

Danke Herr Fallthäuser
für 42 Stunden,
aber wir sind bereits mit 38,5
schon total PLATT!

nkenpfle...
...eint nichts mehr
wert zu sein.

Statt mehr Arbeit
für weniger Geld,
weniger Geld
für weniger Politiker!

Was ist der Unterschied zu
„Chappi“
und unserem Arbeit
Chappi gibt's jetzt
auch mit Hirn!

weniger „Pseudopolitiker“

Pflegepersonal
Die „Skalaven“ der Neuzeit.

Familie / Kinder !?
Bei unserem Gehalt
nicht zu realisieren !

Inhalt:	
Gender-Erziehung von Anfang an von Prof. Dr. Hanne Schaffer	S. 3
Kluge Frauen, erfolgreiche Männer aus dem WSI-FrauenDatenReport	S. 5
Im toten Winkel Macht Gender Mainstreaming Geschlecht zur bloßen Humanressource? von PD Dr. Mechthild Bereswill	S. 6
Mindestanforderungen an ein wirksames Antidiskriminierungsgesetz Die Bundesregierung muss die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien endlich in deutsches Recht umsetzen von Anne Jenter	S. 8
Die Lektion Angst von Eva Freymadl	S. 10
Vom eigenen Netz in Gesamtbetriebsratsgremien Betriebsrätinnen-Netzwerk bei Siemens hebt die Frauenquote von Anna Merklin	S. 11
Aushang: Nur 18 Minuten ...	S. 12
Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheits- schutzes für Lehrkräfte im Dienst des Freistaats Bayern Eingabe der GEW an den Bayerischen Landtag	S. 15
Integration auf bayrisch von Günther Schedel-Gschwendtner	S. 16
Personalratswahlen bei Kommunen und öffentlich-rechtlichen Trägern von Günther Schedel-Gschwendtner	S. 17
SchülerInnen lernen aus der Geschichte für das Leben von Hannes Henjes	S. 18
Ministerium prüft Gesinnung von Sabine Kaul	S. 19
Berichte und Tipps	S. 20
Dies und Das	S. 21
Veranstaltungen und Glückwünsche	S. 22
Kontakte	S. 24

Beim Treffen von Schulleitungsmitgliedern (GHS und FÖS) im Dezember in München wurde vereinbart, eine Mailingliste zu eröffnen, in der sich Schulleitungsmitglieder GEW-intern austauschen können. Weitere Schulleitungsmitglieder sind in dieser Liste willkommen. Bei Interesse bitte bei Günter Nalenz melden: GN@bayern.gew.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!



GEW-Frauen

**8. März 2006
Internationaler Frauentag**

Endlich eine Frau als Bundeskanzlerin ... aber was bringt es uns?

Frau Merkel ist stets bemüht, nicht an weiblichen Maßstäben gemessen zu werden ...
Wir meinen: Recht hat sie, denn noch immer

- sind Frauen in Spitzenpositionen von Wissenschaft und Wirtschaft eine Seltenheit.
- werden Frauen bei der Bezahlung ihrer Arbeit benachteiligt.
- können Frauen durch mangelnde gesellschaftliche Unterstützung Familie und berufliche Karriere nur unter größter Mühe miteinander verbinden.
- erweist sich die gesellschaftlich geforderte Verantwortung von Frauen für Kindererziehung und Familienarbeit als äußerst nachteilig für berufliche Entwicklung und unabhängige Altersversorgung.
- werden Frauen weiterhin oft durch diskriminierende Darstellungen in den Medien in ihrer Würde verletzt.
- sind Frauen oft sowohl in der Öffentlichkeit als auch in ihren privaten Beziehungen durch Männergewalt in ihrer Sicherheit bedroht.

Aber dies werden nur **wir Frauen** gemeinsam verändern können.

Einen schönen Internationalen Frauentag wünschen euch eure
GEW-Kolleginnen!

Landesfrauenausschuss der GEW Bayern

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

Impressum: 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 • www.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: KJ@bayern.gew.de
Redaktionelle MitarbeiterInnen: Verena Escherich, Johannes Gaab, Hannes Henjes, Gele Neubäcker, Ute Schmitt, Doro Weniger.
Gestaltung: Karin Just
Bildnachweis (soweit nicht an Ort und Stelle berücksichtigt): Titel: Imago/Lindenthaler
Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, ☎ 0 89-5 02 99 94
Anzeigenannahme: über die Redaktionsleitung
Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, ☎ 0 89-5 02 99 94, e-mail: team@druckwerk-muenchen.de
Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 12 vom 1.1.2003 gültig.
Mit Namen oder Namenszeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden VerfasserInnen dar und bedeuten nicht ohne weiteres eine Stellungnahme der GEW Bayern oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Druckschriften wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Der Bezugspreis ist für GEW-Mitglieder des Landesverbandes Bayern im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. Der Bezugspreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 21,- EUR zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer 2,50 EUR zzgl. Porto.
Die DDS erscheint monatlich mit Ausnahme der Monate Januar und August.
Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.
Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonates

Gender-Erziehung von Anfang an

Gender kommt als Begriff aus dem Englischen und be- greift die Geschlechterrolle als sozial und kulturell ausge- staltet und verinnerlicht. Das bedeutet, dass das Geschlecht »weiblich« bzw. »männlich« nicht biologisch bestimmt ist, sondern sozial bzw. gesellschaftlich. Gender wird bewusst hergestellt und mit gesellschaftlich vorgegebenen Inhalten gefüllt. So gesehen geht es um ein Verhaltensrepertoire, eine soziale Praxis. »Weiblich« oder »männlich« zu sein heißt dem- nach vor allem (und jenseits der körperlichen, genetischen und hormonellen Ausstattung), sich nach außen hin als Frau bzw. als Mann gültig darzustellen, von anderen fraglos als das eine oder das andere erkannt zu werden.

Gender als soziale Inszenierung

Das Frausein oder Mannsein wird aber von den Dar- stellern und Darstellerinnen meist nicht als reine Inszenie- rung empfunden, es sei denn in bestimmten sozialen (Aus- nahme-) Situationen, z.B. wenn sich junge Frauen und Män- ner zum Ausgehen fertig machen und ihren »Auftritt« bei einer Party oder ihrem ersten Date planen, wobei es durchaus zu Dramatisierungen der Geschlechtsdarstellungen kommen kann. Kleidung, Frisur und Make-up werden dann einer äußerst sorgfältigen Kontrolle unterzogen und an jeweils herrschende Modetrends oder dem Stil einer bestimmten Gruppe angepasst. Geschlecht wird aber von den meisten als etwas »Natürliches« empfunden, als etwas, was wir von Geburt an haben, und nicht so sehr als etwas, was wir tun und was wir uns im Laufe eines langen Sozialisationspro- zesses erst aneignen müssen.

Weiblichkeit und Männlichkeit als soziale Identität

Unsere Identität ist in der Regel nicht jenseits von Gender denkbar.

Eine Frau oder ein Mann zu sein gehört zu den meist frag- wenn auch nicht klaglos akzeptierten Grundgewiss- heiten. Auch die Mehrheit der Erzieherinnen und Erzie- her dürfte der Auffassung an- hängen, Geschlecht sei etwas, was vor allem genetisch oder hormonell festgelegt und ge- steuert sei. Das Konzept von

Gender ernst zu nehmen würde dagegen bedeuten, von einer körperlichen »Null-Hypothese«¹ auszugehen. In die Körper eingeschrieben ist demnach gar nichts, alle Überzeugungen, ob wir unseren Körper als zart oder robust empfinden, ob wir uns als mitfühlend oder aggressiv beschreiben, sind demnach (selbst-) suggestive Bot- schaften, die wir jeweils auf unser Ge- schlecht bezogen aus unserer Um- welt empfangen und dann als Wirklichkeit übernehmen.

Starke Jungs und zarte Mädchen

Die einschlägigen Forschungen der letzten zwei Jahr- zehnte zeigen, dass die sub- jektive Be- wusstheit vom eigenen Geschlecht

bereits im sehr frühen Kindesalter – mit etwa 3-4 Jahren festliegt. Das bedeutet, dass Kinder bei ihrem Eintritt in den Kindergarten sich ihres Geschlechts sowohl bewusst als auch sicher sind.

Die sogenannten Baby-X-Studien aus den USA² in den späten 1970er Jahren zeigen, dass Geschlecht von den Eltern von Anfang an und überwiegend unbewusst auf die Neuge- borenen projiziert wird. Bei den damals durch- geführten Experimenten wurden neugeborene Jungen in rosarote Strampelhosen gesteckt und neugeborene Mädchen in hellblaue. Danach hat man frisch gebackene Eltern sich etwa eine Stunde lang mit den Babys beschäftigen und anschließend einen Beob- achtungsbogen ausfüllen lassen. Es kam heraus, dass die Erwachsenen die rosa gekleideten Babys als anschmiegsa- mer, zarter und leicht zu beruhigen beurteilten, die hellblau gekleideten Babys dagegen als robuster, aktiver und schwe- rer zu beruhigen. Das Urteil der Erwachsenen entsprach sicher nicht dem objektiven Verhalten der Säuglinge, son- dern spiegelt vielmehr ihre unbewusste Hypothesensteue- rung in Bezug auf die erwarteten Eigenschaften von Jun- gen und Mädchen wider.

¹ Hagemann-White Carol (1988), »Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren ...« In: Dies./Maria Rerrich (Hg.), FrauenMännerBilder. Männer und Männ- lichkeit in der feministischen Diskussion. Bielefeld, AJZ Verlag, S. 224-235.

² Ehrhardt, Ute (2000), Gute Mädchen kommen in den Himmel, böse überall hin. Fischer TB, Frankfurt.



Foto: imago/Norbert Schmidt

Foto: imago/Schöning



Moderne Eltern und alte Geschlechterklischees

Vor ein paar Wochen beobachtete ich in München eine kleine alltägliche Szene zwischen zwei Kinderwägen schiebenden Müttern, die sich in der Mitte eines kleinen Platzes begegneten und begrüßten. Dabei lobte die eine Mutter sofort die wunderschönen rosa Haarspangen der Tochter ihres Gegenübers, während diese wiederum bemerkte, der kleine Leon habe wohl schon seine Boxhandschuhe angezogen. Kinder werden also nach wie vor geschlechterstereotypisch gekleidet, als typische Jungen und Mädchen inszeniert und im Alltag dafür positiv bestätigt. Neueste Untersuchungen zu den Erziehungszielen von Eltern belegen, dass Eltern nach wie vor geschlechterdifferenziert mit ihren Kindern umgehen und bei den Töchtern »Zärtlichkeit« an oberster Stelle der Ziele steht, dagegen bei den Söhnen »Durchsetzungsfähigkeit«.³ Auch dann, wenn diese Eltern

zuvor beteuert hatten, Töchter und Söhne völlig gleich zu behandeln. Obwohl inzwischen Ziele wie »Durchsetzungsfähigkeit« und »selbständiges Denken« bei den Töchtern unter den wichtigsten fünf Zielen auftauchen, rangiert die Fähigkeit zur Haushaltsführung bei den Söhnen weit abgeschlagen auf Platz 29, bei den Töchtern dagegen immer noch unter den 10 wichtigsten.



Junge und Mädchen spielen Chef und Sekretärin
Foto: imago/Kristin Schnell

Geschlechterbotschaften im Kindergarten

Aber nicht nur die Eltern orientieren sich an bestimmten Annahmen über die Geschlechter (und dabei vor allem an der grundsätzlichen Unterschiedlichkeit von Mädchen und Jungen), sondern auch die Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertagesstätten. Auch wenn sie es nicht bewusst

³ Faulstich-Wieland, Hannelore (1995), *Geschlecht und Erziehung. Grundlagen des pädagogischen Umgangs mit Mädchen und Jungen*. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt. Und auch: Faulstich-Wieland, H./Weber, M./Willems, K. (2004), *Doing Gender im heutigen Schulalltag: empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen*. Juventa Verlag, Weinheim.

oder absichtlich tun, reproduzieren sie damit die herkömmlichen Geschlechterverhältnisse. Dabei werden die Überzeugungen der Erzieher und Erzieherinnen nicht nur indirekt vermittelt, vor allem dadurch, wie sie sich als Männer und Frauen geben, welches Selbstverständnis sie letztlich haben, sondern durchaus auch sehr direkt. So habe ich erlebt, dass die Erzieherinnen in der Kita meines Sohnes nach einem Sommerfest die Mädchen anwies, das Geschirr abzuräumen, während die Jungen die Bierbänke einklappen und stapeln sollten. Kein Wunder also, dass mein Sohn eines Tages mit der überraschenden Gewissheit aufwartete, dass Jungs nun mal stärker als Mädchen seien, eine Einsicht, die in ziemlichem Kontrast zu seinen vorhergehenden Erfahrungen lag, da er sich häufig in der Gesellschaft etwas älterer und körperlich überlegener Mädchen befand.

Verhaltensstandards durch Gleichaltrige

Aber nicht nur Eltern und Erzieherinnen bzw. Erzieher sind am Sozialisationsprozess beteiligt, sondern durchaus auch die anderen Kinder, die diese Sozialisierung zum »richtigen« Jungen oder zum »richtigen« Mädchen so rigide betreiben, dass von einer regelrechten Geschlechterpolizei gesprochen werden kann.

Die Gleichaltrigen überwachen also, was als adäquates Verhalten angesehen oder gerade noch toleriert werden kann. Dabei gilt für beide Geschlechter inzwischen möglichst »cool« zu sein, also allzu dramatische Gefühlsausbrüche und Reaktionen zu vermeiden. Während noch vor 10 Jahren vor allem Jungs »cool« zu sein hatten, wurde diese Norm inzwischen nach meinen Beobachtungen auch auf Mädchen ausgeweitet. Konsequenter Weise bezeichnen sich nun auch Mädchen, die sich gegenseitig »uncoolen« Verhaltens bezichtigen, als »Warmduscher«, »Schattenparker« etc., ein Vokabular, das zuvor nur auf Jungen gerichtet werden konnte und im Kern darauf abzielte, diesen ihre Männlichkeit abzusprechen.

