

Karriere starten: Kinderspiel?



Mutter

Warum Paare tradierte Rollen neu verhandeln müssen

Vater

Das Wissenschaftssystem denkt wenig an Mütter

Kind

Mit Nachwuchs im Schulbereich durchstarten

Alles unter einem Hut?

Wie läuft's denn mit Kind und Karriere bei jungen Eltern? Wer bleibt zuhause und wie lange? Ist Teilzeit eine gute Lösung? Und warum gibt es im Thüringer Landtag jetzt ein Babyzimmer?

Kurze Elternzeit? Schlechtere Jobchancen für Mütter.

Mütter, die nach nur zwei Monaten Elternzeit wieder in den Beruf starten, werden deutlich seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Frauen, die ein Jahr Elternzeit genommen haben. Bewerberinnen, die nur kurz in Elternzeit gehen, gelten als zu ehrgeizig und egoistisch.

Kurzfassung der Studie von Lena Hipp:
www.tinyurl.com/lena-hipp

Unter den Mitgliedern der GEW NRW, die in Teilzeit an der Grundschule beschäftigt sind ...

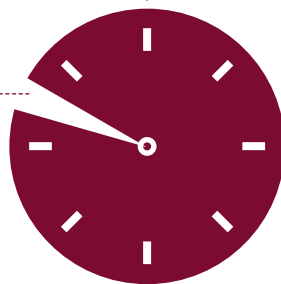
Quelle: GEW NRW

96,3%

Frauen

3,7%

Männer



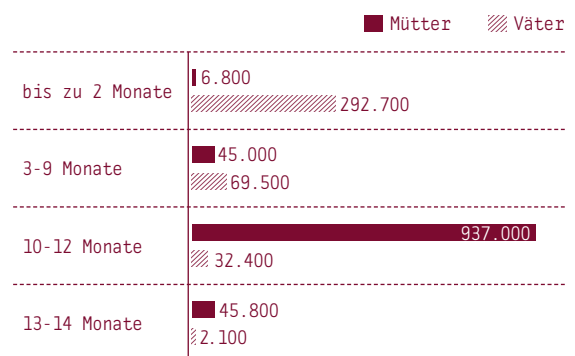
Mit Kind ins Parlament

„So proud that my daughter Alia is the first baby to be breastfed in the federal Parliament! We need more #women & parents in Parli #auspol“, twitterte die australische Senatorin Larissa Waters am 9. Mai 2017. Das Foto der jungen Abgeordneten, die im Parlament von Canberra ihr Baby stillt, ging durch die Medien. Die Regierung hatte ein Jahr zuvor Kinder im Parlament erlaubt.

Kommentar von Larissa Waters auf sbs.com:
www.tinyurl.com/larissa-waters

Erziehungszeit von Müttern und Vätern

im Jahr 2017, gerundet



Quelle: Berliner Zeitung/Statistisches Bundesamt

Teilzeit? Schlechterer Stundenlohn für Väter.

Entscheiden sich Männer für Teilzeit, um Beruf und Familie besser zu verbinden, müssen sie mit weniger Geld und Karriereachteilen rechnen. Mit jedem Monat verringert sich ihr Stundenlohn um durchschnittlich 0,2 Prozent.

Kurzinfo zur Studie von Mareike Bünning:
www.tinyurl.com/mareike-buenning

Als die GRÜNEN-Abgeordnete Madeleine Henfling im August 2018 ihr Baby in eine Sitzung des Thüringer Landtags mitbrachte, verwies Landtagspräsident Christian Carius sie des Saals. Eine Entscheidung, die auf Widerstände stieß. Einen Monat später beschloss der Ältestenrat: Landtagsabgeordnete dürfen ihre Kinder mitbringen, bis sie ein Jahr alt sind, und sie im neuen Babyzimmer stillen und wickeln.

Madeleine Henfling im Interview mit Spiegel Online:
www.tinyurl.com/madeleine-henfling

„Paare müssen offener kommunizieren!“



Es ist paradox: Viele gleichberechtigte Paare greifen bei der Familienplanung auf traditionelle Rollenmodelle zurück. Doch warum ist das eigentlich so? Feministin und Mitbegründerin des Missy Magazines Stefanie Lohaus sieht einen Grund in der Planung, die meist zu unkonkret und kurzfristig ist.

