

HLZ

Zeitschrift der **GEW/ Hessen**
für *Erziehung, Bildung, Forschung*

69. Jahr Heft 12 Dezember 2016



TITELTHEMA

Arbeitsplatz Hochschule



Frist beachten

Anträge auf amtsangemessene Besoldung und Versorgung

Eine landesweite Vertrauensleuterversammlung bekräftigte am 21. November die Forderungen der GEW für die vollständige Übertragung der im April 2015 vereinbarten Gehaltserhöhungen für tarifbeschäftigte Angestellte des Landes Hessen auf die Beamtinnen und Beamten und für die Angleichung der Arbeitszeit auf 40 Stunden.

Wie berichtet stellt die GEW ihren Mitgliedern Antragsformulare zur Verfügung, um gegenüber der Bezügestelle fristwahrend den begründeten Anspruch auf eine Besoldungserhöhung nach den „Grundsätzen auf amtsangemessene Besoldung“ zu erheben. Für Pensionärinnen und Pensionäre stehen inhaltsgleiche „Anträge auf amtsangemessene Versorgung“ zur Verfügung. Diese Anträge sind Voraussetzung, um für das Jahr 2016 entsprechende Ansprüche im Hinblick auf mögliche Klagen vor dem Bundesverfassungsgericht zu wahren. Die Anträge sollen aber auch noch einmal politisch deutlich machen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich mit der einprozentigen Besoldungserhöhung und einer Arbeitszeitverkürzung um eine halbe Pflichtstunde ab dem 1.8.2017 nicht zufriedengeben und weiterhin aktiv für eine Veränderung eintreten. Ob und mit welcher Begründung eine Klage erfolgsversprechend sein kann, kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht abschließend beantwortet werden.

Die Antragsformulare wurden inzwischen an die Schulvertrauensleute verschickt und stehen auf der Homepage der GEW Hessen als Download zur Verfügung (www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich). Für die Einwahl in den Mitgliederbereich benötigen Sie Ihre Mitgliedsnummer. Diese finden Sie unter anderem im Adressfeld jeder Ausgabe der Bundeszeitschrift e&w.

- Aktive Beamtinnen und Beamte richten ihren Antrag an die Hessische Bezügestelle, Postfach 104129, 34041 Kassel.
- Pensionärinnen und Pensionäre richten ihren Antrag an die Hessische Bezügestelle, Nebenstelle Wiesbaden, Kreuzberger Ring 58, 65205 Wiesbaden.

Die Anträge müssen bis um 31.12.2016 bei der Behörde eingegangen sein. Anders als in vorherigen Informationen dargestellt, ist es nicht erforderlich, die Anträge auf dem Dienstweg zu stellen.

Die GEW bittet alle Kolleginnen und Kollegen, die einen solchen Antrag gestellt haben, um eine deutlich als „KOPIE“ gekennzeichnete Zweitfassung, die im Rahmen der weiteren Aktionen von der GEW verwendet werden darf, um den massenhaften Protest zu dokumentieren. Senden Sie diese per Post, Fax oder Mail an die GEW Hessen: Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt, Fax: 069-971293-93, info@gew-hessen.de



Zeitschrift der GEW Hessen
für Erziehung, Bildung, Forschung
ISSN 0935-0489

I M P R E S S U M

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main
Telefon (0 69) 971 2930
Fax (0 69) 97 12 93 93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Verantwortlicher Redakteur:

Harald Freiling
Klingenberger Str. 13
60599 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 636269
Fax (069) 6313775
E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Tobias Cepok (Hochschule), Dr. Franziska Conrad (Aus- und Fortbildung), Holger Giebel, Angela Scheffels (Mitbestimmung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Heike Lühhmann (Aus- und Fortbildung), Karola Stötzl (Weiterbildung), Gerd Turk (Tarifpolitik und Gewerkschaften)

Gestaltung: Harald Knöfel, Michael Heckert +

Titelthema: Tobias Cepok, Roman George und Harald Freiling

Illustrationen: Dieter Tonn (S.33), Thomas Plaßmann (S.7, 25, 31), Ruth Ullendboom (S.4)

Fotos, soweit nicht angegeben:

Bert Butzke (S. 11, 23), GEW (S. 5, 8, 9, 13, 36, 37), Goethe-Universität Frankfurt (S. 14), Kay Herschermann (Titel, S. 17), Bernd Heyl (S. 35)

Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Niederstedter Weg 5
61348 Bad Homburg

Anzeigenverwaltung:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Peter Vollrath-Kühne
Postfach 19 44
61289 Bad Homburg
Telefon (06172) 95 83-0, Fax: (06172)9583-21
E-Mail: mlverlag@wsth.de

Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Bad Homburg

Bezugspreis:

Jahresabonnement 12,90 Euro (9 Ausgaben, einschließlich Porto); Einzelheft 1,50 Euro. Die Kosten sind für die Mitglieder der GEW Hessen im Beitrag enthalten.

Zuschriften:

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Haftung übernommen. Im Falle einer Veröffentlichung behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

Redaktionschluss:

Jeweils am 5. des Vormonats

Nachdruck:

Fotomechanische Wiedergabe, sonstige Vervielfältigungen sowie Übersetzungen des Text- und Anzeigenteils, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlages.

Druck:

Druckerei und Verlag Gutenberg Riemann GmbH
Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

Aus dem Inhalt

Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 34 Recht: Reisekosten
- 36 Jubilarinnen und Jubilare

Titelthema:

Arbeitsbedingungen an Hochschulen

- 10 Finanzausstattung in Hessen
- 12 Hilfskräfte: Prekäre Beschäftigung
- 14 Im Gespräch: Tanja Brühl, Vizepräsidentin der Goethe-Uni Frankfurt
- 16 Wissenschaftspolitik im Bund
- 18 Promotionsrecht für HAW Fulda
- 19 Uni Marburg: Befristungsrichtlinie
- 20 Studienstiftung des Deutschen Volkes

Einzelbeiträge

- 6 Tarifrunde 2017 beginnt!
- 8 Demos für und gegen den neuen Lehrplan zur Sexualerziehung
- 9 Ausstellung: 45 Jahre Berufsverbote
- 19 Integrationsplan für Schulen
- 22 Die Ganztagschule im Entwurf zur Novellierung des Schulgesetzes
- 24 Harald Lesch hält das Schulsystem für „Mist“: Eine Entgegnung
- 26 Andreas Gruschka: Gesellschaft für Bildung und Wissen – Entgegnung
- 28 Migration und Identitätsentwicklung
- 30 Fortbildung moderner Führungskräfte
- 32 Die Rechte der Gesamtkonferenz
- 35 lea-Studienreise nach Namibia

Statt prekärer Beschäftigung: Gute Arbeit an Hochschulen

Schaut man sich die Beschäftigungsstruktur im Mittelbau der hessischen Hochschulen an, zeigt sich: Ein Großteil der Beschäftigten hat keinen unbefristeten Arbeitsvertrag. Gründe dafür sind die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen, die kurzfristigen Finanzausgaben im Hochschulpakt und die zunehmende Abhängigkeit von Drittmitteln, die zwar größtenteils aus öffentlichen Mitteln stammen, aber nur kurzfristig und projektbezogen vergeben werden. 90 Prozent der Stellen im Mittelbau sind mittlerweile befristet, bei Drittmittelprojekten sind es nahezu alle.

Das Hangeln von einem Vertrag zum nächsten ist gängige Praxis geworden, mehr als die Hälfte dieser Verträge läuft unter zwölf Monaten und mehr als zwei Drittel auf Teilzeitbasis. Viele Beschäftigte im Mittelbau kommen mit ihrem Gehalt kaum über die Runden.

Was bedeutet das für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen? Sie haben keinerlei Planungssicherheit, leben über Jahre hinweg in beruflicher und finanzieller Unsicherheit und oft bleibt ihnen aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und immer höherer Lehrbelastung auch die Möglichkeit zur eigenen akademischen Weiterqualifikation verwehrt. Das führt dazu, dass sich viele junge Beschäftigte nach Jahren der Befristungen andere Jobs suchen und den Hochschulen damit verloren gehen.

Hochschulen brauchen eine ausreichende und verlässliche Grundfinanzierung. Nur so können unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen und jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern langfristige Perspektiven geboten werden. Wenn Hochschulen aber immer stärker auf die Einwerbung von Drittmitteln angewiesen sind, schafft das nicht nur prekäre Beschäftigungsverhältnisse, sondern gefährdet auch die Freiheit von Forschung und Lehre.

