bleibe keine andere Wahl. ...«^{*)}

Leider sind solche Sparmaßnahmen traurige Realität. Die Meldung verdient eigentlich kaum Erwähnung. Aber: **Wer ist Ingrid Heckner?**

^{*)} Die vollständige Pressemitteilung ist nachlesbar unter http://www.bayern.landtag.de/./5113_6497.html

Ingrid Heckner ist Berufsschullehrerin. Seit Oktober 2003 vertritt sie für die CSU den Stimmkreis Altötting im Bayerischen Landtag. Vorher war sie seit 1988 **stellvertretende Landesvorsitzende des VLB** (Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern) und seit 1989 eine der beiden **Hauptpersonalrätinnen** für die beruflichen Schulen im Kultusministerium.

Die **CSU als verlängerter Arm des VLB** bzw. der Lehrkräfte an den beruflichen Schulen, so etwa hatte sich wohl der VLB den Wechsel seiner stellvertretenden Vorsitzenden und Hauptpersonalrätin in den Landtag vorgestellt. Dazu der Bericht von der Verabschiedung aus dem VLB-Vorstand anlässlich Ingrid Heckners Wahl in den Landtag (aus VLB-akzente 11-2003):

»Die bekannte Metapher vom weinenden und lachenden Auge könnte dem VLB freilich ein wenig tröstlich sein: Mit dem weinenden Auge lässt er Ingrid Heckner ziehen, weil sie mit ihrem unerschöpflichen Ideenreichtum, mit ihrer Integrationskraft und mit ihrer hohen Beziehungszintelligenz – wie gesagt – fehlen und nicht so leicht zu ersetzen sein wird. Mit dem lachenden dagegen, weil der beruflichen Bildung nichts Besseres geschehen kann als eine solche Repräsentantin dort sitzen zu haben, wo die Musik spielt und die Weichen gestellt werden, im Parlament und in den Ausschüssen nämlich.«

Gastfamilien gesucht!

Der gemeinnützige Verein Nacel Open Door e.V. sucht nette Gastfamilien in Bayern für junge Gäste aus Frankreich, Spanien und den USA für die Zeiträume zwischen dem **27.6.-31.7.04**, jeweils für 10 Tage oder vier Wochen. Die Jugendlichen sind zwischen 13 und 18 Jahren jung und suchen Familien mit etwa gleichaltrigen Kindern, mit denen sie das deutsche Familienleben entdecken können. Bewerben können sich alle Familien, die selber Kinder im passenden Alter haben und ihren Alltag für ein paar Wochen mit Gästen aus Frankreich, Spanien oder den USA teilen möchten. Sprachkenntnisse werden bei den Gastfamilien nicht vorausgesetzt – die Gäste kommen nach Deutschland, um ihre eigenen Sprachkenntnisse zu vertiefen. Ebenso benötigt der Gast kein eigenes Zimmer. Bei der Auswahl der Jugendlichen berücksichtigt Nacel Open Door nach Möglichkeiten Wünsche der Familien bezüglich Alter, Geschlecht oder Hobbys. Die Familien erhalten kein Entgelt; die Aufnahme eines Gastes ist eine gute Gelegenheit, den eigenen Alltag einmal mit anderen Augen zu sehen und neu zu erleben.

Informationen gibt es bei Frau Kowalewski
Tel. 0 91 22-7 88 66

oder bei Nacel Open Door e.V.
Tel. 02 21-6 06 08 55-0

bzw. per E-Mail unter
gastfamilie@nacelopendoor.de

Ausbildung zum/zur TrainerIn in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung und interkulturellem Lernen

Ab Mai 2004 bietet das Europäische Institut Conflict-Culture-Cooperation (EICCC) eine zweijährige berufsbegleitende Ausbildung zum/zur TrainerIn in ziviler und gewaltfreier Konfliktbearbeitung und interkulturellem Lernen an. Die Ausbildung kann und soll Menschen ermutigen, ihre Interessen und Fähigkeiten in die Gesellschaft einzubringen und sie mitzugestalten. Grundlagen der Ausbildung sind u.a. die Gestaltpsychologie, der systemische Ansatz und die Transaktionsanalyse. Wichtiger Bestandteil der Ausbildung sind Werkstätten, in denen die TeilnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, eigene Leitungserfahrungen zu machen und im geschützten Rahmen zu reflektieren.

