

E & W

Erziehung & Wissenschaft 04/2020
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW



Prekäre Arbeitsbedingungen in Hochschule und Weiterbildung

Aktuelle Infos zur Corona-Pandemie
www.gew.de/corona

CLAUDIA GATZKA



Wissenschaft als Profession

Als junger Mensch wissenschaftlich tätig zu sein, ist ein großes Privileg. Wer eine der begehrten Doktoranden- oder Postdoc-Stellen ergattert, wird dafür bezahlt, Dinge herauszufinden, die vorher noch niemand wusste. Es ist das höchste Vergnügen, fürs Nachdenken, Experimentieren, Sezieren und Lesen bezahlt zu werden, ein Forschungsprojekt entwerfen und durchführen zu können, Bücher schreiben und eigene Ergebnisse präsentieren zu dürfen. Wissenschaft ist ein Beruf, der zur Selbstaubeutung verführt, weil die Freiheit, die Erkenntnis und die Aufmerksamkeit, die er gewährt, durchaus glücklich machen.

Als Geschichtswissenschaftlerin bin ich nur sehr begrenzt an Lehrpläne oder akademische Curricula gebunden. Ich kann lehren, was mir beliebt und was ich für bedeutsam halte, um meine Studierenden zum Denken anzuregen. Ich lerne von den Studierenden wie sie von mir. Wie die Themen meiner Lehrveranstaltungen kann ich auch meine Forschungsthemen eigenständig wählen und muss lediglich plausibel darlegen, warum das Problem, das ich erforschen will, von größerer Relevanz ist. Ich kann mir kaum vorstellen, welcher Beruf mehr Selbstbestimmung bietet. Leistung wird in der Wissenschaft durchaus honoriert, indem sie erlaubt, den eigenen Interessen zu folgen und weitgehend selbstständig zu arbeiten. All das sind Gründe, warum so viele die Unsicherheit in Kauf nehmen, die dieser Beruf mit sich bringt.

Es ist deshalb nicht immer einfach, Wissenschaft als Arbeit zu begreifen. Ich kenne wenige Kolleginnen und Kollegen, die ihre wöchentliche Arbeitszeit beziffern können oder wollen. Es ist für sie ganz normal, nach dem Aufstehen mit dem Denken, Lesen, Organisieren zu beginnen und erst aufzuhören, wenn sie abends im Bett die Augen schließen. Vielleicht kam der richtige Gedanke, die grandiose Idee, erst kurz vor dem Einschlafen. Die Arbeit verlässt einen nicht, wenn man Wissenschaft als Beruf versteht, sie verfolgt einen auch im Urlaub und im Traum. Da ich mich außerstande fühle, zu steuern, wie

sehr mein Beruf von mir Besitz ergreift, bin ich dankbar für die gewerkschaftliche Unterstützung, die mich daran erinnert, dass ich mich in einem Arbeitsverhältnis befinde, das Grenzen kennen muss.

Solche Grenzen sind natürlich in der Praxis fließend. Denn der Vorzug der Universität Humboldtscher Prägung, die Forschung und Lehre vereint, bringt es mit sich, dass Lehre immer ein Stück weit Forschung ist: die Präsentation eigener Forschung vor den Studierenden, aber auch die Anleitung der Studierenden zu eigener Forschung. Wer vom Forschergeist durchdrungen ist und ihn auch bei Studierenden wecken will, kann schlecht am Wochenende keine E-Mails beantworten, wenn die Seminarteilnehmer gerade über ihren Forschungsprojekten brüten und Fragen haben, die schnell beantwortet sein wollen. Daneben dauern die eigenen Experimente, Rechenvorgänge, Niederschriften, Tagungen oder Korrekturlesungen oft länger als acht Stunden am Stück.

Solche Impressionen aus dem Arbeitsalltag in der Wissenschaft betreffen den akademischen Mittelbau heute ebenso wie Professorinnen und Professoren. Seitdem sich die deutschen Universitäten, mit dem Segen und dem Anreiz der Politik, zu Forschungs- und Massenuniversitäten entwickelten, liegen Forschung und Lehre wesentlich in der Hand von Doktoranden und Postdoktoranden. Sie sind vom selben Berufsethos ergriffen wie die verbeamteten Hochschullehrer – weil die Wissenschaft dieses Ethos erfordert. Es ist an der Zeit, sie für ihren Esprit und ihre Aufopferung zu honorieren – auch und gerade, wenn sie schon länger als zwölf Jahre ihre Überstunden nicht gezählt haben.

Claudia C. Gatzka,
Akademische Rätin a. Z. am Lehrstuhl für Neuere
und Neueste Geschichte Westeuropas,
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Inhalt



Gastkommentar	
Wissenschaft als Profession	Seite 2
Impressum	Seite 3
Auf einen Blick	Seite 4
Prämie des Monats	Seite 5
Schwerpunkt:	
Prekäre Arbeitsbedingungen in Hochschule und Weiterbildung	
1. Bessere Bedingungen in der Wissenschaft: „Gekommen, um zu bleiben“	Seite 6
2. GEW-Kommentar von Andreas Keller: Nachlegen!	Seite 12
3. Ausbeutung in der Erwachsenenbildung: Selbst der Minister schämt sich	Seite 14
4. GEW-Kommentar von Ansgar Klinger: Working Poor	Seite 19
Bildungspolitik	
1. Das Geschäft mit den Schulclouds: Foul auf Wolke 7	Seite 20
2. Berufliche Bildung: Risse in der zweiten Säule	Seite 36
3. Demokratiebildung: Interview mit Grit Hanneforth: Ein Drittel weniger Mittel	Seite 38
Gesellschaftspolitik	
1. GEW-Kommentar von Marlis Tepe: Corona – Solidarität in der Krise	Seite 23
2. Interview mit Timo Daum: Wer sorgt für den Mehrwert?	Seite 26
3. 100 Jahre Betriebsrätegesetz: Zeit für ein Update	Seite 34
Schule	
1. Kampf gegen den Lehrkräftemangel: Zuckerbrot und Peitsche	Seite 24
2. Interview mit Uwe Schmidt: Spielend die Schule verbessern	Seite 28
3. Projekt „Balu und Du“ fördert Grundschüler: Eine Win-Win-Situation	Seite 30
Serie 30 Jahre Ost-West	
Interview mit Sybille Volkholz: Grundet in Ostberlin Gymnasien!	Seite 32
Internationales/fair childhood	
Interview mit Simone Knapp von KASA: Offenheit wichtig	Seite 40
Hochschule und Forschung	
10. GEW-Follow-up-Kongress: Ein bisschen besser reicht nicht	Seite 42
Leserforum	Seite 43
Diesmal	Seite 48
Titel: Werbeagentur Zimmermann	

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft
Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 72. Jg.

Herausgeberin:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
im Deutschen Gewerkschaftsbund
Vorsitzende: Marlis Tepe
Redaktionsleiter: Ulf Rödde
Redaktion: Jürgen Amendt
Redaktionsassistentin: Katja Wenzel
Postanschrift der Redaktion:
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069 78973-0
Fax 069 78973-202
katja.wenzel@gew.de
www.gew.de
facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft
twitter.com/gew_bund

Redaktionsschluss ist in der Regel der 7. eines jeden Monats.
Erziehung und Wissenschaft erscheint elfmal jährlich.
Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträger der „Erziehung und Wissenschaft“ auch auszugsweise nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

Die E&W finden Sie als PDF auf der GEW-Website unter:
www.gew.de/feundw.
Hier wird die E&W auch archiviert.

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann,
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt

Für die Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich Euro 7,20 zuzüglich Euro 11,30 Zustellgebühr inkl. MwSt. Für die Mitglieder der Landesverbände Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen werden die jeweiligen Landeszeitungen der E&W beigelegt. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeberin dar.

Verlag mit Anzeigenabteilung:
Stamm Verlag GmbH
Goldammerweg 16
45134 Essen
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller
Telefon 0201 84300-0
Fax 0201 472590
anzeigen@stamm.de
www.erziehungundwissenschaft.de
gültige Anzeigenpreisliste Nr. 41
vom 01.01.2019,
Anzeigenschluss
ca. am 5. des Vormonats

Nutzungsrechte für digitale Pressespiegel erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH unter www.presse-monitor.de

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main



ISSN 0342-0671

Die E&W wird auf 100 Prozent chlorfrei gebleichtem Recyclingpapier gedruckt.

Kitas brauchen Hilfe

Bundesweit wurden ab Mitte März Kitas sowie Einrichtungen der Jugendhilfe aufgrund der Corona-Krise geschlossen. Viele der Beschäftigten wurden in Kurzarbeit geschickt. Die GEW mahnt an, die Finanzierung der Kitas, Jugendhilfe- und Sozialeinrichtungen zu sichern, auch wenn diese keine Leistungen erbringen könnten. „Die Gelder sind in den öffentlichen Haushalten eingestellt. Die Träger der Einrichtungen und Maßnahmen brauchen jetzt die verbindliche Zusage, dass diese Mittel auch fließen, damit sie ihr Personal weiterhin bezahlen können. So wird Kurzarbeit und Entlassungen vorgebeugt. Das garantiert zudem, dass die Einrichtungen ihre Arbeit nach der Krise reibungslos wieder aufnehmen können“, so Björn Köhler, GEW-Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit. Kurzarbeitergeld trafe Teilzeitkräfte, von denen es in der Jugendhilfe überdurchschnittlich viele gibt, besonders hart. Köhler erläuterte, dass vor allem die sogenannten freien Träger, also Vereine und gemeinnützige GmbHs, von einem Stopp der Finanzierung betroffen seien. Diese erbrächten ihre Leistungen für die Menschen im Auftrag der Jugendhilfe und Sozialsysteme und würden dafür von Ländern und Kommunen refinanziert. Dies gelte insbesondere für Einrichtungen, die wie die ambulante Jugendhilfe nach Stundensätzen abrechneten.

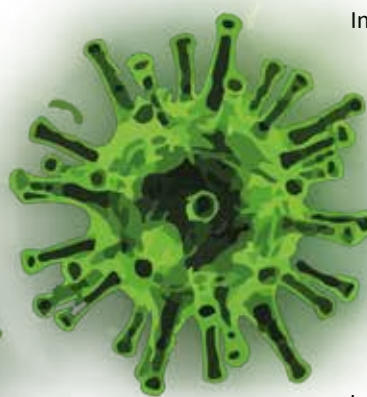
Honorarkräfte absichern

Die Aussetzung der Kurse an Volkshochschulen und anderen Einrichtungen der öffentlichen Weiterbildung im Zuge der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie bringt viele Honorarlehrkräfte in eine existenzbedrohende Lage. Die GEW hat sich deshalb an Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) gewandt und die finanzielle Absicherung der Honorarlehrkräfte in Deutschland gefordert. „Der Bund als öffentlicher Auftraggeber muss das Risiko der höheren Gewalt für den Ausfall von Unterricht durch die Corona-Krise in der von ihm verantworteten Weiterbildung übernehmen“, so Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied für Berufliche Bildung und Weiterbildung. „Der Unterricht, der durch die Corona-Krise ausfällt, gefährdet die Existenz der Lehrkräfte und der Träger. Die Bundesregierung muss sie unter den ‚Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen‘ stellen.“ Schon jetzt sei die aktuelle Situation für die Lehrkräfte und Träger in der Weiterbildung bedrohlich. Dies gelte insbesondere in Bereichen, in denen diese das Risiko der Auswirkungen höherer Gewalt tragen, zum Beispiel für die Integrationskurse, für die die Bundesministerien zuständig sind, die Berufssprachkurse, die „Arbeitsmarktdienstleistungen“ im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und die Sprachkurse des Goethe-Instituts. „Die Lehrkräfte in diesen Kursen sind zum großen Teil sogenannte Soloselbstständige, die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus den Honoraren ihrer Lehrtätigkeit bestreiten.“ (s. S. 14 ff.) Auch die Länder und vor allem die Kommunen, die beispielsweise für die Volkshochschulen verantwortlich sind, seien jetzt gefordert, die Lehrkräfte und Bildungsstätten abzusichern.

Unterricht trotz Schulschließung

Angesichts der Corona-Krise suchten viele Schulen nach einer technischen Lösung, um Schülerinnen und Schülern von zu Hause aus Zugriff auf Lernmittel zu ermöglichen. Eine Möglichkeit ist, den Unterricht über Schulclouds zu organisieren. So können Schulen in Bayern auf die Online-Lernplattform Mebis zurückgreifen. In Thüringen und Brandenburg setzt man dagegen auf die vom Potsdamer Hasso-Plattner-Institut (HPI) entwickelte Cloud-Lösung. Bereits 2019 starteten in Thüringen die ersten digitalen Pilotenschulen. Das Landes-Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM) kündigte Mitte März an, im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport zusammen mit dem HPI die Einführung der Thüringer Schulcloud an weiteren Schulen stark zu beschleunigen.

In Brandenburg nutzen nach Angaben des HPI schon seit August vergangenen Jahres 51 Schulen die Schulcloud (s. S. 20 f.). Daneben bieten auch zahlreiche digitale Lernplattformen und Bildungsinstitute Material für den Unterricht in den eigenen vier Wänden an.



Keine 1.-Mai-Kundgebungen

Der DGB ruft am „Tag der Arbeit“ am 1. Mai nicht zu öffentlichen Kundgebungen auf. Alle weiteren Infos unter: www.dgb.de. Die GEW hat sämtliche Tagungen und Gremientermine bis (vorerst) 30. April abgesagt.

SuE-Verhandlungen vorübergehend ausgesetzt

Die Tarifverhandlungen zwischen den Arbeitgebern und dem Verhandlungsführer der Gewerkschaften, ver.di, für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) sind vorübergehend ausgesetzt worden. Am 5. März hatte in Potsdam die erste Verhandlungsrunde stattgefunden. Die Gespräche waren ohne Ergebnis geblieben. Die zweite Verhandlungsrunde, die für den 23. März geplant war, wurde wegen der Corona-Krise abgesagt. Die Gewerkschaften fordern Verbesserungen für alle SuE-Berufsgruppen.

Corona-Infos im Netz

Alle Infos zum Thema Corona, Nachrichten, Themen und Tipps finden Sie auf der Landingpage der GEW-Website unter www.gew.de/corona. Die Seite wird ständig aktualisiert und erweitert. Auch die GEW-Landesverbände stellen auf ihren Websites viele Infos zur Verfügung.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie ein Insektenhotel.*

Prämie des Monats April: Insektenhotel

Summ, summ, summ! Das Insektenhotel bietet Nist- und Überwinterungshilfe für Wildbienen, Marienkäfer, Florfliegen etc. Zum Aufhängen auf Balkon, Terrasse und im Garten. Made in Germany mit Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft.



Neues Mitglied werben und Prämie online anfordern
www.gew.de/praemienwerbung

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder des GEW-Landesverbandes Niedersachsen.

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!

Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

GEW-Landesverband

Telefon

Fax

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102



„Gekommen, um zu

// Immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nicht bereit, in eine unsichere Zukunft zu blicken. Sie machen, unterstützt von der GEW, in Mittelbauinitiativen mobil oder kämpfen im Personalrat für bessere Vereinbarungen. Eine Reise von Kassel nach Frankfurt an der Oder. //

Es gibt gute Gründe, die Lage des wissenschaftlichen Prekariats zu beklagen; viele Partygäste pinnen ihren persönlichen im Laufe des Abends an die Wand: „7 Jahre, 9 Verträge“ steht dort, „75 Prozent, bis März 20“, „Eine halbe Stelle wäre ein Traum“, und schlicht: „Zukunft?“ Trotzdem hat die Initiative „Uni Kassel unbefristet“ heute eingeladen, um zu feiern: all jene, die in ihr

und um sie herum aktiv sind und sich seit bald drei Jahren mit Traute, Kreativität und Engagement dafür ins Zeug legen, dass sich etwas ändert. Mit großem Rückblick, „Arbeiter*innenchor“ und Bleierner Sanduhr für den miesesten Vertrag. Das Motto des Festes im Kulturzentrum Färberei, mitten auf dem Universitätsgelände: „Gekommen, um zu bleiben.“

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erlaubt die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, damit diese sich für Forschung und Lehre qualifizieren können. Viel Zeit dazu bleibt den meisten aufgrund der Lehrverpflichtung und Studierendenbetreuung allerdings nicht. Zudem ist der Großteil auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt.

bleiben“

„Uni Kassel Unbefristet“ ist eine der aktivsten Initiativen befristet angestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie sie sich seit einigen Jahren bundesweit an immer mehr Hochschulen gründen. „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ ist ein Begriff, der an dieser Stelle häufig fällt; dem allerdings schiebt Frauke Banse, ohne die es die Initiative wohl nicht geben würde, einen Riegel vor:

„Ich bin kein Nachwuchs“, sagt sie, „ich bin 45 – und seit vielen Jahren im Beruf.“ Die Politikwissenschaftlerin ist für den heutigen Abend aus Gießen ange-reist. Dort hat sie für ein halbes Jahr eine Vertretungsprofessur; zum Sommersemester kehrt sie auf eine halbe Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben nach Kassel zurück. Im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-

ZeitVG) handelt es sich um eine befristete Qualifikationsstelle auf dem Weg zur Professur – also um eine Stelle, auf der sie sich nicht qualifizieren darf, sondern muss, um im Wissenschaftssystem bleiben zu dürfen. Zeit zur Qualifizierung allerdings hat sie bei bis zu vier Seminaren pro Woche plus Studierendenbetreuung gar nicht. Banse: „Das mache ich, wie Tausende andere, in der Freizeit.“

Eine Frage der Würde

Vor drei Jahren begann sie, mobil zu machen: „Ich komme aus der Gewerkschaftsforschung. Für mich war es eine Frage der Glaubwürdigkeit, mich auch konkret für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.“ Schnell stieß sie auf Resonanz: „Kollegiales Bewusstsein ist verbreiteter als man vielleicht meinen könnte“, sagt die Politikwissenschaftlerin, „für viele ist es eine Frage der Würde, sich nicht alles gefallen zu lassen. Und je mehr sich engagieren, desto mehr trauen sich, es uns gleichzutun.“ Als Erfolgsrezept habe sich zudem herausgestellt, wissenschaftliche wie administrativ-technische Kolleginnen und Kollegen gemeinsam anzusprechen: „Wer sich nicht in Statusgruppen aufspalten lässt, ist stärker“, sagt Banse. Sie betont, dass es sich in Kassel eben nicht um eine reine „Wissenschaftlerinitiative“ handele – sondern um eine von „Angestellten ohne Dauerstelle“. Um möglichst viele aus allen Gruppen anzusprechen, sucht man das Gespräch; bei Treffen in „aktiven Mittagspausen“ oder indem die Aktiven zur Sammlung von Unterschriften von Tür zu Tür gehen, statt die Listen einfach auszulegen. In Fragen des Organizing ließ sich „Uni Kassel Unbefristet“ von GEW und ver.di beraten; beide Gewerkschaften unterstützen die Initiative bis heute finanziell und logistisch.

Auf wie viel Resonanz die Kampagne in der Uni schnell stieß, lässt Moderator Christian Möllmann an diesem Abend Revue passieren: „Mit 98 Prozent der Stimmen“, feuert er die Party an, „haben wir den Personalrat aufgefordert, mit der Hochschulleitung zu einer Entfristungsvereinbarung in allen Beschäftigungsgruppen zu kommen.“ Wenige Minuten später: „Wer von euch war denn neulich auf dem Klo?“ Dort, also in den >>>

Foto: Christian Burkert



Małgorzata Szajbel-Keck und Pablo Valdivia Orozco setzen sich im Personalrat der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder für die Rechte der Beschäftigten im akademischen Mittelbau ein. „Wir erklären immer wieder, wie die Mindestbestimmungen aussehen und was sie bedeuten“, sagt Szajbel-Keck. Valdivia Orozco ergänzt: „Unter Professorinnen und Professoren ein Bewusstsein für die Lage des Mittelbaus zu schaffen und jenseits der bekannten Modelle zu denken, bleibt eine Herausforderung.“

Foto: Rolf Schulten

>>> Toiletten der Uni-Gebäude, hängten die Aktiven anlässlich einer bundesweiten „Frist-ist-Frust“-Aktion von GEW, ver.di und dem Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) im Januar „Abschiedsbriefe“ einstiger Mitarbeitender auf – eigens angefordert, aber allesamt authentisch, wie sie sagen. „Liebe Uni Kassel, ich fand es zunächst sehr schön mit dir“, heißt es in einem, „aber leider musste ich irgendwann erkennen, dass du nicht bereit warst, dich dauerhaft zu binden.“ Schließlich appelliert der Moderator, weiterhin für die Petition „Für gute Arbeit mit Perspektive!“ zu werben: „Nehmt so einen Zettel in die Hand und bittet alle zu unterschreiben!“ Wenig später ist die Tanzfläche voll. „Ohne Spaß geht es nicht“, sagt Banse, „wir wollen das ja alle gern machen.“

Und wir haben, rege wie wir waren, auch schon einiges erreicht.“ An der Universität wie in der Stadtöffentlichkeit sei ein stärkeres Problembewusstsein zu spüren. Außerdem würden administrative Tätigkeiten, wie die von Carmen Muresan (s. Kasten S. 9), inzwischen häufiger als Dauerstellen ausgeschrieben. An manchen Fakultäten seien Strukturpläne, die feste Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende festzuschreiben, im Gespräch.

Der Druck steigt

Den Druck weiter erhöhen soll die Petition mit – Stand Februar – mehr als 400 Unterschriften. Sie fordert „alle verantwortlichen Akteure auf Universitäts- und Landesebene“ auf, etwas zu tun. Das Land soll entfristete Be-

schäftigung verbindlich in einen Kodex für gute Arbeit an Hochschulen sowie im hessischen Hochschulpakt – der festlegt, wie mit den Bundesgeldern verfahren wird – festschreiben und Mittel bereitstellen. Die Uni Kassel wird aufgefordert, konkrete und transparente Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigung einzuführen.

Folgt man gängigen Diskussionen, warum die Abschaffung des Befristungsunwesens unmöglich sein soll, endet der Diskurs schnell im Perpetuum mobile. Der Bund sagt: Universitäres sei Ländersache, die Länder entgegenen: Der Bund mische von Exzellenzinitiative bis Hochschulpakt kräftig mit; auch das WissZeitVG sei in Berlin verbockt worden. Die Hochschulen, die all die

Arbeitsverträge unterzeichnen, die häufig nicht einmal bis zum Ende desselben Jahres laufen, beteuern: Angesichts all der befristeten Haushaltsmittel seien ihnen die Hände gebunden.

Vorbild im Osten

Das allerdings stimmt so nicht. Wer an die östlichste Universität der Republik reist, nach Frankfurt an der Oder, stellt fest: Eine Hochschule kann durchaus etwas tun. An der Europa-Universität Viadrina erzielte der Personalrat für das wissenschaftliche Personal (Wiper) 2014 eine „Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, die bis heute Vorbildcharakter hat (s. E&W 5/2016). Erreicht wurde sie, nachdem der Personalrat zunächst in einer uni-weiten Befragung herausfand, dass auf einen unbefristeten Mitarbeiter zwölf-einhalb befristete kommen – das war weniger als der Bundesdurchschnitt. Das Ergebnis wurde auf Personalversammlungen vorgestellt und mit der Universitätsleitung diskutiert.