In Zeiten steigender Studierendenzahlen brauchen Hochschulen eine entsprechende personelle Ausstattung – im wissenschaftlichen Bereich ebenso wie beim technisch-administrativen Personal. Dies käme nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Studierenden zu Gute.

Es ist gut, dass das Problem der zunehmenden prekären Beschäftigung an Hochschulen mittlerweile in der hessischen Landespolitik angekommen ist, weil Gewerkschaften, Personalräte und betroffene Beschäftigte die Zustände öffentlich gemacht und sich dagegen gewehrt haben.

Um gute Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung an den Hochschulen durchzusetzen, sind starke Gewerkschaften und die Organisierung der Beschäftigten nötig. Nur wenn Druck entfaltet wird, werden sich die politischen Rahmenbedingungen verbessern lassen. Prekäre Beschäftigung und Befristungsunwesen wurden in den letzten Jahren – nicht nur an den Hochschulen – politisch gefördert und flankiert, beispielsweise durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dieses Problem im schwarzgrünen Koalitionsvertrag zu benennen, reicht nicht. Die Landesregierung muss handeln, statt die Verantwortung an die „autonomen“ Hochschulen zu delegieren.

Janine Wissler



Janine Wissler
Mitglied des
Hessischen Landtags
Fraktion Die Linke

Das Schwänzerprojekt

Tumult im Publikum. Der Vertreter einer „Leuchtturmschule“ erklärt uns, wie man das Problem der Schulabstünnigkeit bekämpft. Aber alles, was er erzählt, wissen wir bereits, haben es vom Hausbesuch, vom morgendlichen Wecken und Abholen (mitunter auch durch die Polizei) angewandt, einschließlich Schulversäumnisanzeigen mit Bußgeldbescheid, die nie zum Erfolg führen, weil die betroffenen Eltern in der Regel kein Geld haben. Der Mann am Rednerpult ist wegen unserer Unruhe erzürnt. Er droht, den Saal zu verlassen: „Ich bin Beamter, ich bekomme mein Geld auch, wenn ich hier nicht referiere!“ Wir schweigen betreten, wissen aber, dass auch diese Fortbildung mal wieder nicht viel bringt. Geschwafel und Powerpoint, hochtrabende Begrifflichkeiten für banale Erkenntnisse, aber nichts, was im Schulalltag wirklich nützt.

Aber jetzt wird alles anders. Begeistert stellt der Schulleiter der Gesamtkonferenz sein neues Kompetenzteam vor: Frau Wilke und Herr Jahn vom Projekt „Durchstarten“ werden sich unserer Schwänzerinnen und Schwänzer annehmen. Das Quartiersmanagement der umliegenden Großraumsiedlung stellt eine renovierte Ladenwohnung und Gelder zur Verfügung, Frau Wilke und Herr Jahn erfolgreiche pädagogische Module. Die beiden präsentie-

ren ein wenig herablassend ihr Projekt: Schüler müssten sich wohlfühlen, es gelte, ihre Potentiale zu entdecken. Und ein guter Rat für uns: „Man muss mit den Schülern auch mal reden!“

Die Lehrer im 8. Jahrgang dürfen pro Klasse ein, zwei Delinquenten vorschlagen. Die lieben Kleinen sollen für ein Jahr in die renovierte Ladenwohnung ausgelagert und professionell betreut werden. Danach haben sie bestimmt unbändige Lust auf Schule und kommen hochmotiviert zurück. Unsere ewige Nörglerin kritisiert, dass in der Ladenwohnung genau die Lehrkräfte zum Einsatz kommen, denen die Schwänzer jetzt schon aus dem Weg gehen. Der Schulleiter wedelt ihren Einwand mit einer Handbewegung weg.

Das Kompetenzteam, Frau Wilke und Herr Jahn, begutachtet die Kandidaten im Unterricht und im Einzelgespräch. Man merkt deutlich, wie wenig sie von unserem mittelalterlichen Unterricht halten. Herr Jahn blättert dezent in einer Fachzeitschrift (Fußball), Frau Wilke betoucht ihr Smartphone. Aus meiner Klasse sollen Mirko und Dustin ins Projekt. Im Vorstellungsgespräch fragt Frau Wilke in zuckersüßem Ton nach Mirkos Hobbys. „Kickboxen“, nuschelt der Junge. – „Super!“ Frau Wilke flippert vor Begeisterung fast aus. Mirko ist irritiert. Bisher sind seine aggressiven „Potentiale“ in der Schule

auf kein positives Echo gestoßen. Ich erkenne: Hier bahnt sich etwas Wunderbares an!

Wochen später hört man komische Gerüchte aus der Ladenwohnung: Einige Schüler schwänzen weiter. Viele huldigen der gleitenden Arbeitszeit. Gewiss ist nur, dass Frau Wilke ein ordentliches Frühstück serviert und genug Raucherpausen anbietet. Eine Anwesenheitsliste wird nicht geführt. Die Schüler lümmeln auf den Sofas herum und können entscheiden, ob sie wirklich Mathe machen wollen. „Och nö, heute nicht“, meint Dustin. „Na gut, dann vielleicht morgen?“, flötet Frau Wilke. Wenn zu wenig Klienten erscheinen, ist manchmal schon um elf Uhr Schluss. An den wöchentlichen Projekttagen geht es ins Kino, zum Burgerbräter oder zum Bowling. „Die wollen sich bei den Schülern nur einschleimen“, meint der Mathekollege mürrisch, als er in der Ladenwohnung mal wieder keine Interessenten vorfindet.

Nach einem Jahr kommen Mirko und Dustin in unsere Klasse zurück. Dustin fand das Projekt doof und fühlte sich abgeschoben. Er hat jetzt einen eifrigen jungen Familienhelfer, der ihn täglich zur Schule bringt und im Unterricht neben ihm sitzt. Mirko und seine Familie ziehen in einen anderen Bezirk. Das dortige Jugendamt freut sich bestimmt über die dicke Akte. Quartiersmanagement und Schulleiter sind unzufrieden mit dem Projektverlauf. Bis heute warten sie auf die Dokumentation und den Abschlussbericht. Aber Frau Wilke und Herr Jahn haben sich in die Uckermark abgesetzt. Es heißt, sie betreiben dort einen Erlebnis-Bauernhof.

Meine Schüler sind mittlerweile in der 10. Klasse. Darunter zwei 18-jährige Mädchen, die das Jahr wiederholen, angeblich um einen besseren Abschluss zu erreichen. Leider erscheinen sie nur zu unserer Klassenfahrt in die Türkei. Die Eltern reagieren weder auf Telefonate noch auf Einschreiben oder Hausbesuche. „Die Mädchen haben doch längst einen Job in der Unterhaltungsbranche“, vermutet ein Kollege. Er rät mir, die Kindergeldkasse zu informieren. Ich ringe mit mir, ob das politisch korrekt ist. Dann melde ich mich bei der Kindergeldkasse. Vier Tage später lerne ich endlich die Eltern der Wiederholerinnen kennen. Wort- und tränenreich führen sie mir ihre Töchter zu, die von nun an brav in der Klasse sitzen.

Gabriele Frydrych





Am 14. November rief die GEW Hessen zum zweiten Aktionstag anlässlich des „Ersten Tags der unbezahlten Arbeit“ auf. Gemessen an der Besoldungsstufe A13, die außer den Lehrerinnen und Lehrern an den Grundschulen allen anderen Lehrkräften zugrunde gelegt wird, endet an diesem Tag die Bezahlung. Kolleginnen und Kollegen der Grundschulen bekräftigten ihre Forderungen bei Kundgebungen vor den Staatlichen Schulämtern und bei einer zentralen Veranstaltung

vor dem Landtag in Wiesbaden. Sie trugen dabei die Buttons und Plakate der GEW. Rote Luftballons stiegen auch vor dem Schulum in Hanau (Foto) in den Himmel, so wie auch das Gehalt der Grundschullehrkräfte endlich steigen sollte. Karola Stötzel, stellvertretende GEW-Vorsitzende, und Christine Dietz vom GEW-Kreisverband Wiesbaden-Rheingau verwiesen auf die stetig wachsenden Anforderungen unter anderem bei der sonderpädagogischen Förderung.