Gender als Vision

Die Annahme, das Geschlecht könne nicht in den Körper eingeschrieben sein, sei also nichts, was »natürlich« existiert, erscheint vielen als ungeheure Behauptung, ja Bedrohung. Dabei bedeutet das Konzept nichts weniger als eine radikale Individualisierung und Demokratisierung. Das mögliche Spektrum für Verhalten und Empfinden wäre für beide Geschlechter prinzipiell offen. Und die Kategorialität von Geschlecht damit überwindbar, frei nach Goethes Hexen-Einmaleins: »Du musst verstehen, aus eins mach zehn und zwei lass gehen ...«.

von Prof. Dr. Hanne Schaffer

Professorin für Soziologie
an der Katholischen Stiftungshochschule München



Kluge Frauen, erfolgreiche Männer

Seit den 1970er Jahren steigt die Zahl der Studentinnen stetig. Heute stellen Frauen knapp die Hälfte der Erstsemester. Doch nur wenige erreichen die obersten Sprossen der akademischen Karriereleiter: Auf gerade mal 9,2 Prozent der C4-Lehrstühle sitzen Professorinnen.

Im ersten Studiensemester haben die Frauen fast gleichgezogen. Gemessen an ihren guten Bildungserfolgen in der Schule bleibt der Anteil der Studienanfängerinnen indes leicht unterproportional: Auf 100 Studenten kommen in Deutschland 98 Studentinnen. Schaut man auf das europäische Ausland, vor allem auf die osteuropäischen EU-Neulinge, ist das sogar eine ziemlich geringe Quote. Bei den Erstsemestern kündigt sich bereits leise an, was sich im Laufe der Hochschullaufbahn verstärkt: Frauen starten mit guten oder sogar besseren Voraussetzungen als Männer. Mit zunehmender Höhe des akademischen Grades fällt ihr Anteil jedoch kontinuierlich ab, konstatiert der FrauenDatenReport 2005 des WSI. Hochschulkarrieren bleiben weitgehend den Männern vorbehalten.

Klassischer Anfang, typisches Ende

Ein Faktor dabei ist die Entscheidung für bestimmte Studienfächer und Abschlüsse:

Die Fachbereiche Sprachen und Kulturwissenschaften sind mit 69 Prozent in Frauenhand. Zugleich wählen nur 13 Prozent aller Studentinnen Mathe und Naturwissenschaften, weniger als noch 1975.

Weiterhin gering ist auch der Anteil der Frauen in den Ingenieurwissenschaften.

In den Fächern Jura und Wirtschaftswissenschaften holen Frauen zwar auf, in der Medizin ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

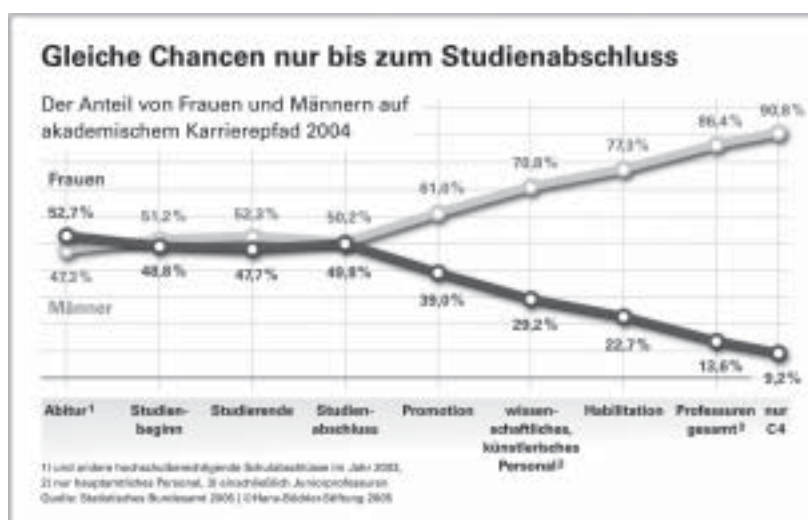
Beim Studienabschluss liegen Frauen und Männer noch gleichauf, doch dann öffnet sich die Gender-Schere: Frauen entscheiden sich z.B. weit häufiger als Männer für die Lehramtsprüfung und verabschieden sich damit in der Regel von der Uni-Laufbahn.

Auf den langen Marsch zur Professorenkarriere begeben sich Akademikerinnen also deutlich seltener: fast 40 Prozent der Promotionen und nur gut jede fünfte Habilitation wird von einer Frau erworben. Nicht einmal jede siebte Professur besetzt eine Frau. Bei den C4-Professuren sinkt ihr Anteil sogar unter zehn Prozent. Interessant: In südeuropäischen Ländern wie Spanien oder Portugal ist der Anteil deutlich höher. Allerdings genießt der Professorenberuf dort auch weniger Ansehen. Und er wird nicht so gut bezahlt.

Der drastische Frauen-Schwund am oberen Ende der Aufstiegsleiter hat ähnliche Ursachen wie in anderen Berufen – doch an Hochschulen sind manche Hürden besonders hoch:

- Durch die extrem lange Zeit bis zur Professur fallen Qualifikations- und Familienphase zusammen. Vor allem Frauen müssen sich dann zwischen Beruf und Familie entscheiden. Das hat offensichtlich Folgen: Vier von fünf Professoren haben mindestens ein Kind, während die Hälfte der Professorinnen kinderlos ist.
- Der hohe Arbeitseinsatz lässt sich nur schwer mit Familienpflichten verbinden. Die traditionelle Arbeitsteilung behindert Frauen in ihrer Karriere.
- Eine Karriere an der Universität funktioniert meist über Netzwerke. Die sind oft von Männern dominiert.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt bei der Personalplanung selten eine Rolle. Die Universitäten haben bislang – vor allem im Mittelbau – wenig Interesse an einer längerfristigen MitarbeiterInnenbindung gezeigt. Die Verträge sind ohnehin befristet.

Immerhin aber haben sich die Frauenanteile – offenbar auch wegen der Frauenförderung – bei den Habilitationen und bei den Professuren im vergangenen Jahrzehnt um fünf



bis zehn Prozentpunkte erhöht. Verkürzte Karrierewege könnten weitere Chancen bieten: Die 2002 eingeführte Juniorprofessur soll dem wissenschaftlichen Nachwuchs früher als bisher den Weg zur Professur auf Lebenszeit ebnen. Ziel ist es auch, den Frauenanteil unter den Professuren zu steigern. Funktioniert das? Da die Fallzahlen bei den Juniorprofessuren noch zu klein sind, ist es für ein klares Urteil noch zu früh. Positiv ist, dass bisher immerhin ein Drittel der Junior-Lehrstühle an Frauen ging. Allerdings bleibt dieser Anteil immer noch deutlich unter dem Frauenanteil bei den Promotionen.

Quelle:

Silke Bothfeld, Ute Klammer u.a.:

WSI-FrauenDatenReport, edition sigma, Berlin 2005

Diesen Beitrag entnehmen wir dem Böcklerimpuls 20/2005 von der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de

Im toten Winkel

**Macht
Gender
Mainstreaming
Geschlecht
zur bloßen
Humanressource?**



Foto: imago/bonn-sequenz

»Der unternehmerische Ansatz, die individuellen Fähigkeiten so intensiv wie nur möglich nutzbar zu machen, verbietet per se die Schlechterstellung eines Geschlechts, denn damit würde das Ziel der höchstmöglichen Potentialerschöpfung der Belegschaft nicht erreicht.« Dieses Zitat stammt von Renate Schmidt, und zwar aus einer Eröffnungsrede, die die ehemalige Bundesministerin für Familie anlässlich der Gründung des Berliner GenderKompetenzZentrums vor zwei Jahren hielt. Das Zitat hätte natürlich auch aus einem Handbuch für Personalplanung stammen können, und es bestätigt, was feministische Kritikerinnen des seit 1997 auf europäischer und seit 1999 auf nationaler Ebene festgeschriebenen Gender Mainstreaming immer wieder betonen: Geschlechterpolitik gerät zunehmend in den Sog der Ökonomisierung.

Dies gilt nicht nur für privatwirtschaftliche Kontexte. Auch im Zuge von Verwaltungsreformen wird Geschlechterpolitik in Managementstrategien übersetzt: Die Verschlingung von Verwaltung und die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven auf allen Ebenen sollen Hand in Hand gehen. Am Konzept des Gender Mainstreaming, ursprünglich von Feministinnen in der Entwicklungszusammenarbeit durchgesetzt, zeigt sich die ganze Widersprüchlichkeit von Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozessen. Eine entscheidende Frage lautet, ob wir es hier mit einer Politik zu tun haben, die sich im Namen von Geschlechtergerechtigkeit etabliert hat, langfristig aber in eine Politik neuer (und alter) Ungleichheiten mündet? Profitieren etwa nur die »wertschöpfungsstarken« Mitglieder einer Gesellschaft von den Strategien des Mainstreaming?

Merkwürdig verwaschen

Die Kategorie Geschlecht wird in der einschlägigen Literatur als »Gender« bezeichnet und in großer Übereinstimmung mit »soziales Geschlecht« übersetzt. Zudem ist immer

wieder von »Geschlechtsrollen« und »Geschlechtsidentitäten« die Rede, die sozial konstruiert und veränderbar sind. Mit einer solchen Arbeitsdefinition wird Geschlecht als rollenförmiges Handeln verstanden. Strukturelle Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis treten hingegen in den Hintergrund oder werden als mittlerweile überholte »Dominanz-Vorstellungen« von der »Überlegenheit des Mannes« relativiert. Aber selbst wenn von »Geschlechterverhältnissen« die Rede ist, bleiben die Formulierungen seltsam verwaschen. Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen werden angedeutet und als »Vielfalt« gelabelt, ohne zu präzisieren, wie »Vielfalt« und Verknüpfungen zwischen Differenz und Hierarchie sich zueinander verhalten. Letztlich bleibt offen, wer benachteiligt oder diskriminiert ist, und ob wir es immer noch mit einem gesellschaftlichen Strukturzusammenhang zu tun haben, der zuungunsten von Frauen wirkt. Dieser augenfälligen Neutralisierung von Hierarchien, Interessenkonflikten oder Herrschaftskritik steht als Ziel zur Seite, »Frauen und Männern die Chance zu eröffnen, ihr Leben individuell zu gestalten«, wie das GenderKompetenzZentrum formuliert. Hier steht das Bild der fortschreitenden Individualisierung Pate. Es löst den Selbstbestimmungsbegriff der Frauenbewegung ab, der mit Autonomiekämpfen und kritischen Einwänden gegen als »männlich« verstandene Individualisierungsmuster verbunden war. Wandel im Geschlechterverhältnis, so lässt sich festhalten, wird nunmehr als Teil eines gleichförmig gedachten Freisetzungprozesses beider Geschlechter begriffen, dessen Erfolg vor allem von der Genderkompetenz aller Akteurinnen und Akteure abhängt.

Reine Übungssache: die Genderbrille

Doch was ist »Genderkompetenz«? Sie wird in anwendungsbezogenen Publikationen als eine Kombination aus Genderwissen, Fachkompetenz sowie Sozial- und Selbst-

kompetenz dargestellt. Im Mittelpunkt steht eine Übersetzung von Wissen in Handeln, konkretisiert durch die »Ausbildung von Expertentum durch Wissenstransfer«. Sozialer Wandel im Geschlechterverhältnis wird demnach durch geschicktes Wissens- und Projektmanagement erreicht, was maßgeblich von der Qualifikation vernetzter Genderexpertinnen und -experten abhängt. Fachwissen allein genügt nicht, um das eigene Handeln abzuschätzen. Deshalb wird in Gender-Trainings entsprechend viel Wert auf selbstreflexives Lernen und die Entfaltung von Selbst- und Sozialkompetenzen gelegt. Die so genannten Gender-Trainings zur Sensibilisierung der eigenen Wahrnehmung basieren auf theoretischen Inputs, kombiniert mit Methoden der Gruppenarbeit, mit Elementen der Gruppendynamik sowie mit biographischen Übungen. Gender wird dabei mit einer verblüffenden Selbstverständlichkeit zur Analysekategorie erhoben, statt selbst zum Untersuchungsgegenstand zu werden. Das heißt, in vielen Übungen stehen »Frauen« und »Männer« sich als differente, ja sogar fremde Wesen gegenüber. Den Unterschied bereits vorausgesetzt, betrachten sie sich wechselseitig durch die Genderbrille, die aufzusetzen sie ja auch lernen sollen. Ob diese Brille nun rosa, hellblau oder violett getönt ist – an einer Stelle des Lernprozesses bleibt der Blick seltsam trüb:

Auch wenn Geschlecht im theoretischen Teil vieler Konzepte als sozial konstruiertes und Geschlechterverhältnisse als hierarchische diskutiert werden – spätestens im Übungsteil kann die Irritation der zweigeschlechtlichen Gewissheiten hinter eine alte Gewissheit zurücktreten: Frauen und Männer sind unterschiedlich.

Aus Gleichstellungspolitik wird so hinter dem Rücken ihrer Akteurinnen und Akteure eine Politik der Differenz, wobei die subtile Übersetzung von Differenz in Hierarchie im toten Winkel der Genderkompetenz zu verschwinden droht.

Optimiertes Selbst

Ein Blick auf die Sprechweisen aktueller Geschlechterpolitik ergibt ein zwiespältiges Bild: Ohne Zweifel wird an einem Politikideal der anzustrebenden Chancengleichheit und Gleichstellung festgehalten. Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden dabei zwar nicht verleugnet, aber neutralisiert und individualisiert. Man reduziert die Vielschichtigkeit, nivelliert die Kritik und deutet Politik in Management um. Eine Folge dieser Umdeutung ist die zunehmende Entnennung von strukturellen, institutionalisierten Ungleichheiten – es sei denn, die Aufhebung dieser Ungleichheiten bietet ökonomische Vorteile. So ging auch die ehemalige Bundesfamilienministerin Renate Schmidt in ihrer eingangs zitierten Eröffnungsrede nicht so weit, die benannten Blockaden systematisch in den Blick zu nehmen. Sie schlägt sich schließlich doch auf die Seite des ungebrochenen Fortschrittsmodells. Dabei stellt sie fest, dass die herkömmliche Frauenpolitik gescheitert sei und Gender Mainstreaming neue und weitergehende Erfolge verspräch-

che, gerade im Hinblick auf die Blockierer: »Auch Männer werden von der Geschlechterdifferenziertheit des politischen und administrativen Handelns profitieren, wenn auch vielleicht in anderer Form als sie sich heute Profit vorstellen«.

