



GEW

GEW

Interessenvertretung

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

**April
2006**

Inhalt:

9. März 2006:

Bayern, auf geht's nach Berlin! S. 3

Auch LehrerInnen müssen dazulernen!

von Angelika Rapke S. 4

Es gibt viel zu tun!

Deshalb: GEW mit Frauenpower in den HPR

Gespräch mit den Spitzenkandidatinnen der GEW
zu den Hauptpersonalratswahlen 2006 S. 6

Bericht aus dem HPR

von Gele Neubäcker und Gabi Gabler S. 13

Was macht eigentlich der Bezirkspersonalrat?

von Peter Caspari S. 14

Grundschulzeugnisse wieder abschaffen!

von Judith Barnickel S. 15

Neues Tarifrecht bei Caritas und Diakonie?

von Erwin Denzler S. 16

Städtische Realschulen in München

von Alexander Lungmus S. 18

Die Spitze des Eisbergs

Freier Zugang für Kinder und Jugendliche zu Pornos,
Gewaltspielen und Nazipropaganda
von Hans Schütz S. 19

Girl's Day – Zukunftstag für Mädchen

von Ingelore Pilwousek S. 20

Dies und Das S. 21

Veranstaltungen und Glückwünsche S. 22

Kontakte S. 24

Die GEW bietet für alle Interessierten
(ob angestellt oder verbeamtet)
zwei Tagesschulungen an:

Einführung in den TVöD – Tarifvertrag öffentlicher Dienst

Samstag, 20. Mai 2006, 10.00-16.00 Uhr in München:

Referent: Hans Schuster

(Anmeldung: bis 15. Mai 2006 in der Landesgeschäftsstelle)

Samstag, 24. Juni 2006, 10.00-16.00 Uhr in Nürnberg:

Referenten: Jockel Graf und Günther Schedel-Gschwendtner

(Anmeldung: bis 19. Juni 2006 in der Landesgeschäftsstelle)

Genauer Ort wird noch bekannt gegeben bzw. er lässt sich
in der GEW-Landesgeschäftsstelle erfragen: 0 89-5 44 08 10

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!

Nur einmal im Monat erscheint unsere DDS. Und während dieses monatliche Erscheinen uns oft schwer im Nacken sitzt, weil es unsere Redaktion oft an ihre Kapazitätsgrenzen bringt, müssen wir es heute – zur Drucklegung dieser DDS – einmal bedauern. Denn wir können das ureigenste gewerkschaftliche Thema der laufenden Tarifkämpfe leider nicht in der gebührenden Aktualität behandeln. Was wird der Stand der Dinge sein, wenn diese DDS in den Briefkästen liegt? Zwei Wochen trennen uns von diesem Termin und es ist nicht absehbar, was bis dahin geschieht. Lenken die öffentlichen Arbeitgeber ein oder beharren sie auf ihrem Versuch, die Tarifautonomie zu zerschlagen? Denn anders lässt sich das Verhalten maßgeblicher Teile der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) nicht interpretieren. Den Ministerpräsidenten der Union, an ihrer Spitze dem Verhandlungsführer Möllring, geht es nicht um Einsparungen, sie wollen keinen Interessenausgleich, keinen Flächentarifvertrag, sie wollen überhaupt keine Tariflösung. Sie wollen einen tariflosen Zustand, in welchem sie per Diktat den Beschäftigten ihre Bedingungen aufzwingen können. Und sie wollen den öffentlichen Dienst mit Gewalt ausdünnen und den öffentlichen Sektor privatem Gewinnstreben ausliefern. Mit dem Argument, es ginge ja nur um ein paar Minuten mehr Arbeitszeit pro Tag, versuchen sie, die Bevölkerung auf ihre Seite zu ziehen. Dass es aber auch um den langfristigen Erhalt vieler Tausender Arbeitsplätze geht und damit um die Lebens- und Arbeitsperspektive ihrer eigenen Kinder, das müssen Gewerkschaften selbst manchen ihrer Mitglieder erst mühsam erklären. Leider sind sie an diesem Zustand selbst nicht ganz unschuldig. Haben sie es doch über viele Jahre hinweg als Erfolg deklariert, wenn der Abbau von Arbeitsplätzen »sozialverträglich« erhandelt wurde, d.h. ohne »betriebsbedingte« Kündigungen vorstatten ging. Dass dies nichts anderes bedeutete, als ihn in die Zukunft zu verlegen, wurde kaum problematisiert. Diese Zukunft aber haben wir heute. Und sie konfrontiert uns mit der widersprüchlichen Situation, dass mittlerweile zwar viele Beschäftigte die Absurdität dieses Systems erkennen, sich aber gleichzeitig durch die Angst um ihren Arbeitsplatz zu Zugeständnissen zwingen lassen, die jener Absurdität weitere Schubkraft verleiht.

Wir dokumentieren auf den nächsten drei Seiten einige wenige der Protestaktionen, die in den letzten Tagen und Wochen stattfanden. Es ist nur ein kleiner Beitrag, aber mehr ist uns leider nicht möglich, denn – siehe oben: Nur einmal im Monat ...

Karin Just

**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
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!**

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 38 94 87
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: Kay Herschelmann; Karin Just
Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, ☎ 0 89-5 02 99 94

Anzeigenannahme: über die Redaktionsleitung

Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München,
☎ 0 89-5 02 99 94, e-mail: team@druckwerk-muenchen.de

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

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

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

Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonates

9. März 2006: Bayern, auf geht's nach Berlin!

In München fuhren wir am frühen Morgen los.
Der Zug sammelte auf seiner Fahrt durch Schwaben und Franken
Kolleginnen und Kollegen aus ganz Bayern ein.
Und am Fuße des Berliner Fernsehturms, der sich
– dokumentiert auf dem Hintergrundbild dieser Seite –
während der gesamten GEW-Kundgebung mit Dunst

und Schneegestöber verhüllte,
trafen wir dann vor dem Roten
Rathaus auf Tausende
unserer Kolleginnen und Kollegen
aus der ganzen Republik.

Kalt war es und der Schnee fiel
fast ununterbrochen. Aber das tat
der Stimmung keinen Abbruch.

Denn wir haben gezeigt, dass wir uns nicht alles ohne Widerspruch
gefallen lassen wollen. Allein das zu wissen, tut gut, auch wenn wir am
Abend ziemlich erschöpft nachhause gekommen sind!

Wie heißt es doch: Wer kämpft, kann verlieren,
wer nicht kämpft, hat schon verloren.



Ein Teil
der bayerischen Delegation



Weitere Fotos aus Berlin gibt
es auf der nächsten Seite.

Alles schon mal da gewesen?

Auch PädagogInnen müssen dazulernen!

Dem Aufruf und der Begründung für eine Protestdemonstration der GEW am 9.3. in Berlin, ist unbedingt zuzustimmen. Sicher ist zu befürchten, dass Arbeitszeitverlängerungen und Zulagenkürzungen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ungebremst weitergehen werden, wenn wir uns nicht dagegenstemmen. Wir Beschäftigte im Ausbildungs- und Erziehungswesen sind hier besonders gefordert. Für uns geht es um mehr als um längere Arbeitszeit und Gehaltskürzung. Es geht auch um die damit verbundene Verschlechterung eines an sich schon schlechten Bildungswesens. Ganz zu schweigen, dass unsere kleinen Fortschritte in der Diskussion um eine Gemeinschaftsschule auch in den Sog und Druck dieser Repression auf die LehrerInnen und ErzieherInnen geraten könnten. Kurz: Bleiben wir GEWlerInnen angesichts der Streikaktivitäten der ö.D.-Beschäftigten passiv, werden wir nur verlieren können. Das ist eine richtige, wenn auch reichlich späte Erkenntnis.

Tarifforderungen der GEW zu den Arbeitsbedingungen wurden m.E. bisher zu wenig im Zusammenhang mit der inhaltlichen Arbeit der LehrerInnen und ErzieherInnen betrachtet. Dabei ist es in der Praxis so, dass die Arbeitsbelastung der LehrerInnen sowohl von der Länge des Deputats als auch von der Unterrichtsbelastung bestimmt wird. Sie wirkt bei ihnen nach zwei Richtungen: für sie als Beschäftigte und für ihre Schutzbefohlenen.

Immer wenn sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern, (das ist gegenwärtig laufend der Fall, weil immer mehr zusätzliche Vertretungsstunden übernommen werden müssen,) verschärft sich der Druck auf die LehrerInnen. Sie müssen mehr Kraft in diesen Zusatzstunden aufbringen, um die geforderte Lernfülle den zunehmend lernunwilligeren SchülerInnen zu vermitteln. Diese sind nämlich ihrer-



seits gestresst und aus dem Gleis geworfen, wenn ihr Unterrichtsalltag durcheinander geraten ist. Denn mobile Reserven für Krankheitsvertretungen werden häufig erst nach Wochen von den Schülern vermittelt. Bis dahin herrscht an den Schulen das organisierte Chaos.

Durch Vertretungswechsel genervte SchülerInnen sind doppelt anstrengend zu unterrichten – und solcher Unterricht hat, trotz aller Bemühungen, nur den halben Wert – wenn überhaupt.

Weitere tariflich verordnete Mehrarbeit würde diese Verhältnisse auf die Spitze treiben. Das Recht der SchülerInnen auf vernünftigen Unterricht würde genauso verletzt, wie das der LehrerInnen auf zumutbare Arbeitsbedingungen.

Wie weit die Unzufriedenheit der KollegInnen bereits gediehen ist, lässt sich am Ausmaß individueller Arbeitsverweigerung ermesen. Wenn KollegInnen »krank machen« oder weitere Vertretungsstunden ablehnen, so ist das oft eine Methode, wachsender Arbeitsbelastung entgegenzutreten. Doch auch ganz offiziell, z.B. auf Konferenzen werden diese Probleme immer häufiger angesprochen und Mehrbelastung durch Vertretungsstunden zurückgewiesen.

Sollte in dieser Situation erneute Mehrarbeit durch tarifliche Verlängerung der Arbeitszeit oder auch Gehaltskürzung erfolgen, hätte dies schwerwiegende Folgen für alle Beteiligten: Bei den LehrerInnen würden Wut und Arbeitsunlust weiter zunehmen und die Bereitschaft, sich zusätzlich zu engagieren, abnehmen. Überlastete, ungeduldige LehrerInnen wären mit Sicherheit immer weniger bereit, die ohnehin sehr ausgeprägte Lernunlust der HauptschülerInnen weiter aufzufangen und umzubiegen. Dass PädagogInnen in einer solchen Situation dazu getrieben werden, mehr Strenge und Strafen, Notendruck und Disziplinierung einzusetzen, kennen wir aus der Vergangenheit. Ist dies am Ende sogar beabsichtigt? Soll der/die überlastete LehrerIn aus reinem Selbsterhaltungstrieb dazu gebracht werden, Au-

torität und erzieherische Gewalt anzuwenden, weil anders eine frustrierte, perspektivlose Jugend nicht mehr zu bändigen ist? Das würde, bewusst oder unbewusst, nichts anderes bedeuten als schärfere Anwendung der Selektionsinstrumente unseres Schulwesens. SchülerInnen, die nicht willig lernen wollen – und deren Zahl nimmt an den Hauptschulen spürbar zu –, würden mit schlechten Zeugnissen bestraft und so haben sie ihre berufliche Zukunftslosigkeit quasi »selbst verschuldet«. Also passt doch alles zusammen: Mit der zunehmenden Arbeitsbelastung könnte man die LehrerInnen indirekt dazu bringen, die Jugend stärker zu unterdrücken und in die bestehenden Verhältnisse hineinzuzwängen. Wer schon vor unruhigen oder absolut lernunlustigen SchülerInnen gestanden hat, weiß, wie schwer es ist, dann keine Straf- oder Zwangsmaßnahmen einzusetzen. Welche Möglichkeiten hat man denn (das methodische Repertoire ist schnell erschöpft), um zu laute, zu faule SchülerInnen zur Mitarbeit zu bewegen – außer zu bitten, zu drohen, zu strafen?

Glücklicherweise müssen wir uns gegenüber diesen Entwicklungen nicht passiv verhalten. Noch haben wir die Zeit und die Möglichkeit, auf diese verhängnisvollen Erscheinungen hinzuweisen. Noch haben wir die Möglichkeit, uns dieser Politik zu widersetzen. Noch haben wir den Spielraum, eine weitere Arbeitsbelastung

zurückzuweisen, indem wir uns absprechen und kollektiven Widerstand vereinbaren. Noch können wir auf die Straße, in die Öffentlichkeit, in die Elternabende gehen und den Eltern unsere Anliegen und unsere Forderung nach mehr Lehrkräften und besseren Unterrichtsbedingungen vortragen. Wir sollten nicht warten, bis der Druck so groß ist, dass sich niemand mehr zu rühren traut. Dann ist es zu spät. Auch wir LehrerInnen sollten aus der Geschichte lernen.

von Angelika Rapke, GEW-Kreisverband Augsburg



Solidaritätsstreik am 16. März in München mit einer Aktion auf dem Marienplatz

Am 22. März demonstrierten über 4500 in München



nur ein paar Eindrücke einer unerwartet großen Demonstration

Es gibt viel zu tun! Deshalb: GEW mit Frauenpower in den HPR

Gespräch mit den Spitzenkandidatinnen der GEW zu den Hauptpersonalratswahlen 2006

Ursel Bundesmann:

Ich unterrichte Deutsch, Englisch und Ethik an der Orlando-di-Lasso Realschule in Miasach. Ich kandidiere für diese Schulart, die ich seit 20 Jahren von innen kenne, weil ich täglich erlebe, wie sie die Kraft von Lehrerinnen, Lehrern, aber auch der Kinder verzehrt. Ich möchte mit Gleichgesinnten daran etwas ändern. Die GEW bietet für diese Veränderung den richtigen politischen Ansatz.



