

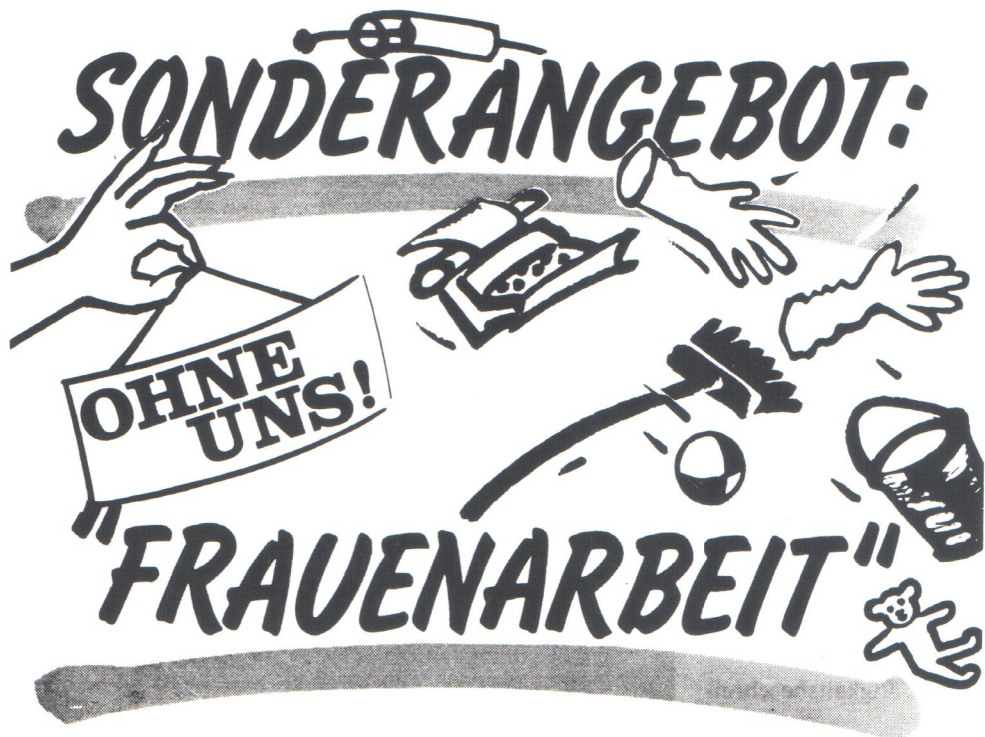
Abt. Prof. Aufwertung
Erzieherinnen

FRAUEN

wollen

MEHR

Emanzipatorische Tarifpolitik: ErzieherInnen (Bd. I)
Verfasserin: Eleonore Lehmann



ötv
H E S S E N

INHALT

	Seite
I. Frauen wollen mehr Tarifforderungen für den Sozial- und Erziehungsdienst	2
II. ErzieherInnen haben es satt	5
1. Die Ausbildung zur ErzieherIn	6
2. Die Eingruppierung von ErzieherInnen	7
3. "Zu allem bereit"	
ErzieherInnen: überlastet und unterbezahlt	9
III. Wertigkeit von Frauenarbeit	12
1. Einblick in die Tätigkeit von ErzieherInnen	
2. Die Hierarchie unter den Geschlechtern	17
3. Frauen im öffentlichen Dienst	19
4. Aufwertung von Frauenarbeit in der Tarifpolitik	22
IV. Streik Konkret	23

I. Frauen wollen mehr

2

Die Tarifforderungen für den Sozial- und Erziehungsdienst und die Arbeiterinnen müssen die Aufwertung von Frauen-Arbeit beinhalten.

Die Forderungen der ÖTV sind auf neue Bewertungskriterien bezogen: die Tätigkeiten der Frauen müssen beschrieben und damit aufgewertet werden. Wir verlangen Aufwertung auch in Mark und Pfennig !

Forderungen der ÖtV Hessen für den BAT - Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

BAT VI b

- Angestellte in sozialer Tätigkeit ohne vergleichbare Ausbildung (Gruppen- und SozialhelferInnen in Heimen, Werkstätten und offenen Einrichtungen).
- BegegnungsstättenleiterInnen ohne entsprechende Ausbildung in Alteneinrichtungen.
AltenclubleiterInnen ohne entsprechende Ausbildung in Einrichtungen der Altenhilfe.
- KinderpflegerInnen in Krippen und Kindertagesstätten nach ihrer Ausbildung.

BAT V c

- Angestellte in sozialer Tätigkeit ohne vergleichbare Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit (Gruppen- und SozialhelferInnen in Heimen, Werkstätten und offenen Einrichtungen).
- KinderpflegerInnen nach zwei Jahren in BAT VI b.

BAT V b

- ErzieherInnen nach der Ausbildung
- KinderpflegerInnen nach zwei Jahren in BAT V c und nach einer Qualifizierung als ErzieherIn oder nach verwaltungseigener Prüfung.
- ArbeitspädagogInnen (ArbeitsanleiterInnen) mit abgeschlossener Ausbildung.
(ArbeitspädagogInnen sind Fachkräfte im Arbeits- und Trainingsbereich und in Sondergruppen mit Berufsausbildung als

(ArbeitspädagogInnen sind Fachkräfte im Arbeits- und Trainingsbereich und in Sondergruppen mit Berufsausbildung als ArbeitserzieherIn, ArbeitspädagogeIn, HeilerziehungspflegerIn, HeilpädagogeIn, ErzieherIn am Arbeitsplatz, Arbeits- und Beschäftigungstherapeutin, Ergotherapeutin oder gleichwertiger Qualifikation (u.a. GruppenleiterIn).

BAT IV b

- ErzieherInnen nach zwei Jahren im BAT V b.
- ArbeitspädagogeInnen (ArbeitsanleiterInnen) mit abgeschlossener Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit im BAT V b.
- Technische LeiterInnen, AbteilungsleiterInnen und ArbeitsvorbereiterInnen (Gruppen- und SozialhelferInnen in Heimen, Werkstätten und offenen Einrichtungen).

BAT IV a

- ErzieherInnen nach einer vierjährigen Tätigkeit im BAT IV b.
- SozialarbeiterInnen und SozialpädagogeInnen nach abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
- ArbeitspädagogeInnen mit abgeschlossener Ausbildung nach vierjähriger Tätigkeit im BAT IV b.
- Technische LeiterInnen, AbteilungsleiterInnen und ArbeitsvorbereiterInnen nach zwei Jahren Tätigkeit im BAT VI b (Gruppen- und SozialhelferInnen in Heimen, Werkstätten und offenen Einrichtungen).
- HeilpädagogeInnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung.