X DGB Hessen lobt Studium ohne Abitur

Der DGB Hessen-Thüringen und die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) begrüßten es in einer gemeinsamen Erklärung, dass seit dem Wintersemester Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem Abschluss von mindestens 2,5 in einem dreijährigen Ausbildungsberuf ohne die bisherigen zusätzlichen Voraussetzungen an staatlichen hessischen Hochschulen ein Studium aufnehmen können. Facharbeiter haben nun zwei Optionen der Höherqualifizierung: die berufliche Aufstiegsfortbildung und den Weg an die Hochschulen.

Der Bildungsexperte des DGB *Matthias Körner* bezeichnete den Modellversuch als „einen wichtigen Schritt für die Gleichwertigkeit von schulischer und beruflicher Bildung“.

X Hochschulen: Frost und Frust im Wintersemester

Überfüllte Seminare, zu wenig Lehrende, fehlender Wohnraum und mangelnde Zukunftsperspektiven für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: So beschrieb *Nina Ulbrich*, Hochschulreferentin der GEW Nordhessen, den Start des Wintersemesters an den hessischen Hochschulen. Auch die vom Wissenschaftsministerium angekündigten 150 zusätzlichen Professuren seien zu wenig, „um mit dem enormen Aufwuchs der Studierendenzahlen schrittzuhalten“ (vgl. HLZ S.10). *Valentin Dietrich*, Sprecher der Studierenden in der GEW und Student an der Goethe-Universität Frankfurt, kritisierte, dass „immer mehr Hilfskräfte und Lehrbeauftragte mit hohem Lehrdeputat wie am Fließband für zentrale Aufgaben in Lehre und Verwaltung eingesetzt werden“.

X Elternbund hessen: Ratgeber zur Elternarbeit

Im Herbst wurden viele Elternbeiräte neu gewählt. Hilfe bieten die bewährten Elternratgeber des *Elternbundes hessen*. Sie erklären in verständlicher Form die gesetzlichen Vorgaben und bieten viele Tipps für die schulische Praxis. Zum Einstieg empfehlen wir Ratgeber 1 „Der Klassenelternbeirat“ mit Basisinformationen zur Zusammenarbeit von Eltern und Schule, zu Aufgaben und Rechten des Klassenelternbeirats und zur Vorbereitung und Durchführung eines Elternabends. Der Preis beträgt 4,50 Euro zuzüglich Versandkosten. Die Ratgeber 2 und 3 befassen sich mit den Schul-, Kreis-, Stadt- und Landeselternbeiräten sowie mit der Schulkonferenz.

• *Infos und Bestellungen:* www.elternbund-hessen.de, info@elternbund-hessen.de oder 069- 553879.

Tagung für Studis und LiV:

Neues Lehrerbildungsgesetz

„Was erwarten die Studierenden und die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst von der Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes?“ Das fragt die GEW Hessen bei zwei Fachagungen

- am Montag, dem 16.1.2017 von 14.30 bis 17.30 Uhr in Frankfurt (DGB-Haus, Wilhelm-Leuschner Straße 69-77) und
- am Donnerstag, dem 19.1.2017 von 14.30 bis 17.30 Uhr in Kassel (Uni Kassel, Senatssaal, Mönchebergstr. 3)

2017 oder spätestens nach der Landtagswahl in Hessen 2018 soll das Hessische Lehrerbildungsgesetz (HLbG) novelliert werden. Der Landesvorstand der

GEW hat einen Beschluss gefasst, der unter anderem eine gleich lange Studiendauer für alle Lehrämter, ein Stufenlehramt (Lehramt für Primarstufe und Sekundarstufe), eine stärkere Kooperation der Phasen der Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer sowie die Abschaffung der Modularisierung im Referendariat fordert.

Der GEW ist es wichtig, die Interessen und Wünsche der Lehramtsstudierenden und der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) zu erfahren. Dazu bietet die Fachtagung eine gute Möglichkeit.

- *Anmeldungen:* bloesel@gew-hessen.de





Anschluss halten!

Die Tarifrunde 2017 in den Bundesländern beginnt

Die Tarifrunde für die Beschäftigten der Bundesländer wirft ihre Schatten voraus. Sie wird in Hessen und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der alle Bundesländer außer Hessen angehören, in den ersten Wochen nach den Weihnachtsferien über die Bühne gehen.

Die 15 Bundesländer, die der TdL angehören, verhandeln mit den Gewerkschaften über den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Hessens Innenminister *Peter Beuth* (CDU) ist der Verhandlungspartner der Gewerkschaften über den Tarifvertrag Hessen (TV-H). Mitte November hatte die bundesweite Tarifkommission der GEW die Mitglieder Diskussion zu den tariflichen Forderungen eröffnet. Mitte Dezember werden GEW und ver.di über das beschließen, was man der Arbeitgeberseite als Forderungskatalog präsentieren wird.

Welche Themen für die hessischen Beschäftigten wichtig sind, darüber entscheiden kurz nach Erscheinen dieser HLZ die landesweiten Tarifkommissionen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. In Hessen werden wir sehr genau betrachten, was sich in den anderen Bundesländern tut, denn in allen wichtigen Punkten, vor allem bei der Einkommensentwicklung, ist schon aus strategischen Gründen ein inhaltlicher Gleichklang beim Verhandlungsauftritt mit Innenminister Beuth geboten. In der Vergangenheit konnten wir verhindern, dass sich TV-L und TV-H auseinander entwickeln. Und daran soll

sich auch künftig tunlichst wenig ändern, zumal wir an unserer Forderung nach einer Rückkehr Hessens in die TdL festhalten.

Rückstand wettmachen

Hauptthema der Ländertarifrunde ist die Einkommensentwicklung, also die Frage, um wieviel Prozentpunkte die Entgelte steigen werden. Orientierung geben hier vor allem die Tabellen, die für die Kommunalbeschäftigten gelten. Die kommunalen Verdienste wachsen zum 1.2.2017 nochmals um 2,35 Prozent. Insgesamt beträgt dann die Tabellenentgeltlücke zwischen Ländern (TV-L und TV-H) und Kommunen etwa 3,8 Prozentpunkte. In den Bundesländern muss also ein spürbarer Rückstand wettgemacht werden. Aber auch in anderen Teilen der Wirtschaft konnten in diesem Jahr bereits merkliche Realeinkommenszuwächse tarifvertraglich durchgesetzt werden. In einem der größten Bereiche, dem Metall- und Elektrosektor mit 3,5 Millionen Beschäftigten, einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen Zuwachs von insgesamt 4,8 Prozent für 2016 und 2017. Es kommt in der Tarifrunde 2017 also darauf an, dass die Länderbeschäftigten bei der Gehaltsentwicklung nicht an Boden verlieren.

Die Arbeitgeberseite dürfte in der Tarifeinsetzung insbesondere auf die relativ niedrige Inflationsrate und reflexhaft auf die Begriffe Haus-

haltskonsolidierung und Schuldenbremse verweisen. Die statistisch zurzeit geringen Preissteigerungen können für uns allerdings kein Maßstab sein, denn bei Gehaltsrunden geht es auch immer darum, vom aufgrund von Produktivitätsfortschritten wachsenden Volkseinkommen einen angemessenen Anteil zu erhalten. Und darum, Realeinkommensverluste aus der Vergangenheit zu kompensieren.

Günstige Haushaltslage

Die Haushaltssituation der Länder ist zudem als überwiegend günstig zu bewerten. Schauen wir uns zum Beispiel Hessen an. Laut dem im September vorgelegten Finanzplan für die Jahre 2016 bis 2020 erhöhen sich die hessischen Steuereinnahmen nach Abzug des Länderfinanzausgleiches um 6,8 Prozent im Jahr 2017 und um weitere 4,6 Prozent im Jahr 2018. Das sind allein im Jahr 2017 1,25 Milliarden Euro mehr! Zum Vergleich: Die Nullrunde bei den Beamtinnen und Beamten und die diesjährige 1-Prozent-Deckelung bezifferte der hessische Finanzminister mit einer materiellen Wirkung von 240 Millionen Euro im Jahr 2017. Auch bei einer Kennziffer, die von der hessischen Landesregierung gern gegen die Ambitionen der Gewerkschaften ins Feld geführt wurde, hat sich Bemerkenswertes getan, nämlich bei der so genannten „Personalausgabenquote“, also bei dem Anteil der Personalausgaben an den gesamten Ausgaben. Die fällt von etwa 40 Prozent in den Jahren 2014/2015 auf 36,8 Prozent im Jahr 2017 (Plansoll). In diesem gewaltigen Schritt bildet sich deutlich die schwarz-grüne Besoldungspolitik ab, aber auch wachsende sonstige Ausgaben spielen eine Rolle.