Die Ausbildung richtet sich an MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen in der Jugend- und Sozialarbeit, Lehrkräfte, MitarbeiterInnen im kirchlichen Bereich, in humanitären Projekten und aus der Entwicklungszusammenarbeit, MigrantInnen aus Nichtregierungsorganisationen und Menschen, die mit MigrantInnen arbeiten, OrganisationsberaterInnen und TrainerInnen, Aktive in der Menschenrechts-, Friedens- und Umweltsarbeit.

Die Fortbildung ist berufsbegleitend. Sie

Dies und Das

dauert 2 Jahre: von Mai 2004 bis April 2006. Das Orientierungsseminar dient dem gegenseitigen Kennenlernen, der Vorstellung einiger methodischer und theoretischer Grundlagen der Ausbildung und der Entscheidungsfindung für TeilnehmerInnen und AusbilderInnen.

Der Kurs besteht aus einer festen Ausbildungsgruppe (12 bis 15 Personen), die in 8 Seminarblöcken mit zwischen 3,5 und 5,5 Seminartagen aufgeteilt ist. Im gesamten Zeitraum finden 36 Seminartage statt. Die Seminare beginnen in der Regel mittwochs um 18 Uhr und enden samstags gegen 18.30 Uhr. Seminarorte sind Berlin-Wannsee, Nürnberg und Niedamirów, Polen. Kosten: 3.500 Euro (ca. 95 Euro pro Seminartag), plus Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Reisekosten. Evtl. Ermäßigungen nach individueller Klärung.

Ausführliche Informationen zur Fortbildung unter: www.fit-for-conflict.de

Anmeldung und persönliche Beratung bei:
Europäisches Institut Conflict-Culture-Cooperation (EICCC) • Karl-Heinz Bittl
Hochstr. 75 • 90522 Oberasbach
Tel. 0911-69 96 294 • mobil 0170-86 82 458
email: bittl@eiccc.org

Zwei Fortbildungen zur Mädchenarbeit:

Grenzen setzen – Gefühle zeigen

Die Arbeit mit sexuell missbrauchten Mädchen im pädagogischen Alltag

Es ist für Pädagoginnen eine erhebliche persönliche Herausforderung, immer wieder im pädagogischen Alltag mit den Auswirkungen von sexuellen Gewalterlebnissen der Mädchen konfrontiert zu sein. Das Verständnis für die äußere und innerpsychische Dynamik zeigt Wege des pädagogischen Handelns auf. Anhand von Fallbeispielen und der kompetenten Lerngruppe werden Modelle für den pädagogisch sinnvollen Umgang mit schwierigen Situationen erarbeitet. Die dabei eingesetzten Methoden sind Rollenspiele, Biographiearbeit und Stärken-Schwächen-Analysen.

Zielgruppe: Fachfrauen aus verschiedenen Arbeitsfeldern der Jugendhilfe

Termin: 23.6.-25.6.2004

Kosten: 150 Euro

Ort: IMMA, Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit

Jahnstr. 38 • 80469 München

Tel. 0 89-23 88 91 20

email: kontakt.informationsstelle@imma.de

Anmeldeschluss: 21.05.2004

Methoden für die Gruppenarbeit mit Mädchen und Frauen

Das Seminar bietet die Gelegenheit, eine Vielfalt von Methoden zu erleben, sich selbst darin zu erfahren, um aus der Fülle heraus über mehr Variationsmöglichkeiten

in der eigenen Arbeit zu verfügen. Ziel ist herauszufinden, welche Methoden in einer bestimmten Situation zum persönlichen Leitungsstil und zur Gruppe passen.

