

Kirchliche Arbeitgeber

22

23

Opfer
für den
kirchlichen
Unterhalt
Vergelt's Gott!

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

April
2013

Kirchliche Arbeitgeber

- 3 **Kirchliche Arbeitgeber:**
Mängel der Rechtssicherheit, Einschnitte in Grundrechte
von Hartmut Kress
- 5 **Streikrecht in kirchlichen Unternehmen – nach wie vor nicht durchgesetzt**
Anmerkungen zum BAG-Urteil vom November 2012
von Wolfgang Häberle
- 7 **Kirchliche Arbeitgeber fordern ein religiös konformes Privatleben**
Interview mit einer abgelehnten Bewerberin
- 8 **Zahlen und Hintergründe zu kirchlichen Arbeitgebern**
von Dorothea Weniger
- 9 **Wieso muss ein Gemüsegärtner einer christlichen Kirche angehören**
Interview mit Christian Lohwasser und Nicolas Grießmeier
- 11 **Bischöfe kündigen Verzicht auf »Konkordatslehrstühle« an**
von Dr. Alexander von Pechmann
- 13 **Die Legende vom braven Mitarbeiter**
oder: Als GEW-Mitglied beim kirchlichen Arbeitgeber: Was ist erlaubt?
von Verena Escherich

Was es sonst noch gibt

- 14 **Tarifrunde TV-L**
- 19. Februar 2013: Warnstreik an der Uni Bayreuth
- 5. März 2013: Warnstreik und Demo in München
- 5. März 2013: Warnstreik in Aschaffenburg
- 15 **Abschluss mit Licht und Schatten**
von Anton Salzbrunn und Max Hufnagl
- 16 **Die »eigenverantwortliche Schule«**
Ein Gesetzentwurf mit gravierenden Folgen
von Andreas Hofmann
- 18 **Mittlere Führungsebene – eine mittlere Katastrophe**
von Anna Forstner
- 19 **Mindestlohn Weiterbildung: Verlängerung und Erhöhung beantragt**
von Erwin Denzler
- 20 **Integrationskurse: Mindesthonorar erhöht – und laut Gericht verbindlich**
von Erwin Denzler

Rubriken

- 21 **Leserbriefe**
- 22 **Erlesenes**
- 23 **Dies und Das**
- 26 **Veranstaltungen**
- 27 **Glückwünsche und Dank**
- 28 **Kontakte**

Folgende Themen (Arbeitstitel) für die DDS sind in Planung. Beiträge dazu und weitere Vorschläge sind erwünscht. Mai: Bildungspolitische Bausteine und Landtagswahl; September: Gedenkstätten/Erinnerungskultur; des Weiteren: Frühkindliche Bildung, Rechtspopulismus.

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!

Es geht nicht gegen den Glauben in unserem Themenschwerpunkt für dieses Heft. Das liegt uns fern. Unsere GEW vereint Agnostiker*innen, Gläubige, Atheist*innen ... Und das ist auch gut so. Denn einer Gewerkschaft geht es nicht um – im weitesten Sinne – Glaubensfragen. Einer Gewerkschaft geht es um die Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen, wo auch immer sie diesen ausgesetzt sind, also auch bei kirchlichen Einrichtungen.

Traditionell ist es der 1. Mai, der seit 1890 als internationaler Kampftag der Arbeitenden begangen wird, an dem die Gewerkschaften die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zum Thema machen. In diesem Jahr kommt diesem Tag noch eine besondere Bedeutung zu. Denn vor 80 Jahren erklärte die Hitler-Regierung den 1. Mai zum »Ehrentag der Nationalen Arbeit« und damit zum Feiertag. Dies war ein Schachzug im Rahmen jener Strategie, die darauf abzielte, die Arbeitenden in die »nationalsozialistische

Volksgemeinschaft« zu integrieren. Der Gewerkschaftsbund ADGB fiel darauf herein und rief damals seine Mitglieder auf, sich an den von dieser Regierung veranstalteten Maifeiern zu beteiligen. Es heißt, damit sei die Hoffnung verbunden gewesen, auch unter dem Faschismus noch legal wirken zu können. Spätestens am nächsten Tag, dem 2. Mai 1933, wurden diese Illusionen mit der Realität konfrontiert. Die Nazis besetzten in einem Terrorakt die Gewerkschaftshäuser und zerschlugen die organisierte Arbeiterbewegung. Die Tarifautonomie wurde abgeschafft und die innerbetriebliche Mitbestimmung löste sich in der jeweiligen »Betriebsgemeinschaft« auf. Das sollte uns eine Lehre sein.

Karin Just



**Telefonische Sprechzeiten der GEW-Rechtsstelle
mit Beratung für GEW-Mitglieder:
Mo und Do von 13.00 - 16.00 Uhr
Tel.: 0 89-54 37 99 59
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!**

Impressum:

DDS • Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern, Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München,
☎ 0 89- 5 44 08 10 • Fax: 0 89-5 38 94 87 • E-Mail: info@gew-bayern.de • www.gew-bayern.de
Redaktionsleiterin: Karin Just, Kidlerstr. 41, 81371 München ☎ 89-51 00 91 02
oder über die Geschäftsstelle der GEW erreichbar ☎ 0 89-5 44 08 10 • Fax: 0 89-5 38 94 87
E-Mail: Karin.Just@gew-bayern.de
Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Jan Bundesmann, Verena Escherich, Wolfgang Häberle, Hannes Henjes, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Ute Schmitt, Dorothea Weniger, Wolfram Witte
Gestaltung: Karin Just
Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt); Karin Just, privat
Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München ☎ 0 89-5 02 99 94
Anzeigenannahme: nur 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. 13 vom 1.1.2013 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 zuzüglich 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 Vormonats.



Kirchliche Arbeitgeber:

Mängel der Rechtssicherheit, Einschnitte in Grundrechte

Bis heute gehört das Verhältnis zwischen Staat und Kirche zu den Tabuthemen, über die rechtspolitisch in der Bundesrepublik Deutschland nicht gern diskutiert wird. Einen wichtigen Teilaspekt des Staatskirchenrechts bildet das kirchliche Arbeitsrecht. In den 1950er-Jahren war den Kirchen unter der Regierung Adenauer zugestanden worden, sich über das staatliche Arbeitsrecht hinwegsetzen zu dürfen. Daher gilt für sie nicht das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen Regeln über Mitbestimmung und Arbeitnehmer*innenbeteiligung. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat man die Kirchen dann sogar von den gesetzlichen Bestimmungen befreit, durch die Arbeitnehmer*innen vor Diskriminierung geschützt werden. Stattdessen dürfen die Kirchen selbst arbeitsrechtliche Normen erlassen. Parallel zum Staat haben sie ein eigenes Arbeitsrecht und eine interne nicht staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit aufgebaut. Aus dieser Neben-Rechtsordnung resultieren Probleme, die oft unterschätzt werden. Sie betreffen nicht nur die kirchlichen

Arbeitnehmer*innen, sondern auch Dritte. Dies zeigte sich im Januar 2013 an einem spektakulären Vorfall in zwei Kölner Krankenhäusern, die in katholischer Trägerschaft stehen.

Strukturelle Verwerfungen im Gesundheits- und Schulsystem

Die beiden Kliniken hatten eine junge Frau abgewiesen, die zum Opfer einer Gewalttat geworden war. Die Krankenhäuser verstießen hiermit gegen elementare Gebote der ärztlichen Notfallversorgung und des Patient*innenschutzes. In Nordrhein-Westfalen wird die Mehrzahl der Krankenhäuser von den Kirchen, überwiegend von der katholischen Kirche getragen. Im Kölner Fall – Versagen von Hilfe für das Opfer einer Vergewaltigung – war für das ärztliche Personal unklar, welche Vorgaben eigentlich gelten: die Pflichten der Hilfeleistung, die nach ärztlicher Ethik und nach staatlichem Gesetz zu beachten sind, oder die kirchenrechtlichen Bestimmungen des katholischen Arbeitgebers. Katholische Klini-

ken dürfen keine Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Darüber hinaus hat die katholische Kirche verboten, Opfern einer Vergewaltigung die »Pille danach« zu verschreiben, obwohl dieses Medikament in der Regel keine abtreibende Wirkung hat, sondern die Befruchtung der Eizelle verhindert. Angesichts arbeitsrechtlicher Verunsicherungen wurde in Köln versäumt, die Frau zu versorgen, die das Opfer eines Verbrechens war.

In der Öffentlichkeit entzündete sich hieran eine derart heftige Kritik, dass der Kölner Erzbischof Joachim Meisner schließlich zurückwich und die »Pille danach« für die Zukunft prinzipiell erlaubte. Sein Zugeständnis bildet einen kleinen Schritt in die richtige Richtung, löst aber nicht das Grundsatzproblem. Die Kliniken, die sich in kirchlicher Trägerschaft befinden, werden von der Allgemeinheit finanziert und sie sollen der medizinischen Versorgung der gesamten Bevölkerung dienen. Der Sache nach ist es nicht hinnehmbar, dass katholische Bi-

¹ Kissler, A.: Dummgelotzt. Wie das Fernsehen uns verblödet. Gütersloh, 2009, S. 130.

schöfe aus religiös-dogmatischen Gründen (katholisches Naturrecht) festlegen können, welche medizinischen Behandlungsangebote und Behandlungsverfahren in öffentlich finanzierten Krankenhäusern zulässig oder unzulässig sind.

In Nordrhein-Westfalen wird aber nicht nur die Mehrzahl der Krankenhäuser, sondern auch ein großer Teil der Grundschulen von den Kirchen verwaltet. Diese Konstruktion – Finanzierung öffentlicher Grundschulen durch den Staat bei kirchlicher Trägerschaft – ist paradox und ein Relikt aus früheren Zeiten. Konkret führt sie dazu, dass etwa in katholisch getragenen Schulen evangelische oder konfessionslose Lehrer*innen nicht zu Schulleiter*innen berufen werden. Darüber hinaus weisen konfessionell verwaltete Grundschulen Kinder ab, die einer anderen oder gar keiner Konfession angehören. Hiermit beeinträchtigen sie das Kindeswohl. Sechsjährige Kinder, die wegen ihrer »falschen« Konfession abgelehnt werden, müssen in weiter entfernt liegende Schulen gehen und längere Schulwege hinter sich bringen. Inzwischen machen Elterninitiativen auf das Dilemma aufmerksam und berufen sich zugunsten ihrer Kinder auf das Motto »kurze Beine, kurze Wege«.

Kirchliches Arbeitsrecht versus Grundrechte von Arbeitnehmer*innen

Vor allem sind es aber die Arbeitnehmer*innen, die durch das kirchliche Arbeitsrecht unter Druck geraten. Ein Kernproblem ist darin zu sehen, dass Kirchen als Arbeitgeber sich über Grund- und Menschenrechte ihrer Arbeitnehmer*innen hinwegsetzen. Auf evangelischer Seite ist im November 2011 den Mitarbeiter*innen sogar per Kirchengesetz das Streikrecht abgesprochen worden. Mit diesem Kirchengesetz hat die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland einen Konflikt mit dem Verfassungsrecht provoziert. Denn das Streikrecht gilt rechtswissenschaftlich als ein Arbeitnehmer*innenrecht, das auf Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes und auf europäischen Konventionen beruht. Die katholische Kirche geht noch weiter, indem sie arbeitsrechtlich zusätzlich auf die Privatsphäre von Beschäftigten zugreift. Ihren Arbeitnehmer*innen drohen harte Sanktionen, wenn sie in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft leben, nach einer gescheiterten Ehe ein

zweites Mal heiraten oder wenn sie die Konfession wechseln, aus der Kirche austreten, einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen oder eine künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen. Solche kirchlichen Verbote setzen sich über fundamentale Grundrechte hinweg, die vom Grundgesetz und von Menschenrechtskonventionen garantiert werden. Sie unterlaufen die Rechte der Arbeitnehmer*innen auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf Glaubensfreiheit, auf Fortpflanzungsfreiheit und ihr Menschenrecht auf Achtung der Privatsphäre und des Familienlebens.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht – ein tragfähiges Argument?

Um ihre Position juristisch zu verteidigen, berufen sich die Kirchen auf ihr Selbstverwaltungsrecht, das ihnen im Grundgesetz eingeräumt wurde (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137, Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung). Theologisch sagen sie, für kirchliche Arbeitnehmer*innen müsse ein einheitliches christliches Leitbild gelten. Kirchliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen – in kirchlicher Sprache: Dienstgeber und Dienstnehmer*innen – befänden sich in einer gemeinsamen Christus- und Glaubensverbundenheit, d. h. in einer »christlichen Dienstgemeinschaft«. Der Entschluss der Kirchen, das Wort »Dienstgemeinschaft« zu verwenden, war allerdings kein guter Griff. Begriffsgeschichtlich stammt das Wort ausgerechnet aus dem ideologiebelasteten staatlichen Arbeitsrecht der 1930er-Jahre. Definitiv ist unter »Gemeinschaft« eine Gruppe zu verstehen, die prinzipiell überschaubar, homogen und harmonisch ist. Nun sind die Kirchen jedoch sehr große Arbeitgeber; kritische Stimmen sprechen von »Sozialkonzernen«. Die ca. 1,3 Millionen Menschen, die von ihnen beschäftigt werden, bilden keine homogene Gruppe. Dies resultiert sogar aus dem Verhalten der Kirchen selbst. Denn entgegen ihren eigenen Leitlinien stellen sie auch Arbeitnehmer*innen ein, die einer anderen Konfession angehören oder die konfessionslos sind. Trotzdem beharren sie auf dem Ideal der »christlichen Dienstgemeinschaft«.

Dem Modell der Dienstgemeinschaft gemäß haben sie dann ein eigenes arbeitsrechtliches System, den

»Dritten Weg«, entwickelt, der es ihnen ersparen soll, mit kirchenexternen Gewerkschaften verhandeln und Tarifverträge abschließen zu müssen. Als Alternative wurden intern Mitarbeiter*innenvertretungen und Arbeitsrechtliche Kommissionen errichtet. Funktional sind diese kircheninternen Gremien den Betriebsräten, die das staatliche Arbeitsrecht kennt, durchaus vergleichbar. Dies betrifft z. B. auch die Beteiligung der Arbeitnehmer*innenseite bei Kündigungen. Jedoch fehlen den kirchlich Beschäftigten oft der Informationsstand und die Durchschlagskraft, die Gewerkschaften besitzen. Ihnen stehen überdies kaum Druckmittel zur Verfügung. Sofern kirchliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen sich bei einem Konflikt nicht einigen, sollen dem kirchlichen Arbeitsrecht zufolge Kirchengerichte entscheiden. Anders als staatliche Gerichte haben die kirchlichen Arbeitsgerichte aber keine Möglichkeit, ihre Beschlüsse tatsächlich durchzusetzen und deren – nicht seltene – Missachtung zu sanktionieren.

Offene Probleme

Das kirchliche Arbeitsrecht stellt insgesamt ein auffälliges Gebäude dar. Die Kirchen selbst werden wohl auch in Zukunft bestenfalls schrittweise zu Änderungen bereit sein. Ob der Rücktritt von Papst Benedikt XVI. sich zugunsten von Reformen auswirkt, ist zurzeit völlig offen. An sich ist es die Verantwortung von Politik und Parlament, Schritte der Reform zu initiieren und durchzusetzen. Politisch ist bislang aber nur wenig Interesse zu erkennen. Daher ist es im Augenblick wichtig, die Schwachstellen des kirchlichen Arbeitsrechts kritisch aufzuarbeiten und sie öffentlich zu thematisieren. Besondere Bedeutung fällt der Rechtsprechung zu. Es wird viel darauf ankommen, dass deutsche sowie europäische Gerichte bisherige Schwankungen und Zögerlichkeiten überwinden und ihr Bemühen verstetigen, die Rechte kirchlicher Arbeitnehmer*innen zu stärken.

von Hartmut Kress

Professor für Ethik,
Abt. Sozialethik in der Evang.-
Theol. Fakultät der
Universität Bonn
Kontakt: hkress@uni-bonn.de



Publikationen zu Grundlagenfragen der Ethik, zur Medizinethik und zur Ethik der Rechtsordnung



Streikrecht in kirchlichen Unternehmen – nach wie vor nicht durchgesetzt

Anmerkungen zum BAG-Urteil vom November 2012

Am 20. November 2012 gab das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine Entscheidung zur Frage des Streikrechts der Beschäftigten der Kirchen bekannt. Wie aber kommt das Bundesarbeitsgericht in Deutschland im Jahr 2013 dazu, grundsätzlich über Streikrecht oder Streikverbot von Beschäftigten bei kirchlichen Unternehmen zu befinden? Was war überhaupt der konkrete Anlass dazu?

Ausgangspunkt: Streikverbot für Beschäftigte der Kirchen und kirchlicher Unternehmen

Den Kirchen und ihren Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland wird seit den 1950er-Jahren unter Berufung auf Artikel 140 GG (kirchliches »Selbstbestimmungsrecht«) eine Sonderstellung bzw. Sonderpraxis eingeräumt, die es sonst so nirgends auf der Welt gibt, zumindest nicht in Staaten mit bürger-

lich-demokratischem Anspruch.¹ 1,3 Millionen Beschäftigten der Kirchen und der kirchlichen Unternehmen wird das gewerkschaftliche Recht verwehrt, für höhere Löhne und Tarifverträge zu streiken.² Wie das?

- Arbeitsrechtlich sind die Kirchen vom Betriebsverfassungsgesetz ausgenommen (BetrVG Paragraf 118, Absatz 2).³
- Ausgerechnet laut dem »Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz« haben Religionsgemeinschaften und

ihre Vereinigungen das Recht, »von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können« (Paragraf 9, Absatz 2). Vielfältige Diskriminierungen werden damit gerechtfertigt.

Staatlicherseits wird in Deutschland das kirchliche Postulat einer »Dienstgemeinschaft« anerkannt, die angeblich keine Interessengegensätze kenne. Damit seien Streiks unvereinbar.⁴ Frei nach dem Motto »Pfei Klassenkampf, wie ordinär« erklärte der Vorsitzende des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) Rückert 2011 gar, dieses sogenannte Konsensmodell

1 Die in Deutschland existierenden allgemeinen rechtlichen Einschränkungen des Streikrechts, die von großem Gewicht sind, können hier nicht behandelt werden.

2 Die Beamt*innen sind die zweite große Gruppe, der das Streikrecht in Deutschland heute noch komplett verwehrt wird.

3 Das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik enthielt diese Einschränkung nicht. (Siehe: Anna Stefaniak: Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb. Informationspapier für Politik und Presse, im Auftrag von ver.di, Bundesverwaltung, 2011, S. 6, auch im Internet.)