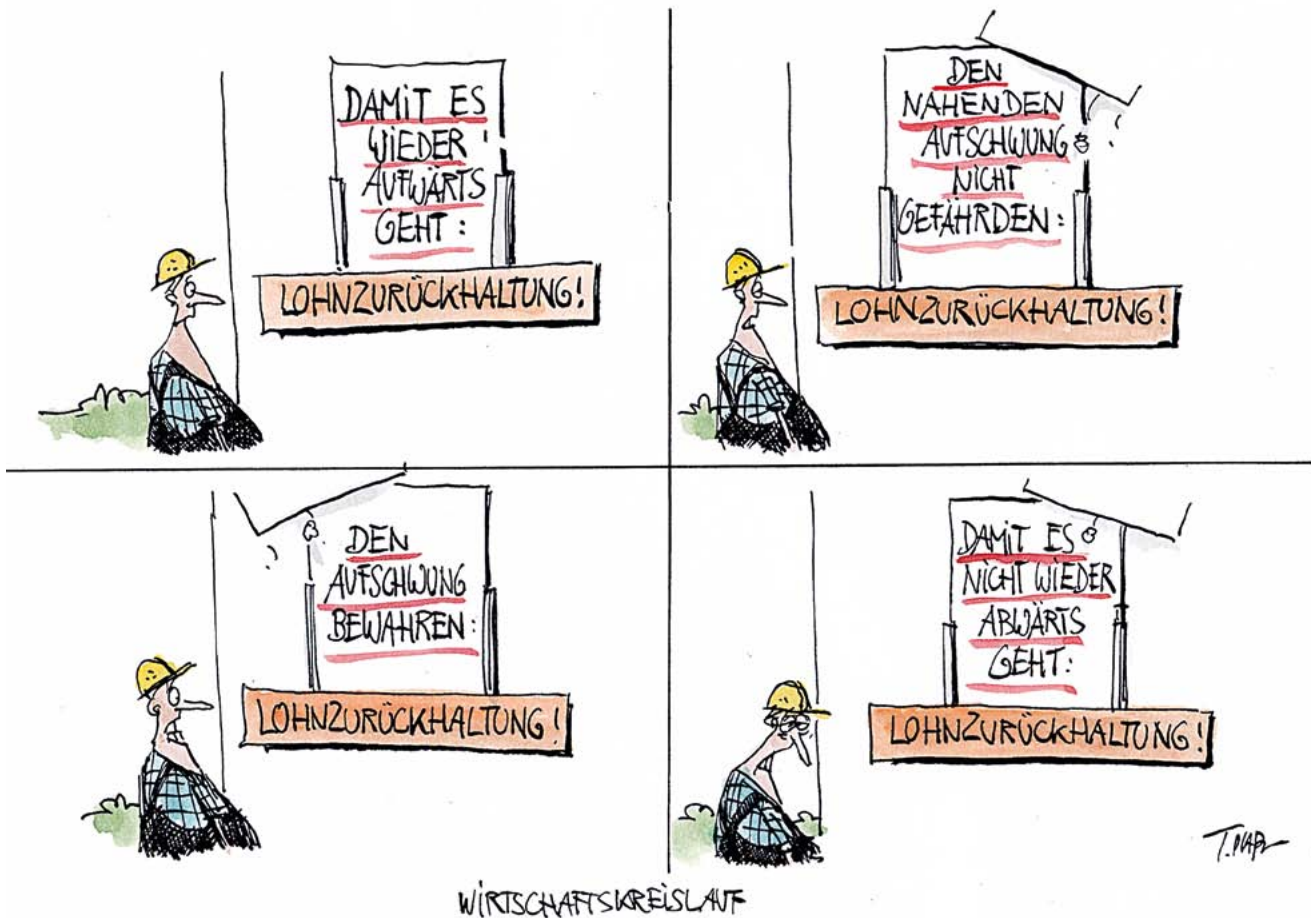
Ein Wort zur „Schuldenbremse“

Noch ein Wort zur so genannten Schuldenbremse, die als Argument gegen gewerkschaftliche Positionen immer wieder herhalten muss, die aber zunehmend ausgedient haben dürfte. Denn der Abbaupfad bei der Nettokreditauf-

1,1 Milliarden mehr in Hessens Kassen

Am 15.11. konnte Finanzminister *Thomas Schäfer* eine frohe Botschaft verkünden: Hessen kann 2016 voraussichtlich 1,1 Milliarden Euro mehr Steuern einnehmen als geplant. Das erbrachte die Regionalisierung der bundesweiten November-Steuerschätzung. Die Steuereinnahmen steigen demnach 2016 um 9,4% gegenüber dem Vorjahr. Zum Vergleich: Die für 2016 geplante Nettokreditaufnahme, die erst 2020 laut Verfassung auf Null abgesenkt werden muss,

beträgt 638 Millionen Euro. Eine Erhöhung der Entgelte um 3 Prozent würde einschließlich der Beamtinnen und Beamten und der Versorgungsbezüge rund 255 Millionen Euro pro Jahr kosten. Die Tarifrunde ist dadurch noch lang nicht gewonnen, aber das „Leere-Kassen-Argument“ zieht nicht mehr. Der DGB Hessen-Thüringen forderte deshalb auch rückwirkend eine „Eins-zu-Eins-Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten.“



WIRTSCHAFTSKREISLAUF

nahme, auf den sich die schwarz-grüne Finanzpolitik verständigt hat, ist nach den eigenen Angaben des Finanzministeriums deutlich restriktiver, als es aufgrund der Gesetzeslage eigentlich sein müsste. 2017 liegt diese vom Finanzministerium als „Sicherheitsabstand“ bezeichnete Differenz bei 240 Millionen Euro, 2018 bei 360 Millionen. Auch hier ist also Luft nach oben für deutliche Tarif- und Besoldungssteigerungen. Unabhängig davon ist das Land Hessen nach wie vor aufgefordert, Beiträge zu einer deutlichen und notwendigen Verbesserung der Einnahmeseite bei den Ländern zu leisten.

In der Regel geht es in den Tarifverhandlungen nicht nur um die Entgeltentwicklung. In Hessen werden die Gewerkschaften voraussichtlich erneut die Befristungsproblematik im öffentlichen Dienst auf die Agenda setzen. Die Regelung, die wir in der letzten Tarifrunde 2015 für den hessischen Schulbereich erzielen konnten, kann nur als ein erster Schritt bewertet werden. Aber „immerhin“, denn 2015 wollten sich weder die Arbeitgeber in der TdL noch in den Kommunen auf irgendeine Regelung

gegen die ausufernde Befristungspraxis einlassen.

Diskussionen gibt es innerhalb der Gewerkschaften auch über die Einführung einer Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 in der Tabelle, über Nachsteuerungen bei den Eingruppierungsregelungen und die stufengleiche Höhergruppierung.

Der Zeitplan steht

Die Tarifkommissionen der GEW Hessen für die Verhandlungen mit dem Land Hessen, der TU Darmstadt und der Goethe-Universität treffen sich am Nikolaustag in Wiesbaden, um über die Forderungen zu beraten. An diesem Tag sind auch Beamtinnen und Beamte aus den Personlräten dabei. Daher bietet sich die Möglichkeit, gemeinsam über Gehaltsforderungen zu debattieren und darüber, wie Beamtinnen und Beamte die Kolleginnen und Kollegen in der Tarifaufeinandersetzung unterstützen können. Das gilt freilich auch umgekehrt: Denn die aktiven Beamtinnen und Beamten und die in Pension sind seit der Tarif- und Besoldungsrunde

2015 gezwungen, einen eigenen Kampf um die Übertragung der Tarifiergebnisse aus den letzten Jahren zu führen.

Der vorläufig letzte Verhandlungstermin mit der TdL ist für den 16. und 17. Februar in Potsdam vorgesehen. Erfahrungsgemäß ist es nicht ausgeschlossen, dass es in den beiden Wochen davor zu Aktionen und Arbeitskampfmaßnahmen in den Bundesländern und auch in Hessen kommt. Unter dem Eindruck eines möglichen Verhandlungsergebnisses in der brandenburgischen Hauptstadt streiten dann Gewerkschaften und Land Hessen am 2. und 3. März 2017 in Dietzenbach bei Frankfurt über eine Einigung in der Tarifaufeinandersetzung.