Foto: iStock.com / Katie_Martynova

Wir behaupten, gleichberechtigte und emanzipierte Partner*innen zu sein. Wenn es aber um Familienplanung geht, sind wir schnell bei tradierten Rollenmodellen, in denen Frauen beruflich zurückstecken. Warum ist das so?

Das betrifft nicht nur Frauen, sondern auch Männer: Beide sind häufig bewusst oder unbewusst im tradierten Rollenmodell verhaftet. Demnach sind Frauen für die Kindererziehung, den Haushalt, die Privatsphäre und die sozialen Kontakte zuständig, während Männer das Geld verdienen, um die Familie zu ernähren. Anderer Gründe sind die gesamtgesellschaftliche Struktur und die Arbeitswelt, die diesem traditionellen Rollenmodell schon allein aus historischen Gründen in die Karten spielen. Dazu zählen beispielsweise Themen wie die berüchtigte Teilzeitalle und Kinderbetreuung, die noch nicht flächendeckend und qualitativ zufriedenstellend eingeführt worden ist. Diese strukturellen Umstände erschweren ein gerechtes partnerschaftliches Modell, weil die Rahmenbedingungen nicht dafür ausgelegt sind, ein solches wirklich zu unterstützen. Trotzdem gilt: Möglich ist es jetzt schon!

Paare, die ein gleichberechtigtes Modell leben wollen, stoßen dadurch auf Widerstände, die es anstrengender machen, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Das führt dazu, dass manche Paare aufgeben. Und trotzdem hat sich gegenüber den 1950-er Jahren graduell etwas verschoben: Damals war das Modell von Hausfrau und Familienernährer vorherrschend, heute dominiert das der teilzeitarbeitenden Frau, die dem Mann, der die Familie versorgt, beisteht. Eine gleichberechtigte Verteilung von Sorge- und Lohnarbeit ist jedoch prozentual noch immer nicht gegeben.

Welche Gründe gibt es im Privaten?

Im privaten Bereich wird ein gleichberechtigtes Rollenmodell oft nicht ausreichend verhandelt. Paare gehen davon aus, dass sie das mit der Gleichberechtigung schon irgendwie hinkriegen, weil sie diese Werte vertreten. Letztlich sind sie

doch oft unterschiedlicher Auffassung, was Gleichberechtigung bedeutet. Oder sie schielen auf die Finanzen: Wenn der Mann, der meistens besser verdient, länger in Elternzeit geht oder Teilzeit arbeitet, ist erst einmal weniger Geld im Portemonnaie. Das ist allerdings sehr kurzfristig gedacht. Paare machen sich oft nicht klar, was passiert, wenn ein Teil der Familie – in der Regel die Mutter – im Beruf nicht weiterkommt und ins Hintertreffen gerät: Sie stecken im Zuverdienermodell fest, weil es der Frau oft nicht gelingt, die beruflichen Versäumnisse wieder aufzuholen. Dabei werden die Kinder groß und brauchen von alleine weniger Betreuung. Paare müssen also früher und offener ihre Vorstellungen von Familie kommunizieren sowie konkreter und langfristiger planen.

Warum bekommen Männer, die Elternzeit nehmen, gesellschaftlich Anerkennung als moderner Mann, während es bei Frauen normal zu sein scheint? Und warum gelten Frauen nicht als modern, wenn sie schnell wieder arbeiten?

Ich sehe diese Glorifizierung des „modernen Mannes“ ehrlich gesagt nicht. Das ist eher ein mediales Phänomen, das sich nicht im Alltag von Vätern widerspiegelt. Wenn beispielsweise Sigmar Gabriel sich um sein Kind kümmert, jubeln alle, aber im Berufsleben machen Väter häufig ähnliche Diskriminierungserfahrungen wie Mütter, wenn sie Teilzeit arbeiten oder länger in Elternzeit gehen wollen. Manche erzählen auch, dass sie im Umgang mit ihren Kindern in der Öffentlichkeit gemäßregelt werden.

Wie lassen sich die Rollenklischees aufbrechen?

Alle, die etwas ändern wollen, müssen Druck machen und zwar sowohl privat als auch öffentlich. Es ist wichtig, politische Lobbyarbeit zu betreiben und den Mut zu haben, die hinderlichen Strukturen in Frage zu stellen und anzusprechen. Die, die es anders wollen, müssen selbst handeln!