Wie in Kassel war auch hier die Resonanz groß. Ebenso groß war der Mut des Wiper, dessen damalige Vorsitzende Stefani Sonntag heute Referentin für Hochschule und Forschung beim GEW-



Foto: Christian Burkert

Ohne Frauke Banse würde es die Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ wohl nicht geben. „Ich bin kein Nachwuchs“, sagt die Politikwissenschaftlerin, „ich bin 45 – und seit vielen Jahren im Beruf.“

Hauptvorstand ist: „Wir haben das wirklich erkämpft“, sagt Sonntag, die beobachtet: „Jedenfalls vereinzelt schließen sich seither weitere Hochschulen an.“

Nach zähen Verhandlungen wurde eine Dienstvereinbarung mit dem in der Präambel verankerten Ziel unterzeichnet, wissenschaftliche Karrieren planbarer, transparenter und familienfreundlicher zu machen. Nicht geschadet hat wohl, dass der Viadrina-Präsident damals Gunter Pleuger hieß – der außer Staatssekretär auch einmal Vorsitzender des Personalrats im Außenministerium war. Konkret schreibt die Vereinbarung einiges fest, was nach gängiger Hochschulargumentation als unmöglich gilt: Promovierende dürfen nicht kürzer als drei, Postdoktoranden nicht weniger als vier Jahre beschäftigt werden; 40 Prozent der Arbeitszeit müssen zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung stehen. Wer Kinder zu betreuen hat, kann seinen Vertrag um mindestens zwei Jahre verlängern. Außerdem sollen Doktoranden in der Regel mindestens halbe, Postdoktoranden ganze Stellen bekommen. Das größte Problem: Bis auf den familienpolitischen Zwei-Jahre-pro-Kind-Grundsatz gelten die Regelungen nicht für drittmittelfinanzierte Projekte. Arbeitsverträge in diesen Projekten sollen aber immerhin so lange gelten, wie die Drittmittel fließen. Und: „Alle Ausnahmen sind dem Personalrat anzuzeigen und bedürfen der Zustimmung.“

Carmen Muresan,

Mitarbeiterin in der Allgemeinen Studienberatung an der Universität Kassel

„Nach meinem Pädagogik-Bachelor im rumänischen Cluj kam ich für einen Master in Hochschulforschung nach Kassel. Ein Jahr habe ich nach dem Studium in einem Hochschulforschungsinstitut gearbeitet. Dann zog es mich in das Hochschulmanagement, ich trat eine Stelle im International Office an. Besser gesagt: zwei halbe Stellen, finanziert über den Europäischen Sozialfonds (ESF) beziehungsweise über den Qualitätspakt Lehre (QPL).

Beide wurden immer wieder verlängert – oft sehr kurzfristig, was im Dezember bei mir und mehreren Kolleginnen und Kollegen von Stimmungsschwankungen bis hin zu Krankschreibungen führte, weil wir nicht wussten, ob wir unsere Jobs im Folgejahr noch haben werden. Besonders absurd ist diese Art der befristeten Beschäftigung, weil die internationalen Büros – wie fast ausnahmslos auch das administrativ-technische Personal – klassische Daueraufgaben wahrnehmen. Schließlich ist undenkbar, dass eine Universitätsleitung plötzlich sagt: Leider können wir uns Anlaufstellen für internationale Studierende nun nicht mehr leisten.

Dennoch lief jene halbe Stelle, die aus ESF-Geldern finanziert wurde, Ende 2018 aus. Mit den verbleibenden 50 Prozent konnte ich mir eine sinnvolle Weiterführung meiner Aufgaben nicht vorstellen. Außerdem musste ich meinen Lebensunterhalt finanzieren; einen Kredit für ein eigenes Zuhause zum Beispiel kann ich mit befristeten Verträgen auch nicht aufnehmen. Nach sieben Jahren habe ich im International Office aufgehört. Heute bin ich noch auf einer 25-Prozent-Stelle in der Allgemeinen Studienberatung der Universität Kassel tätig. Die anderen drei Viertel meiner Arbeitszeit arbeite ich – unbefristet! – außerhalb der Uni. Insgesamt muss man sagen: Neben allem anderen werden so jede Menge Erfahrung, Motivation und Inspiration vergeudet.“

Aufgezeichnet von Jeannette Goddar



Foto: Christian Burkert

Carmen Muresan



10 PREKÄRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN HOCHSCHULE UND WEITERBILDUNG

>>> Der letzte Satz, in bestem Betriebsverfassungsdeutsch geschrieben, ist entscheidend – in einer Welt, in der klassische Mitbestimmung nicht allzu verbreitet ist. „Vor fünf Jahren wussten viele noch nicht einmal, dass Hochschulen einen Personalrat haben“, konstatiert Pablo Valdivia Orozco, stellvertretender Wiper-Vorsitzender, nur halb im Scherz: „Dank der Dienstvereinbarung sind wir sichtbar geworden – so sichtbar, dass uns zuweilen sogar Vorgänge vorgelegt werden, bei

denen wir gar nicht mitsprechen dürfen. Wir haben einen Fuß in Prozesse bekommen.“ Die Dienstvereinbarung, sagt Valdivia Orozco, sei ein „wichtiges Bollwerk, ein Anker“.

Was wiederum eines deutlich macht: Es muss Kräfte geben, die sich entgegenstemmen: „Ja, die gibt es“, sagt Wiper-Vorsitzende Małgorzata Szajbel-Keck; so gut wie bei der Kulturwissenschaftlerin Susann Worschech (s. Kasten S. 11), die dank der Vereinbarung einen mehr als zehn Jahre laufenden

Vertrag bekam, klappe es nicht bei jedem. Szajbel-Keck zählt Beispiele auf, bei denen der Personalrat aktiv wird, etwa wenn es darum geht, den Nachweis zu erbringen, wie viele Jahre zur Qualifizierung – bis zur Promotion oder Habilitation – fehlen oder nötig sind. „Wir erklären immer wieder, wie die Mindestbestimmungen aussehen und was sie bedeuten“, sagt sie. Im Fokus der Debatten stünden dabei weder Universitätsleitung noch Verwaltung – sondern die Lehrstuhlinhaberinnen und

96% aller 2017 abgeschlossenen Arbeitsverträge an der Universität Kassel sind befristet.*



-inhaber. „Unter Professorinnen und Professoren ein Bewusstsein für die Lage des Mittelbaus zu schaffen und jenseits der bekannten Modelle zu denken, bleibt eine Herausforderung“, erklärt Valdivia Orozco, „dabei ist diese Gruppe unabdingbar, um einen Wandel zu schaffen.“

Abhängig von Drittmitteln

Dass das nicht gelingt, sagen beide, liege nicht an den einzelnen Menschen, sondern an einem System,

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen und Universitäten sind einem System geschuldet, das zunehmend von Drittmitteln und dem damit verbundenen Zwang zu mehr Wettbewerb und Exzellenzgeldern bestimmt ist – während die Grundfinanzierung, die es für dauerhafte Personalplanung braucht, stetig sinkt. Der Anteil befristeter Verträge bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten beläuft sich auf knapp 90 Prozent, an der Uni Kassel liegt er sogar darüber.

Foto: Christian Burkert

Susann Worschech, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kulturwissenschaftlichen Institut der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder



Foto: Heide Fest

Susann Worschech

„Meine Promotion habe ich mit einem Stipendium begonnen, später kam eine 25-Prozent-Stelle hinzu. Mit zwei, schließlich drei Kindern eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben, ist hierzulande leider die Ausnahme – und ein finanzielles Wagnis. Als Stelle und Stipendium ausliefen, habe ich die Doktorarbeit teilweise auf Arbeitslosengeld I fertiggeschrieben. Das ist nichts Ungewöhnliches, sondern im System so verankert. Sogar die Deutsche Forschungsgemeinschaft sieht in ihren Projekten die Promotion auf 65-Prozent-Stellen vor. Damit wird die für wissenschaftliche Qualifikation benötigte Zeit im Grunde regelhaft aus der Arbeitszeit ausgelagert. Und: Wer von Teilzeitstellen oder Stipendien kommt, erhält Elterngeld unter Hartz-IV-Niveau.“

Heute habe ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin einen befristeten Vertrag bis 2031 – ein Lottogewinn! Diese Situation verschafft mir sowohl Planungssicherheit wie auch die wissenschaftliche Freiheit, vielfältige Ideen und Inspirationen aufzunehmen. Auf Basis der 2014 eingeführten Dienstvereinbarung (s. S. 9) an der Viadrina konnte ich einen Arbeitsvertrag mit maximaler Laufzeit unterschreiben. Zu den laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässigen sechs Postdoc-Jahren wurden zwei weitere Jahre pro Kind und nicht genutzte Zeiten aus der Promotionsphase addiert.

Würden mehr Hochschulen dem Modell folgen, wären sie einen Schritt weiter auf dem Weg hin zu einer Arbeitgeberverantwortung, wie sie in Wirtschaft und Verwaltung selbstverständlich ist. Um hochqualifiziertes Personal muss man sich bemühen. Dazu gehört, Universitäten nicht nur als Ausbildungsstätten zu begreifen, sondern als Institutionen, in denen Menschen Zeit und Sicherheit benötigen, um ihren großen Beitrag zu innovativer Lehre und Forschung leisten zu können und zu wollen.“

Aufgezeichnet von Jeannette Goddar

das zunehmend von Drittmitteln und dem damit verbundenen Zwang zu ständig neuen Projekten, immer mehr Wettbewerb und Exzellenzgeldern bestimmt ist – während die Grundfinanzierung, die es für dauerhafte Personalplanung braucht, stetig sinkt. Folge: Der Anteil befristeter Verträge bewegt sich nach wie vor in schwindelerregenden Höhen: Er beläuft sich bei wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten auf knapp 90 Prozent.**

An dieser Stelle beißen sich alle Initiativen und Personalräte derzeit noch die Zähne aus – denn natürlich reichen ihre Forderungen weiter als bis zu Verträgen mit mehr Stunden und längeren Laufzeiten. „Im Grunde geht es nicht um ein, zwei Jahre mehr“, sagt Banse, „sondern um eine Perspektive ohne

Befristung, auch ohne Professorentitel.“ Valdivia Orozco sagt: „Wir haben in einer schlechten Struktur ein gutes Modell gefunden – nicht mehr und nicht weniger.“

Jeannette Goddar, freie Journalistin

*, „Frist ist Frust“ wird getragen von der GEW, ver.di und dem NGAWiss: frististfrust.net

**Zahlen laut Statistischem Bundesamt, Berechnungen von Freya Gassmann in: „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des WissZeitVG“: www.gew.de/wisszeitvg-studie-pdf

ANDREAS KELLER



Foto: Kay Henschelmann

Nachlegen!

Der Trend scheint ungebrochen. 80 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und sogar knapp 90 Prozent der wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten werden mit einem Zeitvertrag abgespeist. 100.000 Lehrbeauftragte werden semesterweise zu Dumpinglöhnen geheuert und gefeuert – ohne Sozialversicherung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zur Professur führt ein langer und steiniger Karriereweg – und selbst die Erstberufung auf den Lehrstuhl ist immer öfter erst mal auf Zeit.

Unter den prekären Bedingungen leiden nicht nur die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch die Studierenden. Sie wissen nicht, ob ihre Dozentin oder ihr Dozent in den Semesterferien noch da ist, um eine Prüfung abzunehmen. Das Befristungsunwesen untergräbt die Kontinuität und damit Qualität von Lehre und Studium.

Darauf macht die GEW seit Jahren in ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ aufmerksam – und stößt damit längst nicht mehr auf taube Ohren. Bund, Länder und mehr und mehr Wissenschaftseinrichtungen leugnen die Probleme nicht länger, sondern haben erste Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigung in der Wissenschaft zu stabilisieren und Karrierewege verlässlich auszugestalten (s. S. 42).

Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) 2016 versuchten Bundestag und Bundesrat die Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverträgen enger zu fassen und die Vertragslaufzeiten zu verlängern. Das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern setzt Anreize für berechenbare Karrierewege auf dem Weg zur Professur und verpflichtet die geförderten Universitäten, Personalentwicklungskonzepte vorzulegen. Über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben sich in Kodizes für Gute Arbeit auf Mindeststandards für Beschäftigungsbedingungen verpflichtet. Zuletzt haben sich Bund und Länder darauf verständigt, die Mittel des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ auch für die Schaffung von Dauerstellen in der Lehre einzusetzen.

Und doch bleiben viele Maßnahmen halbherzig. Bei der WissZeitVG-Novelle hat der Gesetzgeber mit unbestimmten Rechtsbegriffen gearbeitet, die findigen Arbeitgebern Schlupfwinkel zur Fortsetzung ihrer Befristungspraxis eröffnen. Kodizes für Gute Arbeit sind nicht selten blumige Selbstverpflichtungen, deren Vorgaben nur dann einklagbar sind, wenn sie als Dienstvereinbarung mit den Personalräten abgeschlossen wurden. Bei der Umsetzung des Zukunftsvertrags sind wir auf den guten Willen der Länder angewiesen – der Bund kann und will die zweckentsprechende Verwendung der Gelder nicht erzwingen. Dauerstellen für Daueraufgaben – das Credo der GEW haben sich aber längst nicht alle zu eigen gemacht. In ihrer „Bayreuther Erklärung“ aus dem Herbst 2019 haben die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten klargemacht, dass sie sich nicht weniger, sondern sogar noch mehr Befristung wünschen. Die gesamte Wissenschaft sei nichts weiter als ein Qualifizierungssystem, so die Uni-Verwaltungs- und Personalchefs, was Zeitverträge auch für promovierte und habilitierte Forschende und Lehrende rechtfertige.

Der Weg zum „Traumjob Wissenschaft“ ist also alles andere als ein Selbstläufer. Gute Argumente haben wir zwar viele, aber sie werden nicht reichen. Darüber hinaus bedarf es der Entschlossenheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für ihre Interessen einzutreten, sich gewerkschaftlich zu organisieren und im Zweifel im Arbeitskampf durchzusetzen. Zehn Jahre nach Start des „Templiner Manifests“ haben wir die Lufthoheit im wissenschaftspolitischen Diskurs erreicht und Bund, Ländern und Wissenschaftseinrichtungen erste Maßnahmen abgetrotzt. Jetzt dürfen wir uns nicht zurücklehnen, sondern müssen nachlegen und den Druck auf die politisch Verantwortlichen erhöhen.

Andreas Keller,
GEW-Vorstandsmitglied Hochschule und Forschung
und stellvertretender Vorsitzender

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
wie z. B. 0,- Euro Girokonto¹ für
Berufsstarter, Zinsrabatte für
Finanzierungen und günstige
Versicherungstarife
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus
dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den
öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit fast 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

¹ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne
Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied bis
zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein
Girokonto; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungs-
beginn/Berufsstart. Stand: 29.01.2020.

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbb.de
und auf www.bbbank.de/gew

Folgen Sie uns   



Vorteile für
GEW-Mitglieder!



Bank
Better Banking

Selbst der Minister schämt

// Erwachsenenbildung in Deutschland lebt in der Regel von der Ausbeutung der Selbstständigen. Die Freiberufler müssen sich selbst sozialversichern, der Arbeitgeber bezahlt nichts. Und da die Brutto-Honorare sehr niedrig sind, führt das fast zwangsläufig zur Altersarmut. Eine Bestandsaufnahme. //

Der Vormittagsunterricht liegt hinter ihr, in eineinhalb Stunden geht es weiter zu den Nachmittagseinheiten. Zeit genug für ein Interview mit der E&W und einen großen Cappuccino in der wuseligen Cafeteria der Mannheimer Abendakademie. Das Mittagessen muss heute aber ausfallen. Lioba Geier, rote Haare, warmer Blick, geschliffene Rhetorik, ist eine der Sprecherinnen des GEW-Landesarbeitskreises DAF/DAZ-Lehrkräfte (Deutsch als Fremd- und Zweitsprache). Seit 19 Jahren unterrichtet sie hier an der Mannheimer Volkshochschule. Und sie findet, dass sich einiges ändern muss an den Arbeitsbedingungen, denen die zumeist selbstständig arbeitenden Dozentinnen und Dozenten ausgesetzt sind: „Die prekäre Arbeitssituation, die für viele zwangsläufig in die Altersarmut führt, steht für uns im Mittelpunkt der Kritik. Aber auch die überbordende Bürokratie, die wir mit bedienen müssen.“ Da traf es sich gut, dass Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) Anfang Februar im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Hin. Gehört.“ ins nahe Ludwigshafen kam. „Vor Ort möchte er von den Bürgern erfahren, welchen Herausforderungen sie im Alltag und Berufsleben gegenüberstehen“, hieß es in der Ankündigung aus Berlin. Der Minister wolle wissen, wie die Politik den Menschen helfen könne. Wo Geier und ihre Kolleginnen und Kollegen in der Erwachsenenbildung der Schuh drückt, weiß er jetzt auch aus erster Hand. Geier, die Heil als gut informiert erlebt hat, fragte damals, wie er dazu stehe, dass auch bei den von seinem Ministerium finanzierten berufsbegleitenden Deutschkursen unter Mindestlohn-Niveau bezahlt werde. Sie

bekam eine Antwort, mit der sie nicht gerechnet hatte. „Frau Geier, ich persönlich schäme mich für Ihre Arbeitsbedingungen.“

Armut wird verwaltet

Schämen sollte sich derweil auch in Mannheim der ein oder andere. 2018 wollte Geier zusammen mit ein paar Kolleginnen und Kollegen einen Antrag auf Urlaubsgeld stellen und teilte das der Geschäftsleitung mit – im nahen Heidelberg wird das von der Volkshochschule (VHS) anstandslos gezahlt. In Mannheim hingegen sahen sich die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner massiven Einschüchterungsversuchen der VHS-Leitung ausgesetzt. Sie haben den Antrag dann mit reichlich Wut im Bauch doch nicht gestellt. Vor Ort, da macht sich Geier längst keine Illusionen mehr, werden Verbesserungen nicht durchzusetzen sein. „Hier wird zunehmend auch mit Repression und Einschüchterung gearbeitet.“ Eine Kommunikation mit der VHS-Leitung finde nicht mehr statt.

Umso wichtiger, meint Geier, dass man sich im Landesarbeitskreis vernetzt habe. Und dass neben dem Arbeits- auch das Bildungsministerium in Berlin

umdenkt. Denn die Arbeitsbedingungen sind in fast allen Volkshochschulen ähnlich schlecht. Geiers Arbeitsplatz, die Abendakademie, ist eine der größten Volkshochschulen der Republik mit über 1.000 Lehrkräften. Bis auf einige Dutzend Angestellte sind alle selbstständig tätig. „Das Ganze wird getragen von Freien. Das ist das System.“

Tatsächlich beruht die Erwachsenenbildung in Deutschland auf der Ausbeutung der Selbstständigen. Als Freiberufler müssen sie sich selbst sozialversichern, der Arbeitgeber zahlt nichts. Und da die Brutto-Honorare sowieso sehr niedrig sind, führt das geradezu zwangsläufig zur Altersarmut. Die bedenklichen Zahlen zu diesen Zuständen liefert eine 2017 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) herausgegebene Studie, nach der nur 14 Prozent des Weiterbildungspersonals angestellt, gut 70 Prozent dagegen Solo-selbstständige sind, also Menschen,



Cartoon: Thomas Pfaffmann

sich

die auf Basis von Werk- und Honorarverträgen arbeiten.

„Im öffentlichen Auftrag und unter Kontrolle der Parlamente wird das Phänomen der ‚working poor‘ organisiert und verwaltet“, sagt Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied Berufliche Bildung und Weiterbildung. „Wir reden hier von Menschen, die in Vollzeit arbeiten, bei denen das Einkommen aber nicht für eine angemessene Lebenshaltung einschließlich einer Alterssicherung ausreicht.“ Für freiberufliche Lehrkräfte in Integrationskursen, die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert, gilt seit Juli 2016 ein Mindesthonorar von 35 Euro pro Unterrichtseinheit, in den Grundbildungskursen auch 40 Euro. Wer in diesem Bereich Vollzeit arbeitet, hat Ende des Monats dennoch nur rund 1.600 Euro netto auf dem Konto. Paradoxaerweise

ist selbst dieser Hungerlohn noch vergleichsweise hoch. Mancher Dozent, der einen Computer- oder Musikkurs anbietet, muss sich mit 20 bis 25 Euro Stundenhonorar bescheiden. „Man muss sich das wirklich einmal vergegenwärtigen, was hier passiert“, findet Klinger. „Die öffentliche Hand sorgt für Altersarmut.“

Unterbietungswettbewerb

Dabei ist es noch gar nicht so lange her, dass die Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung in Anlehnung an den öffentlichen Dienst bezahlt worden sind. Noch vor 30 Jahren wurden beispielsweise die Sprachkurse für Spätaussiedler nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vergütet. Spätestens seit Mitte der 1990er-Jahre wurde dann in weiten Teilen der Wirtschaftswissenschaften und der Politik ein neoliberales Gesell- >>>



Schul-Organisation

Lehrerkalender · Zensurenhefte

Gemeinsames Lernen · Förderpläne

Elterngespräche · Schülerbeobachtungen

Betriebspraktika · Lerntagebuch

Aufgabenhefte · Schreiblernhefte

Materialien vom Fachverlag

für Lehrkräfte und alle anderen pädagogischen Fachkräfte, für Schulen, für Kindertageseinrichtungen und die Erzieherinnen und Erzieher zur Eigenorganisation und zur Unterstützung der täglichen Arbeit im Unterricht und in der Gruppe.

Dokumentation · Organisation · Rechtssicherheit

FL SCHULORGANISATION
Verlage Flöttmann & Langenkämper

www.schulorganisation.com

Gruppentagebuch · Anwesenheitslisten

Erzieherinnenkalender

Betreuung von Kleinstkindern · Windelheft

Elterngespräche · Kinderbeobachtungen

Aushänge zu Hygiene und Gesundheit

Kita-Organisation

>>> schaftsbild zur Heilslehre. Konkurrenz und Lohndumping waren die Folge. Von „einem Unterbietungswettbewerb zu Lasten der Beschäftigten“ spricht Klinger. Die Lasten tragen heute Menschen wie Clarissa Haziri-Hagner, die in der Stuttgarter Volkshochschule Deutsch als Fremd- und Zweitsprache unterrichtet. Sie fungiert zusammen mit Lioba Geier und anderen als Sprecherin des GEW-Landesarbeitskreises DAF/DAZ-Lehrkräfte. Der Arbeitskreis ist in stetigem Austausch mit Magdalena Will, Referentin für Berufliche Bildung und Weiterbildung bei der GEW Baden-Württemberg. „Prekär“ beschäftigt zu sein, das klingt abstrakt. Haziri-Hagner kann anschaulich erläutern, was es bedeutet: „In diesem Jahr bin ich bis Ostern damit be-

schäftigt, die Verluste auszugleichen, die wegen des Kursausfalls von Weihnachten bis Dreikönig aufgelaufen sind“, sagt sie. Wenn sie sich mit den Kolleginnen vom Arbeitskreis trifft, achtet sie darauf, dass möglichst wenig Unterricht ausfällt. Denn eine Unterrichtseinheit, die nicht gehalten wird, wird auch nicht bezahlt. Urlaub macht sie dann, wenn der Träger Schließzeit hat. Bei 35 respektive 40 Euro pro Unterrichtseinheit bleibt nicht viel zum Leben übrig. „Manche Vollzeitkraft geht hier mit 1.200 Euro netto nach Hause.“ Nach Abzug von Steuern, Sozialabgaben, Material- und Anfahrtskosten bleibt bei vielen Dozentinnen und Dozenten von den 35 Euro brutto nicht einmal die Hälfte übrig.

Würde man die Lehrkräfte gemäß ihrer Qualifikation und ihren Aufgaben

honorieren, müsste man ihnen einen Stundensatz zahlen, der dem Gehalt der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) entspricht. Dies wäre ein Honorar von 55 bis 60 Euro pro Unterrichtsstunde. Die GEW-Forderung liegt bei 58 Euro.

Auch die Prüferlizenzen (Goethe- oder telc-Lizenz), ohne die die Lehrkräfte keine Prüfungen abnehmen und keine Zertifikate ausstellen dürfen, müssen sie selbst bezahlen, ebenso wie die meisten Fort- und Weiterbildungen. Da passt es ins Bild, dass Haziri-Hagner und ihre Kolleginnen und Kollegen in vielerlei Hinsicht nur die Nachteile der Selbstständigkeit erleben, von den Vorteilen aber ausgeschlossen sind. Denn wo das BAMF als Monopolist der Auftraggeber ist, legt es auch die Sätze fest, die Honorarhöhe kann also nicht eigenständig ausgehandelt werden.

Bundesweit ist von den 700.000 Erwerbstätigen, die insgesamt in der Weiterbildung arbeiten, bezogen auf das Einkommen gut ein Drittel prekär beschäftigt. Zieht man zur Definition einer „prekären Beschäftigung“ allerdings die drei weiteren Kriterien heran, die der Weiterbildungs-Personalmonitor des BIBB mit Jobsicherheit, regelmäßiger Fortbildung sowie sozialer Absicherung beschreibt, sind gut drei Viertel aller, die im Weiterbildungssektor arbeiten, prekär beschäftigt. Bei den Selbstständigen sind es fast 90 Prozent.