Termin: 05.07.-08.07.2004

Kosten: 150 Euro

Ort: Institut für Jugendarbeit

Bayerischer Jugendring, Gauting

Anmeldung bei: Maria Spengler

Tel. 0 89-89 32 33-0

email: spengler@institutgauting.de

Anmeldeschluss: 19.05.2004

Kompetenzförderliche Faktoren in Computerspielen

Schnelle Reaktion, strategische Planung, komplexes Problemlösen – manche Computerspiele fordern den Spielenden einiges an Können ab, konfrontieren sie mit immer neuen Situationen und immer schwierigeren Aufgaben. Um im Spiel bestehen zu können, müssen die Spielenden ihre Stärken einsetzen und an ihren Schwächen arbeiten und tun dadurch ganz nebenbei etwas für den Ausbau von Kompetenzen. Das JFF Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis untersucht in einem Forschungsprojekt 30 aktuelle und marktgängige Unterhaltungsspiele unterschiedlicher Genres darauf hin, welche Kompetenzen diese Spiele bei älteren Jugendlichen und jungen Erwachsenen fördern können. Als Ergebnis des Projekts entstehen ein Kriterienkatalog zur Bewertung kompetenzförderlicher Faktoren in Computerspielen und Vorschläge für Einsatzmöglichkeiten von Computerspielen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Nachfragen an JFF, Ulrike Wagner,

ulrike.wagner@jff.de, Tel. 0 89-6 89 89-131

Schulleitungssymposium in Bamberg

Zusammen mit der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung, Dillingen, veranstaltet die Forschungsstelle für Schulentwicklung und Schulmanagement der Uni Bamberg vom 14.-16. Oktober 2004 wieder ein Schulleitungssymposium für Schulleitungen, an Schulleitung interessierte Lehrkräfte, VertreterInnen der Schulaufsicht und Bildungsverwaltung sowie ExpertInnen aus der Wissenschaft. Themen des Symposiums sind u.a. Dezentralisierung und Deregulierung im Bereich des Schulwesens und die Einführung von Bildungsstandards und Leistungstests aus nationaler und internationaler Sicht. Für die TeilnehmerInnen fällt ein Eigenbeitrag an, Unterkunft muss selbst organisiert werden.

Weitere Informationen unter

www.SE-SM.de/Schulleitungssymposium

Programm und Anmeldung bei:

Forschungsstelle für Schulentwicklung und Schulmanagement der Uni Bamberg

96045 Bamberg • Tel. 09 51-8 63 22 23

Email: Schulleitungssymposium@se-sm.de

Leserbrief zum Artikel »Gemeinsam geht's besser« von Ursula Walther in der DDS 4-04:

Als vierfache Mutter, Grundschullehrerin und langjähriges Elterbeiratsmitglied in verschiedenen Kindertagesstätten bin ich irritiert darüber, wie verschwommen Frau Walther die Ziele einer Elternmitwirkung darstellt.

Vertrauensverhältnis zwischen Eltern und Schule – Bertothenheit und Professionalität

Um Möglichkeiten und Grenzen dieses Verhältnisses sehen zu können, muss man sich die folgende Rollen-Konstellation vor Augen führen:

- Eltern möchten sich optimal für ihr Kind einsetzen.
- Lehrern ist der Bildungs- und Erziehungsauftrag für Gruppen anvertraut, den sie professionell und mit persönlichem Engagement umsetzen.
- Elterbeiräte vermitteln Elterninteressen, organisieren in Zusammenarbeit mit der konkreten Schule/Einrichtung gemeinsame Aktionen und vertreten Elternforderungen gegenüber Institutionen (Träger, Staat). Dazu benötigt ein Elterbeirat »riesige Hände« für tatkräftige Hilfe, »große Ohren« für die Stimmung in der Elternschaft und den Blick für eine bisweilen überraschend unbürokratische Lösung. Dabei kann auch mal ein Spagat verlangt werden, um als Brücke zu dienen, oder Ausdauer bei Forderungen gegenüber Staat oder Träger.

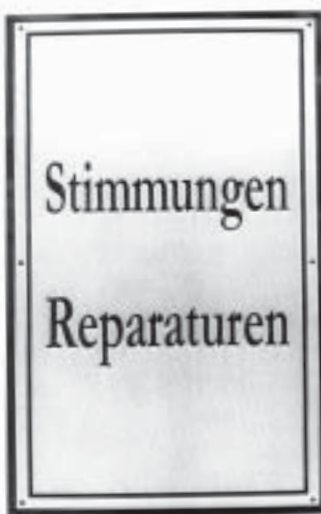


Foto: Robert Michel

Sollte das Vertrauensverhältnis, das gute Zusammenarbeit ermöglicht, tatsächlich von Hospitation im Unterricht und einer Öffnung der Lehrerkonferenz für Elterbeiräte abhängig sein?