Gele Neubäcker:

Ich bin ausgebildete Volksschullehrerin und Diplompädagogin und seit vielen Jahren an einer Grund- und Teilhauptschule tätig, überwiegend in der Grundschule. Derzeit gebe ich Förderkurse für sog. »LRS-Schülerinnen und -schüler«. In den Hauptpersonalrat bin ich in der vorletzten Amtsperiode nachgerückt, nachdem Alois Baun, der bis dahin für die GEW im HPR war, Schulleiter wurde.



Gabi Gabler:

Ich bin seit 25 Jahren Lehrerin an einer Schule für körperbehinderte Kinder und Jugendliche in Ingolstadt und seit einigen Amtsperioden Vertreterin meiner Schulart im Hauptpersonalrat. Mir ist sehr wichtig, dass sich die Beschäftigten der Schularten austauschen, verständigen und aufeinander zu bewegen – bis dann endlich auch die institutionellen Barrieren zwischen den Schularten fallen.



Johanna Spreitler:

Ich bin am Allgäu-Gymnasium in Kempten tätig und unterrichte die Fächer Deutsch und Englisch. Für die laufende Amtszeit des Personalrats hatte ich nicht kandidiert, aber vorher war ich zwölf Jahre im PR, davon vier Jahre als Vorsitzende. Mir ist die schulartübergreifende Zusammenarbeit ein großes Anliegen. Wir brauchen fundierten Erfahrungsaustausch, um dem immer stärker werdenden Druck entgegenwirken zu können.



Doris Lauer:

Ich bin 51 Jahre alt und seit 25 Jahren im Schuldienst an der BS I/BOS bzw. seit der Neuorganisation von 1997 an der FOS/BOS in Kempten. Elf Jahre habe ich mich im Personalrat engagiert, davon sieben als Vorsitzende. Wir haben in Kempten das Glück, dass alle beruflichen Schulen auf einem Gelände vereinigt sind. Dadurch, und natürlich durch unseren regelmäßigen Stammtisch, tausche ich mich mit meinen KollegInnen von der Berufsschule immer noch kontinuierlich aus.



Verena Escherich, moderierte das Gespräch für die DDS

Ich bin Sozialpädagogin und seit vielen Jahren Mitglied der DDS-Redaktion. Dieses Gespräch zu moderieren hat mich gereizt, weil ich selbst zwölf Jahre in der Mitarbeitervertretung eines kirchlichen Arbeitgebers tätig war, zeitweilig auch als Vorsitzende. Ich finde diese Arbeit enorm spannend und wichtig.



Verena Escherich: *Ihr tretet als Spitzenkandidatinnen der GEW für den Hauptpersonalrat an. Was sind die grundlegenden und wichtigen Themen für euren jeweiligen Bereich?*

Gele Neubäcker: Nach wie vor wird die dienstliche Beurteilung ein Schwerpunktthema sein. Ich betrachte es als unsere Aufgabe, immer wieder auf die Aktualität dieses Themas hinzuweisen und den bayerischen Weg der Regelbeurteilung grundsätzlich in Frage zu stellen.

Wir haben derzeit wieder einmal neue Richtlinien, die für alle Schularten gelten. Diese Richtlinien wurden vom HPR nicht genehmigt. Erstmals musste das KM sie gegen den erklärten Willen der Personalvertretung durchsetzen. Gabi und ich sind davon überzeugt, dass unsere jahrelange grundsätzliche Argumentation gegen solche Richtlinien im HPR und in der Öffentlichkeit dazu beigetragen haben, dass die Kritik auch in den Verbänden lauter wurde.

Zu Beginn des Jahres 2007, wenn die Beurteilungsergebnisse von 2006 eröffnet werden sollen, wird es – da bin

ich mir sicher – wieder erheblichen Ärger geben. Das KM wird nämlich sorgfältig darauf achten, dass die Ergebnisse nicht zu gut ausfallen, auch wenn es den Begriff der Quotierung von sich weist.

Ein weiteres besonderes Anliegen ist es mir, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Teilzeit mehr sein muss als die Reduzierung von Unterrichtsstunden. Es gibt eine Menge weiterer teilbarer Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern, z. B. die Beteiligung an Schulfesten, Teilkonferenzen, Schulhausgestaltung u.a.m. Leider war unsere Initiative im HPR, die Berücksichtigung von Teilzeit erheblich deutlicher in der LDO zu verankern, noch nicht erfolgreich.

Ein Schwerpunkt wird auch sein, genau zu beobachten, was in Richtung externer Evaluation, Schulautonomie u.Ä. geschieht, und eine entsprechende Beteiligung der Personalvertretung einzufordern. Es wird immer wieder versucht, uns damit »abzuspeisen«, dass das Personalvertretungsgesetz hier eine Mitbestimmung nicht vorsieht. Damit können wir uns nicht zufrieden geben. Da ist eine ganze Men-

ge nicht vorgesehen, und kann es auch nicht sein, da es solche Instrumente noch nicht gab, als dieses Gesetz formuliert wurde. Deshalb hat die GEW zusammen mit anderen Gewerkschaften des DGB zahlreiche Vorschläge zur Novellierung des BayPVG eingebracht.

Gabi Gabler: Meine Themen sind im Grunde sehr ähnlich. Mir ist sehr stark daran gelegen, solange die Schularten noch so bestehen, wie sie bestehen –, und das wird wohl noch eine ganze Weile so sein – dass sich zumindest die Beschäftigten untereinander austauschen, verständigen und mehr voneinander wissen. Vielleicht ist das auch ein Weg, um uns aufeinander zu bewegen, bis dann endlich die Mauern auch institutionell fallen.

Bei uns in der Förderschule gibt es noch sehr viele befristete Verträge, denen nur sehr bedingt Anschlussverträge folgen, vor allem nicht an dem Ort, an dem die Lehrkräfte bereits eingesetzt waren. Wir haben viele, die innerhalb von fünf Jahren dreimal umziehen müssen und selten im Juni wissen, wo sie im September arbeiten werden.

Ein anderer Punkt ist für mich, und da mischt sich meine Vorstellung von Personalratsarbeit mit der von Pädagogik, dass viele neue Modelle innerhalb der Förderschulen konzipiert werden, ohne die Ressourcen dafür bereit zu stellen. Ein Beispiel sind unsere Mobilen Sonderpädagogischen Dienste, die ja der Integration, um nicht zu sagen der Inklusion dienen sollen, auch im Sinne des Ministeriums. Die Regelschulen sollen auch Kinder mit besonderem Förderbedarf aufnehmen, werden aber mit ihren Schwierigkeiten allein gelassen, erhalten keinerlei zusätzliche Ressourcen. Die Lehrkräfte im Mobilen Dienst haben sehr häufig das Gefühl, sie werden den Anforderungen nicht gerecht. Sie müssen immer wieder Kinder an die Förderschule geben, weil weder das eine noch das andere funktioniert.

Ursel Bundesmann: Die Realschule »boomt« ohnegleichen seit es die R 6 gibt – aber der Preis dafür ist sehr hoch, denn die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich enorm. Mir geht es darum, dass Personalratsarbeit genau diese Belastungen an den neuen Realschulen anschaut, die wirklich gravierend sind. Wir haben riesige Klassen, einen großen Lehrkräftemangel, wir haben Zusatzbelastungen, wir haben direkte und indirekte Arbeitszeiterhöhungen. So sind z.B. die Deutschstunden

von vier auf drei Wochenstunden reduziert worden bei gleichem Lehrplan und gleicher Schulaufgabenbelastung. Dazu liegt über den Kindern an unseren Realschulen schon eine Bedrohung, nämlich der Kampf um einen Ausbildungsplatz. Von daher sitzen uns die Eltern wegen der Noten im Genick, mit denen die Schülerinnen und Schüler sich dann bewerben müssen. Das sind konkrete Belastungen, die enorm zugenommen haben. Gefordert wären Entlastungen für Lehrerinnen und Lehrer, die sich dann positiv auf die Kinder und Jugendlichen auswirken würden. Um hier zusammen mit Gleichgesinnten etwas zu verändern, kandidiere ich für den HPR.

Doris Lauer: Mein Anliegen ist es, die Fach- und Berufsoberschulen mehr ins Blickfeld des Hauptpersonalrats zu rücken. Unsere spezifischen Probleme fanden dort bisher nach meiner Wahrnehmung zu wenig Berücksichtigung. Zum Beispiel wirkt sich das angesprochene Lehrstellendefizit bei uns so aus, dass die FOS immer mehr zum Auffangbecken für SchülerInnen wird, die keinen Ausbildungsplatz abbekommen haben. Das ist natürlich aus der Perspektive dieser SchülerInnen verständlich, andererseits widerspricht das dem Auftrag der Fachoberschulen, die zum Fachabitur führen sollen. Dementsprechend groß sind die Klassen, in denen zudem junge Leute mit unterschiedlichem Leistungsniveau sitzen. Als Lehrkraft ist man an der FOS also ganz schön gefordert, und das, obwohl wir hier bis zum Fachabitur zwei Jahre Zeit haben. Dagegen bleiben uns an der Berufsoberschule lediglich neun Monate.

Unsere Belastung durch Zeitdruck, Klassenstärken und die Betreuung überforderter SchülerInnen wächst ständig. Außerdem ist an FOS und BOS zu befürchten, dass das so genannte Jahressollstundenmaß ins Haus steht, so wie es schon an den Berufsschulen gehandhabt wird. Dieses unterstellt, LehrerInnen würden nach dem Abitur im Juni und Juli nichts mehr tun. Wer einmal an FOS/BOS unterrichtet hat, weiß, dass dem natürlich nicht so ist. Außerdem, wenn denn schon ein neues Stundenaufrechnungsverfahren eingeführt werden soll, dann doch bitte ein gerechtes! Schließlich bin ich Mathelehrerin. Daher könnte ich schon ausfallende Unterrichtsstunden, die nach dem Abi als Minderstunden gelten gegen Korrigierzeiten, Krankheitsvertretungen etc. aufrechnen.



Doris Lauer, Listenplatz 1 auf der Liste der GEW für den HPR der Beruflichen Schulen

Johanna Spreitler: Bei uns am Gymnasium ist das G 8 mit all seinen vielfältigen Auswirkungen das Problematische. So ist z.B. das angebliche Kernstück des G 8, die Intensivierungsstunden, also Förderstunden, gefährdet, weil es der bayerischen Staatsregierung zu teuer ist. Hier soll vermutlich der Rotstift angesetzt werden. Auf der anderen Seite kämpfen Eltern gegen diese Förderstunden an. So gibt es z.B. in der siebten Klasse zweimal pro Woche Intensivierungsstunden in der 9. und 10. Stunde. Die Kinder sind dann bis kurz vor fünf in der Schule und kommen sehr spät heim, v.a. wenn sie im ländlichen Umfeld wohnen. Das hängt damit zusammen, dass man eine Art Ganztagschule einführen will – ohne angemessene Rhythmisierung oder sinnvolle Planung –, auf kaltem Wege und ohne dies wirklich zuzugeben. Deshalb wird zurückgerudert, um die Eltern, die in keiner Form auf diesen Paradigmenwechsel vorbereitet wurden, als Wähler nicht zu verprellen.

Das G 8 bedeutet für uns Lehrkräfte natürlich zusätzliche Arbeitszeit, z.B. sind zusätzliche Aufsichten nötig. Es ist also auch eine indirekte Arbeitszeiterhöhung, genau wie bei euch an der Realschule. Bei uns wurde jetzt das verpflichtende Arbeitszeitkonto eingeführt, das natürlich alle anderen KollegInnen an allen Schularten auch erleiden. Vor der Einführung wurde in Aussicht gestellt, dass, wenn das Arbeitszeitkonto kommt, es keine weiteren Arbeitszeiterhöhungen geben werde. Die hat es dann aber prompt gegeben.

Um den Lehrkräftemangel zu kaschieren, haben wir auch noch mit einer Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für ReferendarInnen im Zweigschuleinsatz zu rechnen. Aus dem gleichen Grund werden die ReferendarInnen im dritten Abschnitt mit eigenverantwortlichem Unterricht belegt. Es kommt auch vor, dass sie nach dem 2. Staatsexamen während des Halbjahres an eine andere Schule versetzt werden.

Wie an allen anderen Schularten ist auch am Gymnasium der Verwaltungsaufwand gestiegen. Außerdem muss durch die ständig steigende Zahl an Jahrgangsstufentests immer mehr Zeit für Korrekturen aufgewendet werden. Diese Tests werden mittlerweile missbraucht, weil durch das Ranking ein ganz unpädagogischer Aspekt zusätzlich in die Schule hineinkommt.

Ursel Bundesmann: PISA ist für mich mittlerweile ein Reizwort und auch die Jahrgangsstufentests.

Nun wird nur noch verglichen – die deutschen Schulen mit dem Rest der Welt, die bayerischen Schulen mit dem Rest der Bundesrepublik. Verglichen wird, wer am schnellsten und besten fehlerfrei rechnet, wer Sprache mit den wenigsten Kommafehlern beherrscht – wer mit einer Summe an Oberflächenwissen bei Jauch eine Million gewinnen könnte. Leistung, so bewertet, dient vor allem politischen Zwecken: rot contra schwarz. Ich verweigere mich diesem fragwürdigen Testsystem, das nur dazu beitragen soll, dass man sagen kann, das bayerische Schulsystem ist das beste. Davon abgesehen bringt es eine sinnlose Belastung für Lehrkräfte – in meinen Fächern z.B. einen immensen Korrekturaufwand. Es kommt mir vor, als würde man mit erheblichem Aufwand eine Diagnose stellen, etwa »Eisenmangel«, der dann keinerlei Konsequenz in Form einer passenden Therapie folgt.

Gabi Gabler: Zu der zunehmenden Bürokratisierung möchte ich für meine Schullart sagen, dass die Ressourcen, die ohnehin zu wenig sind, ins Unendliche in Tests und das Niederschreiben der Ergebnisse gesteckt werden, statt dass man in irgendeiner Weise freier arbeiten könnte. Auch durch die Übertragung der dienstlichen Beurteilung auf die Schulleitung werden Fronten geschaffen. Da ist es wichtig, dass ich aus der Perspektive einer Lehrerin kandidiere und mich für Lehrkräfte zuständig fühle. Mit der heutigen Rolle der Schulleitung kann man nicht mehr guten Gewissens Interessen von LehrerInnen vertreten.