Schikanen und kleine Erfolge

Doch die beschämend geringen Honorarsätze sind längst nicht das einzige Ärgernis, berichtet Haziri-Hagner. Es gebe viele kleine und große Schikanen sowie die überbordende Bürokratie, für deren Abarbeitung die Lehrkräfte überqualifiziert sind. Die sie aber mitorganisieren müssen, um die Abläufe zu gewährleisten. Die Träger können pro Teilnehmerin und Teilnehmer 3,90 Euro abrechnen, da ist es wichtig, dass die Teilnehmerlisten akribisch geführt werden. Haziri-Hagner lacht: „Und wehe, eine Entschuldigung weist einen Grund auf, den das BAMF nicht anerkennt. Manchmal renne ich zehnmal einer vergessenen Bescheinigung vom Arbeitsamt oder von der Ausländerbehörde hinterher. Ich empfinde das



Fotos: David Matthesen

VHS-Dozentin Lioba Geier findet, dass sich einiges ändern muss an den Arbeitsbedingungen, denen sie und ihre Kolleginnen und Kollegen als Selbstständige ausgesetzt sind: „Die prekäre Arbeitssituation, die für viele zwangsläufig in die Altersarmut führt, steht für uns im Mittelpunkt der Kritik. Aber auch die überbordende Bürokratie, die wir mit bedienen müssen.“

Diana Bax Sidibe,
Dozentin an der VHS Stuttgart:

„Ich arbeite, abgesehen von einer kurzen Phase in meinem Leben, seit dem Studium selbstständig. Und obwohl ich das eigenständige Arbeiten sehr schätze und es noch nie vermisst habe, keinen Vorgesetzten zu haben: Das Gefühl, ausgebeutet zu werden, hatte ich seither immer. Auf der anderen Seite bin ich bis heute mit Leib und Seele Lehrende und Pädagogin. Ich bin privat jetzt nicht ständig durch alle Kontinente gereist, aber ich empfinde es so, dass bei der Arbeit die Welt zu mir kommt, dass ich jede Menge lerne von den Menschen, von ihnen als Individuen. Und über die Länder, aus denen sie kommen. Ich kann mir keinen anderen Beruf vorstellen. Wenn ich mal etwas unbescheiden sein darf: Ich glaube, dass meine Arbeit Früchte trägt, die Erfolge sehe ich ja jeden Tag, die Menschen lernen etwas. Aber leider stehen unsere Arbeitsbedingungen im krassen Gegensatz zu dem, was wir leisten und was von uns erwartet wird. Wir bekommen einen Stundenlohn, der dem der untersten Lohngruppen entspricht. Für die Politik ist das alles natürlich praktisch. Und für die Arbeitgeber ebenfalls, die an uns jede Menge Geld sparen. Um uns da wirklich effektiv zu wehren, brauchen wir Druckmittel, die uns fehlen. Das liegt natürlich auch am geringen Organisationsgrad in der Erwachsenenbildung. Im Seminarprogramm werden wir als Verantwortliche für den Kurs seit kurzem übrigens nicht mehr namentlich aufgeführt. Den Eindruck, dass wir immer austauschbarer werden, verstärkt das noch einmal. Manchmal denke ich: Wir sind für die Gesellschaft unsichtbar. Das wollen wir ändern.“

Aufgezeichnet von Christoph Ruf



Diana Bax Sidibe

immer wieder als erniedrigend.“ Eine schwungvolle Unterschrift, die ins falsche Kästchen überlappt – schon kön-

ne ein Sachbearbeiter eine Entschuldigung ablehnen. Auch das sei bereits mehr als einmal vorgekommen.

All das, so GEW-Vorstandsmitglied Klinger, sei die Folge politischer Entscheidungen: „In Sonntagsreden wird >>>



»AUSSICHTSLOS ...

... war meine Lebenssituation.

Aber dann habe ich mir in der Habichtswald-Klinik Hilfe geholt und meine Lebensfreude und Stärke wiedergefunden. <<

Über 30 Jahre
Expertise in
ganzheitlicher
Therapie



Habichtswald-Klinik

Aufnahme als Krankenhausaufenthalt oder Rehabilitation möglich. Gerne beraten wir Sie ausführlich und persönlich: **0800 890 11 00**



Fotos: David Matthiessen

Clarissa Haziri-Hagner (re.) unterrichtet an der Stuttgarter Volkshochschule Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (DAF/DAZ). Sie ist eine der Sprecherinnen des GEW-Landesarbeitskreises DAF/DAZ-Lehrkräfte. Zusammen mit Kolleginnen hat sie beim Stuttgarter Amtsgericht Klage eingereicht, mit der die Zahlung von Urlaubsgeld erreicht werden soll. Die Klage habe gute Erfolgsaussichten, so Magdalena Wille (li.), Referentin für Berufliche Bildung und Weiterbildung der GEW Baden-Württemberg.

>>> gerne betont, wie wichtig die Fort- und Weiterbildung sei. Parallel hat man aber sehenden Auges dafür gesorgt, dass keine dauerhaften Strukturen geschaffen wurden.“ Das habe gravierende gesellschaftliche Folgen: „Es wird zunehmend zum Problem, qualifiziertes Personal zu bekommen und zu halten.“

Immerhin: In einigen Bundesländern denken Politik und Arbeitgeber mittlerweile um. So kündigte Bremen spürbare Verbesserungen für die Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung an. Und auch in Baden-Württemberg gab es kürzlich einen ersten Erfolg zu feiern. Haziri-Hagner war mit zwei Mitstreiterinnen vor Gericht gezogen. Schließlich ließ der Richter beim Gütetermin vorm Arbeitsgericht in Stuttgart Anfang März durchblicken, er sei der Rechtsauffassung, dass die VHS zur Zahlung eines Urlaubsgelds verpflichtet ist. Der Richter befand, die Arbeitnehmerähnlichkeit und damit auch die wirtschaftliche Abhängigkeit sei gegeben. Somit hätten die drei Hauptklägerinnen Anspruch auf Urlaubsgeld.

Christoph Ruf,
freier Journalist

**Raffaella Marini,
Dozentin an der VHS Stuttgart:**

„Ich mache meine Arbeit nach wie vor sehr gerne, inhaltlich ist es genau das, was ich mir wünsche. Aber es gibt leider sehr viele Dinge, die einen den Kopf schütteln lassen und mit denen man sich eigentlich nicht abfinden sollte. Da werden Kurse angeboten, und wenn die Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wird, sagt die Volkshochschule die Veranstaltung eine Woche vor dem geplanten Beginn ab. Wer dann in die Röhre schaut, ist die Dozentin, die so kurzfristig natürlich keinen anderen Kurs mehr bekommt und ein paar Monate lang zusehen muss, wie sie den Verdienstaufschlag kompensiert. Ein Integrationskurs bedeutet hingegen sechs Monate Planungssicherheit. Auch unsere Kursteilnehmer sind meist erstaunt, wenn sie erfahren, dass die meisten Lehrenden als Selbstständige arbeiten und wir nach einzelnen Unterrichtseinheiten sowie der Zahl der Prüfungen bezahlt werden. Wenn man sieht, was am Monatsende auf dem Konto ankommt, ist das natürlich eine Katastrophe. Wer seinen Lebensunterhalt komplett selbst finanzieren muss, hat ein echtes Problem. Aber die Politik weiß wohl ganz genau, dass in der Berufs- und Erwachsenenbildung viele Menschen arbeiten, bei denen der Partner oder die Partnerin Hauptverdiener ist. Bei mir ist das auch so. Und das wird nach Strich und Faden ausgenutzt. Das ist aber leider nicht nur bei uns so. Ich habe, bevor ich mich umorientierte, als Übersetzerin gearbeitet, auch das ist letztlich brotlose Kunst. Und den Lehrbeauftragten an den Universitäten geht es auch nicht besser. Altersarmut ist da programmiert, zumindest für die Alleinstehenden. Kürzlich war ich beim Geburtstag eines 80-jährigen Kollegen, der immer noch unterrichtet.“

Aufgezeichnet von Christoph Ruf



Raffaella Marini

ANSGAR KLINGER



Foto: Kay Henschelmann

Working Poor

Verglichen mit der Schule und der Hochschule und den für diese Bereiche regelmäßig erhobenen Statistiken ist die Datenlage in der Weiterbildung erheblich ungenauer. Dennoch wissen wir aus dem 2016 veröffentlichten wb-Personalmonitor, dass gut 70 Prozent der fast 700.000 Beschäftigten in der Weiterbildung sogenannte Soloselbstständige sind, knapp 14 Prozent sind angestellt und gerade einmal gut 2 Prozent beamtet. Der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist in dem Beschäftigungsfeld der Weiterbildung überdurchschnittlich hoch, die Beschäftigung selbst jedoch äußerst heterogen. 55 Prozent derjenigen, die hauptberuflich in der Weiterbildung arbeiten, sind mindestens in einem der Kriterien Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit oder soziale Absicherung als prekär einzustufen, bei den anderen Beschäftigten beträgt dieser Anteil sogar mindestens 85 Prozent!

Es ist erstaunlich, dass in der betrieblichen und damit privat finanzierten Weiterbildung bessere Arbeitsbedingungen herrschen als in der öffentlich finanzierten und damit letztlich der Kontrolle und Steuerung der Parlamente unterliegenden Weiterbildung. Hier lässt sich von „Working Poor“ im öffentlichen Auftrag sprechen.

Beispiel Integrationskurse: Während die Kriterien für die Zulassung als Lehrkraft, die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als nachgeordnete Behörde des Bundesministeriums des Innern formuliert, vergleichbar sind mit einer vom selben Ministerium verantworteten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), schreibt das BAMF den Trägern der Kurse lediglich vor, den Lehrkräften ein Honorar von 35 Euro/Unterrichtsstunde zu zahlen. Abgesehen davon, dass Soloselbstständige das Arbeitgeberisiko ihrer Auftraggeber übernehmen müssen, liegt dieses Honorar deutlich unter dem Mindestlohn in der beruflichen Weiterbildung. Das durchschnittliche Honorar der Lehrkräfte für andere Kurse

ist übrigens noch deutlich niedriger. Mit diesen Einkünften kann eine „selbstständige“ Lehrkraft in der öffentlich verantworteten Weiterbildung keine ihrer Aufgabe entsprechenden Ansprüche in der Altersversorgung aufbauen, weil sie zu wenig verdient, um entsprechend hohe Beiträge in die Rentenkasse einzahlen zu können. Dass so Altersarmut im öffentlichen Auftrag produziert wird, ist ein weiterer Skandal. Die GEW schlägt vor, dass die Politik im Bürgerlichen Gesetzbuch eine klare Regelung zur Abgrenzung von echter Selbstständigkeit und ungewollter Scheinselbstständigkeit schafft.

Beispiel Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch II und III im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit: Die Politik hat in den vergangenen drei Jahrzehnten entschieden, dass die Einrichtungen den „Steuerungsinstrumenten des Marktes“ ausgesetzt werden. Die Folge: Der Wettbewerb wird maßgeblich zu Lasten des Personals und dessen Arbeitsbedingungen ausgeglichen. Die Branche steht nun vor dem Problem, dass unter diesen Bedingungen qualifiziertes Personal weder zu halten noch zu gewinnen ist. Auch hier muss die Politik, nicht nur im Sinne der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“, handeln und klare Unterstützung auf dem Weg zu einem echten Branchentarifvertrag geben – orientiert an den Bedingungen des öffentlichen Dienstes.

Die öffentlich verantwortete Weiterbildung ist komplett unterfinanziert. Darauf hat die GEW immer wieder mit Studien hingewiesen. Mit ihren „Weimarer Thesen“* hat die Bildungsgewerkschaft konkrete Lösungsvorschläge vorgelegt. Jetzt ist die Zeit, zu handeln.

Ansgar Klinger,

GEW-Vorstandsmitglied Berufliche Bildung/Weiterbildung



[*www.gew.de/weimarer-thesen-pdf](http://www.gew.de/weimarer-thesen-pdf)



Foul auf Wolke 7

// Mit dem Digitalpakt steigt die Notwendigkeit, die Schulen an Lernwolken anzuschließen. Auf dem Markt ist ein scharfer Verdrängungswettbewerb ausgebrochen. //

Je öfter die Behörden in den vergangenen Wochen wegen des Coronavi-

rus schulfrei angeordnet haben, desto dringlicher stellte sich diese Frage: Könnten die Schülerinnen und Schüler, statt nur zu Hause zu bleiben, in virtuellen Klassenzimmern lernen, in denen ihnen keine Gefahr durch das Virus droht? Technisch ist das bereits möglich. In sogenannten Schulclouds können Lehrkräfte ihren Schülerinnen und

Schülern (Haus-)Aufgaben zuweisen, mit ihnen arbeiten, chatten und sich E-Mails schicken.

Bisher sind Schulclouds in Deutschland allerdings weder besonders bekannt noch weit verbreitet. Über den 40.000 Schulen spannt sich sozusagen ein Himmel voller Schäfchenwolken: Kleine mittelständische Anbieter wie „Iserv“,



Cartoon: Christiane Pfohlmann

er den pädagogisch orientierten Kleinanbietern immer mehr Konkurrenz. Es ist ein regelrechter Verdrängungskampf ausgebrochen. Wettbewerber wie die Schulcloud des Potsdamer Hasso-Plattner-Instituts (HPI) oder Microsoft und sein „Office 365“ dulden keine Konkurrenz neben sich. Sie haben einen Monopolanspruch. Die Schulbehörden des Staates halten sich dabei nicht etwa zurück, sie befeuern das böse Spiel.

Exklusiv-Vereinbarung

Beispiel Potsdam. Dort wird seit 2017 am privaten HPI eine neue Schulcloud entwickelt, die für alle deutschen Schulen eingesetzt werden kann. In Brandenburg kann man beobachten, wie beinhart der Wettbewerb ausgetragen wird. „Uns wird immer öfter mitgeteilt, dass „Iserv“ nicht förderfähig ist, weil es eine Konkurrenz zum Landesprodukt ist“, berichtet Nils Glanz vom Braunschweiger Cloudanbieter „Iserv“. Das Landesprodukt ist die HPI-Schulcloud.

Was Glanz berichtet, entspricht nach Informationen der E&W den Absprachen zwischen Brandenburg und dem HPI. Aus einer Anfrage gemäß Informationsfreiheitsgesetz (Kostenkalkulation Brandenburgische Schulcloud, FragdenStaat)* liegt der Redaktion eine Vielzahl von Mails zwischen den beteiligten Behörden und dem HPI vor. Daraus wird deutlich, dass die HPI-Schulcloud für das Land ein Alleinstellungsmerkmal besitzt. Sie könne zudem zu 90 Prozent aus den Bundesmitteln des Digitalpakts finanziert werden – „die Übernahme bestehender Länderlösungen jedoch nicht“ (FragdenStaat, S. 34). Das bestätigt, was andere Cloudanbieter derzeit in Brandenburg erleben: Wenn ein Schulträger eine andere Schulcloud als die des HPI haben will, wird ihm deutlich gemacht: Die musst du selber bezahlen.

Die Exklusiv-Vereinbarung zwischen dem Land und dem HPI birgt vor allem zwei Probleme. Zum einen ist die Schulcloud, die >>>

„Webweaver“ oder „Univention“ sowie Open-Source-Plattformen wie „Moodle“ und „Mebis“ machen Lehrer-Schüler-Kollaborationen in der Wolke möglich (s. E&W-Schwerpunkt 12/2019, „Lernen im Netz“). Der Markt wird von den Kleinen dominiert. Allerdings machen große Play-



Handeln – nicht behandeln lassen

Nach diesem Motto leiten wir unsere Patienten in einem auf die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen abgestimmten einzel- und gruppenpsychotherapeutischen Behandlungskonzept dazu an, zu „Experten“ für ihre eigenen Gesundheitsprobleme zu werden. Wir sind spezialisiert auf Probleme im öffentlichen Dienst – insbesondere auf Lehrergesundheit – und blicken auf 30 Jahre klinische Erfahrung zurück.

Schwerpunktmäßig behandeln wir:

- Depressionen
- Ängste
- Burn-out-Symptomatik
- Nicht-organische Schlafstörungen
- Chronische Schmerzstörungen
- Posttraumatische Belastungsstörungen
- Alle Formen von Essstörungen (Magersucht, Bulimie, Adipositas)
- Zwangsstörungen

MEDIAN Zentrum für Verhaltensmedizin Bad Pyrmont

Klinik für Psychosomatik

Akademisches Lehrkrankenhaus der Medizinischen Hochschule Hannover
Chefarzt: Dr. med. Volker Malinowski

Ihre kurzfristige stationäre Aufnahme ist jederzeit möglich.
Kostenlose Service-Nummer:

0800 619-6666

Als sog. „gemischte Krankenanstalt“ führen wir für privat krankenversicherte Patienten der Akutbehandlung vergleichbare psychiatrisch-psychotherapeutische Stationärbehandlungen in einer Spezialklinik für Verhaltenstherapie durch. Gemäß Beihilfeverordnung ist die Klinik als beihilfefähig anerkannt.

Wir sind im Vorfeld einer stationären Aufnahme gerne bereit, Sie hinsichtlich notwendiger Kostenübernahmebeantragungen bei Ihrer privaten Krankenversicherung bzw. Beihilfestelle umfassend zu beraten und zu unterstützen.

MEDIAN Zentrum für Verhaltensmedizin Bad Pyrmont
Bombergallee 10 · 31812 Bad Pyrmont
pyrmont-kontakt@median-kliniken.de · www.median-kliniken.de

TAFEL JUGEND

Wir retten Lebensmittel und helfen anderen. Mach mit!



Wir suchen junge Freiwillige, die sich bei den Tafeln engagieren wollen. Wenn Du dazu beitragen willst, Lebensmittel vor der Vernichtung zu retten und damit bedürftigen Menschen zu helfen, bist Du bei uns genau richtig. Weitere Informationen findest Du unter: www.tafel-jugend.de

TAFEL JUGEND

>>> in Brandenburg die Konkurrenz aus dem Feld schlägt, noch gar nicht fertig. 2017 begannen die HPI-Programmierer, erst 2021 werden sie laut Plan zum Abschluss kommen. Bis dahin können zunächst nur rund 50 Brandenburger Pilotschulen die Cloud nutzen. Die anderen 900 Schulen müssen warten – oder sich aus eigener Tasche eines der sofort nutzbaren virtuellen Klassenzimmer mieten.

Zum anderen ist die Potsdamer Cloud in Wahrheit gar nicht umsonst. In der Pilotierungsphase bis 2021 werden die Kosten auf 640.000 Euro taxiert (FragdenStaat, S. 14). Im Regelbetrieb müsste das Land jährlich rund 1,4 Millionen Euro für die Plattner-Cloud bezahlen. Brandenburgs Bildungsministerium erklärte auf Anfrage, für Inhalte Dritter, die innerhalb der Schulcloud angeboten werden, etwa von Schulbuchverlagen, würden Lizenzgebühren bezahlt. In der ursprünglichen Kostenkalkulation, die E&W vorliegt, ist davon allerdings keine Rede: „Die Software ‚HPI Schul-Cloud‘ ist als lizenzfreie Software ohne explizite Lizenzkosten einsatzfähig“, heißt es da. „Nichts desto trotz gilt es die Betriebssicherheit, Weiterentwicklung und 2nd Level Support zu gewährleisten.“ (Kostenkalkulation Brandenburgische Schulcloud, FragdenStaat, S. 15).

Das Plattner-Institut bekommt für die Entwicklung der Open-Source-Software Steuergeld. Sieben Millionen Euro überweist das Bundesbildungsministerium bis 2021 nach Potsdam, um die Lernwolke open source, also lizenzfrei zu programmieren. „Anstatt öffentliche Gelder in die Neuentwicklung von Software zu investieren“, sagt Martin Lorenz, Geschäftsführer des norwegischen Cloudanbieters „itslearning“, „sollten aus unserer Sicht hier die marktüblichen Wege gegangen werden.“

Markt, Wettbewerb, Kostenkalkulationen – mit den Clouds zieht eine neue Welt in die Schulen ein: die Ökonomie. Bisher hatte der Markt für Lehrinhalte, also der Schulbuchmarkt, ein Volumen von etwa 450 Millionen Euro. Mit dem fünf Milliarden teuren Digitalpakt schwappt nun viel Geld in die Schulen. Und jeder in digitale Tools,

Plattformen oder Clouds investierte Euro erfordert weitere Investitionen für Updates und Ersatz.

Gläserner Schüler

Freilich birgt eine Schulcloud als Dach über allen digitalen Anwendungen zugleich ein Risiko: die Konzentration von Daten. Wer Schülerinnen und Schüler in der Cloud identifizieren, ihre Beiträge zu- und ihre Leistungen einordnen will, muss eine Vielzahl von Daten sammeln. Eine Schulcloud weiß so viel wie alle Lehrerinnen und Lehrer zusammen – und potenziell noch mehr. In den USA werden – um Amokläufen vorzubeugen – die Suchdaten von Schülern auf Google ausgewertet, genauso ihre Mails, ihre Chats und die in kollaborativen Dokumenten hinterlassenen Spuren. Kurz: Eine Cloud kann, wenn sie nicht korrekt betrieben wird, eine andere Bezeichnung für „gläserner Schüler“ sein.

Wie aktuell dieses Risiko ist, kann man in Baden-Württemberg beobachten. In einer Ausschreibung des Kultusministeriums für eine Schulcloud fand sich vergangenen Dezember ein kurzer, aber folgenreicher Satz. „Die Grundverwaltung von Identitäten und Gruppen erfolgt über ein Azure Active Directory pro Schule.“ Was bedeutet dieser Satz?

Erstens, die „Verwaltung von Identitäten“: Sie ist das Herzstück einer jeden Datensammlung. Dort wird die digitale Zugangsberechtigung der Schülerinnen und Schüler zur Cloud ausgestellt. Wer diese Datei hat, weiß alles über den einzelnen Schüler. Zweitens, das „Azure Active Directory“: Es ist ein Produkt von Microsoft. Das heißt: Wäre die Ausschreibung des Landes so geblieben, hätte das den exklusiven Zugang zu den Identitäten und Daten von 1,1 Millionen badischen und württembergischen Schülerinnen und Schülern bedeutet – für Microsoft, ein Unternehmen aus den USA!

Genau davor warnen aber die deutschen Landesdatenschutzbeauftragten. Sie halten Microsoft aus verschiedenen Gründen für einen unsicheren Kantonnisten. Der gravierendste: Wenn US-Behörden es verlangen, muss Microsoft die Daten deutscher Schülerinnen und Schüler an sie herausrücken. So will es der sogenannte „Cloud Act“. Es ist Microsoft im Zweifelsfall sogar unter-

sagt, Schule, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern in Deutschland darüber zu informieren, dass Daten abgeschöpft wurden. Für die Datenschützer ein eindeutiger Verstoß gegen die informationelle Selbstbestimmung.

Das Ministerium in Stuttgart reagierte schnell – und öffnete die Ausschreibung wieder. Nun können sich auch andere Cloudanbieter bewerben. Die ursprüngliche Ausschreibung sei ein Missverständnis gewesen, teilte eine Sprecherin von Kultusministerin Susanne Eisenmann (CDU) auf Anfrage mit.

Microsoft bevorzugt

Nur wenige Wochen später scheint deutlich zu werden, dass die Bevorzugung von Microsoft möglicherweise kein Missverständnis war. Das baden-württembergische Kultusministerium unternimmt gerade einen zweiten Anlauf, um den Softwaregiganten aus den USA in die Schulen zwischen Stuttgart, Karlsruhe und Konstanz zu holen. Die Cloud „Office 365“ von Microsoft solle die Bildungsplattform werden, verriet einer der zuständigen Beamten ausweislich eines der E&W vorliegenden Papiers. Das Land nutzte dazu das Chaos um die Schulschließungen wegen des Coronavirus. Per Rundschreiben gab ein hoher Beamter das Microsoft-Produkt frei – ohne Ausschreibung und trotz Bedenken des Landesdatenschutzbeauftragten. Selbst der Koalitionspartner ist mit dem Plan von Ministerin Eisenmann nicht einverstanden: „Wir warnen ausdrücklich vor einseitigen Vorfestlegungen zugunsten bestimmter Anbieter wie etwa Microsoft“, sagte der grüne Landtagsabgeordnete und IT-Spezialist Alexander Salomon.