BAT III

- SozialarbeiterInnen und SozialpädagogeInnen nach vierjähriger Tätigkeit im BAT IV a.
- ErzieherInnen in Leitungsfunktionen.
Wird bei der Einführung von Teamarbeit keine Leitungsfunktion besetzt, sollen die Teammitglieder die Differenz der Bezahlung der Leitungsfunktion als Teamzuschlag erhalten.
- Stellvertretende LeiterInnen erhalten die Hälfte der Differenz vom BAT IV a nach III als Zulage.

BAT II

- SozialarbeiterInnen und SozialpädagogeInnen in Leitungsfunktionen oder abgeschlossene Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Darüber hinaus wird für den Heimbereich eine Zulage von einheitlich DM 400,-- gefordert. Diese Zulage soll dynamisierbar sein.

Die VorpraktikantInnen sollen entsprechend die Ausbildungsvergütungen der Verwaltungsfachangestellten im ersten bzw. zweiten Ausbildungsjahr erhalten.

BerufspraktikantInnen im Anerkennungsjahr sollen 75 % der späteren Vergütung erhalten.

Unsere ausführliche Begründung werden wir durch unsere Vertreterinnen in der Verhandlungskommission geben.

Um eine Aufwertung der Arbeit im Erziehungsdienst zu erreichen wurden deren Tätigkeiten in den wichtigsten Bereichen beschrieben. Es handelt sich um eine Darlegung der Tätigkeiten die nicht bekannt sind und gesellschaftlich nicht gewürdigt werden. Es handelt sich hierbei nicht um die Tätigkeitsmerkmale die üblicherweise unter Vergütungsgruppen anzutreffen sind.



**Droht bald ein Notstand
im Erziehungswesen?**

II.

Erzieherinnen haben es satt!

Ausbildungszeit:

- 2 Jahre Vorpraktikum oder eine abgeschlossene Berufsausbildung
- 2 Jahre Fachschule für Sozialpädagogik
- 1 Jahr Berufspraktikum/Anerkennungsjahr

= Staatlich anerkannte ErzieherIn

Vergütung:

BAT VII	staatl. anerk. ErzieherIn im ersten 1/2 Jahr Berufstätigkeit Fallgruppe 1
---------	--



BAT VI b	ErzieherIn nach 1/2 Jahr Berufstätigkeit nach erlangter Berufsbefähigung Fallgruppe 1
----------	--

ErzieherIn in Gruppen von gestörten, gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern Fallgruppe 2 e
--



BAT V c	stellvertr. Leiterin (mindestens 70 Kinder) Fallgruppe 2b Leiterin (mindestens 40 Kinder) Fallgruppe 1a
---------	--

1 Jahr Bewährung in Fallgr. 2 e oder mehrjährige Berufsausübung in Fallgr. 1 und gleichzeitiger Tätigkeit in den besonderen Gruppen
--



BAT V b	stellvertr. Leiterin (mindestens 70 Kinder) Leiterin (mindestens 40 Kinder) nach 1 Jahr Bewährung Fallgruppe 2 b Fallgruppe 2 a
---------	---



1

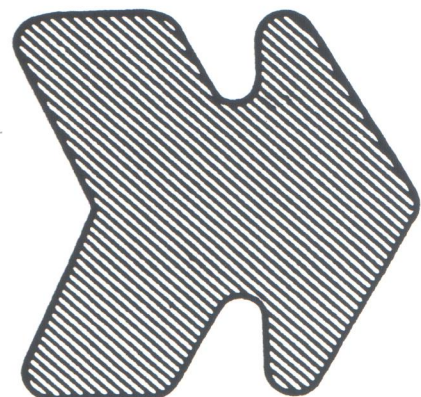
Die Ausbildung zur ErzieherIn

Die Ausbildung zur ErzieherIn dauert fünf Jahre. Voraussetzung für den Besuch einer Fachschule für Sozialpädagogik ist ein zweijähriges Vorpraktikum oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die theoretische Ausbildung an der Fachschule dauert zwei Jahre, ein weiteres Jahr dauert das Berufspraktikum das sogenannte Anerkennungsjahr.

Diese differenzierte und komplexe Ausbildung erfordert ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität. Die Länge der Ausbildung entspricht der Studiendauer im universitären Bereich oder der Studiendauer (plus Praxissemester) im Fachhochschulbereich.

Die Arbeitskraft der **VorpraktikantInnen** wird aufgrund der personellen Engpässe und den Gruppengrößen von durchschnittlich 23 Kindern a Gruppe - in den meisten Kindertagesstätten - voll ausgenutzt. Das Vorpraktikum wurde bisher mit ca. 200 - 240 DM monatlich honoriert. Erst nachdem ErzieherInnen und Eltern den Notstand in den Kindertagesstätten öffentlichkeitswirksam nach Außen getragen haben, hat sich - bis zum Abschluß der Tarifverhandlungen - auch für die VorpraktikantInnen der "Verdienst" bis auf 700 DM monatlich erhöht. Dies wurde von Seiten der öffentlichen ArbeitgeberInnen nicht ohne Grund getan. Immer weniger VorpraktikantInnen bewerben sich auf die zahlreich vorhandenen und offenen Stellen, angesichts dessen, daß die öffentlichen und konfessionellen Träger wissen (und es personell auch einkalkulieren), daß VorpraktikantInnen elementar wichtig in den sozialpädagogischen Einrichtungen sind.

Die theoretische Ausbildung an der **Fachschule für Sozialpädagogik** stellt umfassende Forderungen an die Studierenden. Aus dem Entwurf der Rahmenlehrpläne für die Fachschule für Sozialpädagogik:



" 1. Zielsetzungen

Die Ausbildung soll die Studierenden dazu befähigen, als Erzieher/Erzieherin den vielfältigen Anforderungen in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern selbständig und verantwortlich gerecht werden zu können.

Dazu bedarf es einer Ausbildung, die auf fachlicher Ebene berufsspezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt und auf persönlichkeitsbildender Ebene diejenigen Haltungen und Einstellungen fördert und entwickelt, die verantwortliches sozialpädagogisches Entscheiden und Handeln ermöglichen. Eine Ausbildung mit dieser doppelten Zielsetzung muß sich auf Unterrichtsfächer stützen, die sich sowohl aus den Disziplinen der Sozialwissenschaften herleiten als auch aus den an der sozialpädagogischen Praxis orientierten medienpädagogischen Fächern."

Hier folgt eine Aufzählung von "Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einsichten und Einstellungen" die die Studierenden am Ende der beiden ersten Ausbildungsabschnitte der Fachschule für Sozialpädagogik erworben haben.