4 Der Begriff der »Dienstgemeinschaft« ist aus dem nazistischen »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« von 1934 in den kirchlichen Zusammenhang übernommen worden. (Siehe Hermann Lührs: Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. In: Kirche und Recht, 2.2007, auch im Internet.)

des »Dritten Wegs« sei dem »pfeifenden und kreischenden Straßenkampf um Lohnerhöhungen« sogar »zivilisatorisch überlegen«.⁵

Die Realität sieht allerdings anders aus. Die kirchlichen Unternehmen agieren knallhart »am Markt«. Leiharbeit, Niedriglöhne, Sozialdumping, Outsourcing usw. sind in den Unternehmen der evangelischen und katholischen Kirche flächendeckend zu beobachten.⁶ Doch zahlreiche Beschäftigte kirchlicher Unternehmen lassen sich das in den letzten Jahren immer weniger bieten. Sie haben es satt. Geht es darum, ihnen ihre Rechte zu verwehren, wird die »Dienstgemeinschaft« beschworen. Geht es um Niedriglöhne und Sozialabbau, dann sollen sie sich widerstandslos »dem Markt« beugen. Dabei wird den Beschäftigten selbst allerdings verboten, durch Arbeitskampf eine Bezahlung gemäß dem Wert ihrer Arbeitskraft durchzusetzen. Mit Protestkundgebungen und auch mit Streiks fordern die gewerkschaftlichen Kolleg*innen immer wieder ihr Streikrecht als Grundrecht ein. Dabei wird auch thematisiert, dass Caritas und Diakonie zu 98 %, christliche Kindergärten zu über 90 % und öffentliche Konfessionsschulen zu 100 % vom Staat finanziert werden.

Zwei Streiks als Anlass für die BAG-Urteile

Im ersten Fall hatte ver.di 2009 in Bielefeld zu Warnstreiks in Einrichtungen des Diakonischen Werks aufgerufen. Rechtlich war das zunächst ein Erfolg. Das Oberlandesgericht Hamm entschied, dass Diakonie-Beschäftigte in »verkündungsfernen Tätigkeiten«, etwa in der Küche oder der Verwaltung, durchaus streiken dürften. Dagegen ging die Kirche beim BAG in Revision.

Der zweite Fall betraf einen Warnstreik des Marburger Bunds gegen Kran-

kenhäuser der Diakonie in Hamburg. In Norddeutschland ist die Diakonie zwar ausnahmsweise bereit, direkt mit Gewerkschaften zu verhandeln und Tarifverträge abzuschließen, aber nur, wenn zuvor ausdrücklich auf Streiks verzichtet wird. Diese Vorbedingung lehnte der Marburger Bund ab und rief die Ärzt*innen zum Warnstreik auf. Das Landesarbeitsgericht Hamburg hatte dagegen keine Einwände. Wer Tarifverträge abschließen müsse, müsse auch Streiks zulassen. Auch hiergegen ging die Diakonie in Revision.

Kernpunkt der beiden BAG-Urteile vom 20. November 2012 ist nun allerdings die Bestätigung des arbeitsrechtlichen Streikverbots bei grundsätzlicher Anerkennung des kirchlichen Sonderrechts.



BAG: Streiks im Normalfall verboten

Zum ersten Fall stellt das BAG zunächst zwar fest, dass das kirchliche »Leitbild der Dienstgemeinschaft« mit dem Art. 9, Abs. 3 GG kollidiert. Dieser schützt die »Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft«. Dann wird aber behauptet, die »Gewährleistungen des Art. 9, Abs. 3 GG« seien nicht auf die Tarifautonomie beschränkt. Vielmehr würden diese »auch konsensuale Lösungen« erfassen. Damit ist die kirchliche »Dienstgemeinschaft« gemeint. Ein Arbeitskampf zur Erzwingung eines Tarifvertrags, so das BAG weiter, führe zur Auflösung der »Dienstgemeinschaft«. Das sei für die Kirchen aber unzumutbar. Die Rechte der Gewerkschaften hätten in kirchlichen Unternehmen zurückzutreten. Dieses »Zurücktreten« sei zulässig, »sofern diese sich innerhalb des Dritten Weges

noch koalitionsmäßig betätigen kann, die Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg für die Dienstgeber verbindlich ist und als Mindestarbeitsbedingung den Arbeitsverträgen auch zugrunde gelegt wird.« (BAG, Pressemitteilung Nr. 81/12) Also: Nur wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, »dürfen« gewerkschaftliche Streiks durchgeführt werden.

Im BAG-Urteil zum zweiten Fall heißt es entsprechend, gegenüber dem »kirchlichen Selbstbestimmungsrecht« habe das Streikrecht »zurückzutreten«. Die Gewerkschaft könne sich in kirchlichen Unternehmen zwar »koalitionsmäßig betätigen«, aber zur Durchsetzung ihrer Tarifforderungen dürfe sie »keinen Verhandlungsdruck durch Streikandrohung entfalten«. (BAG, Pressemitteilung Nr. 82/12)

Nur »kollektives Betteln« erlaubt

Was ist nun also der Stand? Diesen BAG-Urteilen gemäß dürfen die Gewerkschaften im kirchlichen Bereich bei ihrer »koalitionsmäßigen Betätigung« weiterhin im Prinzip nicht das tun, wofür sie entstanden sind und wofür sie da zu sein haben: mit Arbeitskämpfen und anderen geeigneten Mitteln kollektiven Druck machen. Unternehmer, ob kirchlich oder andere, haben von irgendeiner »koalitionsmäßigen Betätigung« kaum etwas zu befürchten, wenn Streiks außen vor bleiben. Welches wirksame Druckmittel haben die lohnabhängig Beschäftigten denn sonst noch in der Hand?! Da bleibt nur »kollektives Betteln«.

Fazit: Das Streikrecht in kirchlichen Unternehmen ist noch nicht durchgesetzt. Dieses ist noch immer zu erkämpfen. Und dabei gilt es, die kirchlich Beschäftigten weiterhin und verstärkt solidarisch zu unterstützen!

von
Wolfgang Häberle

Lehrer an der FOS/BOS
Aschaffenburg
Mitglied der DDS-Redaktion



⁵ diakonie unternehmen, Ausgabe 2/2011, S. 11, auch im Internet.

⁶ Ausführlich: Dahme/Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt: Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen. www.boeckler.de, Juli 2012.



Kirchliche Arbeitgeber fordern ein religiös konformes Privatleben

Renate M.¹, Diplom-Sozialarbeiterin und Master Soziale Arbeit, bewarb sich vor wenigen Monaten bei einer katholischen Hochschule irgendwo in Deutschland um eine befristete Halbtagsstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Sollte sie die Stelle bekommen, wäre es u. a. ihre Aufgabe gewesen, die Hochschule mit anderen nicht deutschsprachigen Hochschulen und Universitäten zu vernetzen. Ihre Voraussetzungen stimmten, das meinte auch der Arbeitgeber. Doch dann kam alles anders.

Dorothea Weniger, Mitglied der DDS-Redaktion, fragte nach, warum es schließlich mit der Stelle doch nicht klappte.

DDS: Renate, wenn Du an das Bewerbungsgespräch zurückdenkst, konntest Du in der Situation schon absehen, dass etwas schief lief?

Renate: Nun ja, über weite Strecken lief alles hervorragend. Ich saß von Anfang an einer großen Runde gegenüber: Rektor, Kanzler, Dekan und der Professor, mit dem ich unmittelbar hätte zusammenarbeiten sollen – alle waren da. Ich

konnte – auch wenn das jetzt vielleicht ein bisschen überheblich klingt – alle Anforderungen des Arbeitgebers bedienen. Ich hatte die geforderten Sprachkenntnisse und Auslandserfahrung sowie alle anderen Voraussetzungen für die Stelle. Eigentlich lief alles rund. Ich hätte sogar nebenher promovieren können. Erst am Ende wurde die Situation komisch. Ich muss dazu sagen, dass ich evangelisch und seit vielen Jahren verheiratet bin, allerdings nur standesamtlich. Und darum schien es plötzlich zu gehen.

Aber woher kannten sie Deine privaten Angelegenheiten?

Ich hatte vor dem Gespräch per E-Mail einen Personalbogen bekommen, in dem danach gefragt wurde und den ich wahrheitsgemäß ausgefüllt hatte.

Wie ging es dann weiter?

Ich spürte ganz deutlich, irgendetwas veränderte sich. Plötzlich fragten sie mich, ob ich denn plane die kirchliche Eheschließung nachzuholen. Ich sagte, dass dies momentan auf meiner Prioritätenliste nicht ganz oben stünde. Als ich dann aus dem Gespräch ging, wusste ich, es war etwas passiert.

Wann kam dann die Absage?

Erst einmal gar nicht. Ich war noch nicht zu Hause, da hatte schon einer meiner potenziellen Arbeitgeber auf meinen AB gesprochen. Er beteuerte, dass sie mich gerne einstellen würden, es müsse nur noch eine Sache geklärt werden und ich solle doch bitte zurückrufen, was ich auch tat. Da kam es dann: Alles sei gut, nur das Fehlen der kirchlichen Eheschließung sei problematisch. Ich glaube, er wollte mir einen Ball zuspielen. Denn er meinte auch: Falls ich mir das vorstellen könnte, solle ich doch eine glaubhafte E-Mail an die Hochschule schreiben. Eine Absichtserklärung allein würde aber nicht ausreichen, denn ihre Umsetzung würde nach einer bestimmten Zeit kontrolliert.

Das ist deutlich. Hast Du die E-Mail geschrieben?

Zuerst musste ich nachdenken. Für mich war es vor allem deshalb widersprüchlich, weil ich doch in meinem zukünftigen Aufgabenbereich die internationalen Beziehungen der Hochschule vorantreiben sollte. Ich sollte also Kooperationen mit Hochschul- und Universitätsangestellten forcieren, die nicht ein-

1 Der Name wurde von der Redaktion geändert.

mal einen christlichen Glauben haben, die unterschiedlichsten Vorstellungen haben. Und da sollte es ein Problem sein, dass ich nicht kirchlich verheiratet bin?

Nachdem ich überlegt hatte, schrieb ich eine E-Mail an die Hochschule mit dem Tenor, dass ich zwar konkret nicht plane, kirchlich zu heiraten, aber man ja nie wisse ...

Zwei Stunden später rief mich ein Mitglied aus dem Einstellungsgremium an und fragte nach, ob es denn nicht ein bisschen konkreter ginge. Er wolle keinen Druck aufbauen, aber der Inhalt der E-Mail sei zu vage. Da konnte ich nicht mehr mitgehen.

Habt Ihr noch einmal in einem direkten Gespräch darüber gesprochen?

Dazu kam es nicht mehr. Nachdem ich nach drei Wochen Urlaub zurückkam, holte ich die Absage aus meinem Briefkasten.

Wie gehst Du in Zukunft damit um?

Schwer zu sagen. Das Problem ist, denke ich, je nachdem, bei welchem kirchlichen Träger Du Dich bewirbst, scheint es unterschiedliche religiöse Kriterien für eine mögliche Einstellung zu

geben, die aber keiner genau kennt. Ich hielt z. B. auch schon einmal eine Probelehreveranstaltung an einer evangelischen Fachhochschule. Von dem dortigen Professor habe ich schriftlich, dass ich berufungsfähig sei, und trotzdem kam eine Absage. Danach hörte ich, dass es bei einer evangelischen Einrichtung ein Problem sein könnte, wenn man einmal aus der Kirche ausgetreten ist. Dies sei ein Unterschied zur katholischen Kirche, die über jedes Schäfchen froh ist, das zurückkommt. Bei der evangelischen Kirche sieht das anders aus und mein Problem ist: Ich war für ein paar Jahre aus der evangelischen Kirche ausgetreten. Doch dann wuchs bei mir wieder das Bedürfnis nach Gemeinschaft. Das war dann auch der wichtigste Grund dafür, dass ich wieder eingetreten bin.

Und jetzt? Haben diese Ereignisse Deinen Glauben erschüttert?

Nicht direkt. Aber ich verfolge schon eine Spur, die bei allem, was ich tue, mitläuft: Ich möchte wissen, ob es für eine Anstellung in einer Einrichtung der evangelischen Kirche entscheidend ist, ob man immer in der Kirche gewesen ist. Sollte sich herausstellen, dass ein zwi-

schzeitlicher Austritt aus der Kirche zu einer Ablehnung bezüglich einer Anstellung bei einem evangelischen Träger führt, dann muss ich darüber nachdenken, ob ich in einer Gemeinschaft bleiben kann, die mich gerade aus dieser Gemeinschaft ausschließt.

Wie machst Du nun beruflich weiter?

Tja, schwierig. Besonders vor dem Hintergrund, dass ein Großteil der Ausbildungsstätten für Soziale Arbeit kirchlich ist. Das bedeutet im Klartext: Wenn man wie ich mit meiner Qualifikation und – anscheinend noch wichtiger – mit meinem privaten Background in die akademische Welt eintreten möchte, gibt es nur wenige Alternativen.

Dabei ist das verfassungsrechtlich geschützte kirchliche Parallelrecht – welches dem Islam immer wieder angelastet wird – eine unüberwindbare Barriere für alle nicht kirchlich konformen Menschen.

Vielen Dank für das offene Gespräch. Wir wünschen Dir viel Erfolg für Deine berufliche Zukunft.

Das Interview wurde anonymisiert. Der Name ist der Redaktion bekannt.

Zahlen und Hintergründe zu kirchlichen Arbeitgebern

Als Arbeitgeber genießen die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland Sonderrechte, die ihnen der Gesetzgeber im Grundgesetz Art. 140 in Verbindung mit Art. 137, Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung und im § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nach wie vor zugesteht. Der ehemalige Bundesverfassungsrichter Jürgen Kühling meint dazu: »Das AGG lässt den Kirchen einen viel größeren Spielraum für die Benachteiligung ihrer Mitarbeiter als das EU-Recht eigentlich zulässt. Insofern ist das deutsche Antidiskriminierungsgesetz EU-rechtswidrig.« Auch dem Betriebsverfassungsgesetz müssen kirchliche Arbeitgeber nicht folgen. Die Kirchen erachten ihren sogenannten Dritten Weg als alternativlos, obwohl der Blick über die nationalen Grenzen zeigt, dass sie in anderen europäischen Staaten kein Problem damit haben, das dort geltende staatliche Arbeitsrecht zu übernehmen.

Die deutschen Sonderregelungen in kirchlichen Einrichtungen gelten heute für 1,3 Mio. Menschen. 1950 arbeiteten dort nur 260.000. Die beiden Kirchen entwickelten sich im Laufe der Jahrzehnte zum zweitgrößten Arbeitgeber –

gleich hinter dem Staat. 1950 waren die Hälfte des Personals noch Pfarrer, Priester und Ordensleute. Derzeit liegt deren Anteil bei unter 5 %. 95 % nicht geweihte Mitarbeiter*innen stehen damit heute unter kirchlichem Arbeitsrecht.

Jedes dritte allgemeine Krankenhaus und mehr als jeder dritte Kindergarten werden aktuell christlich geführt. 3 300 öffentliche und private christliche Bekennnisschulen existieren in Deutschland. Deren Anteil ist in den letzten 15 Jahren um fast 30 % gestiegen. Die Zahl der evangelischen Grundschulen hat sich im Westen im gleichen Zeitraum verdoppelt, im Osten fast vervierfacht. Ein Hinweis: Dort sind weniger als 30 % der Menschen Mitglied einer Kirche.

Die öffentliche Hand und die Steuerzahler*innen haben keinen Einfluss auf die Bedingungen, unter denen dort gearbeitet werden muss, obwohl sie zahlen. Christliche Kindergärten werden zu 90 % aus öffentlichen Geldern finanziert, kirchliche Krankenhäuser zu 100 %, die Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie zu 98 %. Es fließen also weniger als 10 % Kirchensteuer in christliche Einrichtungen, obwohl die Kirchen jährlich ca. 10

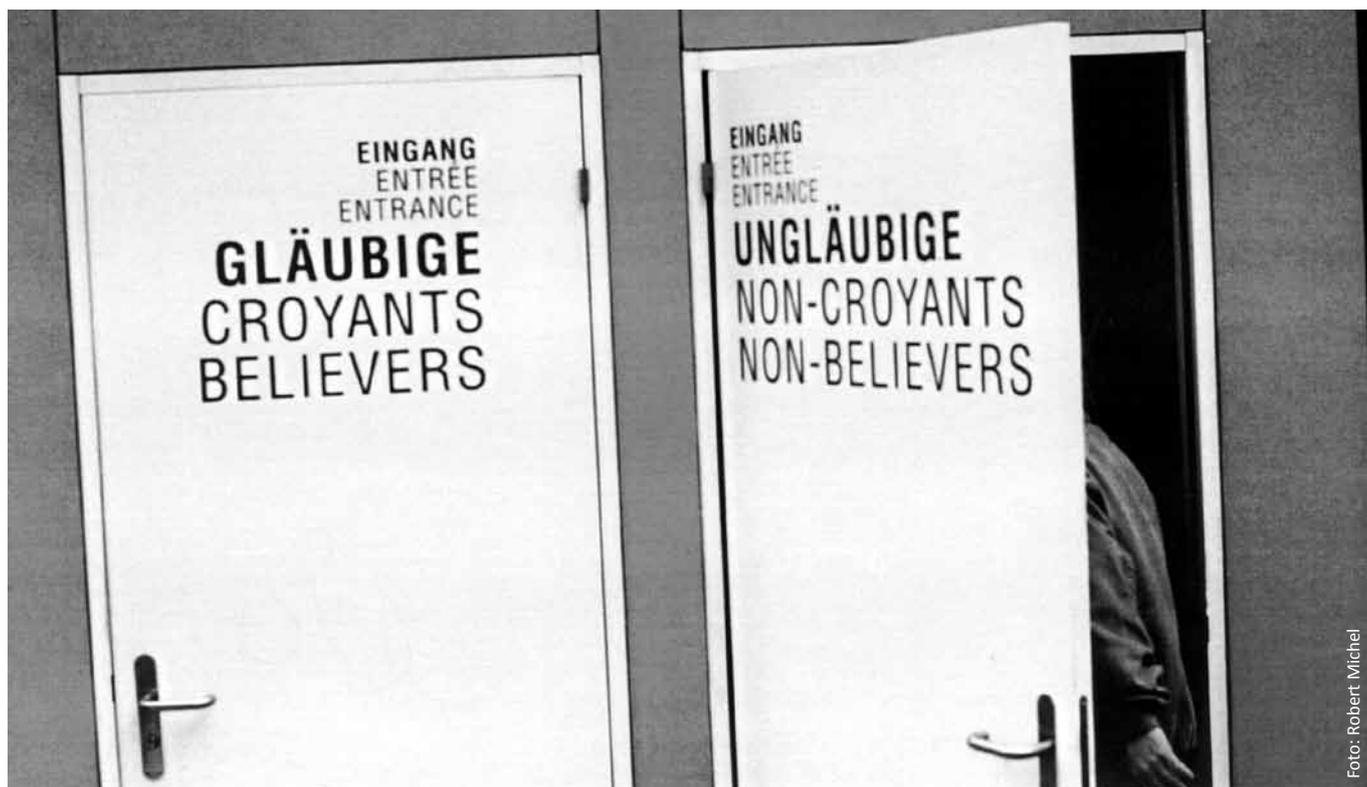
Mrd. EUR Kirchensteuer einnehmen.