An GHS und Förderschulen entstand die neue Situation, dass der Schulleiter bzw. die Schulleiterin beurteilt. Das bringt eine merkwürdige Zwitterstellung für die Schulleitung mit sich. Einerseits Kollege bzw. Kollegin und dann wechselt er bzw. sie die Rolle und sagt: »Jetzt zeig mal, was du so drauf hast!« Da verliert man eine ganze Menge Vertrauen. Beim Schulrat war das früher einfach klar. Wenn der gekommen ist, war die Stimmung anders. Aber man hat gedacht, der geht schon wieder.

Als SchulleiterIn in den HPR – ein Widerspruch!

Verena Escherich: Du sprichst das Thema der Kandidatur von Schulleiterinnen und Schulleitern für den Personalrat an. Da gibt es einen Beschluss der GEW, der besagt, dass Mitglieder in Schulleitungen an GHS und Förderschulen nicht für die Personal-



Johanna Spreitler, Listenplatz 1 auf der Liste der GEW für den HPR der Gymnasien

vertretung kandidieren können. Wie praktizieren das denn die anderen?

Gabi Gabler: Die haben damit offensichtlich wenig Probleme. Aus dem HPR kann ich berichten, dass eine Schulrätin die Interessen von VolksschullehrerInnen vertritt, und ein Abteilungsleiter bei einer Bezirksregierung die von BeamtInnen. Das kann ich nicht verstehen, aber ich stelle es fest.

Verena Escherich: Also sind wir von der GEW anscheinend die Einzigen, die das Problem erkennen?

Gele Neubäcker: Ich denke, ja. Die Listen und Prospekte der Standesverbände werden es dann ja zeigen. Aber so, wie es aussieht, sehen die anderen Verbände da überhaupt kein Problem.

Möglichkeiten des HPR gegen steigende Belastungen

Verena Escherich: Es wurde bisher deutlich, dass ihr an allen Schularten zusätzliche Belastungen erlebt: Vermehrter bürokratischer Aufwand, Zusatzaufgaben, neue Konzepte, belastende Elternarbeit, Belastungen, die von einem Schultyp auf den nächsten weitergegeben werden etc., ohne dass die Ressourcen aufgestockt würden. Doris hat gesagt, ihr überlegt, wie ihr das in der Praxis managen könnt etwa, was ihr weglassen könnt, oder wo man Schwerpunkte setzen kann. Was wäre denn da das Thema für den Hauptpersonalrat?

Gele Neubäcker: Der Hauptpersonalrat hat, wie jeder andere Personalrat auch, wenig Kompetenzen. Das Personalvertretungsgesetz gibt den Rahmen vor, in dem wir zu beteiligen sind bzw. wirklich mitbestimmen können. Und dieser Rahmen ist sehr eng. Dennoch meine ich, gäbe es mehr Spielraum als tatsächlich genutzt wird. Es gibt z.B. einen Artikel, der sagt, dass es Aufgabe der Personalvertretung ist, Anregungen und Beschwerden der KollegInnen entgegenzunehmen und auf Abhilfe hinzuwirken. Wir kämpfen immer wieder dafür eine politische Dimension in die Personalratsarbeit einzubringen, z.B. indem wir sagen: Stopp! Nicht noch mehr solche unnützen Aufgaben, die KollegInnen belasten und niemandem außer vielleicht PolitikerInnen nutzen. Ich bezeichne die ganze Testerei als unnütz. Sie hätte einen großen Nutzen, wenn die erforderlichen

Konsequenzen gezogen würden. Wenn z.B. einer Schule, die bei den Jahrgangsstufentests schlechte Ergebnisse hat, zusätzliche Ressourcen – damit meine ich v.a. Lehrkräfte – zur Verfügung gestellt würden. Dann könnten z.B. zeitweise zwei Lehrkräfte in einer Klasse arbeiten und Kinder so innerhalb des Klassenverbands effektiv gefördert werden.



Ursel Bundesmann, Listenplatz 1 auf der Liste der GEW für den HPR der Realschulen

Verena Escherich: Das heißt, dass der Hauptpersonalrat einen Antrag an das Kultusministerium stellen könnte mit der Forderung: »Keine Tests mehr!« oder »Mehr Konsequenzen aus den Tests!«

Gele Neubäcker: Ich denke, ja. Im Zentrum der Argumentation müsste die Sorge um die LehrerInnen stehen, die am äußersten Rand ihrer Belastbarkeit stehen. Und selbst, wenn er nicht gleich erfolgreich ist, einen Versuch wäre es wert, und zwar immer wieder.

Doris Lauer: Es wäre wichtig, gemeinsam zu überlegen, was der HPR hier tun kann. Wenn man in diesem Gremium ist, kann man das Thema hineintragen und feststellen: Hier sind die (schlechten) Tester-

gebnisse, aber es wird nichts dagegen unternommen. Ich fordere also über den HPR von meinem Arbeitgeber, um beim Bild von Ursel zu bleiben, dass er den »Eisenmangel« beheben soll.

Ursel Bundesmann: Genau, und nicht, wie es derzeit geschieht, uns zusätzlich noch Eisen zu entziehen. Denn wenn ich erkenne, dass die SchülerInnen in Deutsch und Mathe nicht so gut waren, kann ich doch nicht noch eine Stunde abziehen, sondern muss eine dazugeben, um zu intensivieren, um zu differenzieren usw. Ich kann mir nicht vorstellen, dass da jemand widersprechen würde.

Doris Lauer: Es ist nur die Frage, inwieweit dies der Job des Hauptpersonalrats ist.

Gele Neubäcker: Immer, wenn der Fokus auf den Belastungen der LehrerInnen liegt, wenn man also sagt, es wird KollegInnen zugemutet, das und das auch noch zu machen und sie dann mit den Ergebnissen alleine lässt, ist die Personalvertretung gefragt. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, für mindestens akzeptable Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Verena Escherich: Und damit bekommt man doch auch eine Mehrheit im Hauptpersonalrat?

Gabi Gabler: Der HPR besteht ja aus verschiedenen Gruppen, die das Schulsystem widerspiegeln. Und da könnte man doch sehr viel mehr Gemeinsamkeiten finden, denn die Belastungen sind sehr ähnlich. Initiativ könnte man auch gemeinsam werden, und lästig könnte man sein. Dies wäre wirklich ein Weg, wie man den Menschen im Kultusministerium näher treten könnte.

Zur Zeit sind wir zwei GEW-Frauen gegenüber 22 Mitgliedern aus den Gruppierungen des Beamtenbundes. Wir kriegen schon ab und zu einen Antrag durch, aber 2 zu 23 ist natürlich ein ungünstiges Verhältnis. Wir müssen mehr werden, um erfolgreicher zu werden.

Johanna Spreitler: Die angesprochenen Probleme hängen ja auch zusammen mit dem »Flickerteppich«, der kein organisches Schulsystem ist. Permanent wird »herumgedoktert«. Ganz schnell wird das G 8 erfunden, obwohl vorher das »Europäische Gymnasium« erprobt werden sollte. Das wird genauso schnell abgebrochen. Der Versuch mit der sechstufigen Realschule wird ebenfalls abgebrochen und festgelegt, dass die R 6 das ist, was wir gefälligst zu wollen haben. Unser System ist kein großes Ganzes, dessen Rädchen ineinander greifen.

Wie stehen KollegInnen zu GEWlerInnen im HPR?

Verena Escherich: Können bei den bestehenden Schulstrukturen überhaupt die bildungspolitischen Positionen und die Visionen der GEW in die Personalratsarbeit einfließen? Und: Wie ist es mit der Akzeptanz durch die KollegInnen für unsere Positionen? Seid ihr wählbar für die KollegInnen?

Ursel Bundesmann: Wir sind wählbar für alle KollegInnen, die mit uns den Traum träumen von einer Schule, die nicht dazu da ist, unentwegt auszulesen, und in der ich als Lehrerin einen Unterricht machen kann, der so viel Raum und Zeit bietet, dass ich mit den Schülerinnen und Schülern – beispielsweise für meine Fächer – einfach Sprache und Literatur betrachten kann usw., also eine Schule, in der wir einfach anders unterrichten könnten.

Gele Neubäcker: Ich hoffe, dass wir für unsere KollegInnen wählbar sind. Direkt einbringen können wir unsere bildungspolitischen Positionen in die Personalvertretungsarbeit nicht. Das ist, sagen wir mal, eine andere Baustelle und es ist für uns auch immer ziemlich schwierig, im Hauptpersonalrat bei Punkten zu agieren, die wir eigentlich ganz anders wollen. Wir müssen häufig entscheiden, ob wir überhaupt mitdiskutieren. Am Beispiel der Beurteilung lässt sich das am deutlichsten zeigen: Für uns ist klar – und es ist Beschlusslage der GEW –, dass wir eine solche Regelbeurteilung nicht wollen. Dennoch diskutieren wir in der Regel mit, wenn es um Details der Ausgestaltung geht, z.B. um »angesagte« oder »unangesagte« Unterrichtsbesuche. Wir versuchen dann Schadensbegrenzung, betonen aber immer wieder, dass wir Unterrichtsbesuche als Kontrollmaßnahme der Dienstvorsetzten grundsätzlich ablehnen. Unsere WählerInnen erwarten, dass wir das Schlimmste zu verhindern versuchen, auch wenn wir nicht die großen Erfolge erzielen.

Gabi Gabler: Wir machen auch darauf aufmerksam, dass bei uns in Bayern viele Dogmen als gültig oder unverzichtbar gelten, die es in anderen Bundesländern einfach nicht gibt. Die Regelbeurteilung, die hier als unverzichtbar im Sinne des Beamtenrechts angesehen wird, warum auch immer, ist in anderen Bundesländern einfach nicht existent. Es gibt ganz andere Möglichkeiten, einen Schulleiter oder eine Schulleiterin zu finden, vielleicht sogar vom Kollegium empfohlen oder gewünscht. Bei uns sind die überkommenen Vorstellungen nach wie vor sehr stark verankert. Der Vorgesetzte weiß schon, wen er sich herholt.



Gabi Gabler, Listenplatz 1 auf der Liste der GEW für den HPR der Förderschulen

Johanna Spreitler: Zum Beurteilungssystem möchte ich noch etwas ergänzen. Bei uns gibt es schon ziemlich lange die überraschenden Unterrichtsbesuche durch Schulleiter bzw. Schulleiterin und alles, was damit zusammenhängt, auch als Herrschaftsinstrument. Das wird jetzt noch verstärkt, indem diese Aufgabe den FachbetreuerInnen übertragen werden soll. Das würde bedeuten, dass z.B. eine Fachbetreuerin nicht mehr in erster Linie in ihrer Eigenschaft als beratende, sondern als beurteilende Kollegin tätig ist. Auch hier kommt der Gedanke des Ranking ins Spiel, wenn es um nachfolgende Funktionen geht. Das bringt eine ganz andere Linie in die Fachschaftsarbeit. Gegen diese Verfah-

rensänderung ist eine Klage des Hauptpersonalrats anhängig, für die ich sehr dankbar bin.

Auf höherer Ebene scheint es kein Gleichstellungsgesetz zu geben!

Verena Escherich: Themenwechsel: In einem früheren DDS-Gespräch zur Personalratswahl heißt es, die Personalräte seien sehr männerdominiert, was man von den GEW-Listen ja nun nicht sagen kann. Gibt es diese Dominanz noch und wie sieht es mit Frauen in Funktionsstellen aus?

Gabi Gabler: Im HPR sind Frauen und Männer derzeit annähernd gleich repräsentiert, aber in den Funktionsstellen sind immer noch viel mehr Männer. Das hat sich auch durch das Gleichstellungsgesetz nur marginal verändert. In den »hohen« und attraktiven Funktionsstellen und Leitungsfunktionen sind kaum Frauen zu finden. Das wird von der Gleichstellungsbeauftragten des KM damit erklärt, dass das historisch so gewachsen sei und sich von selbst lösen werde.

Gele Neubäcker: Selbst an den Grundschulen sind die wenigen Männer meist die Schulleiter. Nur die häufig als wenig attraktiv betrachteten KonrektorInnenstellen stehen Frauen offen, weil sich kaum Männer zu bewerben scheinen.

Verena Escherich: Was gibt es für Strategien, das zu verändern?

Gele Neubäcker: Eine Strategie ist, dass die GEW gerade prüft, inwieweit es rechtliche Möglichkeiten gibt, die familienbezogene Teilzeit oder Beurlaubung, die ja überwiegend Frauen in Anspruch nehmen, auf die Beförderungswartezeit anzurechnen. Das ist ein zentraler Punkt, denn wir hören immer, es würden sich keine Frauen bewerben. Tatsächlich bewerben sich so wenig Frauen, weil sie die erforderlichen Beurteilungen auf Grund ihrer familienbezogenen »Auszeiten« im Beruf nicht haben. Frauen werden nach wie vor, wenn sie nicht lückenlos vollzeitbeschäftigt waren, schlechter beurteilt, obwohl das nicht sein dürfte.

Johanna Spreitler: Das war für mich ein Grund, in die GEW einzutreten! Ich sehe, dass Frauen bei ihrem Versuch, Leitungsfunktionen zu übernehmen, eben genau daran schei-

tern. Ich weiß das auch aus eigener Erfahrung. Ich sehe, dass Männer, auch wenn sie Familie haben, durchaus in Funktionen kommen, Frauen mit Familie aber nicht.

Gabi Gabler: Durch die dienstlichen Beurteilungen ist das ja auch so ein Kreis: Schulleiter, die ja doch in der Mehrheit sind, halten sich für sehr objektiv. Männer haben aber im Schnitt die besseren Beurteilungen und sind damit im Vorteil.

Doris Lauer: Aber bei der GEW lernt man doch, das nicht zu akzeptieren. Ich war jetzt neun Jahre nicht im Personalrat, vorher war ich elf Jahre drinnen. Jetzt will ich wieder.