"Diese Zusammenstellung von Zielsetzungen geht vom Berufsbild eines Erziehers/einer Erzieherin aus, welches sich an einer Berufswirklichkeit orientiert, die ständigen Wandlungen unterworfen und neuen Anforderungen ausgesetzt ist."

2

Die Eingruppierung von ErzieherInnen

Nach erfolgreichem Abschluß ihrer Ausbildung wird eine ErzieherIn, die z.B. in einer öffentlichen Kindertagesstätte arbeitet, in den **BAT - VII** eingruppiert. Nach sechsmonatigem Bewährungsaufstieg gelangt sie in den **BAT VI b**. Verbleibt eine ErzieherIn bis zu ihrem 39. Lebensjahr in dieser Einrichtung und hat dort keine Aufstiegschancen (z.B. zur LeiterIn), hat sie die **Stufe 10** im **BAT VI b** erreicht. Hier ist das Ende für weitere Gehaltserhöhungen bis zum Altersruhestand.

Der finanzielle Zuwachs einer ErzieherIn - bei zwanzigjähriger Berufstätigkeit - beträgt ganze 400 DM, maximal 500 DM.

ErzieherInnen sind diesem **Tarifvertrag** ohne Beschreibung ihrer Tätigkeiten:

BAT VII: "Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung."

BAT VI b: (worin die meisten ErzieherInnen die meiste Zeit ihrer Berufstätigkeit ausharren sollen !)



BAT VI b: "Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen nach sechsmonatiger Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung."

D.h., wenn für ErzieherInnen (und das gilt für die meisten Frauenberufe) **keine Worte** gefunden werden, ist ihre Arbeit es nicht **wert** erwähnt und beschrieben zu werden.

"Arbeiten, die nach unserer bisherigen Analyse m e h r von den Arbeitskräften verlangen, als den Einsatz von "Kopf" und "Hand", nämlich den Einsatz von Körper (in seiner Gesamtheit) und Gefühl. Obwohl diese Berufe ein breiteres Spektrum von Qualifikation erfordern, werden sie in der Regel als unvollständig definiert."
(Ursula Rabe-Kleberg 1987)

Nicht nur arbeitsmarktpolitisch ist dies ein Skandal, sondern auch gesellschaftlich der sich da nicht zuletzt im Gehalt von ErzieherInnen niederschlägt.

In Zahlen: **mit 21 Jahren**, Berufseinstieg, Fallgruppe 1

	1.656,89 DM Grundvergütung im BAT VII
	660,32 DM Ortszuschlag
	150,00 DM allgemeine Zulage für Angestellte im öffentlichen Dienst
	<hr/>
	2.467,21 DM Bruttogehalt
=	1.600,00 DM Nettogehalt

mit 39 Jahren, Fallgruppe 1

	2.436,56 DM Grundvergütung im BAT VI b
	660,32 DM Ortszuschlag
	150,00 DM allgemeine Zulage für Angestellte im öffentlichen Dienst
	<hr/>
	3.246,88 DM Bruttogehalt
=	2.100,00 DM Nettogehalt (max.)

Eine ErzieherIn, die "in Gruppen von gestörten, gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern" tätig ist wird in der Fallgruppe 2 e eingruppiert und kann dort nach einem Jahr Bewährung oder mehrjähriger Berufsausübung in den BAT V c gelangen. Mehr bisher aber auch nicht.

Angesichts der Länge der Ausbildungszeit, der schwierigen bis katastrophalen Arbeitsbedingungen, den sich ständig verändernden Anforderungen spottet das bisherige Gehalt allen ErzieherInnen. Nicht zuletzt sichert ein solch niedriges Gehalt keineswegs die Existenz, angesichts der ständig steigenden Lebenshaltungskosten, wie z.B. die horrenden Mieten.

Erzieherinnen: überlastet und unterbezahlt

In Hessen gibt es derzeit knapp 3 000 Kindertagesstätten, 2 300 Regelkindergärten und fast 400 Kinderhorte mit einem Personal von insgesamt über 26 000 Personen. Trotzdem ist ein eklatanter Mangel zu verzeichnen:

In Kindertagesstätten müssen ganze Gruppen geschlossen werden; der Krankenstand bei den ErzieherInnen steigt wegen Arbeitsüberlastung; die personellen Engpässe und zu große Kindergruppen beeinträchtigen die Qualität der Arbeit; Plätze in Krabbelstuben sind rar, es fehlen Kindergärten und Hortplätze. Für die bestehenden Einrichtungen wünschen sich Eltern und ErzieherInnen wesentliche Verbesserungen, für die Wertigkeit der Arbeit der ErzieherInnen fordern sie die längst fällige Anerkennung.

Eine ErzieherIn betreut durchschnittlich 23 Kinder, in vielen Fällen muß eine ErzieherIn bis zu 25 Kinder alleine "betreuen" oder besser gesagt "verwahren". Bestenfalls hat sie noch eine VorpraktikantIn zur Unterstützung.



Zu den aufreibenden und unbefriedigenden Arbeitsbedingungen kommt eine schlechte Bezahlung und der Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung dieses Berufes.

In vielen Kommunen werden ErzieherInnen und PraktikantInnen verzweifelt gesucht. Dem stehen derzeit in Hessen über 1 500 erwerbslose ErzieherInnen gegenüber.



Das ist ein Anteil von 10 % der hessischen ErzieherInnen. In der Erwerbslosenzahl nicht enthalten sind die ErzieherInnen, die sich dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stellen.

Frauen stellen die ihnen zugewiesenen Rollen zunehmend in Frage und wollen ihr Bedürfnis nach Verwirklichung der eigenen psychischen und physischen Reproduktion auch umsetzen. Da bei den Männern die Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit zudem immer noch zu wünschen übrig läßt und Frauen entwickeltere Formen des Zusammenlebens anstreben, suchen sich Frauen immer häufiger alternative Beziehungsformen.

In der BRD wird derzeit jede dritte Ehe geschieden, im Ballungsgebiet Rhein-Main ist es schon jede zweite Ehe. Dreiviertel aller Scheidungen werden von Frauen eingereicht. Von 60 % der geschiedenen Frauen wird eine Wiederverheiratung abgelehnt. 1988 lebten in 15 % aller Haushalte Kinder mit einem Elternteil zusammen, meist der Mutter.

Die Zahl der "Singles" wächst ständig, bereits 1986 waren 34 % aller Haushalte Einpersonen-Haushalte.



Frauen werden sich (auch) aus traditionellen Frauenberufen verabschieden, wenn sich Arbeitsbedingungen und Wertigkeit der Arbeit nicht ändern.