Der harmonischen Phantasie vom lernenden männlichen Subjekt unterliegt ebenfalls ein betriebswirtschaftliches Modell der Motivation von Mitarbeitern. Es handelt sich um die Inaussichtstellung einer win-win-Situation im Gegensatz zum »Nullsummenspiel«, das feministischen Ansätzen hier unterstellt wird. Die Stärke von feministischer Geschlechterpolitik liegt jedoch nicht in einem separaten Feminismus. Sie liegt in einem feministisch begründeten Beitrag zu einer Rückgewinnung von Autonomie, deren Gestalt sich nicht ausschließlich an den Kräften »wertschöpfungsstarker« Mitglieder einer Gesellschaft ausrichtet. Dazu braucht es Formen direkter Demokratie und Bündnisse zwischen unterschiedlichen herrschaftskritischen Bewegungen, die zu einer »notwendigen Entinstitutionalisierung und Entprofessionalisierung des Politischen« (Holland-Cunz 2003) beitragen, um Fragen nach sozialer Gerechtigkeit und politischer Partizipation nicht einer politischen Klasse oder etwa den Gesetzen des freien Marktes zu überlassen.

Vor diesem Hintergrund stimme ich Barbara Holland-Cunz zu, die im Zusammenhang mit feministischer Theoriebildung von der Notwendigkeit spricht, »das ferne Ziel der Frauenbefreiung« wieder eindeutiger in den Vordergrund zu rücken. Daraus ergeben sich zwangsläufig gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen. Ob Gender Mainstreaming oder Geschlechterdemokratie – die Umverteilung gesellschaftlicher Autonomie- und Partizipationspotenziale ist weder ein Individualisierungs- noch ein harmonisches Dialogprojekt. Sie ist und bleibt ein Anlass für politische Interessenskonflikte, deren Beilegung im ruhigen Fahrwasser eines bürokratisch vermessenen und ökonomisch beschleunigten Mainstream nicht zu erwarten ist.

von PD Dr. Mechthild Bereswill

Vertretungsprofessorin für Frauen- und Geschlechterstudien am Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse der Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt a. M.



Liz Mohn, Bertelsmann AG, beim Empfang am Rande der NATO-Konferenz 2006 in München



Attac-Protestaktion gegen Hartz IV

Fotos: Imago/Steinach oben; Lindenthaler



siehe auch: Bereswill, Mechthild (2004): »Gender« als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik, in: Meuser, Michael und Claudia Neusüß (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. (Bundeszentrale für politische Bildung), Bonn/Wiesbaden, S. 52-70.

Literatur: Holland-Cunz, Barbara (2003), Sieben Thesen zu einer feministischen Theorie der Demokratie, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), Geschlechterdemokratie wagen, Berlin, S. 52-69. Die Kurzfassung dieses Beitrages erschien bereits in der Wochenzeitung Freitag, Nr. 43, vom 28.10.2005. Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin und des Freitag Zeitungsverlags, Berlin.

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Mindestanforderungen an ein wirksames Antidiskriminierungsgesetz

Die Bundesregierung muss die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien endlich in deutsches Recht umsetzen

Foto: imago/bonn-sequenz

Die Rechte in Personalvertretungsgesetzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und in Landesgleichstellungsgesetzen erhalten durch ein wirksames Antidiskriminierungsgesetz ein weiteres wichtiges Standbein. Es lohnt sich, den von der rotgrünen Bundesregierung in der letzten Legislaturperiode eingebrachten Gesetzentwurf, der im Januar von der Fraktion Bündnis90/Die Grünen wieder in den Bundestag eingebracht wurde, genauer anzuschauen. Er ist die Messlatte, damit wir ein Antidiskriminierungsgesetz erhalten, das auch seinen Namen verdient.

Dimensionen eines Antidiskriminierungsgesetzes

Vier EU-Richtlinien sollen mit dem geplanten Antidiskriminierungsgesetz in deutsches Recht umgesetzt werden. Sie umfassen den Schutz vor Diskriminierung im Sektor Beschäftigung/Beruf bezogen auf die Merkmale Rasse, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität und Geschlecht. Die nationalen Gesetzgeber sind gehalten, diesen Schutz vor allem in Bezug auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten umzusetzen. In puncto »Rasse«, »ethnische Herkunft« und »Geschlecht« erstrecken sich die Vorgaben auch auf die zivil- und sozialrechtlichen Benachteiligungsverbote.

Die Bundesregierung hat in ihrem Gesetzentwurf die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien miteinander verknüpft. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus den in den Richtlinien aufgeführten Gründen zu verhindern bzw.

zu beseitigen. Die Anwendungsbereiche sind: Arbeitsleben, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, zivilrechtliche Fragen. Im zivilrechtlichen Teil sind im Gesetzentwurf – über die Richtlinien hinausgehend – die Merkmale Religion bzw. Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität miteinbezogen.

Zur Notwendigkeit einer Ombudsstelle

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann den von Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die vorgesehene Ombudsfunktion den Rücken stärken. Sie kann durch Öffentlichkeitsarbeit Tabus aufbrechen und Bewusstsein schaffen. Sie kann wissenschaftliche Untersuchungen in Auftrag geben, Berichte und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierung an den Bundestag richten.

Für eine wirksame Aufgabenerfüllung braucht sie eine gute personelle und sachliche Ausstattung, die sich als Minimum an der Ausstattung der bestehenden Beauftragten der Bundesregierung orientieren sollte.

Ihre Ombudsfunktion ist besonders für die Beschäftigten wichtig, die keinen Betriebsrat und keine Gewerkschaft im Betrieb haben – sowie für alle zivilrechtlichen Angelegenheiten.

Die Beratungs- und Klärungsaufgaben im Rahmen der Ombudsfunktion kann sie nur erfüllen, wenn sichergestellt ist, dass die Stelle weisungsfrei und unabhängig arbeitet.

Diese Regelung ist absolut Mindeststandard für die Umsetzung der Vorgaben aus den EU-Richtlinien zum Antirassismus und zur Gleichbehandlung der Geschlechter. Dort heißt es: »Eine oder mehrere unabhängige Stellen sollen Betroffene beraten, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bzw. wegen Rasse fördern, analysieren, beobachten und unterstützen.«

Sie geht nur insoweit über die Vorgaben der Richtlinien hinaus, dass die Stelle auch zuständig ist für Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Dieser horizontale Ansatz im Gesetzentwurf ist jedoch äußerst sinnvoll, da er die wirksame Bekämpfung aller Diskriminierungsgründe insbesondere auch in den Fällen von Mehrfachdiskriminierung ermöglicht.

Vom Sinn kollektiver Durchsetzungsrechte

Ein absolut zentraler Punkt und wichtiger Fortschritt:

Mit kollektiven Durchsetzungsrechten können diskriminierende Praktiken besser auf den Prüfstand gestellt werden. Mit der vorgesehenen Möglichkeit der Unterlassungsklage können Betriebsräte und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die von Diskriminierung Betroffenen besser schützen. In einem laufenden Arbeitsverhältnis der privaten Wirtschaft kann es sich praktisch keine einzelne Beschäftigte und kein einzelner Beschäftigter leisten, gegen den eigenen Chef zu klagen. Aus der Erfahrung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes wissen wir, dass der oder die Einzelne eben im Regelfall während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht klagt.

Mit Hilfe der Unterlassungsklage muss nicht der einzelne Betroffene sondern der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor Gericht gehen, wenn gegen das ADG verstoßen wird. So kann verdeckte strukturelle Diskriminierung thematisiert und besser bekämpft werden. Einzelklagen werden dadurch reduziert.

Dieser Gesetzentwurf wird von vielen aus dem Arbeitgeberlager und nicht zuletzt der CDU/CSU massiv bekämpft. Deshalb müssen gerade wir Gewerkschaften uns dafür einsetzen, dass zumindest der in der letzten Legislaturperiode erreichte Kompromiss, verabschiedet wird.

Ganz besonders müssen wir uns für diese Art des kollektiven Klagerechts einsetzen. Insbesondere wenn für den oder die Einzelne schwer durchschaubare Diskriminierungen in der betrieblichen Wirklichkeit Usus sind, ist dies hilfreich. Z. B. könnte dies die eine Leistungszulage sein, die im Ergebnis nur an Deutsche oder nur an Männer gezahlt wird oder praktisch auch Behinderte ausschließt. Durch eine entsprechende Unterlassungsklage vor dem Arbeitsgericht kann erreicht werden, dass diese Zulage allen zugänglich gemacht wird.

Diskriminierung ist kein Kavaliersdelikt. Eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu verwirklichen, ist eine gesellschaftliche Aufgabe, zu der die Arbeitgeber auch ihren Beitrag leisten müssen. Tun sie das Gegenteil, müssen sie – wie es der Europäische Gerichtshof in Luxemburg und die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien fordern – mit abschreckenden und wirksamen Maßnahmen sanktioniert werden. Wer sich jedoch an Recht und Gesetz hält, braucht nichts zu fürchten.

Wir werden viel Kraft und Durchsetzungsvermögen brauchen, um den Standard der letzten Bundesregierung in der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu halten.

Die Gewerkschaften begrüßen den Gesetzentwurf zu einem Antidiskriminierungsgesetz ausdrücklich, um eine diskriminierungsfreie Kultur in der Gesellschaft noch besser gestalten zu können.

von Anne Jenter

Leiterin der Abteilung Frauenpolitik
beim GEW-Hauptvorstand



Von Jungen, Mädchen und Medien

**Theorie und Praxis einer geschlechtsbewussten und sensiblen Medienarbeit
von Günther Anfang (Hrsg.)**

»Jungen lieben Ballerspiele, Mädchen Seifenopern!« Mit dieser einfachen These wird häufig der unterschiedliche Medienkonsum von Jungen und Mädchen beschrieben. Doch ob sich das auf so einen einfachen Nenner bringen lässt, ist fraglich. Denn der Umgang von Jungen und Mädchen mit Medien ist zwar unterschiedlich, doch sicher differenzierter und vielschichtiger. Somit ergeben sich für die pädagogische Praxis viele offene Fragen. Fragen, die sowohl darauf bezogen sind, welche wissenschaftliche Ergebnisse zur Mediennutzung von Jungen und Mädchen vorliegen als auch welche pädagogischen Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Das vorliegende Buch will darauf einige Antworten geben. Ausgehend von grundlegenden Artikeln zum geschlechtsspezifischen Umgang mit Medien werden beispielhafte Praxisprojekte vorgestellt, die Modelle praktischer Medienarbeit mit Jungen- und Mädchengruppen aufzeigen.

Beiträge von Helga Theunert, Dorit Meyer, Reinhard Winter, Andreas Kirchhoff, Ilona Herbert, Ulrike Schmidt, Jens Wiemken und Klaus Schwarzer.

Dem Buch liegt eine DVD bei, die zur Visualisierung der im Praxisteil beschriebenen Filmprojekte mit Mädchen- und Jungengruppen dient.

Das Buch wendet sich an Pädagoginnen und Pädagogen der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie an Lehrerinnen und Lehrer, die mit Jungen- und Mädchengruppen Medienprojekte durchführen wollen. Es ist aber auch für alle anderen interessant, die sich über den Stand der geschlechtsbezogenen Mediennutzung informieren und Grundlagen einer genderorientierten Medienarbeit kennen lernen wollen.

Schriftenreihe Materialien zur Medienpädagogik • Band 6, München 2005, 80 Seiten + DVD, ISBN 3-938028-31-9 • 8,00 Euro

Die Lektion Angst

Wenn wir uns im dunklen Wald befinden und es knackt neben uns im Gebüsch, haben wir Angst. Ängste sind unangenehme Gefühlszustände, die das Wohlbefinden verringern. Dennoch ist Angst kein »schlechtes« Gefühl, Angst kann uns warnen und schützen. Wir Menschen sind Flucht-tiere. Die körperlichen Reaktionen im Zustand der Angst stärken unsere Wahrnehmungskraft, beschleunigen unsere Reflexe und klären unsere Gedanken. Wir hören besser, wir können schneller laufen, wir sind schmerzempfindlicher. Mit Angst reagieren wir schneller als ohne. So weit, so gut.

In Selbstbehauptungskursen frage ich Frauen zum Einstieg in das Thema »Gefühle«, vor welchen Situationen sie am meisten Angst haben. Wie sehen ihre persönlichen Alptraumgeschichten und Horror-szenarien aus? Sie berichten dann z.B. von

Foto: imago/Jochen Tack

folgenden Bildern:
Ich liege in einer vollen Badewanne, werde untergetaucht und kann mich wegen meiner kapputten Hüfte nicht wehren; ich gehe einen einsamen Weg im Dunklen entlang und werde von hinten überfallen; ich bin in einem Raum eingesperrt und werde von einem Mann mit einer Waffe bedroht; ich schwimme auf einer Luftmatratze im Meer und kann nicht mehr ans Ufer. Instinktiv verbindet jede Frau ihre persönlichen Alptraumphantasien mit der ureigensten Angsterfahrung, nämlich: *absolut hilflos zu sein.*

Angeborene Angst dient der Vermeidung, uns in Situationen zu begeben, in denen wir völlig hilflos sind. Aber:

Angst kann man auch lernen

Durch massenhafte Berichte über Missbrauch, Sexualmörder und Vergewaltigungen wird der Blick auf die Realität verzerrt und durch viele gut gemeinte Ratschläge wird uns Frauen Angst gemacht. »Hab immer Pfefferspray dabei, vergiss nicht, es könnte dich jemand überfallen. Lass nie die Balkontür offen, es könnte jemand einsteigen. Lass immer das Vorhängeschloss vor der Tür, wenn du öffnest, es könnte ein Sexualtäter davorstehen!« Und es wirkt!

Diese Ratschläge führen zu einem allgegenwärtigen Bedrohungsgefühl. Das subjektive Sicherheitsgefühl von Frauen wird dadurch massiv beeinflusst. Die »gefühlte Kriminalität« von Fremdtätern ist wesentlich höher, als uns die Zahlen sagen.

Wir Frauen sollen Angst haben, wenn wir nachts im Dunkeln alleine auf der Straße gehen, wir sollen Angst haben, wenn wir die Balkontür offen stehen lassen, bei einem Unfall vorbeikommen oder zu unserem in der Tiefgarage geparkten Auto gehen.