Die Eröffnung der hessischen Tarifrunde findet rund fünf Wochen vorher statt, sie ist für den 27. Januar 2017 in Wiesbaden anberaumt. Wie in den vergangenen Jahren sind auch die tarifrechtlich unabhängigen Universitäten Darmstadt und Frankfurt in die Tarifaufeinandersetzung einbezogen.

Rüdiger Bröhling

Referent der GEW Hessen für Tarif und Besoldung

„Ihr seid nicht ALLE“

GEW unterstützt die Demo für neuen Lehrplan

Anlässlich der Kundgebung der Gruppe „Demo für alle“ gegen den neuen hessischen Lehrplan für Sexualerziehung, zu der neben den „Besorgten Eltern“ auch AfD und NPD Hessen aufgerufen hatten, stellte sich die GEW Hessen noch einmal ausdrücklich hinter die Ziele und Inhalte des Erlasses.

Die GEW rief mit vielen anderen Organisationen gemeinsam zur Demonstration „Ihr seid nicht ALLE“ am 30. Oktober in Wiesbaden auf. Ausdrücklich begrüßte die GEW, dass im neuen Lehrplan nicht nur von „Toleranz“, sondern von der „Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ die Rede ist. *Manon Tuckfeld* vom GEW-Kreisverband Wiesbaden-Rheingau widersprach in ihrer Rede dem Vorwurf der Lehrplankritiker, Kinder würden indoktriniert und einer „Frühsexualisierung“ Vorschub geleistet (siehe Kasten). Wenn der Bischof von Fulda der „Demo für alle“ ausdrücklich seinen „bischöflichen Segen“ gebe, müsse er sich fragen lassen, wer hier wirklich indoktrinieren. Tatsächlich wollten Teile der Kirche weiter vorschreiben, „wie die Menschen zu leben und zu lieben haben“.

Die *AG LesBiSchwule Lehrer_innen in der GEW Hessen* nahm die Demo noch einmal zum Anlass, die Vorwürfe der „Demo für alle“ zu widerlegen. Sie verwies darauf, dass die „Demo für alle“ von bekannten ultrakonservativen und christlich-fundamentalistischen Gruppen getragen wird, die aus dem gesamten Bundesgebiet anreisen. In Hessen habe auch der Landeselternbeirat inzwischen den Vorwurf zurückgewiesen, der Lehrplan fördere eine „Frühsexualisierung der Kinder“: Dafür biete der Lehrplan „keinerlei Anhaltspunkte“. Unsinnig sei auch der Vorwurf, Kinder würden „indoktriniert“. Sexuelle und geschlechtliche Identität seien „nicht frei wählbar“. Eine Indoktrinierung in Form von „Lenken“ und „Heilen“ wäre psychische Gewalt. Tatsächlich fordert der hessische Lehrplan, „bei der Sexualerziehung Zurückhaltung zu wahren“.

Falsch sei auch der Vorwurf, das Erziehungsrecht der Eltern werde „mit Füßen getreten“. Tatsächlich fordere der neue Lehrplan ein „sinnvolles Zusammenwirken von Schule und Elternhaus“ und schreibe „Elternabende über Ziele und Inhalte und die im Unterricht ein-



zusetzenden Lehr- und Hilfsmittel“ ausdrücklich vor.

Auch der von „Demo für alle“ geforderte „Schutz von Ehe und Familie“ ist mit Verweis auf Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes ausdrücklich Bestandteil des Lehrplans. Ein Familienbild, das nur von einer heterosexuellen Kleinfamilie ausgeht, diskriminiere jedoch die Kinder, die in anderen Familienformen leben, in Patchwork- oder Adoptivfamilien oder mit gleichgeschlechtlichen Eltern. Der Maßstab schulischer Bildung und Sexualerziehung in einer demokratischen Gesellschaft seien die Menschenrechte und „nicht fundamentale religiöse Moral- und Wertvorstellungen“.

Manon Tuckfeld: „Normen ändern sich“



Manon Tuckfeld sprach für den GEW-Kreisverband Wiesbaden-Rheingau. Den vollständigen Redetext findet man auf der Homepage der GEW Hessen www.gew-hessen.de.

Was in Gesellschaft, Politik und Wissenschaft kontrovers ist, muss unter dem Gebot der Kontroversität in Lehre und Unterricht Eingang finden. Diese Maxime wendet der neue hessische Lehrplan auch auf die Frage von Lebensstilen und sexuellen Orientierungen an. Teile der katholischen Kirche, rechtsevang. Pressuregroups und Teile der organisierten Elternschaft fühlen sich bedroht, in ihren christlichen und moralischen Vorstellungen erschüttert.

Ich habe im Lehrplan Sexualerziehung keine Stelle gefunden, aus der hervorgeht, dass Ehe und Heterosexualität diskriminiert und an den Pranger gestellt werden sollen. Auch die Teile der Kirche, denen die Akzeptanz fehlt, Anderes anzuerkennen, sollten auf ihre Geschichte zurückblicken und feststellen, dass sie oft blutig

geirrt haben, und ihr Engagement gegen eine plurale und weltoffene Gesellschaft einstellen.

Ich bin froh, dass mir das 50er-Jahre-Bild der dienenden Hausfrau und Mutter nicht mehr aufgezwungen werden kann und sich die Gesellschaft von diesem weitestgehend frei machen konnte. (...) Normalitätskonzepte sind immer dann Zwang, wenn sie mit der ideologischen Doktrin des „Normalen“, des unhinterfragbar Natürlichen, des Biologischen daherkommen und diese Doktrinen zum undiskutierbaren Fundament einer gesellschaftlichen Ordnung erklärt werden. (...)

Was wir hier erleben, was uns der Bischof von Fulda, Pegida und andere erklären – das ist der Versuch eines Kulturkampfes gegen die aufgeklärte Moderne. Dem sollen und müssen sich die Schule, die Lehrkräfte und Menschen unterschiedlicher Überzeugungen entgegenstellen. Normen ändern sich. Und das ist gut so. (...)

Vergessene Geschichte | Vor 45 Jahren wurden die Berufsverbote rechtlich organisiert

Am 3. November lud das Bündnis „Berufsverbote Hessen“ zur Eröffnung der Ausstellung „Vergessene Geschichte – Berufsverbote – Politische Verfolgung in der Bundesrepublik Deutschland“ ins DGB-Haus Frankfurt ein. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, die in den 70er Jahren von Berufsverboten betroffen waren, waren der Einladung gefolgt. Auch die Fraktionsvorsitzenden der Partei DIE LINKE *Willy van Ooyen* und von Bündnis 90/Die Grünen *Mathias Wagner* waren gekommen. Der stellvertretende Landtagspräsident *Dr. Ulrich Wilken* (DIE LINKE) überreichte eine Spende seiner Partei zur Unterstützung der Ausstellung an die Sprecherin des Bündnisses *Ulrike Noll* (GEW). Der Frankfurter Oberbürgermeister *Peter Feldmann* konnte nicht teilnehmen, war aber mit einem Grußwort vertreten (siehe Kasten).

Am 28. Januar 1972, vor 45 Jahren, erließen die Ministerpräsidenten der Bundesländer in Abstimmung mit Bundeskanzler *Willy Brandt* den sogenannten Radikalenerlass. Zahllose Menschen, die sich für eine Stelle im öffentlichen Dienst bewarben, wurden einer Regelanfrage durch den Verfassungsschutz unterzogen, zahllose Menschen erhielten Berufsverbote oder wurden aus dem öffentlichen Dienst entfernt. *Willy Brandt* bezeichnete diese Entscheidung später als „Irrtum“. Die GEW Hessen setzt sich heute in dem von ihr initiierten Bündnis dafür ein, darüber nachzudenken, wie weit Repression, Berufsverbote und mehr als

3,5 Millionen Anfragen zur politischen Überprüfung durch den Verfassungsschutz auf die nachfolgenden Generationen und ihr politisches Engagement wirkten und wirken. Außerdem setzt sie sich für eine Rehabilitation der Betroffenen ein, denn zahlreiche Gerichtsentscheidungen sind bis heute rechtskräftig. Bis heute kämpfen Betroffene wie *Silvia Gingold* vor den Gerichten dafür, dass sie endlich einen vollen Einblick in die über sie geführten Akten des Verfassungsschutzes und der Politischen Polizei bekommen.