Ich möchte wissen: Was ist wahr und was ist falsch und wie bringt es der Schulleiter rüber. Und ich möchte ihn im Interesse des Kollegiums kontrollieren können. Nur so kann ich offensiv die Rechte der Beschäftigten vertreten. Es gibt Dinge, wo ich sagen muss: Da hat er Recht. Und es gibt Dinge, wo ich sage: Da schauen wir erst mal nach. Da macht einem die GEW Mut.

Verena Escherich: GEW-KandidatInnen erhalten ja viele Stimmen von KollegInnen, die nicht in der GEW organisiert sind. Wie erklärt ihr euch das?

Doris Lauer: Wenn Leute ungerecht behandelt werden, sagen wir eben: Wir kümmern uns. Und wir gehen halt auch im »normalen Lehrerzimmer«

dazwischen und fragen: Wo steht das?

Johanna Spreitler: Dieses unbequem sein und alles erst mal hinterfragen finde ich auch ganz wichtig. Ein Beispiel ist wieder die dienstliche Beurteilung. Anstatt loszurennen und zu sagen: Da ist wieder eine neue Bestimmung und die wird sofort aus meinem hasenherzigen Beamtentum heraus akzeptiert, frage ich erst mal: Ist das notwendig, was ändert sich an der Schule damit, was ändert sich strukturell, was ändert sich atmosphärisch usw.? Dies betrachte ich als wichtige Aufgabe.

Gele Neubäcker: Eine Erklärung für die Unterstützung der GEW auch durch Nichtmitglieder ist auch, dass unsere GEW-KollegInnen immer wieder den Mut haben, sich auch als Einzelne gegen den Mainstream zu stellen und sagen: Wir wollen keine Regelbeurteilung! Wir wollen keine Verlänge-



Gele Neubäcker, Listenplatz 1 auf der Liste der GEW für den HPR der Grund- und Hauptschulen

rung der (Lebens-)Arbeitszeit! Wir fordern die notwendigen Bedingungen für gute Arbeit! Wir lassen uns nicht mit dem Hinweis auf vermeintliche Zwänge abspeisen!

Es ist manchmal sehr belastend, in großen Gremien als Minderheit hartnäckig aufzutreten. Im Nachhinein machen wir oft die Erfahrung, dass unsere Einschätzungen und unsere Forderungen richtig waren. Ein Konkurrenzverband z.B. wirbt jetzt plötzlich mit dem Slogan »Motivation statt Visitation« damit, auch gegen die Regelbeurteilung zu sein. Das hat uns überrascht, es bestätigt uns aber auch und macht Mut, weiterhin als erste berechnete Forderungen zu stellen.

Gabi und ich als Mitglieder im HPR versuchen, unsere KollegInnen in den anderen Personalräten umfassend zu informieren, und ich denke, das gelingt uns weitgehend. Dies wird an den Schulen wahrgenommen. Wenn eine Frage im Raum steht, wissen GEW-Personalratsmitglieder häufig die Antwort und sagen oft laut, was andere leise sagen, oder erst nach der Konferenz.

Johanna Spreitler: Das bestätige ich gerne. Solange ich im Personalrat war, habe ich von euren Unterlagen und eurem Material sehr profitiert. Und ich weiß genau: Meine KollegInnen im Personalrat waren dankbar für alle Materialien, die ich da von der GEW bekommen habe.

Gabi Gabler: Und wir werden auch zu den relevanten Themen von der Bundes-GEW gut informiert und geschult und erhalten wichtige Materialien.

Ursel Bundesmann: Unsere Erfolge führe ich auch darauf zurück, dass wir in der GEW den richtigen politischen Ansatz haben, wie Schule und die Bedingungen für LehrerInnen und SchülerInnen verändert werden müssten, um eine gute Schule für alle zu schaffen, und dass wir zusammen mit allen Gleichgesinnten die notwendigen Veränderungen erreichen wollen.

Eine meiner schönsten Bestätigungen war immer, wenn meine Kinder Freunde mitgebracht haben und wir dann über die Schule redeten und über die LehrerInnen. Dann waren es meistens GEW-Mitglieder, über die sie positiv berichteten.

Verena Escherich: Ich bedanke mich im Namen der DDS-Redaktion ganz herzlich für das Gespräch.

Wir drücken euch allen die Daumen und hoffen, dass ihr nach den Personalratswahlen bessere Möglichkeiten habt, eure Vorhaben im Hauptpersonalrat auch engagiert zu vertreten.



Keine SchulleiterInnen in den Personalrat!



SchulleiterInnen erstellen und verantworten die dienstliche Beurteilung.

Weitere »Dienstvorgesetzeneigenschaften« wie etwa die Auswahl von Lehrkräften sollen ihnen übertragen werden.

Personalräte haben die gesetzliche Aufgabe, die Rechte der Beschäftigten gegenüber den Dienstvorgesetzten zu vertreten. Deshalb gehören Vorgesetzte nicht in die Personalvertretung!

Wir arbeiten mittlerweile in Schulleitungen und kandidieren deshalb nicht für den Personalrat.

Die GEW bleibt für uns aber erste Wahl! Deshalb Ihre Stimme für die GEW!

C. Weyel
Christiane Weyel
Schulleiterin
Pestalozzi-Schule Hösbach

Erhard Hanauer
Erhard Hanauer
Schulleiter
Grundschule Igensdorf

Petra Reinhardt
Dr. Petra Reinhardt
Konrektorin
Jakob-Wassermann-Schule Fürth

Georg Schütz
Georg Schütz
Schulleiter
Pestalozzischule Bamberg

Angela Ilmberger
Angela Ilmberger
Schulleiterin
Hauptschule an der Führichstraße
München

Susanne Moser
Susanne Moser
Konrektorin
Schule zur Sprachförderung
München

Bertram Hörtensteiner
Bertram Hörtensteiner
Schulleiter
Volksschule Mindelheim

Theresa Altmann
Theresa Altmann
Schulleiterin
Volksschule Seubersdorf

Jörg Bühl
Jörg Bühl
Konrektor
SFZ Poing

Alex Rößle
Alex Rößle
Schulleiter
Grundschule Oberstdorf i. Allgäu

Bericht aus dem HPR

Mit Juli dieses Jahres endet wieder eine Amtsperiode der Personalvertretung, in der wir zusammen mit 22 Mitgliedern aus dem Beamtenbund versucht haben, die Rechte der Beschäftigten im bayerischen Schulwesen zu verteidigen.

In vielen Detailfragen fanden wir häufig Konsens innerhalb des Gremiums, manchmal konnten wir sogar die Mehrheit für uns gewinnen.

Unterschiedliche Positionen zur dienstlichen Beurteilung

In grundsätzlichen Fragen zeigten sich die unterschiedlichen Positionen jedoch deutlich:

So wurde den neuen Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung vom HPR zwar insgesamt nicht zugestimmt, jedoch aus sehr unterschiedlichen Gründen. Wir sind nach wie vor davon überzeugt, dass Personalauswahl und Motivation der Beschäftigten – beide gelten als Hauptargumente für die vermeintliche Notwendigkeit der dienstlichen Regelbeurteilung – auf völlig andere Weise zu realisieren sind: durch demokratische Beteiligung der Beschäftigten bei allen die Schule betreffenden Angelegenheiten, einschließlich der Vergabe von Funktionsstellen. Wer sich für diese Stellen interessiert, sollte im eigenen Interesse und im Interesse der Schule die Möglichkeit erhalten, Führungsqualitäten zu erwerben und diese bei der Bewerbung unter Beweis zu stellen.

Wir sind nach all den Jahren immer weniger davon überzeugt, dass die dienstliche Beurteilung objektiv und das sich darauf stützende Beförderungs(un)wesen effektiv ist.

Weder 7 Stufen »alt«, noch 16 Punkte, noch 7 Stufen »neu« machen dieses überflüssige und schädliche Verfahren für uns akzeptabel. Dass nun alle SchulleiterInnen die dienstliche Beurteilung selbst durchführen müssen, verbessert das Klima an Grund-, Haupt- und Förderschulen sicher nicht. Permanentes Beurteilen und beurteilt Werden behindert kontinuierlich pädagogische Arbeit.

Kampf gegen Arbeitsverdichtung und Arbeitszeitverlängerung

Selbstverständlich haben wir uns mit allen Mitteln gegen weitere Arbeitsverdichtung und jede Verlängerung der Arbeitszeit gewehrt: höhere Unterrichtsverpflichtung, Orientierungsarbeiten und Jahrgangsstufentests, »Kopfnoten« in den Zeugnissen, um nur einige zu nennen.

Wir kämpfen für die Berechnung der Arbeitszeit entsprechend der tatsächlich zu leistenden Aufgaben. Die Anzahl der Unterrichtsstunden kann nicht die ausschließliche Bemessungsgrundlage sein. Eine Veränderung in diesem Bereich würde vor allem den Teilzeitbeschäftigten zugute

kommen und wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung von Mann und Frau.

Konsequent lehnen wir auch jeden Versuch ab, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, selbst wenn einzelne KollegInnen dies beantragen. Solche Anträge tragen unserer Meinung nach dazu bei, die Altersgrenze für alle anzuheben nach dem Motto: Wenn Einzelne gern länger arbeiten, kann das im nächsten Schritt von allen verlangt werden. Wie



Foto: Robert Michel

akut die Gefahr ist, zeigen uns die jüngsten Äußerungen der Bundesregierung zur Lebensarbeitszeit für BeamtInnen. Vom Beamtenbund ist kein Protest zu erwarten. »Die Welt« vom 3. Februar zitiert dessen Bundesvorsitzenden Peter Heesen mit der Äußerung, es werde »keinen Aufschrei geben, wenn das Rentenalter auch bei Beamten auf 67 Jahre angehoben wird«.

Überflüssiges Gleichstellungsgesetz?

Der Gleichstellung von Mann und Frau sollte auch das Gleichstellungsgesetz bis zum Jahr 2006 gedient und sich damit selbst überflüssig gemacht haben.

Wir haben die Gleichstellungskonzepte aus dem KM kritisch hinterfragt und immer wieder darauf hingewiesen, wie weit Anspruch und Wirklichkeit auseinanderklaffen. Dieser Meinung hat sich zum Glück auch die Mehrheit im Landtag angeschlossen. Sie beschloss, das Gesetz auf unbestimmte Zeit weiter gelten zu lassen.

Externe Evaluation

Auf unseren Antrag berichtete Dr. Schießl von der Qualitätsagentur des ISB über den Stand der Einführung der

Was macht eigentlich der Bezirkspersonalrat?



von Peter Caspari

Seit 2001 bin ich Mitglied des Bezirkspersonalrats bei der Regierung von Oberbayern.

Dieses Gremium ist die größte Stufenvertretung bei einer Mittelbehörde in der Bundesrepublik Deutschland. Der Bezirkspersonalrat (BPR) vertritt alle Beschäftigten im Geschäftsbereich der Regierung von Oberbayern

(ca. 250 Dienststellen und über 1000 Schulen mit mehr als 28000 Beschäftigten).

Die Schulpersonalverwaltung vertritt den Freistaat im Bereich der angestellten Lehrkräfte an Realschulen, Gymnasien und Fachoberschulen und bei sämtlichen Verwaltungsangestellten aller Schularten und Einrichtungen des KM. Daher ist hier auch der BPR zuständig.

Nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz hat der Personalrat folgende Aufgaben:

Mitbestimmung des BPR – die stärkste Form der Beteiligung:

Einstellung; Anstellung; Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit; Beförderung, Höhergruppierung, Rückgruppierung; Versetzung oder Abordnung gegen den Willen des Beschäftigten; Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit-

beschäftigung, Beurlaubung und Nebentätigkeitsgenehmigungen; Inhalt von Personalfragebögen; Erlass von Richtlinien für die Auswahl bei Versetzung, Einstellung und Kündigungen.

Mitwirkung des BPR – schwächere Form der Beteiligung:

Erlass von Disziplinarverfügungen und Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens; Verlängerung der Probezeit; Entlassung von Beamten auf Probe und Widerruf; vorzeitige Versetzung in den Ruhestand; allgemeine Fragen der Fortbildung; Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen (z.B. Schulsprengeländerungen).

Die Gruppe der LehrerInnen an Volksschulen beschäftigte sich in der laufenden Amtsperiode immer wieder mit der Personalversorgung und der Auflösung der Teilhauptschulen. Dauerbrenner waren auch die EDV-Probleme in der Schul- und Personalverwaltung sowie die Umsetzung der neuen Richtlinie für die dienstliche Beurteilung. Mit Ausweitung der externen Evaluation kommen immer mehr Anfragen zu diesem Bereich.

Der BPR erhält auch viele Anfragen und Initiativanträge örtlicher Personalräte. Er geht vielen Beschwerden der Beschäftigten nach und vermittelt zwischen KollegInnen und Dienststelle.

Sehr positiv erlebte ich die Zusammenarbeit mit den GEW-KollegInnen aus dem Hauptpersonalrat und aus den örtlichen Personalräten sowie mit der GEW-Rechtstelle. Dadurch wird eine effektive Vertretung der Interessen der Beschäftigten sichergestellt. ■

sog. »Externen Evaluation«. Leider berechtigt das BayPVG nicht zur Mitbestimmung in diesem Themenbereich.

Das BayPVG – bietet es mehr?

Viele unserer Anliegen konnten wir im Personalrat nicht behandeln oder gar klären. Einerseits bietet das PVG dafür nicht die erforderlichen rechtlichen Grundlagen, andererseits konnten wir die notwendigen Mehrheiten nicht gewinnen.

Wir sind davon überzeugt, selbst das restriktive bayerische Personalvertretungsgesetz böte mehr Möglichkeiten sich einzumischen als die derzeit genutzten. Mit einer größeren Zahl von GEW-Mitgliedern im HPR könnte diese Chance ergriffen werden.