Roma Hering
ist freie Journalistin.



Forschung und Fläschchen: Eine gute Liaison?

Wer Karriere in Wissenschaft und Forschung machen möchte, steht vor schwierigen Bedingungen: Befristete Verträge sind eher die Regel als die Ausnahme und der Weg zur Professur öffnet sich nur für wenige. Gleichzeitig verlangt das Wissenschaftssystem seinen Beschäftigten maximale Flexibilität und Mobilität ab. Sind Kinder eine Option für junge Wissenschaftler*innen?

Gesellschaftliche Transformationen von Arbeit, Leben und Fürsorge gehen in den vergangenen Jahren mit einer Ökonomisierung der Politik und des Sozialen einher, die auch vor Wissenschaft und Elternschaft nicht Halt machen. Insbesondere im Wechselspiel von Beschäftigungsverhältnissen, familiären Lebensformen sowie Geschlechter- und Sorgebeziehungen sind Neukonfigurationen zu verzeichnen. Wie steht es um die Vereinbarkeit von Partnerschaft, Elternschaft und Familie im mehr und mehr unternehmerischen Arbeitskontext Wissenschaft? Welche förderlichen und welche konflikthaften Faktoren bedingen diese Allianz? Und was hat es mit dem Modell der sogenannten Doppelkarrierefamilie auf sich?

Das patriarchal geprägte Bild des Wissenschaftlers – von gestern?

Studienergebnisse belegen für den Erwerbsarbeitskontext Wissenschaft mit einem Durchschnitt von 0,46 Kindern eine geringe Kinderzahl bei Nachwuchswissenschaftlerinnen, eine Häufung von Einzelkindern und eine vergleichsweise hohe Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau, also in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase. Zudem sind Wissenschaftlerinnen zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes oftmals bereits im „fortgeschrittenen“ Alter. Warum? Der wissenschaftliche Karriereweg ist bis hin zur Professur lang und zumeist auch steinig. Mit steigendem Qualifizierungsgrad (und Kindern) führt er für Frauen häufiger als für Männer zu einem Ausstieg aus

dem Wissenschaftssystem, dem sogenannten Drop Out. Historisch betrachtet ist die „Wissenschaft als Lebensform“ darüber hinaus in einem sozialen Kontext entstanden, in dem eine komplementäre, geschlechtergetrennte Arbeitsteilung vorherrschte. Das Vorbild des von der Sorgearbeit befreiten Wissenschaftlers war sehr patriarchal geprägt. Und obwohl Beschäftigungsverhältnisse aktuell im Wandel begriffen sind, scheint es so, als würde sich der männlich geprägte Wissenschaftlertypus unverändert durchsetzen. Insbesondere für Frauen reproduziert ein solches Leitbild eher die Unvereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft. Analytisch betrachtet kann man sagen: Das sozialgeschichtliche Wissenschaftsethos und ein zunehmend unternehmerisches und wettbewerbsorientiertes Hochschulmanagement verstärken hegemoniale Machtverhältnisse und Geschlechternormen sowie die Entgrenzung von Arbeit und Leben. Erschwerend kommt hinzu, dass neben der geforderten Mobilität und Flexibilität befristete, unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse das Arbeitsfeld Wissenschaft kennzeichnen und dem Wunsch nach einer gesicherten, beruflichen Zukunft für eine Familiengründung entgegenstehen – zumindest unterhalb der Professurebene.

Mehr Chancen- und Familiengerechtigkeit: Drop Outs zwingen Hochschulen zu handeln

Der befürchtete Verlust von Humankapital infolge des Drop Outs von Frauen – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – ließ im Hochschulsystem die Forderungen nach mehr Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit lauter werden. An den Universitäten wurden Förderinstrumente und Programme implementiert, um Eltern und insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern und sie für den Arbeitsmarkt beziehungsweise das Arbeitsfeld Wissenschaft (zurück) zu gewinnen.

pluspunkt

Stefanie Leinfellner: Dual Career Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft
www.tinyurl.com/dual-career-leinfellner

Nebst familiengerechten Förderprogrammen und Audierungen bieten einige Universitäten für die spezifische Zielgruppe der Dual Career Couples gezielt eigene Service- und Unterstützungsprogramme an. Angesprochen sind hier Paare, in denen beide Partner*innen über eine hohe (akademische) Bildung sowie (wissenschaftliche) Berufsorientierung verfügen. Dual Career Services unterstützen bei der Abstimmung von zwei wissenschaftlichen Karrieren und bieten zumeist Beratung bei der Haus-, Wohnungs-, Betreuungs- oder Schulplatzsuche. Ferner werden die Partner*innen der zu berufenden Professor*innen bei der Stellensuche am neuen Wohnort unterstützt.