Dieser Aufbruch von Frauen im öffentlichen und privaten Bereich ist äußerst spannend und hat Konsequenzen: Kindertagesstätten in Frankfurt wurden geschlossen, weil es weder Erzieherinnen noch Praktikantinnen gab bzw. gibt. Und dies wirkt sich direkt auf das Leben von Kindern, Müttern und Vätern aus.

Viele ErzieherInnen kehren direkt nach der Ausbildung diesem Beruf den Rücken zu oder kehren nach Unterbrechungen nicht mehr dorthin zurück. Die durchschnittliche Verweildauer für ErzieherInnen im Beruf beträgt vier Jahre.

Apropos: Kinder haben auch Väter. Und diese sollten allmählich doch in den Erziehungsprozess miteinbezogen werden. In den USA verlangten z.B. vor vier Jahren erst 12 % junger Väter, nicht mehr ganztags arbeiten zu müssen oder sich beurlauben lassen zu dürfen. Vor einem Jahr waren es bereits 26 %. Die Hälfte der amerikanischen Firmen bieten Männern verkürzte Arbeitszeiten an. Damit könnte sich auch unter Männern eine bisher nicht vorhandene Distanz zur Erwerbsarbeit herstellen. Andere Werte, wie die Erziehung und Pflege von Kindern, die eigene Gesundheit und mehr könnten Gewicht bekommen. Vielleicht könnte in dieser Diskussion ein Engagement der Männer für die **30 - Stunden - Woche** entstehen, die wir bisher so schmerzlich vermissen.



III. WERTIGKEIT¹² von Frauenarbeit

1

Einblick in die Tätigkeit von ErzieherInnen

Erziehungsarbeit ist Sozialisations- und Bildungsarbeit

Die Anforderungen an ErzieherInnen sind in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern sehr different. Dennoch können wir von einem "Grundwissen" sprechen, von bestimmten Anforderungen die an jede ErzieherIn gestellt werden.

ErzieherInnen sind im

Heimbereich und dort in Kinderdörfern, Kinderkurheimen, Internaten, Wohngruppen für geistig behinderte Kinder, Jugendliche oder/und Erwachsene, in Behindertenheimen, in Pschotherapieheimen und in Heimen für schwer-erziehbare Kinder und Jugendliche und in den entsprechenden Außenwohngruppen tätig.

ErzieherInnen sind in

Kindertagesstätten und dort in Krippen, Krabbelstuben, Kindergärten, Hort, Familiengruppen, integrativen Gruppen und Sonderkindertagesstätten tätig.

ErzieherInnen sind in der

Psychatrie und dort in Krankenhäusern und Behindertenwerkstätten tätig.

ErzieherInnen sind in der

Offenen Kinder- und Jugendarbeit und dort in Kinderhäusern, Jugendzentren, Spielplatzbetreuung, Kinderzentren, Spielmobilen, AusländerInnenbetreuung, Spiel- und Lernstuben, SchülerInnenhilfe, Betrieben/öffentlichen Einrichtungen mit Angeboten an Kinder und Jugendliche (behinderte/nicht behinderte) tätig.

ErzieherInnen sind im

Beratungsdienst und dort bei Pro Familia, der Erziehungsberatungsstelle, der Frühförderung, SpätaussiedlerInnen/AsylantInnenberatung und der Drogenberatung tätig.

ErzieherInnen sind im

Schuldienst und dort in der Sonderschule, Internat, Vorschule, Schulsozialarbeit, Hausaufgabenbetreuung, praktisch-bildbare Schule und Ganztagschule tätig.



Erziehungsarbeit

ErzieherInnen sind permanent mit **gesellschaftlichen Veränderungen** konfrontiert. Während der Kindergarten z.B. früher eine familienergänzende Funktion hatte, so ersetzt er inzwischen immer häufiger die Familie. Wir haben es in den Einrichtungen zunehmend mit Einzelkindern und deren spezifischen Sozialisation zu tun; der Anteil berufstätiger Mütter nimmt ständig zu; die Scheidungsraten und damit die Anzahl alleinerziehender Mütter und Väter steigen; die Flexibilisierung der Arbeitszeit erschwert den Eltern die Betreuung und Versorgung der Kinder und Jugendlichen.

In vielen Bereichen der Jugendarbeit und in den Kindertagesstätten haben wir einen hohen Anteil an **ausländischen Kindern und Jugendlichen**. Hier treten spezifische soziokulturelle und als Folge davon häufig psychosoziale Probleme auf, die bearbeitet werden müssen. Die vielbeschworene "Integration" von ausländischen Kindern und Jugendlichen scheitert oft genug an den immensen Schulschwierigkeiten.

Alkohol- und Drogenprobleme von Jugendlichen (aber auch von Kindern und von Eltern) müssen bearbeitet werden. ErzieherInnen müssen geschult sein den **sexuellen Mißbrauch** an Kindern/Jugendlichen zu erkennen und entsprechend zu intervenieren.

Aggressionen und Gewalttätigkeiten in den Familien wirken sich auf das Verhalten der Kinder und Jugendlichen aus und bestimmen nicht zuletzt die Atmosphäre in den sozialpädagogischen Einrichtungen.

Die Zunahme von **Fernseh- und Videokonsum** (Gewaltverherrlichung und Pornographie) im Freizeitverhalten der Kinder und Jugendlichen bewirken eine Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten und destruktiven Handlungsmustern.

ErzieherInnen müssen auch auf **Katastrophen** wie Tschernobyl reagieren, sich informieren um die Kinder und Jugendlichen nicht zusätzlichen physischen Belastungen auszusetzen.

Ökologische Themen wie Energieeinsparungen, interne und externe Recyclingverfahren gewinnen zunehmend an Bedeutung im erzieherischen Alltag.

Für die ErzieherInnen bedeutet dies alles und mehr, daß sie ein hohes Maß an **Flexibilität, an physischer und psychischer Belastbarkeit, an Geduld und Kreativität** besitzen muß. Der Alltag lässt oft genug ein improvisieren zu, wenn eine KollegIn erkrankt ist, zwanzig oder fünfundzwanzig Kinder den Kung - Fu - Film vom Sonntagnachmittag meinen nachspielen zu müssen. Aber auch das Improvisieren verlangt **Selbständigkeit, Entscheidungskompetenz und Phantasie**.



Die pädagogische Arbeit der ErzieherIn beruht häufig auf einer **Konzeption** der Einrichtung und der Konzeption der Gruppe, in der sie arbeitet. Konzeptionen werden von den ErzieherInnen gemeinsam erarbeitet und neu überarbeitet.