Doch die Kommunen oder Städte zahlen gern, weil dies nach ihrer Einschätzung immer noch wirtschaftlicher ist, als die Einrichtung selbst zu führen. Die Kirchen bekommen teilweise bessere Zuschüsse (z. B. vom Land), haben Steuervorteile, oft gehören ihnen auch die Gebäude. Es rechnet sich also für die öffentliche Hand. Sie spart auch deshalb, weil die Kirchen bei ihren Gehaltszahlungen oft unter dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bleiben.

von Dorothea Weniger
Journalistin
Mitglied der Redaktion

Quellen:

dejure.org/gesetze/GG
ekd.de/kirchenfinanzen/finanzen/648.html
gesetze-im-internet.de/agg/BjNR189710006.html
Panorama vom 8.11.2012, 21.45 Uhr, vgl. daserste.ndr.de/panorama/archiv/2012/kirchen109.html
Die Story im Ersten vom 26.11.2012, 22.55 Uhr, vgl. ardmediathek.de/das-erste/reportage-dokumentation/die-story-im-ersten-gott-hat-hohe-nebenkosten?documentId=12580180



Wieso muss ein Gemüsegärtner einer christlichen Kirche angehören?

*Im Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit München (AKS) organisieren sich Sozialarbeiter*innen, die im öffentlichen Dienst oder bei freien bzw. kirchlichen Trägern beschäftigt sind. Die meisten sind gewerkschaftlich in ver.di und GEW oder im Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) organisiert. Der AKS distanziert sich vom sozialarbeiterischen Mainstream und versteht sich als Teil einer freien Reflexions- und Aktionsplattform, unabhängig von Ideologie und streitbar bezüglich Theorie. Seit mehr als einem Jahr kümmern sich die Mitglieder des AKS verstärkt um die beiden großen Kirchen als Arbeitgeber. Dorothea Weniger, Mitglied der DDS-Redaktion, fragte bei Christian Lohwasser und Nicolas Grießmeier nach, welche Ziele sie dabei verfolgen.*

DDS: Warum konzentriert sich der AKS derzeit auf kirchliche Arbeitgeber?

Christian: Vor einiger Zeit ging durch die Medien, dass in Ulm einer lesbischen Erzieherin gekündigt wurde und in Königswinter einem kirchlichen Kindergarten die kirchliche Trägerschaft entzogen wurde, nachdem sich Eltern gegen die Kündigung der Kindergartenleiterin we-

gen »Ehebruchs« wehrten. Zwei Fälle kirchlicher Diskriminierung, die uns sehr beschäftigt haben.

Nicolas: Dazu kamen auch eigene Erfahrungen der AKS-Mitglieder, die zu intensiven Diskussionen führten. Letztlich stellten wir fest, dass Grundrechte bei kirchlichen Arbeitgebern mitunter massiv verletzt werden, dies aber im sozialen Bereich kaum Thema ist, obwohl die Caritas und die Diakonie allein in Bayern über 156.000 Mitarbeiter zählt. Dem wollten wir etwas entgegensetzen und so haben wir im Januar 2012 beschlossen, eine Kampagne zu initiieren.

Kirchliche Arbeitgeber diskriminieren per Gesetz

Die Kampagne fokussiert die »Bewerbungsdiskriminierung« durch kirchliche Arbeitgeber. Warum gerade dieser Teilaspekt?

Nicolas: Deutschlandweit sind über 1,3 Millionen Menschen bei kirchlichen Arbeitgebern beschäftigt. Diese Arbeitsstellen werden mehrheitlich zu nahezu 100 % aus Steuermitteln refinanziert, weil die Wohlfahrtsverbände überwiegend Leistungen anbieten, die der Staat

über die Sozialgesetzbücher anbieten muss. Mit anderen Worten: Mit Steuermitteln wird bei der Auswahl der Bewerber massiv diskriminiert, weil zumeist nur die Bewerber eine Chance haben, eine Stelle bei einem kirchlichen Arbeitgeber zu bekommen, die u. a. einer der beiden Amtskirchen angehören. Gerade bei verkündigungsfernen Tätigkeiten ist dies nicht nachvollziehbar. Wieso muss – wie bei einer Stellenanzeige vom November 2012 geschehen – ein Gemüsegärtner, der in München bei einem kirchlichen Arbeitgeber anfangen möchte, einer christlichen Kirche angehören? In einer Stadt, in der nach offiziellen Statistiken weniger als die Hälfte der Bevölkerung Kirchenmitglieder sind.

Christian: Und wieso muss ein Sozialarbeiter in der stationären Jugendhilfe einer Kirche angehören? Jugendhilfe ist ein Rechtsanspruch gegenüber dem Staat, der im SGB VIII verankert ist. Dieser Rechtsanspruch ist durch das Jugendamt zu gewährleisten. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips vergibt das zuständige Jugendamt die Aufträge zur Hilfe oft an Träger, u. a. an die Caritas und Diakonie. In anderen Bereichen sind zwar die Rechtsgrundlagen und Organisations-

strukturen anders, die praktische Umsetzung ist aber ähnlich gelagert. Gäbe es nun z. B. im öffentlichen Dienst ähnliche Vorgaben wie bei den kirchlichen Trägern, wäre ein öffentlicher Aufschrei sicher. Bei kirchlichen Arbeitgebern dagegen herrscht Schweigen.

Nicolas: Das ist ein Skandal! Dieser spitzt sich sogar noch zu, wenn man bedenkt, dass Betroffene oft Angst um ihre Stelle haben müssen, wenn sich in ihrem Privatleben etwas ändert, z. B. eine zweite Heirat ansteht. Wir kennen eine Vielzahl von Fällen, wo diese Informationen zum eigenen Schutz geheim gehalten werden.

Aber Diskriminierung im Arbeitskontext ist doch verboten.

Nicolas: Eigentlich ja! Aber in Deutschland gilt das Antidiskriminierungsgesetz aufgrund einer Ausschlussklausel nicht für kirchliche Arbeitgeber. Eine Ausschlussklausel, die auch auf europäischer Ebene sehr umstritten ist. Selbst innerhalb der Kirche gibt es Kritik an dieser Praxis.

Kirchliche Arbeitgeber handeln willkürlich

Fragt man Betroffene, wird die Vermutung geäußert, dass evangelische und katholische Träger unterschiedliche Einstellungskriterien das Privatleben betreffend verfolgen. Können Sie das bestätigen?

Christian: Auf jeden Fall. Die Loyalitätsobliegenheiten werden unterschiedlich ausgelegt. Die katholischen Arbeitgeber im Allgemeinen sind in dieser Hinsicht wesentlich rigider und konservativer. Dennoch muss man festhalten, dass die Einstellungskriterien und auch die Gründe für eine Kündigung von Verband zu Verband sehr differieren. Es gibt vereinzelt auch progressive Entwicklungen, die allerdings bei einem Wechsel des Geschäftsführers schnell wieder ins Gegenteil umschlagen können. So existieren Caritasverbände, in denen Schwule und Lesben offen mit ihrer Identität umgehen und keine Benachteiligung erfahren. Umgekehrt kann schon ein Kirchenaustritt auch bei evangelischen Trägern zur Kündigung führen. Das Perfide liegt auch und gerade in der Unberechenbarkeit.

Wie steht Sie zu dem Argument, die Kirchen würden mit ihrem sogenannten Dritten Weg aktiv eine Deregulierung

des Arbeitsmarktes und der Tarifpolitik betreiben?

Christian: Das ist ein sehr komplexes Thema. Selbst innerhalb der kirchlichen Arbeitgeber gibt es sehr unterschiedliche Tarife. So hat z. B. der Soziologe Prof. Norbert Wohlfahrt 2012 in seiner Studie festgestellt, dass das kirchliche Arbeitsrecht aktiv als Geschäfts- und Wettbewerbsstrategie verwendet wird, um sich gegenüber Konkurrenten durchzusetzen. Faktisch führt dieser tarifliche Unterbietungswettbewerb zu einer Abwärtsspirale in der gesamten Sozialen Arbeit. Deshalb fordern wir auch einen übergreifenden »Flächentarif Soziales«.

Politik muss Vergaberichtlinien ändern!

Ihr habt in den letzten Monaten ein Gutachten in Auftrag gegeben, das nun abgeschlossen ist. Was kam dabei heraus?

Nicolas: Nun, wir würden uns wünschen, dass mit der Vergabe öffentlicher Aufträge Antidiskriminierungsklauseln verankert werden. Auftragnehmer, die sich daran nicht halten, würden damit von der Vergabe ausgeschlossen. De facto müssten dann auch kirchliche Arbeitgeber ihre diskriminierende Praxis beenden. Rechtlich ist dieses Vorgehen nicht unumstritten. Gleichwohl sind soziale Kriterien in der Auftragsvergabe möglich. Um diese Möglichkeiten aufzuzeigen, haben GEW und ver.di nun gemeinsam ein Gutachten erstellen lassen.

Ihr seid deshalb auch mit den Münchner Stadtratsparteien SPD, Rosa Liste und Die Linke sowie mit der Landtagsfraktion der SPD im Gespräch. Konntet Sie hier schon etwas erreichen?

Christian: Wir sind in die Gespräche eingestiegen, weil es Aufgabe der Politik ist, die beschriebenen Vergaberichtlinien zu ändern. Es ist uns bereits gelungen, einen kritischen Diskurs insbesondere im sozialen Bereich und in der Politik anzuregen. Die Aufmerksamkeit für das Thema ist hergestellt. Ein Erfolg, wenn man bedenkt, dass wir es thematisch mit einer heiligen Kuh zu tun haben.

So hören wir nach wie vor das Standardargument, dass man sich ja seinen Arbeitgeber aussuchen könne. Wir sehen das nicht so. In Bayern ist nach offiziellen Angaben jeder dreißigste versicherungspflichtige Job bei der Caritas und Diakonie, und hier vor allem im sozialen,

aber auch im medizinischen Bereich. Allein in München sind mindestens sechs Kliniken unter christlicher Trägerschaft. Von freier Arbeitsplatzwahl kann also de facto oft nicht die Rede sein. Und unabhängig davon, es geht um Grundrechte, die massiv verletzt werden.

Eine Eurer Aktionen, um das Thema in der Öffentlichkeit zu halten, ist die sogenannte »Absageagentur«. Was steckt dahinter?

Nicolas: Bei der Absageagentur handelt es sich um ein Berliner Projekt. Wir haben die Idee – etwas modifiziert – von dort übernommen. Der AKS bietet nun einen effizienten Absage-Service an: Personen, die eine diskriminierende Stellenausschreibung eines kirchlichen Arbeitgebers finden, können uns eine begründete anonyme »Absage« anstatt einer Bewerbung per Mail schicken.¹ Wir leiten diese dann in Papierform an den Arbeitgeber weiter.²

Müssen Sie bei Eurer Arbeit auch mit dem Vorwurf auseinandersetzen, Sie würden Sie gegen christliche Religionen positionieren?

Christian: Ja, das passiert. Es ist auch klar: Es handelt sich um ein »sensibles« Thema, bei dem manche Personen sehr schnell empfindsam reagieren. Uns geht es aber nicht um eine Glaubensdebatte, sondern einerseits um die Arbeitsbedingungen bei den christlichen Sozialunternehmen und andererseits um die dadurch gesteigerte Dominanz christlicher Einrichtungen in einer zunehmend pluralistischeren Gesellschaft.

Wie kann man als GEW-Mitglied Eure Arbeit unterstützen?

Nicolas: Wer bei uns mitarbeiten möchte, soll uns kontaktieren oder einfach zu unseren gewerkschaftsübergreifenden Treffen kommen.³ Das Thema kirchliche Arbeitgeber wird uns noch länger beschäftigen. Für Juni organisieren wir gerade eine Veranstaltung, aller Voraussicht nach in einem Bündnis mit AKS, GEW, DBSH, Fachschaft Sozialwissenschaften/Hochschule München und ver.di. Unterstützung können wir da immer gebrauchen.

Vielen Dank für das Gespräch.

1 Mail-Adresse: kritischesozialarbeit@gmx.de

2 Weitere Infos unter: www.aks-muenchen.de/?page_id=795

3 Termine: www.aks-muenchen.de

Bischöfe kündigen Verzicht auf »Konkordatslehrstühle« an

Hochschulen sind weltanschaulich und religiös neutral. Das gilt jedoch nicht für Bayern, wo sich Reste des Feudalismus bis heute hartnäckig gehalten haben.

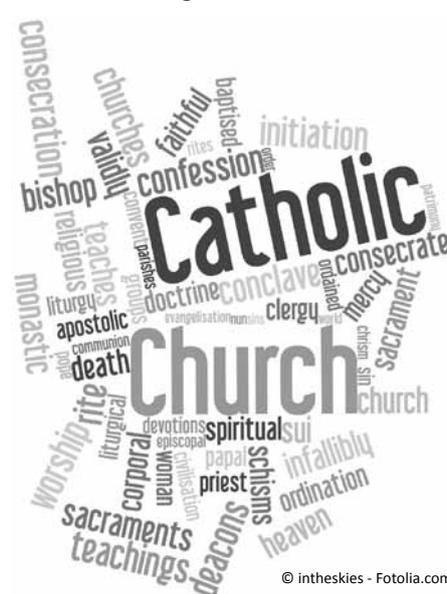
Vor mittlerweile fünf Jahren erschien in einschlägigen Zeitungen eine Anzeige über die Neubesetzung des Lehrstuhls für Praktische Philosophie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Dieses außerhalb der Universität eher unwichtige Ereignis erhielt seine Bedeutung durch den kryptischen Zusatz: »Für die Besetzung dieser Stelle gilt Art. 3 § 5 des Bayerischen Konkordats.« Der Vermerk sagt aus, dass dieser Lehrstuhl nur besetzt werden kann, wenn gegen den/die Bewerber*in »hinsichtlich ihres kirchlich-katholischen Standpunktes keine Erinnerung zu erheben ist«. Im Klartext heißt das, dass auf einen solchen Lehrstuhl an den bayerischen Universitäten nur ein*e Kandidat*in berufen werden kann, welche*r der zuständige katholische Bischof zugestimmt hat.

Gegen dieses Relikt aus vordemokratischer Zeit haben damals sieben Hochschullehrer*innen, darunter der Autor, geklagt¹: Die sogenannten »Konkordatslehrstühle«, insgesamt 21 in den Fächern Pädagogik, Gesellschaftswissenschaft und Philosophie, widersprechen sowohl dem Grundgesetz (Art. 33, Abs. 3: »Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnisse oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen«) als auch der bayerischen Verfassung (Art. 107, Abs. 4: »Die Zulassung zu den öffentlichen Ämtern ist von dem religiösen Bekenntnis unabhängig«).

Klagen mit Folgen

Trotz dieses offenkundigen Widerspruchs sind die Klagen seither von den bayerischen Gerichten, vom zuständigen Amtsgericht Ansbach bis zum Bayerischen Verwaltungsgerichtshof, mit allerlei juristischen Tricks immer wieder abgewiesen worden. Man sagte uns, dass bei der Ablehnung der nicht katholischen Bewerber*innen durch die Er-

langer Uni keine Diskriminierung zu erkennen sei. Nicht religiös-weltanschauliche Fragen, sondern rein fachliche Gesichtspunkte seien für die Auswahl der Kandidat*innen entscheidend gewesen – was sich übrigens als Schwindel erwies. Doch einen ersten Erfolg hatte dieser jahrelange Kampf vor den Gerichten, der von der GEW, dem Bund für Geistesfreiheit, der Humanistischen Union und der Giordano-Bruno-Stiftung durch ihre Öffentlichkeitsarbeit und durch die Einrichtung von Spendenkonten unterstützt worden ist: Der Erlanger Konkordatslehrstuhl konnte nicht besetzt werden. Er musste neu ausgeschrieben werden.



Gegen diese Neuausschreibung mit derselben Konkordatsklausel ist nun im Februar letzten Jahres von der Saarbrücker Philosophieprofessorin Ulla Wessels erneut Klage eingereicht worden. Aber anders als zuvor gibt nun das neue Antidiskriminierungsgesetz der Europäischen Union uns die Handhabe, gegen die Ausschreibung nicht wieder nur vor bayerischen Gerichten – mit den absehbaren Konsequenzen – zu klagen, sondern vor das Bundesverfassungsgericht zu ziehen. Im Januar dieses Jahres ist daher vom Rechtsanwalt Rainer Roth aus Nürnberg in Karlsruhe Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung der Grundrechte eingereicht worden.²

Parallel zu den juristischen Auseinandersetzungen in den Gerichtssälen hat sich auch auf der politischen Bühne des bayrischen Landtags inzwischen einiges getan: Im Juni 2010 hatte Bündnis 90/Die Grünen mit Unterstützung der SPD im zuständigen Ausschuss einen Antrag eingebracht, der das Parlament aufforderte, die Konkordatslehrstühle per Gesetz abzuschaffen. Wie zu erwarten, fiel der Antrag durch. Die CSU sah darin einen ungeheuerlichen Anschlag auf »unsere Mutter Kirche«. Aber auch die Freien Wähler und die FDP wollten der Kirche nicht »in den Rücken fallen«. Mittlerweile ist die FDP jedoch wieder zur Besinnung gekommen: Auf ihrem Parteitag im September letzten Jahres beschloss sie den Antrag, das Bayerische Konkordat zu kündigen.

Es lohnt sich

Dieser jahrelange juristische und politische Kampf um die weltanschauliche Autonomie der bayerischen Hochschulen hat nun – überraschend oder nicht – dazu geführt, dass die »Freisinger Bischofskonferenz« Ende Januar dieses Jahres die Erklärung abgegeben hat, ihr feudales Privileg der Lehrstuhlbesetzung aufzugeben: Sie hat beschlossen, heißt es in der Pressemitteilung, »auf die Ausübung dieses Rechts aus dem Bayerischen Konkordat verzichten zu wollen. Diesbezüglich wird das Katholische Büro Bayern beauftragt, die erforderlichen Kontakte zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Freistaat Bayern herzustellen.« So erfreulich für uns diese Erklärung der bayerischen Bischöfe auch ist, so wird erst ihre Umsetzung in die Wirklichkeit zeigen müssen, ob die Verfassungsbeschwerde in Karlsruhe weiterhin aufrechterhalten wird. Das Fazit: In Bayern gehen die Uhren zwar langsam, aber letztlich nicht anders.—

von Dr. Alexander von Pechmann

Privatdozent für Philosophie an der LMU München
Mitglied in der GEW München



1 Die DDS berichtete darüber in der Juli/August-Ausgabe 2008 und in der Januar/Februar-Ausgabe 2009.

2 Vgl. www.konkordatslehrstuhlklage.de

Die Legende vom braven Mitarbeiter

oder: Als GEW-Mitglied beim kirchlichen Arbeitgeber: Was ist erlaubt?

In Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirchen, von Caritas und Diakonie gibt es eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die in der GEW organisiert und aktiv sind. Vielerorts geschieht dies ohne Komplikationen mit den kirchlichen Arbeitgebern.

Allerdings wird auch hier – wie bei anderen Wohlfahrtsverbänden oder privatwirtschaftlichen Trägern – vielfach versucht, engagierte Kolleginnen und Kollegen einzuschüchtern. Ein Instrument dafür ist die Legendenbildung. Und auch oder gerade im kirchlichen Bereich halten sich einige Legenden sehr lange.

Mitgliedschaft

Legende 1:

»Kirchliche Mitarbeiter*innen dürfen nicht in der Gewerkschaft sein.«

Richtig ist:

Die Kirchen haben als sog. Tendenzbetriebe zwar das noch auf die Weimarer Verfassung zurückgehende Recht, ihre Angelegenheiten selbstständig zu regeln (Art. 140 Grundgesetz [GG] in Verbindung mit Art. 137, Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung). So gibt es in kirchlichen Betrieben beispielsweise keinen Betriebsrat, sondern eine Mitarbeitervertretung (MAV). Der Art. 9, Abs. 3 GG stellt aber sicher, dass das Recht auf Koalitionsbildung, wie dies beispielsweise durch die Zugehörigkeit zu einer

Gewerkschaft geschieht, nicht eingeschränkt werden darf, also auch nicht durch die o. g. Kirchenautonomie.

Streikrecht

Legende 2:

»Beschäftigte von kirchlichen Einrichtungen dürfen nicht streiken.«

Richtig ist:

Kirchliche Wohlfahrtsverbände und Einrichtungen haben in der Regel eigene Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), damit besteht erst mal keine Tarifpartnerschaft mit Gewerkschaften. Nur in Ausnahmefällen ist es gelungen, Tarifverträge abzuschließen, was grundsätzlich auch für kirchliche Einrichtungen möglich ist, denn Art. 9, Abs. 3 GG schützt mit der Koalitionsfreiheit auch das Recht, Tarifverträge auszuhandeln. Dieses Recht bezieht sich auch auf die dazu erforderlichen Mittel einschließlich des Streikrechtes. (F. Hengsbach: Die Mitarbeitervertretung 6/2009). Dieser Rechtsaufassung musste auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012 folgen: Kirchliche Arbeitgeber können ihren Mitarbeiter*innen das Streiken nicht generell verbieten. Allerdings enthält das Urteil letztlich in seiner »Güterabwägung« erhebliche Einschränkungen des Streikrechtes. Es ist also wichtig, sich im konkreten Fall genau zu informieren.

Auch wenn der eigene Betrieb nicht betroffen ist, gibt es viele Möglichkei-

ten, Kolleg*innen in streikenden Betrieben zu unterstützen und an Kundgebungen teilzunehmen. Das ist auch deshalb wichtig, weil Tarifverträge oft Grundlage für die Verhandlung von kircheneigenen Vertragsrichtlinien sind, nicht zuletzt, weil die Kostenträger sich bei Pflegestätten und anderen Refinanzierungsformen an den Tarifen des Öffentlichen Dienstes orientieren. Was die Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaften erstreiten und erstreiken, wirkt sich auch auf die Arbeitsverhältnisse der kirchlich Beschäftigten aus. Alle Einrichtungen der sog. Verfassten Kirchen – wie etwa Kindergärten in Kirchengemeinden – wenden das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) bzw. die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DiVO) der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern an, die sich inhaltlich am Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) orientieren, d. h. Tarifergebnisse werden eins zu eins übernommen.

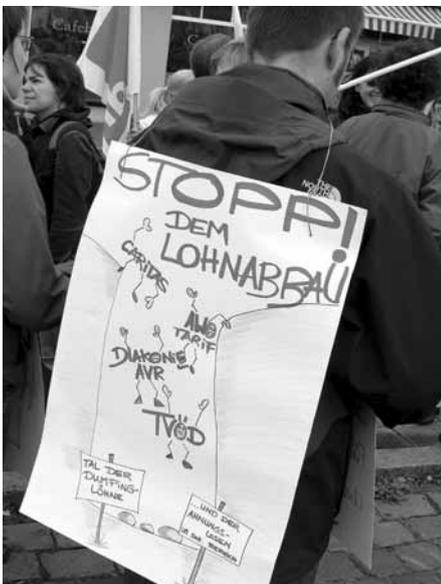
Werbung und Information

Legende 3:

»Kirchliche Mitarbeiter*innen dürfen in der Einrichtung nicht für ihre Gewerkschaft werben.«

Richtig ist:

Auch die Mitgliederwerbung durch betriebsinterne oder externe Gewerk-





scheinen nicht unwesentlich vom Technologiestand des Unternehmens bzw. der Aufgeschlossenheit der Gerichte gegenüber neuen Medien beeinflusst. In einem BAG-Urteil von 2009 wird die gewerkschaftliche Werbung via Internet für zulässig erklärt.

Wer sich engagiert, sich mit anderen zusammenschließt und sich mit Missständen kritisch auseinandersetzt, gewinnt an Stärke und ist nicht so leicht einzuschüchtern. Viele Kolleginnen und Kollegen haben die Erfahrung gemacht, dass ihnen ihr Engagement sogar Respekt beim Arbeitgeber einbringt. Wenn dies in Eurem Betrieb nicht der Fall ist und Ihr mit Widerständen rechnen müsst, findet Ihr Unterstützung und Beratung durch die GEW Bayern.



von Verena Escherich
Mitglied der DDS-Redaktion

schaftsmitglieder ist durch den Art. 9, Abs. 3 GG geschützt.

Außerdem gibt es viele Arbeitsgerichtsurteile bis hin zum BAG-Urteil vom November 2012, die das Recht zur gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb unterstreichen.

Dieses Recht beinhaltet neben der persönlichen Werbung und Information auch das Verteilen und Aushängen von Printmedien.

Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf ein eigenes Schwarzes Brett

oder einen entsprechenden Platz auf den betriebseigenen Aushangflächen.

Internet als Kommunikationsmittel

Längst ist auch das Internet ein zentrales Medium der betrieblichen Kommunikation. Ob Betriebsrat, MAV oder einzelne Gewerkschaftsmitglieder Werbung und Information per E-Mail oder Homepage betreiben dürfen, ist allerdings immer wieder umstritten. Die jeweilige betriebliche Praxis und die Rechtsprechung

Quellenangaben:

Grundgesetz Artikel 9, Absatz 3; Artikel 140

Die Mitarbeitervertretung. Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche, Nr. 2/2009, 4/2009 und 6/2009

ver.di: Gewerkschaftliche Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen, 2007

Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2009 (1 AZR 515/08) und vom 20.11.2012 (1 AZR 611/11)



Kindern eine Kindheit geben!

Jetzt mitmachen und spenden:

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft, BLZ 700 205 00, Konto-Nr. 9 840 000

www.fair-childhood.eu

19. Februar 2013: Warnstreik an der Uni Bayreuth



Kein Angebot ist eine Frechheit. Das ließen sich auch die Landesangestellten im öffentlichen Dienst an den Universitäten nicht bieten. Rund 250 Kolleg*innen, darunter viele wissenschaftlich und nicht wissenschaftlich Beschäftigte der Uni Bayreuth folgten dem gemeinsamen Aufruf von GEW und ver.di und beteiligten sich am 19. Februar auf dem Campus der Universität am Warnstreik im Zuge der aktuellen Tarifrunde. Bei eisigen Temperaturen und Schneetreiben machten sie mit Nachdruck auf ihre Forderungen nach gerechten Löhnen, gegen Urlaubskürzung und gegen das aktuelle Befristungswesen an Universitäten aufmerksam und forderten ein ehrliches Angebot der Arbeitgeber. Die offizielle Einweihung des Forschungsgebäudes für Polymer Nanostructures durch Staatsminister Dr. Heubisch nutz-

ten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Kundgebung, um auch den für die Arbeitsbedingungen in der bayerischen Wissenschaft politisch Verantwortlichen auf die aktuellen Missstände aufmerksam zu machen (Foto: oben rechts). Nicht nur in Steine, sondern auch in Köpfe solle investiert werden, gaben sie ihm mit auf den Weg. Verlässliche Perspektiven und gute Arbeitsbedingungen für Promovierende und Hilfskräfte sowie die Stärkung von Forschung und Lehre durch Dauerstellen im Mittelbau, zentrale Punkte des Templiner Manifests der GEW, waren dabei einige der Forderungen an den Minister, dem das lautstarke Anliegen der Uni-Beschäftigten nicht entgangen sein dürfte.

von Christian Ungruhe, GEW-Hochschulgruppe Bayreuth, s.u. beim Interview

Fotos: Martin Büdel



5. März 2013: Warnstreik und Demo in München



Auch in München beteiligten sich Kolleginnen und Kollegen der GEW an den Aktionen, die kurz vor Beginn der letzten Verhandlungsrunde den Forderungen (siehe linkes Foto) Nachdruck verleihen sollten.



Tarifrunde TV-L ... Tarifrunde TV-L ... Tarifrunde TV-L ... Tarifrunde TV-L ... Tarifrunde TV-L

5. März 2013: Warnstreik in Aschaffenburg



Angestellte Kolleg*innen von Comenius-Schule und Fröbel-Schule in Aschaffenburg folgten dem Aufruf der GEW zum Warnstreik. Trotz eisiger Temperaturen und damit verbundener krankheitsbedingter Schwächung postierten sie sich mit dem GEW-Transparent »Wir streiken!« vor der Comenius-Schule. In Form eines Autokorsos ging es anschließend zum Streiklokal in die Innenstadt von Aschaffenburg. Dort nutzten sie die Gelegenheit, einige Lieder einzubüben, die von Reinhard Frankl vom Vorsitzenden-Team der GEW Unterfranken passend zum Anlass umgetextet worden waren. Diese präsentierten sie dann auf dem Kundgebungsplatz zwischen den Redebeiträgen. Anton Salzbrunn, der stellvertretende GEW-Landesvorsitzende, und Reinhard Frankl unterstrichen in ihren Beiträgen die Dringlichkeit der Streikforderungen nach 6,5 % mehr Entgelt, einem ordentlichen Eingruppierungsvertrag und der Eindämmung von befristeten Verträgen. Insbesondere der freche Angriff der Arbeitgeberseite auf die Urlaubsregelung wurde von den Teilnehmer*innen scharf zurückgewiesen. red.

Abschluss mit Licht und Schatten

5,6 % mehr Entgelt, weiterhin 30 Tage Urlaub, für die Auszubildenden neben Vergütungserhöhung auch eine Übernahmegarantie nach erfolgreicher Prüfung zumindest für ein Jahr. Klingt im ersten Moment gut. Ist es das auch?

Zunächst gibt es für 2013 nur 2,65 % mehr. Erst ab dem Januar 2014 kommen die restlichen 2,95 % drauf. Und das Ganze bei einer Laufzeit von 24 Monaten. So gesehen nimmt sich das Ergebnis dann wesentlich bescheidener aus als in der Presse dargestellt. Angesichts der aktuellen Inflationsrate von 1,7 % wurde mit dem Ergebnis eine kleine Reallohnsteigerung bei der Bruttovergütung erreicht. Das gleicht aber bei Weitem die Reallohnverluste der vergangenen zehn Jahre nicht aus. Blickt man allerdings auf die Tarifrunde 2011 zurück, konnten GEW, ver.di und GdP 2013 etwas mehr erreichen. Nicht zuletzt die gewachsene Kampfstärke der GEW, besonders im Osten und in NRW, hat dazu beigetragen. Daher gibt es einerseits Zufriedenheit, andererseits kein Freudenfest.

Wäre mehr drin gewesen?

Hier war sich die Bundestarifkommission (BTK) einig: Das bedeutet Erzwingungsstreik. Also nicht mehr ein, zwei oder drei Tage Warnstreik, sondern vielleicht sogar dauerhafte Streiks. Und das, nachdem ver.di und GdP dem Kompromiss bereits zugestimmt hatten. Daher wurde die ausgehandelte Tarifierhöhung von der Bundestarifkommission (BTK) nahezu einstimmig gebilligt.

Und L-EGO?

Klar, eine Lehrer*inneneingruppierungsordnung (L-EGO) für angestellte Lehrkräfte sollte endlich in den Tarifvertrag. Doch hier

blieben die Arbeitgeber, die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), knallhart. Zwar gab es ein »Angebot«, das aber schlicht nicht verhandlungsfähig war. Die Verhandlungsführer der TdL handelten frei nach dem Motto: »Vogel, friss oder stirb!« Mit einem nahezu identischen Angebot wie 2011, in dem wieder keine wesentlichen Forderungen der GEW berücksichtigt wurden, meinten sie, noch großzügig zu sein. Dass die GEW es ablehnen muss, diesen Gutsherrenstil der TdL mit ihrer Unterschrift noch zu bestätigen, war die einhellige Meinung in der BTK. Vielmehr wurde dieses »Angebot« als Provokation und als Versuch einer Demütigung der GEW eingeschätzt.

Daher weist der Tarifabschluss 2013 für die angestellten Lehrkräfte mehr Schatten als Licht auf. Hinzu kommt: Bei der Forderung nach einer tariflichen Regelung zur Eindämmung des Befristungsunwesens besonders an den Hochschulen gab es null Entgegenkommen seitens der TdL. Vielmehr wollten sie die Flexibilisierung, die angeblich ein besonderer Vorteil für die Frauen sei, erhalten. Soviel Zynismus von einer Ministerin in der Verhandlungskommission der TdL am Frauentag präsentiert zu bekommen, war ein besonderer Tiefpunkt der Argumentation der TdL.

Logisch, dass nach einem solchen Abschluss eine breite Debatte über das Ergebnis der Tarifrunde entbrannt ist.

Hat sich nun der ganze Aufwand mit weit mehr Streiktagen als bisher gelohnt?

Ich meine: Ja! Ohne diese Aktivitäten wäre nicht einmal die ausgehandelte Lohn-erhöhung drin gewesen. Und – in dieser Tarifaufeinandersetzung spielte die GEW eine noch wichtigere Rolle als vor zwei Jahren. Noch nie waren so viele GEW-Mitglieder in Warnstreiks eingebunden. Dadurch hat die GEW bewiesen: Sie ist auch streikfähig. Das Ergebnis spiegelt wider, wo der Druck am

größten war. Die Forderung nach einer Tarifierung von L-EGO war inhaltlich eben nur bei den GEW-Mitgliedern verankert.

Nun – wie weiter bei L-EGO?

Nachdem hier weiterhin nichts tarifiert ist, besteht hier auch keine Friedenspflicht!

Und nach dieser Lohnrunde bleibt: Die GEW ist, wenn auch nicht überall, streikfähiger und streikerfahrener geworden.

Wie geht es nun weiter? Das soll auf einer Bundestarifkonferenz (8.-10. April 2013 in Merseburg) geklärt werden. Zur Erinnerung: Im Wahljahr 2009 haben unsere Kolleg*innen im Sozial- und Erziehungsdienst fast ein Vierteljahr gebraucht, um eine qualitative Verbesserung ihrer Entlohnung durchzusetzen. Dabei hatten sie immer die Unterstützung der Bevölkerung und der Eltern auf ihrer Seite. Auch 2013 ist wieder Wahljahr. Die schnelle Zusage von Finanzminister Söder, die Tarifierhöhung auf die Beamt*innenbesoldung zu übertragen, zeigt, dass die CSU ihre Lektion aus dem Wahlergebnis 2008 gelernt hat.

Um bei L-EGO etwas zu bewegen, ist allerdings weiterhin Druck notwendig. Die Anleitung dazu geben die Arbeitgeber selbst: »Ihr müsst uns schon in Grund und Boden streiken, wenn ihr L-EGO tarifieren wollt!« In den vergangenen beiden Monaten hat die GEW bewiesen, sie kann Streik! Sollten die Lehrkräfte in Bayern nicht nur an wenigen, sondern an einer größeren Zahl von Schulen streiken, dann hätte dies Schlagzeilenniveau für Presse, Funk und Fernsehen, wie deren Anfragen in der Landesgeschäftsstelle belegen. Und Seehofer, Söder & Co. hätten eine weitere »Baustelle«, die noch rechtzeitig vor der Wahl zu schließen wäre.

von Anton Salzbrunn und Max Hufnagl

Mitglieder der Bundestarifkommission der GEW

Die »eigenverantwortliche Schule«

Ein Gesetzentwurf mit gravierenden Folgen

Die bayerische Staatsregierung hat einen Entwurf zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen vorgelegt. Sollte der Gesetzentwurf so umgesetzt werden, hätte dies gravierende Folgen für alle Lehrkräfte der weiterführenden Schulen.

Im Vorblatt des Entwurfs skizziert die Staatsregierung drei Problemfelder, die den Ausgangspunkt für den Vorschlag der Gesetzesänderung bilden. Dies sind die Führungsstruktur an Schulen, die Mitwirkungsmöglichkeiten der Schulgemeinschaft und die Instrumente der Qualitätssicherung. Diese drei Punkte waren bisher schon die wesentlichen Elemente der unter dem Begriff »eigenverantwortliche Schule« betriebenen Bildungspolitik. Im Gesetzentwurf erfolgt nun eine Art Definition dieses Begriffs. Der Änderungsvorschlag für Art. 2, Abs 4 BayEUG lautet:

»Mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung gestaltet die Schule den Unterricht, die Erziehung und das Schulleben sowie Leitung, Organisation und Verwaltung im Rahmen des verfassungsrechtlichen Bildungsauftrags und der Rechts- und Verwaltungsvorschriften in eigener Verantwortung (eigenverantwortliche Schule).«

Interessanterweise dient also die Eigenverantwortung dem Gesetzentwurf nach allein dem Ziel der Qualitätsentwicklung, die mit entsprechenden Zielvereinbarungen und zugehöriger Kontrolle durch die Schulaufsicht flankiert wird. So setzt sich der Weg der Entwicklung der »eigenverantwortlichen Schule« fort, die vor allem auf eine Stärkung der Position von Schulleiter*in und Schulaufsicht hinausläuft. Die Umstrukturierungen der Führungsstruktur bilden dabei das wesentliche Element. Dies steht unserer Auffassung von einer eigenverantwortlichen Schule aber entgegen.