Das Dilemma der Doppelkarrierefamilien: Maximale Ausschöpfung par excellence

Es wird deutlich: Der Vereinbarkeitsdiskurs um die Ausbalancierung von Familie und Beruf hat nicht allein in der neuen, nachhaltigen Familienpolitik seinen Platz gefunden, sondern ist auch prägendes Element des Diskurses um Elternschaft im Arbeitskontext Wissenschaft. Zugleich folgt das Wissenschaftssystem mit seinen Serviceangeboten für Doppelkarrierefamilien einem transnationalen Leitbildwandel in europäischen Wohlfahrtsgesellschaften. Schließlich weist das postfordistische Lebensmodell der Dual Career Family eine hohe Passformigkeit an die im Neoliberalismus formulierten gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Ideale auf.

Laut Studien finden Doppelkarrierefamilien trotz aktueller Förderpolitiken weiterhin unzureichende Rahmenbedingungen für ihr Lebensmodell vor und kämpfen gegen althergebrachte Leitbilder von Elternschaft und Arbeitsteilung an. Andererseits reproduzieren sie selbst die an sie gerichteten

humankapital- und ökonomieorientierten Anrufungen: Sie realisieren mit zwei Karriereverläufen und Familie ein Lebensmodell, in dem alle Humanressourcenpotenziale maximal ausgeschöpft werden. Und das tun sie nicht nur in einem Arbeitskontext, der Sorgearbeit für andere lange Zeit ausblendete, sondern auch in einer Zeit der Ausweitung von Erziehung und Bildung. Die Anforderungen an die elterliche Fürsorge sind deutlich gestiegen.

Stefanie Leinfellner

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ruhr-Universität Bochum und forscht unter anderem zu Familie, Elternschaft und Wissenschaftskarriere.



Fotos: iStock.com/balenpax, samjeri

punktgenau

„Ein bescheidener Wunsch meinerseits ist eine größere Sensibilität gegenüber Müttern.“

Bei der Karriereplanung in der Wissenschaft ist maximale Flexibilität im In- und Ausland sowie Arbeit außerhalb der herkömmlichen Arbeitszeiten der beste Weg zum wirklichen Erfolg. Kommen dann zusätzlich Familienaufgaben hinzu, die auch heute noch aus unterschiedlichen Gründen zumeist bei den Frauen liegen, gerät die Karriere ganz schnell ins Stocken. Es sei denn, man geht Kompromisse ein ...

Wie einfach ist es in der Wissenschaft, eine Auszeit zu nehmen? Wenn eine Frau zum Beispiel in einem durch Drittmittel finanzierten Projekt angestellt ist, ist es nicht vorgesehen, dass eine Elternzeit an die Vertragslaufzeit angehängt wird. Das heißt: Eine Elternzeit über das Ende der Projektlaufzeit hinaus heißt für betroffene Frauen demnach, anschließend nicht mehr beschäftigt zu sein. Da überlegt man es sich zweimal, ob man schon in die Familienplanung einsteigt. Hat man dann niemanden, der finanziell für sich und den Nachwuchs sorgt, steht man schnell vor der Entscheidung: Familie oder Karriere?

Aber sagen wir mal, man bekommt als Frau eine feste Stelle im wissenschaftlichen Mittelbau. Und sagen wir mal, man wagt den Schritt, ein Kind zu bekommen. Dann geht der Ärger eigentlich erst los, denn Sensibilität gegenüber Müttern ist am Arbeitsplatz Hochschule nicht unbedingt selbstverständlich. Im Gegenteil: Die

Wissenschaft ist ein knallhartes Pflaster, auf dem man ernstgenommen wird, wenn man sich durchkämpft ohne zu murren. Als (alleinerziehende) Frau entwickelt man also schnell den Anspruch an sich, nicht aufzufallen, am besten bei allen Terminen anwesend zu sein und jede Deadline einen Tag früher zu bedienen als alle anderen. Vorträge werden natürlich auch grundsätzlich angenommen – das mit der Kinderbetreuung kriegt man schon irgendwie hin. Wie sieht es denn im Lebenslauf aus, wenn man nicht jeden Monat seines Arbeitslebens dem Ziel der wissenschaftlichen Brillanz entgegengestrebt ist?