Rund um den Jahrestag plant die Initiative zahlreiche Veranstaltungen in Hessen. Die Ausstellung, die weitgehend von der Niedersächsischen Initiative gegen Berufsverbote übernommen wurde, zeigt in 18 Stelltafeln die Geschichte der Berufsverbote in Deutschland vom 19. Jahrhundert bis in die Gegenwart und bietet einen umfassenden Überblick über Fragen politischer Verfolgung und Repression. QR-Codes auf den Tafeln führen zu weiterführenden Informationen und zur Website der Initiative „Berufsverbote Hessen“, in denen zahlreiche hessische Fälle dokumentiert werden (www.berufsverbote-hessen.de).

Die HLZ wird sich im Januar 2017 in einem Schwerpunktthema mit den Berufsverboten in Hessen befassen. Am 24. Januar 2016 wird eine Mahnwache vor dem Landtag in Wiesbaden stattfinden, auf der die Forderungen des Bündnisses an die Fraktionen des Hessischen Landtags übergeben werden.



Ulrike Noll, Sprecherin des Bündnisses, eröffnete die Ausstellung im DGB-Haus Frankfurt.



Nach der Ausstellungseröffnung fanden angeregte Gespräche mit von Berufsverboten Betroffenen und Zeitzeugen statt.

Grußwort von Peter Feldmann, Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt

(...) Der sogenannte Radikalenerlass hatte seinerzeit durchaus seine Wirkung. Vorsicht zog bei jungen Leuten ein. Die freie Berufswahl sowie der ungehinderte Zugang zu öffentlichen Ämtern, auf den wir als demokratische Gesellschaft heute zu Recht stolz sind, blieb vielen Menschen verwehrt. Nicht zuletzt der Solidarität starker Gewerkschaften und engagierter politischer Bündnisse kommt das Verdienst zu, im Kampf gegen Berufsverbote die demoralisierenden, in vielen Fällen existenzvernichtenden Auswirkungen öffentlich in den Fokus gerückt zu haben. Freie Meinungsäußerung und politisches

Engagement sind die Grundvoraussetzungen für eine lebendige, demokratische Gesellschaft. (...)

Gerade in einer Zeit, in der wir lautstark über die Politikverdrossenheit großer Teile der Jugend klagen, begrüße ich die mit dieser Ausstellung angestoßene Auseinandersetzung über politische und gesellschaftliche Glaubwürdigkeit und über die Wirkung staatlicher Repression auf das politische Engagement nachfolgender Generationen. Ich begrüße auch ausdrücklich eine breite öffentliche Debatte um die Rehabilitation zahlreicher Betroffener. (...)

Termine der Ausstellung

Die Ausstellung ist in den nächsten Monaten in folgenden hessischen Städten zu sehen:

- vom 1. bis 24. Februar 2017 in Darmstadt: Foyer des DGB-Hauses, Rheinstraße 50
- vom 1. bis 21. März in Kassel
- vom 25. März bis 8. April in Marburg: Rathaus, Raum 1

Im Rahmen dieser Ausstellungen sind Gespräche mit Betroffenen möglich. Anfragen von Lehrkräften und Schulklassen: info@berufsverbote-hessen.de oder anmeldung@lea-bildung.de



Hessen hinten

Zur Betreuungssituation der Studierenden in Hessen

Die Landesregierung wird nicht müde zu betonen, wie viel sie für Hochschule und Forschung in Hessen leiste. In diesem Sinne stellte Wissenschaftsminister *Boris Rhein* (CDU) am 14. Oktober den Wissenschaft- und Kunsthaushalt für das Jahr 2017 vor: Das Land investiere insgesamt 2,684 Milliarden Euro in Wissenschaft, Forschung und Lehre. Die Grundfinanzierung der Hochschulen solle um 18,6 Millionen Euro auf 1,6 Milliarden Euro steigen, durch den Hochschulpakt 2020 kämen weitere 302 Millionen Euro hinzu, davon die Hälfte aus Landesmitteln. Auch die Förderung der Studentenerwerke solle um 1,2 Millionen Euro auf insgesamt 21,1 Millionen Euro aufgestockt werden.

Es wurden zudem 100 neue Professorenplanstellen sowie 50 Professorenstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs angekündigt. Die 50 zusätzlichen Nachwuchs-Stellen sind Teil des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, durch welches bundesweit 1.000 Tenure-Track-Stellen eingerichtet werden sollen (1). In Hessen soll dies im Rahmen der Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage, die 2016 mit der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes eingeführt wurde, umgesetzt werden. Zusammenfassend behauptete Boris Rhein:

„Die zusätzlichen Planstellen schaffen bessere und verlässlichere Chancen für alle Beteiligten: Die Studierenden werden intensiver betreut, die Professorinnen und Professoren können mit dauerhaften und hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen rechnen. Besonders freue ich mich für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Ihm bieten wir sichere Zukunftsperspektiven.“

Das klingt zunächst nicht schlecht, steht aber in einem augenscheinlichen Kontrast zum Alltag an den Hochschulen: überfüllte Lehrveranstaltungen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, gestiegener Leistungsdruck für Studierende und Beschäftigte sowie eine Verdichtung der Arbeit. Inwieweit die angekündigten Stellen eine tatsächliche Verbesserung darstellen, ist genau zu betrachten. Vor Ort lässt sich an einigen Hochschulen bereits beobachten, dass die „Nachwuchsstel-

len“ zur Überbrückung der Zeit eingesetzt werden, bis eine reguläre Professur aufgrund von Pensionierung frei wird. Hier wird im Einzelfall darauf zu achten sein, dass auf diesem Wege tatsächlich neue zusätzliche Stellen entstehen. Zur genaueren Analyse greifen wir auf Daten zurück, die das Statistische Bundesamt in seiner jüngsten Ausgabe von „Hochschulen auf einem Blick“ vorgelegt hat. In dieser Publikation veröffentlicht das Statistische Bundesamt gut aufbereitete Übersichtsdaten zu den Hochschulen in Deutschland. Die bis 2013 jährlich aufgelegte Broschüre wird inzwischen leider nur noch unregelmäßig aktualisiert. Mit den nun vorgelegten Daten können die vor zwei Jahren in der HLZ präsentierten Zeitreihen fortgeschrieben werden (2).

Um die Finanzausstattung der Hochschulen zu beurteilen, ist es wenig hilfreich, allein auf die absoluten Beträge im Haushalt zu schauen. Um diese sinnvoll einordnen zu können, müssen sie in Relation zu den Aufgaben der Hochschulen bewertet werden. Daher setzt das Statistische Bundesamt die den Hochschulen als Grundmittel für die laufenden Ausgaben zur Verfügung gestellten Mittel ins Verhältnis zur Zahl der Studierenden. Im Jahr 2013 standen den Universitäten im Bundesländervergleich von 6.290 Euro in Brandenburg bis zu 11.190 Euro in Niedersachsen pro Student oder Studentin zur Verfügung. Der bundesweite Durchschnitt lag bei 8.080 Euro (siehe Tabelle 1).

Der Blick auf die Entwicklung seit 2004 zeigt auf, dass sich die Kennziffer bundesweit deutlich verschlechtert hat, denn 2004 standen durchschnittlich noch 9.120 Euro bereit. Auch an den hessischen Universitäten hat sich die Finanzausstattung deutlich verschlechtert und lag 2013 mit 7.830 Euro um 250 Euro unterhalb des bundesweiten Durchschnitts. Etwas anders ist die Situation der Fachhochschulen: Auch bei diesen ist die Finanzausstattung in Relation zur Studierendenzahl seit 2004 rückläufig, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau als bei den Universitäten. War für die hessischen Fachhochschulen, die seit der Novellierung des Hochschulgesetzes Hochschulen für angewandte Wissenschaft heißen, 2010 noch ein deutlich unterdurchschnittlicher Wert ausgewiesen, so erreichten sie 2013 mit 4.020 Euro einen Wert auf dem bundesweiten Durchschnittsniveau. Bei dieser Zeitreihe ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Kaufkraftverlust nicht berücksichtigt wird. Ein inflationsbereinigter Indikator würde nochmals ungünstiger ausfallen. Nicht zuletzt aus diesem Grund macht es Sinn, weitere Kennzahlen in den Blick zu nehmen.