Um an den Schulen eigenverantwortlich arbeiten zu können, ist ein kooperativer Führungsstil mit einer möglichst flachen Hierarchie notwendig. Wenn die eigenverantwortliche Schule keine Mogelpackung sein soll, dann muss die Eigenverantwortlichkeit aller an den schulischen Lehr- und Bildungsprozessen Be-

teiligten gemeint sein. Wir begreifen Schule als Angelegenheit aller dort Arbeitenden und Lernenden.

Es stellt sich hier nämlich die grundsätzliche Frage, wie eine Schule verfasst sein muss, wenn sie nicht nur oberflächlich funktionieren, sondern mit Leben erfüllt sein soll. Die eigentliche Arbeit in der Schule hat die jeweilige Lehr-



kraft zu leisten – in Interaktion mit ihren Schüler*innen. Diese Arbeit setzt viel freiwillig und gerne erbrachtes Engagement voraus, ebenso Kreativität sowie die Möglichkeit, sich als Person gegenüber den Schüler*innen einzubringen. Das schließt natürlich die Verständigung unter Kolleg*innen gerade nicht aus; Aufgabe der Schulleitung sollte es (und muss es aller Erfahrung nach) sein, diese Verständigung, die gegenseitige Beratung und Unterstützung zu fördern. Die pädagogische Arbeit der Kolleg*innen vor Ort basiert also ganz stark auf ihrer Eigenverantwortlichkeit, die so nicht angeordnet werden kann. Ein hierarchisch durchstrukturiertes System widerspricht dieser Vorstellung von Schule. Eine hierarchische Struktur mag in einer Verwaltungsbehörde oder in einem auf Gewinn ausgerichteten Betrieb angebracht sein – und wird selbst dort in Frage gestellt –, in der Schule ist sie gänzlich fehl am Platz.

Neu: Art. 57a

In diesem neuen Artikel des Gesetzes wird die »Erweiterte Schulleitung« beschrieben. Die wesentlichen Aspekte sind, dass Schulleiter*innen diese beantragen können und dass dann das Staatsministerium über die Einführung entscheidet. Die Schule muss groß genug für eine Einführung sein. Die Mitglieder der erweiterten Schulleitung haben »Führungs- und Personalverantwortung« und sind gegenüber den zugeordneten Lehrkräften weisungsbefugt, die Staatsregierung regelt auf dem Verordnungsweg den Rest.

Die Mitglieder der »Erweiterten Schulleitung« sollen zwei Unterrichtspflichtzeitstunden bei einer Führungsspanne von 1 zu 14 Lehrkräften angerechnet bekommen, im Realschulbereich sind Stellenhebungen vorgesehen. Für die nächsten zwei Jahre stehen die finanziellen Mittel für die Einführung an

40 Realschulen, 50 Gymnasien und 25 beruflichen Schulen zur Verfügung. Die Einführung der »erweiterten Schulleitung« soll also schrittweise erfolgen.

Dienstliche Beurteilung

Die Staatsregierung begründet die geplante Änderung der Führungsstrukturen mit der stark erhöhten Anzahl der dienstlichen Beurteilungen durch die Dienstrechtsreform. Aus Sicht überlasteter Schulleiter*innen mag es deswegen ein verständliches Ziel sein, die Beurteilungen an andere delegieren zu können. Die bereits bestehenden Ungerechtigkeiten im Beurteilungssystem würden dadurch aber nur weiter verschärft.¹ Näher läge es, die Regierung würde das selbstgemachte Problem lösen, indem sie die Regelbeurteilung abschafft und wesentlich vereinfacht. Wenn dienstliche Beurteilungen zur Zeit beamtenrechtlich für die Beförderung oder Funktionsübertragungen notwendig sind, so nützen sie weder der Qualitätssicherung noch der Weiterentwicklung der einzelnen Lehrkraft. Oftmals wirken sie demotivierend. Die Beurteilungen von der Schulleitung auf andere Kolleg*innen zu verschieben, wird diesen Effekt noch erhöhen. Das Problem der Vergleichbarkeit der Beurteilungen kommt hier verschärfend hinzu und ließe sich nur durch intensive und somit zeitaufwendige Absprachen aller Beurteilenden einer Schule verhindern.

Es bleibt hinzuzufügen, dass eine Anlassbeurteilung, in der die Eignung und Befähigung genau für die zu übertragende Funktion festgestellt wird, ein tauglicheres Instrument darstellen würde als die Regelbeurteilung. Ob sich Bewerber*innen mit ihren persönlichen Fähigkeiten für eine zu besetzende Funktion eignen, lässt sich durch das Instrument der Anlassbeurteilung feststellen.

Inflationäre Weisungsbefugnisse

Der vorliegende Entwurf des Kultusministeriums (KM) setzt ganz stark auf die weitere Hierarchisierung der Kollegien. So wird im Entwurf zu Art. 57 der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter das Recht eingeräumt, anderen Lehrkräften

»im Rahmen von Rechts- und Verwaltungsvorschriften Weisungsbefugnungen für ihre übertragenen Fachaufgaben« zu erteilen. Auch wenn die Ausgestaltung der entsprechenden Vorschriften fehlt, ist dies eine Öffnungsklausel, mit der die Weisung in Zukunft zum zentralen Element an den Schulen erhoben werden könnte. Der angekündigte »kooperative« Führungsstil wird auf diese Weise wohl keinen Siegeszug feiern. Wenn aber Schule nicht nur auf den reinen, formalen Vollzug des Unterrichts reduziert werden soll, dann bedarf es anderer Methoden als ausgedehnter Weisungsbefugnisse, um die Einsatzfreude, Einsatzbereitschaft, Innovationsfähigkeit und Gesundheit der Kollegien und der einzelnen Lehrpersonen langfristig zu erhalten und zu stärken.

Neue Führungskultur?

Die »eigenverantwortliche Schule« soll laut KM »vor Ort rasch, flexibel und zielgenau auf Veränderungen der Gesellschaft reagieren und Antworten für Bildung und Erziehung finden«² können. Für diese Vorhaben sei »eine entsprechende Führungskultur und -struktur innerhalb der Schulen«³ notwendig.

Von einer neuen Führungskultur ist an den Schulen nichts zu spüren. Der Führungsstil ist oft immer noch autokratisch. Ob die Meinung der Kollegien und der Personalräte von den Schulleiter*innen gehört wird, hängt nur von den einzelnen Personen ab. Eine durch das Kultusministerium unterstützte durchgehende Kultur des Dialogs und der gemeinsamen Suche nach Lösungen gibt es nicht und der Gesetzentwurf gibt auch keine Anhaltspunkte, dass sich hier viel ändern könnte.

Wer eine Änderung der Führungsstruktur verlangt, sollte zuerst das bestehende System untersuchen und Mängel benennen, damit diese bei einer Umstellung des Systems auch beseitigt werden können. Diese Analyse wird nicht vorgenommen oder das Ergebnis wird nicht kommuniziert. So werden alte Schwächen nicht aufgearbeitet, sondern neue Probleme geschaffen.

Statt an den Schulen geeignete Leitungsmodelle zu diskutieren und vor Ort unter Einbeziehung des Kollegiums und der Personalvertretung nach Lösungen zu suchen, wird also versucht, von oben

ein ungeeignetes und die Kollegialität zerstörendes Modell einzuführen.

Besser wäre es, das kollegiale Arbeiten durch Anerkennung von Sitzungs- und Besprechungszeiten sowie kollegialer Unterrichtsbesuche als zusätzliche Arbeitszeit aufzuwerten. Wie sich die Neuerung auf die Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der einzelnen Lehrkraft auswirkt, wäre dringend zu überprüfen. Denn schließlich muss irgendjemand die Zielvereinbarungen auch umsetzen.

Das Projekt »eigenverantwortliche Schule« muss neu ausgestaltet werden. In diesen Prozess müssen die Personalräte aller Ebenen und alle Beteiligten sowie ihre Organisationen von Anfang an einbezogen werden.

Langfristige Probleme möglich

Ein weiterer wichtiger Aspekt wird in der laufenden Planung veränderter Personalverantwortung nicht thematisiert. Personalverantwortung mit Weisungsbefugnis für Fachbetreuer*innen würde eine schwierige Konstellation erzeugen. Viele Fachbetreuer*innen sind sehr lange im Amt bzw. werden dies sein, wie die Besetzung vieler Funktionen in den letzten Jahren durch Studienrät*innen oder junge Oberstudienrät*innen erwarten lässt. Damit erfolgt für sehr viele Beamt*innen und die allermeisten angestellten Lehrkräfte die Fachbetreuung für viele Jahre durch dieselbe Person. Dies wirkt sich ungünstig auf die Zusammenarbeit von Personal und »Verantwortungsträger*innen« aus. Denn problematische personelle Konstellationen, z. B. mangelnde Eignung zur Personalführung bei Funktionsträger*innen, belasten langfristig die Kollegien, weil für Untergebene im schulischen Bereich ein Wechsel des Arbeitsplatzes kaum möglich bzw. häufig nicht zumutbar ist. Da bisher Fachbetreuer*innen keine Vorgesetztenfunktion hatten, traten Probleme so nicht oder nur in abgeschwächter Form auf.

Sinnvoll könnte deswegen auch sein, die Funktionen auf Zeit zu übertragen und die Mitwirkungsmöglichkeiten der Kollegien auszuweiten. Demokratisierung der Schulen könnte von hier ihren Ausgang nehmen.



von Andreas Hofmann
Gymnasiallehrer
Mitglied im
Hauptpersonalrat

1 Zum Beurteilungssystem und seiner Problematik gibt es Informationen z. B. im »Ratgeber Arbeitsplatz Schule 2011« der GEW.

2 Pressemitteilung des KM Nr. 236 vom 27.09.2012

3 ebd.

Mittlere Führungsebene – eine mittlere Katastrophe

Ein »Mehr an Freiheit und Selbstständigkeit« (Hauptgeschäftsführer Brossardt vom vbw)¹ sollte mit der Umsetzung von Erfahrungen aus Modus F-Versuchen² verbunden sein. Übrig bleibt jetzt nur ein Mehr an Kontrolle. Bezeichnenderweise heißt es im Vorblatt zum Gesetzesentwurf: »Durch die Verteilung der Personalverantwortung auf mehr Schultern können die im Schulbereich im Vergleich zu anderen Behörden höheren Führungsspanne – gerade mit Blick auf den weit überwiegenden Anteil des akademischen Personals – deutlich reduziert werden.« Muss man Akademiker*innen besonders kontrollieren? Muss man die Lehrer*innen besonders kontrollieren? Offenbar ist das Ministerium der Meinung: Ja.

Allein, es scheitert an den Kosten, das ist ja fast schon wieder peinlich.

Die nötigen 491 Stellenhebungen an Realschulen – die nötig wären, denn es gilt ja ein »Abstandsgebot«, was bedeutet, dass die mittleren Chefs mehr verdienen müssen als die »übrigen Lehrkräfte«³ – sind aktuell gar nicht finanzierbar. Die Gewährung von zwei Anrechnungstunden pro »14-er Spann« summiert sich auf den Gegenwert von 311 Vollzeitstellen. Statt an allen 726 bayerischen Schulen, an denen es laut Gesetzesvorlage möglich wäre, soll die erweiterte Schulleitung im Schuljahr 2013/14 nur an 115 Schulen umgesetzt werden, die 41 Modus F/Profil21-Schulen⁴ sind da eh schon dabei. Es wird also noch insgesamt 74 Realschulen, Gymnasien und berufliche Schulen geben, die den Antrag stellen können. Ein Großteil der Kollegien wird also von dieser Neuerung erst einmal verschont bleiben.

Doch nun zum Inhalt: Lassen wir dabei auch beiseite, dass in der freien Wirtschaft inzwischen flachere Hierarchien auf der Tagesordnung stehen. In Firmen hat eine mittlere Führungskraft meist auch mehr als 14 Untergebene. Und damit wären wir beim Kern.

In erster Linie soll die mittlere Führungsebene die Schulleiter*innen in Sachen Beurteilungen entlasten, weil sich der Auf-

wand für diese Tätigkeit seit der Einführung des Neuen Dienstrechts vervielfacht hat. GLEICHZEITIG soll die erweiterte Schulleitung zur »Stärkung der individuellen und fachlichen Kompetenz der Lehrkräfte« und damit zur »Verbesserung der Unterrichtsqualität«⁵ beitragen.

Wie sieht das in der Realität aus?

Im bayrischen Beurteilungssystem gibt es letztlich Vorgaben. Ein Gutteil der Beschäftigten, vor allem Teilzeitbeschäftigte und (damit) Frauen, wird mit Note 4 und schlechter abgespeist. Die Reaktion bei den Betroffenen ist: »Wenn ich unteres Mittelmaß bin, dann mach ich künftig Dienst nach Vorschrift!« Da macht es keinen Unterschied für die Motivation, ob einem der Chef oder eine der zehn Stellvertretungen die Beurteilung eröffnet.

Eine Woche später erscheint dann das Mitglied aus der erweiterten Schulleitung und will im Mitarbeiter*innengespräch Vorschläge zur Personalentwicklung machen. Da freu ich mich aber!

Und ganz praktisch: Es soll ja auch die fachliche Kompetenz weiterentwickelt werden. Die meisten von uns unterrichten mehr als ein Fach. Wie soll mir das für mich zuständige Mitglied der mittleren Führungsebene fachliche Tipps geben können, wenn er/sie das Fach gar nicht unterrichtet? Ach ja, kennen wir schon, Chefs sind allwissend, künftig sind auch mittlere Chefs allwissend.

Hier noch eine weitere Kostprobe aus der Begründung zum Gesetzesentwurf:

»Diese Organisationsstrukturen und die Verkürzung der Führungsspannen ermöglichen einen kooperativ-situativen Führungsstil. Dieser berücksichtigt die Persönlichkeit der einzelnen Lehrkraft, bezieht sie bei Entscheidungen ein und eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten. So können sowohl Qualität des Unterrichts als auch Motivation und Arbeitszufriedenheit verbessert werden.«⁶

Was soll bitte ein »kooperativ-situativer Führungsstil« sein? Gerade einmal sieben Ergebnisse fördert Google zutage. Dabei ist die Rede von Kommunikation und Kooperation. DAS findet meiner Beobachtung nach momentan in den meisten Fachschaften und Abteilungen statt, die Fachbetreuer*innen sind »primus inter pares«, in erster Linie koordinieren und beraten sie die Fachkolleg*innen. Genau dieses System wird ausgehebelt, wenn sie künftig eine gewichtige Rolle bei der Beurteilung

spielen und auch zwischendrin Weisungen erteilen können.

Wäre es da nicht sinnvoller gewesen, das ganze Beurteilungssystem über den Haufen zu schmeißen? DAS hätte von Innovationsfähigkeit gezeugt!

Zurück zum oben zitierten Auszug aus der Begründung zum Gesetzesentwurf:

Soll das heißen: Bisher wurde die Persönlichkeit der Lehrkraft nicht berücksichtigt? Jedenfalls trifft es zu, dass wir bisher keine Mitsprache bei Entscheidungen und damit keine Gestaltungsmacht haben. Oder ist das nur so zu verstehen: Im Sinne einer Maximierung der persönlichen Leistungsfähigkeit darf ich mir ein schwarzes oder ein silbernes Handy aussuchen, mit dem dann sichergestellt wird, dass die Kommunikation durch ständige Erreichbarkeit verbessert wird. Ich darf mir aussuchen, ob ich die Klasse xya mit 27 oder die xyc mit 28 Schüler*innen übernehme, in Mehrarbeit, weil es grad wieder an allen Ecken und Enden brennt.

Welcher Gestaltungsspielraum?

Die Vorgaben durch Lehrpläne und durch die Abschlussprüfungen sind derart eng, dass es meiner Einschätzung nach keine Gestaltungsspielräume gibt. Ich kann mit der Deutschklasse die Stellungnahme zu Beginn des Schuljahres wiederholen oder erst vor dem Abitur; ich habe im Fach Englisch verschiedene Themengebiete, aber genaue Vorgaben, wie viele Schulaufgaben, Kurzarbeiten, Exen und sogar mündliche Noten ich mindestens machen muss. Worin soll der Gestaltungsspielraum bestehen? Darin, dass wir eine Schulaufgabe durch ein Projekt ersetzen können (das minutiös dokumentiert sein muss: »Verwenden Sie dafür bitte Formular 22b!«).

Eigentlich habe ich keine Lust mehr, mich mit den Neuerungen aus dem Ministerium auseinanderzusetzen. In den letzten Jahren waren kaum Verbesserungen dabei – und im Gegenzug haben sich Bezahlung und Arbeitsbedingungen verschlechtert, siehe die aktuelle Tarifrunde. Aber dass sich die Motivation der Beschäftigten verbessert, wenn ihre Arbeit (finanziell) wertgeschätzt wird, diese Erkenntnis weist die Ministerialbürokratie weit von sich.

von Anna Forstner

FOS/BOS Straubing
Vorsitzende des örtlichen
Personalrates
annamforstner@web.de



1 In: Bildungspakt Bayern (Hrsg.): Neue Wege der Führung an bayerischen Schulen. Dokumentation des Modellversuchs »Modus F«, München 2011, S. 7

2 Mit dem Ziel der »Weiterentwicklung und Erprobung zeitgemäßer Führungsmodelle« startete die Stiftung Bildungspakt Bayern in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Schuljahr 2006/07 das Modellprojekt »MODUS F« (MODUS Führung).

3 Dieser Begriff wird neuerdings verwendet; vgl. Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen, digitales Rundschreiben des KM, S. 12

4 »Profil21« heißt das Modus F-Programm an den beruflichen Schulen.

5 Ebd., S. 13

6 Ebd., S. 12

Mindestlohn Weiterbildung: Verlängerung und Erhöhung beantragt

Der Mindestlohn Aus- und Weiterbildung nach SGB II/III ist bisher nur bis Ende Juni 2013 durch eine Rechtsverordnung allgemein verbindlich nach dem Arbeitnehmerentendegesetz. Deshalb haben GEW, ver.di und der Arbeitgeberverband »Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes« am 14.02.2013 einen Änderungsstarifvertrag abgeschlossen. Er wurde dem Bundesarbeitsministerium mit dem Antrag auf erneute Allgemeinverbindlichkeit vorgelegt.

Der Urlaubsanspruch wird von 26 auf 29 Tage erhöht, der Mindestlohn schrittweise von 12,60 auf 13,35 Euro (im Westen). Bei einer festen Arbeitszeit von 40 Stunden je Woche (entspricht 173,92 Stunden im Monat) gilt dann in den alten Bundesländern:

	je Stunde	Im Monat (Durchschnitt)
2012/13	12,60 €	2191,39 €
2014	13,00 €	2260,96 €
2015	13,35 €	2321,83 €

Bisher zählt aber nicht der Monatsdurchschnitt, sondern die Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden in jedem einzelnen Monat. Bei einem regelmäßigen Achtstundentag waren zum Beispiel für Januar 2013 (nur vier Wochenenden) 184 Stunden und damit 2318,40 Euro zu zahlen, spätestens am 15. des Folgemonats. Der Februar hatte zwar nur 20 Arbeitstage (entspricht 2016 Euro), aber ein Ausgleich zwischen verschiedenen Monaten ist bis jetzt nicht möglich. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitsanfall je nach Monat unterschiedlich hoch ist.