Ein bescheidener Wunsch meinerseits ist eine größere Sensibilität gegenüber Müttern. Dazu gehört, dass auch Lücken verstanden werden und man nicht gleich in den Topf der unstrebsamen Menschen geworfen wird. Außerdem ist es ein ungeheuer gutes Gefühl, wenn die Dienststelle sowie die direkten Vorgesetzten die eigene Arbeits- und Karriereplanung begleiten. Im besten Fall bieten sie ihre Unterstützung auch noch proaktiv an. Die Broschüre des zuständigen Jugendamtes zum Thema „Elternzeit“ kann ich mir nämlich auch selbst runterladen – ich habe studiert.

Mia Feldmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld.



Wer was wird, wird Schulleitung?

Wer in Schule Karriere machen will, wird Schulleitung. Und was geht noch? Wir haben junge Lehrerinnen und Gewerkschafterinnen gefragt, was sie unter Karriere verstehen und mit ihnen über Wege jenseits von Schulleitung gesprochen.

Schulentwicklung

„Ich möchte das größere System verstehen und in Teilen mitlenken.“

Annika Berghorn

Was bedeutet Karriere in der Schule für dich?

Annika Berghorn: Ich verstehe Karriere in der Schule weniger als beruflichen Aufstieg, der zwingend mit einer höheren Dienststellung oder einem wirtschaftlichen Plus verbunden ist. Vielmehr denke ich an eine inhaltliche berufliche Weiterentwicklung und an persönliche Verwirklichung. Beides ist mir in meinem Beruf sehr wichtig. Eine reine Erwerbstätigkeit auszuführen, kann ich mir nicht vorstellen. Der Berufsalltag hat für mich am Anfang vorwiegend die Leitung einer Klasse und das Unterrichten umfasst. Mit etwas mehr Erfahrung und Routine sind glücklicherweise zeitliche Ressourcen frei geworden, die es mir ermöglichen, meinen Blick über das tägliche „Klassengeschäft“ hinaus zu öffnen. Das ist eine tolle Ergänzung!

Ich möchte mich stärker in die Schulentwicklung einbringen, denn das bedeutet für mich, das größere System zu verstehen und in Teilen mitlenken zu können. Besonders reizt mich, mit anderen engagierten Kolleg*innen zusammen bestehende Strukturen zu reflektieren und so zu verändern, dass eine bessere Förderung der Schüler*innen möglich ist.

Was sind Karriereanreize?

Ich sehe keine Anreize, die von Seiten des Arbeitgebers gestellt werden – leider. Mich motiviert eher mein eigener Anspruch: Mir macht die Arbeit Spaß und ich habe Lust,

Neues zu lernen. In meiner Schule gibt es ein Klima der Dankbarkeit und sozialen Anerkennung – auch das spielt eine wichtige Rolle.

Muss man deiner Einschätzung nach viel Zeit investieren, um Karriere in der Schulentwicklungsarbeit zu machen?

Ja, viel Zeit ist nötig, aber das sehe ich keinesfalls negativ. Ich mache die Arbeit aus Überzeugung und investiere die Zeit gerne. Da aber das Schulsystem davon profitiert, ist es extrem wichtig, dass die investierte Zeit Arbeitszeit ist. Mit den 40 Stunden, die ich aufgrund meiner vollen Stelle pro Woche habe, und den Überstunden, mit denen wir die sechs Wochen unterrichtsfreie Zeit ausgleichen, bin ich in den vergangenen Jahren leider nicht hingekommen.

Kind und Karriere in der Schule – denkst du, man kann beides haben?

Jein. Ich habe noch kein Kind, aber ich denke, dass beides nur möglich ist, wenn es eine*n Partner*in gibt, die*der selbst weniger arbeiten und damit wahrscheinlich auf eine eigene Karriere verzichten würde.