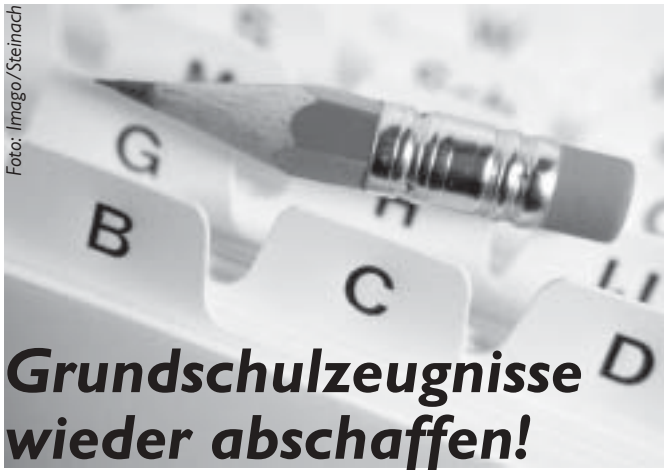
Wir halten gerade auf Grund der Entwicklungen in Grund-, Haupt- und Förderschulen die Mitgliedschaft von SchulleiterInnen und deren StellvertreterInnen in den Personalräten für problematisch. Eine von uns durchgeführte Umfrage ergab, dass in der Mehrzahl der Personalräte Schul-

leitungsmitglieder die Vorsitzenden sind oder diese Gruppe die Mehrheit stellt – häufig sogar beides. Dies halten wir für unerträglich.

Naturgemäß kann dieses Problem nicht innerhalb der Personalvertretung gelöst werden. Deshalb hat sich die GEW mit einer Eingabe zur Änderung des BayPVG an den Bayerischen Landtag gewandt. Mittlerweile kam die vorläufige Antwort, das Problem sei wohl erkannt, betreffe aber auch andere Gruppen und müsse deshalb intensiv beraten (und damit verschoben!) werden. Die GEW wird initiativ werden, um für die betroffenen KollegInnen eine Vertretung im PR zu verankern, z.B. durch Bildung einer eigenen Gruppe »Schulleitung«. Für die kommenden Wahlen kann diese Änderung leider nicht mehr rechtzeitig erfolgen.

Wir wünschen euch und uns einen erfolgreichen Wahlkampf und hoffen auf eine große Zahl von GEW-Mitgliedern in den zukünftigen Personalratsgremien.

von Gele Neubäcker und Gabi Gabler



Grundschulzeugnisse wieder abschaffen!

Die ersten Erfahrungen mit dem Erstellen der neuen Grundschulzeugnisse sind gemacht und es erfolgt die dringende Notwendigkeit, die **detaillierten, schriftlichen SchülerInnenbeobachtungen und das Erstellen der Zeugnisse in dieser Form wieder abzuschaffen.**

Begründung:

1. Die Neufassung der Zeugnisse bedeutet eine Verschärfung des Bürokratismus, ohne dass damit ein positiver Effekt oder Fortschritt für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte verbunden ist.
2. Die Einteilung des SchülerInnenverhaltens in die verbindlich vorgeschriebenen Kategorien A, B, C, D ist so nicht umsetzbar. Die vorgeschlagenen Modellformulierungen sind unklar und in ihrer Aussage subjektiv und strittig.
3. Zur Erstellung der geforderten Kategorien wird eine bis ins letzte Detail erforderliche SchülerInnenbeobachtung in allen Bereichen gefordert. Diese gleicht mehr einem

4. Gutachten als einem Zeugnis. Dafür ist jedoch für jedes Kind eine diagnostische, fachliche Untersuchung durch zusätzliche Fachkräfte erforderlich.
5. Es ist für eine einzelne Person unmöglich – unabhängig von der Klassenstärke –, gleichzeitig qualifiziert zu unterrichten und zu fördern **und** diagnostisch korrekt zu beobachten.
6. Die Einteilung von Kindern in die vorgeschriebenen Kategorien ist unprofessionell, empirisch nicht haltbar und rechtlich fragwürdig.
7. Die vorgegebene Kategorisierungseinteilung verschärft außerdem den schon bestehenden Konkurrenzkampf in den Klassen um den Besuch weiterführender Klassen nach der vierten Klasse erheblich.
8. Leider sind auch die nötigen aufgeführten, verpflichtenden Fördermaßnahmen nicht umzusetzen, weil die erforderlichen Bedingungen (kleinere Klassen, mehr Fachpersonal, geeignete Räume und Materialien u.v.m.) nicht ausreichend zur Verfügung gestellt werden.

Das Kultusministerium betreibt insgesamt Augenwischerei und Pseudowissenschaftlichkeit, verstärkt massiv unnötigerweise den Bürokratismus, schafft unnötiges weiteres Konfliktpotential an den Schulen und im Elternhaus und verhindert ein Lehren und Lernen, das Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern zufrieden stellt und unterstützt.

Dieser aufgeblasene, kontraproduktive Bürokratismus steht einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung im Wege und sollte schnell wieder abgeschafft werden.

von Judith Barnickel
Grundschullehrerin in Nürnberg



Medieninformation der GEW Bayern vom 8.2.06:

Grundschulzeugnisse: »mangelhaft«

**Nicht durchdacht
und mit schlimmen handwerklichen Fehlern**

Die Zeugnisse, die Bayerns GrundschülerInnen nächste Woche erhalten, sind nach Ansicht der GEW nicht genügend durchdacht und weisen erhebliche Mängel auf. Zwar könnten die Schulleistungen der Kinder differenzierter als bisher gewürdigt werden, durch die unveränderliche Raumvorgabe für jedes Fach werden aber ausführliche Beschreibungen oder Schwerpunktsetzungen in einzelnen Fächern unmöglich.

Die sinnvolle Beschreibung der individuellen Entwicklungs- und Lernfortschritte des Kindes, wird ab Ende der 2. Jahrgangsstufe durch die Bewertung mit Ziffernnoten ad absurdum geführt. Die Noten scheren alle Kinder über den gleichen Kamm und ignorieren deren unterschiedliche Voraussetzungen und herkunftsbedingte Benachteiligungen. Schlechte Noten, trotz individueller Lernfortschritte, frustrieren und demotivieren. Oskar Brückner, Vorsitzender der GEW Bayern: »Wenn einem das Aussortieren nach der 4. Klasse wichtiger als das Fördern ist, bekommt man eben ein sozial extrem ungerechtes Schulsystem.«

Gleichzeitig kritisiert die GEW Bayern die Einteilung des Arbeits-, Lern- und Sozialverhaltens der GrundschülerInnen in Handlungsklassen A bis D. Oskar Brückner: »Wenn Kultusminister Schneider diese Einteilung damit rechtfertigt, dass Kinder sich nur bes-

sern würden, wenn sie wüssten, wie sie sich benehmen, stellt er damit allen Lehrkräften ein Armutzeugnis aus. Entscheidend für Verhaltensverbesserungen sind nicht Zeugnisbemerkungen, sondern die Gespräche mit den Kindern und den Eltern. Außerdem sind es die Lehrer Leid, permanent die so genannten Beobachtungsbögen ausfüllen zu müssen. Zeit, die für die eigentliche Arbeit mit den SchülerInnen fehlt.«

Viele Lehrkräfte empfanden den enormen Zeitaufwand für das Erstellen der Zeugnisse, zusätzlich verbunden mit seit Jahren immer wieder auftauchenden massiven Fehlern der amtlichen Computersoftware des Kultusministeriums, als besondere Zumutung. Ebenfalls unzureichend ist die bloße Benennung von »Förderbedarfen« im Zeugnis, als ob diese Aufgabe damit den Eltern übertragen werden sollte. Oskar Brückner: »Vielmehr müssen die Schulen so ausgestattet werden, dass sie diese Kernaufgabe in eigener Verantwortung, gemeinsam mit den Eltern, wahrnehmen können. Diagnose und Tests machen nur Sinn, wenn Fördermaßnahmen auch tatsächlich folgen. Aber Diagnose braucht Unterstützung bei Beobachtung und Protokollierung und eine effektive, individuelle Förderung der Kinder ist nur mit zusätzlichen Personal möglich. In Finnland beispielsweise gibt es Förderteams aus Lehrkräften, SozialpädagogInnen, MedizinerInnen und PsychologInnen, die individuelle Konzepte für jedes Kind erarbeiten und auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Die GEW fordert daher erneut und mit Nachdruck, den Bildungsetat im Bayerischen Staatshaushalt deutlich zu erhöhen.«



Neues Tarifrecht bei Caritas und Diakonie?

Die Kirchen sind im Zugzwang: Seit Oktober gilt für kommunale Träger der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Caritas und Diakonie müssen nun ihre Arbeitsvertragsrichtlinien anpassen. Arbeitnehmervertreter befürchten, dass konfessionelle Einrichtungen den Einstieg in ein Billig-Lohnniveau für das Sozialwesen vorbereiten.

Über viele Jahre war der »Dritte Weg« der Kirchen eine einfache Lösung: Diakonie und Caritas verweigerten fast überall den Abschluss von Tarifverträgen, da Tarifverhandlungen immer mit der Möglichkeit eines Streiks verbunden sind. Ein Streik gegen die Kirche war aber undenkbar. Nur einige evangelische Landeskirchen, vor allem in Hamburg, Schleswig-Holstein und Berlin-Brandenburg ließen sich auf Tarifverträge ein. Alle anderen Arbeitgeber der evangelischen und katholischen Kirche regelten die Arbeitsverhältnisse ihrer MitarbeiterInnen lieber in internen »Arbeitsvertragsrichtlinien« (AVR). Die evangelischen Kirchen im Rheinland bezeichneten dies zwar als »BAT-KF« (Bundesangestellter-Tarifvertrag Kirchliche Fassung), aber auch dort war es nur eine kircheninterne Regelung. Der »Dritte Weg« bedeutet: Solche Tarife werden nicht in Verhandlungen mit Streik und Aussperrung ausgehandelt, sondern als Kirchenrecht beschlossen. Dies gilt auch für die ev.-luth. Landeskirche in Bayern, deren »BAT« durch eine Dienstvertragsordnung ergänzt wird. In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen, der Diakonischen Werke und der Caritasverbände sind ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt vertreten, für den Bereich der ev.-luth. Landeskirche und ihrer Diakonie in Bayern gilt dies mit Einschränkungen, sind doch auf ArbeitnehmerInnenseite keine GewerkschafterInnen und nicht nur lupenreine ArbeitnehmerInnen vertreten.

Einfach war diese Lösung, weil die Arbeitsrechtlichen Kommissionen immer die Tarifergebnisse des öffentlichen

Dienstes übernahmen. Wenn die Arbeiter der Müllabfuhr und die StraßenbahnfahrerInnen durch einen Streik eine Gehaltserhöhung erreichten, galt diese auch für AltenpflegerInnen und ErzieherInnen im kirchlichen Dienst. Die Gewerkschaften verzichteten deshalb darauf, kirchliche Arbeitgeber durch einen Streik zu Tarifverträgen zu zwingen.

Diese automatische Übernahme funktionierte (oft mit Verzögerungen), solange der BAT galt. Auch die nichtkirchlichen Wohlfahrtsverbände, vor allem das Deutsche Rote Kreuz und die Arbeiterwohlfahrt, übernahmen in ihren Tarifverträgen immer die Ergebnisse des BAT. Private Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen mussten sich daran orientieren, wenn sie qualifizierte Fachkräfte gewinnen wollten.

Das ist nun vorbei. Der alte BAT ist als Leitwährung für die Wohlfahrtsverbände und die Kirchen nur noch ein Auslaufmodell, der neue TVöD konnte sich noch nicht durchsetzen. Viele angestammte Regelungen aus dem öffentlichen Dienst stehen bei den kirchlichen Trägern nun zur Disposition. Verhandelt wird um das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, um leistungsbezogene Bezahlung und Familienzuschläge, um die Arbeitszeit und den Urlaubsanspruch. Erhöhungen der laufenden Vergütung spielen eher am Rande eine Rolle, wichtiger ist die Frage völlig neuer Gehaltsmodelle.

Caritas: Entscheidung in ferner Zukunft?

Einig sind sich auch die kirchlichen Arbeitgeber nicht. In vielen katholischen Bistümern, so zum Beispiel überall in Bayern wurde der TVöD wie bei Bund und Kommunen bereits zum 1. Oktober 2005 übernommen – aber nur für die Beschäftigten der Diözesen und der Kirchengemeinden. In der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas forderten zuletzt im Dezember die ArbeitnehmerInnen eine bun-

desweite Übernahme des TVöD, aber die Arbeitgeber lehnten ab. Im internen Dienstgeberrundbrief beschrieben sie die Situation recht martialisch: »Beide Seiten sitzen in ihren Festungen, igeln sich ein und warten auf die nächste Aktion des Gegners.« Beschlüsse zum Einstieg ins neue Tarifsystem wurden bisher nicht gefasst.

In der evangelischen Kirche und Diakonie wird regional auf der Ebene der Landeskirchen verhandelt. Jürgen Gohde, Präsident des Diakonischen Werkes der EKD, hält nicht viel von einer Übernahme des TVöD: »Nehmen wir unser kirchliches Selbstbestimmungsrecht ernst,« so Gohde in seinem Bericht an die Diakonische Konferenz im Oktober, »dann ist es unsere Aufgabe, ein eigenständiges Arbeits- und Tarifrecht für Kirche und Diakonie zu entwickeln, das unseren Anforderungen gerecht wird.« Die Diakonie stehe immer mehr im Wettbewerb mit privaten Anbietern, deshalb sei das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nicht mehr sachgerecht.

Eckpunkte einer Neuregelung der AVR Diakonie (DW-EKD) liegen seit 2005 vor und werden von der AK Bayern zustimmend zur Kenntnis genommen. Die Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden gilt für evangelische Einrichtungen in Bayern schon seit Januar 2005.