Gezielte pädagogische Programme müssen dem **Entwicklungsstand** der Kinder/Jugendlichen gerecht werden: **Bewegungsförderung** muß unter entwicklungspsychologischen Aspekten regelmäßig und gezielt stattfinden; **Kreativität** und **Konzentration** müssen gefördert werden - entsprechende Methoden, Spielmaterialien, Themen sind hierfür auszuwählen; die Förderung zur Entwicklung der **Selbständigkeit** ist ein Prozess der permanent fortgeschrieben werden muß. Kinder müssen zur spielerischen Gestaltung der **Alltagspraxis** angeleitet werden bis eine allmähliche Aneignung erfolgen kann. Eine ErzieherIn achtet auf die **altersgemäße Spiel- und Sozialentwicklung** der Kinder und bietet entsprechende Rollenspiele, Bewegungsspiele und Interaktionsspiele an. Gruppenprozesse müssen gefördert werden und entsprechende Gruppenanalysen vorab erstellt werden.

ErzieherInnen müssen **Entwicklungsstörungen** oder **Defizite** wahrnehmen können und ein entsprechendes Handeln von Eltern, Institutionen und Fachdisziplinen einleiten können. Hierzu ist auch eine intensive Elternarbeit nötig, die eine **Sensibilität für familiäre Probleme** umfasst. Dies gilt auch und insbesondere für Gewalt und Kindesmißhandlung in den Familien.

Kenntnisse über **Behinderungen** und die Integrationsmöglichkeiten behinderter Kinder sind in vielen Einrichtungen unerlässlich. Spezielle Probleme der einzelnen behinderten Kinder sind zu erfassen und in der Praxis zu berücksichtigen. Die Erstellung und Durchführung von gezielten Programmen ist für die individuelle Entwicklung behinderter Kinder eine Notwendigkeit.

ErzieherInnen müssen auf **Konflikte** eingehen können und den Kindern/Jugendlichen Hilfestellungen bei der Konfliktlösung geben. Ängste, Nöte und Sorgen der Kinder/Jugendlichen müssen erkannt werden und entsprechende Lösungsansätze von der ErzieherIn erarbeitet werden.

Hauswirtschaftliche und andere **lebenspraktische Fähigkeiten** werden den Kindern vermittelt.

Im **schulischen Bereich** machen ErzieherInnen Hausaufgaben mit den Kindern/Jugendlichen, stellen lernhilfen zur Verfügung, arbeiten mit den Kindern an individuellen Schwächen, formulieren Aufgaben ggf. lernbehindertengerecht um und erkennen auch die Grenzen der Konzentration von Kindern und Jugendlichen und agieren entsprechend.

ErzieherInnen **Gestalten die Gruppenräume** oder koordinieren die Ideen und Wünsche von Kindern und Jugendlichen. Sie müssen sicherheitsrechtliche Bestimmungen beachten und entsprechende Vorkehrungen treffen. Sie müssen das Spiel- und Bastelmaterial nach didaktisch sinnvollen Kriterien auswählen, zusammenstellen und ggf. auch instandsetzen.

Freizeitpädagogische Maßnahmen wie Ausflüge oder auch Ferienfreizeiten werden von den ErzieherInnen geplant und durchgeführt. Neben der Organisation sind ErzieherInnen häufig sportlich gefordert: Radfahren, Kanufahren, Klettern und mehr oder anderes. Selbstverständlich haben sie auch einen Führerschein, um den Kleinbus fahren zu können.

ErzieherInnen machen den Kindern/Jugendlichen die **Umwelt** zugänglich durch Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Museen- und Theaterbesuche. Sie beachten also auch die **kulturelle Tradition**, deren Entwicklung und Werte und müssen sich mit den Entwicklungen im high-tech Zeitalter auseinandersetzen (nicht alles ist "pädagogisch sinnvoll")

ErzieherInnen leisten **Gefahrenaufklärung** (Verkehrsverhalten, Brandschutz, Werkzeuge und Küchengeräte).

Neben alledem können ErzieherInnen Weihnachtssterne und Mobiles basteln, töpfern und singen, trösten und lieb haben, Geschichten erzählen und erfinden und haben "natürlich" handwerkliches Geschick.

Die Arbeit außerhalb der Gruppe ist für die Arbeit innerhalb der Gruppe wesentlich, wie z.B. die **Elternarbeit**. Elternabende werden geplant und durchgeführt, Elternstammtische am Abend initiiert (zumeist vom Freizeitkonto der ErzieherIn), Einzelgespräche geführt werden, in denen Informationen über z.B. Schulschwierigkeiten oder positive Entwicklungen gegeben werden, in denen auf die spezifischen Lebenslagen der Mütter/Väter eingegangen wird oder auch auf spezifische Beratungsstellen hingewiesen wird oder ggf. Kontakte hergestellt werden.

Die **Teamarbeit** ist ein ebenso unerlässliches Instrument kollektiver und pädagogischer Arbeit. Hier werden regelmäßige Dienstbesprechungen aller in der Einrichtung Beschäftigten durchgeführt, Protokolle geschrieben. Hier wird an der Entwicklung von pädagogischen Konzeptionen gearbeitet, spezifische Probleme aus den Gruppen aufgegriffen und behandelt. Die **Reflexionsfähigkeit** der ErzieherIn (das eigene Tun in **Frage** zu stellen, kritische Distanz zu den eigenen Anteilen in der Arbeit) sind hier gefordert. Die Supervision hat zwar eine entlastende Funktion durch die psychologische Betreuung, erfordert aber ein hohes Maß an Transparenz und Reflexion.

Die **Zusammenarbeit mit anderen Institutionen** betrifft die Anleitung von PraktikantInnen und Zivildienstleistenden, den Kontakt und das Gespräch mit Schulbehörden, SchulpsychologInnen und LehrerInnen.

Bei der Förderung eines behinderten Kindes muß der Kontakt zu z.B. LogopädInnen, KrankengymnastInnen, BeschäftigungstherapeutInnen bei Bedarf gewährleistet sein. Im Rahmen der Stadtteilsozialarbeit ist die Zusammenarbeit mit benachbarten Kitas wichtig.



Manche ErzieherInnen arbeiten mit feministischen Projekten wie Wildwasser (Verein gegen sexuellen Mißbrauch), Feministische Mädchenbildung oder anderen Frauenprojekten zusammen.

Im Jugend- und Heimbereich sind die ErzieherInnen gefordert mit den KostenträgerInnen (z.B. LWV), dem Jugendamt und dem Sozialamt zusammenzuarbeiten. Der Kontakt zu Berufsbildungseinrichtungen und dem Arbeitsamt ist dort wichtig, wo SchulabgängerInnen ins Berufsleben eintreten (sollen).