Neue Regelung

Deshalb soll ab Juli eine Flexibilisierung der Arbeitszeit möglich werden: Für den Mindestlohn soll dann nicht mehr die Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden in einem Kalendermonat entscheidend sein, sondern ein durchschnittlicher Wert. Das kann aber nur durch die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten er-

reicht werden. Das Monatsgehalt muss dazu mindestens der Formel »Mindestlohn x vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,348« entsprechen. Die Flexibilisierung bezieht sich nur auf Mehrarbeit bezogen auf die Wochenstunden (also nicht wie oben im Beispiel Januar 2013 aus Kalendergründen). Diese Stunden müssen einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, das höchstens 100 Stunden umfassen darf und innerhalb eines Jahres durch Auszahlung oder bezahlte Freizeit ausgeglichen werden muss. Das »Kalenderrisiko« kann der Arbeitgeber vermeiden, indem er von vorneherein soweit über dem Mindestlohn bezahlt, dass er auch in Monaten mit vielen Arbeitstagen darüber bleibt.

Für die Flexibilisierung muss eine »Regelung« bestehen. Der Mindestlohntarifvertrag selbst reicht dafür nicht aus. Die Regelung kann in einem Manteltarifvertrag enthalten sein, in einer Betriebsvereinbarung oder in den individuellen Arbeitsverträgen. Je nach Wortlaut dieser Verträge kann es unterschiedlich sein, wie eine solche Regelung wirksam eingeführt werden kann – einseitig durch eine Anordnung des Arbeitgebers im Regelfall nicht. Und ein Arbeitszeitkonto kann auch Risiken für die Beschäftigten enthalten, wenn sich Minusstunden ansammeln. Zu regeln wären auch ein Ausgleich für den Zinsverlust, wenn Arbeit erst bis zu einem Jahr später bezahlt wird, und ein Schutz für den Insolvenzfall, etwa durch Bankbürgschaft.

Was bleibt?

Unverändert bleibt, dass der Mindestlohn für pädagogische Mitarbeiter* innen gilt, die mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmer*innen betraut sind. Es ist nicht nötig, dass sie überwiegend pädagogisch tätig sind. Und auch nicht unbedingt im Bereich der Maßnahmen



Foto: imago/blickwinkel

nach dem SGB II oder III – diese Bedingung gilt nur für den Betrieb oder selbständigen Betriebsanteil insgesamt, nicht für die einzelnen Beschäftigten. Wer

nach Arbeits- oder Tarifvertrag Anspruch auf ein höheres Gehalt hat – was in Bayern meist zutreffen wird – behält diesen Anspruch weiterhin.

Und unverändert bleibt auch, dass der Zoll den Mindestlohn kontrolliert – in einigen Regionen fanden schon flächendeckende Prüfungen statt. Der Arbeitgeber muss dann Aufzeichnungen zur tatsächlichen Arbeitszeit vorlegen. Eine reine »Vertrauensarbeitszeit« ist nicht mehr erlaubt, wenn das Entsendegesetz gilt.

Unbedingt beraten lassen

Die GEW Bayern empfiehlt ihren Mitgliedern und Betriebsräten aus dieser Branche, nicht ohne gewerkschaftliche Beratung Änderungsverträge oder Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit abzuschließen. Und teilt uns Verstöße gegen den Mindestlohn – auch aus Konkurrenzbetrieben – mit.

von Erwin Denzler

GEW-Gewerkschaftssekretär
für Weiterbildung/Privatschulen
erwin.denzler@gew-bayern.de
Tel. 09 11-73 72 19



Siehe dazu auch das Urteil des Oberverwaltungsgerichtes Berlin-Brandenburg auf der nächsten Seite!

Oberverwaltungsgericht: Der Mindestlohn ist anzuwenden

Einige Arbeitgeber, darunter aus Bayern die Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, klagen gegen den Mindestlohn. Gleichzeitig beantragten sie eine einstweilige Verfügung, dass der Mindestlohn bis zum endgültigen Urteil außer Kraft gesetzt werden soll. Nach dem Verwaltungsgericht erteilte am 31.1.2013 auch das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg eine Absage. Die klagenden Unternehmen, so das OVG, »hätten nicht glaubhaft gemacht, dass ihnen durch die Einführung von Mindestlöhnen derart schwerwiegende Nachteile drohten, die eine vorläufige Außerkraftsetzung der Verordnung rechtfertigten.«

Besonders bemerkenswert dabei: Laut dem Beschluss des Ge-

richts argumentierten die klagenden Bildungsunternehmen damit, die von ihnen selbst »gezahlten Löhne seien zumindest teilweise unpfändbar.« Sollte sich später im Endurteil (das noch aussteht) herausstellen, dass der Mindestlohn doch rechtswidrig war, könnten die Arbeitgeber das Gehalt nicht mehr per Zwangsvollstreckung zurückbekommen. Auch wenn das Argument juristisch nicht relevant war, die Tatsache haben die Arbeitgeber ganz richtig dargestellt: Viele pädagogische Mitarbeiter*innen verdienen weniger als das Existenzminimum nach Pfändungsrecht. Das sind derzeit 1029,99 Euro netto für Alleinstehende (entspricht etwa 1400 Euro brutto).

Integrationskurse: Mindesthonorar erhöht – und laut Gericht verbindlich

Seit März gilt eine neue Honorarvorgabe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), nun mindestens 20 Euro je Unterrichtsstunde. In den Jahren 2010 und 2011 lag der Satz bei 15 Euro, 2012 bei 18 Euro. Eine Steigerung um ein Drittel von 2011 auf 2013 klingt zwar gut – ist aber immer noch viel zu wenig, wenn Vorbereitungszeiten nicht bezahlt werden und man davon auch noch die Versicherungsbeiträge alleine tragen muss. Auch bei Vollzeitunterricht (24 Unterrichtseinheiten/Woche) verdienen Integrationslehrer*innen nur etwa 1200 Euro netto im Monat, trotz Universitätsexamen. Berücksichtigt man, dass Ferien- und Krankheitszeiten und Feiertage bei Honorarkräften nicht bezahlt werden, liegt der Durchschnitt eher bei 1000 Euro.

Viele Kursträger zahlten bisher trotzdem niedrigere Honorare. Dagegen scheint das BAMF jetzt endlich mit Erfolg vorzugehen: Das Verwaltungsgericht Ansbach (zuständig für Nürnberg und damit für das BAMF) hat im Dezember bestätigt, dass einem Integrationskursträger die Zulassung entzogen werden kann, wenn er das Mindesthonorar nicht zahlt (Beschluss vom 13.12.2012,

AN 14 S 12.02110). Wir bitten deshalb alle Lehrkräfte aus Integrationskursen, die seit März 2013 weniger als 20 Euro/Stunde erhalten, um Mitteilung.

Scheinselbstständigkeit

Noch weiter ging das Arbeitsgericht München im Fall einer Integrationslehrerin beim Internationalen Bund. Bei ihr wurde Scheinselbstständigkeit festgestellt. Für die Lehrer*innen ist das kein Nachteil, im Gegenteil: Nicht sie selbst müssen die Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge bezahlen, sondern der Träger – und das bis zu vier Jahre rückwirkend. Und sie haben Kündigungsschutz, Anspruch auf Entgeltfortzahlung, auf Mitbestimmung.

Die GEW hatte für das Verfahren Rechtsschutz gewährt, aber das Urteil ist noch nicht rechtskräftig – der IB legte Berufung ein. Wir bleiben dran.

von Erwin Denzler
GEW-Gewerkschaftssekretär
für Weiterbildung/Privatschulen
erwin.denzler@gew-bayern.de
Tel. 09 11-73 72 19





Foto: Robert Michel

Leserbrief zum Artikel von Frauke Gützkow in der DDS 3/2013 zur Altersarmut von Frauen

Altersarmut – kein reines Frauenproblem

Die Referentin stellt Altersarmut als typisches Frauenproblem dar, was an der Berufsgruppe der Erzieherinnen/Kinderpflegerinnen demonstriert werden soll, ihr Berechnungsbeispiel ist eine Kinderpflegerin (Vollzeitbrutto mit 59 Jahren: etwas über 2500 Euro, Erzieherin hätte über 3000 Euro). *(Hier möchte die DDS-Redaktion einschieben,*

dass wir bei der Autorin explizit einen Artikel zum Thema Altersarmut bei Frauen nachgefragt hatten, die Konzentration darauf also von uns erwünscht war und somit in unserer Verantwortung liegt. Da der Leserbriefschreiber wichtige Fakten aufzählt, drucken wir seinen Brief trotzdem fast ungekürzt ab. K. J.)

Spätestens seit vor knapp zehn Jahren die sog. Hartz-Reformen beschlossen wurden, ist Altersarmut von einem Gender- zu einem Massenphänomen geworden. Mit der schon vorher gestarteten Rentenreform wurden enorme Kürzungen der Rentenanwartschaften von ehemals über 65% auf heute 51% und demnächst (2030) nur noch 43% durchgedrückt.

Weitere Kürzungen der Renten waren die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67, die Abschläge von 3,6% pro Jahr bei vorgezogener Altersrente, die brutale Absenkung der Frührenten, die Streichung von anrechenbaren Ausbildungszeiten, von Weihnachtsgeld und erstem Rentenmonat usw., Vollständigkeit würde diesen Leserbrief sprengen.

All dies betrifft Männer und Frauen gleichermaßen und ist der eigentliche Missstand. Dank der Prekarisierung des Arbeitsmarktes haben heute Frauen mit Teilzeitarbeitsstellen, LeiharbeiterInnen, längere Zeit Arbeitslose, häufig Befristete, Tariflose, Scheinselbstständige und LangzeitpraktikantInnen ähnliche Schicksale.

Während Pensionär*innen 72% ihres letzten Gehalts + Weihnachtsgeld + 70% Beihilfe für ihre privaten Kranken- und Pflegeversicherungen erhalten, wird von den erniedrigten Renten noch 10%, bei Betriebsrenten sogar 20% für die gesetzlichen Versicherungen abgezogen. Nicht mehr als 60% verfügen überhaupt über Betriebsrenten, die übrigens nur wenig aufstocken. Im Öffentlichen Dienst ist die Zusatzversorgung, die einmal die Lücke zwischen Pensionen und Renten ausfüllte, zur mageren Zusatzversicherung verkommen.

All dies thematisiert die Autorin nicht und setzt es wohl als bekannt voraus; dies stimmt aber weder für die Beamt*innen noch für die angestellten Beschäftigten vor der Rente. Bloß im Berufsrisiko des Erziehungspersonals einen Skandal zu sehen, ist zu kurz gesprungen. Sind nicht vielmehr die 1263 Euro brutto, die die 45 Jahre Einzahlenden heute (noch) durchschnittlich bekommen, der Satieregipfel?

Wenn prekäre Teilzeit (wie im KiBiG vorstrukturiert, vgl. DDS 12/2012) politisch verursacht ist und in Zusammenhang mit Familienzeiten zur Falle wird, dann sind auch andere Stellschrauben, v.a. durch innovative Tarifpolitik, denkbar: asymmetrisch höhere Bezahlung von Teilzeitkräften, denn diese schaffen stets mehr als ihre vereinbarte Arbeitszeit; Personalpolster (= höhere Teilzeit) durch Verfügungszeiten, die ohne Kinderbetreuung anzurechnen sind; Kindererziehungszeiten vor 1992 voll bewerten; Gesundheitsschutz ausweiten, um Ausbrennen zu vermeiden; Arbeitsbedingungen humanisieren (echte kindgerechte Personalschlüssel, Vertretungskräfte); höhere Eingruppierung und Bezahlung durchsetzen.

Die letztendlich wichtigen Entscheidungen über Altersarmut fallen freilich dort, wo Rentner*innen generell schlecht vertreten sind, im Bundestag: Rücknahme der Hartz-IV-Reformen; Verbesserung der Rentenformel und Angleichung an die Pensionen; Sozialversicherung für alle Formen von Erwerbstätigkeit.

Eine beamtete Lehrerin kann auch bei langer Teilzeit von ihrer Pension noch auskömmlich leben, eine angestellte Lehrkraft dagegen nicht.

Man muss es der GEW im DGB leider vorhalten, dass sie bisher sehr wenig zur Aufklärung und zur Verbesserung der sozialen Situation der Rentner*innen geleistet hat.

von Günther Schedel-Gschwendtner, Nürnberg



Die **Stadt Nürnberg**, als zweitgrößter kommunaler Schulträger in Bayern mit ca. 23.000 Schülerinnen und Schülern an 36 beruflichen Schulen, sucht zum Schuljahr 2013/2014

Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen

Besoldungsgruppe A 13/A 14 BayBesG bzw. Entgeltgruppe 13 TVöD

der Fachrichtungen

- **Wirtschaftspädagogik (Diplom-Handelslehrer/innen bzw. Master of Science)** bevorzugt mit den Zweifächern Mathematik, Informatik, Deutsch, Englisch, Spanisch, Erdkunde oder Sozialkunde
- **Elektro- und Informationstechnik**
- **Metalltechnik**
- **Sozialpädagogik** bevorzugt mit dem Zweifach Musik und/oder mit abgeschlossener Ausbildung als Erzieher/in
- **Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien der Fachrichtung Didaktik des Deutschen als Zweit- bzw. Fremdsprache** für den Einsatz im Berufsvorbereitungsjahr zur Sprachintegration

Ihre Aufgaben

Gesucht werden engagierte Lehrkräfte für den Einsatz an **kaufmännischen** und **gewerblich-technischen Schulen**, die den Weg einer modernen Schulentwicklung mitgehen, team- und handlungsorientiert unterrichten, über hohe Fach- und Sozialkompetenz verfügen, zeitgemäße Medien im Unterricht einsetzen, mit ihren kreativen Ideen die Qualität der beruflichen Schulen fördern und sich auch außerhalb der unterrichtlichen Tätigkeit für die Schulgemeinschaft engagieren.

Wir erwarten

Als Bewerberin/Bewerber haben Sie die 2. Staatsprüfung für das Lehramt an beruflichen Schulen in einer der oben genannten Fachrichtungen erfolgreich abgelegt.

Wir bieten

eine Beschäftigung nach den Bedingungen des TVöD, bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen im Beamtenverhältnis.

Ihre Bewerbung

senden Sie bitte mit aussagefähigen Bewerbungsunterlagen an die Stadt Nürnberg, Personalamt, z. H. Frau Leonhardt (kaufmännische Schulen) bzw. Frau Deinhard (gewerblich-technische Schulen), Fünferplatz 2, 90403 Nürnberg. Telefonisch erreichen Sie uns unter 09 11 / 2 31 - 29 81 bzw. - 23 46. Bitte bewerben Sie sich möglichst frühzeitig, da die Informationsgespräche ab Mitte April stattfinden werden.

Bitte verwenden Sie nur Kopien, weil eine Rücksendung der Unterlagen nicht erfolgen kann. Die Informationen im Internet unter stellenmarkt.nuernberg.de sind Bestandteil dieser Stellenausschreibung.

Chancengleichheit ist die Grundlage unserer Personalarbeit

Pädagogik für das Leben

Prof. Jürgen Zimmer hat unsere Schulen besucht: die Dorfschule von Wasserburg und die »Höhere Lehranstalt an der Kalkhütte« Lindau sowie schließlich die rettende Insel, Schloss Salem. Dies hinterließ bei ihm einen Traum: eine Schule, in die er gerne gegangen wäre. Kürzlich feierte er seinen 75. Geburtstag in seinem Haus auf der Wasserburger Pfannhalde.

Nach dem Studium der Psychologie und Pädagogik ist er zunächst wissenschaftlicher Mitarbeiter des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin, dann Professor für Erziehungswissenschaften an der Freien Universität Berlin. Hier gründet er das Institut Interkulturelle Erziehung und Bildung und die Internationale Akademie für Innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie.

Aufsehen erregen seine Artikel als Redakteur des Bildungsressorts der Wochenzeitung DIE ZEIT – eine vielfache Abrechnung mit dem von den Kultusministerien zu verantwortenden Stillstand in der Bildungspolitik nach dem vielerorts verpatzten Start der Gesamtschule. Sein journalistischer Schwerpunkt liegt jedoch in seinen Beiträgen der pädagogischen Fachzeitschrift »betrifft erziehung«.

Es genügt ihm nicht, Pädagog*innen für ihre zukünftige Arbeitslosigkeit im offiziellen Bildungssystem auszubilden. Sie sollen lernen, das auf sie zukommende Chaos wenigstens halb zu beherrschen und mit innovativen

Ansätzen nicht unbedingt Sand im Getriebe, sondern eher Hefe zu sein, die den notwendigen Gärungsprozess in der Bildungspolitik in Gang setzt.

Er engagiert sich im befreiten Nicaragua als Berater nicht nur in der Alphabetisierungskampagne, sondern für Bildungsinhalte, die aus der Lebenswirklichkeit der Menschen im befreiten Nicaragua stammen. Sein Traum lässt ihn nicht los. Er gründet neue Schulen mit einem ganz anderen Ansatz: »Productive Community Schools«. Sie entstehen in Lateinamerika, in Asien und in Afrika. Solche Schulen, die ihre Schüler*innen befähigen, Einnahmen für ihren Lebensunterhalt zu erwirtschaften, eröffnen Perspektiven: learning by earning. Einige Projekte blühen auf, wie das Restaurant der Straßenkinder Manilas, andere versinken in Chaos, wie die Initiative für die Kinder am Smoky Mountain auf den Philippinen.

Kindergartenerziehung jenseits der altergebrachten Verwahranstalt wird eines seiner Hauptthemen. Der Situationsansatz weist neue Wege, Kinder zu befähigen, sich immer neugieriger und selbstständiger in ihrer Lebenswelt zurechtzufinden.

»Macht die Schule auf, lasst Leben rein!« Zimmers Forderung ist in den Achtzigerjahren in den Niederungen der Schulamtsbezirke nicht gerade salonfähig. Schulen, die sich öffnen und das sie umgebende Gemeinwesen

Jürgen Zimmer:
Das halb beherrschte Chaos. Reportagen, Essays und Portraits aus 50 Jahren.
verlag das netz
Weimar und Berlin
2012
600 Seiten
24,90 EUR
ISBN 978-3-86892-045-1



in sich aufnehmen, kann sich mancher noch nicht vorstellen, geschweige denn umsetzen.