Es ist, als hätte sich die Gesellschaft verschworen, uns Frauen immer noch einzutrichtern: Ihr habt keine Chance, ihr seid hilflos, also habt gefälligst Angst, nicht vor einer konkreten Gefahr, sondern allgemein. Diese Ängstlichkeit ist also erlernt. Erlernte Ängstlichkeit wirkt wie durchlebte Angst und führt immer zu einem Verlust an Lebensmöglichkeiten, schränkt Freiheit ein, beschränkt unsere Autonomie grundlegend. Unser Selbstbild ist entscheidend für unser Selbstbewusstsein. Wie nehme ich mich selber wahr? Erlebt man sich selbst immer unvermögend und hilflos, so mindert das ganz entscheidend unseren Selbstwert. Wer hat daran ein Interesse? Sind dies subtile Reste des sich bedrohlich fühlenden Patriarchats? Die hierarchische Struktur des Geschlechterverhältnisses drückt unserem Angstempfinden immer noch den Stempel auf.

Im Jahr 2004 sind in Deutschland um die 6500 Menschen im Straßenverkehr ums Leben gekommen, 644 Menschen sind ertrunken und 29 wurden Opfer eines Sexualmordes. Wesentlich sinnvoller wäre es also, vor dem Baden im Weiher Angst zu haben, vor dem Überqueren der Fahrbahn oder davor, beim Fensterputzen aus dem ersten Stock zu fallen. Aber nicht die Angst vor dem Wasser schützt mich vor dem Ertrinken, sondern die Fähigkeit zu schwimmen, nicht die Angst vor Autos schützt mich, sondern die Wachsamkeit und Vorsicht, wenn ich über die Straße gehe, ganz grundsätzlich das Vertrauen, dass ich in Gefahrensituationen schon so gut wie möglich reagieren werde.

Angriffe von Wölfen und Bären gibt es nicht mehr und keulenschwingende Nachbarn sind die seltene Ausnahme, die Bedrohungslage hat sich radikal geändert.

Gewalt gegen Frauen ist nichts Neues und sie nimmt entgegen der landläufigen Meinung nicht zu. Sexuelle Gewalttaten sind überwiegend Beziehungsdelikte, die Dunkelziffer ist nach wie vor erschreckend hoch, auch wenn die Anzeigebereitschaft dank der jahrelangen Sensibilisierung steigt. Die meiste Angst müssten Frauen also haben, wenn ihre Lebensgefährten nach Hause kommen, denn Frauen haben am meisten von ihren Ehemännern oder Freunden, Kinder am meisten von ihren Eltern zu befürchten.

Angst im richtigen Augenblick schützt uns, Ängstlichkeit schwächt. Die Frauen haben ihre Lektion gut gelernt und haben mehr Angst als Männer, obwohl Männer häufiger Opfer von Gewalttaten werden.

Viele Ängste sind erlernt, man kann sie auch wieder verlernen. Sich dieses gesellschaftlichen »Opferseins« bewusst zu werden ist der erste Schritt.

von Eva Freymadl

Dipl.Päd. und Selbstbehauptungslehrerin bei
»EVA LUNA – die mobile Selbstbehauptungsschule«



Foto: Martin Herbaty

Vom eigenen Netz in Gesamtbetriebsratsgremien

Betriebsrätinnen-Netzwerk bei Siemens hebt die Frauenquote

1996 richtete der Gleichstellungsausschuss des Gesamtbetriebsrats der Siemens AG an den IG Metall-Vorstand die Anfrage, ob seine Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik ein Seminar nach § 37,6 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) für Betriebsrätinnen aus der Siemens AG ausrichten könne.

Der Gesamtbetriebsrat hatte den Gleichstellungsausschuss etliche Jahre zuvor gebildet und es existierte in der Siemens AG eine Gesamtvereinbarung zur Gleichberechtigung bzw. Nichtbenachteiligung von Frauen. Doch der Gleichstellungsausschuss konnte deren Umsetzungsgrad in den Standorten nicht einschätzen, da ihm die nötigen Informationen fehlten.

Deshalb sollte es auf einem Seminar die Möglichkeit geben, über die Gesamtvereinbarung zu informieren, den Stand der Umsetzung auszuwerten und gegebenenfalls den nötigen Handlungsbedarf für den Gleichstellungsausschuss zu identifizieren.

Das erste § 37,6 BetrVG-Seminar der Siemens-Betriebsrätinnen fand im Dezember 1996 statt und wurde von etwa 20 Betriebsrätinnen aus verschiedenen Standorten der Siemens AG besucht.

Als verantwortliche Referentin und Moderatorin unterstütze ich die Kolleginnen bis heute dabei, die gleichstellungspolitische Situation in den Standorten systematisch auszuwerten, den Umsetzungsgrad der Gesamtvereinbarung zu beurteilen und die hemmenden Faktoren für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Siemens AG herauszuarbeiten. Die Ergebnisse wurden dokumentiert, um sie in der weiteren politischen Arbeit des Gleichstellungsausschusses besser verwenden zu können.

Neben den inhaltlichen Ergebnissen wurden auf diesem Seminar folgende Faktoren deutlich, die eine schlagkräftige Politik und Einflussnahme des Gleichstellungsausschusses behinderten:

- Der Gleichstellungsausschuss war im GBR-Gremium ein eher nachrangiger Ausschuss, dem wenig Beachtung geschenkt wurde.
- Der Gleichstellungsausschuss verfügte über keine eigene Hausmacht oder einflussreiche männliche Macht-sponsoren im GBR und in den örtlichen Betriebsratsgremien.
- Der Gleichstellungsausschuss hatte wenig Zugang zu Informationen und Einschätzungen über Machtverhältnisse in den Standorten und konnte sich so nur ein unvollständiges Bild über den konkreten gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf machen. Der Ausschuss schwebte quasi in der Luft.
- Die Betriebsrätinnen hatten bislang keinen »Ort«, keine

Struktur, um Erfahrungen und Informationen auszutauschen oder um Themen, Vorgehensweisen und Durchsetzungsstrategien zu besprechen.

Kurzum: Es wurde deutlich, dass die Frauen in den Betriebsratsgremien der Siemens AG sich vernetzen mussten, um für die Gleichstellungspolitik in der Siemens AG mehr Durchsetzungsfähigkeit entwickeln zu können – die Idee eines Siemens-Betriebsrätinnen-Netzwerks war geboren!

Die Strukturen und Vorgehensweisen des Netzwerks

Folgende Struktur erschien sinnvoll und wurde in den folgenden Jahren bis heute praktiziert: Der Gleichstellungsausschuss fungiert als Koordinierungsorgan des Netzwerks, der einen elektronischen Verteiler aufbaut und pflegt und bei dem die Informationen ein- und ausgehen. Das Herz des Netzwerks ist ein jährlich stattfindender dreitägiger Workshop. Der IG Metall-Vorstand stellt mit einem §37,6 BetrVG Seminarangebot den Rechtsrahmen dafür her, dass möglichst viele Betriebsrätinnen zu dem Workshop kommen können. Die Themen der Workshops werden in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss und den aktiven Kolleginnen des Netzwerks festgelegt und greifen die aus frauenpolitischer Sicht aktuellen Probleme in der Siemens AG auf.

In den Workshops werden über die Standorte hinweg zu den ausgewählten Themen Erfahrungen ausgetauscht und eine siemensspezifische Problemanalyse durchgeführt. Ein weiteres zentrales Element der Workshops ist ein Qualifizierungsteil, in dem die neusten Ergebnisse der Wissenschaft, der gewerkschaftspolitische Diskussionsstand oder die aktuelle Rechtsentwicklung zu den ausgewählten Themen aufgezeigt werden. Die strategische Beratung mit verbindlichen Verabredungen, wie die Betriebsrätinnen des Netzwerks und der Gleichstellungsausschuss diese Themen politisch in der Siemens AG voranbringen, bildet den Abschluss eines jeden Workshops. Regelmäßig bereiten die Kolleginnen die jeweils etwa einen Monat nach dem Workshop stattfindende jährliche Betriebsräteversammlung der Siemens AG vor. Dort platzieren sie eigene Beiträge, auf denen sie die frauenpolitische Sicht zu den zentralen Themen der Betriebsräteversammlung darlegen und ihre Forderungen und Lösungsansätze vorstellen.

Die Betriebsrätinnen bauen in ihrem Netzwerk Wissen und Know-how zu Spezialthemen auf und gewinnen Informationen über die Situation in der Siemens AG, die weit über den Horizont des eigenen Standorts hinausreichen.

(Fortsetzung auf Seite 14)

Nur 18 Minuten ...

- ... nur 18 Minuten täglich länger arbeiten, bedeutet**
 - ... 90 Minuten in der Woche länger arbeiten**
 - ... 400 Minuten im Monat länger arbeiten**
 - ... 66 Stunden im Jahr länger arbeiten**
- ohne Lohnausgleich, versteht sich!**

Damit wir, die »Kostenfaktoren«, noch billiger werden?
Damit der Stellenabbau noch schneller vorankommt?
Damit unsere Kinder noch weniger Arbeit finden?
Damit wir noch schneller verschlissen werden?
Damit unser Lohnverzicht die Reichen noch reicher macht?

Nur 18 Minuten täglich länger arbeiten, bedeutet

- ... 18 Minuten täglich weniger für das eigene Leben**
 - ... 90 Minuten in der Woche weniger für Kultur**
 - ... 400 Minuten im Monat weniger für Familie**
 - ... 66 Stunden im Jahr weniger für FreundInnen**
- und das alles nur, weil wir dankbar sein sollen,
überhaupt Arbeit zu haben?**

**Dafür zahlen wir dann auch gerne höhere Mieten und Energiekosten,
höhere Sozialbeiträge, höhere Mehrwertsteuer u.a.m.**
Dafür verzichten wir dann gerne auf Weihnachts- und Urlaubsgeld.
Dafür opfern wir doch dann auch gerne unsere Gesundheit.

**Was haben wir falsch gemacht,
dass man uns für so dumm verkauft?**

Dies bewirkt, dass Kolleginnen in ihren Betriebsratsgremien, im Gesamtbetriebsrat und auf der Betriebsräteversammlung kompetenter auftreten und sich besser Gehör verschaffen können. Zusätzlich können sich die Betriebsrätinnen auf eine koordinierte Strategie verständigen, um auf die Themen und Politik der Interessenvertretung besser Einfluss zu nehmen. Und letztendlich können sie so effektiver an der Verbesserung der Bedingungen von Frauen und der Herstellung von mehr Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Siemens AG arbeiten.

Das Netzwerk und die örtlichen Betriebsrats- bzw. Gesamtbetriebsratstrukturen

Seit dem dritten Jahrestreffen lädt das Netzwerk zum Abschlussgespräch des Workshops regelmäßig Vertreter der Gesamtbetriebsratsspitze ein. Auf diese Weise wird der Gesamtbetriebsrat in die gleichstellungspolitische strategische Beratung einbezogen und immer wieder auf die Zielsetzungen des Netzwerks verpflichtet.

An vielen Standorten konnten die Kolleginnen inzwischen Impulse aus dem Netzwerk in ihre Betriebsratsgremien tragen. Sie initiierten erfolgreiche Projekte wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen im niedrig qualifizierten Bereich, Mentoring-Programme für höher qualifizierte Frauen oder einen Mittagstisch für die Kinder von Beschäftigten. Auch das Ansehen des Gleichstellungsausschusses innerhalb des Gesamtbetriebsrates hat sich verbessert, da nicht mehr nur »geklagt«, sondern erfolgreich gehandelt wird.

Auch wenn in den Standorten Frauen nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub keinen angemessenen Teilzeitarbeitsplatz angeboten bekommen und dies über Netzwerkverbindungen an den Gleichstellungsausschuss herangetragen wird, bringt seine Intervention beim zentralen Personalvorstand in der Regel einen direkten Erfolg.

Im Netzwerk sind heute weit über hundert Betriebsrätinnen miteinander vernetzt. Die Jahrestreffen werden von keiner Seite mehr in Frage gestellt, sondern mit Interesse und Wertschätzung seitens des Gesamtbetriebsrats wahrgenommen. Die Repräsentanz der Frauen in den Gesamtbetriebsratsgremien und seinen Projektgruppen hat sich deutlich erhöht und es gibt inzwischen viele einzelne Betriebsrätinnen, die Macht und Anerkennung haben.

Erfolgsfaktoren

Zum Erfolg des Netzwerkes hat wesentlich beigetragen, dass die Kolleginnen früh anfangen, sich mit dem Gesamtbetriebsrat zu vernetzen, ihn zu den Treffen einzuladen und nicht nur Forderungen an ihn zu stellen, sondern ihm Konzepte und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Wichtig ist auch, dass die Workshops mit professionellem Prozessbegleitungs- und Moderations-Know-how für Großgruppen durchgeführt werden, was trotz großer Teilnehmerinnenzahlen die Motivation der Frauen und die Effektivität und Effizienz der Treffen sicherstellt.

Mit dem Beratungsansatz der Organisationsentwicklung konnten die Treffen und alle Einzelaktivitäten in eine langfristige Entwicklungsperspektive eingebettet werden. Dies sicherte die Kontinuität und das Wachstum des Netzwerkes und half, die jeweils stimmigen Entwicklungsschritte zu gehen.¹

von Anna Merklin



Gymnasiallehrerin, von 1994 bis 2002 Referentin in der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Vorstand der IG Metall, verantwortlich für Aufbau und Begleitung des Siemens-Betriebsrätinnen-Netzwerks seit 2003 selbstständig, Coach, Beraterin für Organisationsentwicklung, Konfliktmanagement u.a.

Kontakt: Anna.Merklin@t-online.de; Tel.: 0 69/95 73 35 89

¹ Auf einem Treffen machten die Kolleginnen z.B. Visionsarbeit. Diese sorgte dafür, dass die Motivation und die Energie der Kolleginnen nicht nur Problem getrieben war, sondern durch eine Art »Lustsog« verstärkt wurde.

HEINRICH-WOLGAST-PREIS der GEW – Ausschreibung für 2008

Das Bildungs- und Förderungswerk (BFW) der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB e.V. hat im Jahre 1986 den Heinrich-Wolgast-Preis gestiftet, um die **Darstellung der Arbeitswelt in der Kinder- und Jugendliteratur** (KJL) zu fördern. Er wird alle drei Jahre verliehen. 2008 wird er zum 9. Mal vergeben.

Ausgezeichnet wird Kinder- und Jugendliteratur in allen medialen Formen, die sich in beispielhafter Weise mit Erscheinungen und Problemen der Arbeitswelt befasst. Auch bisher unveröffentlichte Arbeiten (Manuskripte) können eingereicht werden.