ErzieherInnen müssen sich durch Fachliteratur ständig neues Wissen aneignen, um die vielfältigen Anforderungen und gesellschaftlichen Entwicklungen adäquat in ihrer sozialpädagogischen Arbeit zu behandeln.

ErzieherInnen machen Fortbildungen z.B. im heilpädagogischen Bereich, in Gesprächsführung, Motopädagogik und Kunsttherapie.

Zusammenfassen :

**ErzieherInnen sind umfassend
qualifiziert !!!!!!!!!!!!!!!**

2

Die Hierarchie unter den Geschlechtern

Warum erfährt die Arbeit von ErzieherInnen, von Krankenschwestern, von Reinigungsfrauen und SozialarbeiterInnen keine gesellschaftliche Anerkennung, die sich auch in einer "real angemessenen" Vergütung niederschlägt ? Handelt es sich hier nur um "typische Frauenberufe" denen die Profession abgesprochen und eine Nähe zu Haus- und Familienarbeit zugeordnet wird ?

Einige Wissenschaftlerinnen wie z.B. Ulrike Teubner, Ursula Rabe-Kleberg und andere haben sich mit dem Thema "**Frauen-Berufe**" beschäftigt und kommen zu den folgenden Ergebnissen:

Nach wie vor wird ideologisch und arbeitsmarktpolitisch an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung festgehalten. Zahlreiche empirische Untersuchungen belegen den **Status der Frauen im Erwerbsleben**. "Im Vergleich zum männlichen Erwerbstätigen sind eine Vielzahl von **Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen** von Frauen nachgewiesen. Dies wird durch einen Blick auf die Strukturen der Frauenerwerbsarbeit deutlich. Der Arbeitsmarkt ist segmentiert in typische Männer- und Frauenberufe /-Bereiche, wobei sich in historischer Perspektive zeigt, daß die Geschlechtstypisierung ein durchgängiges Muster der Teilung der Erwerbsarbeit ist, daß die Typisierung von Tätigkeiten als Frauenarbeit mit einer **Abwertung der Arbeit** verbunden ist. Für Frauen folgt daraus, daß sie hinsichtlich

- des Zugangs zu Qualifikation
- der Verwertung von Qualifikation
- des Einsatzes in der Erwerbsarbeit und
- der Entlohnung

benachteiligt sind." (Teubner, 1989)

"Die Analyse der verschiedenen Barrieren für Frauen beim Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit zeigt, daß das **Geschlechtsmerkmal weiblich** über die Qualifikation von Frauen dominiert, unabhängig davon, ob es sich um einen Frauen-Männer- oder Mischberuf handelt.



Das Merkmal Geschlecht erweist sich als der entscheidende Faktor bei der Zuweisung von Frauen an Arbeitsplätze und Positionen." (Teubner 1989)

"Diese Zuordnung überlagert die inhaltlich-arbeitsorganisatorische Hierarchisierung von Berufen. Besonders deutlich zeigt sich das in den Fällen, in denen sich ein sogenannter Geschlechtswandel von Berufen vollzieht. Die Feminisierung eines Berufes bedeutet ein Absinken innerhalb der Hierarchie. Bei allen **Frauenberufen** ist der Hierarchiewert gering. Aber auch die berufsinterne geschlechtsspezifische Differenzierung ist hierarchisch. Frauen in Männerberufen sind viermal häufiger erwerbslos als ihre männlichen Kollegen (16 % zu 4 %). Die Ausbildung in einem zukunftssträchtigen Männerberuf bietet Frauen keine Gewähr für einen Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit. Das Risiko nach der Ausbildung in einem Männerberuf arbeitslos zu werden, ist für Frauen höher, als in einem Frauenberuf." (Teubner 1989)

"Die Situation von Frauen in sogenannten **Mischberufen**, die nicht eindeutig vom dominierenden (männlichen) Geschlecht besetzt sind und dennoch als qualifiziert gelten, sind ebenso geschlechtsspezifisch polarisiert. Bei qualifizierenden und in den Vorgesetztenpositionen dominiert das männliche Geschlecht während der Einsatz von Frauen unterhalb ihres erworbenen Qualifikationsprofils erfolgt." (Teubner 1989).



3

Frauen im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst gibt es die Tendenz der Feminisierung dort, wo neue Arbeitsplätze entstehen. Durch eine erhöhte Nachfrage - die als Anforderungen an die Kommunen gestellt werden - nimmt der **Dienstleistungsbereich** zu.

Der steigende Frauenanteil im Öffentlichen Dienst lässt sich exemplarisch bei den Beamtinnen des gehobenen Dienstes (Tendenz über 50 %) belegen. Während bei den Männern die Tätigkeitsschwerpunkte **Leistung, Koordination, Organisation** u.a. überwiegen, bleiben die Frauen in der unteren Hierarchie, bei gleich hoher Qualifikation. Dies lässt sich auf allen Ebenen der Erwerbsarbeit belegen.

Eine **Untersuchung der Stadt Wiesbaden** aus dem Jahre 1984 ergab u.a., daß von allen 5.300 Beschäftigten der Stadt Wiesbaden 1984 **43,6 % Frauen** waren. Vor allem der Anteil der **Angestellten** lag bei **54,3 %**. Tendenz steigend. Gleichzeitig lag der Anteil der Beamtinnen bei 67,3 %. Die Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit erfolgt in den typischen Frauenberufen, nämlich dem Dienstleistungsbereich und den Büroberufen. Hier ist die Nachfrage von Seiten der öffentlichen ArbeitgeberInnen besonders hoch.

Bei den **BeamtInnen** konzentriert sich die Frauenbeschäftigung auf den mittleren und gehobenen Dienst und hier hauptsächlich auf die jeweiligen unteren Besoldungsstufen **A 5 bis A 7** bzw. **A 9 und A 10**. In dem Bereich von A 5 bis A 10 finden sich **90 % aller weiblichen**, aber nur **60 % aller männlichen BeamtInnen**. Ab A 11 aufwärts stehen 264 Männer nur noch 22 Frauen gegenüber. Dies entspricht einem Frauenanteil von 7,7 %.