Ich glaube, dass es schwierig ist, mit einer Teilzeitstelle Karriere in der Schule zu machen. Einfacher wäre das vielleicht, wenn Schulen eine geeignete Arbeitszeiterfassung nutzen würden und souveräner inhaltliche Aufgaben verteilen könnten. Dann könnte eine Teilzeitkraft stärker von unterrichtlichen Aufgaben befreit werden als es derzeit durch Verfügungsstunden möglich ist und könnte so weiterhin an übergeordneten Prozessen mitarbeiten.

Annika Berghorn

ist Lehrerin an einer Förderschule.

Jeanne, du bist als junge Gewerkschafterin im GEW-Stadtverband Essen aktiv. Was bedeutet Karriere in der Gewerkschaftsarbeit für euch?

Jeanne Ziegler: Eigentlich finde ich den Begriff Karriere in Bezug auf Gewerkschaftsarbeit und Ehrenamt nicht passend. Klar: Ich kann Funktionen und damit auch Verantwortung übernehmen, aber unter Karriere verstehe ich eigentlich einen beruflichen Aufstieg in eine höhere Position, der zum Beispiel leitende oder koordinierende Aufgaben beinhaltet. Oft hat man dann auch Personalverantwortung und verdient mehr Geld.

Von gewerkschaftlicher Karriere kann man meiner Meinung nach sprechen, wenn man nicht nur in seiner eigenen Untergliederung vor Ort, sondern auch auf Landesebene oder im Personalrat aktiv ist.

Hanna, du engagierst dich als Personalrätin und bist mittlerweile im Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium der GEW NRW. Wie siehst du das?

Hanna Tuszyński: Ich empfinde das Wort „Karriere“ auch als sehr ungewöhnlich. Es fällt mir schwer, Aufstiegsriterien in der Mitbestimmung zu definieren. Es ist meines Erachtens nicht so, dass es eine zwingende Laufbahn geben muss, also zum Beispiel erst Stadtverband, dann Bezirksebene, dann Landesebene. Mein eigener Weg hat mich über die Landesebene – also junge GEW NRW – zum Stadtverband geführt. Und ich bin vom Leitungsteam der jungen GEW NRW direkt in das Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium gewechselt, ohne dort vorher im Ausschuss gewesen zu sein. Vermutlich würde ich Karriere daher für mich so sehen, dass ich dort mitarbeiten kann, wo ich möchte, und in die entsprechenden Gremien gewählt oder entsandt werde. Dazu gehört auch ein Platz auf einer Personalratsliste. Das ist natürlich einfacher, wenn man schon durch die eigene Arbeit positiv aufgefallen ist.

Dann lasst uns stattdessen einfach von gewerkschaftlichem Engagement sprechen. Was können Anreize dafür sein?

Hanna Tuszyński: Ich fand es immer sehr interessant, über den eigenen Schulalltag hinauszublicken. Die Personalrats- und die gewerkschaftliche Arbeit eröffnen neue Blickwinkel und geben neue Austauschmöglichkeiten. Außerdem hat mich immer die Handlungsperspektive gereizt, also die Möglichkeit, politisches Geschehen aktiv mitzugestalten. Das war schon als Studentin so.

Jeanne Ziegler: Mich persönlich motivieren die Erfahrungen, die ich mache, die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit in der Schule erhalte, und der Austausch mit Kolleg*innen.

Muss man eurer Einschätzung nach viel Zeit investieren, um sich gewerkschaftlich zu engagieren und sich auch weiterzuentwickeln?

Jeanne Ziegler: Ich habe den Eindruck, dass es einem als jüngeres GEW-Mitglied eher gelingt, sich in der Organisation weiterzuentwickeln. Man wird bei Interesse mit offenen Armen empfangen und gerne eingebunden. Selbstverständlich

Gewerkschaft

„Mich motivieren die Informationen, die ich für meine tägliche Arbeit in der Schule erhalte, und der Austausch mit Kolleg*innen.“

Jeanne Ziegler

muss man sich an der einen oder anderen Stelle auch mal gegen „alte Hasen“ durchsetzen, denn sie sind nicht immer offen für Neues. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass es eher einfach ist und man fast aufpassen muss, dass man sich nicht zu stark oder in zu viele Gremien einbinden lässt.