Der Preis ist mit **4.000 Euro** dotiert. Ergänzt wird die Preisvergabe durch ein Materialienheft und eine Auswahlliste weiterer empfehlenswerter Titel. Mit der Preisfindung und Preisvergabe hat die GEW ihre Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) beauftragt.

Die Jury besteht aus drei Personen, die vom Gesamtvorstand der AJuM gewählt wurden:

- Ute Wolters, Bayernallee 19 a, 14052 Berlin (e-mail: woltersu@freenet.de)
- Reinhold Lüthen, Mirabilisweg 15, 31655 Stadthagen
- Hannelore Verloh, Heuweg 1, 35759 Driedorf

Vorschlagsberechtigt für den Preis sind alle Mitglieder der GEW sowie Verlage, Autorinnen und Autoren. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eingereicht werden können Titel, die ab August 2004 erschienen sind. **Einsendeschluss ist der 31. Juli 2007.**

Maßgeblich für die Berücksichtigung ist die fristgerechte Einsendung an die Jury-Vorsitzende Ute Wolters.

Wenn bereits publizierte Titel eingereicht werden, bitten wir nach Möglichkeit um Einsendung der Titel an alle drei Jury-Mitglieder. Die Entscheidung der Jury wird im November 2007 bekannt gegeben.

Die Preisverleihung wird im Frühjahr 2008 stattfinden.

Eingabe der GEW an den Bayerischen Landtag:

Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Lehrkräfte im Dienst des Freistaats Bayern

Die GEW bittet den Landtag, die Staatsregierung aufzufordern, das Arbeitssicherheitsgesetz sowie das Arbeitsschutzgesetz endlich auch für die Lehrkräfte an den staatlichen Schulen Bayerns anzuwenden und damit den fehlenden Arbeits- und Gesundheitsschutz für staatliche Lehrkräfte zu gewährleisten. Das bedeutet insbesondere die Bestellung dafür ausgebildeter Arbeitsmediziner sowie die Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze an den Schulen.

Begründung:

Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) trat am 12. Dezember 1973 in Kraft, zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 24. August 2002 (BGBl. Nr. 62 vom 30.8.2002, S. 3412). Demnach hat jeder Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

Bei den Kommunen, den Sachaufwandsträgern, gibt es in der Regel solche Betriebsärzte – auch für Lehrkräfte, aber eben nur für kommunale. Staatliche Lehrkräfte müssen bisher darauf verzichten, weil in diesem Bereich noch die »Vorläufigen Richtlinien über die Gewährung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern« gelten. Nach dieser Vorschrift fallen Lehrkräfte (unverständlichlicherweise) unter die Gruppe 4 (Büroberufe) dieser vorläufigen Richtlinie. Für diese Gruppe stehen jedem Beschäftigten pro Jahr 0,2 Stunden betriebsärztliche Betreuung zu – staatlichen Lehrkräften allerdings nicht, da die »Vorläufigen Richtlinien« seit 1981 für Lehrkräfte noch nicht in Kraft gesetzt wurden.

Damit nicht genug:

1996 wurde das Arbeitsschutzgesetz novelliert. Dieses verpflichtet den Arbeitgeber – auch den öffentlichen – zur



Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben und zur Bestellung von Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit. Staatliche Lehrkräfte Bayerns können diese wichtigen Dienste bislang nicht in Anspruch nehmen. Das geht nicht nur auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten, sondern wirkt sich zweifellos negativ auf die Qualität der Schulen in Bayern aus. Ohne Einhaltung der arbeitsmedizinischen Standards gibt es auch keine verantwortbaren Schulentwicklungsprozesse.

Bereits im vorletzten Jahrhundert erkannte Werner von Siemens, dass die Gesunderhaltung der ArbeitnehmerInnen »nicht nur ein Akt der Nächstenliebe, sondern auch Ausdruck wirtschaftlicher Vernunft ist.«

Es erfordert auch heute keine lange Begründung dafür, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten stabilisiert, die innerbetrieblichen sozialen Kontakte verbessert (z.B. durch Intervention beim »Mobbing«), eine bessere Verarbeitung von Belastungen unterstützt und so eine Stärkung der Arbeitszufriedenheit fördert.

Der bisherige Umgang mit der Arbeitskraft und der Gesundheit von Lehrkräften ist dagegen weder menschlich noch juristisch noch betriebswirtschaftlich zu akzeptieren. Die Weigerung, geltende Gesetze und Vorschriften zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Kraft zu setzen, ist unvereinbar mit unserer Verfassung – ganz zu schweigen davon, dass sie auch allen Forderungen widerspricht, die sich aus dem christlichen Menschenbild ergeben.

Wir appellieren an Sie, diese beschämende Vernachlässigung der Fürsorgepflicht des Freistaats Bayern umgehend abzustellen. ■

**Lehrerin sein – gesund bleiben?!
Samstag, 18. März 2006**

Gesundheitstag der GEW Forchheim und der GEW Bezirk Oberfranken
9.00 - 15.30 Uhr, Pestalozzischule Forchheim • Fritz-Hoffmann-Str. 5

Nähere Informationen und Anmeldung bei Andreas Hartmann, Schönbornstr. 36, 91330 Eggolsheim
Tel. + Fax: 0 91 91/70 24 32, E-Mail: hartmannandi@aol.com

Integration auf bayrisch

Kaum zu glauben, aber wahr:

Das bayerische Kabinett erfand Ende letzten Jahres zu den bereits bestehenden zehn Behinderungsarten für seine Sonder(»Förder«)schulen noch eine elfte, die für Kinder von MigrantInnen, die nach einem Jahr Spezialkurs im Alter von 7 Jahren noch nicht »ausreichend Deutsch können«.

Es macht somit Kinder mit nichtdeutscher Erstsprache nach erfolglosem Besuch einer Sprachfördermaßnahme von 80 LehrerInnenstunden zu Ausgegrenzten, die freilich beim Anteil von über 10 Prozent Förderschulkindern, die es beispielsweise in Nürnberg gibt, nicht weiter ins Gewicht fallen dürften.

Spätestens ein Jahr vor Schuleintritt müssen sich nach dem bayerischen Modell Kinder von MigrantInnen einem Sprachstandstest unterziehen, der eine ausgesprochene Sonderbehandlung zur Folge hat.

Für deutsche Kinder mit Sprachmängeln ist ein derartiger Test nicht vorgesehen.

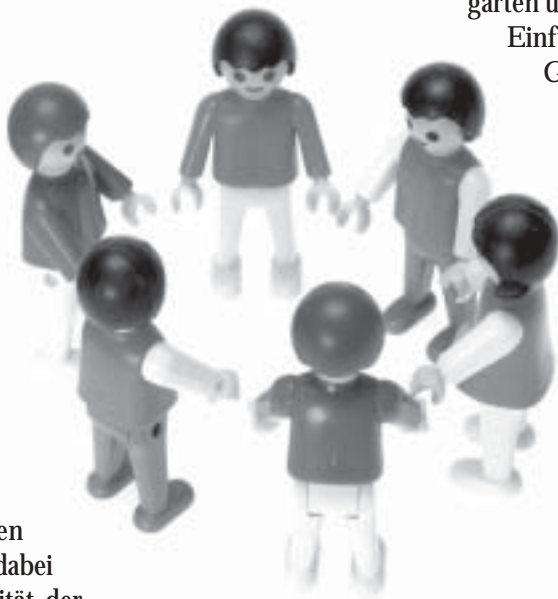


Foto: imago/europapix

Nicht auf das Lernen im Rahmen eines interkulturellen miteinander Lebens setzt man dabei und auch nicht auf die Qualität der Erstsprache, sondern auf 2 Stunden Deutsch-Training pro Schulwoche, absolviert mit externen LehrerInnen, die dieses Training z. T. auch nicht in der Tagesstätte, sondern in der Schule durchführen. Ein Sprachförderkonzept im Sinne der Kindergartenpädagogik existiert nicht. Die Kinder werden zusammengewürfelt und mit ihnen fremden Lehrkräften konfrontiert – sie fungieren mehr oder weniger als Versuchskarnickel, die bei Versagen als nicht grundschulwürdig mit Rückstellung bzw. Förderschuleinweisung bestraft werden.

Kindergärten, die ebenfalls 80 Stunden pro Jahr Sprachförderung anbieten sollen, arbeiten nicht ohne Grund ganzheitlich und lebensweltbezogen und keinesfalls nach einem von außen festgelegten »Stundentakt«.

Während man im bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan inzwischen die Begriffe »Fördern« und »Vermitteln« ablehnt, weil es sich bei ihnen um Begriffe aus einem defizitorientierten Ansatz handelt, wird bei der Umsetzung des Kabinettsbeschlusses den Kindern von MigrantInnen schon frühzeitig verdeutlicht, was ihnen fehlt, und dass ihr Wert im Grunde daran bemessen wird, ob es ihnen gelingt, sich *möglichst rasch* einem extrem selektiven Schulsystem und seiner Leitkultur anpassen zu können.

Während die Pädagogik darauf aus ist, sanfte Übergänge zwischen Kindergarten und Grundschule zu schaffen, werden hier bewusst Gräben aufgerissen und vertieft.

Und statt den Kindern mit Förderbedarf und ihren Eltern entgegenzukommen, wird ihnen hier nach der Methode »Friß oder stirb« bereits im frühen Alter deutlich gemacht, was bayerisch integrieren heißt.

Statt den Kindergarten als inklusive pädagogische Einrichtung für alle Kinder auszubauen und endlich auch personell entsprechend auszustatten, wird dieser vielmehr dazu missbraucht, eine immer perfektere Auslese vor der Schule zu ermöglichen.

Ist der wahre Grund hierfür die Angst der PolitikerInnen vor Kindern, die von der Norm abweichen oder ist es die Angst vor bitter nötigen Investitionen in Kindergarten und Grundschule? Nötig wäre nämlich die

Einführung des 2-PädagogInnen-Prinzips für Grundschulklassen, um Binnendifferenzierung und dadurch Inklusion aller Kinder zu ermöglichen und um aus der reinen Unterrichtsschule einen ganztägigen Lebensraum Schule zu machen, von dem nicht nur MigrantInnenkinder, sondern alle Kinder (mit oder ohne besonderen Förderbedarf) profitieren.

McKinsey, der aus Perspektive der Bayerischen Staatsregierung sicher politisch unverdächtige Unternehmensberater, hat neulich auf einer Fachtagung die These vertreten, dass 6,5 Milliarden Euro in diesen Bildungsbereich gesteckt werden müssten, um die ganztägige Förderung sozial schwacher Kinder voranzubringen.

Er fordert u. a. den doppelten Personalschlüssel bereits im Kindergarten und ein kostenloses Mittagessen. Das politische Bayern dagegen praktiziert wie so oft die billigste und schäbigste Methode.

Denn die in die »Vorschule« gepumpten Lehrerstunden werden auch noch aus dem Budget für die schulische Deutschförderung ausländischer Kinder entnommen!

von Günther Schedel-Gschwendtner

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



Personalratswahlen bei Kommunen und öffentlich-rechtlichen Trägern

Eines der folgenden Probleme kommt euch sicher bekannt vor:

- **Die Gemeinde** beschließt wegen zurückgehender Kinderzahlen im Zusammenhang mit dem neuen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (KiBiG) die Schließung einer Kindergarten-Gruppe. Es gibt betriebsbedingte Kündigungen. Wer muss gehen?
- **Eine Tagesstätte für behinderte Kinder** hat wegen Kürzungen des Bezirks nicht mehr in den Ferien geöffnet. Dem Tagesstättenpersonal werden Arbeitsverträge mit um 13 % gekürzter Arbeitszeit und Freistellung in den Ferien angeboten. Viele wollen aber 90 %-Verträge. Wer handelt den Zeitausgleich aus?
- **Kein Geld** – sagt die Gemeinde – für Fachberatung, Fortbildungen und Supervision. Muss unbezahlt Urlaub genommen werden? Muss die Fachberatung selbst bezahlt werden?

Diese und andere betriebliche Probleme unterliegen der Mitwirkung/Mitbestimmung seitens eines Personalrats, **so es einen gibt!**

Insbesondere der neue Tarifvertrag (TVöD) bringt für Personalräte zusätzliche Arbeit hinsichtlich Arbeitszeitkonten, Stufenaufstieg und Leistungsbeurteilung.

Personalratswahlen bei Kommunen

Als Beschäftigte an einer kommunalen Einrichtung mit mindestens 5 MitarbeiterInnen (ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtenInnen) habt ihr das Recht, einen Personalrat zu wählen bzw. dafür zu kandidieren.

Zwischen Mai und Juli 2006 werden in Bayern Personalräte gewählt. Als Wahltermin ist in vielen Kommunen dafür der 10./11. Mai 2006 festgelegt. Deshalb solltet ihr euch Folgendes überlegen:

- Braucht ihr einen Personalrat?
- Sind GEW-KollegInnen im Personalrat vertreten bzw. gibt es KandidatInnen dafür?

- Ist schon ein Wahlvorstand bestellt?

- Gibt es ausreichend KandidatInnen?

Falls es noch nie einen Personalrat gegeben hat, kann ein solcher jederzeit neu gegründet werden. Die Initiative kommt dabei entweder vom Dienstvorsetzten oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Bei der Neugründung, bei der Bestellung eines Wahlvorstandes oder bei einer Kandidatur hilft euch die GEW.

Personalratswahlen bei öffentlich-rechtlichen Trägern

Übrigens: Personalräte sind nicht nur in staatlichen oder kommunalen Dienststellen zu wählen, sondern bei allen öffentlich-rechtlichen, nicht-kirchlichen Trägern, also auch beim Bayerischen Roten Kreuz, der IHK, der Handelskammer, beim Bayerischen Jugendring, bei Zweckverbänden, Stiftungen des öffentlichen Rechts u. ä.

Wenn andere DGB-Gewerkschaften, z. B. ver.di, an der Personalratswahl beteiligt sind, sollten nach Möglichkeit gemeinsame Listen gebildet werden!

Material für Wahlvorstände und KandidatInnen bekommt Ihr auf Anfrage

- bei der Landesgeschäftsstelle der GEW Bayern
☎ 0 89/54 40 81-0, info@bayern.gew.de
- beim Sozialpädagogischen Büro der GEW
☎ 09 11/28 92 04, GEW_SozPaed@t-online.de
- beim Büro für Weiterbildung
☎ 01 60/96 84 47 63, gew.peter.weiss@freenet.de
- beim GEW-Stadtverband München
☎ 0 89/53 73 89, gew-sv-muenchen@link-m.de

von Günther Schedel-Gschwendtner



Neuwahlen des Landesfachgruppenvorstandes Sozialpädagogische Berufe:

Vorgesetzte werden uns vorgesetzt –

wir aber können wählen, wer uns vertreten soll!