Zimmers »School for Life« in Thailand entsteht schon vor dem großen Tsunami und ist international bekannt geworden. Sie hat von all dem etwas, was Zimmers Traum darstellt. Anrührend sind die Geschichten der Kinder, die er erzählt. Vielfache Schulpartnerschaften mit der »School for Life« entstehen, eine in dem alten Bau der »Anstalt an der Kalkhütte« in Lindau, diese ist in das Dierke Erdkundebuch für 8. Klassen aufgenommen worden.

Das Buch von Jürgen Zimmer ist eine unerschöpfliche Fundgrube im pädagogischen Neuland, ein literarischer, bildungspolitischer, pädagogischer Abenteuerspielplatz. Leser*innen müssen es nicht von vorne bis hinten lesen. Man gibt sich ganz von selbst einer lustvollen Rosinenpickerei hin. Bei mir wird sie noch eine ganze Weile andauern.

Hermann Dorf Müller

1933 | 2033 Denk-Jahre für die Schule

TimeTEX

1933 | 2033
100 Jahre. Erinnerungsarbeit.

Sekundarstufe

Dank der QR-Codes immer aktuell!

- 28 Kopiervorlagen mit Lösungen
- 30 QR-Codes für weiteres Material
- 33 Projekt-Ideen

Mit dem Kauf erwirbt man über QR-Code des Rechts, das Arbeitsheft digital herunterzuladen.

Die Stiftung Civil-Courage hat zum Denk-Jahr 1933/2033 im TimeTex-Verlag eine Arbeitshilfe zur Erinnerungsrarbeit an Schulen herausgebracht.

Autor ist unser GEW-Kollege Jonas Lanig, Vorsitzender der Aktion Humane Schule und Autor zahlreicher Bücher gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit sowie für eine bessere Schule.

1933 | 2033 ist die aktuelle Umsetzung des Neuen Lernens. Die wirkliche Verbindung von gedrucktem Buch, E-Book und eBook sowie Internet. Die Verbindung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft: Denn alle QR-Codes führen zu Seiten, die schon fertig sind, aktualisiert werden – oder auch erst noch entstehen: Das sind die Vorzüge einer perma-book-Reihe. Ab 2014 gibt es jedes Jahr einen aktuellen Beitrag zum Thema, der jeweils ab dem 1. Januar eines Jahres abgerufen werden kann. Bis zum Jahr 2033.

Das Heft liefert Arbeits- und Informationsblätter zu: • wichtigen Stationen der Entfaltung des Faschismus in Deutschland • mutigen Menschen, die nicht die Gnade der späten Geburt hatten • Bausteinen der Demokratie von 1945 bis 2013 • Menschen und Ereignissen von 2013 bis 2033 (über QR-Codes, die zu mobilen Webseiten und weiteren Informationen und Arbeitsblättern führen) • einfach umzusetzenden Projektideen.

Die Broschüre umfasst 48 Seiten, A4-Format, schwarz-weiß, kostet 14,90 EUR, digitale Ausgabe zum Download: 9,95 EUR



Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes, aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur.

Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) ist im Internet unter www.AJuM.de (LesePeter) abrufbar.

Im April 2013 erhält den LesePeter das Bilderbuch

**Zoran Drvenkar & Ole Könnecke:
Du schon wieder**

cbj-Verlag • München 2012
160 Seiten • gebunden • Pappband • 9,99 EUR • ab 8 Jahren • ISBN 978-3-570-15495-3

Die Geschichte von Rocki und Fredo zeigt nicht nur sehr humorvoll, wie wechselhaft das Leben sein kann, sie führt uns auch vor Augen, wie starke Gegensätze sich hervorragend ergänzen können – aber auch zu Trennungen führen. Genauso geht es dem Humor der Geschichte und dem der Illustrationen, die sich einerseits gegenseitig ergänzen, andererseits aber auch Gegenteiliges berichten. Sehr zu empfehlen!

Seminar »Der Euro – Konstruktion, Funktion, Probleme«

In der öffentlichen und veröffentlichten Meinung wird mehrheitlich die Auffassung vertreten, dass es durch die Politik der Europäischen Zentralbank – hier: der Anknüpfung, im Bedarfsfall unbegrenzt Staatsanleihen der Euro-Krisenländer anzukaufen – gelungen sei, die Finanzmärkte wieder zu beruhigen, sodass die Eurokrise zwar nicht gänzlich überwunden sei, aber man doch das Schlimmste hinter sich gelassen habe. Diese Einschätzung gilt es kritisch zu überprüfen. Ein Seminar des DGB-Bildungswerkes in München mit dem Referenten Dr. Stephan Krüger stellt sich dieser Aufgabe. Darüber hinaus werden die Geschichte der Eurozone, ihrer Institutionen und deren Politik behandelt, ein Überblick über die wirtschaftliche Situation der sog. PIIGS-Länder (Portugal, Irland, Italien, Griechenland und Spanien) gegeben, die bislang realisierten und in die Diskussion gebrachten Krisenbekämpfungsmaßnahmen erörtert und verschiedene Szenarien für die Perspektive der Eurozone zur Diskussion gestellt.

Das Seminar wendet sich an interessierte Gewerkschafter*innen, die durch Tagespresse und Medien über ein gewisses Basiswissen der Entwicklung der Eurozone seit Ausbruch der Krise 2010 verfügen. Besondere ökonomische Kenntnisse werden nicht vorausgesetzt, sondern, soweit notwendig, innerhalb des Seminars vorgestellt.

Das Seminar findet am 27. April 2013 von 10.00 bis 17.30 Uhr in München im Gewerkschaftshaus, Schwanthalerstr. 64, statt. Die Teilnahme ist nur nach Anmeldung möglich. Anmeldeschluss ist der 19. April 2013.

Information über die Teilnahmebedingungen und Anmeldung:

wolfgang.veiglhuber@bildungswerk-bayern.de

28. DOK.fest München:

DOK.education vom 8. bis 15. Mai 2013

Längst spricht man von den »Digital Natives«, wenn es um die Kinder und Jugendlichen des digitalen Medienzeitalters geht. In einem nie zuvor gekannten Ausmaß sind sie Zielgruppe medialer Angebote, die sie für sich kaum noch einordnen können. DOK.education stärkt die Wahrnehmung der jungen Nutzer*innen für die Qualität des erzählerischen Sehens, stellt gesellschaftliche Themen zur Diskussion und fördert eine kritische sowie selbstbewusste Mediennutzung.

Zum Dokumentarfilmfestival 2013 hat DOK.education sein Angebot erneut erweitert. Neben dem bereits gut eingeführten Schul- und Lehrer*innenprogramm gibt es jetzt erstmals einen Familientag sowie ein offenes Programm für Jugendliche mit der Dokumentarfilmschule und Workshops zu Recherche und Kamera.

DOK.education startet am 9. Mai 2013 mit einer eigenen Eröffnung im Gasteig. Gezeigt werden Debütfilme aus der Dokumentarfilmwerkstatt des Kreisjugendrings München-Stadt sowie ein Best-of-Programm des Münchner Jugendfilmfestivals »flimmern&rauschen«.

Das komplette Programm sowohl von DOK.education und DOK.fest gibt es ab Ende April: www.dokfest-muenchen.de

Dies & Das

Friedensmuseum Nürnberg: Angebot für Schulen und Bildungseinrichtungen

Das Friedensmuseum Nürnberg erarbeitet Ausstellungen zur Geschichte der Friedensbewegung oder zu speziellen aktuellen Themen. Manchmal werden auch Ausstellungen anderer Institutionen übernommen. Zu jeder Ausstellung gibt es ein umfangreiches Begleitprogramm.

Der gemeinnützige Verein Friedensmuseum e. V. wurde 1995 gegründet und das Museum 1998 eröffnet. Das Museum arbeitet ehrenamtlich und fühlt sich der Friedenserziehung für Jugendliche und Erwachsene verpflichtet. Ein umfangreiches Archiv (Print, Fotos, Audios, Videos) und eine Bibliothek laden zur eigenen Recherche ein. Sie kann auch online über die Website erfolgen, da das Archiv digitalisiert wurde.

Für Schulen und Bildungseinrichtungen bietet das Friedensmuseum interaktive Führungen durch die jeweils aktuelle Ausstellung und Führungen zu speziellen Aspekten der Ausstellung (nach Absprache) an. Desgleichen Besuche in Klassen und Kursen (Geschichte, Sozialkunde, Kunst, Deutsch, Ethik) und Hilfe bei der Recherche für Seminararbeiten und Referate. Falls Sie eine Idee oder eine Frage haben:

E-Mail: friedensmuseum@fen-net.de

www.friedensmuseum.odn.de

Mädchen an der Schwelle zur Prostitution

Immer wieder stößt man im pädagogischen Alltag auf Mädchen, die ihr Taschengeld mit Prostitution aufbessern.

Fachkräfte der Jugendhilfe, die Hinweise auf Prostitution bei ihren Mädchen zu erkennen glauben, sind meist verunsichert, fühlen sich gedrängt, schnell handeln zu müssen, und suchen nach geeigneten Schutzmaßnahmen. Die Situation ist geprägt von Unwissenheit und diffusen Vorstellungen, die stark durch die Medien bestimmt sind.

Im Rahmen eines eintägigen Workshops bietet IMMA in Kooperation mit Mimikry und Marikas eine Fortbildung für Fachfrauen und Fachmänner an, die mit Mythen und Unklarheiten aufräumt und stattdessen fundierte Informationen zu den Themen Prostitution und Prävention vor Prostitution bietet.

Termin: 14.5.2013, 10.00-17.00 Uhr

Anmeldung: bis 14.4.2013

Kosten: 85 EUR

IMMA Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit

Jahnstr. 38 • 80469 München

Tel. 0 89-23 88 91 20

kontakt.informationsstelle@imma.de

»denkmal aktiv – Kulturerbe macht Schule«

Unter diesem Motto fördern die Deutsche Stiftung Denkmalschutz und ihre Partner seit 2002 bundesweit schulische Projekte zu den Themen kulturelles Erbe und Denkmalschutz. Das von ihr initiierte Programm bietet weiterführenden Schulen der Sekundarstufe I und II sowie Einrichtungen der Lehrer*innenaus-

und -fortbildung den Rahmen für alters- und schulformgerechte Projekte zur kulturellen Bewusstseinsbildung von Kindern und Jugendlichen.

Ob im Unterricht, in Form von schulischen Arbeitsgemeinschaften oder als Ganztagsangebot, im Verlauf von »denkmal aktiv«-Projekten erkunden Schülerinnen und Schüler das kulturelle Erbe in ihrer Region und lernen überdies Möglichkeiten kennen, sich für den Erhalt von Kulturdenkmälern zu engagieren. Dabei werden die Schulen, die an »denkmal aktiv« teilnehmen, mit jeweils rund 2000 Euro unterstützt.

Ab sofort können sich interessierte Schulen mit einer frei gewählten Projektidee um Teilnahme an »denkmal aktiv« im Schuljahr 2013/14 bewerben.

Bewerbungsschluss ist der 13. Mai 2013.

Die Ausschreibungs- und Bewerbungsunterlagen werden auf Wunsch per Post oder per E-Mail zugeschickt, stehen aber auch zum Download zur Verfügung unter:

www.denkmal-aktiv.de

In der Schauburg in München: Jenseits von Eden

Die biblische Erzählung von Kain und seinem Bruder Abel stand Pate für diese dramatische Familiensage. Kain und Abel waren die Söhne Adams und Evas. Kain war neidisch auf seinen Bruder, weil er glaubte, Gott würdige Abels Opfer mehr als seines. Darüber geriet er in so großen Zorn, dass er seinen Bruder erschlug. John Steinbeck übertrug das alttestamentarische Gleichnis auf die Konflikte einer amerikanischen Familie über drei Generationen von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Ende des Ersten Weltkrieges.

Es beginnt mit den beiden Brüdern Charles und Adam, die um die Liebe ihres kriegsversehrten, hartherzigen Vaters Cyrus Trask buhlen und unter seiner militärischen Erziehung leiden. Aus Eifersucht bringt Charles seinen Bruder fast um. Adam muss sich dem übermächtigen Vater unterordnen und sich gegen seinen Willen zum Militär melden. Für eigene Ziele und Wünsche ist kein Platz.

Charles führt die Farm und vergnügt sich in Kneipen. Adam endet nach dem Militärdrill als Landstreicher, ehe er enttäuscht zu Bruder und Elternhaus zurückkehrt. Eines Tages liegt eine schwerst verletzte Frau vor ihrer Tür. Adam weiß nicht, dass sie von Kindesbeinen an als bösartig und auf ihren Vorteil bedacht gilt. Er ist blind vor Liebe und heiratet sie. Kaum hat sie die Zwillinge Caleb und Aron geboren, verlässt sie die Familie, um ein Bordell zu betreiben. Adam erholt sich nur langsam von diesem Schicksalsschlag.

Aron ist in der Schule erfolgreicher als sein Zwillingbruder. Dadurch gewinnt er den Respekt seines Vaters. Sein Bruder Caleb will die Anerkennung des Vaters durch Geld gewinnen. Doch der Vater lehnt die Summe ab. Und die Geschichte wiederholt sich. Aus Wut und Gemeinheit führt Caleb seinen Bruder zum Bordell und zeigt ihm ihre Mutter. Verzweifelt meldet sich Aron zum Militärdienst.

Das Stück dauert 120 Minuten und ist für Jugendliche ab 15 Jahren geeignet.

Weitere Informationen:

www.schauburg.net

In der DDS von Januar/Februar hatten wir in unserer Rubrik »Dies & Das« auf den DGB-Beschluss »Wirtschaft in der Schule – Was sollen unsere Kinder lernen?« hingewiesen.

Wir drucken heute daraus die vom DGB und den Gewerkschaften formulierten Eckpunkte ab und verweisen nochmals auf das gesamte Positionspapier unter: www.schule.dgb.de

Eckpunkte für sozioökonomische Bildung an allgemeinbildenden Schulen

1. Der Themenbereich Wirtschaft an Schulen soll im Rahmen einer umfassenden sozioökonomischen Bildung behandelt werden, die auch die politischen, sozialen, kulturellen, ökologischen, rechtlichen und ethischen Dimensionen enthält. Dabei sind sowohl die verschiedenen wirtschaftlichen Theorien wie auch die sozialwissenschaftlichen und pädagogischen Bezugsdisziplinen grundlegend.
2. Eine besondere Bedeutung kommt der Vorbereitung junger Menschen auf die Arbeitswelt und ihrer persönlichen Lebensplanung zu. Schülerinnen und Schüler sollen zu kritischer Urteilsbildung befähigt werden, um in einer von Interessengegensätzen geleiteten Gesellschaft eigene Standpunkte finden und vertreten zu können. Der DGB hält an einem Bildungsanspruch fest, der die Welt als gestaltbar vermittelt und junge Menschen zu kritischer Partizipation und Mitbestimmung befähigt und ermuntert.
3. Einem solch umfassenden Bildungsanspruch wird ein separates Fach Wirtschaft nicht gerecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wenden sich insbesondere gegen die derzeitigen Bestrebungen aus den Kreisen der Wirtschaft, ein monodisziplinäres ökonomistisches Fach einzuführen. Sozioökonomische Bildung soll vielmehr interdisziplinär, fächerübergreifend und -verbindend, lebens-, welt-, problem- und handlungsorientiert gestaltet werden.
4. Unterrichtsmaterialien dürfen nicht zur Selbstdarstellung und für die eigene Interessenpolitik missbraucht werden. Der Grundkonsens¹ politischer Bildung darf nicht aufgegeben werden und muss auch Maßstab zur Beurteilung von Unterrichtsmaterialien sein: Unterricht darf Schülerinnen und Schüler nicht manipulieren, sondern muss verschiedene Positionen und Perspektiven aufgreifen, schüler*innenorientiert sein und die Schülerinnen und Schüler befähigen, ein eigenständiges Urteil zu entwickeln.
5. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für das Primat der Politik gegenüber der Ökonomie. Für den Bildungsauftrag der Schulen bedeutet dies, die dienende Funktion der Wirtschaft für die Gesellschaft und die Menschen zu betonen. Wir fordern von den politischen Verantwortungsträger*innen, dass dem Lobbyismus an Schulen und der Dominanz wirtschaftlicher Interessen – etwa bei der Belieferung von Schulen mit einschlägigen Unterrichtsmaterialien oder auf dem Feld der Praxiskontakte und Lernpartnerschaften – Einhalt geboten wird. Die Förderung von Bildungsmaterialien und Initiativen von Seiten der Wirtschaftsverbände und Unternehmen durch Kooperationsverträge mit Schulbehörden und Kultusministerien muss gestoppt werden. Es ist nicht vertretbar, dass einseitige Sichtweisen über wirtschaftliche Abläufe und Strukturen staatlich gefördert werden.
6. Der DGB regt in einem ersten Schritt eine staatlich verantwortete Monitoringstelle an, die einschlägige Materialien, Schulbücher, Kooperationen und Angebote der Lehrer*innenfortbildung im Bereich der ökonomischen Bildung auf ihre Qualität, Ausgewogenheit und Multiperspektivität hin prüfen und Empfehlungen für Lehrende und Lernende im Bildungsbereich ausspricht. Die Kosten einer Prüfung und eine etwaige Zertifizierung sind vom jeweiligen Anbieter zu tragen. Darüber hinaus soll offengelegt werden, wer in welchem Umfang die jeweiligen Materialien und Aktivitäten finanziert.
7. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern muss einen interdisziplinären Ansatz sozioökonomischer Bildung realisieren. Sozioökonomische Kompetenzen lassen sich nicht einseitig aus der Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre ableiten. Andererseits benötigen Lehrerinnen und Lehrer die Fähigkeit, die unterschiedlichen wirtschaftswissenschaftlichen Lehrmeinungen zu verstehen und sie im Hinblick auf den Bildungsauftrag der Schule im Unterricht zu thematisieren. Lehrerinnen und Lehrer müssen durch eine auch praxisorientierte Ausbildung befähigt werden, die komplexen Zusammenhänge von Wirtschaft und Gesellschaft in einer schüler*innenorientierten Unterrichtspraxis zu übersetzen.
8. Der DGB und die Gewerkschaften treten ein für eine gerechte und zukunftsfähige Schulpolitik im Sinne der Kinder der Beschäftigten und Arbeitslosen. Unser Ziel ist ein am Individuum orientiertes Bildungswesen, das allen Kindern die gleichen Chancen auf gute Bildung ermöglicht. Dabei setzen wir auf die Zusammenarbeit mit Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern sowie allen am Schulleben Beteiligten. Im Rahmen der gewerkschaftsübergreifenden Initiative Schule und Arbeitswelt² machen wir Schulen unterstützende Angebote und fördern schulpolitische Aktivitäten vor Ort.

1 DGB und Gewerkschaften fordern die Einhaltung der Grundprinzipien des Beutelsbacher Konsens von 1976 (Indoktrinationsverbot, Kontroversität und Schüler*innenorientierung).