Öffnung und Intimität

Sicher hätten Eltern nichts dagegen, wenn die Lehrerin bei ihnen und ihrer Familie beim Frühstück und morgendlichen Zähneputzen hospitiert. Trotzdem wäre es wahrscheinlich etwas anders als sonst. Das hat nichts damit zu tun, dass die Eltern etwas zu verbergen haben.

Im Übrigen ist das kein sehr sinnvoller Einsatz von Zeit.

Nur ein Teil der Eltern ist in der Lage, sich vormittags der Hospitation und Begleitung ihres Kindes zu widmen, da sie arbeiten oder Geschwister zu betreuen haben.

Schule ist der Beruf des Kindes.

Wollten Sie, dass Ihr Partner ständig bei Ihrer Arbeit zusieht oder sich jedes Detail des Arbeitstages erzählen lässt, um gegebenenfalls bei Ihrem Chef vorzusprechen?

Getragen von der Geborgenheit im Elternhaus können die Kinder lernen, stärker, selbstständiger und sachlicher zu werden. Dazu müssen wir als Eltern ihnen etwas **zumuten** und **zutrauen** und lernen uns zurückzunehmen; zu starkes Engagement sorgt nämlich dafür, dass sich die Kinder nicht verantwortlich fühlen für ihre Schul-sachen (»Die Mama hat es nicht eingepackt!«), die Mitarbeit im Unterricht (»Der Papa erklärt es mir dann!«) oder ihr Verhalten (»Ich soll nichts verleihen.«).

Genau aus diesem Grund halte ich es auch für wichtig, für so viel Personal zu sorgen, dass Begleitung und Vertretung durch LehrerIn oder ErzieherIn übernommen wird oder etwa eine Gruppe beim Schwimmen geteilt werden kann.

So froh die Schule ist, im Notfall auf Elternhilfe zählen zu können, sollten gerade die Elternvertreter dafür sorgen, dass Eltern nicht als billiger Notnagel und Hilfslehrer der Nation missbraucht werden können, sondern als Erziehungspartner mit eigenen Aufgaben und Möglichkeiten angesehen werden.

Gesine Fuß

An der Würm 12

81247 München

e-mail: leo.fuss@freenet.de



Baum der Erkenntnis

Die Ergebnisse der PISA- und IGLU-Studien haben eine bundesweite Diskussion über den Zustand des deutschen Bildungswesens ausgelöst. Dabei richten sich die Blicke natürlich auch auf diejenigen Länder, die bessere Ergebnisse erzielt haben: Was machen sie anders als wir, um ihren Kindern solche guten Leistungen zu ermöglichen?

Antworten darauf kann der Lehrplan der Gemeinde Halmstad/Schweden geben, der jetzt übersetzt vorliegt. Er verdeutlicht in hervorragender Weise die ganzheitliche Sicht auf das Kind, die das schwedische Bildungswesen kennzeichnet. Hier werden die gesamtschwedischen Lehrpläne für Vorschule und obligatorische Schule zusammengefügt, so dass man in ihm die Entwicklung und das Lernen des Kindes vom ersten bis zum 16. Lebensjahr verfolgen kann.

Dieser Lehrplan hat die Form eines Baumes: »Kunskapens Träd – Baum der Erkenntnis«. Die Wurzeln des Baumes beschreiben die Entwicklung des Kindes aus fünf verschiedenen Perspektiven: sozial, gefühlsmäßig, intellektuell, motorisch und sprachlich. In der Krone findet man sämtliche Ziele der schwedischen Grundschule.

Diese Broschüre kann bei entsprechender Nachfrage für 5 Euro zzgl. Versandkosten beim Sozialpädagogischen Büro der GEW Bayern bestellt werden. Bitte über Telefon (09 11-28 92 04), Fax: (09 11-28 92 06) oder e-mail (gew_sozpaed@t-online.de) bestellen.

Semesteranfang mit GEW-Infos für Studierende in Würzburg

Die Hochschulgruppe der GEW an der Universität Würzburg hat zum Anfang des Sommersemesters ihr Programm vorgestellt. »Lebensraum Uni – System Uni« ist der Semesterschwerpunkt der Bildungsgewerkschafter.