Diakonie: Hessen-Nassau macht den Anfang

Wie ein eigenständiges evangelisches Arbeitsrecht aussehen könnte, hat bereits die relativ kleine Landeskirche und Diakonie in Hessen und Nassau gezeigt. Dort gilt seit Oktober eine neue Arbeitsvertragsordnung, die nicht mehr den alten BAT übernimmt. Sabine Hübner, als Vorsitzende des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter an dem Tarifabschluss in Hessen-Nassau maßgeblich beteiligt, meint zum Ergebnis: »Die neuen Vergütungen liegen in vergleichbarer Höhe des TVöD.« Vergleicht man die Gehälter für Pflegefachkräfte nach dem TVöD mit der Entgeltgruppe des Kirchentarifs, die für Angestellte mit dreijähriger Ausbildung gilt, so ergibt sich: Im ersten Jahr der Berufstätigkeit nach dem Examen verdient man bei der Diakonie sogar mit 1.907 Euro brutto fast 60 Euro mehr. Aber schon im zweiten Jahr verdient der/die AltenpflegerIn bei der Diakonie immer noch 1.907 Euro brutto, bei einer Kommune nach dem TVöD bereits 2.000 Euro. Nach 15 Jahren liegt das Gehalt nach TVöD bei 2.533 Euro, nach der kirchlichen Regelung nur bei 2.345 Euro – 188 Euro weniger. Der/Die Diakonie-MitarbeiterIn erreicht das Höchstgehalt nur, wenn er/sie mindestens 11 Jahre bei diakonischen Einrichtungen in Hessen-Nassau tätig war. Schon ein Wechsel aus anderen Regionen kann die bisherigen Berufsjahre verfallen lassen, ebenso ein Wechsel von der Arbeiterwohlfahrt zur Diakonie: »Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten besteht nicht«, so die Arbeitsvertragsordnung. Dann müsste man wieder bei 1.907 Euro monatlich beginnen. Der TVöD ist in diesem Punkt wesentlich besser für ArbeitsplatzwechslerInnen: Hier genügt bereits eine »ein-

schlägige Berufserfahrung«, um wenigstens 2.130 Euro zu erreichen. Der kirchliche Tarif aus Hessen-Nassau enthält noch weitere Einsparungen. Das Weihnachtsgeld wird ab 2008 auf 60 % eines Monatsgehalts reduziert. Die Arbeitszeit wurde auf 40 Stunden je Woche erhöht. Das entspricht einer Gehaltskürzung um rund 4 %.

Die GEW Bayern und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) befürchten, dass die Diakonie auch in anderen Regionen ein geringeres Gehaltsniveau einführen wird. Die Kostenträger in der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe könnten dann auf dieser Basis auch mit der Arbeiterwohlfahrt, der Caritas, dem DRK und anderen Trägern verhandeln: Wenn die Diakonie Leistungen zu Tarifen unterhalb des öffentlichen Dienstes anbieten kann, warum sollte man dann bei anderen Trägern höhere Preise akzeptieren? Ver.di und GEW wollen deshalb einen »Tarifvertrag Soziales« erreichen, der für alle Wohlfahrtsverbände gelten soll. Die untere Grenze dafür soll das Niveau des TVöD sein (mit einem BT-S). Höhere Einkommen als im öffentlichen Dienst werden kaum erreichbar sein, da viele Arbeitsbereiche der Wohlfahrtspflege direkt von den Ländern oder von den Kommunen finanziert werden. Und dann gilt das Besserstellungsverbot: Das Gehalt der Mitarbeiterin eines freien Trägers wird nur gefördert, wenn es nicht höher ist als beim Staat selbst.

Ganz loslösen vom öffentlichen Dienst wollen sich auch die Arbeitgeber nicht, zumindest nicht bei der Caritas. Marc Riede, Rechtsberater der Arbeitgeber bei den Verhandlungen: »Natürlich wird auch zukünftig der TVöD eine Orientierungsgröße bei der Gestaltung der AVR sein, jedoch nur eine unter anderen, den Markt bestimmenden.«

Für Familien gibt's weniger

Eine grundsätzliche Reform, die im TVöD schon enthalten ist, bereitet auch manchem/mancher ArbeitnehmerIn bei den Kirchen Sorgen: Die Sozialanteile im Gehalt entfallen, Lebensalter und Kinderzahl spielen keine Rolle mehr. Der Diakonie-Tarif aus Hessen-Nassau strich das ebenso, aber als Kirche wollte man die Familienförderung doch nicht ganz aufgeben. Ab 2008 sollen die Arbeitgeber ein Budget bereitstellen. Nicht als individuellen Gehaltsanteil, aber zum Beispiel für Zuschüsse zu Kindertagesstätten. Das bleibt auf 0,4 % der Bruttolohnsummen beschränkt. Im alten BAT betrug der familienbezogene Anteil an einem Gehalt rund 200 Euro für eine/n verheiratete/n ErzieherIn mit einem Kind. Als Bestandsschutz bleibt das auch vorerst. Wer aber den Arbeitsplatz wechselt, wird in Zukunft genau auf das Tarifsysteem beim neuen Arbeitgeber achten müssen.

von Erwin Denzler

M. A., Dozent für Arbeits- und Sozialrecht
in Fürth



Städtische Realschulen in München

Bayerische Schulen zeichnet im Vergleich zu denen anderer Bundesländer eine Besonderheit aus: Nicht nur das Bundesland, sondern auch die Kommunen können die Trägerschaft besitzen. Die Gemeinde oder der Landkreis sind dann nicht nur für die Ausstattung (den so genannten »Sachaufwand«) zuständig, sondern auch Dienstherrn der Lehrerschaft. Die Rahmenbedingungen gibt zwar Bayern vor, die Kommunen können aber auch eigene Standards setzen.

Der »Münchner Weg«

Gerade München blickt auf eine lange Schultradition zurück. Die Landeshauptstadt gründete bereits 1925 ihre erste städtische Realschule. Heute gibt es 20 kommunale neben nur 3 staatlichen Realschulen in München. Dies bietet einen guten Ansatz für einen ganz speziellen »Münchner Weg« pädagogischer Schulentwicklung. Über eine Ergänzung der Angebote anderer Schulträger hinaus werden hier innovative Maßstäbe gesetzt, die insbesondere der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollen.

Die Konzeption des »Münchner Wegs« drückt sich auch in einer höheren finanziellen Ausstattung aus, als dies bei staatlichen Realschulen der Fall ist. Während dort Wahlkurse mittlerweile kaum mehr stattfinden oder von den Lehrkräften über das Pflichtstundenkontingent hinaus »für Gottes Lohn« erteilt werden müssen, haben die städtischen Schulen in München eine ganze Reihe zusätzlicher Stunden zur Verfügung. Diese können für Wahlkurse oder Intensivierungsstunden am Nachmittag verwendet werden. Anspruchsvolle Aufgaben organisatorischer Art werden ebenfalls mit Anrechnungsstunden vergütet, sodass die Bereitschaft und Motivation der Lehrkräfte für die Übernahme dieser Tätigkeiten sehr hoch ist.

Innovative, pädagogische Konzepte

Unterricht und Betreuung am Nachmittag im Rahmen der »Pädagogischen Nachmittagsbetreuung« oder der »Offenen Form der Ganztageschule« sind an städtischen Realschulen in München bereits Standard. Schülerinnen und Schüler bis zur 7. Klasse können dieses Angebot inklusive gemeinsamem und betreutem Mittagessen wahrnehmen. Bezieht man den Differenzierten Sportunterricht mit ein, so dauert der Schultag häufig bis 18 Uhr. Der Einstieg in die gebundene Form der Ganztageschule wird über so genannte »Rhythmisierte Klassen« gemacht. Hierbei findet der Unterricht über den ganzen Tag verteilt statt. Derartige Klassen sind an städtischen Münchner Realschulen von der 5. Klasse ab gerade im Aufbau.

Von der pädagogischen Konzeption her haben die Schulen der Stadt München einen deutlich innovativen und progressiven Charakter. Das Klima ist besser als an den meisten staatlichen Schulen, das pädagogische Angebot deutlich

größer. Davon profitieren auch die Lehrkräfte, denn das Schulleben läuft sehr viel entspannter ab. München verzichtet zudem bislang darauf, seinen Lehrkräften das Arbeitszeitkonto mit einer zusätzlichen Unterrichtsstunde zu verordnen. Mit dem Pädagogischen Institut bietet die Landeshauptstadt ihren Lehrerinnen und Lehrern ein umfassendes Weiterbildungsangebot von hoher Qualität, das zudem auch einfach erreichbar ist.

Außerdem bietet München seiner Schulfamilie auch eine außerordentlich gute technische Ausstattung. In einem fast beispiellosen Kraftakt wurden die Realschulen (aber auch Schulen anderer Schularten) mit einem Computernetzwerk ausgestattet. In jeder Klasse stehen meist mehrere PCs. Laptops und Beamer sind in großer Anzahl vorhanden. Auch wenn es hier und da noch Diskussionen über eine optimale Verteilung der Geräte gibt, können die Lehrkräfte immerhin bereits jetzt computergestützten Unterricht in allen Fächern gestalten. Ich selbst lasse etwa Referate in Deutsch ab der 9. Klasse obligatorisch als PowerPoint-Präsentation erarbeiten. Über das Netzwerk werden die Ergebnisse dieser Arbeiten allen Schülerinnen und Schülern der Klasse zugänglich gemacht und bilden die Basis für die häusliche Vor- und Nachbereitung.

Die Voraussetzungen für motiviertes Arbeiten sind für SchülerInnen und LehrerInnen an städtischen Realschulen in München deutlich besser als an staatlichen Schulen. Der Schulalltag läuft wesentlich entspannter und hierarchiefreier ab. Ganztageschulkonzepte werden bereits verwirklicht. Man kann also durchaus davon sprechen, dass die Anforderungen der GEW an eine gute Schule in den städtischen Schulen in München bereits Realität sind. Das alles hat aber auch seinen Preis. München lässt sich seine Schulen einiges kosten, was in der heutigen Zeit nicht leicht ist. Notwendige Einsparungen haben bislang aber noch nicht zu Qualitätseinbußen geführt. Das von der Münchner Stadtschulrätin Elisabeth Weiß-Söllner formulierte Ziel, Begabungspotenziale besser zu erkennen, effektiver zu fördern und die jungen Leute zukunftsfähig zu machen, wird so erreicht. Lehrkräften, Eltern und Schülern liegt das kommunale Schulwesen in München am Herzen, was sich z.B. in einer Sammlung von über 8.000 Unterschriften für den Erhalt der städtischen Schulen ausgedrückt hat.

Man muss also nicht bis nach Skandinavien gehen, um nach Verbesserungsmöglichkeiten für das deutsche Schulsystem Ausschau zu halten. Ein Blick in die bayerische Landeshauptstadt tut es auch. Die Schulstadt München kann hier als Vorbild dienen.

von Alexander Lungmus

Realschullehrer
an der Wilhelm-Busch-Realschule in München
Personalratsvorsitzender





Foto: Robert Michel

Die Spitze des Eisbergs

Freier Zugang für Kinder und Jugendliche zu Pornos, Gewaltspielen und Nazi-propaganda

KritikerInnen des grassierenden Mobilfunkwahns in unserer Gesellschaft wussten es schon immer – nur keiner wollte es wahrnehmen! Es ist ja so bequem und darüber hinaus gesellschaftlich angesagt – neudeutsch: »cool« – sich dem Chor der Begeisterten anzuschließen und die angeblich so positiven kommunikationstechnischen Errungenschaften unserer Zeit in den alltäglichen Himmel zu loben. Dabei sein ist alles, und die paar Spinner aus Bürgerinitiativen, die unter anderem immer wieder auf die gesundheitlichen Gefahren von Handys, schnurlosen Heimtelefonen und drahtlosen Indoorkommunikationssystemen wie Bluetooth oder W-Lan hinweisen, die kann man ja in die allseits beliebte Schublade der verbohrteten Technikfeinde aus der Müsli-ecke schieben und deren längst wissenschaftlich belegten Bedenken somit ausblenden.

Dabei gibt es nicht nur gesundheitliche Gründe, die uns zwingen sollten, mehr als ein kritisches Auge auf das zu werfen, was die Mobilfunkindustrie derzeit mit den Menschen in unserer Gesellschaft, insbesondere aber mit Kindern und Jugendlichen, anstellt. Mit den Möglichkeiten der neueren Handygeneration, vermehrt mit solchen der auf entsprechenden Messen beweihräucherten und geradezu angebotenen UMTS-Technik, gehen nämlich drastische gesellschaftliche Veränderungen einher.

In Immenstadt wurde nun ein Fall bekannt, wo ein Schullektor die Handys aller Schülerinnen und Schüler der 7. bis 10. Jahrgangsstufe einsammeln ließ, weil mit diesen Geräten vermehrt jugendgefährdende Inhalte auf dem Schulgelände verbreitet wurden. Gefunden wurden bei dieser Aktion Gewaltvideos, Nazi-Propaganda und Pornographie in übelster Form bis hin zu Sodomie-Sequenzen. Laut Auskunft eines Polizeisprechers wären selbst altgediente Beamte schockiert gewesen über das, was die Schülerinnen und Schüler auf ihren Handys gespeichert und weiterverbreitet hätten. Ausgelöst wurde die Aktion durch die Beschwerde einer Mutter.

Der Rektor der Schule, Wolfgang Knoll, begründete die Aktion damit, andere SchülerInnen in den unteren Klassen schützen zu wollen. Den SchülerInnen drohen nun Strafverfahren wegen Besitzes und Verbreitung von pornographischen und gewaltverherrlichenden Inhalten.

Immenstadt ist mittlerweile überall! Spätestens ab der 7. Klasse gibt es kaum noch SchülerInnen, die kein Handy besitzen und selbst an Grundschulen ist das Photohandy mittlerweile zum wichtigsten Statussymbol geworden. Aus meiner praktischen Erfahrung als Lehrer und als Umweltfachberater für Grund-, Haupt- und Förderschulen und aus meiner Beratungs- und Referententätigkeit für Bürgerinitiativen sind mir über die Jahre hinweg immer wieder ähnliche Zustände berichtet worden.