Bei den **Angestellten** sind die Frauen überdurchschnittlich in den Bereichen **BAT 9 a bis 5 c** vertreten. Insbesondere in den Vergütungsgruppen **BAT 7 und 6 b** dominieren typische weibliche Berufsgruppen, nämlich die Sekretärinnen und Erzieherinnen. Ursula Rabe-Kleberg (1987) verweist darauf, daß "das Feld sozialer Arbeit geschichtet und die einzelnen Schichten gegeneinander undurchlässig geworden sind." Dies wird z.B. anhand der ErzieherIn deutlich, die keinen Zugang zu der nächst



"höheren Schicht" (BAT 5 b bis BAT 3) hat. Die Vergütungsgruppe **BAT 5 b** gibt die Eingangsstufe von SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen wieder. "Die Wichtigkeit dieser Bildungsabschlüsse wird darin deutlich, daß unter 'Professionalität' der sozialen Arbeit sehr lange, bis heute, eine bessere Ausbildung verstanden wird, währenddessen es in den sogenannten 'freien' Berufen vor allem Status und Handlungsspielraum sind, die Professionalität ausmachen." (Rabe-Kleberg 1987)

Die SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen verharren nach erfolgtem Bewährungsaufstieg in der Mehrzahl in **BAT 4 b**. **In der BAT - Elite 4 a bis 1 befinden sich nur noch 3 % aller angestellten Frauen**, gegenüber 23 % aller angestellten Männer. Eindeutig also eine Männerdomäne, zu der Frauen nur äußerst begrenzten Zugang haben.

Die Gruppe der nach dem Hessischen Lohn tariff (HLT) vergüteten **ArbeiterInnen**, teilt sich in Personen mit **Anlernberufen** (HLT 6 bis HLT 4) und solche mit einer spezifischen **Berufsausbildung** (HLT 3 bis HLT 1). In den Anlernberufen finden sich bei den Frauen hauptsächlich Beschäftigte im **Reinigungs- und Küchendienst**, bei den Männern die Beschäftigten der Müllabfuhr. Die Lohngruppe **HLT 6** ist nahezu ausschließlich **Frauen** vorbehalten, hier finden sich **75 %** der Frauen, jedoch nur **ein Prozent der Männer**. Mehr als **93 %** aller nach HLT vergüteten Frauen sind in den untersten Lohngruppen HLT 6 und HLT 5 eingestuft, von den Männern sind sie knapp 21 %. ("Zur Beschäftigungssituation von Frauen in der Wiesbadener Stadtverwaltung". Wiesbaden 1986).

Unabhängig davon, mit welchem Qualifikationsabschluß Frauen in den Beruf - im öffentlichen Dienst - einsteigen, bleiben die meisten Frauen nach der Eingangsstufe in den unteren Bereichen der BAT -Hierarchie. Die Schallgrenze für Frauen im öffentlichen Dienst sind **2.500 DM Brutto** Eingangsstufe. Über m e h r kommen F r a u e n nicht hinaus.



Vergütungsart und -wert nach Geschlecht

der Wiesbadener Frauen im öffentlichen Dienst, Stand 1984

Beamtinnen		Angestellte		Arbeiterinnen	
Mittlerer Dienst	A 5 = 34,3 %	BAT 9a = 39,3 %	Anlernberufe	HLT 6 = 97,3 %	
	A 6 = 30,3 %	BAT 9 = 66,7 %		HLT 5 = 30,7 %	
	A 7 = 23,8 %	BAT 8 = 65,1 %		HLT 4 = 7,7 %	
	A 8 = 17,9 %	BAT 7 = 66,2 %		Ausbildungsberufe	HLT 3 = 3,7 %
	A 9 = 14,8 %	BAT 6b = 76,9 %			HLT 2 = 3,6 %
Gehobener Dienst	A 9g = 60,4 %	BAT 5c = 51,3 %			HLT 1a = 0,0 %
	A 10 = 33,8 %	Ausbildungsberufe			HLT 1 = 0,0 %
	A 11 = 8,9 %			BAT 5b = 38,1 %	
	A 12 = 6,8 %			BAT 4b = 37,9 %	
	A 13g = 0,0 %			BAT 4a = 13,4 %	
Höherer Dienst	A 13h = 0,0 %		BAT 3 = 6,5 %	BAT 2 = 15,9 %	
	A 14 = 18,2 %	BAT 2 = 15,9 %	BAT 1b = 20,8 %		
	A 15 = 4,3 %	BAT 1b = 20,8 %	BAT 1a = 16,7 %		
	A 16 = 10,0 %	BAT 1a = 16,7 %	BAT 1 = 0,0 %		

Im Reinigungsdienst und Erziehungsbereich sind über 95 % Frauen beschäftigt. Im Einkommensgefüge innerhalb des öffentlichen Dienstes stehen sie weit unten. Bis heute werden sie nicht entsprechend ihrer Qualifikation, Erfahrung und den Anforderungen bezahlt. In den anstehenden Tarifverhandlungen muß es einen entscheidenden Schritt zur Verbesserung der Wertigkeit dieser Frauenarbeit geben. Bisher erscheinen diese Werte weder in der Bezahlung noch in der tariflichen Tätigkeitsbeschreibung.

Die Verteilung der Geschlechterhierarchie im BAT verläuft eindeutig zugunsten von Männern. Frauen sind in den unteren bis mittleren Vergütungsgruppen zu finden. Die Schnittstelle für Frauen im öffentlichen Dienst (mit FH - Abschluß) ist der BAT IV a.

Eine emanzipatorische Tarifpolitik muß die gesellschaftliche Aufwertung von Frauenarbeit beeinhalten und die geschlechtsspezifischen männerbevorzugenden Distanzen im BAT aufkündigen. **Mit den hessischen Tarifforderungen** für den Sozial- und Erziehungsdienst **wird diese Geschlechterhierarchie im BAT aufgekündigt**. Emanzipatorische Tarifpolitik muß auch heißen, daß die Interessen der Frauen im öffentlichen Dienst durch die ÖtV ernsthaft vertreten werden.

Für die tariflichen Forderungen des Sozial- und Erziehungsdienstes müssen wir, im Rahmen einer emanzipatorischen Tarifpolitik, die geschlechtsspezifische Auseinandersetzung um die Anerkennung und Wertigkeit von **Frauen - Arbeit** führen. Wir werden unsere Forderungen nicht geschenkt bekommen und müssen uns ggf. mit **gewerkschaftlichen Aktionsformen** auseinandersetzen. Hierzu gehört das elementare Recht auf Streik.

"Das Streikrecht stellt einen notwendigen Bestandteil der freiheitlichen Kampf- und Ausgleichsordnung dar, die durch **Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG)** im Kern gewährleistet ist.

Art. 9 Abs. 3 Satz 1 garantiert das Recht der abhängig Beschäftigten, Entscheidungsabläufe im Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Arbeitsniederlegungen zu beeinflussen.