Gegen den Deal von Baden-Württemberg wäre der von Brandenburg geradezu ein kleiner Fisch. Wenn Microsoft im Südwesten offiziell als Cloudanbieter akzeptiert wird, kommt das einem Durchbruch des 1-Billion-Dollar-Softwaregiganten auf dem Weg zum Monopolisten auf dem deutschen Schulcloud-Markt gleich.

Christian Füller,
freier Journalist

[*bit.ly/fragdenstaat-schulcloud-pdf](https://bit.ly/fragdenstaat-schulcloud-pdf)

MARLIS TEPE



Solidarität in der Krise

Ich wünsche allen GEW-Mitgliedern und Leser*innen der E&W gute Gesundheit, viel Kraft und Zuversicht sowie alles Gute für ihre Liebsten. Heute, am 24. März 2020, weiß noch niemand, wie sich der Verlauf der Corona-Pandemie weiter entwickeln wird und wie sie in Deutschland und weltweit zuschlägt. Die Krise stellt die Menschen vor bisher ungeahnte Herausforderungen, führt zu enormen Einschnitten in das Privat- und Berufsleben aller und zeigt der Weltwirtschaft Grenzen und Mängel auf. In dieser Situation, in der die Politik mit Entscheidungen nahezu täglich nachjustiert, sind die Gewerkschaften ein wesentlicher Stabilitätsfaktor. Wir leben Solidarität mit unseren Mitgliedern und der Gesellschaft. Es stellen sich ungeheuer viele Fragen. Auf der Homepage der GEW geben wir so weit möglich Antworten und aktualisieren die Informationen täglich (www.gew.de/corona). Zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften nehmen wir in Gesprächen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) und den Sozialpartnern aus der Wirtschaft Einfluss, um die GEW-Mitglieder, die Arbeitnehmer*innen zu schützen. Dafür stimmen wir uns in täglichen Telefonkonferenzen ab.

Die Gewerkschaften fordern in dieser Krise soziale Verantwortung ein. Die GEW macht sich für die Beschäftigten im Bildungsbereich stark, sie dürfen nicht in soziale Notlagen geraten. Im Bildungsbereich mahnen wir an, dass alle Gelder für Maßnahmen, deren Finanzierung in den Haushalten von Bund, Ländern und Kommunen eingestellt sind, fließen – auch wenn Leistungen nicht erbracht werden können. Das gilt für die Träger von Kitas, Jugendhilfe- und Sozialeinrichtungen gleichermaßen wie für die hier Beschäftigten, aber auch für die Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung, die Goethe-Institute, das BAföG und für Lehrbeauftragte an den Hochschulen. Auch die Länder und vor allem die Kommunen, die beispielsweise für die Volkshochschulen verantwortlich sind, müssen Lehrkräfte und Bildungsstätten absichern.

Die GEW hat die Kanzlerin in einem Brief auf die prekäre Lage der Honorarlehrkräfte hingewiesen. Schnell haben wir er-

reicht, dass das BAföG auch dann fließt, wenn das Semester später beginnt. Jetzt treten wir dafür ein, dass das Sommersemester 2020 nicht verloren geht. Auch bei der Bundesagentur für Arbeit und beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sind Zusagen erreicht. Die GEW-Landesvorsitzenden stehen in Gesprächen mit den Landesregierungen, die Personal- und Betriebsräte der GEW sorgen vor allem mit Blick auf Notdienste dafür, dass auf Risikogruppen und Kolleg*innen mit Kindern Rücksicht genommen wird.

Besonders bei den Notdiensten in Krippen und Kitas ist die körperliche Nähe zu den Kindern nötig. Die Fachkräfte brauchen deshalb beispielsweise dringend Schutzkleidung. Wir haben großen Respekt vor den Kolleg*innen, die hier ihre Arbeit leisten. Für Familien, die in einer schwierigen sozialen und finanziellen Situation sind, wird die Hilfe der Sozialarbeit dringend benötigt, denn die Krise verschärft die Lage.

Die Kolleg*innen in den Schulen arbeiten kreativ von zu Hause und stellen Lernmaterial zu Verfügung. Die Unterschiede und Schwächen in der digitalen Ausstattung sind jedoch ein Problem und wirken sich auf die Chancengleichheit der Schüler*innen negativ aus. Die Krise darf die Bildungsungerechtigkeit nicht verstärken. Deshalb weisen wir schon jetzt darauf hin, dass nach der Krise zusätzliche Unterstützung für Schulen in benachteiligten Stadtteilen und für Schüler*innen, die die deutsche Sprache erlernen, dringend notwendig ist.

Mit den Maßnahmenpaketen, die die Bundesregierung jetzt geschnürt hat, werden teils auch Grundrechte der Bürger*innen eingeschränkt, die Arbeitszeitgesetzgebung kann durch Verordnung verändert werden. Es ist eine wichtige Aufgabe nach der Krise, dafür zu sorgen, dass diese Eingriffe in die Freiheits- und Bürgerrechte unverzüglich zurückgenommen werden.

bleibt gesund und gerade jetzt: Frohe Ostern!

Marlis Tepe,
GEW-Vorsitzende



In der GEW organisierte Lehrkräfte protestierten Anfang Februar gegen die vom bayerischen Kultusministerium angekündigte Mehrarbeit.

Foto: GEW Bayern

Zuckerbrot und Peitsche

// Bayern greift im Kampf gegen den Unterrichtsausfall auf ein untaugliches Mittel zurück: Das Kultusministerium in München hat den Grundschullehrkräften eine zusätzliche Unterrichtsstunde verordnet (s. E&W 2/2020). Andere Länder gehen mit Anreizen für die Beschäftigten gegen den Lehrkräftemangel vor. //

Hunderte Lehrerinnen und Lehrer trafen sich Mitte Februar vor dem bayerischen Kultusministerium in München und überreichten Protestpostkarten gegen die verfügten Zwang-Vorgriffsstunden. Der Hintergrund: Nach den Weihnachtsferien wurden alle Lehrkräfte an bayerischen Grundschulen von einem Schreiben des Kultusministers Michael Piazolo (Freie Wähler) überrascht, in dem ihnen dieser mitteilte, dass ab dem kommenden Schuljahr ein verpflichtendes „Arbeitszeitkonto“ eingeführt werde – die Unterrichtspflichtzeit werde „vorübergehend“ um eine Stunde erhöht, die Rückgabe der Arbeitszeit sei garantiert. Außerdem will das Ministerium an Grund-, Mittel- und Förderschulen beamtenrechtliche „Spielräume enger fassen“. Antragsruhestand und Sabbatjahre sollen nicht mehr genehmigt werden, bei „Antragsteilzeit“ (nicht „familienpolitisch“ begründet) wird das „Mindeststundenmaß“, das Lehrkräfte unterrichten müssen, von 21 auf 24 Wochenstunden angehoben (Vollzeit entspricht 28 Wochenstunden).

Anders als Mitte der 1990er-Jahre, als eine Welle von Pflichtstundenanhebungen nach und nach alle Bundesländer erfasste, hat das Beispiel Bayerns bislang noch nicht Schule gemacht. Das könnte auch damit zusammenhängen, dass die GEW-Arbeitszeitstudie in Niedersachsen aus dem Jahr 2016 gezeigt hat, dass vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte durchschnittlich bereits heute viel länger arbeiten als die für Beamtinnen und Beamte geltende Sollarbeitszeit.*

Entlastung für Ältere

Da über 40 Prozent der verbeamteten und über 50 Prozent der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten, ist es nicht unplausibel, die voll ausgebildeten Lehrkräfte, die in der Schule arbeiten, mehr unterrichten zu lassen statt auf Quer- und Seiteneinsteiger auszuweichen. Die GEW setzt sich dafür ein, dass den Lehrkräften ein Aufstocken ihrer Teilzeitstellen nicht verordnet wird, sondern sie dies freiwillig machen. Die Ministerien wären gut beraten, sich die Gründe anzuschauen, warum Lehrkräfte in Teilzeit gehen. Hier anzusetzen und gezielt Entlastung zu schaffen, ist der richtige Weg; weniger nicht-unterrichtliche Aufgaben, Unterstützung bei der Pflegearbeit oder Kinderbetreuung sind gute Beispiele dafür, was die Ministerien tun könnten. Doch solche Maßnahmen werden nicht ergriffen.

Baden-Württemberg probiert es im kommenden Schuljahr mit einem „freiwilligen Vorgriffsstundenmodell“ – drei Jahre je eine Stunde mehr unterrichten,

nach weiteren drei Jahren für drei Jahre eine Unterrichtsstunde weniger. Einen besonderen Anreiz bietet das Land allerdings nicht, weshalb die GEW Baden-Württemberg das Modell auch für „einen Tropfen auf den heißen Stein“ hält. Da ist das Modell in Sachsen schon attraktiver. Dort gibt es für Mehrarbeit von der ersten Stunde an einen Zeitzuschlag von 25 Prozent: Das bedeutet bei vier Stunden Mehrarbeit fünf Stunden „abfeiern“.

Auch wenn formal noch kein Bundesland so weit gegangen ist wie Bayern, berichten die GEW-Personalräte aus vielen Bundesländern, dass die Genehmigungspraxis bei Teilzeit- und Beurlaubungsanträgen im Schuldienst tendenziell restriktiver geworden sei. In Hessen und Nordrhein-Westfalen (NRW) soll die nicht familienpolitisch begründete Teilzeit gar nicht mehr genehmigt werden.

Als weitere Maßnahme, mehr ausgebildete Lehrkräfte zu gewinnen, versuchen fast alle Bundesländer, ältere Kolleginnen und Kollegen zu animieren, weiter zu unterrichten. Für Beamtinnen und Beamte wurden die Hinzuverdienstgrenzen angehoben oder ganz aufgehoben, sie bekommen zusätzlich zum Ruhegehalt einen Angestelltenvertrag. Bei renten- oder pensionsnahen Lehrkräften reicht die Spanne von Zuckerbrot bis Peitsche: Bayern will einerseits einen vorgezogenen Ruhestand mit 64 Jahren grundsätzlich nicht mehr genehmigen, lockt andererseits aber mit drei zusätzlichen Stunden weniger

Unterrichtsverpflichtung pro Woche, wenn Lehrkräfte noch über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten. Berlin zahlt den Lehrkräften, die ihren Ruhestand hinausschieben, eine Zulage von 20 Prozent.

Ohnehin scheint sich die Erkenntnis durchzusetzen, dass eine Altersermäßigung für Lehrkräfte für das Gesamtsystem Schule unter dem Strich nicht weniger, sondern sogar mehr Unterricht bedeuten kann – nämlich dann, wenn weniger Lehrkräfte vorzeitig ausscheiden. Sachsen hat eine dritte Ermäßigungsstunde ab dem 63. Lebensjahr eingeführt. Für künftige Jahrgänge (die ihre erste Ermäßigungsstunde erst ab 58 Jahren bekommen statt wie früher ab 55) greift die dritte Stunde sogar schon ab 61. Auch in Mecklenburg-Vorpommern müssen die Lehrkräfte ab 63 Jahren neuerdings zwei Deputatsstunden weniger unterrichten.

Während es im Süden und Westen noch immer „überzählige“ Absolventen des gymnasialen Lehramts gibt, denen ein Laufbahnwechsel an Grund- oder Förderschulen angeboten wird, sind die Bundesländer im Norden und Osten, vor allem aber der stark wachsende Stadtstaat Berlin dabei, ihre Quer- und Seiteneinsteiger-Programme auszubauen. Daneben unterrichtet an den Schulen eine weitere Gruppe, die meist aus dem Blickfeld gerät: Vertretungslehrkräfte. Oft stehen den Schulen oder Schuläm-

tern Mittel zur Verfügung, mit denen sie kurzfristig Personal einstellen können, um Unterrichtsausfall zu vermeiden. Für diese Menschen bietet kein Bundesland vorab oder berufsbegleitend eine Qualifizierung an. Wie viele Kolleginnen und Kollegen mit welcher Qualifikation sich dahinter verbergen, wird selten systematisch erfasst. Eine Ausnahme ist Hessen. Aus der Antwort der Landesregierung auf eine parlamentarische Anfrage geht hervor, dass im Februar 2017 von den befristet Beschäftigten an Hessens Schulen knapp 60 Prozent keinen Lehramtsabschluss hatten. Die „Befristeten“ machten damals 7 Prozent aller Lehrkräfte aus. Seither ist ihr Anteil weiter gestiegen.**

Mehr Quereinsteiger

Besonders dramatisch ist die Situation in Sachsen. Für die Grundschulen stehen neben den 960 Seiteneinsteigern in der berufsbegleitenden Qualifizierung – das sind schon mehr als 10 Prozent der aktiven Lehrkräfte! – Vertretungsmittel im Umfang von weiteren 1.144 Vollzeitstellen bereit (6,75 Millionen Euro).

Ein steigender Anteil nicht voll qualifizierter Kolleginnen und Kollegen ist für die Lehrkräfte in der Schule mit zusätzlichen Belastungen verbunden, da sie die „Neuen“ unterstützen und einarbeiten müssen. In einigen Bundesländern haben die Arbeitgeber dies inzwischen eingesehen. So erhalten Schulen in

Mecklenburg-Vorpommern und Bremen je Seiteneinsteiger im ersten Jahr eine Anrechnungsstunde, in Berlin gibt es auf Druck der GEW inzwischen sogar zwei Mentorenstunden. Noch immer gibt es jedoch viele Bundesländer, die für die Betreuung von Quer- und Seiteneinsteigern keine zeitliche Entlastung bereitstellen.

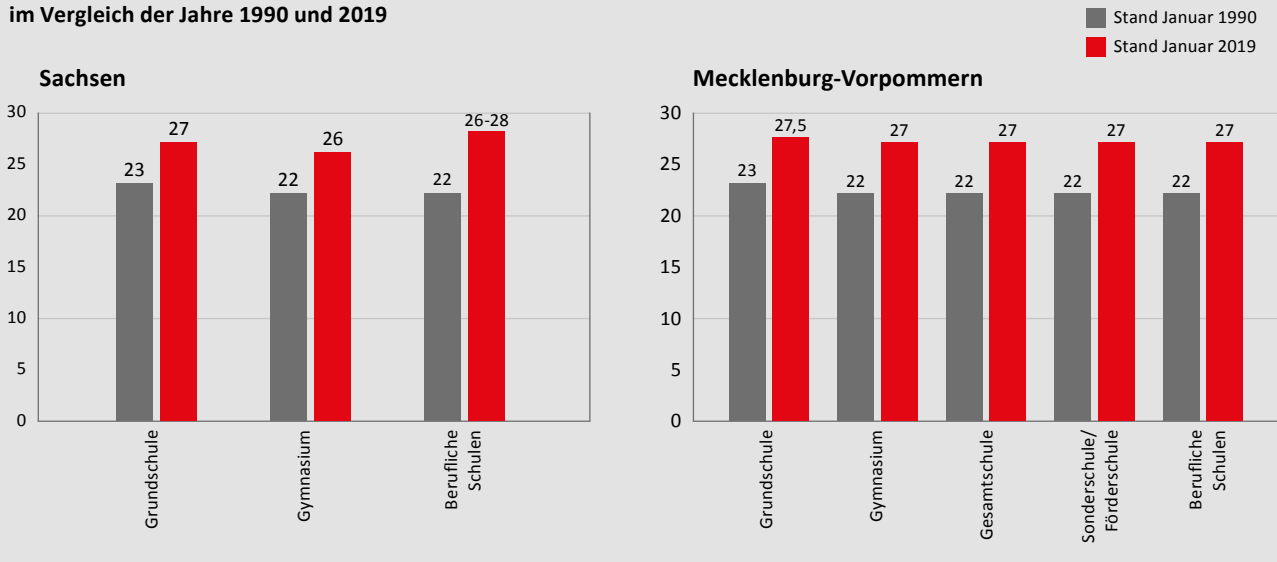
Ähnlich sieht es bei der Betreuung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst aus, was angesichts der erfreulicherweise steigenden Zulassungszahlen ebenfalls skandalös ist. Während die Schulen in Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern traditionell zwei Anrechnungsstunden pro Anwärterin und Anwärter erhalten, in Baden-Württemberg immerhin 1,5 und in Sachsen eine Stunde, gibt es in NRW und Berlin gar nichts. Hessen gesteht den Schulen erst seit 2019 eine halbe Stunde je Nachwuchslehrkraft und Fach zu.

Gesa Bruno-Latocha,
Referentin im Arbeitsbereich Tarif- und
Beamtenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

***Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen: Niedersächsische Arbeitszeitstudie Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 2015/2016: bit.ly/nds-arbeitszeitstudie2015-16-pdf **bit.ly/hesslandtag-lehrermangel-pdf**

Pflichtstunden von Lehrkräften in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

im Vergleich der Jahre 1990 und 2019



Wer sorgt für den Mehrwert?

// Welche gesellschaftlichen Folgen hat die Digitalisierung? Welche Reformen sind nötig? Antworten gibt Timo Daum, 52 Jahre, Physiker, Dozent für digitale Wirtschaft und Buchautor. //

E&W: Sie schreiben, der Kapitalismus wird aktuell durch die Digitalkonzerne neu erfunden. Wer sorgt denn, nach Karl Marx, für den „Mehrwert“ im Digitalen Kapitalismus?

Timo Daum: In der Industrieproduktion entsteht der Mehrwert durch die Ausbeutung lebendiger Arbeit. Wenn wir uns anschauen, wie Facebook oder

Google operieren, dann sehen wir keine Fabriken und keine fassbaren Produkte mehr, sondern digitale Plattformen. Auf diesen wird nicht mehr im klassischen Sinne gearbeitet. Stattdessen tummeln sich dort Milliarden Nutzerinnen und Nutzer. Wir sind es, die sämtlichen Inhalt auf diesen Plattformen schaffen. Dabei spielt es keine Rolle, ob ich ein Video hochlade, also klassischerweise Produzent bin, oder ob ich mir dieses Video nur anschau. In beiden Fällen generiere ich Daten. Und die Digitalkonzerne machen damit Profit.

E&W: Erfüllen die Userinnen und User weitere Aufgaben, ohne entlohnt zu werden?

Daum: Wenn wir ein Auto kaufen, dann erwarten wir, dass es fertig ist. In der Software-Welt geht es anders zu. Geliefert wird ein halbfertiges Produkt, die Beta-Version. Die Nutzerinnen und Nutzer liefern Fehlerberichte und helfen so, das Produkt weiterzuentwickeln. Der Autohersteller Tesla, der aus der digitalen Welt kommt, agiert genauso. Tesla wird vorgeworfen, die Autos hätten Mängel. Da klappert's, da zieht's und so weiter. Aber das ist Absicht. Tesla sagt: Wir bringen eine Beta-Version auf die Straße. Unsere Kunden geben Feedback. Und wir sammeln diese Daten und optimieren das Auto.



Der Lifestyle der „Digitalen Bohème“ geht synchron mit den Anforderungen des Digitalen Kapitalismus. Hunderttausende, die als Selbstständige mit dem Laptop im Café oder im Park arbeiten, sind formal Unternehmer, aber ohne eigenes Kapital. Und auch wir Nutzerinnen und Nutzer generieren mit jedem Klick Daten, mit denen die Digitalkonzerne Profit machen.

Foto: Image Images/Vestendel

E&W: Hunderttausende arbeiten als Selbstständige mit dem Laptop im Café, sind kreativ, ernähren sich vegan, fahren Fahrrad – und finden das toll. Sie aber üben Kritik. Warum?

Daum: Das ist ein Lebens- und Arbeitsstil, der zunächst ganz keck und revolutionär daherkommt. Als Kritik am grauen Angestellten-Dasein. Doch der Lifestyle dieser „Digitalen Bohème“ geht synchron mit den Anforderungen des Digitalen Kapitalismus. Ein gutes Beispiel ist der Fahrdienst Uber. Die haben weltweit etwa dreieinhalb Millionen Fahrerinnen und Fahrer. Uber vermeidet aber konsequent den Begriff Beschäftigte oder Fahrer. Deren Standpunkt ist: Jemand, der für Uber Auto fährt, ist im Prinzip auf dem gleichen Level wie jemand, der eine Fahrt nachfragt – beide sind Kunden. Die sehen sich als Plattform, auf der unternehmerisch handelnde Rechtssubjekte zusammenkommen – und anschließend wieder verschwinden.

E&W: Welche Gefahren bringt das mit sich?

Daum: Wir sehen das ja aktuell in der Corona-Krise. Diejenigen, die schon nach zwei Wochen Existenzängste bekamen, das waren die prekär beschäftigten Selbstständigen, die Freiberuflerinnen und Freiberufler, die keine großen Rücklagen haben. Weil sie formal Unternehmer sind, aber ohne eigenes Kapital.

E&W: Könnte das bedingungslose Grundeinkommen helfen? Statt Sozialleistungen für Bedürftige monatlich 800 oder 1.000 Euro für alle?

Daum: Das ist durchaus ein emanzipatorisches Konzept. Arbeit und Einkommen werden entkoppelt. Eine neue Entwicklung ist allerdings, dass viele Stimmen das Grundeinkommen aus einem sehr liberalen, kapitalistischen Kalkül heraus fordern. Zum Beispiel Unternehmer aus dem Silicon Valley. Denn das Grundeinkommen passt wie die Faust aufs Auge zum Digitalen Kapitalismus. Nach dem



Foto: Fabian Grimm

Timo Daum

Motto: Dann können wir die Armada der Selbst-Unternehmer ein bisschen absichern, damit sie nicht gleich verhungern, wenn Krise ist. Ich bin überzeugt, dass wir so was Schritt für Schritt bekommen werden.

E&W: Welche Reformen brauchen wir? Könnten die Nutzerinnen und Nutzer ein Stück vom Kuchen der Digitalkonzerne abbekommen?

Daum: Es gibt den Vorschlag, Micro Payments einzuführen. Für jeden Klick, jedes Like, jedes hochgeladene Foto bekommt die Userin, der User eine minimale Zahlung. Aber das verstärkt noch den Verwertungsaspekt im Digitalen Kapitalismus. Jedem Atemzug wird sozusagen ein Preis zugeordnet. Ich finde das nicht sehr sympathisch.

E&W: Wie sieht Ihr Gegenmodell aus?

Daum: Ich möchte gerne nach vorne sehen. Ich finde, dass wir mit Google und anderen eine tolle Sache geschaffen haben. Die halbe Welt trägt zu einem Wissenspool bei. Historisch gesehen ist das eine großartige Leistung. Wir müssen den Digitalen Kapitalismus nach vorne auflösen. Das heißt, die private Aneignung dieser gesellschaftlichen Produktivkraft rückgängig machen. Auch die Corona-Krise zeigt: Die richtigen Maßnahmen sind die, die erstens die ganze

Welt im Blick haben und zweitens auf das öffentliche Wohl gerichtet sind. Der Markt und der eigene Profit blamieren sich gerade und sind absolut kontraproduktiv.

E&W: Könnte der Staat die Digitalkonzerne zwingen, ihren Datenschatz der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, etwa für die Verkehrsplanung?

Daum: Das ist eine Debatte, die gerade geführt wird. Die Pariser Bürgermeisterin Anne Hidalgo sagt über Verleihsysteme für Fahrräder, Scooter und Autos: Lasst ein Digitalunternehmen diese Systeme etablieren. Ab einem bestimmten Zeitpunkt soll die Stadt das dann übernehmen. Wenn eine Kommune es schafft, so ein Angebot selbst zu betreiben, dann stellen sich fantastische Synergieeffekte ein. Weil all die Daten, die da generiert werden, bei der Institution landen, die sie zur Verkehrsplanung nutzen kann. Damit lassen sich zum Beispiel Fahrradwege und -abstellplätze besser planen.

E&W: Was müssen Schulen leisten, damit junge Menschen in der digitalisierten Welt zurechtkommen?

Daum: Ich bin überzeugt, dass es nicht darum geht, mehr Computer und Tablets in den Unterricht zu bringen. Das ist ein verfehltter Ansatz. Die jungen Leute wachsen mit der digitalen Technik auf. Was Schulen vermitteln sollten, ist Selberdenken, Analysieren, Kritisieren, Informationen einschätzen zu können und Autoritäten zu hinterfragen.