Der Missbrauch der Handys bei Kindern und Jugendlichen kennt so gut wie keine Grenzen mehr. Neben den oben beschriebenen Verbreitungsmöglichkeiten jugendgefährdender und verbotener Inhalte werden auch noch weitere Missbrauchsmöglichkeiten praktiziert. So werden über eingeschaltete Handys die Unterrichtsstunden von Lehrerinnen und Lehrern auch durch Eltern abgehört. In einem mir bekannten Fall wollten Eltern entsprechende »Abhörprotokolle« vor Gericht verwenden! In einem anderen Fall filmten Schüler mit ihren Photohandys unbemerkt eine rocktragende Lehrerin zwischen den Beinen und stellten ihr Werk mit anzüglichen Kommentaren versehen ins Internet. Immer öfter werden so unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte über Handys bzw. Digitalkameras aufgenommene Photos und Kurzfilme, oftmals mit verletzenden Kommentaren, via Internet verbreitet.

In den seltensten Fällen werden die mittlerweile wohl alltäglichen Missbrauchstaten bekannt bzw. öffentlich gemacht. Und wenn, dann wird sofort verharmlost, damit die schöne neue Handywelt ja nicht ins Zwielflicht gerät. Auch das bayerische Kultusministerium hatte daher im Fall Immenstadt zunächst nichts besseres zu tun, als sofort Entwarnung zu geben: Der Vorfall sei als Einzelfall einzustufen, so wurde verlautbart. Zwei Tage später ruderte man dann, wohl aufgeschreckt durch weitere Pressemeldungen wieder zurück. Eine Umfrage bei allen SchulleiterInnen zu entsprechenden Vorfällen wurde eingeleitet und Kultusminister Schneider dachte laut über ein Handyverbot nach.

In den Schulen, und nicht nur da, geht inzwischen der unerhörte Missbrauch uneingeschränkt weiter. Eine ganze Generation von Kindern und Jugendlichen wird hier von der einschlägigen Industrie mit unabsehbaren Folgen für unser Gemeinwesen bewusst dem Kommerz geopfert, und alle verschließen die Augen.

Wo bleibt der Aufschrei von PädagogInnen und GesellschaftswissenschaftlerInnen? Warum gibt es keinen Protest der Kirchen oder gar der PolitikerInnen? Wieso kennen Organisationen wie z. B. der Kinderschutzbund die Problematik nicht? Und wieso ist der mittlerweile flächendeckende Skandal des Handymissbrauchs bis zum Vorfall in Immenstadt kaum einmal von unseren Medien aufgegriffen worden?

Von Hans Schütz

Füssener Str. 52, 86971 Peiting
Hauptschullehrer und Umweltfachberater
Gründungsmitglied und Referent der
»Bürgerwelle e.V. – Dachverband der
Bürger und Initiativen zum Schutz vor Elektromag«



Girl's Day – Zukunftstag für Mädchen

Am 27.4.2006 findet bundesweit wieder der Girl's Day statt. An diesem Tag können, wenn örtlich die Voraussetzungen geschaffen sind, Mädchen ab der 5. Klasse sich frühzeitig über ihre Berufswahlmöglichkeiten, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen, informieren. Das Ziel ist es, eine Trendwende in der Berufsorientierung von Mädchen herbeizuführen. Zwar haben wir in Deutschland die bisher bestausgebildete junge Frauengeneration. Allein 53,6 Prozent aller Jugendlichen, die das Abitur machen, sind weiblich. Trotzdem kopeln sich Mädchen häufig bereits beim Berufsstart von zukunftssträchtigen Berufsfeldern ab. Sie wählen klassische Dienstleistungs-, Verwaltungs- und Büroberufe als Ausbildungsziele, d.h. sie schöpfen ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus.

Einerseits fehlt es den Unternehmen in technischen Bereichen zunehmend an qualifiziertem Nachwuchs, andererseits sind die genannten nicht-technischen Berufsfelder auch schlechter bezahlt. Der Girl's Day kann mit dazu beitragen, die bestehenden Benachteiligungen am Arbeitsmarkt abzubauen und auf die bestehende Ungleichheit von Frauen in der Berufswelt aufmerksam zu machen.

Dieser Aktionstag wendet sich bewusst und gezielt an die Mädchen der Klassen 5 - 10, um sie stärker für frauenuntypische und zukunftssträchtige Berufe zu interessieren und um Frauen in Führungspositionen kennen zu lernen.

Aktuelle bundesweite Umfragen ergaben, dass mehr als 90 Prozent der teilnehmenden Mädchen sehr zufrieden oder zufrieden mit diesem Mädchenzukunftstag waren. Auch an den Schulen und bei Unternehmen ist die Zufrie-

denheit mit dem Konzept des Girl's Day stark gestiegen. Das ganzheitliche Konzept wurde aber an vielen Schulen bisher nur teilweise umgesetzt. Selbstverständlich beinhaltet das Konzept schon viele Jahre die Möglichkeit, dass Jungen einen Praktikumstag in einem so genannten männeruntypischen Beruf wahrnehmen können. In der Praxis stellt sich das Problem, dass es schwierig ist, Jungen für so genannte frauentypische Berufe gleichermaßen zu interessieren, da sie in der Regel schlechter bezahlt und weniger anerkannt sind. Das ganzheitliche Konzept des Girl's Day konzentriert sich deshalb auf attraktive begleitende Praxisangebote und Aktionen in den Schulen für alle Jungen, aber auch Mädchen, die nicht an diesem Tag außerhalb der Schule an einem freiwilligen Praktikum teilnehmen. Dieser Ansatz ermöglicht die Chance, den Projekttag als Beitrag für Inhalte zur Umsetzung der Gleich-



rechti gung der Geschlechter im Unterricht zu nutzen.

Die Mitglieder der GEW bitten wir nun, sich für die Organisation und Durchführung dieses Girl's Day einzusetzen. Oft bestehen örtliche Koordinierungsgremien z.B. bei den Gleichstellungsstellen oder Schulen. Hier sollten die Kolleginnen und Kollegen mitarbeiten, um damit deutlich zu machen, dass sich die GEW für die Ziele des Girl's Day einsetzt.

Wir bitten um Rückmeldungen, wenn eine Aktion durchgeführt wurde.

Siehe auch: www.girls-day.de

von Ingelore Pilwousek
im Landesvorstand der GEW Bayern
verantwortlich u.a. für Frauenpolitik



Bildung sichtbar machen

Von der Dokumentation zum Bildungsbuch • Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.)



In nahezu allen Bildungsplänen für Kindertagesstätten wird verlangt, Bildung zu beobachten und zu dokumentieren. Wie kann das geschehen? Wie kann man Bildung sichtbar machen?

Ein Team von Autorinnen und Autoren aus dem »Gesprächskreis Bildungsbuch« der GEW ist dieser Frage nachgegangen: Bernhard Eibeck skizziert den Werdegang der Bildungsbuch-Idee und markiert sechs Leitsätze. Das Bildungsbuch soll das Lern-Buch des Kindes sein, Ressourcen fördern und Perspektiven eröffnen, Transparenz im Team schaffen, die Beziehungen zu den Eltern verbessern, die Kompetenzen der ErzieherInnen stärken und gute Voraussetzungen für den Übergang in die Schule schaffen. ■ Norbert Huhn und Kornelia Schneider erkunden die Interessen von Kindern am Dokumentieren und plädieren dafür, Bildung im Dialog mit Kindern sichtbar zu machen. Der Alltag erscheint uns oft unspektakulär, routiniert und ist doch gleichzeitig unverwechselbar einmalig und augenblicklich. ■ Vier Momentaufnahmen von Gesine Kulcke aus der Praxis zeigen Kita-Teams, die sich auf den Weg gemacht haben, Bildungsspuren von Kindern festzuhalten. ■ Strukturelle und konzeptionelle Voraussetzungen für Fachkräfte und Träger stehen im Mittelpunkt des Beitrages von André Dupuis. ■ Roger Prött klärt die rechtliche

Situation, in die Dokumentationen eingebettet sind, und spürt offenen Fragen nach, die das Bildungsbuch von anderen Dokumentationsformen unterscheiden. – Dieses Buch fordert Sie auf, am Experiment Bildung teilzunehmen.

142 Seiten, mit vielen Fotos • ISBN 3-937785-41-8 • 14,90 Euro

Für GEW-Mitglieder zum Sonderpreis von 5 Euro zzgl. Versandkosten erhältlich bei juhi@gew.de oder Fax: 0 69/78 97 31 03

Wettbewerb 2006:

Im Netz gegen Rechts

Zum zweiten Mal schreibt der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!« den Wettbewerb »Im Netz gegen Rechts« aus. Gesucht werden Materialien jedweder Art, die ins Internet gestellt werden können und andere motivieren sollen, sich gegen Rechtsextremismus und Rassismus und für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zu engagieren. Der Wettbewerb richtet sich an Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe sowie an Jugendauszubildendenvertretungen, gewerkschaftliche Organisationen und ähnliche Einrichtungen.

Zur Entwicklung von Beiträgen ist weder viel Zeit noch technisches Know-how erforderlich. Wichtig ist der kreative Zugang. Der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!« bietet allen Interessierten an, sie zu unterstützen. Neben praxisorientierten Workshops und Beratungen vor Ort zählt dazu der Newsletter »Aktiv + Gleichberechtigt«, der Anregungen und Ideen für eigene Projekte gibt.

Darüber hinaus hat der Verein zwei Handreichungen veröffentlicht. »Hilfestellung für die Entwicklung von Online-Materialien« gibt praktische Tipps und Tricks für Aktivitäten gegen Rechts im Rahmen des Wettbewerbs. »Beispiele aus der Praxis« dokumentiert Wettbewerbsbeiträge, die im letzten Jahr ausgezeichnet wurden. Alle Veröffentlichungen und die Ausschreibungsunterlagen gibt es im Netz:

www.gelbehand.de

oder beim Verein:

Hans-Peter Killguss

Mach meinen Kumpel nicht an!

Hans-Böckler-Str. 39 • 40476 Düsseldorf

Tel.: 02 11-43 01-194 • Fax: 02 11-43 01-134

killguss@gelbehand.de

Schwierigkeiten beim Erwerb des Rechnens (Rechenstörungen)

SchülerInnen mit Schwierigkeiten im Rechnen stehen verstärkt im Blickpunkt der pädagogischen Diskussion. Rechenstörung, Rechenschwäche, Dyskalkulie, Mathastenie sind nur einige Bezeichnungen für dieses Phänomen, dessen Ursache noch weitgehend im Dunkeln liegt. Handelt es sich um eine globale Störung? Wie ist die Beziehung zwischen allgemeiner Begabung und den Problemen im Rechnen? Handelt es sich um eine Teilleistungsstörung im medizinischen Sinn?

Erst seit jüngster Zeit entwickeln sich Erklärungsansätze und Entwicklungsmodelle für Kinder mit Rechenproblemen. Abgeleitet sind daraus erste Förderansätze, die allmählich Eingang in die Schulen und auch in die Ausbildung von Lehrkräften finden. Gleichzeitig treten Eltern von Kindern mit diagnostizierten Rechenproblemen mit hohen Erwartungen an die Schule heran, ihre Kinder adäquat zu behandeln. Vorga-

Dies und Das

ben wie bei der Legasthenie sind in Bayern im Augenblick nicht veröffentlicht.

Ein Kurs, den die Bentheim-Akademie (bentheim bildung e.V.) Würzburg im Rahmen ihrer Fortbildungsreihe »Lernschwache und verhaltensauffällige Schüler in der Grundschule« anbietet, versucht deshalb, Lehrkräften grundlegende Hilfe zum Umgang mit Kindern mit Rechenschwierigkeiten zu vermitteln.

Die Bentheim-Akademie bemüht sich um die Anerkennung der Fortbildung als die staatliche LehrerInnenfortbildung ergänzende Maßnahmen durch die Regierung von Unterfranken.

Nähere Informationen gibt es bei:

Bentheim-Akademie

Ohmstr. 14 • 97076 Würzburg

Tel.: 09 31-2 30 09-23 96

Fax: 09 31-2 30 09-2390 (Frau Fabrig)

oder bei Dr. W. Drave Tel. 09 31-20 92-115

ursula.fabrig@bentheim-bildung.de

www.bentheim-bildung.de

Hilfe für Kinder von Suchtkranken

Suchtkrankheit trifft immer auch die Familie und die Angehörigen. Besonders Kinder leiden unter Suchtproblemen der Eltern. Rund 2,65 Millionen Kinder und Jugendliche leben in Deutschland in einer Familie, in der mindestens ein Elternteil Suchtprobleme hat. Diesen Kindern und Jugendlichen frühzeitig zu helfen, hat sich das Projekt »Kindern von Suchtkranken Halt geben« zur Aufgabe gemacht. Es wird vom Bundesverband der Freundeskreise für Suchtkrankenhilfe gemeinsam mit dem BKK Bundesverband durchgeführt. Eine gerade erschienene Broschüre liefert nützliche Informationen zu »Kindern von Suchtkranken«. Sie richtet sich an alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, besonders an Lehrkräfte, ErzieherInnen, Mitarbeitende der Jugendhilfe und natürlich die Sucht-Selbsthilfe und Suchthilfe. Die Situation der Kinder in solchen Familien, ihre Gefühle sowie die Regeln und Rollen, die sie schon früh übernehmen, um im Suchtsystem zu überleben, werden in der 34-seitigen Broschüre anschaulich dargestellt. »Rede nicht, traue nicht, fühle nicht«, diese Regeln werden von den Kindern gelernt und sind ohne Hilfe von außen nur schwer wieder abzulegen. Die Broschüre zeigt deshalb nicht nur Fakten und Risiken auf, sondern geht ganz konkret auf mögliche Hilfen ein. Welches Verhalten ist hilfreich? Welche Botschaften brauchen diese Kinder? Neben Informationsmaterialien sind Fachtage zum Thema »Kinder von Suchtkranken Halt geben« ein wichtiger Teil des Projekts.