Hanna Tuszyński: Kommt darauf an. Nur durch regelmäßige Mitarbeit legitimiert man ja seine Mitgliedschaft in bestimmten Gremien, aber regelmäßig wird durchaus sehr unterschiedlich definiert. Das kann in Stressphasen schon ganz schön viel auf einmal sein. Da muss man Prioritäten setzen. Allerdings schätze ich sehr, dass mir meine Tätigkeit als Personalrätin ein höheres Maß an Flexibilität erlaubt, als mit voller Stundenzahl zu unterrichten.

Kind und ehrenamtliches Engagement – denkt ihr, man kann beides haben?

Hanna Tuszyński: Ich denke, grundsätzlich ja. Personalratsarbeit und Kinder lässt sich meiner Beobachtung nach sehr gut vereinbaren. Bei den gewerkschaftlichen Gremien sehe ich da aber noch Verbesserungsbedarf. Sitzungszeiten und Kinderbetreuung müssen besser werden.

Jeanne Ziegler: Ich denke auch, beides ist möglich. Allerdings muss man gut organisiert sein und Menschen in der Hinterhand haben, die auch mal auf das Kind aufpassen, vor allem bei Terminen am Nachmittag, weil die*der Partner*in dann in der Regel ja auch arbeitet. Eine durch



Gewerkschaft

„Mich hat immer die Handlungsperspektive gereizt, also die Möglichkeit, politisches Geschehen aktiv mitzugestalten.“

Hanna Tuszynski

die GEW organisierte Kinderbetreuung wäre allerdings von Vorteil, wenn man mal niemanden hat. Ein Kind zu einer Sitzung oder Veranstaltung mitbringen zu müssen, ist für alle nicht optimal.

Welchen Stellenwert hat Karriere für euch?

Jeanne Ziegler: Für mich hat Karriere eher einen geringen Stellenwert. Wichtiger ist für mich, dass ich meine Arbeit gerne mache und sie mich inhaltlich interessiert. Das gilt für meine Arbeit in der Schule genauso wie für mein Engagement in der GEW.

Hanna Tuszynski: Ich bin schon karriereorientiert in dem Sinn, dass ich gerne in Positionen bin, in denen ich mitgestalten kann. Nur einfach stumm daneben sitzen liegt mir nicht. Das gilt für meine Gremien genauso, wie auch für meine berufliche Arbeit.

Jeanne Ziegler

ist Lehrerin an einer Realschule, Personalrätin und gehört zum Leitungsteam des GEW-Stadtverbands Essen.

Hanna Tuszynski

ist Lehrerin an einem Gymnasium, Personalrätin und gehört zum Leitungsteam der Fachgruppe Gymnasium der GEW NRW.

punktgenau

Hilfe auf der Karriereleiter

Ganz allein Karriere machen? Das muss nicht sein! Für Lehrkräfte und Gewerkschafter*innen gibt es einige Programme und Angebote, damit die nächsten Schritte auf der Karriereleiter leichter fallen.

Wübben-Stiftung: Coaching für Grundschulleitungen in Duisburg Das Coachingprogramm stärkt Schulleiter*innen an Brennpunktschulen. Ziel ist es, die Lehrkräfte in der Führung und im Management zu qualifizieren und zu unterstützen. **Mehr unter www.tinyurl.com/coaching-schulleitung**

ver.di: Mentoringprogramm „Perspektive U35“ Das bundesweite Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm richtet sich an Beschäftigte zwischen 25 und 35 Jahren. Im engen Austausch mit Mentor*innen entwickeln sie sich individuell und betrieblich weiter. **Mehr unter www.tinyurl.com/u35-mentoring**

Bezirksregierung Arnsberg: Top-Sharing – Schulleitung im Team Im Schulversuch leiten zwei Schulleitungen an Grundschulen gemeinsam eine Schule. So ist der Karriereschritt auch möglich, wenn Lehrkräfte aus familiären Gründen nur in Teilzeit arbeiten können. **Mehr unter www.tinyurl.com/topsharing**

Impressum

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

punktlandung-Redaktion

Anja Heifel-Rohden, Sherin Krüger, Jessica Küppers
fon 0201-2940355
mail punktlandung@nds-verlag.de
web www.nds-zeitschrift.de

punktlandung-Layout

Daniela Costa – büreau.de

Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen
mail office@nds-verlag.de
web www.nds-verlag.de

Titelfoto der punktlandung:

Fotolia.com / James Thew



Julia Löhr, Jugendbildungsreferentin
fon 0201-2940384
mail jungegew@gew-nrw.de
web www.junge-gew-nrw.de