2 In der Initiative Schule und Arbeitswelt sind der DGB und die Gewerkschaften GEW, IG BCE, IG Metall und ver.di aktiv. www.schule.dgb.de



Empfehlenswerte Filme mit Bezug zur Arbeitswelt

Die Initiative Schule und Arbeitswelt hat eine Liste empfehlenswerter Spielfilme sowie Kurzfilme und Dokumentarfilme zusammengestellt. Die empfohlenen Filme sind entweder als DVD im Handel oder über die einschlägigen Filmseiten bzw. Filmverleihe zu erhalten. Filme, die im Internet kostenlos bereitstehen, sind mit der entsprechenden Verlinkung versehen.

Die Liste kann heruntergeladen werden unter: <http://schule.dgb.de/>



Ein Praxistag
voller Strategien
gegen Rechtspopulismus

Volkes Stimme?

13. April 2013
10⁰⁰ – 16⁰⁰ Uhr
Gewerkschaftshaus München

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir weisen hier auf eine Veranstaltung hin, deren Anmeldeschluss bereits verstrichen ist. Leider hat uns die Information für unsere letzte Ausgabe zu spät erreicht. Da wir diese Veranstaltung für außerordentlich wichtig halten, wollen wir trotzdem noch – entgegen unserer Gepflogenheit, so kurzfristige Termine nicht mehr aufzunehmen – darüber informieren.

Bei Interesse empfehlen wir, beim DGB-Bildungswerk nachzufragen, ob eine Teilnahme noch möglich ist: Tel.: 0 89-5 38 04 94. Falls nicht, könnte diese Information u. E. auch als Anregung dazu dienen, die Veranstaltung erneut nachzufragen oder selbst eine solche zu organisieren.

Karin Just

Volkes Stimme?

Ein Praxistag voller Strategien gegen Rechtspopulismus

am **13. April 2013** in München, 10.00 - 16.00 Uhr, Gewerkschaftshaus

Rechtspopulist*innen profitieren von Krisen, von gesellschaftlichen und politischen Verhältnissen, die immer weniger überschaubar sind. Als selbst ernannte »Stimme des Volkes« tragen sie aber nicht zu Transparenz und Klärung bei, sondern schüren vielmehr vorhandene Ängste und Unsicherheiten in der Bevölkerung. Dabei bedienen sie sich zumeist rechtsextremer, rassistischer und nationalistischer Hetze.

Wie man Rechtspopulist*innen mit Argumenten, pfiffigen Ideen und konsequentem Handeln den Wind aus den Segeln nehmen kann, wird an diesem Praxistag Inhalt von vier Workshops sein, die neben grundlegenden Informationen viel Platz zum Ausprobieren und für eigene Ideen bieten.

- Argumentationstraining gegen rechtspopulistische Parolen. Praktische Anleitungen auch gegen eine Diskussionspiraterie.
- Vom Filibustern und anderen guten Ideen ... Praktische Ideen/Gegenstrategien zu rechtspopulistischen Infoständen, Demonstrationen und Kundgebungen in der Stadt
- Schwarmintelligenz gegen Rechtspopulist*innen. Das Web 2.0 und Soziale Medien nutzen.
- Müssen wir sie reinlassen? Vorbereitung/notwendige Maßnahmen im Vorfeld von Veranstaltungen (z. B. bez. Vermietungen oder Wortergreifungsstrategien)

Veranstalter: DGB-Bildungswerk, das Bayern-Forum der Friedrich-Ebert-Stiftung, die Projektstelle gegen Rechtsextremismus (Alexandersbad), die Evangelische Stadtakademie München, die Fachinformationsstelle gegen Rechtsextremismus, der Kreisjugendring München-Stadt, die Petra-Kelly-Stiftung und die Evangelische Jugend München

Die Teilnahme an der Veranstaltung unterliegt einem Einlassvorbehalt, mit dem sich die Veranstalter vorbehalten, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zu verweigern oder sie auszuschließen.

friedensbildung-schule.de

Frieden will gelernt sein.

Das Projekt »Friedensbildung, Bundeswehr und Schule« möchte Friedensbildung an Schulen stärken.

Träger des Projektes sind die »Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Kriegsdienstverweigerung und Frieden – EAK« und die »Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden – AGDF«.

Kooperationspartner sind die GEW, die DFG-VK, pax christi, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung und die Konferenz für Friedensarbeit im Raum der EKD.

Zur Unterstützung von Lehrkräften, die sich Friedensbildung an den Schulen zur Aufgabe machen, hat das Projekt Unterrichtsmaterial zu den Themen der Friedenspädagogik gesichtet und bewertet. Der Bewertung liegt ein Kriterienraster zugrunde, das u. a. Anregungen aus dem Materialkompass Verbraucherbildung 2011 aufgenommen hat, mit dem Unterrichtsmaterialien zur Verbraucherbildung an Schulen bewertet wurden. Die Bewertung reicht von ungeeignet (ein Stern) bis sehr geeignet (fünf Sterne).

Das Bewertungsraster orientiert sich an folgenden Kriterien:

- **Inhaltlich-konzeptionelle Eignung:** Das Material hat einen stringenten Aufbau. Die wesentlichen Aspekte des Themas werden behandelt, der »rote Faden« ist klar erkennbar. Das Thema wird mehrdimensional behandelt.
- **Friedenspädagogische Eignung:** Die Darstellung bezieht sich auf friedensfördernde Werte wie Gewaltlosigkeit und Menschenrechte. Militäreinsätze werden kritisch reflektiert, Möglichkeiten und Beispiele ziviler Konfliktbearbeitung betont.
- **Methodisch-didaktische Eignung:** Die Lernziele des Materials sind deutlich. Das Material weist eine klare Kompetenzorientierung auf. Der Kompetenzerwerb folgt den aktuellen didaktischen Prinzipien. Das Material spricht unterschiedliche Lerntypen und -wege an.
- **Nutzerfreundlich:** Lehrer*innen und Schüler*innen können sich in dem Material gut orientieren. Das Layout ist klar und übersichtlich.

Die Liste mit Unterrichtsmaterial gibt es hier: <http://www.friedensdienst.de/Friedensbildung-Bunde.241.0.html>
Demnächst wird eine eigene Website zur Verfügung stehen: www.friedensbildung-schule.de

Interessante Veranstaltungen ab April 2013

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an Susanne Glas in der GEW-Landesgeschäftsstelle: susanne.glas@gew-bayern.de

12.04.2013	Die Menge wird zum Fürsten. Antonio Negris und Michael Hardts post-operaistische Antwort auf die durchkapitalisierte Welt. Mit Dr. Alexander Jungmann. Veranstalter: GEW Augsburg und Kurt-Eisner-Verein.	Bildungs- und Diskussionsabend	Augsburg »Die ganze Bäckerei« 19.00 Uhr
12./13.04.2013	Für ein umfassendes Streikrecht!* Ist der politische Streik durchsetzbar? Mit Veith Wilhelmy, Branchengewerkschaftssekretär IG BAU und Autor. Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen.	Seminar	Marktbreit AWO-Akademie Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
13.04.2013	Individualisierung, Integration, Inklusion. Individuelle Förderung als Grundlage der Inklusion. Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen: gew.oberbayern@t-online.de	Fortbildung	Freising Tagungshaus Viva Vita 9.00 Uhr - 16.00 Uhr
19./20.04.2013	50 plus – Schaff ich die Arbeit oder schafft sie mich?* Mit Barbara Haas (GEW Baden-Württemberg) und Maria Koppold (GEW Bayern). Leider schon ausgebucht.	Seminar	Regensburg Kolpinghaus Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
27.04.2013	Black Box Bildungsmonitor?* Ein Blick hinter den Reiz des Rankings. Mit Tobias Kaphegyi, Lehrbeauftragter Duale Hochschule Villingen-Schwenningen, Mtgl. AG Alternative Wirtschaftspolitik. Anmeldeschluss: 9.4.2013.	Seminar	München Gewerkschaftshaus 10.00 Uhr - 16.00 Uhr
03./04.05.2013	Geschichte der GEW Bayern.* Mit Wolfram Bundesmann und Schorsch Wiesmaier. Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen.	Seminar	Regensburg Kolpinghaus Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
10.05.2013	Die Kontinuität von Subversion und bunter Enttäuschung ... oder die Frage vom Umgang mit Kulturindustrie. Mit dem Arbeitskreis für Kulturindustriestudien. Veranstalter: GEW Augsburg und Kurt-Eisner-Verein.	Bildungs- und Diskussionsabend	Augsburg »Die ganze Bäckerei« 19.00 Uhr
07./08.06.2013	Jugendsozialarbeit an Schulen in Bayern.* Mit Prof. Dr. Herbert Bassarak, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg. Anmeldeschluss: 11.4.2013.	Seminar für die Region Nordbayern	Stein b. Nürnberg Frauenwerk Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
14./15.06.2013	Jugendsozialarbeit an Schulen in Bayern.* Mit Prof. Dr. Herbert Bassarak, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg. Anmeldeschluss: 16.5.2013.	Seminar für die Region Südbayern	Markt Indersdorf Akademie Schönbrunn Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
21./22.06.2013	Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz.* Konstruktiver und kreativer Umgang mit Konflikten; Management schwieriger Gespräche. Mit Andreas Wagner. Dieses Seminar ist bereits ausgebucht!	Seminar für die Region Nordbayern	Nürnberg Caritas-Pirckheimer-Haus Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr

Für München siehe immer auch: www.gew-muenchen.de. Weitere Informationen über die Mailinglist, Eintrag jederzeit widerruflich! Bitte per E-Mail anfordern.

* Anmeldung erbeten, falls nicht anders angegeben: GEW-Geschäftsstelle, Susanne Glas, susanne.glas@gew-bayern.de, Tel.: 0 89-54 40 81 16, Fax: 0 89-5 38 94 87
** Teilnahmegebühr



Die Landesfachgruppe
Berufliche Schulen lädt zu
ihrem Fachgruppentreffen ein:

Samstag, 20. April 2013, in München

10.00 - 16.00 Uhr, Gewerkschaftshaus, Schwanthalerstr. 64

Themen:

- Mittlere Führungsebene – welche Unterstützung brauchen wir im Unterricht?
- Landtagswahl 2013 – welche Forderungen hat die berufliche Bildung?
- Bericht von der Bundesfachgruppe – welche Anträge sind auf dem Gewerkschaftstag wichtig?
- Berufsvorbereitung – wie können wir das Problem fehlender Ausbildungsplätze lösen?
- Berichte aus den Schulen

Wie immer besteht die Gelegenheit, Arbeitsgruppen zu bilden:

- Arbeitsgruppe Berufsschulen
- Arbeitsgruppe FOS/BOS

Meldet Euch bitte an, damit wir das Essen organisieren können.
Erwin Saint Paul • Pfeuferstr. 20 • 81373 München • Tel. 0 89-4 48 86 72
E-Mail: esaintpaul@mnet-online.de

**Neue
Broschüre der
GEW**
erhältlich im
GEW-Shop und in
der Geschäftsstelle
der GEW Bayern



**DEN SCHATZ DER BERUFLICHEN
BILDUNG HEBEN!**

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**

Mit dieser Veröffentlichung will die GEW auf das enorme Potenzial, das die berufliche Bildung bietet, aufmerksam machen. Die Texte umfassen das gesamte Themenspektrum von der dualen Ausbildung in Betrieb und berufsbildender Schule über vollzeitschulisches praxisbezogenes Lernen und Bildungsgänge der beruflichen Fortbildung bis hin zur Ausbildung der Lehrkräfte selbst. Unser Anliegen ist, dass die berufliche Bildung die ihr gebührende Wertschätzung erfährt. Das schließt die konsequente Öffnung der Bildungswege nach Abschluss einer Ausbildung ein, wie auf dem Gewerkschaftstag der GEW 2009 gefordert.

(aus dem Vorwort der Broschüre von Ulrich Thöne und Stefanie Odenwald)

<http://www.gew-shop.de/shop/index.php/den-schatz-der-beruflichen-bildung-heben.html>

Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ...

Diese Treffen finden regelmäßig statt, nicht jedoch in den Ferienzeiten. Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an die DDS-Redaktion: Karin Just • GEW Bayern • Schwanthalerstr. 64 • 80336 München • ☎ 0 89/51 00 91 02 • 0 89/5 38 94 87 • Karin.Just@gew-bayern.de

Ansbach Pädagogischer Stammtisch in regelmäßigen Abständen, Termine dazu und weitere Informationen: www.gew-ansbach.de
Kontakt: Günther Schmidt-Falck, ☎ 0 98 02/95 31 42

Aschaffenburg/Miltenberg Termine und Themen der Treffen siehe Aktionskalender auf www.gew-aschaffenburg.de
Kontakt: Christiane Hirsch-Holzheimer, ☎ 0 60 24/77 23

Augsburg jeden 1. Schulmittwoch 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)

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

Bad Tölz/Wolfratshausen Offener Treff jeden 1. Donnerstag im Monat 20.00 Uhr, Ratsstuben Geretsried
Kontakt: Andreas Wagner, ☎ 0 81 71/96 56 05

Bamberg Termine/Themen der Treffen siehe: www.gew-oberfranken.de
Kontakt: Ernst Wilhelm, ☎ 09 51/6 78 88

Bayreuth am 1. Mittwoch oder 1. Donnerstag (alternierend) im Monat 19.30 Uhr Stammtisch mit Vorstands-Treff, Gaststätte Lochner, Badstraße, BT
Kontakt: Ernst Friedlein, ☎ 0 92 01/5 90, Roland Dörfler, ☎ 09 21/9 26 55

Coburg jeden 2. Mittwoch im Monat, 20.00 Uhr, Da Mario, Sally-Ehrlich-Str.7, Coburg
Kontakt: Karl-Friedrich Schmucker, ☎ 0 95 61/6 22 17, KFSchmucker@gmx.de

Donau-Ries/Dillingen mittwochs 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

Erding Stammtisch jeden dritten Donnerstag des Monats (außer Ferien) 19.30 Uhr beim Wirt in Riedersheim
Kontakt: Peter Caspari, ☎ 0 81 24/92 37, peter.caspari@t-online.de

Erlangen jeden Dienstag Sprechstunden von 17.00 -18.00 Uhr, Arbeitslosenberatung: jeden 1. + 3. Mittwoch im Monat, 18.00 - 19.00 Uhr, Friedrichstr. 7
Kontakt: ☎ 0 91 31/8 11 94 51, info@gew-erlangen.de, www.gew-erlangen.de

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr Vogelgässler, Vogelstr. 16
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 0 91 91/70 24 32

Fürth Sprechzeiten im GEW Bezirksbüro, Luisenstr. 2 90762 Fürth am Dienstag und Donnerstag von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr

Hof monatliche Treffen: Mittwoch 20.00 Uhr, Restaurant China-Garten, Hof, Konkrete Termine bitte anfragen.
Kontakt: Karl-Heinz Edelmann, edekarl@yahoo.de

Ingolstadt/Eichstätt/Neuburg offene Vorstandssitzung am 3. Donnerstag im Monat (außer Ferien) ab 17.30 Uhr im Gewerkschaftshaus Ingolstadt
Kontakt: L. P. Thierschmann, ☎ 08 41/98 06 39 u. thierschmann.gew@email.de

Kempten Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 31/2 79 10

Lindau Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Irene Mathias, ☎ 0 83 82/2 83 09

Main-Spessart Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Elfriede Jakob-Komianos, ☎ 0 93 52/57 68 oder Wolfgang Tröster, ☎ 0 93 53/81 81

Memmingen/Unterallgäu Termine auf Anfrage
Kontakt: Stefan Kohl, ☎ 0 83 31/6 40 00 09 gew-unterallgaeu@gmx.de

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

München Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Jürgen Pöbnecker, ☎ 0 89/66 80 91

München Fachgruppe Gymnasien
Termine auf Anfrage
Kontakt: Andreas Hofmann, andreas.hofmann@gew-bayern.de

München Fachgruppe Hochschule und Forschung
Termin: Jeden 3. Montag im Monat, 19.00 - 21.00 Uhr
Kontakt: michael.bayer@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Realschulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Heidi und Alexander Lungmaus, fam.lungmus@t-online.de

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Wolfram Witte, ☎ 0 89/13 46 54

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 Lehramtskampagne an der Universität und GEW-Studierende
Kontakt: la-m@gew-bayern.de

München AK Personalräte und Vertrauensleute
monatlich Treffen: Mittwoch 17.00 Uhr, DGB-Haus, Termine auf Anfrage
Kontakt: Hacki Münder, ☎ 0 89/4 48 39 16 und Franz Stapfner, ☎ 0 89/5 80 53 29

München Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM)
Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: daniela.kern@ajum.de, ☎ 01 70/5 43 04 55

München AK »friedliche_Schule und Hochschule«
1. Schulmontag, 17.00 Uhr, DGB-Haus, Kontakt: StephanLip@web.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Sigi Schindler, ☎ 0 91 85/10 91

Neu-Ulm/Günzburg Treffen: monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöringen, oder Pizzeria Helfenstein, Ulm
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 0 73 07/2 33 96

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

Nürnberg Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine und Infos unter www.gew-nuernberg.de
Kontakt: Werner Reichel, ☎ 09 11/30 14 91

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken
Termine und Infos unter: www.gew-fachgruppe.de.vu
Kontakt: Stephan Stadlbauer, ☎ 09 11/7 36 03 10

Nürnberg »Gewerkschaftlicher Durchblick« jeden 1. Dienstag im Monat 19.00 Uhr, Verein Heimat, Nürnberg, Eberhardshofstraße
Kontakt: Gerhard Heydrich, ☎ 09 11/8 01 97 00

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, Fontana, Gesandtenstr. 18
Kontakt: Peter Poth, ☎ 09 41/56 60 21

Regensburg gemeinsame Studierendengruppe GEW/ver.di
14tägig dienstags, genaue Termine unter: <http://shk.wie-studieren.de> oder <http://jugend-oberpfalz.verdi.de/studierende/studentengruppe>
Kontakt: Jan Bundesmann, jan.bundesmann@gmx.de

Rosenheim/Kolbermoor jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, im »Z - linkes Zentrum«, Innstr. 45, Rosenheim
Kontakt: Andreas Salomon, ☎ 0 80 31/9 51 57, www.gew-rosenheim.de

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

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

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

Weiden jeden 1. Schulmontag im Monat, 19.30 Uhr, Postkeller, Leuchtenbergerstr. 66, Weiden, gew_wen-new-tir@gmx.de
Kontakt: Richard Dütsch, ☎ 09 61/6 34 39 34

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr Casino
Kontakt: Harald Dösel, ☎ 0 91 41/90 10 36

Würzburg jeden 2. Dienstag (ab 1. Schultag nach Ferien), 20.00 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Sigrid Schwab, ☎ 0 93 64/5 07 90 75