Matthias Holland-Letz,
freier Journalist

Homepage von Timo Daum:

<http://www.2pir.de/>

Bücher von Timo Daum:

Das Kapital sind wir. Zur Kritik der digitalen Ökonomie, Nautilus, 2018.

Die Künstliche Intelligenz des Kapitals, Nautilus, 2019

Beamtdarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilszins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit

2,50% echter Vorteilszins
effektiver Jahreszins

SUPERCANCE um teurere Kredite, Beamtdarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

Unser bester Zins aller Zeiten

Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- € Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.

Sensationell günstig

AK FINANZ

Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
info@ak-finanz.de
www.ak-finanz.de

Spielend die Schule verbessern

// Viele Schulen drängt das Bedürfnis, sich weiterzuentwickeln. Das Planspiel Gute Schule öffnet einen neuen Weg, dieses Ziel zu erreichen. Die Gerda-Tarot-Schule, ein Gymnasium in Leipzig, hat es ausprobiert. Ein Fazit des Schulleiters Uwe Schmidt. //

E&W: Auf die Idee, ein Spiel zu nutzen, um Schulentwicklung voranzutreiben, muss man erst einmal kommen. Was gab bei Ihnen den Ausschlag?

Uwe Schmidt: Wir sind eine Schule im Aufbau, derzeit mit den Jahrgangsstufen 5 bis 9. Mit jedem neuen Jahrgang wächst auch unser Kollegium. Unser Wunsch war es, in der Vorbereitungsphase auf das neue Schuljahr die neuen Kolleginnen und Kollegen direkt mit einzubinden, ihre Meinungen und Ideen darüber zu hören, wie sie sich gute Schule vorstellen. Da kam das Planspiel Gute Schule gerade zum richtigen Zeitpunkt.

E&W: Trotzdem: Warum ein Spiel und nicht der traditionelle pädagogische Tag?

Schmidt: Die Bereitschaft in unserem Team, neue und ungewöhnliche Wege zu gehen, ist extrem groß. Vielleicht liegt es an unserem Durchschnittsalter von rund 35 Jahren. Ein großer Vorteil des Spiels ist seine Flexibilität und die Möglichkeit, sich an den sechs Qualitätsbereichen des Deutschen Schulpreises zu orientieren. Man kann einen Bereich auswählen oder auch alle „spielerisch“ checken. Ein zweiter Vorzug ist die hohe Kommunikation, die durch das gemeinsame Spielen gefördert wird.

E&W: Können Sie das Planspiel auch Schulen mit älteren Kollegien empfehlen?

Schmidt: Auf jeden Fall. Aber ich bin überzeugt, dass es nur dann eingesetzt werden sollte und kann, wenn es bereits einen gewissen Leidensdruck und den Wunsch gibt, etwas zu verändern. Ansonsten werden die Kolleginnen und Kollegen im doppelten Sinne des Wortes „nicht mitspielen“. Bevor ich als Schulleiter das Planspiel vorschlage, muss ich spüren, dass es beim Kollegium auf Widerhall stößt. Anordnen würde ich es auf keinen Fall.

E&W: Wie sind Sie konkret vorgegangen?

Schmidt: Wir haben die Idee, das Planspiel einzusetzen, vorgetragen und sind in unserem damals 40 Mann und Frau starken Team sofort übereingekommen, es auszuprobieren. Wir haben Gruppen gebildet und insgesamt fünf Stunden gespielt. Dabei kam jeder Qualitätsbereich unter die Lupe. Das Gute ist, dass die Spielkarten, sogenannte Fokus- und Innovationskarten, einerseits Lösungsvorschläge anbieten und zeigen, wie andere Schulpreisschulen

einzelne Dinge weiterentwickelt haben. Andererseits bieten sie Raum zum gemeinsamen Gedankenaustausch und zur Entwicklung eigener Lösungsansätze.

E&W: Zum Beispiel?

Schmidt: Eine Karte ist „Raus aus der Schule: andere Lernorte nutzen“ überschrieben. Sie bietet mir Hinweise, welche Qualitätsmerkmale – in diesem Fall Unterrichtsqualität, Umgang mit Vielfalt und Schule als lernende Institution – damit zu tun haben. Sie gibt Tipps, wie Lehrkräfte einen außerschulischen



Das Planspiel Gute Schule unterstützt Veränderungsprozesse in der Schule. Es fordert die „Spieler“ auf, einen Gesichtspunkt einmal aus der Sicht der Sozialpädagogin, der Schulpsychologin, der Lehrkraft oder der Eltern zu betrachten.



Fotos: Sebastian Willnow

Schulleiter Uwe Schmidt

Lernort finden und verweist via QR-Code auf Texte über Schulen, die gelingende Konzepte entwickelt haben.

E&W: Der Blick in andere Schulen hilft?

Schmidt: Ja. Man muss sich ehrlich eingestehen, dass die Bereitschaft, sich in die eigenen Karten schauen zu lassen und bei anderen Anregungen zu suchen, in der Vergangenheit nicht unbedingt ein Markenzeichen von Schulen war. Doch das ändert sich meines Erachtens derzeit. Der Blick auf andere, ihre Ideen, Visionen und tägliche Arbeit ist extrem hilfreich, erweitert den Horizont und erleichtert die eigene Arbeit. Er kann extrem motivierend wirken: Ja, so wollen wir es auch machen.

E&W: Das Spiel bietet auch die Möglichkeit des Rollentauschs. Sprich, man wird aufgefordert, einen Gesichtspunkt einmal aus der Sicht der Sozialpädagogen, der Schulpsychologin, der Lehrkraft, ja sogar der Erziehungsberechtigten zu betrachten. Ein sinnvoller Weg?

Schmidt: Es ist ganz schön herausfordernd, in eine andere Rolle als die eigene, doch sehr verinnerlichte zu schlüpfen. Wenn man sich aber darauf einlässt, spürt man sehr schnell und sehr intensiv, aus wie vielen Blickwinkeln man etwas betrachten kann und dass jede Sichtweise ihre Berechtigung hat. Ein gutes Instrument.

E&W: Zu welchen Erkenntnissen sind Sie und das Kollegium für die

eigene Schulentwicklung gekommen?

Schmidt: Wir wollen und werden ziemlich viel angehen. Maßnahmen zur eigenen Teambildung – gemeinsam Sport treiben/Brunch am letzten Schultag – gehören ebenso dazu wie die Etablierung demokratischer Beteiligungsstrukturen für die Schülerinnen und Schüler. Wir richten das Instrument „Schüler unterrichten Schüler“ ein und werden die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen wie Grund- und Hochschulen ausbauen. Das sind nur einige Erkenntnisse, die wir gewonnen haben. Und wir wissen, dass wir für die Umsetzung Zeit benötigen. Wir haben Arbeitsgruppen eingerichtet, die Maßnahmen entwickeln, um die identifizierten Ziele zu erreichen.

Planspiel Gute Schule

Das Planspiel Gute Schule (www.planspielguteschule.de) beruht auf dem Qualitätsverständnis des Deutschen Schulpreises zu den Bereichen Leistung, Umgang mit Vielfalt, Unterrichtsqualität, Verantwortung, Schulleben und Schule als lernende Institution. Ziel des Planspiels ist es, alle an Schule Beteiligten an einen Tisch zu holen und Schulentwicklung auszuprobieren. Strukturiert ist das Spiel nach Schulhalbjahren; zum Material gehören unter anderem Zeit- und Geldeinheiten, Fokus-, Ereignis- und Innovationskarten. sl

E&W: Und das Spiel verschwindet im Schrank?

Schmidt: Natürlich können und werden wir jetzt nicht jeden Tag spielen. Mittelfristig werden wir es aber wieder auf den Tisch holen und als Handlungsrahmen nutzen, schauen, was passiert ist und wie wir uns weiterentwickeln möchten.

Interview: Stephan Lücke, freier Journalist

Vielfalt erlebbar machen!
Materialien für Ihren Unterricht

Bildergeschichte „Aufruhr im Hühnerstall“
Vermitteln Sie Kindern im Grundschulalter das Thema Vielfalt spielerisch. Mit Ideen für den Unterricht und Bildern für ein Kamishibai – dem japanischen Holztheater.

Entdecken Sie unser Materialangebot:
www.cbm.de/material

Ihre Ansprechpartnerin:
Marzena Gergens
Telefon: (0 62 51) 131-2 95
E-Mail: material@cbm.de

Kostenlos herunterladen

cbm
christoffel blindenmission
gemeinsam mehr erreichen

PETAKIDS MACHT SCHULE

Das deutschlandweit größte Angebot an Unterrichtsmaterialien zu Umwelt- und Tierschutz für die Primar- und Sekundarstufe I.
Unterrichtsmaterial.peta.de

PETAkids

Eine Win-Win-Situation

// Mit drei Pärchen fing vor knapp 20 Jahren alles an. Mittlerweile haben 11.700 sogenannte „Gespanne“ im bundesweiten Projekt „Balu und Du“ zueinander gefunden. Sie bestehen jeweils aus einem Grundschüler (Mogli) und einem jungen Erwachsenen (Balu). Das erklärte Ziel: Förderung der Grundschüler im außerschulischen Bereich. //

Prof. Tilly Bakker-Grunwald ahnte wohl nicht, was aus ihrer Idee eines Mentorenprogramms werden würde, die sie aus Israel mitgebracht hatte. Sie war dort als Studentin beim Projekt „PERACH“ Mentorin. Auch 30 Jahre später stand sie noch immer in Briefkontakt zu ihrem Mentee. Da war sie längst Professorin für Biochemie an der Universität Osnabrück.

Ihre Idee fiel auf fruchtbaren Boden. Denn schon in den 1990er-Jahren hatte sich Thomas Möltgen vom Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. mit der Frage nach der Wirksamkeit ehrenamtlicher Tätigkeit beschäftigt. Eine Publikation zur Laienkompetenz (Müller-Kohlenberg, H., 1996), die das Potenzial von Ehrenamtlichen ein-

Verein „Balu und Du“

Die Initiative wurde 2001 gegründet. Die Geschäftsstelle des außerschulischen Kooperationspartners befindet sich in Köln. Aktuell beteiligen sich bundesweit 53 Gymnasien, Gesamtschulen und Berufsschulen an „Balu und Du“. Etwa die Hälfte zahlt einen freiwilligen Jahresbeitrag in Höhe von 250 Euro. Eine Lehrkraft koordiniert das Projekt, das ein Unterrichtsangebot darstellen soll. Balus und Moglis erhalten monatlich zehn Euro Taschengeld für gemeinsame Aktivitäten, Fahrgeld erstattet der Verein.
www.balu-und-du.de S. L.



Foto: Balu und Du e.V./Jan Voith

Das Mentorenprogramm „Balu und Du“ funktioniert nach dem Vorbild der beiden Hauptfiguren Balu und Mogli aus dem Kinderbuchklassiker „Das Dschungelbuch“ von Rudyard Kipling. Einmal wöchentlich gestalten Balus und Moglis ihre Freizeit gemeinsam, machen Ausflüge, gehen Eis essen, spielen oder reden einfach miteinander.

drucksvoll bestätigte, stand schließlich im Zentrum einer Fachtagung des Caritasverbandes. So entstand der Wunsch, das Modellprojekt „Balu und Du“ zu entwickeln. Engagierte Menschen an der Uni Osnabrück und im Caritasverband warben Fördermittel ein und starteten die Initiative im Winter 2001/2002.

117 Standorte bundesweit

Einmal wöchentlich gestalten Balus und Moglis gemeinsam ihre Freizeit, machen Ausflüge, gehen Eis essen, spielen oder reden einfach miteinander. Ein Jahr lang. 117 Standorte existieren bundesweit. Viele befinden sich an Schulen. Zum Beispiel an der Gesamtschule Buer-Mitte und dem Max-Planck-Gymnasium in Gelsenkirchen. Viele Jugendliche in der Oberstufe zögen die Teilnahme an einem Projekt der ansonsten vorgeschriebenen Facharbeit vor, sagt Jasmin Thom, die das

Programm an der Gesamtschule koordiniert. Die Schülerinnen und Schüler tragen ihre Erfahrungen ins Online-Tagebuch ein, tauschen sich regelmäßig mit anderen Balus sowie ihrer Fachlehrerin aus und erstellen zum Abschluss eine umfangreiche Portfolioarbeit. Thom weiß: „Sie profitieren davon als Mensch und fürs Leben.“ Viele lernen, sich besser zu organisieren, ihre Zeit optimaler einzuteilen und können vom Schulalltag abschalten.

Ihre Kollegin Annemarie Schürmann vom Max-Planck-Gymnasium nennt es eine Win-Win-Situation. Übrigens auch für die Lehrkräfte. „Wir erleben die Balus ganz anders als im Unterricht, lernen neue Seiten an ihnen kennen und haben größeres Verständnis für sie.“ Ihre Moglis finden die Oberstufenschüler bei Besuchen in Partner-Grundschulen. Freie Wahl haben sie allerdings nicht. „Wir ordnen die Pärchen zu, damit sich niemand abgelehnt fühlt“, berichtet

Schürmann. Auf Wünsche der Balus wie „lieber ein Mädchen/Junge“ oder „bitte kein Kind mit Beeinträchtigung, da habe ich keine Erfahrung“ wird jedoch Rücksicht genommen.

Blick auf das Umfeld

Marie (20) hörte erstmals zu Semesterbeginn an der Uni Paderborn von „Balu und Du“. Die Teilnahme an dem Programm ist für die künftige Deutsch- und Religionslehrerin als Berufsfeldpraktikum anrechenbar. Das ist eine Motivation, aber nicht die ausschlaggebende. Sie hat für sich einiges „mitgenommen“: die Zuwendung ihres Moglis, die sich in Umarmungen, Strahlen, Zeichnungen und den Worten „wie schön, dass wir uns treffen“ widerspiegelt. Marie glaubt zudem: „Ich weiß jetzt, dass ich als Lehrerin über den Tellerrand schauen, einen Blick auf das soziale Umfeld der Kinder und nicht nur auf die reinen Leistungen haben werde.“ Sie wünscht sich eigene

Kinder und hat erkannt: „Das ist ganz schön schwierig mit so Kleinen, aber zu schaffen.“

Schon früh pflegte sie den Kontakt zu den Eltern ihres Moglis. Ohne sich einzumischen. Sie wird geschätzt und unterstützt. Genauso ergeht es auch Ilayda (18). Allerdings haben sie von anderen Balus auch erfahren, dass Eltern schon einmal eifersüchtig auf das gute Verhältnis des „Gespanns“ sind. Um das zu vermeiden, wählt Ilayda ihre Worte mit Bedacht: „Machen Sie das doch auch einmal mit ihrer Tochter ...“, kommt ihr nicht über die Lippen. Ihre Balu-Tätigkeit stärkte sie in ihrem Wunsch, Sozialpädagogin zu werden. Besonders, weil sie erlebt, wie sich ihr Mogli entwickelt: „Mein Mogli ist viel selbstständiger und selbstsicherer geworden.“

Diese Effekte wurden durch die Evaluation an der Uni Bonn bestätigt: „Verbessertes soziales Verhalten und eine um 11 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit aufs Gymnasium zu wechseln“, lauten

zwei der Resultate. „Dabei geht es uns aber nicht darum, das Gymnasium als Ziel auszugeben, sondern es belegt nur die Wirksamkeit“, betont Lisa Gregor vom Verein „Balu und Du“. Die Wirksamkeit attestiert auch die Grüne Liste Prävention des Landespräventionsrates Niedersachsen: „Effektivität nachgewiesen.“

Zufriedene Eltern

Anerkennung für das Projekt sind auch die Nominierung für den „Engagement-Preis NRW 2020“ und die Reaktionen von Eltern. Die Mutter von Feli (9) sagt: „Meine Tochter fühlt sich ernstgenommen und kommt bei den Treffen zur Ruhe. Für mich bedeutet das eine enorme Unterstützung.“ Und so wird der Wunsch von Marie leicht nachvollziehbar: „Das Projekt müsste es überall und nicht nur in großen Städten geben.“

Stephan Lüke,
freier Journalist

STAMM Verlag
E&W
Verlagsreisen

Impressionen Ostpreußens

Große Polen-Rundreise mit dem Sonderzug Classic Courier

7-tägige Schienenkreuzfahrt – 11.08.-17.08.2020

ab € 1.195,-
p. P. im DZ
EZ-Zuschlag ab € 175,- p. P.



Bei dieser Schienenkreuzfahrt erleben Sie die interessantesten Städte und die schönsten Naturlandschaften von Thorn über Ermland-Masuren bis hin zur Ostseeküste bequem per Sonderzug. Der Sonderzug besteht aus gepflegten Schnellzug-Wagen der 60er bis 80er Jahre, die neben ihrem nostalgischen Ambiente ein komfortables Fahrgefühl vermitteln. Sie reisen in gemütlichen 1. Klasse-Abteilen mit 6 Sitzen oder in Club-Abteilen mit 4 Sitzen. Die Übernachtungen erfolgen in Hotels der guten örtlichen Mittelklasse. Steigen Sie ein zu einer unvergesslichen Schienenkreuzfahrt mit dem CLASSIC COURIER.

Das beinhaltet unsere Reise

- > Fahrt im Sonderzug ab/bis Stuttgart, München-Pasing, München-Ost, Ingolstadt, Fürth, Halle/Saale oder Berlin
- > Sitzplatzreservierung im 1. Klasse- oder Club-Abteil
- > 6 Übernachtungen in Hotels der gebuchten Kategorie
- > 6 x Halbpension
- > ständige Chefreiseleitung
- > deutschsprachige Gruppen-Reiseleitung
- > Ausflüge und Führungen lt. Programm
- > Transfers mit örtlichen Bussen
- > Gepäcktransport von Hotel zu Hotel in Polen

ZWEI REISEVARIANTEN
BUCHBAR
MIT UND OHNE
KÖNIGSBERG



Reiseverlauf, Buchungsformular und Reisebedingungen unter www.gew.de/verlagsreisen

Informationen und Buchung ☎ 0521 / 96768-0

Veranstalter: ts|medialog GmbH, Detmolder Str. 78, 33604 Bielefeld

Gründet in Ostberlin Gymnasien!

// Nach dem Mauerfall 1989 schien eine Vereinigung von BRD und DDR in weiter Ferne zu liegen. Mit dem Sieg der Union bei den Volkskammerwahlen am 18. März änderte sich das schlagartig. Schon gut zwei Monate später traf sich in Bonn erstmals die Gemeinsame Bildungscommission. Etwa zur gleichen Zeit nahmen in Berlin der Einheitsausschuss aus Senat und Magistrat und der Bildungsrat ihre Arbeit auf. Die Ausgangsbedingungen waren hier andere als auf Bundesebene. In West-Berlin regierte eine Koalition aus SPD und Alternativer Liste (AL), die bildungspolitische Reformen anstrebte, mit Sybille Volkholz stellte die AL die Bildungssenatorin. Im Interview blickt die Ex-Politikerin auf die damaligen Ereignisse zurück. //

E&W: Frau Volkholz, Ziel des von Ihnen eingesetzten Berliner Bildungsrats war es, die Bildungssysteme der jahrzehntelang geteilten Stadt zusammenzuführen. Am Ende dieses Prozesses stand ein Ergebnis, bei dem ostdeutsche Erfahrungen und Bildungstraditionen keine Rolle spielten. Teilen Sie diese Einschätzung?

Sybille Volkholz: Ganz und gar nicht. Die Erfahrungen spielten selbstverständlich eine Rolle. Seit dem Fall der Mauer im November 1989 gab es Kontakte zwischen Schulen im West- und im Ostteil der Stadt. Wir haben Voraussetzungen für den Austausch geschaffen, die Schulen sollten sich wechselseitig Partnerschulen aus dem anderen Teil der Stadt suchen. Wir haben ab Mai 1990 Arbeitsgruppen aus dem West-Berliner Senat und dem Ostberliner Magistrat gebildet. Ziel war es von meiner Seite aus, das Schulsystem in Ost wie West zu reformieren, also die Strukturfrage zu stellen. Dazu wurde ein Bildungsrat eingesetzt, der paritätisch aus West- und Ost-Wissenschaftlern bestand. Das Ergebnis war schließlich die Empfehlung für ein Zwei-Säulen-Modell, basierend auf einer sechsjährigen Grundschule sowie der Gesamtschule und



Foto: Mike Wolff

Sybille Volkholz

dem Gymnasium als weiterführende Bildungsgänge. Die Hauptschule sollte abgeschafft werden. Im Osten wurde dieses Modell umgesetzt; vereinzelt gab es dort noch Realschulen, aber so gut wie keine Hauptschulen mehr. In West-Berlin hat es bis 2010 gedauert, bis die Sekundarschule eingeführt wurde.

E&W: Die heutige Chemnitzer Oberbürgermeisterin Barbara Ludwig (SPD), die in der Wendezeit als Lehrerin tätig war und sich in einer reformpädagogischen Initiative engagierte, kritisiert rückblickend, dass dem Osten das auf frühzeitige Selektion setzende westdeutsche Schulmodell übergeholfen worden sei. Die Verantwortung dafür trügen die westdeutschen Politiker (s. E&W 11/2019). Hätte man dem Osten damals mehr Zeit und Freiheiten geben müssen?

Volkholz: Da widerspreche ich Frau Ludwig entschieden. Die Entwicklung war in Berlin, aber nicht nur dort, eine andere. Seit Herbst 1989 konnten sich die Gymnasien im Westen vor Anmeldungen aus dem Ostteil der Stadt nicht mehr retten. Der Druck von den Schulleitungen auf uns Politiker wurde immer größer. Die Forderung lautete: Gründet in Ostberlin Gymnasien! Gemeinsam mit Dieter Pavlik (SPD), dem Stadtrat für Bildung im Ostberliner Magistrat, habe ich drei Konferenzen zur Zukunft der Schulen in Ostberlin abgehalten. Dort bestand aber an einer Schulstrukturdebatte keinerlei Interesse. Die

Kolleginnen und Kollegen interessierte vordringlich die Antwort auf eine Frage: Ist mein Arbeitsplatz sicher? Das Interesse, über Schulstrukturen und Inhalte zu debattieren, war auch auf dieser Ebene gering ausgeprägt. Das darf man den Lehrkräften nicht zum Vorwurf machen, schließlich ging es für die meisten um die berufliche und wirtschaftliche Existenz. Unsere Strategie, den Ostteil nicht zu überrollen, war an den Bedürfnissen der Familien und seit der Volkskammerwahl im März und den Magistratswahlen in Ostberlin im Mai 1990 an den politischen Mehrheiten in der DDR gescheitert.

E&W: Hatten Sie keine Möglichkeit, zumindest die Entwicklung zu verzögern, den Schulen mehr Zeit für den Übergang zu geben? Dass der Osten im Vereinigungsprozess am längeren Hebel saß, kann man jetzt wahrlich nicht sagen.

Volkholz: Die politischen Mehrheiten waren andere. Ich habe Hans-Joachim Meyer (CDU), der in der Regierung von Lothar de Maizière (CDU) Bildungs- und Wissenschaftsminister war, mehrfach gebeten, den Umbau und die Anpassung an das westdeutsche Modell nicht übers Knie zu brechen. Genutzt hat es nichts. Man muss zur Kenntnis nehmen, dass die Mehrheit in der damaligen DDR anders gewählt hat. Wir waren in der Minderheit – in Ost wie West. Das sollten sich auch jene eingestehen, die heute darüber klagen, dass der Westen dem Osten 1990 im Schnellverfahren sein Gesellschaftssystem übergestülpt habe. Das System des Westens wurde von Ostpolitikern übernommen. Auch die Volkskammer hatte den Beitritt gewählt.

E&W: Wie erklären Sie sich, dass selbst einer SED-Ideologie unverdächtige Merkmale des DDR-Schulsystems wie die einphasige Lehrerausbildung im Osten abgeschafft und das westdeutsche Modell eins zu eins übernommen wurde?