Entsprechend der GEW-Satzung ist eine Neuwahl des Vorstands der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe erforderlich, damit unsere Interessen im Landesausschuss, in der Bundesfachgruppe und in der Öffentlichkeit auch weiterhin legitimiert vertreten werden können. Deshalb wollen wir die Neuwahlen (Urwahl) des Landesfachgruppenvorstandes einleiten. Weil wir nicht jedes einzelne Mitglied anschreiben können, laden wir Euch auf diesem Wege ein,

am 13. Mai 2006 um 10.30 in Ingolstadt

an der Urwahl teilzunehmen. Zu wählen sind ein/e Vorsitzende/r und zwei StellvertreterInnen.

Bitte meldet Eure Teilnahme und ob Ihr als Kandidat oder Kandidatin zur Verfügung steht bis zum 31. März 2006 an Wolfgang Nördlinger, Beethovenstr. 4, 85057 Ingolstadt, Tel.: 08 41/7 42 13, Fax: 08 41/98 08 59, e-mail: WolfgangNoerdlinger@t-online.de, damit wir die erforderlichen Räumlichkeiten und die entsprechende Ausstattung organisieren können. Den genauen Veranstaltungsort teilen wir Euch anschließend mit.

Wer nicht persönlich kommen kann oder will, kann ebenfalls bis zum 31. März Briefwahlunterlagen anfordern.

Wir freuen uns auf den Kontakt mit Euch, neue Kolleginnen und Kollegen aus unserem Bereich kennen zu lernen und den Landesfachgruppenvorstand auf mehrere Schultern zu verteilen.

Im Auftrag der Landesfachgruppe sozialpädagogische Berufe: Wolfgang Nördlinger

SchülerInnen lernen aus der Geschichte für das Leben

Zur Neuauflage einer beispielhaften Dokumentation

Davon kann ein Geschichtslehrer nur träumen: Mehr als 20 Jahre sind seit der Schulentlassung seiner Klasse vergangen, da sind die Schüler des Kasseler Realschullehrers Geert Platner noch immer mit einem Projekt verbunden, das er seinerzeit angeregt hat und das für einige von ihnen sogar zum Lebenswerk geworden ist. Wer alles darüber wissen will, sollte unbedingt das Buch »Schule im Dritten Reich. Erziehung zum Tod.« lesen. Herausgeber sind Geert Platner und Schüler der Gerhart-Hauptmann-Schule in Kassel. 1983 der Öffentlichkeit übergeben, wurde es seitdem in über 2000 Schulen eingesetzt. Nun ist es, vollständig überarbeitet und erweitert, in der vierten Auflage erschienen. Einen »Klassiker« nennt Ralph Giordano die Dokumentation, zu der er ein ausführliches Vorwort geschrieben und einen umfangreichen Text beigesteuert hat: »Rassismus und Militarismus im NS-Schulalltag«.

Zeitzeugen von David Alster-Yardeni bis Jörg Zink

Neben ihm äußern sich in kürzeren oder längeren Beiträgen 56 andere Autorinnen und Autoren darüber, wie sie als Jungen und Mädchen die schulische Erziehung im Nationalsozialismus erlebt haben. David Alster-Yardeni, Schüler in Deutschland bis 1938, macht im Autorenverzeichnis den Anfang, der bekannte Pfarrer Jörg Zink den Schluss. Weitere Namen: Rudolf Augstein, Willy Brandt, Christine Brückner, Inge Deutschkron, Heiner Geißler, Peter Hacks, Dieter Hildebrandt, Walter Jens, Helmut Kohl, Eugen Loderer, Ruth Nußbaum, Hannelore (»Loki«) Schmidt, Manfred Rommel, Richard v. Weizsäcker ... und immer wieder Namen von jüdischen Bürgerinnen und Bürgern, die in jener Zeit in Deutschland zur Schule gingen, bevor die meisten von ihnen das Land verließen, um etwas Besseres zu finden als den Tod.

In Folge der großen Resonanz, die das Buch auslöste, kamen in den Jahren 1986-1999 Gespräche und Interviews der Herausgeber mit 20 anderen Persönlichkeiten hinzu, unter ihnen mit den Schriftstellerinnen Ingeborg Drewitz und Lea Fleischmann, sowie mit Gabriel Bach, Ankläger im Eichmann-Prozess, Ignatz Bubis, ehemals Sprecher des Zentralrats der Juden in Deutschland, Chaim Herzog, ehemals Staatspräsident von Israel, Max Mayr, Häftlingsschreiber von Buchenwald, sowie die japanischen Schriftsteller Ito Narihito und Makoto Oda.

Wie es anfang

So entstand ein vielfältiges und differenziertes Bild. Doch es sind nicht nur die großen Namen, die diesem beispielhaften Werk seine Bedeutung sichern, sondern es ist auch

die Beharrlichkeit, mit der die seinerzeit Fünfzehnjährigen nach der Wahrheit über das Leben im NS-Staat zu forschen begannen. Auf die Idee gebracht hatte sie der vom Bundespräsidenten ausgeschriebene Wettbewerb zur Untersuchung des NS-Alltags. Im Rahmen des schulspezifischen Lernprogramms »Schüler unterrichten Schüler« konzentrierten sie sich dann auf das Thema »Schule im Dritten Reich« und begaben sich in ihrer Stadt auf Spurensuche. Man/frau muss es einfach gelesen haben, wie die 32 Schüler dieser Realschule, einer reinen Jungenschule, dabei im Einzelnen vorgehen, wie sie ihre historischen Funde und Ergebnisse in einer ersten Ausstellung am 28. März 1981 und auf mehreren Folgeveranstaltungen der Öffentlichkeit präsentierten und wie in ihnen allmählich der Entschluss reifte, ein Buch herauszugeben.

Lernziele: Tod und Hass

»Erziehung zum Tod« nahmen sie in den Titel auf. Sie bezogen sich dabei auf einen Satz aus Heinrich Bölls Erinnerungen an die Schulzeit: »Wir lernten nicht fürs Leben in der Schule, sondern für den Tod.« Die Korrespondenz mit Heinrich Böll war für die Herausgeber ein wichtiger Grundstein des Buches, dessen Aufbau in etwa seiner Entstehungsgeschichte entspricht. Eine spannende Lektüre bietet ein Konferenzprotokoll, das die Jungen auf dem Dachboden der Gerhart-Hauptmann-Schule entdeckten. In ihm fanden sie Eintragungen über die Tätigkeiten ihrer Schule von Mai 1933 bis März 1945 und entnahmen ihm unter anderem, dass an ihr, der damaligen Horst-Wessel-Schule, ein Lehrplan für Rassenlehre aufgestellt worden war. Rassistisch und militaristisch durchsetzt waren auch die unterschiedlichsten Lehrwerke aus jener Zeit, die die Jungen auf ein Zeitungsinsert hin von älteren Kasseler Bürgerinnen und Bürgern erhalten hatten und »durchstöberten«. Die vielen Texte und Textstellen, die von Krieg und Judenverfolgung handelten, ließen in ihren Augen den zwingenden Schluss zu, dass die deutsche Jugend nach dem Willen der Nazis auch in der Schule auf den Krieg vorbereitet und zum Hass auf die Juden erzogen werden sollte.

Ein großer Erfolg

Gewidmet ist das Buch dem Lehrer Wilhelm Hammann (1897-1955) aus Groß-Gerau. Als KZ-Häftling in der Funktion eines Blockältesten gelang ihm durch eine List die Rettung der jüdischen und sowjetischen Kinder und Jugendlichen des Blocks 8 im KZ Buchenwald vor den Todestransporten. Dabei riskierte er jeden Tag seinen Kopf.

Nachweislich 159 Menschen verdanken ihm ihr Leben. Dennoch war er nach dem Kriege in seiner Heimat eine

»Unperson« (Emil Carlebach). Der Grund: Wilhelm Hammann war Kreissekretär der KPD. Bei ihren Recherchen über die Schule im Faschismus stießen die Schüler der Gerhart-Hauptmann-Schule auf seinen Namen. Ihrem beharrlichen Einsatz ist es zu verdanken, dass Wilhelm Hammann am 14.10.1984 als »Gerechter unter den Völkern« in die Ehrengedenkstätte Yad Vashem in Israel aufgenommen wurde. Beschämend für die politisch Verantwortlichen in Wilhelm Hammanns Heimat, die sich auch heute noch schwer tun, diesem aufrechten Antifaschisten gerecht zu werden.

Mut »zur Verbreitung der Wahrheit«

Gegen Widerstände verschiedener Art hatten die Schüler von Anfang an zu kämpfen. Das schildern die Herausgeber ebenso wie den politischen Perspektivenwechsel in den letzten Jahren, bei dem der Unterschied zwischen Tätern und Opfern immer mehr verschwimmt. Um so bewundernswerter der ungebrochene Wille zur »Verbreitung der

Wahrheit« über jene unheilvolle Zeit und der Mut, sich gegen alle nazistischen, rassistischen und militaristischen Tendenzen im heutigen Deutschland entschieden zu wehren. Noch jahrelang nach ihrem Schulabschluss trafen sich die Jungen regelmäßig, dann nur noch zu aktuellen Anlässen, vor allem zur Planung und Auswertung ihrer Auslandsreisen im Geiste der Völkerverständigung. Natürlich ist die Gruppe kleiner geworden, aber die Begeisterung ist geblieben. Und diese Begeisterung steckt an. Es ist schwer, das Buch aus der Hand zu legen, bevor man/frau es zu Ende gelesen hat.

von Hannes Henjes

Mitglied der DDS-Redaktion
Gymnasiallehrer im »Unruhestand«
e-mail: h.henjes@web.de



Das Buch:

Geert Platner-Schüler der Gerhart-Hauptmann-Schule in Kassel (Hg.), Schule im Dritten Reich. Erziehung zum Tod. Eine Dokumentation., 4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, 332 Seiten, 24,90 Euro, Pahl-Rugenstein Verlag.

Ministerium prüft Gesinnung

»Ministerium prüft Gesinnung«, so die Überschrift eines Artikels der Lokalzeitung »Neuer Tag« am 27.01.06. Es geht um die Gesinnung von Anna Forstner, Kreisvorsitzende der GEW Weiden.

Ausgangspunkt der Ereignisse war eine Veranstaltung der GEW Weiden im Herbst 2005 mit Erich Später (vgl. DDS Dezember 2005), die Anna moderierte. Ein reißerischer Bericht in der Lokalpresse war Grundlage für einen »Feldzug« von Mitgliedern der Sudetendeutschen Landsmannschaft. Durch Artikel in der Sudetendeutschen Zeitung, Leserbriefe und Briefe machten etliche SympathisantInnen der Landsmannschaft ihrem Ärger Luft, diffamierten die Moderatorin und den Referenten, waren aber gleichzeitig nicht in der Lage, sachlich fundierte Kritik am Vortrag zu äußern (vgl. u. a. Sudetendeutsche Zeitung, 04.11.05 und 03.02.06)

Ein sudetendeutscher Funktionär reichte sogar eine Dienstaufsichtsbeschwerde über die Moderatorin beim Kultusministerium ein.

Die Folge: eine disziplinarrechtliche Überprüfung der Moderatorin durch das Kultusministerium, ein höflicher Brief mit schulischen Interna des Ministeriums an den Ankläger, ein hetzerischer Zeitungsartikel, der die interne Überprüfung öffentlich macht und ein durch das Kultusministerium ausgesprochenes (also nicht schriftlich vorgelegtes) Verbot an die Moderatorin, sich öffentlich zu den Vorfällen zu äußern. Klingt komisch, ist aber so.

Ein Vorgang wie dieser kann für die GEW nur bedeuten, geschlossen hinter ihren Mitgliedern zu stehen, die Opfer derartiger Vorfälle sind und werden.

Für Anna Forstner und alle zukünftigen Moderatorinnen und Moderatoren von gewerkschaftlichen Veranstaltungen hat die GEW Bayern folgende Punkte zu klären:

- Was ist der Verleumdung von Moderatorin und Referent in diversen Artikeln und Briefen rechtlich entgegenzusetzen?
- Ist das Kultusministerium befugt, interne schulische Informationen über Lehrkräfte an Privatpersonen und die Presse weiterzugeben?
- Ist eine dienstaufsichtsrechtliche Überprüfung von Lehrkräften durch das Ministerium zulässig, wenn sich die Anschuldigungen auf private Aktivitäten der Lehrkräfte beziehen?
- Welche Aufgaben zum Schutz von Lehrkräften ergeben sich aus der Fürsorgepflicht des Kultusministeriums und wurden diese erfüllt?
- Ist es zulässig, Lehrkräften die öffentliche Äußerung über Angelegenheiten zu verbieten, die sich nicht auf schulinterne Vorgänge sondern auf ihr Privatleben beziehen?
- Wie ist der Veröffentlichung interner Vorgänge und Personalangelegenheiten aus Schule oder Kultusministerium in der Presse entgegenzuwirken?
- Welche rechtlichen Schritte sind sofort auf Grund der aktuellen Vorfälle einzuleiten?

Es ist Aufgabe des Landesvorstandes und von uns allen, vor der Presse, vor den Betreibern der Hetzkampagne und vor allem vor dem Kultusministerium für die Kollegin einzutreten und Maulkorberlassen, Einschüchterungsversuchen und der Beschränkung der freien Meinungsäußerung vehement entgegenzutreten.

Fälle wie dieser zeigen, dass die Vermittlung geschichtlicher und politischer Bildung mehr denn je Aufgabe einer Gewerkschaft ist, die den Bildungsgedanken ernst nimmt.

Sabine Kaul,
für den GEW-Kreisverband Weiden

Der dringende Wunsch nach mehr davon ...

... war Fazit einer Tagung der GEW Bayern für angestellte Lehrkräfte an bayerischen Schulen, in deren Mittelpunkt die Diskussion zur Tarifsituation angestellter Lehrkräfte stand.

Peter Jonas, verantwortlicher Referent beim GEW-Hauptvorstand für Tarifpolitik, gab eine Einführung zu den Neuerungen, die durch den TVöD auf die KollegInnen zukommen werden.