Um rechtmäßig zu sein, hat ein Streik nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) folgende Bedingungen zu erfüllen:

- (1) Er muß um ein tariflich regelbares Ziel geführt werden
- (2) Die Arbeitsniederlegung darf nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht verstoßen. Während der Laufzeit des Tarifvertrags ist daher jeder Streik ausgeschlossen, sofern er sich auf das tariflich regelbare bezieht.
- (3) Der Streik muß nach Ansicht des BAG von der Gewerkschaft getragen sein oder zumindest nachträglich von ihr übernommen werden.
- (4) Der Streik darf nicht darauf gerichtet sein, den Staat oder ein sonstiges Subjekt hoheitlicher Gewalt zu einem hoheitlichen Tun zu zwingen.
- (5) Der Streik darf nicht dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz widersprechen:
 - Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet und durchgeführt werden, als sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele und des nachfolgenden Arbeitsfriedens geeignet und sachlich erforderlich sind.
 - Jede Arbeitskampfmaßnahme darf nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden.
 - Die Mittel des Arbeitskampfes dürfen nicht über das hinausgehen, was zur Durchsetzung des erstrebten Ziels jeweils erforderlich ist.

Gewerkschaftliche **Warnstreiks** sind während laufender Tarifverhandlungen legal und zwar auch dann, wenn sie im Rahmen der sogenannten Neuen Beweglichkeit systematisch eingesetzt und mit anderen Aktionsformen wie Aufklärungskampagnen, Demonstrationen usw. verbunden werden." (Wolfgang Däubler, "Das Arbeitsrecht Bd.1")



KONKRET :

24

Während der laufenden Tarifverhandlungen gibt es die benannte "Friedenspflicht". Die Gewerkschaften können hier allerdings zu **Warnstreiks** aufrufen. Diese werden rechtzeitig bekannt gegeben und über die ErzieherInnen auch den Eltern mitgeteilt. Die Kinder sollen an diesen Tagen nicht in die Einrichtung kommen, ggf. sind die ErzieherInnen gefordert Notdienste zu organisieren und hier auch die Eltern miteinzubeziehen. Eltern und Kinder können sich solidarisch mit den ErzieherInnen zeigen, indem sie gemeinsam in die Streiklokale und/oder zu den Veranstaltungen kommen. Wenn organisatorisch möglich, sollten alle Einrichtungen schließen, die zum Warnstreik aufgerufen werden.

Hinweis zur Aufsichtspflicht:

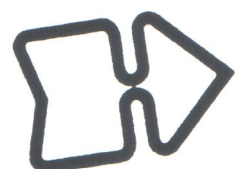
Wird ein Warnstreik z.B. ab 8.00 Uhr eines bestimmten Tages ausgerufen und ein/oder mehrere Kinder erscheinen schon um 7.00 Uhr in der Kita, ist die Aufsichtspflicht von den diensthabenden ErzieherInnen aufgenommen worden !

Sind die **Verhandlungen** mit den ArbeitgeberInnen **gescheitert**, wird als letztes Mittel die härteste Stufe des Arbeitskampfes eingesetzt: **der Streik**.

Nach erfolgter Ankündigung finden sich die ErzieherInnen auf den Veranstaltungen/in den Streiklokalen ein und **dürfen ihre Arbeitsstätte nicht betreten**. Insoweit kann auch die Aufsichtspflicht nicht aufgenommen werden werden. Als Gewerkschaftsmitglied sollte man/frau darauf achten, daß KollegInnen die Einrichtung nicht betreten (StreikbrecherIn). Forderungen sind nur kollektiv durchzusetzen. Eine Aufrechterhaltung des Betriebes schwächt die Forderungen der Streikenden erheblich.

Hinweis für nicht- organisierte ErzieherInnen:

ErzieherInnen, die nicht in der Gewerkschaft organisiert sind können sich am Streik beteiligen. Der Nachteil besteht darin, daß sie kein Streikgeld von der Gewerkschaft erhalten und mit Lohnabzügen von Seiten der ArbeitgeberInnen rechnen müssen. Also, am besten: rechtzeitig in die ÖtV eintreten...



Bei **S t r e i k** sind auch die **Eltern** gefordert aktiv zu werden. Eltern, Mütter, Väter, Omis sind auf die Einrichtung, auf die Qualität der Arbeit die dort geleistet wird angewiesen.

Zudem haben sie einen **Betreuungsvertrag** mit dem **Oberbürgermeister** der jeweiligen Stadt oder dem **Kirchenvorstand**. (Jedenfalls **n i c h t** mit den ErzieherInnen).

Mit der ordnungsgemäßen Anmeldung ihres Kindes/ihrer Kinder und dem Zahlen der Beiträge haben sie auch entsprechende vertragliche Rechte, wie z.B. die Kinder während der Öffnungszeiten der Kita unterbringen zu können. Diese **Leistungen**, die den Eltern von Seiten der TrägerInnen zur Verfügung gestellt werden, **sind einzuklagen**. Hier sollten sich die Eltern - am besten direkt - an den OB oder den Kirchenvorstand wenden und dort ggf. ihre Kinder hinbringen, täglich....

Die ErzieherIn ist keinesfalls unter einen moralischen Druck zu stellen.

Sie ist eine sich im Streik befindende ArbeitnehmerIn, die ihre Rechte als solche einfordert, was bei erfolgreichem Arbeitskampf auch den Kindern und Eltern zugute kommt.

Für das Verständnis der Eltern, die natürlich auch in einer schwierigen Situation sind, ist es sinnvoll, soweit nicht bekannt, daß die ErzieherInnen den Eltern ihre Situation, ihre Vergütung und ihre Forderungen transparent zu machen.

(Wenn ErzieherInnen kündigen und Einrichtungen geschlossen werden, wird die Situation für manche Eltern sicher wesentlich schlimmer).

Gemeinsam lassen sich kreative Formen von Arbeitskampf und Solidarität finden. ErzieherInnen, Eltern und Kinder sollen ihrer Phantasie keine Grenzen setzen, wenn es **für eine gemeinsame Sache** geht.



Eine gleichberechtigte Teilhabe für Frauen in dieser Gesellschaft ist eine **Machtfrage**. Es gilt gerade hier, daß sich Frauen aus unterschiedlichen Organisationen, Frauengruppen und einzelne Frauen zusammenschließen um ihre **80 - Jahre alten Forderungen** nach einer gleichberechtigten Teilhabe in dieser Gesellschaft einzuklagen. Wir können nicht alleine darauf vertrauen, daß sich Männer für unsere Interessen einsetzen, während wir ihnen immer noch die Socken waschen. Gleichberechtigte Teilhabe erfordert die kompromisslose Aufkündigung des sogenannten "Geschlechterkompromisses", der bisher in erster Linie zu Lasten der Frauen geht.

Wir wollen unsere vielbeschworenen Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse jetzt **für uns selbst** nutzen:
Ein kreativer und bunter und fröhlicher Herbst wird unseren Aufbruch signalisieren.