Volkholz: Im „Einheitsausschuss“ hatte ich die einphasige Lehrerausbildung zumindest als Modellversuch von der Humboldt-Universität vorgeschlagen, die Ausbildung sollte vollständig an der Universität absolviert, der Vorbereitungsdienst abgeschafft werden. Ich

Sybille Volkholz (76) war von März 1989 bis November 1990 Bildungs-senatorin in Berlin. Zuvor war sie zehn Jahre lang stellvertretende GEW-Landesvorsitzende. Nach dem Bruch der Koalition aufgrund der gewaltsamen Räumung der Häuser in der Mainzer Straße im Ostberliner Stadtteil Friedrichshain trat Volkholz mit den anderen beiden AL-Senatorinnen zurück. Dem Abgeordnetenhaus gehörte sie bis 1999 als Sprecherin ihrer Fraktion an. Von 2000 bis 2004 leitete Volkholz die Bildungskommission der Heinrich-Böll-Stiftung. Seit 2005 organisiert sie das „Bürger Netzwerk Bildung“ mit, das ehrenamtliche Lesepaten an Kitas, Grund- und Sekundarschulen in sozial schwieriger Lage vermittelt.

E&W: Wenn man als Politiker auf einem Senatorenposten oder in einem Ministeramt etwas verändern will, muss man die eigene Behörde auf seiner Seite wissen. Wie sah das in Ihrer Zeit als Bildungs-senatorin von Berlin aus?

Volkholz: Ich hatte noch in meiner Amtszeit ein Austauschprogramm zwischen Schulen in Auftrag gegeben. Jede Lehrkraft sollte mindestens ein Vierteljahr in einer Schule im jeweils anderen Stadtteil unterrichten. Das Programm wurde von der Verwaltung solange ausgebremst, bis ich nicht mehr im Amt war und Berlin eine neue, CDU-geführte Regierung hatte. Einzelne Lehrkräfte haben von sich aus an anderen Schulen hospitiert, aber das waren fast ausschließlich Kolleginnen und Kollegen aus West-Berlin.

E&W: Wenn Sie nach 30 Jahren auf die Entwicklung und die Ereignisse des Jahres 1990 zurückblicken, wie fällt Ihr Resümee aus, was sehen Sie positiv?

Volkholz: Als Erfolg bewerte ich, dass die Einführung des Zwei-Säulen-Modells weitgehend gelang bzw. vorbereitet wurde und die gemeinsame Erziehung von Behinderten und Nicht-behinderten sich auch im Osten etabliert hat. Wir haben damit auch den Grundstein für die Inklusion gelegt. In der DDR wurden diese Kinder als „Kinder mit Schädigungen“ bezeichnet und teilweise in Internaten separiert. Dass

es gelungen ist, diese Denkweise aufzubrechen, war ein großer Erfolg.

E&W: Was würden Sie rückblickend anders machen?

Volkholz: Im Einigungsprozess ist das hohe Bildungsniveau der DDR-Schulen, insbesondere in den Naturwissenschaften und an den Grundschulen, leider vollständig unter den Tisch gefallen. Gerade im Vergleich zu West-Berlin war der Leistungsanspruch beispielsweise in den Naturwissenschaften deutlich höher. In der Regel konnten die Kinder im Ostteil der Stadt in der zweiten Klasse lesen und schreiben, was im Westteil nicht alle konnten. Auf unserer Seite hat es zu wenig Bereitschaft gegeben, aus dieser Erfahrung zu lernen und zu überlegen, was können wir davon für uns übernehmen. Zudem hatten die ostdeutschen Lehrkräfte ein ganz anderes Professionsverständnis. Für sie war es vollkommen normal, nachmittags in den Schulorten anwesend zu sein und dass sie sich für schlechte Zensuren ihrer Schülerinnen und Schüler rechtfertigen mussten. Zu meiner Schande muss ich gestehen, dass ich erst nach der Veröffentlichung von Studien wie TIMSS oder PISA begriffen habe, dass wir in dieser Hinsicht 1990 einen gravierenden Fehler gemacht haben.

Interview: Jürgen Amendt,
Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“

konnte mich damit nicht durchsetzen. Das hat niemanden interessiert, selbst die PDS nicht. Und auch meine Fraktion im Abgeordnetenhaus hat dem nur mir zuliebe zugestimmt, nicht weil man inhaltlich hinter der Forderung stand. Man muss sich in Ost wie West auch hier eingestehen, dass das Thema Schulbildung bis zur Veröffentlichung der ersten PISA-Studie zu Beginn der 2000er-Jahre in der Politik nicht wirklich auf großes Interesse gestoßen ist.



Nach der Volkskammerwahl im März 1990 in der DDR waren die Weichen Richtung deutscher Einheit gestellt. Im Osten wurde im Eiltempo das westdeutsche Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell übernommen. Am sichtbarsten war das im Finanzsektor – und das schon vor dem 3. Oktober 1990: Im August des Jahres bekam der Leipziger Stadtteil Grünau eine Filiale der Deutschen Bank.

Foto: Harald Kirschner

Zeit für ein Update

// Vor 100 Jahren starten die ersten Betriebsräte. Den Arbeiterräten ging ihr Einfluss allerdings nicht weit genug, die Kapitalseite lehnte sie strikt ab. Trotzdem begann mit dem Betriebsrätegesetz eine Erfolgsgeschichte. //

Schweinfurt in Unterfranken, Sommer 1919: Seit Mai arbeitet ein 15-köpfiger Betriebsrat für die rund 2.000 Beschäftigten in der Ersten Automatischen Gußstahlkugelfabrik & Cie, später FAG Kugelfischer, heute Teil der Schaeffler-Gruppe. Spitzname: Kufi.

Ein anderer Schauplatz, an dem es auch um mehr Arbeiterrechte ging, war im August des gleichen Jahres die Nationalversammlung im Reichstag in Berlin. Nach Streiks kam endlich das erste Betriebsrätegesetz (BRG) auf die Tagesordnung der Nationalversammlung. Schlussendlich trat es dann am 4. Februar 1920 in Kraft. Artikel 165 der Weimarer Verfassung hatte bestimmt, dass Betriebsräte „gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken“ haben. Was unter „Mitwirkung“ konkret zu verstehen war, sollte das BRG regeln.

Natürlich verfolgte der neu gewählte Betriebsrat in Schweinfurt die Debatten in Berlin. Im ersten Jahr nach Ende des Ersten Weltkriegs hatte er allerdings alle Hände voll damit zu tun, das Notwendigste im Betrieb zu

organisieren. Die sofort eingesetzte Ernährungskommission kämpfte gegen die katastrophale Lebensmittelversorgung der Arbeiter.

Konfliktfrei war selbst das nicht. Laut Protokoll kritisierte der Betriebsrat, dass die ausgelieferte Butter nicht immer bei den Arbeitern ankam. Die Überprüfung ergab, dass sie nur teilweise in die richtigen Hände gelangte: „... der Rest an die vier Herren (Direktoren) verteilt worden ist“, vermerkt das Protokoll der Sitzung. Die Ansage von Firmenchef Kommerzienrat Georg Schäfer, „der um Aussage in diesem Fall gebeten wurde“, lautete „die Butter stehe den Arbeitern nicht zu“. In der Niederschrift der Sitzung heißt es später: Der Betriebsrat wolle eine weitere Lieferung abwarten, um „dann weitere Schritte zu tun, damit uns nicht auch noch diese Butter verloren geht“.

Absage an Rätekonzept

Den Schweinfurter Betriebsrat trieb die Sorge um, dass die Zusage in der Weimarer Verfassung, die wirtschaftliche Mitbestimmung für die Arbeiter umzusetzen, sich letztendlich in Luft auflösen würde. Deshalb sympathisierten die Schweinfurter mit der „Reichszentrale der revolutionären Betriebsräte“, die sich als Teil der USPD verstand. Über diesen „politischen Arm“ versuchten sie, Einfluss auf die parlamentarischen Verhandlungen zu nehmen. Was aber letztlich erfolglos blieb.

In Berlin wurde der Gesetzentwurf zum BRG erstmals im August 1919 beraten. Zuvor hatten die Freien

Gewerkschaften auf ihrer Vorstandskonferenz dem Konzept der Arbeiterräte eine Absage erteilt und einen eigenen Mitbestimmungsplan erarbeitet. Der fand auf dem Gründungskongress des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) im Juli 1919 mehrheitlich Zustimmung. Für das erste Betriebsrätegesetz war damit der Weg frei.

Am 13. Januar 1920, dem Tag der geplanten Verabschiedung des BRG, kam es zu Massenprotesten. Hunderttausende demonstrierten vor dem Reichstag. Sie sahen in dem Gesetz den endgültigen Abgang an die Idee einer umfassenden wirtschaftlichen Mitbestimmung. Gegen 16 Uhr schoss die Sicherheitspolizei auf Demonstranten. So nahm die blutigste Demonstration in der deutschen Geschichte ihren Lauf. Am Ende gab es 42 Tote und 105 Verletzte. Die Verhandlungen der Nationalversammlung wurden abgebrochen. Das Gesetz fand in der darauf folgenden Woche, am 18. Januar 1920, eine deutliche Mehrheit im Parlament. Betriebsräte sollten sich aus der Wirtschaftspolitik raushalten und sich auf das Unternehmen, in dem sie gewählt sind, konzentrieren. Paragraph 66 BRG machte dazu eine klare Ansage: „Der Betriebsrat hat die Aufgabe: in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichstste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleitung zu sorgen.“ An anderer Stelle wurden sie aufgefordert, „den Betrieb vor Erschütterungen zu be-

Betriebsräte entscheiden heute mit bei:

- Arbeitszeit, Schichtplan und Überstunden
- Eingruppierung, Leistungsentgelt und Akkord
- Einstellung und Kündigung
- Aus- und Weiterbildung
- Unfallverhütung, Gesundheits- und Umweltschutz
- Arbeitsabläufen und Gestaltung der Arbeitsplätze

wahren“. Die Interessenvertretung sollte zusätzlich darauf achten, dass Maßnahmen, die das Gemeinwohl schädigten, von beiden Seiten, Unternehmen wie Arbeitern, zu unterlassen sind.

Angst vor Eskalation

Für die Historikerin Andrea Rehling, Geschäftsführerin des Jakob-Fugger-Zentrums in Augsburg, schlägt sich in diesen Regelungen die Angst vor nicht beherrschbaren Konflikten nieder, „die man für höchst desintegrierend und keinesfalls nützlich hielt“. Oberstes Ziel jeder politischen Maßnahme zu dieser Zeit war es, „die Ordnung zu erhalten bzw. wieder herzustellen“.

Dass nach der Entscheidung für ein BRG in Berlin ein anderer Wind in den Betrieben wehte, merkten auch die Betriebsräte bei Kugelfischer. Die gerade erkämpften Rechte sollten auf einmal nicht mehr gelten. So stellte sich das Direktorium der FAG auf den Standpunkt, für die während der Arbeitszeit notwendige Betriebs-

ratsarbeit „keine Vergütung mehr zu gewähren“. Außerdem änderte die Firma einfach die Arbeitszeitregelungen, ohne den Betriebsrat zu beteiligen oder zu informieren. Erst nach Protesten und einer Abstimmung in der Belegschaft bei einer Betriebsversammlung konnte der Betriebsrat bei den Arbeitszeiten wieder mitbestimmen.

Das Ende der Weimarer Republik 13 Jahre später bedeutete auch das Ende für die erste Betriebsdemokratie und damit die letzte funktionierende demokratische Institution der Weimarer Republik.

Erneuter Handlungsbedarf

Und wie steht es heute, 2020 im Jubiläumsjahr, um das Betriebsrätegesetz, das jetzt Betriebsverfassungsgesetz heißt? 1952 kam es im Bundestag zur Grundlegung der Arbeitnehmerrechte im Betrieb, wobei weitgehend das Gesetz von 1920 in die Betriebsverfassung (BetrVG) einfluss. 1972 und 2001 beschloss das Parlament weitere Änderungen, die aber die Regelungen in ihrer Substanz nicht veränderten.

Knapp 20 Jahre nach der letzten Novelle gibt es erneut Handlungsbedarf. So fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein härteres Vorgehen gegen Unternehmen, die Betriebsratsarbeit behindern. „Wir erleben, dass sich immer mehr Unternehmen zu betriebsratsfreien Zonen erklären wollen“, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Die Fakten bestätigen ihn. Zwar machen die Bestandszahlen durchaus immer noch was her: Nach Schätzun-

gen des DGB sind rund 180.000 Betriebsräte in 28.000 Betrieben aktiv. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat aber für 2016 ermittelt, dass es in nur 9 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat gibt. Tendenz fallend. Es sind vor allem die kleinen und mittleren Betriebe, die keine Interessenvertretung haben. In Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten sieht es besser aus: 82 Prozent im Westen und sogar 95 Prozent im Osten haben einen Betriebsrat. Der Anteil der Beschäftigten insgesamt, die durch einen Betriebsrat vertreten sind, liegt bei 41 Prozent.

Handlungsbedarf ergibt sich auch aus der Digitalisierung. „Überall, wo es Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und -bedingungen gibt, brauchen wir die Mitbestimmung“, fordert der DGB-Chef. Die entwickeltste Programmatik zu diesem Thema hat zurzeit die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit ihrer Bundestags-Initiative: „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“ vorgelegt. Die Grünen zeigen, wie moderne Beteiligungsrechte von Betriebsräten aussehen könnten.

Klaus Heimann,
freier Journalist

Die 100-jährige Geschichte

„Der lange Kampf für betriebliche Demokratie. Aus den Protokollbüchern des Betriebsrates der Firma Kugelfischer“ steht als kostenloser Download zur Verfügung: bit.ly/igm-schaeffler-100jahreBR

Demonstration vor dem Reichstag in Berlin 1920, der gerade über das Betriebsrätegesetz entscheidet

Kritiker des geplanten Instituts für Berufliche Bildung in Schleswig-Holstein befürchten, dass dieses vor allem dazu dienen soll, die Interessen der Wirtschaft zu bedienen, indem das Berufliche Abitur abgewertet wird. Die Beruflichen Schulen, die sozialen Aufstieg durch Bildung ermöglichen, würden dadurch nachhaltig geschädigt.

Risse in der zweiten Bildungssäule?

// Deutschland wirbt weltweit mit den Vorzügen seines dualen Ausbildungssystems, das Schule und Lernen im Betrieb vereint. In Schleswig-Holstein soll nun ein Institut entstehen, in dem alle Fäden für die berufliche Bildung zusammenlaufen. Das Besondere: Das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) wird nicht dem Bildungs-, sondern dem Wirtschaftsministerium unterstehen. Nicht nur bei der GEW, auch in der Kieler Jamaika-Regierung und in den Schulen herrscht Skepsis (s. E&W 10/2017). //

„Wir verplempern nur Zeit und verbessern nichts“, sagt Siegbert Schwab. Der Studienrat aus Neumünster unterrichtet Technologie, WiPo und Gemeinschaftskunde in der Dualen Ausbildung und am Beruflichen Gymnasium. Das

SHIBB werde als neue Verwaltungsebene für mehr Bürokratie sorgen und „Personal abziehen“, fürchtet er. Noch schwerer wiegen für ihn die Sorgen um die Jugendlichen: „Die beruflichen Schulen sind eine gleichwertige Säule für den Aufstieg durch Bildung.“ Diese Säule könnte Risse bekommen, fürchtet Schwab: „Es darf nicht darum gehen, die Wirtschaft zu bedienen, etwa indem Schmalspurabschlüsse eingeführt werden.“ Würde das Abitur am Beruflichen Gymnasium abgewertet, sei das „soziale Auslese – Akademiker hier, Malocher da“.

Kritik vom Koalitionspartner

Thilo Rohlf (FDP) ist als Staatssekretär des Kieler Wirtschafts- und Arbeitsministeriums für die Entwicklung des SHIBB zuständig und sieht darin „eine Chance, um die berufliche Bildung aufzuwerten“. Die Sorgen der Gegner hält er im Gespräch mit der E&W für

unbegründet: „Für Jugendliche und Lehrkräfte wird sich nichts ändern – im schlechtesten Fall. Sehr wahrscheinlich wird sich vieles verbessern.“ Das SHIBB schaffe Synergien, vereine Fachwissen und sei „kampagnenfähig“, könne das Image der Berufsausbildung stärken und den Übergang zwischen Schule und Beruf erleichtern.

„Diese Aufgaben sind lange bekannt“, sagt GEW-Landeschefin Astrid Henke. Ob es um Fachkräftemangel, fehlende Bildungsangebote in den ländlichen Regionen oder die Probleme beim Übergang gehe, „wir haben immer gesagt, dass wir die Fragen lösen sollten, doch stattdessen wird seit vier Jahren über Strukturen beraten“.

Zu beraten gibt es viel, denn das Konstrukt wäre „in der Bundesrepublik einmalig“, heißt es in einem Gutachten, das Michael Wrase, Professor für Öffentliches Recht an der Universität Hildesheim, im Auftrag der GEW-nahen

Max-Traeger-Stiftung verfasst hat. Er verweist auf die „klassische Dualität beruflicher Bildung, wonach die Schule der betrieblichen Ausbildung komplementär gegenübertritt“. Würden die beruflichen Schulen dem Wirtschaftsbereich zugeschlagen, „widerspricht das in gewisser Weise diesem Grundgedanken“, sagt Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied für Berufliche Bildung. Schließlich sollten die beruflichen Schulen „eine berufsübergreifende Bildung vermitteln, welche die Auszubildenden gegenüber den Verwertungsinteressen der Wirtschaft absichert“.

Im Februar beriet der Kieler Landtag über eine Schulgesetzänderung, den ersten Schritt zur Gründung des Instituts. Bei der Debatte stießen beide Positionen zusammen – nicht zwischen Regierung und Opposition, sondern zwischen den Koalitionspartnern. Anita Klahn (FDP) lobte das SHIBB-Konzept für die „Verzahnung mit der Wirtschaft“ und verwies auf die Sorgen der Betriebe: „Es fehlen nicht-akademische Fachkräfte, Handwerker und anderes Personal.“ Die Grüne Ines Strehlau warnte dagegen: „Berufliche Bildung darf nicht allein dem Ziel der Fachkräftegewinnung untergeordnet sein.“ Denn für die Jugendlichen gehe es auch um Charakterbildung und persönliche Erfolge: „Darauf muss die Schule eingehen.“

Doch genau das passiere ja, sagt Staatssekretär Rohlf: „Gerade in den Zeiten des Fachkräftemangels müssen wir auf jede und jeden einzelnen schauen.“ Das gelte besonders für Jugendliche, die erst seit kurzem im Land sind, eine Behinderung haben oder aus anderen Gründen mehr Förderung brauchen. Die Vorstellung, dass das Wirtschaftsministerium als Arm der Wirtschaft die Jugendlichen in eine marktgerechte Form presst, findet Rohlf „geradezu platt“.

Grundsätzlich herrscht in der Landespolitik viel Zustimmung für das Institut, für das es mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bil-

dung (HIBB) ein Vorbild im Nachbarland gibt. Seit 2016 befasst sich das Kieler Parlament mit dem Plan. Damals regierte die SPD mit den Grünen und der Minderheiten-Partei SSW. Der Anstoß sei damals von den Grünen gekommen, erinnerte Strehlau: „Es gab einen einstimmigen Beschluss – allerdings unter anderen Vorzeichen.“ Denn geplant war, das SHIBB ans Bildungsministerium anzugliedern, darauf wies der SPD-Landtagsabgeordnete Kai Vogel hin. Dies sei unter der Jamaika-Koalition auf der Strecke geblieben. Doch wohin die berufliche Bildung gehört, sieht je nach Standpunkt unterschiedlich aus: „Auf Bundesebene und von anderen Ländern bekommen wir jede Menge Schulterklopfen“, sagt Rohlf.

Eine Zwitter-Lösung

Aktuell sind vier Ministerien mit beruflicher Bildung befasst: Das Bildungsministerium regelt den Unterricht in den Schulen, das Wirtschaftsministerium die Ausbildung in den Betrieben, das Landwirtschaftsministerium kümmert sich um die Berufe in Feld und Forst und das Gesundheitsministerium hat die Berufe aus dem Pflege- und Sozialsektor im Blick. Unter dem Dach des SHIBB sollen alle Gruppen einen Platz finden, sagt Bildungsministerin Karin Prien (CDU). Für die inhaltliche Abstimmung werde ein Kuratorium eingerichtet, dem neben den Ministerien auch Arbeitgeber und Gewerkschaften angehören. Aber das SHIBB ist ein Zwitter: Die Dienstaufsicht liegt beim Wirtschafts-, die oberste Schulaufsicht und die Vertretung in der Kultusministerkonferenz (KMK) bleiben beim Bildungsministerium. „Angesichts dieses Durcheinanders ist es mehr als fraglich, ob auch die KMK die Idee so genial findet wie von Herrn Rohlfes geschildert“, so GEW-Berufsbildungsvorstand Klinger.

Esther Geißlinger,
freie Journalistin

„Jeder hat das Recht auf Bildung...“

Artikel 26 (1) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Wer wir sind

World University Service (WUS) ist eine 1920 gegründete internationale, politisch und konfessionell nicht gebundene Organisation von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden im Bildungssektor. WUS-Deutschland ist eines von weltweit über 50 Komitees, die sich gemeinsam für das **Menschenrecht auf Bildung** einsetzen.

Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika

WUS unterstützt ausländische Studierende durch:

- **Lobbyarbeit** zur Verbesserung der Rahmenbedingungen
- **berufliche Orientierung** und **Reintegration** in ihren Herkunftsländern
- **STUBE** – das Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika in Hessen
- das **Portal Hessische Hochschulen im Nord-Süd-Kontext**

Globales Lernen und Portale

Förderung des Globalen Lernens und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) durch:

- die **Informationsstelle Bildungsauftrag Nord-Süd** im Bereich der Vernetzung und Vermittlung von Informationen
- das **Portal Globales Lernen der Eine Welt Internet Konferenz (EWIK)** beim WUS: kostenfreie Unterrichtsmaterialien und aktuelle Aktionen und Veranstaltungen aus dem Bereich Globales Lernen
- das **Portal Deutsche Länder in der Entwicklungspolitik** im Auftrag der 16 Deutschen Länder



**ICH
BIN
GANZ
OHR**

23. Tag gegen Lärm | International Noise Awareness Day
29. April 2020 | 14:15 Uhr | **15 sec Ruhe!**

www.tag-gegen-laerm.de
www.dega-akustik.de

Frau: floweriare, Hintergrund: arianatama / stock.adobe.com

Ein Drittel weniger Mittel

// **Grit Hanneforth, Sprecherin des Bundesverbands Mobile Beratung, über die Folgen der Umstrukturierung des Bundesprogramms „Demokratie leben“, ein mögliches Fördergesetz und Gefahren für Demokratieprojekte durch AfD-Kommunalpolitiker.** //

E&W: Frau Hanneforth, die Arbeit des Bundesverbands Mobile Beratung wird durch das Bundesprogramm „Demokratie leben“ gefördert. Wie genau sah die Förderung bislang aus?

Grit Hanneforth: Von 2014 bis 2019 waren wir in der Förderung zum bundeszentralen Träger. Dort lag der Schwerpunkt auf dem Aufbau von Strukturen und dem Ausbau des Berufsfeldes Mobile Beratung. Dazu gehören bundesweite Austauschtreffen der mobilen Beraterinnen und Berater, die intensive Arbeit der Fach-AGs, die Implementierung modularer Fortbildungen oder die Erarbeitung fachlicher Grundsätze der mobilen Beratung. Unsere Gründung in der Rechtsform Bundesverband und unsere inhaltliche Entwicklung sind daher auch ein



Foto: Steffen Giersch

Grit Hanneforth

Ergebnis der Förderung der vergangenen fünf Jahre.

E&W: Mit Beginn der neuen Förderphase von 2020 bis 2024 gab es strukturelle Veränderungen im Bundesprogramm. Inwiefern sind Sie davon betroffen?

Hanneforth: Für die neue Förderphase hatte der Bund zunächst nicht vor, den Bundesverband Mobile Beratung zu fi-

nanzieren, genauso wenig den Dachverband der Opferberatungsstellen. Das war ein Existenzkampf. Es waren sehr intensive und aufwändige Lobbygespräche nötig, um deutlich zu machen, dass die bundesweite Relevanz unserer Arbeit förderwürdig ist. Ende September 2019 haben wir uns mit dem Bund geeinigt.

E&W: Mit welchem Ergebnis?