Annette Körner stellt mit »Ach du liebe Zeit!« effektives **Zeitmanagement** im Studium vor (04.05., 18 Uhr, R03, wenn nicht anders angegeben alle in der Universität am Wittelsbacher Platz).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lehrstühlen berichten über die Chancen und

Risiken einer wissenschaftlichen Karriere in »Traumberuf Prof?« (14.06., 18 Uhr, R111)

Referendarinnen und Referendare geben in »Überlebenskampf Referendariat« hilfreiche Tipps (14.07., 18 Uhr, R011).

Hochschulpolitisch Interessierte treffen sich mit der GEW-Hochschulgruppe (28.04., 16 Uhr Standard, Oberthürstraße), bei »Jetzt engagieren – später profitieren« mit Stefan Biernath, Agentur für Arbeit (24.05., 18 Uhr, R111).

Torsten Bultmann vom BdWI, Bonn, be-

leuchtet in »Brauchen wir Eliten?« die aktuelle Elite-Diskussion (02.06., 18 Uhr, R011).

Spaß gibt es bei der **Semesterfete »MorgenRot«** der GEW und Juso-Hochschulgruppen (06.Mai, 21 Uhr, Tirili!).

Mit **Information und Rechtschutz** empfiehlt sich die GEW-Hochschulgruppe als Vertretung studentischer Interessen auf der Liste der Juso-Hochschulgruppe bei der Hochschulwahl am 06. Juli.

Information:

JochenFrankl, Tel. 01 73-5 13 94 75.

Herzlichen Glückwunsch!

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

Franz Ludwig Kittel, Schweinfurt, zum **85.**

Herbert Geyer, Oberasbach, und
Gerhard Schmidt, Cham, zum **82.**

Grete Wälzlein, Bad Füssing, zum **81.**

Josef Kirchner, München, zum **80.**

Dr. Werner Mangold, Erlangen, und
Adam Stupp, Möhrenhof, zum **77.**

Eva Sengle, Füssen, zum **76.**

Heinz Colditz, Fürth, zum **71.**

Hedwig Grimm, Schweinfurt, und
Dieter Warnholtz, München, zum **70.**

sowie

Horst Dorschner, Seefeld,

Rolf Fütterer, Ansbach,

Otto Göbel, Fürth, und

Hans H. Meier-Schermann, Germering, zum **65.**

Herzlichen Dank

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

Josef Kastner, Rehau, für **58 Jahre**
Herwarth Stadler, Peißenberg, für **56 Jahre**