Das Statistische Bundesamt untersucht auch das Verhältnis der Zahl der Lehrenden zu der der Studierenden. Dies stellt einen sehr aussagekräftigen Indikator dar, denn die Voraussetzungen für eine gute Hochschulbildung werden maßgeblich von den bestehenden Betreuungsrelationen bestimmt. Hierbei werden Drittmittelbeschäftigte nicht berücksichtigt, da diese in der Regel nicht für Aufgaben in der Lehre herangezogen werden. Auch die Humanmedizin bleibt außen vor. Um Teilzeitarbeit angemessen zu berücksichtigen, wird mit Vollzeitäquivalenten gerechnet.

BERUFSVERBOT 2016?

Eigentlich ist die Regelanfrage beim Verfassungsschutz vor einer Einstellung in den öffentlichen Dienst auch in Bayern abgeschafft. Doch am Institut für Kommunikationswissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität in München blockiert der Verfassungsschutz die Vergabe einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an *Kerem Schamberger*. Grund ist seine Mitgliedschaft in der DKP. Er engagiert sich in einer Mieterinitiative und in der „Roten Hilfe“ und setzt sich für kurdische Verfolgte und andere Geflüchtete ein. Schambergers zukünftiger Doktorvater *Professor Michael Meyen* steht ganz auf seiner Seite. Er schätzt ihn sehr und möchte ihn gerne an seinem Lehrstuhl haben. „Es ist beschämend, dass die Universität nicht ausschließlich auf der Grundlage der Qualifikation entscheiden darf“, erklärte *Siri Schultze*, die Geschäftsführerin des GEW-Stadtverbands München.

Bundesweit kamen 2014 rechnerisch auf einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin in Vollzeit an einer Universität 19,2 Studierende, an Fachhochschulen waren es 24,9. Im Zeitraum von 2004 bis 2014 hat sich dieser Wert verschlechtert, an den Universitäten deutlicher als an den Fachhochschulen. Hessen blieb in dieser Hinsicht in den letzten Jahren deutlich hinter den meisten anderen Bundesländern zurück. Gerade in den letzten hier analysierten Jahren von 2011 bis 2014 ist Hessen im Vergleich zu den anderen Bundesländern nochmals weiter zurückgefallen. Hessen liegt nun sowohl bezüglich der Universitäten als auch der Fachhochschulen jeweils auf dem vorletzten Platz. Nur an den nordrhein-westfälischen Universitäten kommen mehr Studierende auf ein wissenschaftliches Vollzeitäquivalent als in Hessen, wo der Wert bei 22,3 liegt. Hinter einer Betreuungsrelation von 1 zu 33 an den hessischen Fachhochschulen bleibt einzig Schleswig-Holstein zurück.

Es zeigt sich also, dass die Betreuungssituation der Studierenden in Hessen alles andere als zufriedenstellend ist. Um festzustellen, dass die angekündigten 150 zusätzlichen Professuren kaum den versprochenen merkbaren Beitrag zur besseren Betreuung leisten können, genügt eine einfache Überschlagsrechnung: Angesichts von 244.322 Studierenden im Wintersemester 2015/2016 kommt auf jede einzelne der angekündigten 150 zusätzlichen Professuren eine Zahl von 1.629 Studierenden. Die oben aufgezeigten Betreuungsrelationen werden sich – selbst wenn die Studierendenzahl nicht wie in den Jahren zuvor weiter ansteigen sollte – allenfalls minimal verbessern, Hessen bleibt absehbar in der Schlussgruppe der Bundesländer. Ähnlich sieht es hinsichtlich der Finanzausstattung aus: 18,6 Millionen Euro zusätzlich für die Grundfinanzierung der Hochschulen laufen pro Kopf auf einen Betrag von nicht mehr als 76 Euro hinaus. Damit bleiben die hessischen Universitäten auch hinsichtlich der Finanzausstattung weiter hinter dem Bundesdurchschnitt zurück.

Zwei Seiten einer Medaille

Die GEW hat 2010 in ihrem Templiner Manifest festgestellt, dass „gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen zwei Seiten einer Medaille“ sind. Es liegt auf der Hand, dass eine unzureichende Finanz- und Personalausstattung der Hochschulen sich nicht nur negativ auf die Studienbedingungen auswirkt, sondern auch auf die Arbeitsbelastungen des wissenschaftlichen Personals. Der Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen, etwa hinsichtlich einer ausufernden Befristungspraxis und der Verbreitung von „Zwangsteilzeit“, geht daher mit wachsenden Anforderungen durch die Betreuung von immer mehr Studierenden einher. Ganz sicher bringen die angekündigten 50 Professuren mit Entwicklungszusage alleine nicht die von Staatsminister Boris Rhein versprochene „sichere Zukunftsperspektive“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dazu ist die Zahl nicht nur zu gering, es bedürfte darüber hinaus auch mehr Dauerstellen für qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jenseits der Professur.

Tobias Cepok und Roman George, GEW Hessen

(1) siehe Beitrag von Andreas Keller und Sonja Staack, HLZ S.16
(2) Roman George: Hessen als Vorreiter? Ein Blick auf die Finanzierung der Hochschulen, HLZ 12/2014, S. 26-27.



Entspannung nach überfüllten Seminaren

Foto: Bert Butzke

Tabelle 1: Jährliche Ausgaben pro Studentin oder Student

	Universitäten		Fachhochschulen	
	Deutschland	Hessen	Deutschland	Hessen
2004	9.120 Euro	8.310 Euro	4.820 Euro	–
2005	8.220 Euro	7.130 Euro	4.130 Euro	–
2006	8.390 Euro	9.180 Euro	3.990 Euro	–
2007	8.420 Euro	9.520 Euro	3.720 Euro	3.130 Euro
2008	8.650 Euro	8.690 Euro	3.740 Euro	3.480 Euro
2009	8.540 Euro	8.210 Euro	3.890 Euro	3.500 Euro
2010	8.510 Euro	8.100 Euro	3.970 Euro	3.520 Euro
2013	8.080 Euro	7.830 Euro	4.030 Euro	4.020 Euro

Laufende Ausgaben, die der Hochschulträger pro Jahr je Studentin und Student für Forschung und Lehre zur Verfügung stellt
Quelle: Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick, Wiesbaden 2006 – 2013, 2016

Tabelle 2: Studierende pro Wissenschaftler/in

	Universitäten		Fachhochschulen	
	Deutschland	Hessen	Deutschland	Hessen
2004	18,0	16,7	25,4	26,9
2005	18,2	16,9	25,5	25,6
2006	18,2	17,9	26,5	26,9
2007	17,6	16,6	26,0	25,3
2008	17,9	18,7	25,3	27,5
2009	17,9	19,6	24,3	29,3
2010	17,9	20,3	23,7	29,0
2011	18,8	21,2	24,1	29,7
2014	19,2	22,3	24,9	33,0

Studierende im Verhältnis zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Vollzeitäquivalenten ohne Humanmedizin und ohne drittmittelfinanziertes Personal
Quelle: Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick, Wiesbaden 2006 – 2013, 2016

Prekäre Beschäftigung

Die Arbeitsbedingungen von Hilfskräften an hessischen Hochschulen

Hochschulen zeichnen sich durch einen ausgesprochen hohen Anteil an atypisch und damit zumeist prekär Beschäftigten aus. Mit Verweis auf die Ausbildung des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ werden ihnen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) weitgehende Befristungsmöglichkeiten eröffnet, von denen sie exzessiven Gebrauch machen. Aber auch andere Probleme wie die „Zwangsteilzeit“ sind in vielen Fachbereichen virulent: Insbesondere für Promovierende werden ausschließlich Teilzeitstellen angeboten, während die dienstlichen Aufgaben und insbesondere auch die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, wenn überhaupt, nur durch eine reale Vollzeitstätigkeit zu bewältigen sind.

Mit der Zunahme der Drittmittelfinanzierung und dem WissZeitVG haben die Probleme erheblich an Brisanz gewonnen, so dass das „Normalarbeitsverhältnis“ mit einer unbefristeten Vollzeitstelle an den Hochschulen nicht mehr die Normalität, sondern eine Ausnahmeerscheinung ist: Nach Daten des Statistischen Bundesamtes belief sich der Anteil der unbefristet und in Vollzeit Beschäftigten am gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal der hessischen Hochschulen im Jahr 2004 auf lediglich ein Viertel. 2014 waren es nur noch 18 Prozent (1).