In drei Arbeitsgruppen, die von Peter Jonas, Jockel Graf (Geschäftsführer der GEW München) und Hans Schuster (Justiziar der GEW Bayern) geleitet wurden, gab es dann spezifische Informationen zu und einen angeregten Erfahrungsaustausch über die Situation der Angestellten an staatlichen bzw. privaten Schulen sowie der prekären Lage der WartelistenbewerberInnen.

Die KollegInnen kamen überein, diese Treffen in halbjährlichem Turnus regelmäßig fortzuführen – und zwar im Wechsel zwischen

Nürnberg und München. Denn obwohl KollegInnen sogar eine sehr weite Anreisestrecke – bis aus Würzburg – auf sich genommen hatten, kamen die TeilnehmerInnen doch vor-

wiegend aus dem Münchner Umland. So wird das nächste Treffen im Herbst in Nürnberg geplant.

Wer Interesse hat, zu diesen Treffen eingeladen zu werden, möge sich bitte in der Landesgeschäftsstelle melden. Da nicht immer eine persönli-

che Einladung an alle Verteiler mit InteressentInnen aufgebaut werden, die auf alle Fälle weitere Informationen bekommen werden. Außerdem soll eine Mailing-Liste aufgebaut werden, die den Austausch ermöglicht. Meldungen bitte an: GN@bayern.gew.de

Selbstverständlich wird auch die DDS auf die Veranstaltungen hinweisen. **Ilona Deckwerth**, Verantwortliche im Landesvorstand



Da bei Redaktionsschluss dieser DDS nicht absehbar ist, wie lange der mittlerweile begonnene Streik im öffentlichen Dienst dauert und welche Bereiche noch in ihn einbezogen werden, drucken wir im Folgenden eine Rechtsinformation ab, welche der Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik beim GEW-Hauptvorstand herausgegeben hat:

Kein Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen!

Die Arbeitgeber wollen die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst verlängern, um weiter Arbeitsplätze abbauen zu können. Sowohl die westdeutschen Landesarbeitgeber als auch eine Reihe kommunaler Arbeitgeberverbände haben deshalb die tarifliche Arbeitszeitregelung gekündigt. Dem gilt es entschlossen und einmütig entgegenzutreten. (...)

Gerüchteweise ist bekannt geworden, dass die Arbeitgeberseite erwägt, in Bereichen mit besonders hohem Anteil von Beamtinnen und Beamten Streikfolgen dadurch zu minimieren, dass auf den bestreikten Dienstposten von Arbeiter/innen und Angestellten vorübergehend Beamtinnen und Beamte eingesetzt werden und zwar durch die Anordnung von Mehrarbeit.

Eine solche Anordnung wäre eindeutig rechtswidrig und braucht von den davon betroffenen Beamtinnen und Beamten nicht befolgt zu werden!

Dies hat das Bundesverfassungsgericht vor einigen Jahren mit aller Deutlichkeit entschieden (Urteil vom 02.03.1993 – 1 BvR 1213/85 – =AP Nr. 126 GG Art. 9 Arbeitskampf). In einem längeren Arbeitskampf hatte die Deutsche Bundespost massiv Beamte und Beamtinnen auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt und den betroffenen Beamten und Beamtinnen für den Fall der Weigerung disziplinarische Maßnahmen angedroht. Dies war rechtswidrig, weil es für einen solchen BeamtenEinsatz im Streik zwingend einer gesetzlichen Grundlage bedarf: »Da die erforderliche gesetzliche Regelung bisher fehlt, ist der Beamteneinsatz auf bestreikten Arbeitsplätzen rechtswidrig.«

Ein solches Gesetz gibt es bis heute nicht!

Angesichts des von einzelnen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in zurückliegenden Tarifaueinandersetzungen entwickelten Aktionismus muss man davon ausgehen, dass sich die Verwaltung nicht immer an Recht und Gesetz gebunden fühlt und trotz eindeutiger Rechtslage Beamtinnen und Beamte mit so genannten Streikbrecherstätigkeiten beauftragt.

Normalerweise würde das Procedere dann nach dem jeweiligen Landesbeamtenrecht so ablaufen:

■ Der/die Betroffene remonstriert auf der Grundlage der entsprechenden Normen des Landesbeamtengesetzes und weist den unmittelbaren Vorgesetzten darauf hin, dass seine Weisung ersichtlich rechtswidrig ist.

■ Beharrt dieser auf der Ausführung, wendet sich der/die Betroffene zügig an den nächst höheren Vorgesetzten und verlangt eine schriftliche Bestätigung.

■ Bestätigt auch dieser, muss die Anweisung grundsätzlich befolgt werden. Dies gilt auch, wenn der unmittelbare Vorgesetzte wegen Eilbedürftigkeit die sofortige Ausführung der Anordnung verlangt, dann entfällt der Weg zum nächst höheren Vorgesetzten.

Dieses Verfahren gilt nur, wenn es Zweifel über die Rechtmäßigkeit der Anordnung gibt.

Diese gibt es hier aber nicht! Denn die Anweisung wäre eindeutig und erkennbar rechtswidrig! Deshalb muss die Anweisung nicht ausgeführt werden, egal, ob der unmittelbare Vorgesetzte die sofortige Ausführung angeordnet oder der nächst höhere Vorgesetzte die Anweisung des unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt hat.

Es genügt also, dem unmittelbaren Vorgesetzten mitzuteilen, dass man diese offensichtlich und erkennbar rechtswidrige Weisung nicht befolgen wird, z.B. indem man ein kleines vorgefertigtes Schreiben überreicht:

»Sehr geehrter Herr, Sie haben für mich am für ... Mehrarbeit angeordnet. Diese Mehrarbeit soll den Arbeitsausfall, der durch streikende Kolleg/innen verursacht ist, ausgleichen. Dies ist gemäß Urteil des Bundesverfassungsgerichts 1 BvR 1213/85 vom 2.3.1993 rechtswidrig. Dies ist für alle Beteiligten offensichtlich. Ich werde deshalb die Anweisung nicht befolgen.«

Möglicherweise wird dann der eine oder andere rechtskundige Arbeitgeber zu disziplinarischen Mitteln greifen. Dem kann man jedoch gelassen entgegen sehen.

GEW Hauptvorstand, Ilse Schaad, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. Main
Tel. 069-78973-0/Fax 069-78973102 • Email: ilse.schaad@gew.de • www.gew.de

Forumtheaterworkshop »Spielräume – Unterdrückung und Zivilcourage«

Das kennen wir: Im öffentlichen Raum oder in unserem Arbeitszusammenhang erleben wir eine rassistische, sexistische, gewalttätige und/oder diskriminierende Handlung. Wir sind erschüttert, doch statt zu handeln, stehen wir fassungslos da. Vielleicht handeln wir auch, sind aber am Ende mit unserer Handlung unzufrieden. Was bleibt, ist ein flaes Gefühl im Magen und/oder Wut, Hilflosigkeit und Verzweiflung.

Am 1. und 2. April 2006 findet im INKOMM in München ein Seminar statt, in welchem mit Hilfe der Methode des Forumtheaters nach Augusto Boal, Situationen in Art der oben geschilderten, bearbeitet werden können. Mit Unterstützung aller Anwesenden werden Szenen nachgespielt und alternative Handlungsoptionen ausprobiert und auf Alltagstauglichkeit überprüft.

Nach dem Workshop werden wir nicht unbedingt in jeder folgenden Unterdrückungssituation zu unserer Zufriedenheit handeln. Aber wir werden einen größeren Handlungsspielraum haben und auf der Basis von erlebter und ausprobiert Zivilcourage handeln können.

Medienzentrum München des JFF

Tel.: 0 89-1 26 65 30

Fax: 0 89-12 66 53 24

www.mzm.jff.de

Internationale Woche gegen Rassismus 18. - 26. März 2006

Seit vielen Jahren soll die von den Vereinten Nationen initiierte »Internationale Woche gegen Rassismus« eine Gelegenheit bieten, Engagement gegen Fremdenfeindlichkeit öffentlichkeitswirksam darzustellen und ein deutliches Zeichen gegen Rassismus zu setzen. In den letzten Jahren fanden während der Aktionswoche deutschlandweit mehrere hundert Veranstaltungen statt, die auch ein breites Echo in den Medien fanden.

Gemeinsam mit mehr als 35 Kooperationspartnern organisiert der Interkulturelle Rat auch in diesem Jahr die Aktionswoche. Er ruft dazu auf, in dieser Zeit Veranstaltungen und Aktionen durchzuführen, um deutlich zu machen, dass in unserem Land kein Platz für Rassismus ist.

Jede/r kann sich mit Projekttagen oder -wochen in Schulen, Theaterstücken, Lesungen, Exkursionen und anderen Veranstaltungen beteiligen. Außerdem hat der Rat Informationsflyer, ein Plakat und ein Materialheft erarbeitet.

Weitere Informationen und Materialien:

Interkultureller Rat

Thorsten Jäger und Sina Hatzfeld

Goebelstraße 21 • 64293 Darmstadt

Tel.: 0 61 51-33 99 71

Fax: 0 61 51-3 91 97 40

Dies und Das

Schüleraustausch mit Kroatien

Die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen organisiert u. a. auch in Kroatien derzeit an 19 Mittelschulen und Gymnasien ein Programm, in dessen Verlauf die kroatischen SchülerInnen das Deutsche Sprachdiplom II der KMK erwerben können, sofern sie die Prüfungen erfolgreich bestehen. Hierfür besuchen die kroatischen SchülerInnen von der 9. bis zur 12. Klasse einen zweistündigen fakultativen Unterricht. Attraktivität, aber auch Erfolg dieses Unterrichts soll durch die Organisierung von projektorientierten SchülerInnenaustauschmaßnahmen mit deutschen Schulen erhöht werden. Leider haben von den 19 Schulen derzeit erst vier eine deutsche Partnerschule. Deshalb werden deutsche LehrerInnen gesucht, die einen solchen Austausch mit Kroatien an ihren Schulen initiieren und unterstützen würden. DSD-Schulen ohne deutschen Partner gibt es derzeit noch in Bjelovar, Cakovec, Krapina, Osijek, Porec, Slavonski brod, Zadar und Zagreb.

Weitere Informationen: Dr. Ulrich Dronske

Gronjji bukovac 11a • 10 000 Zagreb

Tel.: 0 03 85-12 30 11 61 + 12 34 35 19

udronske@inet.hr

Für Frauen mit Migrationshintergrund

wurde jetzt die Internet-Frauenseite des BMFSFJ um eine Rubrik erweitert: »Vielfalt gewinnt«. Das Angebot informiert über Berufs- und Karrierechancen, Wiedereinstieg ins Berufsleben, Existenzgründung und Selbstständigkeit. An erfolgreichen Beispielen wird gezeigt, wie Frauen mit Migrationshintergrund – und damit doppelter Benachteiligung – Karriere gemacht haben. Informiert wird auch über bestehende Netzwerke, Initiativen von Frauen mit Migrationshintergrund aber auch Förderprogramme. In einem Forum können sich die betroffenen Frauen untereinander austauschen, Tipps geben oder Rat suchen:

<http://www.frauenmachenkarriere.de/>

Themen/Vielfalt_gewinnt/

Sportkultur-Akademie der Traumfabrik 21. - 23. April in Regensburg

Die Traumfabrik bietet eine unerschöpfliche Ideenfundgrube für kreativen Sport und für kreative Schulprojekte. PädagogInnen, die neue, aber auch bewährte Ideen für ihren Unterricht oder für Aufführungen aller Art suchen, werden an diesem Wochenende auf ihre Kosten kommen. Unter dem Motto »Lernen durch Erleben« werden über 80 wegweisende Kurse angeboten, begleitet von den renommiertesten ReferentInnen aus dem In- und Ausland (u.a. Belgien, Frankreich, USA, Argentinien,

Brasilien, Afrika). Die Inhalte stammen aus neuen und wiederentdeckten Sport- und Bewegungskulturen.

Kostenlose Information: Projekt Traumfabrik

Postfach 12 05 47 • 93027 Regensburg

Tel.: 09 41-40 10 25 • Fax: 09 41-40 10 26

info@traumfabrik.de • www.traumfabrik.de

Ballfieber – mit neuen Freunden zur WM der Menschen mit Behinderung

lautet das Motto eines Wettbewerbes, zu dem bundesweit alle SchülerInnen der Klassen 2 bis 6 aufgerufen sind, mitzumachen. Die Fußball-WM 2006 der Menschen mit Behinderung findet vom 26.8. - 17.9.06 statt. Zum vierten Mal veranstaltet die INAS-FID (International Sports Federation for Persons with Intellectual Disability) diese besondere Weltmeisterschaft. Der SchülerInnenwettbewerb ist eine von vielen Aktionen, Feiern und Treffen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, die im Vorfeld des Turniers stattfinden. Neben einem WM-Truck, der mit einem großen Bühnenprogramm durch deutsche Städte tourt, und vielen sportlichen Ereignissen rund um das runde Leder findet auch eine große Eröffnungsfeier am 27.8.2006 in der Köln-Arena statt. Bis zum 7. April können Wettbewerbsbeiträge eingereicht werden.

Informationen zu Fragen des Wettbewerbs:

Wettbewerbsbüro neues handeln GmbH

Lindenstr. 20 • 50674 Köln

Tel.: 02 21-16 08 20

wmfreunde@neueshandeln.de

www.netzcheckers.de

15.000 UserInnen registriert das Jugendportal www.netzcheckers.de, Bestandteil der vom BMFSFJ angeregten Bundesinitiative »Jugend ans Netz«, am 10.1.2006.

Das Projekt soll über die Förderung von Kindern und Jugendlichen im Umgang mit Computern und Internet bessere Bildungschancen für alle Jugendlichen schaffen. Es bietet neben vielseitigen jugendgerechten Informationen und Beratung vor allem aktives Mitmachen, Kommunikation und Unterhaltung an. Um die technischen Voraussetzungen zu schaffen, stützt die Bundesinitiative darüber hinaus in ihrer »Ausstattungsoffensive« Jugendeinrichtungen mit hochwertigen Computern zu günstigen Leasingkonditionen aus. So werden möglichst viele Jugendliche unabhängig von ihrem sozialen oder Bildungshintergrund angesprochen.