sowie

Senta-Renate Goebel, München,

Inge Graichen, Obing,

Ursula Höber, München,

Evi Nies, München,

Georg Grill, München, und

Gottfried Siebel, Lauf, für **35 Jahre.**



Interessante Veranstaltungen ab Mai 2004

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

15.5.04	9. Bayerisches Integrationssymposium */** Veranstalter: LAG Bayern Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen. Anmeldung: Tel.: 0821-3156-327, e-mail: a.leemann@caritas-augsburg.de	Symposium	Augsburg Universität
20.-23.5.04	GEW-Mai-Meeting. Workshops (Konfliktmanagement, Schulentwicklung, Bildungspolitische Reformen u.a.), Politik + Kultur */** Veranstalter: GEW-Hauptvorstand mai-meeting@gew.de	Seminare	Halberstadt/Harz
20.-23.5.04	»In Bewegung sein« 11. Bundestreffen lesbischer LehrerInnen */** www.bulele.de	Workshops	Göttingen
18.6.04	Ambulante, aufsuchende soziale Dienste */** GEW-Mitglieder, Studierende und Arbeitslose frei. Verant. GEW Bayern u. OBIS e.V. Anmeldung + Programm: 089-5440810, info@bayern.gew.de	Fachtagung	Nürnberg Fachhochschule Sozialwesen 10.00 - 17.00 Uhr
18.-19.6.04	Teamarbeit im Kollegium */** Mit Dr. Werner Diessener, IfS Markkleeberg, für GEW-Mitglieder kostenfrei mit FK-Erstattung	Seminar	Nürnberg
26.6.04	Zeit-Arbeit. Stressmanagement für BerufsanfängerInnen */** Mit Insa Gildemeister, GEW Bremen und Werner Schottenloher, für GEW-Mitglieder kostenfrei mit FK-Erstattung	Seminar	Regensburg
17.7.04	Spielzeit. Seminar zur praktischen Erprobung von Spielkonzepten Mit A. Körner und Ralf Dollweber, Spieltherapeut	Seminar	Nürnberg Aktivspielplatz
18.7.-1.8.04	Begegnungsprojekt Masuren */** Veranstalter: GEW-Hauptvorstand und NSZZ Solidarnosc	Sprachkurs und Begegnung	Nowa Kaletka, Polen
31.7.-1.8.04	Fusionsfieber und Finanzkapital Mit Dr. Fred Schmid vom isw München */**	GEW-Sommerseminar	Heimbuchenthal (Ufr.) Heimathenhof
4.-8.10.04	Zugunsten der ArbeitnehmerInnen geltende Gesetze */** Mit Knut Becker. Anmeldung GEW: Tel. 089-544 08 10	BR-Seminar	Niederpöcking DGB-Bildungszentrum
22.-23.10.04	Das Lehrer-Eltern-Gespräch Mit Dr. Werner Diessener, IfS Markkleeberg	Seminar	Ort steht noch nicht fest
13.11.04	Von der Kinderbetreuung zum neuen Bildungsverständnis. 3. ErzieherInnentag der GEW Bayern	Fachtagung	Ingolstadt

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

* Anmeldung erbeten, falls nicht anders angegeben 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 Rhönperle
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 monatlich Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr,
wechselnd: DGB-Haus Nördlingen oder Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Hansjörg Schupp, ☎ 0 90 83/4 16, Fax: 0 90 83/9 10 78

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

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

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

Ingolstadt 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 Pöbnecker, ☎ 0 89/66 80 91

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

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

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Gretl Danner, ☎ 0 89/7 46 05 78

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

München GEW-Hochschulgruppe
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 AK Gewerkschaftlicher Durchblick
jeden Dienstag, 21.00 Uhr, Heimat, Eberhardshofstraße
Kontakt: Geschäftsstelle, ☎ 09 11/6 58 90 10

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

Pfaffenhofen/Niederscheyern jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Beim Griechen/Müllerbräuklause
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

Unterallgäu/Memmingen jeden 1. Schuldonnerstag im Monat, 20.00 Uhr,
Parkhotel a.d. Stadthalle
Kontakt: Bertram Hörtensteiner, ☎ 0 83 32/64 66

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

Kontakte und Infos gibt es auch über die Homepage der GEW Bayern: www.bayern.gew.de

Seminar für ReferendarInnen und LehramtsanwärterInnen:

Samstag, 29. Mai 2004, in Nürnberg, 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr

»Gestern hab' ich immerhin fünf Stunden geschlafen«

Stress - »So eine schöne Stunde« - Lehrproben - Ferien!

Das LehrerInnendasein ist gekennzeichnet vom Auf und Ab, das von jungen KollegInnen in der Ausbildung noch viel mehr.

Bei dem Tagesseminar steht der Austausch mit anderen ReferendarInnen im Vordergrund. »Richtige« Lehrerinnen geben Tipps und Auskunft über berufliche und Gewerkschaftsarbeit. Unser Programm richtet sich in erster Linie nach den TeilnehmerInnen.

Mögliche Themen sind z.B.:

■ Reflexion der LehrerInnenrolle ■ eigene Ansprüche/Ansprüche anderer ■ Kommunikation und Körpersprache ■ Umgang mit Konflikten ■ Gewerkschaften - »Dinosaurier«?

Leitung/Moderation:

OSTRin Hanna Poharnok, München und StRin z.A. Anna Forstner, Weiden/Opf.

Anmeldung bis zum 19. Mai an:

GEW-Büro, z.Hd. Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5, 93055 Regensburg,
Tel./Fax: 09 41-79 36 95, e-mail: GEW21972@aol.com

Kosten:

Für GEW-Mitglieder: keine, Fahrtkosten werden erstattet
Für Nichtmitglieder: 20 EUR (inkl. Mittagessen)



Foto: Bert Butzke