Die Broschüre ist kostenlos zu beziehen,

bei mehreren Exemplaren gegen Portoerstattung. Weitere Informationen:

Freundeskreis für Suchtkrankenhilfe e.V.

Untere Königsstr. 86 • 34117 Kassel

Tel.: 05 61-78 04 13 • Fax: 05 61-71 12 82

mail@freundeskreise-sucht.de

www.freundeskreise-sucht.de

»Kulturerbe macht Schule«

Die Deutsche Stiftung Denkmalschutz schreibt ihre Schulaktion »denkmal aktiv« neu aus. Ab sofort können sich Schulen für das Schuljahr 2006/07 bewerben. Schulteams aus SchülerInnen und LehrerInnen, die teilnehmen wollen, erforschen ein Kulturdenkmal in ihrer Region und nehmen es ein Schuljahr lang unter die Lupe. Dabei werden sie fachlich betreut und finanziell unterstützt. Neben Beratung und Betreuung bietet die Deutsche Stiftung Denkmalschutz den teilnehmenden Schulen auch Unterrichtsmaterialien an, die Anregungen zur Einbindung in den Unterricht geben. Darüber hinaus finden regelmäßig TeilnehmerInnen treffen statt.

Bewerben können sich Schulen aller Schulformen (außer Grundschulen) in Schulgemeinschaften von 3 bis 6 Schulen sowie als einzelne Schulen.

Bewerbungsschluss ist der 15. Mai 2006.

Bewerbungsunterlagen und Informationen gibt es bei:

Deutsche Stiftung Denkmalschutz

Stichwort »denkmal aktiv«

Koblenzer Str. 75 • 53177 Bonn

Tel.: 02 28-3 90 63-987 • Fax: 02 28-3 90 63-43

schule@denkmalschutz.de

www.denkmal-aktiv.de

»In unsere Zukunft investieren«

Wir brauchen ein Zukunftsinvestitionsprogramm, das seinen Namen verdient. 40 Milliarden Euro jährlich fordert ver.di seit längerem. In einer neuen Broschüre hat der Bereich Wirtschaftspolitik von ver.di die Notwendigkeit erhöhter Investitionen und Personalausgaben exemplarisch an acht konkreten Bereichen illustriert, von Erziehung und Bildung bis hin zu den verschiedenen Bereichen der öffentlichen Infrastruktur, finanziert durch höhere Besteuerung von Reichen und Vermögenden. Eine neue ökonomische Studie zeigt, dass ein solches Programm innerhalb von fünf Jahren eine Million neuer Arbeitsplätze schaffen kann.

Die Broschüre ist vor Ort bei den ver.di-Bezirken erhältlich. Größere Mengen können für 1 Euro pro Exemplar zzgl. Versandkosten bestellt werden bei:

ver.di Bundesverwaltung

Bereich Wirtschaftspolitik

Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin

anita.weber@verdi.de

Die Broschüre und viele weitere Informationen können auch im Internet heruntergeladen werden: <http://wipo.verdi.de>

Interessante Veranstaltungen ab April 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

05.04.06	Erfahrungen mit dem neuen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz. Mit Günther Schedel-Gschwendtner, GEW Bayern	Infoveranstaltung	Aschaffenburg DGB-Haus, 19.30 Uhr
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 Grobhadern 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
29.04.06	Gesprächsführung. Grundlagen der Kommunikation – Argumentation – Störungen. Seminar der Jungen GEW mit Dr. W. Dießner, IfS *	Workshop	München DGB-Haus, 10.00 - 17.00 Uhr
03.05.06	Die neuen Beurteilungsrichtlinien. Mit Gele Neubäcker, stellv. Vors. GEW Bayern + Hans-Peter Haas, Schulleiter (näheres s. S. 23)	Infoveranstaltung	Fürth Gewerkschaftshaus, 20.00 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
05.-06.05.06	Kampagnenentwicklung »Eine Schule für alle«. Mit Dr. Werner Dießner, IfS * (näheres s. Seite 24)	Workshop	Augsburg
11.05.06	Möglichkeiten eines Wissenschaftstarifvertrages. Was bietet der TVöD? Was müssen wir darüber hinaus tun? Mit Dr. C. Kleinwächter, GEW-Hauptvorstand. Info: sabineherzig@yahoo.com (s. auch S. 24)	Informations- und Diskussionsveranstaltung	München DGB-Haus, 18.30 Uhr
12.05.06	Von Bologna bis Bayern ... Konsequenzen des »Europäischen Hochschulraumes« für die LehrerInnenausbildung. Mit Dr. Claudia Kleinwächter (GEW Hauptvorstand), Prof. Dr. Guido Pollak, Universität Passau, Ulrike Gote (MdL, Grüne), * (näheres s. Seite 23)	Informationsgespräch	München DGB-Haus, 16.00 - 19.30 Uhr
15.05.06	Selbstständige Schule. Voraussichtlich mit Film + Diskussion Anmeldung/Auskunft: WoframWitte@gmx.net	Infoabend der FG Sonderpäd.Berufe	München DGB-Haus, 18.30 - 20.30 Uhr
16.05.06	Theorie, Bilanz und Perspektiven des Kapitalismus. Mit Prof. Georg Fülberth, Universität Marburg	Infoveranstaltung	Nürnberg DGB-Haus, 19.00 Uhr
20.05.06	Mit der Ganztagschule ernst machen. Veranstaltet von der Stadt Fürth, der GEW Bayern, dem BEV und der LSV (s. unten)	Fachtagung	Fürth HS an der Soldnerstraße 60
20.05.06	Neu als KlassenlehrerIn. Workshop der Jungen GEW zu Fragen von Organisation, Pädagogik u.a. */**	Workshop	Nürnberg DGB-Haus, 14.00 - 18.00 Uhr
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
29.06.06	Die Ganztagslüge – wie in Bayern Schüler und Eltern verschaukelt werden. Mit Marianne Demmer, Stellv. Bundesvorsitzende der GEW	Infoveranstaltung	Nürnberg DGB-Haus, 19.00 Uhr
07.-08.07.06	Neumitgliederseminar. Personal, Programm und Politik der GEW *	Seminar	Würzburg
23.07.-06.08.06	GEW-Masuren-Projekt in Litauen – Seminar und Sprachkurs, gemeinsam mit polnischen und litauischen GewerkschafterInnen. */** Info/Anmeldung: karin.gaines@gew.de	Seminar/ Sprachkurs	Litauen

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

Fachtagung

Wie Schulen gelingen: Mit der Ganztagschule ernst machen

Samstag, 20. Mai 2006 in Fürth

11.00 Uhr bis 17.00 Uhr, **Hauptschule Soldnerstraße 60**

10.30 Uhr Begrüßung durch den Oberbürgermeister der Stadt Fürth Dr. Thomas Jung und Manfred Lehner, GEW Kreisvorsitzender von Fürth
Film von Reinhard Kahl »**Treibhäuser der Zukunft – Wie in Deutschland Schulen gelingen**«
Marianne Demmer (GEW-Hauptvorstand) **Eine Schule für alle! Bieten Ganztagschulen mehr Chancengleichheit?**
Stefan Appel (Vorsitzender des Ganztagsschulverbandes) **Struktur- und Qualitätsmerkmale von Ganztagschulen**
Fachreferent des Kultusministeriums **Planungen des Ganztagsschulprogramms in Bayern**

13.30 Uhr Arbeitsgruppen: • **Ganztagschulen von Anfang an!** • **Angekommen in der Realität – Ganztagszüge an bayerischen Hauptschulen** • **»Den lieben langen Tag?« – LehrerInnenarbeit in der Ganztagschule** • **Mit der Ganztagschule ernst machen – Chancen durch Teamarbeit**

15.45 Uhr Podiumsdiskussion: **»Siegfried, hör zu!« Sonder(-Ganztags-)Züge an wenigen Schulen oder ein flächendeckendes Netz von Ganztagschulen ab der 1. Klasse?**

Weitere Information und Anmeldung bei GEW Bayern • Susanne Glas • Tel. 0 89-54 40 81 14 • Fax: 089-5 38 94 87 • sg@bayern.gew.de

Herzlichen Glückwunsch!

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

Heinz Koehler, Erlangen, zum **87.**

Hermine Seide, Dettelbach, und
Dr. Erwin Hammer, Rückersdorf, zum **86.**

Hans Greetfeld, München, zum **79.**

Joachim Jankowsky, Stein, zum **74.**

Helga Jug, Bad Reichenhall, und
Hermann Amborn, München, zum **73.**

Irmengard Enghardt, Teisendorf, zum **72.**

David Marks, München, und
Rudolf Zellner, Pöcking, zum **70.**

sowie zum **65.**

Ingeborg Joppien, Ingolstadt,
Meike Rüdiger, München,
Barbara Schreyögg, München,
Eduard Eben, München,
Walter Hümmelink, München,
Georg Klein, Erlangen,
Claus-Peter Lappan, München, und
Hermann Michahelles, Geretsried.

Herzlichen Dank

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

für **59 Jahre** Mitgliedschaft, **Hans Greetfeld**, München,

für **35 Jahre** Mitgliedschaft

Gisela Becker, München,
Antje Gallmeier, Hohenberg,
Ingeborg Herd-Dzierson, München,
Margit Horn, Erlangen,
Eleonore Kellermann-Portner, Kulmbach,
Ursula Krawany-Castner, Fürth,
Karin Petermair, Rednitzhembach,

Susanne Tegeder, Mindelheim,
Angelika Winter, Nürnberg,
Dr. Reinhard Bauer, München,
Rudolf Berg, München,
Dieter Diehnelt, Nürnberg,
Ernst Ding, Augsburg,
Eckhard Folkmer, Bodolz,

Günter Götzfried, Kaufbeuren,
Eberhard Irlinger, Hemhofen,
Siegfried Pilawa, Erlangen,
Wolfgang Salzmann, Ottobrunn,
Jürgen Schobert, Buckenhof, und
Wieland Sternagel, Alling.

Was bringen uns die neuen Beurteilungs- richtlinien?

**Mittwoch, 3. Mai 2006
in Fürth, 20.00 Uhr**

Gewerkschaftshaus, Königswarterstr. 16

ReferentInnen:

Gele Neubäcker, stellv. Vorsitzende der
GEW Bayern und Mitglied im HPR:
Positionen der GEW zu den neuen
Beurteilungsrichtlinien

Hans-Peter Haas

Die neuen Beurteilungsrichtlinien aus der
Sicht eines Schulleiters

Veranstalter:
GEW KV Fürth,

Fachgruppe sonderpädagogische Berufe und
Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
des GEW Bezirks Mittelfranken

Von Bologna bis Bayern ...

... und weit darüber hinaus soll bis 2010 ein »Europäischer Hochschulraum« entstehen. Dies hat Konsequenzen für die Ausbildung von Pädagoginnen und Pädagogen.

Deshalb lädt die GEW Bayern zu einem ersten Gespräch zum Thema Lehrer- und Lehrerinnenbildung ein. Es findet statt am

**Freitag, 12. Mai 2006 von 16.00 bis ca. 19.30 Uhr
im DGB-Haus in München, Schwanthalerstraße 64**

Dr. Claudia Kleinwächter, Referentin für den Bereich Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand in Frankfurt, wird ins Thema einführen: »Lehrer- und Lehrerinnenbildung nach »Bologna«. Welche Konzepte gibt es bei der KMK und in den Bundesländern?«

Prof. Dr. Guido Pollak von der Universität Passau wird die geplanten Änderungen der Lehrer- und Lehrerinnenbildung in Bayern darstellen und kritisch bewerten.

Ulrike Gote, MdL, wird die Kritik der »Grünen« daran und die Vorstellung ihrer Fraktion erläutern.

In der Diskussion wollen wir an- und abschließend eine mögliche Position der GEW Bayern zur Lehrer- und Lehrerinnenbildung entwickeln. Wir würden gern in einer großen Runde diskutieren und laden alle Interessierten herzlich ein.

Anmeldung bitte bis spätestens 7. Mai an die Geschäftsstelle:

per Post: GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, Fax: 089-5 38 94 87
oder e-mail: sg@bayern.gew.de



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

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

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

Workshop Kampagnenentwicklung:

Eine Schule für alle

Freitag, 5. Mai 2006, 16.00 Uhr, bis

Samstag, 6. Mai 2006, 16.00 Uhr

in Augsburg, Tagungszentrum der Ev. Diakonissenanstalt
mit Dr. Werner Dießner

Zielsetzung des Workshops:

■ Entwicklung konkreter und überprüfbarer **Ziele** der Kampagne »Eine Schule für alle« ■ Erkundung von Möglichkeiten und Festlegung der **Aktionen und Aktivitäten** zur Zielerreichung (bei Berücksichtigung personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen) ■ Verständigung über **Auftaktveranstaltung(en)**, **Kampagnenhöhepunkt(e)**, **Kampagnenabschluss** ■ Erarbeitung einer **Zeitschiene** für das Projekt ■ Klärung von **Verantwortlichkeit, Mitarbeit** und notwendiger bzw. gewünschter **Unterstützungsleistungen** (Land, Bund, andere Landesverbände der GEW) ■ Verbindliche **Festlegung der nächsten Arbeitsschritte** (Tätigkeitskatalog) ■ Verständigung über **Bündnispartner** und ihren Einbezug in das Projekt ■ Gründung einer **Koordinierungsgruppe** und Festlegung ihrer Aufgaben.

Die Kosten für Seminar/Ü/VP + Reisewege übernimmt die GEW.

Weitere Info und Anmeldung: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5, 93055 Regensburg, Tel./Fax: 09 41/79 36 95, GEW21972@aol.com

Möglichkeiten eines Wissenschaftstarifvertrages.

Wir wollen uns informieren, welche Regelungen der TVöD für den Wissenschaftsbereich bietet. Und wir wollen diskutieren, welche Aktivitäten wir für einen Wissenschaftstarifvertrag entfalten können.
Referentin: **Dr. Claudia Kleinwächter** vom GEW-Hauptvorstand.

München, 11. Mai 2006

18.30 Uhr Gewerkschaftshaus

Weitere Informationen: sabineherzig@yahoo.com