Als Antwort auf die totale Abzocke, die durch kommerzielle Anbieter von Handy-Klingeltönen bei Heranwachsenden läuft, hat Netzcheckers z.B. sehr erfolgreich ein nichtkommerzielles Angebot an Klingeltönen für Jugendliche bereitgestellt, bis hin zur Möglichkeit, sich Klingeltöne selbst zu basteln.

www.netzcheckers.de

www.ausstattungsoffensive.de



Perspektiven

10. Bayerisches Integrations-Symposium 31. März und 1. April 2006



Grundschule Polling • Tiefenbach-Halle

Das 10. Bayerische Integrations-Symposium vergleicht die Bildungswege von Kindern in Deutschland mit denen in Finnland in Kindergärten und Schulen. Es wird gezeigt, dass das skandinavische Bildungssystem keine Separierungen benötigt, um allen Kindern gerecht zu werden. Diese Themen werden in einer Gesprächsrunde diskutiert, in Vorträgen beleuchtet und in Workshops vertieft.

31.03.2006 • Beginn: 16.00 Uhr Begrüßung durch Schulleiterin, Bürgermeister u.a.

16.30 Uhr Filmvorführung »Aus zwei mach eins Klasse-Klasse«

16.45 Uhr »Über vier Jahre Integration in der Grundschule Polling«, Vorstellung des Schulprojekts

17.15 Uhr Gesprächsrunde »Perspektiven für alle Kinder mit den unterschiedlichsten Begabungen und Vorgeschichten ohne Selektion – Schule in Bayern«

1. April 2006 • Beginn: 9.00 Uhr »Der Weg von Kindern durch die Schule – Deutschland«

10.45 Uhr »Der Weg von Kindern vom Kindergarten durch die Schule – Finnland«

14.30 - 16.00 Uhr Workshops • 17.30 - 18.00 Uhr Resümee der Workshops • 18.00 Uhr Ende

Detailliertes Programm und Anmeldung: www.integration-bayern.de

Freinet-Gruppe Bayern/Baden-Württemberg Frühjahrestreffen

in Babenhausen (bei Memmingen)

Thema:

Neue Besen kehren gut

Mit vielen Angeboten zum Thema

28.4. - 1.5.2006

Infos und Anmeldeunterlagen bei

RNiklausen@t-online.de oder

freinet-sued@gmx.de

www.freinet-kooperative.de

Interessante Veranstaltungen ab März 2006

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

06.03.06	Schule ohne Sitzenbleiben. Mit VertreterInnen des Leibniz-Gymnasiums Essen, Manfred Jelden, Schulpsychologe + Jonas Lanig, Gymnasiallehrer	Infoveranstaltung	Nürnberg DGB-Haus, 19.30 Uhr
08.03.06	Gleich gestellt – doppelt stark! Zum Internationalen Frauentag	Vortragsabend	Aschaffenburg DGB-Haus, 19.30 Uhr
14.03.06	Wie wirksam sind Weiterbildungsmaßnahmen? Mit Dr. Hans Dietrich, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Infoveranstaltung	Nürnberg DGB-Haus, 19.00 Uhr
18.03.06	LehrerIn sein – gesund bleiben?! Gesundheitstag der GEW Forchheim, mit Vorträgen und Workshops. */** Weitere Informationen unter: http://www.gew-oberfranken.de/Kreise/Forchheim/seite3.htm Anmeldung: hartmannandi@aol.com	Fachtagung	Forchheim Pestalozzischule 9.00 - 16.00 Uhr
20.03.06	Angestelltenrecht - Zur Situation angestellter LehrerInnen. Mit Hans Schuster, Justiziar der GEW Bayern	Infoabend der FG Sonderpäd. Berufe	München DGB-Haus, 18.30 Uhr
28.03.06	Schulprogramm und praktische pädagogische Arbeit der Reformschule Kassel – LehrerInnen und SchülerInnen informieren	Infoveranstaltung	Weißenburg Wittelsbacher Hof, 19.30 Uhr
29.-31.03.06	Bildungsreise nach Berlin. Besuch der Heinrich-von-Stephan-Oberschule und einer weiteren Schule mit reformpädagogischen Ansätzen */** Info und Anmeldung: gew@brandenstein.de	Bildungsreise der GEW Würzburg	ab Würzburg
31.03-01.04.06	Neumitgliederseminar. Personal, Programm und Politik der GEW *	Seminar	Kallmünz b. Regensburg
05.04.06	Erfahrungen mit dem neuen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz. Mit Günther Schedel-Gschwendtner, GEW Bayern	Infoveranstaltung	Aschaffenburg DGB-Haus, 19.30 Uhr
09.-23.04.06	Mit der GEW nach Kerala, Südindien */** Infos und Anmeldung: TeamTours Studien- und Erlebnisreisen, Tel. 0 89-81 00 91 01 oder 0171-936 58 16, teamtours-reisen@web.de	Studienreise	Kerala Indien
24.04.06	Kleinigkeiten erleichtern den pädagogischen Alltag. Aus der Praxis einer Integrationsklasse – vor allem für BerufsanfängerInnen und Neumitglieder * Anmeldung/Auskunft: WoframWitte@gmx.net	Infoabend der FG Sonderpädagog. Berufe	München Montessori-Schule Großhadern 18.30 Uhr
27.04.06	Wirtschaftspolitik in der Sackgasse? Mit Michael Schlecht, Leiter der wirtschaftspolitischen Abteilung von ver.di	Infoveranstaltung GEW/ver.di	Nürnberg DGB-Haus, 19.00 Uhr
03.05.06	Tiefdruck in der Bildung – Hochdruck auf die Beschäftigten. Mit dem GEW-Vorsitzenden Ulrich Thöne	Infoveranstaltung	Aschaffenburg DGB-Haus, 20.00 Uhr
16.05.06	Theorie, Bilanz und Perspektiven des Kapitalismus. Mit Prof. Georg Fülberth, Universität Marburg	Infoveranstaltung GEW und ver.di	Nürnberg DGB-Haus, 19.00 Uhr
20.05.06	Mit der Ganztagschule ernst machen. Veranstaltung der GEW Bayern, der Stadt Fürth und des Bayerischen Elternverbandes	Fachtagung	Fürth HS an der Soldnerstraße
25.-28.05.06	Mai-Meeting, Schaufenster der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit: Workshops zu Teamarbeit/E-learning/Konfliktlösung/Arbeitsplatz Schule/Psychomotorik */** Anmeldung/Veranstalter: GEW-HV: mai-meeting@gew.de	Workshops	Bad Herrenalb Schwarzwald

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

Herzlichen Glückwunsch!

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

Helmut Michalski, Frasdorf, zum **96.**

Käte Notz, Riemerling, zum **87.**

Anna Kühlluß, Grönenbach, zum **79.**

Eberhardt Preiss, Wiesenfelde, zum **78.**

Hans Stroh, München, zum **77.**

Prof. Dr. Heinz Tischer, Bayreuth, zum **76.**

Elisabeth Mower, Stadtbergen, und

Rudolf Glass, München, zum **74.**

Dr. Friederich Tretter, München, zum **73.**

Krimhilde Maisa, Hof, zum **72.**

Karl-Heinz Bachmann, Seehausen, und

Hans Harress, Coburg, zum **70.**

sowie zum **65.**

Kirsten Habicht, Vaterstetten,

Christian Gollwitzer, München,

Detlef Haertel, München, und

Heinz Putzhammer, Berlin.

Herzlichen Dank

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

Im März gilt unser Dank ganz besonders

für **40 Jahre** Mitgliedschaft,

Gudrun Schmidt, München,

für **35 Jahre** Mitgliedschaft

Rosemarie Bechteler, Augsburg,

Barbara Brandt, München,

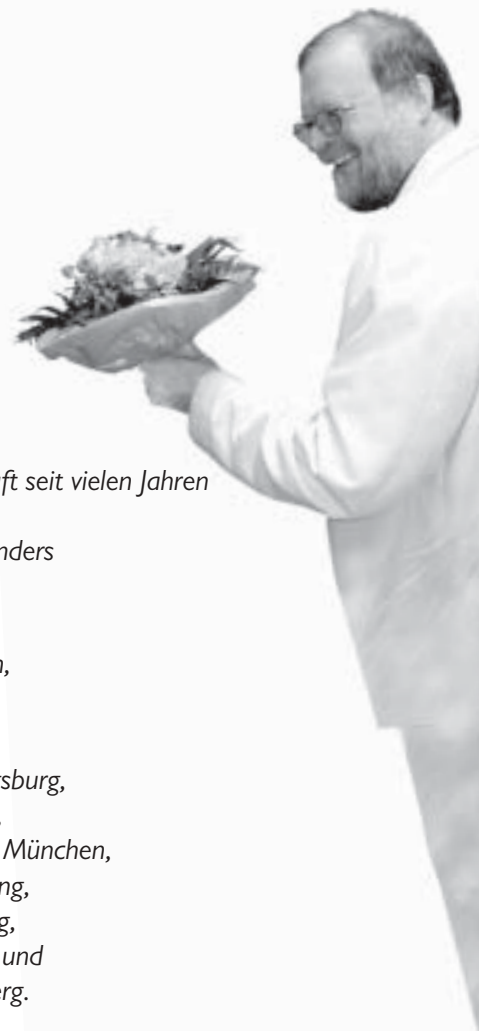
Dr. Petra Schmid-Urban, München,

Anne-Marie Scholz, Gauting,

Reinhard Franke, Bischberg,

Hermann Hahn, Kraiburg, und

Cornel Schmielau, Nürnberg.



Die Landesfachgruppe Berufliche Schulen lädt ein:

Berufliche Bildung in Europa – Chancen und Risiken des EQF

Gefährdet der gemeinsame europäische Qualifikationsrahmen (EQF) das Recht auf eine qualifizierte Berufsausbildung? Bis 2010 will die EU die berufliche Bildung in den Mitgliedsstaaten vereinheitlichen.

Nach der Vereinheitlichung auf Hochschulebene (Bachelor und Master) folgt nun die der beruflichen Bildung.

- Ziele:
- Erleichterung der beruflichen Mobilität innerhalb Europas
 - Erleichterung der Mobilität zwischen den Bildungssäulen
 - Transparenz über die Lernergebnisse von Bildungsgängen

- Fragen:
- Was passiert dann mit der dualen Ausbildung?
 - Gibt es am Ende nur noch Module (Units)?
 - Wie ist die duale Ausbildung im System der Creditpoints (Leistungspunkte) eingestuft.

Fragen über Fragen ...

Höchste Zeit, dass die EU-Berufsbildungspolitik Thema in den Kollegien wird! Höchste Zeit, dass wir Position beziehen, damit wir nicht von den Entscheidungen der EU überrollt werden!

Wir haben den Kollegen **Detlev Küller vom DGB-Bundesvorstand**, Abteilung Berufliche Bildung und Qualifizierung, eingeladen, einen Experten, der bei der EU den DGB in den Verhandlungen vertritt. Er stellt Chancen und Risiken des EQF auf unserer Sitzung vor.

Samstag, 1. April 2006
in Nürnberg

10.00 Uhr - 16.00 Uhr (Kollege Küller 11.00 - 13.30 Uhr)
Caritas-Pirckheimer-Haus, Königstraße 64

Weitere Themen unserer Sitzung sind:

Vorstandswahlen (Kandidaten: Reinhard Bell und Erwin Saint Paul) • Personalratswahlkampf • Poolstunden
Bericht von der Bundesfachgruppe • Was uns auf den Nägeln brennt

Wir freuen uns auf eine rege Beteiligung!

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

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

Augsburg jeden 1. Schulmittwoch im Monat offene Vorstandssitzung ab 20.00 Uhr im Augsburger GEW-Büro, Schaezlerstr. 13 1/2
Kontakt: Uli Bahr, ☎ 08 21/51 45 02 (GEW-Nummer mit AB)

Aschaffenburg Mitgliederversammlung jeden 1. Schul-Mittwoch, 20.00 Uhr, DGB-Haus; Mittwoch danach, 20.00 Uhr, Stammtisch, Pizzeria Venezia
Kontakt: Reinhard Frankl, ☎ 0 60 95/99 50 49

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

Bad Tölz/Wolfratshausen jeden letzten Donnerstag im Monat 20.00 Uhr, Ratsstuben Geretsried
Kontakt: Andreas Wagner, ☎ 0 81 71/96 56 05

Bayreuth jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Herpichs Brasserie, Schulstr. 23, Bayreuth
Kontakt: Ernst Friedlein, ☎ 0 92 01/5 90

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
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 31/2 79 10

Lindau Treffen nach Vereinbarung
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 Aktion Butterbrot 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: Bernd Englmann-Stegner, ☎ 0 89/49 68 81

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

München GEW-Hochschulgruppe im AK Gewerkschaften
Offene Treffen jeden 1. und 3. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, AStA der LMU, danach ab 22.00 Uhr Stammtisch im EineWeltHaus
Kontakt: gewerkschaften-kontakt@stuve.uni-muenchen.de

München Lehramtskampagne an der Uni
Sprechstunde Dienstag 14.00 - 16.00 Uhr in der SIB um AStA der LMU, Leopoldstr. 15, 80802 München
Kontakt: lanas@stuve.uni-muenchen.de und siris@stuve.uni-muenchen.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Wolfgang Kirschner, ☎ 0 91 81/2 00 58

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

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

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

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, 20.30 Uhr, Paulaner Garten (ehem. Paradiesgarten)
Kontakt: Peter Poth, ☎ 09 41/56 60 21

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

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

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

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

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

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

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. Schuldienstag nach Ferien), 20.30 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Rudolf Brandenstein, ☎ 0 93 33/5 22

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



Zum Schuljahr 2006/2007 suchen wir verschiedene Lehrkräfte für unsere städtischen Schulen:

Für unsere Gymnasien

Maria-Theresia- und Jakob-Fugger-Gymnasium

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

Für unsere beruflichen Schulen

• **Lehrkräfte** mit abgeschlossener Ausbildung für das höhere Lehramt an Berufsschulen sowie **Fachlehrer/innen**

Ferner suchen wir

Diplomhandelslehrer/innen

Für unsere Agnes-Bernauer-

Schule (Realschule mit angegliederter Abendrealschule für Berufstätige)

• **Lehrkraft** mit abgeschlossener Ausbildung für das Lehramt an Realschulen

Die näheren Einzelheiten, insbesondere die **benötigten Fachrichtungen** sowie die Bewerbungsmodalitäten entnehmen Sie bitte unseren aktuellen Informationen im Internet unter www.augsburg.de – **Rubrik Stellenangebote.**

Stadt Augsburg