Hanneforth: Wir werden 2020 als Begleitprojekt im Rahmen des neuen Bundesprogramms gefördert, genauso wie die Kolleginnen und Kollegen vom Dachverband der Opferberatungsstellen. Als Fach- und Dachverband begleiten wir die Arbeit unserer mobilen Beratungsteams vor Ort. Dabei kooperieren wir auch mit Trägern, die im Kompetenznetzwerk Rechtsextremismus und Antisemitismus arbeiten, und mit den Landesdemokratiezentren.

E&W: Welche Konsequenzen hat es, dass sie nun als Begleitprojekt laufen?

Hanneforth: Wir haben ein Drittel weniger Mittel aus „Demokratie leben“ erhalten und sind nicht Teil des Kompetenznetzwerks Rechtsextremismus. Für uns ist das aufgrund unserer Expertise

Eine Tür rettet Leben. Am 9. Oktober 2019, an Jom Kippur (Versöhnungstag), dem höchsten jüdischen Feiertag, schützte sie in Halle an der Saale 51 jüdische Gläubige. Sie hielt den Versuchen des rechtsextremen Attentäters, sie aufzubrechen, stand. Dieser erschoss später eine zufällig anwesende Passantin und den Gast eines Döner-Imbisses. Auch zahlreiche Initiativen, Vereine und Projekte, die sich seit vielen Jahren engagieren, schützen vor Rassismus, Antisemitismus, rechter Hetze und Gewalt. Sie werden durch das Bundesprogramm „Demokratie leben“ unterstützt.



Foto: picture alliance/Jan Wöhlert/ops-ZentrumBild

nicht ganz nachzuvollziehen: Unsere Strukturen reichen vom Bund über die Länder und mit der mobilen Beratung bis in die Kommunen. Wir sind eines der wenigen Bundesnetzwerke, die einen seismografischen Überblick über rechtsextreme Entwicklungen in den Regionen haben und diesen kompetent nutzen können. Dankenswerterweise hat die Staatsministerin für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, eine hohe Wertschätzung für unsere Arbeit und ihre Unterstützung gezeigt.

E&W: Von der Umstrukturierung sind insbesondere Modellprojekte betroffen. Zu Recht?

Hanneforth: Es gibt Modellprojekte, die nicht zwingend verstetigt werden müssen. Andererseits gibt es auch sehr gut entwickelte Ansätze, bei denen man über eine Fortsetzung der Finanzierung oder eine Verstetigung hätte sprechen können. Ich bin sehr dankbar, dass die Länder jetzt einige Projekte mit sehr guten Ergebnissen übernommen haben. Wichtig ist, dass es weiterhin die Möglichkeit gibt, über Modellprojekte neue Themenfelder zu bearbeiten. Wir können zwar erahnen, was die Themen der nächsten Zeit sind. Doch wenn etwa der Rassismus noch stärker wird, dann müssen wir darauf flexibel reagieren können.

E&W: Pro Jahr sollen mehr als 5.000 Projekte mit 115 Millionen Euro unterstützt werden. Reicht das?

Hanneforth: Geld alleine ist nicht die Lösung. Es geht vor allem darum, die Wahrnehmung von Rassismus, Antisemitismus und anderen Facetten von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als Problem in der Gesellschaft deutlicher zu machen und die Demokratieentwicklung vor Ort in ihrer Vielfalt dauerhaft zu stabilisieren. Dazu gehört auch, die Perspektive der Betroffenen zu stärken.

E&W: Bei Bundesprogrammen müssen Vereine die Förderung durch Landes-, kommunale oder andere Geldmittel komplementär ergänzen. Wie realistisch ist das für kleine Initiativen?

Hanneforth: Kleine Initiativen werden vor allem durch die Partnerschaften für Demokratie finanziert. Was sich hier als Problem herauskristallisiert, ist: Im

„In diesen Zeiten notwendig“

Seit 2015 werden viele Initiativen, Projekte und Vereine, die sich für ein gewaltfreies Miteinander, gegen Rassismus und Antisemitismus und für Demokratie engagieren, über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ gefördert. Angesichts der wachsenden Herausforderungen wurden auch die Mittel deutlich erhöht: von 40,5 Millionen Euro 2015 auf rund 115,5 Millionen Euro 2019.

Im Frühjahr 2019 wurden allerdings Pläne der Bundesregierung bekannt, nach denen die Mittel für 2020 um 15 Millionen Euro gekürzt werden sollten; für das Folgejahr sah die Haushaltsplanung lediglich 66 Millionen Euro Förderung vor. Für viele Projekte und Initiativen hätte dies das Aus bedeutet, zumindest aber die Arbeit erschwert.

Nachdem das Ministerium im Sommer die ersten Ablehnungsbescheide verschickt hatte, regte sich öffentlicher Protest. Mit Erfolg: Im Herbst 2019 einigte sich Bundesfamilienministerin Franziska Giffey (SPD) mit Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) darauf, dass das Förderniveau 2020 gleich bleibt und voraussichtlich in den Folgejahren weiter erhöht wird.

Im Oktober 2019, kurz nach dem antisemitisch motivierten Anschlag in Halle (Sachsen-Anhalt) auf eine Synagoge und vier Monate nach dem tödlichen Attentat auf den Kasseler Regierungspräsidenten Walte Lübcke (CDU), schlug Giffey ein Demokratiefördergesetz vor. Da eine dauerhafte Förderung von Projekten durch ein Bundesprogramm rechtlich nicht möglich sei, müsse ein Gesetz einen Anspruch auf eine solche Förderung formulieren und zivilgesellschaftliches Engagement damit dauerhaft unterstützen. Die Union lehnte dieses zunächst grundsätzlich ab, Ende Januar signalisierte Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) jedoch einen Sinneswandel. Auf einer Ministeriumsveranstaltung bezeichnete Seehofer nach einem Bericht des Magazins „Spiegel“, der sich auf Aussagen von Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmern beruft, als „in diesen Zeiten notwendig“.

Jürgen Amendt, Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“

Zuge der neuen Förderphase werden bei etlichen lokalen Partnerschaften neue Begleitausschüsse gewählt, die dann über die Fördermittelvergabe entscheiden. Dort hat die AfD auf Basis der Kommunalwahlen im vergangenen Jahr ihre Präsenz erhöht. Die Kommunen und Landkreise stehen dieser Entwicklung eher hilflos gegenüber. Da muss man schauen, inwiefern sich das strukturell auswirkt und die Mittel für Demokratieförderung von denen vergeben werden, die demokratische Verfahren eher geringschätzen. Da sehe ich die weitaus größeren Schwierigkeiten.

E&W: Bundesfamilienministerin Franziska Giffey (SPD) arbeitet an einem Demokratiefördergesetz (s. Kasten). Die Idee ist, weniger Projekte mit mehr Geld zu unterstützen.

Hanneforth: Die Diskussion über ein Demokratiefördergesetz ist schon 15 Jahre alt. Neu ist die Ernsthaftigkeit, mit der sich die Bundesfamilienministerin diesem Thema widmet. Frau Giffey ist

es gelungen, mit Bundesinnenminister Horst Seehofer einen Fahrplan zu vereinbaren, der auch ein entsprechendes Gesetz beinhaltet. Das ist eine gute Grundlage.

E&W: Aber auch hier gibt es Widerstände. Die Union lehnt eine langfristige Unterstützung mit der Begründung ab, dass immer genau zu prüfen sei, inwieweit die Modelle effektiv sind.

Hanneforth: Für mich ist Wirksamkeitsanalyse in erster Linie ein Instrument, die Arbeit zu verbessern. Seit Beginn der Förderung vor 20 Jahren wird mobile Beratungsarbeit jährlich evaluiert. Das hat maßgeblich zur Professionalisierung und zu noch mehr Fachlichkeit in der mobilen Beratungsarbeit beigetragen. Evaluationen sollte es deshalb nicht nur am Ende von Projektlaufzeiten geben, sondern sie sollten diese noch intensiver begleiten.

Interview: Michael Stahl,
freier Journalist

Offenheit wichtig



Das Bildungs- und Förderungswerk der GEW unterstützt die Stiftung „fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit“.

// Viele Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler in Deutschland wünschen sich eine Partnerschaft mit einer Schule in Afrika. Doch wie finden sie die passende Schule? Was müssen sie bei einer Kooperation beachten – und wie bleiben die Jugendlichen am Ball? Ein Gespräch mit Simone Knapp von der Kirchlichen Arbeitsstelle Südliches Afrika (KASA). Sie vermittelt und betreut Kooperationen //

E&W: Frau Knapp, was lernen junge Leute aus Deutschland durch eine Partnerschaft mit einer Schule in einem Land in Afrika?

Simone Knapp: Sie werden offener, blicken über den Tellerrand. Sie verstehen Zusammenhänge besser, etwa woher ihr Smartphone kommt oder der Strom und was sie mit Jugendlichen aus afrikanischen Ländern verbindet. Das zeigte etwa die Partnerschaft zwischen Schülerinnen und Schülern aus Nordrhein-Westfalen und Südafrika: Die Väter der

einen bauen in Minen die Kohle ab, die Väter der anderen verstromen diese bei uns im Kraftwerk. Plötzlich konnten sie diese gemeinsamen Lieferwege mit Gesichtern verbinden.

E&W: Und die Schüler aus dem globalen Süden?

Knapp: Die Jugendlichen aus Südafrika, Namibia, Sambia und Simbabwe – aus diesen Ländern vermitteln wir Schulpartnerschaften – lernen bei uns, selbstbewusster aufzutreten und sich freier zu bewegen. In ihrer Heimat können sie oft nach 18 Uhr nicht mehr auf die Straße. Leider erfahren sie bei uns häufig auch Rassismus.

E&W: Treffen sich die Jugendlichen immer persönlich?

Knapp: Ja. Das finde ich wichtig. Nur dann kann ich echte Empathie entwickeln und leben. Allerdings reisen mehr Jugendliche aus Deutschland ins südliche Afrika als umgekehrt.

E&W: Wie halten die Schulen Kontakt?

Knapp: Sie schicken sich Bilder und Videos über WhatsApp oder reden über Skype miteinander. Wir richten auch digitale Klassenzimmer ein, dann braucht man nur einen Raum und Computer.

E&W: Wie findet KASA die richtige Partnerschaft?

Knapp: Wir schauen, dass beide Schulen mit Blick auf das Alter der Schüle-



Fotos: KASA

Simone Knapp

rinnen und Schüler ähnlich strukturiert sind. Ansonsten machen Unterschiede eine Partnerschaft sogar interessanter, etwa wenn eine Schule in der Stadt und die andere auf dem Land liegt. Sind Offenheit und Neugierde vorhanden, ist es egal, woher die Kinder kommen.

E&W: Was sind die Inhalte einer Schulpartnerschaft?

Knapp: Die Jugendlichen sollen Gleichaltrige auf der anderen Seite des Globus kennenlernen. Sie sollen erfahren, wie komplex die Welt ist, wie viele Parallelen es gibt. Dazu setzen sich die Schülerinnen und Schüler zum Beispiel mit der Lieferkette von Produkten wie Kohle, Platin, Früchten oder Wein auseinander. Auch Migration und Rassismus sind Themen. Gearbeitet und diskutiert wird dann in AGs, Projektwochen, Ausstellungen, auch im regulären Unterricht. Das entscheidet und organisiert die Schule selbst.

E&W: Welche Rolle spielt da KASA?

Knapp: Wir bereiten Lehrkräfte sowie die Schülerinnen und Schüler auf die

In Workshops bereiten sich Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler auf die Partnerschaft mit einer Schule in Südafrika, Sambia, Namibia oder Simbabwe vor.





fair
childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Wie können Schulen eine Partnerschaft finanzieren?

Die Kosten hängen davon ab, wie intensiv das Projekt ist und wie viele Schülerinnen und Schüler reisen. Oft unterstützen Freundeskreise von Schulen, Rathäuser, Banken und das Bundesentwicklungsministerium Schulpartnerschaften. Einen Teil der Reisekosten der Jugendlichen aus Afrika müssen die dortigen Schulen und Eltern selbst aufbringen. Sie können allerdings bei KASA Fördermittel beantragen. Oder die Schule aus Deutschland sucht Sponsoren. M. H.

Partnerschaft vor, etwa in Workshops zur interkulturellen Kompetenz. Das ist gerade vor einer Reise extrem wichtig. Die Besucherinnen und Besucher können als Gast in einem fremden Land in so viele Fettnäpfe treten, Gesten und Gesagtes falsch interpretieren. Im südlichen Afrika herrscht ein anderes Verständnis von Eigentum. Es ist normal, sich die Haarbürste anderer auszuleihen – bei uns ist dies ein Tabubruch! In Südafrika wird auch kein Jugendlicher einem älteren Menschen direkt in die Augen schauen. Das gilt als respektlos.

E&W: Was sollte Lehrkräften und Jugendlichen bewusst sein, bevor sie eine Schulpartnerschaft eingehen?

Knapp: Dass die Partnerschaft Menschen braucht, die sich engagieren – und dabei einen langen Atem haben. Sie sollten auch wissen, dass die Partnerschaft klare Zuständigkeiten benötigt. Das größte Problem ist, wenn Ansprechpartner ausfallen, weil ein Lehrer die Schule wechselt oder die engagierte Abi-Klasse die Schule verlässt. Dann muss man oft von vorne beginnen.

E&W: Was sollte Eltern klar sein?

Knapp: Sie müssen damit rechnen, dass ihre Kinder eine intensive Erfahrung machen. Dass die deutschen Jugendlichen danach manches in Frage stellen, wofür die Eltern stehen – etwa Konsum oder Wohlstand. Die Begegnungen machen etwas mit den Menschen. Die jungen Menschen müssen erst einmal damit umgehen können, dass sie im Weltmaßstab gesehen reich sind und andere nicht so viel haben. Manche Eltern haben ein Problem damit, einen Gast aus einem afrikanischen Land bei sich aufzunehmen – oder ihr Kind in einem Township zu wissen, in dem es draußen nur ein Gemeinschaftsklo gibt. Auch das Thema HIV/AIDS muss man ansprechen.

E&W: Herrscht auch mal Frust bei den Beteiligten?

Knapp: Ja, gerade wenn von der Partnerschule im Süden nicht so viel zurückkommt, wie man erhofft hat. Dabei ist mangelndes Feedback oft ganz einfach zu erklären: Viele Schulen dort haben eine schlechte Internetverbindung, die kostet ja auch. Hinzu kommt, dass die afrikanischen Gesellschaften orale sind; man ruft sich eher mal an, statt lange Mails zu schreiben. Und auch eine ausbleibende Antwort sagt häufig ganz viel – etwa, dass sich der Partner gerade überrollt fühlt, sich aber nicht traut, ein klares Nein zu schreiben. Das zu erkennen, erfordert viel Fingerspitzengefühl. Wenn gar nichts zurückkommt, kann und muss man gegebenenfalls auch einen Schnitt machen. Wir vermitteln dann eine andere Partnerschule.

E&W: Wie motiviert man Lehrkräfte und Jugendliche, wenn die anfängliche Begeisterung nachlässt?

Knapp: Die Jugendlichen unterstützt man, indem man ihr Engagement honoriert. Nicht über Noten, aber über einen positiven Vermerk im Zeugnis. Man hält sie am Ball, wenn ihnen keine Steine in den Weg gelegt werden, wenn die Schulzeitung über sie berichtet, sie beim Tag der offenen Tür ihr Projekt vorstellen können. Auch ein prominenter Platz auf der Homepage oder finanzielle Unterstützung der Schulleitung motivieren. Lehrkräfte hält man bei der Stange, indem die Schulpartnerschaft und die darin bearbeiteten Themen Teil des Curriculums werden – auch von Fächern, die Kollegen unterrichten.

Interview: Martina Hahn, freie Journalistin

Infos und Unterrichtsmaterial unter: www.kasa.de und www.kosa.org

Kindern eine Kindheit geben

Mach mit! Unterstütze die Projekte der GEW-Stiftung fair childhood.

Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,
IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00
BIC: BFSWDE33MUE

www.gew.de/internationales/fair-childhood

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds

Ja, ich möchte mehr Informationen fair childhood. Bitte sendet mir weitere Informationen zu.

E&W 04/2020

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

Datum, Unterschrift

Bitte sende diesen Coupon in einem ausreichend frankierten Umschlag an:

fair childhood
GEW-Stiftung „Bildung statt Kinderarbeit“
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

**fair
childhood**
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit



Seit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat sich die Situation an den Hochschulen kaum verbessert. 2018 waren mit 80 Prozent gerade einmal zwei Prozentpunkte des wissenschaftlichen Hochschulpersonals weniger befristet beschäftigt als 2015.

Foto: Kay Herschelmann

Ein bisschen besser reicht nicht

// Vor vier Jahren wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geändert, das den Wildwuchs von Fristverträgen in der Wissenschaft eindämmen sollte. Verbessert hat es die Lage kaum. Was nun zu tun ist, diskutierte der 10. GEW-Follow-up-Kongress des „Templiner Manifests“. //

Wer wissen will, warum das WissZeitVG geändert wurde, findet das in der Rubrik „Wichtige Infos auf einen Blick“: „Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Beschäftigungen hat inzwischen (...) ein Maß erreicht, das nicht mehr vertretbar ist.“ So steht es nicht bei der GEW, sondern auf der Website des Bundesbildungsministeriums (BMBF). Dort ist auch vermerkt, das Gesetz enthalte die „Verpflichtung“, die Auswirkungen „2020 zu evaluieren“. Weil diese Evaluation zwar beauftragt, aber nicht absehbar erstellt wird, war die GEW nun schneller. Sie gab via Max-Traeger-Stiftung ein Gutachten in Auftrag, das die Soziologin Freya Gassmann von der Universität des Saarlandes bei der Tagung „Hire and Fire forever? – Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand“ Mitte März in Berlin vorstellte. Was sie auf Basis von Statistiken, Stellenanzeigen und Interviews mit Personalabteilungen und -räten herausfand, ernüchtert: So waren 2018 mit 80 Prozent gerade einmal zwei Prozentpunkte des wissenschaftlichen Hochschulpersonals weniger befristet beschäftigt als 2015. Betrachtet man nur die wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten, sank diese Zahl lediglich von 90 auf 89 Prozent. Immerhin verlängerte sich die statistische Laufzeit der Fristverträge von 24 auf 28 Monate.

GEW fordert Reform

Wildwuchs fand Gassmann vor allem bei den Begründungen, die es braucht, um eine „Qualifizierungsbefristung“ zu rechtfertigen. Außer Promotion oder Habilitation wurden Qualifizierungsziele wie „Mitarbeit an einem Forschungsprojekt“ oder „Publikation“ angegeben. Die Personalabteilungen selbst bezeichneten die Bandbreite als „breit, kreativ, vielfältig“, so Gassmann. Aus Sicht der GEW ist das einer der wesentlichen Knackpunkte: „Nur weil man akademische Luft einatmet, qualifiziert man

sich nicht“, konstatierte GEW-Vize Andreas Keller, „wir brauchen dringend einen klar definierten Qualifizierungsbegriff“. Zu kurz komme auch eine familienpolitische Komponente, die Vertragsverlängerungen je Kind zur Regel macht: „Frauen steigen im Wissenschaftssystem nicht auf, sondern aus.“ Die GEW fordert eine Reform noch vor der nächsten Bundestagswahl. Keller: „Ein bisschen besser ist nicht gut genug.“

Diese Hoffnung machte der einzige Vertreter der Regierungskoalition zunichte: „Eine Novellierung steht nicht im Koalitionsvertrag. Die wird es nicht geben“, erklärte Ernst Dieter Rossmann (SPD), Vorsitzender des Bundestags-Bildungsausschusses. Aktuell ruhten die Hoffnungen darauf, das vereinbarte Teilzeit- und Befristungsgesetz zu reformieren. Rossmann: „Wenn es gut läuft, setzen wir damit einen Anker.“ Zwischen den anderen Parteien wurden teils unerwartete Schnittmengen deutlich. Thomas Sattelberger, früherer Telekom-Vorstand und heute Sprecher der FDP-Fraktion für Innovation, Bildung und Forschung, bezeichnete die Befristungspraxis als „unsäglich“. Er sprach sich für einen Dreiklang aus „verlässlicher Lebensplanung, Generationengerechtigkeit und Innovationsfähigkeit“ aus.

Der These, Innovation und Gute Arbeit seien Gegensätze, widersprach Kai Gehring, hochschulpolitischer Sprecher der Grünen: Um „tolle Leute für das Wissenschaftssystem zu gewinnen“, seien gute Perspektiven zentral. Nicole Gohlke (Linke) forderte ein „demokratisches Leitbild“ in der Wissenschaft. Perspektivisch solle die „sozialversicherungspflichtige Dauerstelle der Normalfall werden“.

Keller appellierte, parlamentarisch in neuen Allianzen zu denken: „Wir brauchen den Bundestag.“ Die GEW werde die Debatte am Laufen halten und zeitnah weiter diskutieren. Bereits für September ist die 11. GEW-Wissenschaftskonferenz geplant: am Ursprungsort Templin, wo das gleichnamige Manifest unter dem Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben“ vor dann genau zehn Jahren verabschiedet wurde.

Jeannette Goddar,
freie Journalistin

Fehlende Alternativen

(E&W 12/2019, Seite 34 f.:

„Brainwashing in Reinkultur“)

Danke für den Artikel in Ihrer Zeitschrift. Jedoch möchte ich anmerken, dass das eigentliche Problem gar nicht angespro-



chen wurde. Warum greifen Lehrkräfte überhaupt zu den Materialien der Wirtschaftsunternehmen? Das hat mehrere Gründe, die alle hausgemacht sind: Lehrer müssen ihr Arbeitsmaterial selber finanzieren. Die von staatlicher Seite zur Verfügung gestellten Materialien sind oft nur unzureichend differenziert oder bei manchen Themen gar nicht vorhanden. Aufgrund des Personalmangels müssen immer mehr Fächer fachfremd unterrichtet werden, so dass man sich

jedes Schuljahr neu „einkleiden“ müsste. Warum wird nicht dort angesetzt, wo es wirklich notwendig ist: einer ausreichenden Finanzierung der Lehrmittel der Lehrer oder dem Aufbau eines staatlichen Schulbuchverlages, der Material für den inklusiven Unterricht von heute liefert.

Was es braucht, sind kostenlose staatliche Alternativen zu den Materialien privater Akteure (und das sind, anders als in Ihrem Text geschrieben, auch die Schulbuchverlage!).

Helge Schölzel, Erfurt

Tapeziererei

(E&W 1/2020, Seite 6 ff.: Schwerpunktthema „Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen“)

Ich freue mich sehr, dass die GEW-Forderungen im Gegensatz zu denen politischer Parteien seit der Wende nicht gekippt sind. Angesichts der großen Zahl von Krankenausfällen der Kolleginnen und Kollegen sind eben die Gesundheitsschutzmaßnahmen eigentlich nur eine Tapeziererei am Bildungssystem und helfen nicht wirklich. So verhält es sich auch mit den PISA-Ergebnissen.

Durch fast alle Beiträge ziehen sich die eigentlichen Forderungen der GEW, die aber von der Politik nicht gewollt sind: Senkung der Pflichtstundenzahl und damit verbunden Ausbildung und Einstellung von mehr Lehrern; einheitliches Bildungssystem in der ganzen Bundesrepublik; Abschaffung des gegliederten

Schulsystems und damit der ungleichen Bedingungen für Kinder aus armen und mittleren Bildungsschichten; Ausbau von Ganztagschulen, in denen die Kinder nachmittags nicht nur betreut, sondern individuell gefördert werden. Warum gibt es aber beispielsweise keine Verbesserung der Lesekompetenz in der Grundschule? Warum gibt es immer noch zu wenige Ganztagsangebote an Grundschulen? Warum können 21 Prozent (bei Jungen sogar 25 Prozent) der 15-Jährigen den Sinn von Texten kaum erfassen?

Besonders Ilka Hoffmann, GEW-Vorstandsmitglied Schule, spricht mir aus dem Herzen: Das Bildungssystem ist ungerecht und „Menschen, die spüren, dass Politik sie nicht im Blick hat und deren Stimme nicht gehört wird, identifizieren sich nicht mit dieser Gesellschaft. Sie ziehen sich zurück oder werden eine leichte Beute für extremistische Gruppierungen“.

Die Forderungen der GEW kosten natürlich mehr Geld. Unsere Ausgaben für Bildung sind aber beschämend gering im Vergleich zu anderen Ländern. Solange sich an der staatlichen Ausgabenpolitik nichts ändert, kann sich an unseren „Bildungsergebnissen“ nichts verbessern. Das weiß die GEW, und ich bin dankbar für all die erkämpften kleinen Zugeständnisse in einem Bildungssystem, in dem leider nicht der Mensch im Mittelpunkt steht.

Heike Rieger, Suhl



Titel: E&W 1/2020



Korrekturvorschlag von L. Willeke-Hüther

Korrekturvorschlag

(E&W 1/2020, Titelbild: Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen)

Zu dem Titelbild der E&W fiel mir die folgende Korrektur ein, die die Situation in unserem Bildungswesen wesentlich besser darstellt. Es ist mir schleierhaft, warum dies fortwährend und mit Vorliebe von dieser Zeitung anders dargestellt wird.

Zudem gehört das Hölzchen mit dem Titel „Gewalt“ natürlich links vor die Dame, die die Hand ausstreckt, nicht rechts hinter sie.

Lioba Willeke-Hüther, Köln

>>>

>>> **Schulpflicht und Demokratie** (E&W 2/2020, Seite 20 f.: „Braune Schnittmengen“)

Laut Artikel 7 Absatz 1 des Grundgesetzes („Das gesamte Schulwesen steht unter der Aufsicht des Staates.“) ist die Schulpflicht, nicht eine Unterrichts- oder Bildungspflicht, in Deutschland verfassungsrechtlich verankert. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes steht dem Staat mit dieser Regelung ein eigener Bildungs- und Erziehungsanspruch zu, der gleichrangig neben dem Recht der Eltern aus Artikel 6 Absatz 2 („Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht ...“) besteht. Eltern nehmen ihre Rechte und Pflichten vor allem im Zusammenleben mit ihren Kindern im außerschulischen Alltag, in der Erschließung von Zugängen zu sozialen und kulturellen Erfahrungsmöglichkeiten und der umfassenden Sicherung des Kindeswohls wahr, weltanschauliche und politische Orientierungen können hier eine erhebliche Bedeutung haben.

Der Staat nimmt sein Recht im Bereich von Bildung und Erziehung vor allem durch die Einrichtung von Schulen und die Bestimmung ihrer Bildungsinhalte wahr. Bezogen auf Privatschulen geschieht dies im Rahmen des Genehmigungsverfahrens sowie durch die Schulaufsicht. Da beide Rechte, das des Staates wie auch das der Eltern, nicht begrenzt sind, muss hier mit Konflikten gerechnet werden, die im Einzelfall zu kompromisshaften Lösungen, nicht selten auch zu gerichtlichen Streitfällen führen können, wie es sie gerade zum Homeschooling reichlich gibt. Gerade aber in Zeiten, in denen der breite gesellschaftliche Konsens bezogen auf demokratische Werte und die allgemeine Anerkennung der Menschenrechte nicht mehr selbstverständlich ist, gewinnen die Schulpflicht und die Aufsicht des Staates über das gesamte Schulwesen erheblich an Bedeutung. Denn demokratische Werte und Menschenrechte sollten, ja müssen, unverzichtbare Inhalte schulischer Bildung und Erziehung sein. Wenn sie es nicht ausreichend sind, dann liefern die aktuellen politischen Entwicklungen reichlich Argumente dafür, dass sie es werden!



Die allgemeine Schulpflicht sollte nicht zuletzt als staatliches Instrument zur Sicherung und Verteidigung unserer demokratischen Ordnung erhalten und verteidigt werden. Sie könnte darüber hinaus erheblich zur Weiterentwicklung der demokratischen Qualität unserer Gesellschaft beitragen, wenn die Pflichtschule in Deutschland deutlich und für die betroffenen jungen Menschen und ihre Familien wahrnehmbar, wenn nicht zur Überwindung, so doch zur spürbaren Reduzierung sozialer Ungleichheit beitrüge. Die in Deutschland immer noch engste Kopplung zwischen Schulerfolg und sozialer Herkunft gefährdet die gesellschaftliche Akzeptanz der Schulpflicht ebenso wie die des staatlichen Bildungsauftrages insgesamt.

Hermann Rademacker, München

Schulzwang falscher Weg

Mit Interesse habe ich den Artikel zum Homeschooling und der Verknüpfung mit der rechtsesoterischen Szene in Deutschland gelesen. Leider erweckt der Beitrag den Eindruck, zur Eindämmung der tatsächlich bestehenden Problematik ließe sich der Schulzwang rechtfertigen (vor Jahren, als noch wenig über eine bereits bestehende rechte Bedrohung gesprochen wurde, wurde die Schulpflicht damit rechtfertigt, dass nur so den Zuwandererkindern Bildung ermöglicht würde). Es ist wichtig, die Entwicklung zu benennen und dagegen Maßnahmen zu ergreifen. Der

Schulzwang ist der falsche Weg. Der macht ein Recht zur Pflicht. Das ist der falsche Ansatz.

Frercks Hartwig, Horb

Reale Urbanisierungsprobleme

Der Artikel zum „Homeschooling“ von Christoph Ruf ist sehr gut und spannend, auch thematisch. Gut, dass der Autor durch saubere Formulierung versucht klarzustellen, dass die „Bewegung“ vielfach auch nichts mit rechtem Denken zu tun hat. Der Entzug aus der demokratischen Erziehung und dem Erleben von Vielfalt im Klassenverband ist sicher bis zum Erreichen der Volljährigkeit das Hauptproblem des „Homeschoolings“. Zu Recht wird von der GEW darauf hingewiesen, dass politische Bildung an staatlichen Schulen zunehmend weniger wichtigen Fächern gewichen ist. Diese Kritik sollte aber noch viel stärker artikuliert werden.

Gegen Ende des Artikels wird es aus meiner Sicht noch interessanter, denn es wird der russische Autor Wladimir Megre zitiert. Zugleich werden dessen Thesen und Schriften sehr kritisch dargestellt. Megres Forderung, man müsse der modernen, technisierten Großstadtwelt eine Lebensweise im Einklang mit der Natur entgegensetzen, hat für sich genommen mehr Diskussion verdient. Es existieren in der Tat reale Urbanisierungsprobleme, die zumindest beachtet werden sollten. So arbeiten zum Beispiel viele Fachleute unter anderem an der Reinhaltung des Grundwassers, an einer sauberen Trinkwassergewinnung und Dekontaminierung industrieverseuchter Böden. Hoffentlich ziehen sich zukünftig nicht nur Rechtsgesinnte aufs Land zurück.

Thomas Volkmann, Duisburg

Oft verdrängtes Thema

(E&W 2/2020, Seite 26: „Das rollende Klassenzimmer“)

Endlich berichtet auch meine Gewerkschaftszeitung über die Belange einer „Randgruppe“ von Schülerinnen und Schülern, die sonst immer verdrängt und verschwiegen wird: die Kinder der beruflich Reisenden. An ihren Gast-schulen sind sie die Fremden, den Pädagogen bleiben sie meist unliebsamer Störfaktor. Ich bin 16 Jahre mit den Zir-

kussen Zauberwald, Krone und Voyage sowie auch mit einigen Schaustellern als Privatlehrerin mitgereist, habe mit den Kindern meist jahrgangsübergreifend vor Ort den Unterricht in den verschiedenen Fächern durchgeführt bzw. den Fernunterricht der „Schule für Circuskinder“ begleitend unterstützt. Das war eine sehr angenehme Zusammenarbeit für mich, vor allem mit Bärbel Fritz und Oliver Thier von der „Schule für Circuskinder“ in Nordrhein-Westfalen.

Auch für die Mädchen und Jungen, die aus einem nicht gerade bildungsfreundlichen Milieu kommen, muss hier mal eine Lanze gebrochen werden; besonders für die Zirkuskinder: Sie und auch ihre Eltern arbeiten unglaublich hart für ihren Lebensunterhalt, für ihre Tiere und dafür, dass wir als Publikum uns immer mal wieder dem Zauber einer handgemachten Illusionsreise hingeben können.

Monika Berger, Cottbus

Diffamierende Karikatur

(E&W 2/2020, Seite 48: „Diesmal“)

Kein Zweifel, die große Zahl von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die ohne pädagogische Ausbildung und insbesondere in Grundschulen arbeiten, muss auch die GEW zum Nachdenken und Handeln bringen. Die Karikatur „Diesmal“ ist jedoch für eine Bildungsgewerkschaft inakzeptabel und empörend. Dass sich ein brutaler Metzger mit bluttriefendem Schlachtermesser offensichtlich als Quereinsteiger bewirbt („Ich dachte mir, wer gut mit Tieren kann, der kann auch gut mit Kindern!“), ist eine Demütigung für die vielen Kolleginnen und Kollegen, die – dank der wenig vorausschauenden Planung der Kultusministerkonferenz – in den Schulen dringend benötigt werden und dort unter schwierigsten Bedingungen, oft mit miserabler Bezahlung und zumeist ohne jede Unterstützung durch den Arbeitgeber engagiert arbeiten. Die GEW steht vor der schwierigen Aufga-

be, seriöse professionelle Standards für Qualifizierungsmaßnahmen vor dem Einsatz im Unterricht und für berufsbegleitende Weiterqualifizierungen zu definieren und durchzusetzen (s. E&W 3/2020). Diese müssen den Anforderungen an die Profession entsprechen, den Quereinsteigern eine dauerhafte Perspektive im Beruf und eine angemessene Bezahlung eröffnen und die ausgebildeten Lehrkräfte von enormen Zusatzarbeiten bei der Einarbeitung von Quereinsteigern entlasten. Die Tirade des Präsidenten des Deutschen Lehrerverbands, Heinz-Peter Meidinger, („ein Verbrechen an den Kindern“) ist dabei genauso wenig hilfreich wie die diffamierende Karikatur in der E&W.

Harald Freiling, Frankfurt a. M.

Nicht witzig

Das ist nicht witzig!! Diese „Karikatur“ in der E&W empört und entsetzt mich als pensionierter Lehrer in der beruflichen Bildung und langjähriges GEW-Mitglied >>>

STAMM Verlag
E&W
Verlagsreisen

Rheinromantik und Moselzauber

Köln – Cochem – Alken – Rudesheim – Koblenz – Remagen – Köln

5-tägige Flusskreuzfahrt

ab € 475,-
p. P. in der DK
EK-Zuschlag ab € 214,- p. P.



Unternehmen Sie eine stimmungsvolle Flusskreuzfahrt mit dem 4-Sterne Schiff MS AMADEUS CLASSIC. An Bord herrscht eine sportlich-elegante und leger Atmosphäre. Auch für das leibliche Wohl ist bestens gesorgt. In Köln heißt es „Leinen los!“. Ihr Kapitän fährt Sie zunächst nach Cochem, wo die ersten interessanten Sehenswürdigkeiten bereits auf Sie warten. Über Alken geht es weiter nach Rudesheim und Koblenz. Zahlreiche Burgen und Schlösser säumen den Weg und reihen sich im Oberen Mittelrheintal wie Perlen an einer Schnur aneinander. Schließlich gehen Sie wieder in Köln vor Anker - eine erlebnisreiche Reise geht zu Ende.

Das beinhaltet unsere Reise

- > Schifffahrt auf der MS Amadeus Classic****
- > Unterbringung in der gebuchten Kabinenkategorie mit DU/WC
- > Volle Verpflegung mit täglich 3 Mahlzeiten (Abendessen 1. Tag bis Frühstück 5. Tag)
- > Kaffee oder Tee nach Mittag- und Abendessen
- > Begrüßungscocktail
- > Gala-Dinner
- > Täglich Kaffee/Tee und Gebäck am Nachmittag (je nach Tagesprogramm)
- > Täglich Mitternachtssnack
- > Deutschsprechende Bordreiseleitung

- > Teilnahme am Bordunterhaltungsprogramm
- > Freie Nutzung der Bordeinrichtungen
- > Gepäckbeförderung Schiffsanlegestelle - Schiffskabine und zurück
- > Modernes „Quietvox“-Audiosystem bei allen Landausflügen
- > Hafengebühren

Termine

- > 12.10.-16.10.2020
- > 16.10.-20.10.2020
- > 20.10.-24.10.2020
- > 24.10.-28.10.2020

Reiseverlauf, Buchungsformular und Reisebedingungen unter www.gew.de/verlagsreisen

Informationen und Buchung ☎ 0521 / 96768-0

Veranstalter: ts|medialog GmbH, Detmolder Str. 78, 33604 Bielefeld

>>> (seit über 45 Jahren). Es ist eine Diskriminierung eines ehrlichen Handwerksberufes und auch eine Beleidigung für unseren Beruf, insbesondere für die Berufsschulkollegen des Nahrungsmittelbereiches.

Wer hat den Mist bloß ausgesucht und wer hat die Genehmigung für die Veröffentlichung gegeben? Selbst wenn diese Menschen Veganer, Vegetarier oder Tierfreunde sind, so etwas geht einfach zu weit. Was soll dieser Text denn bedeuten, wenn ich daran denke, dass ein Fleischer Tiere schlachtet und dieses Fleisch dann verkauft? Geht's noch?

Kein Metzger oder Fleischer wird jemals auf die Idee kommen, mit blutbefleckter Kleidung und einem Messer in Stichhaltung vor Menschen in einer Grundschule im Unterrichtsbetrieb aufzutreten. Ihr solltet euch schämen für eine solch berufs- und menschenverachtende Darstellung.

Wenn das die Haltung der GEW zur Suche nach Lehrkräften ist, bin ich in der falschen Gewerkschaft. Solche Darstellung kann ich nicht unterstützen. Ich kann gar nicht genug schreiben, um meiner Empörung Ausdruck zu verleihen.

Herwig Hinrichsen, Glücksburg

Gefrustet

Ich konnte mir nicht mal mehr ein müdes Schmunzeln über Metzger Schulze und die letzte Seite der aktuellen E&W-Ausgabe abringen. Mein Frust über den Quereinstieg ins Lehramt ist riesengroß. Ursprünglich bin ich Diplom-Geowissenschaftler, mit einem Schwerpunkt in der Geophysik. Nach der Geburt meines ersten Sohnes habe ich mich dann ganz bewusst für eine Laufbahn in der Pädagogik entschieden und die Ausbildung zum Sozialassistenten absolviert, parallel dazu habe ich noch die Ausbildung zum staatlich anerkannten Waldpädagogen gemacht. So gerüstet war ich einige Jahre in den Bereichen der Medien- und Umweltbildung selbstständig tätig. Nach einigem hin und her wollte ich dann den Quereinstieg ins Lehramt wagen – sowohl in den Vorbereitungsdienst als auch den direkten Quereinstieg. Für beides bin ich mit diesem Hintergrund laut nieder-

sächsischer Landesschulbehörde nicht einmal im Ansatz geeignet. Mittlerweile bin ich als pädagogischer Mitarbeiter an einer Schule tätig und kann über Herrn Schulze nur den Kopf schütteln, so schlimm kann es um unser Schulsystem nicht bestellt sein, wenn fachlich sowie pädagogisch gut ausgebildete und hoch motivierte Menschen an der Schwelle abgewiesen werden.

Jörg Appel, Burgdorf

Mangelnder Respekt

Zur Karikatur melde ich Kritik an. Hier wird die Berufsgruppe des Metzgers diskriminiert. Ich vergleiche das mit Friseurwitzen. Sind alle Leser Vegetarier und dürfen auf den nützlichen Beruf des Metzgers herabschauen? Jeder, der Fleisch isst, muss doch dem Metzger dankbar sein, dass er die undankbare Arbeit erledigt, die vor dem genussvollen Fleischverzehr kommt. Da fehlt meines Erachtens der Respekt vor dem nicht studierten, aber ehrlich arbeitenden Menschen.

Susanne Karn, Herbolzheim

Verunglimpfend

An unserer Berufsschule werden Fleischerinnen und Fleischer ausgebildet. Das sind sehr engagierte, nette und empathische Männer und Frauen. Ich erlebe in diesen Klassen sehr viel Respekt und moralischen Tiefgang, auch im Umgang mit Tieren und in der Auseinandersetzung mit Schlacht- und Tötungsvorgängen. Beim letzten großen Kita-Streik in Köln, als wir überlegten, wie wir mit der Situation der nicht betreuten Kinder unserer Schülerinnen und Schüler sowie Kolleginnen und Kollegen umgehen sollen, hat sich eine Fleischer-Mittelstufe angeboten, diese Kinder zu betreuen – und sie hätte das mit Sicherheit sehr gut gemacht! Ich finde es daher sehr unpassend, vorurteilsgeleitet eine solche Berufsgruppe zu verunglimpfen. Warum haben Sie keinen IT-Nerd genommen oder einen Finanzoberinspektor? Wären diese auch so dumpf dargestellt worden?

Natürlich ist es richtig, dass die Aufgabe, Kinder und Jugendliche zu unterrichten, nicht von jedem geleistet werden kann, und es ist richtig, darauf aufmerksam zu machen. Das gilt für alle Schulformen.

Aber bitte nicht auf Kosten einer solchen Berufsgruppe! Mit freundlichen Grüßen und wissend, dass Karikaturen immer einer Zuspitzung bedürfen.

Johannes Segerath, Bergisch-Gladbach

Fehlende Differenzierung

(E&W 3/2020, Seite 28 f.: „Auschwitz ist nicht vom Himmel gefallen“)

Im informativen Bericht über die Gedenkfeier zum 75. Jahrestag der Befreiung des Vernichtungslagers Auschwitz zitiert der stellvertretende Vorsitzende der GEW, Andreas Keller, Aussagen von zwei Beitragenden des Teachers' Panel, die im deutschen Begriffs- und Kontext-



Verständnis nicht auftauchen sollten: Eine israelische Kollegin wird mit dem Begriff „Holocaust-Erziehung“ indirekt zitiert. Ein polnischer Kollege sagt: „Mit Gedenkfeiern allein ist es nicht getan.“ Es komme vielmehr darauf an, in der jungen Generation demokratische und menschenrechtliche Grundwerte nicht nur zu verankern, sondern einzuüben. Ohne dass ich weiß, in welcher Sprache die Aussagen gemacht und wie sie übersetzt und diskutiert wurden, finde ich den unreflektierten Umgang fatal, denn die Nazis sprachen ausdrücklich von „Erziehung“ und „üben“, um die jugendlichen und erwachsenen „Volksgenossen“ in ihrer „Weltanschauung“ zu formieren. Daher ist es gefährlich, die im Deutschen deutliche Differenz zwischen Bildung und Erziehung nicht zu beachten – insbesondere auch wegen des heutigen Neofaschismus. Sinngebender berichtet der Kollege mit den Begriffen „mit Zeugnis-

sen der NS-Geschichte konfrontieren“, „Holocaust im Unterricht (...) behandeln“ und in einem „interaktiven Lernlabor“ selbstgesteuert lernen. Um einen nicht menschenfreundlichen Gebrauch pädagogischer Begriffe anzudeuten, könnte der Titel des Berichts ergänzt werden mit „– Erziehung auch nicht.“

Georg Fischer, Schefflenz

Systematischer Betrug

(E&W 3/2020, Seite 40 f.: „Schulen ohne Leitung“)

Wen wundert es, dass derart viele Leitungsstellen unbesetzt sind. Ich denke ernsthaft darüber nach, hinzuschmeißen. Ich bin im elften Jahr stellvertretende Schulleiterin an einer Grundschule in Dresden. Die ersten sieben Jahre war ich keine offizielle Stellvertreterin, sondern Lehrerin mit besonderer Funktion zur Schulleitung ohne jegliche finanzielle Anerkennung der Funktion. Als dann endlich die offizielle Stelle geschaffen und auch einiges in der Be-

zahlung sächsischer Lehrerinnen und Lehrer bewegt wurde, war ich voller Hoffnung. Aber weit gefehlt, die nicht verbeamtete Altersgruppe Ü50, die jahrelang das System am Laufen gehalten hat, wird wieder betrogen. Als nicht verbeamtete Schulleitung bekommen wir, meine Schulleiterin und ich als Stellvertreterin, rund 120 Euro brutto im Monat mehr als vergleichbare Lehrerinnen und Lehrer unseres Alters und unserer Ausbildung. Unsere jungen verbeamteten Kolleginnen und Kollegen erhalten sicherlich sogar netto mehr! Wer soll da noch mit Enthusiasmus dem ständig wachsenden Arbeitspensum gegenüberstehen?

Corinna Wieczorek, Dresden

Strahlung ausgesetzt

(E&W 3/2020, Seite 44, Leserforum:

„Euphemistischer Jargon“ und „Zwangsbestrahlung von Kindern“)

Ich möchte mich den Leserbriefen von Christine Bär, Thomas und Janin Warm-

bold und deren Sorge anschließen – und zwar sowohl hinsichtlich der Beeinträchtigung der kindlichen Entwicklung durch digitale Medien (Bewegungs-mangel, Sinnesarmut, Verhinderung sozialer Interaktion), als auch angesichts der Strahlung durch WLAN-Router, aber auch durch Mobiltelefone und Handynetze (Stichwort 5G-Netz).

Nina Emmerich, Köln

E&W-Briefkasten

Postanschrift der Redaktion:

Gewerkschaft Erziehung

und Wissenschaft

Postfach 900409, 60444 Frankfurt a. M.

E-Mail: katja.wenzel@gew.de

Die Redaktion bittet darum, die Leserbriefe mit einer maximalen Textlänge von 2.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) einzusenden. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Anonym zugesandte Leserbriefe werden nicht veröffentlicht.

Klassenfahrten Versailles
mit oder ohne Sprachkurs
ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm
versailles@reichardt.eu, T: 06181 424830
www.reichardt.eu

Andalusien
Kleines Ferienhaus auf Finca im Olivenhain am Naturschutzpark bietet Ruhe und Erholung. Für Wanderer ein Paradies.
T: 05171/16343 www.la-ruca.de

• **Berlin – Stadtführungen**
• **Schülertouren mit dem Rad, zu Fuß, im Bus**
030-21805214
TRAVEL SITE www.travelxsite.de

www.schulorganisation.com
Dokumentation • Organisation
Rechtssicherheit
☎ 02521 29905-10

Ihre Anzeige in der E&W:

- Eine klare Zielgruppe erreichen
- Auflagenhöhe von über 30.000
- Zielgerichtet erfolgreich werben
- Attraktives Umfeld für Ihre Werbung

Kontaktieren Sie uns!
0201/84300-0 • anzeigen@stamm.de

Klassenfahrten London
mit oder ohne Sprachkurs
ausgesuchte Gastfamilien, indiv. Programm
london@reichardt.eu, T: 06181 424830
www.reichardt.eu



Radpaß in ganz Europa
Traumhaft schöner Radurlaub für Paare, Singles, Familie, Gruppen
www.eurobike.at

Wandern ohne Gepäck
Individuelle Wanderreisen in ganz Europa.
www.eurohike.at

RAD & SCHIFF
Mit dem schwimmenden Hotel auf den schönsten Flüssen unterwegs.
www.rueckenwind.de

TOSCANA
Weingut zw. Florenz u. Pisa, Zi. mit HP, FeWos und Häuschen, gr. Pool. Ermäß. für GEW-Mitgl.
Tel. und Fax: 0039 - 0571 - 408041
info@aglioni.it, www.aglioni.it

GR-Samos, Fam. Taleporou
verwöhnt Sie - 8 DZ & super Frühstück:
www.pension-ermioni-samos.de
oder traumhaftes Ferienhaus in den Bergen:
www.haus-agapi-samos.com

Insel Rügen: Ferienwohnungen in Putbus für 2 bis 4 Personen: ruhig, sonnig, Natur pur; Tel. 038301 60289,
www.ferienhaus-sonneninsel-ruegen.de

Exklusive Kultur-Leserreisen
Musik und Literatur an besonderen Orten erleben
www.gew.de/verlagsreisen

schulfahrt.de Klasse Reisen. Weltweit.
Wunschtermin 2021 sichern!
Reservieren Sie jetzt Ihren Wunschtermin 2021 – bevor es andere tun!

Kein Risiko, denn **NULL Anzahlung** bei Busreisen bis Jahresende, **kostenfreie Stornierung** bei Busreisen bis Ende September!

Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2 · 01744 Dippoldiswalde
Tel.: 0 35 04/64 33-0
Fax: 0 35 04/64 33-77 19

Alle aktuellen Reisen auf www.schulfahrt.de

Diesmal