Diese Entwicklung betrifft alle Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Personals und in Teilen auch das technisch-administrative Personal. Als besonders vulnerable Beschäftigtengruppe gelten die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Da sie nach dem Hessischen Hochschulgesetz (HHG) dem „nebenberuflichen“ wissenschaftlichen Personal zugerechnet werden, werden sie grundsätzlich nur befristet beschäftigt – und dies mit nicht mehr als der Hälfte der regulären Arbeitszeit. Während dies für studentische Hilfskräfte, die ihrer Tätigkeit neben dem Studium nachgehen, als legitim angesehen werden kann, ist das bei wissenschaftlichen Hilfskräften, die bereits über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sicher nicht der Fall.

Beschäftigung nach Gutdünken

Die studentischen Hilfskräfte werden in Berlin nach einem Tarifvertrag vergütet, während sie in Hessen und den anderen Bundesländern explizit aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen werden. Der Berliner Tarifvertrag sieht zudem einen regulären Beschäftigungsumfang von 40

Vergütung, Stundenumfang und Vertragslaufzeit von Hilfskräften

	Studentische Hilfskräfte (SHK)			Studentische Hilfskräfte mit erstem Abschluss			Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)		
	Vergütung (1)	Mini-Verträge (2)	Kurzzeit-Verträge (3)	Vergütung (1)	Mini-Verträge (2)	Kurzzeit-Verträge (3)	Vergütung (1)	Mini-Verträge (2)	Kurzzeit-Verträge (3)
TU Darmstadt	9,00 €	29,7%	67,6%	11,00 €	mit SHK	mit SHK	14,00 €	24,1%	43,8%
Universität Frankfurt	9,50 €	20,0%	k. A.	11,00 €	mit SHK	k. A.	14,70 €	9,1%	k. A.
Universität Gießen	8,90 €	34,9%	31,6%	10,50 €	23,6%	35,4%	14,10 €	11,8%	29,5%
Universität Kassel	9,00 €	30,4%	32,4%	10,50 €	24,8%	35,3%	13,50 €	27,9%	38,5%
Universität Marburg	8,50 €	31,5%	38,4%	10,00 €	mit SHK	mit SHK	13,50 €	6,3%	23,0%
Hochschule für Musik und darst. Kunst	8,50 €	57,0%	33,0%	-	-	-	12,69 €	64,6%	4,8%
Hochschule für Gestaltung	8,50 €	61,3%	72,2%	-	-	-	13,45 €	-	mit SHK
Hochschule Geisenheim	8,50 €	65,8%	28,3%	11,00 €	46,7%	mit SHK	14,00 €	50,0%	21,4%
Hochschule Darmstadt	11,00 €	44,4%	59,2%	-	-	-	15,00 €	29,5%	mit SHK
Frankfurt University of Applied Sciences	9,00 €	40,7%	21,1%	-	-	-	11,00 €	23,1%	mit SHK
Hochschule Fulda	8,50 €	48,2%	48,8%	10,50 €	mit WHK	mit SHK	13,31 €	25,4%	mit SHK
Technische Hochschule Mittelhessen	-	28,4%	k. A.	-	-	k. A.	15,53 € - 17,90 €	-	k. A.
Hochschule RheinMain	8,50 €	59,7%	k. A.	14,00 €	mit WHK	k. A.	19,00 €	46,9%	k. A.

(1) Vergütung auf Stundenbasis

(2) Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Monatsarbeitszeit von bis zu 20 Stunden

(3) Anteil der Hilfskräfte mit einer Vertragslaufzeit von bis zu drei Monaten

Quelle: Kleine Anfrage der Abg. Wissler (DIE LINKE) vom 23.3.2016 betreffend Hilfskräfte an hessischen Hochschulen und die Antwort des Ministers für Wissenschaft und Kunst (Drucksache 19/3257), eigene Berechnung.

Stunden pro Monat vor. Außerdem ist die Vertragslaufzeit durch das Hochschulgesetz auf in der Regel vier Semester ausgelegt. Vergleichbare Regelungen gibt es in Hessen nicht, so dass die Hochschulen über die Beschäftigungsbedingungen von Hilfskräften nach eigenem Gutdünken entscheiden. Auch die Regelungen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes gelten nicht für Personen, „die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben“ (§ 3 Abs. 3 HPVG).

Auf eine Kleine Anfrage der Abgeordneten *Janine Wissler* (DIE LINKE) hat Wissenschaftsminister Boris Rhein jüngst Daten zu den aktuellen Beschäftigungsbedingungen vorgelegt. Obwohl die Hochschulen, darunter mit der Goethe-Universität Frankfurt die größte Hochschule des Bundeslandes, die abgefragten Zahlen teilweise nicht bereitgestellt haben, kommen so 80 Seiten umfangreichen Datenmaterials zusammen.

Dabei sind die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte keine Randgruppe. 2015 gab es in Hessen

- 7.853 studentische Hilfskräfte,
- 5.016 studentische Hilfskräfte mit erstem Abschluss (in der Regel dem Bachelor) sowie
- 1.549 wissenschaftliche Hilfskräfte, die über einen Master-Abschluss oder über ein Staatsexamen, Diplom oder einen Magister verfügen.

Zum Vergleich: Die Zahl der Professorinnen und Professoren lag im gleichen Jahr bei insgesamt 3.646. Auf jede Professur kommen demnach rund vier Hilfskräfte. An den Universitäten gibt es insgesamt deutlich mehr Hilfskräfte als an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW).

Hilfskräfte mit Niedriglohn

Mehrere Hochschulen, darunter die Philipps-Universität Marburg, bezahlen ihren studentischen Hilfskräften mit 8,50 Euro nicht mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Am meisten zahlt die Hochschule Darmstadt mit 11,00 Euro. Nach der gängigen Definition spricht man von einem Niedriglohn, wenn dieser unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Lohns liegt, im Jahr 2013 waren das 9,30 Euro (2).

Demnach müssen studentische Hilfskräfte an fast allen hessischen Hochschulen dem Niedriglohnsektor zugerechnet werden. Wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten mit Stundenlöhnen von 11,00 bis 19,00 Euro zwar keinen Niedriglohn, sie werden damit aber in der Regel deutlich schlechter vergütet als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die tarifvertraglich mindestens in EG 13 eingruppiert werden. Studentische Hilfskräfte mit erstem Abschluss erhalten eine Vergütung zwischen den Stundensätzen dieser beiden Gruppen.

Da viele Hilfskräfte lediglich marginale Beschäftigungsverhältnisse von wenigen Wochenstunden haben, liegt das Entgelt meistens deutlich unter der Geringfügigkeitsschwelle von 450 Euro. Dies ist vor allem für die Studierenden ein Problem, die zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts auf einen eigenen Verdienst angewiesen sind. Auch der Verdienst der wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt, selbst bei einer Stelle mit der maximal zulässigen halben regulären Arbeitszeit, unterhalb der Armutsschwelle. An mehreren Hochschulen hat mehr als die Hälfte der Hilfskräfte einen Mini-Vertrag von bis zu 20 Stunden. Die Vertragslaufzeiten sind zumeist so kurz, dass keinerlei Planungssicherheit gewährleistet ist.



Das Beispiel Berlins verdeutlicht, dass die Arbeitsbedingungen von Hilfskräften durch Tarifvertrag, Personalvertretung und hochschulrechtliche Mindeststandards deutlich besser ausgestaltet werden können. Die Hochschulen können aber auch selbst gute Arbeitsbedingungen für Hilfskräfte ermöglichen, den entsprechenden politischen Willen vorausgesetzt. An der Philipps-Universität Marburg hat eine Hilfskraftinitiative 2011 nach einer über mehrere Semester andauernden Auseinandersetzung die Einführung des „Leitfadens für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft“ erreicht, der zwar weit hinter den Vorstellungen der Hilfskraftinitiative zurückblieb, aber doch erstmals Mindeststandards für die Beschäftigung von Hilfskräften definiert: Für studentische Hilfskräfte soll eine Mindestzahl von 30 Monatsstunden und eine Mindestvertragslaufzeit von sechs Monaten gelten, bei wissenschaftlichen Hilfskräften in der Regel von 82 Stunden für mindestens ein Jahr.

Dadurch haben sich die Vertragskonditionen im Vergleich mit den anderen hessischen Universitäten etwas verbessert. Zwar sind die studentischen Hilfskräfte auch an der Philipps-Universität (zu) oft nur über drei Monate beschäftigt, es gibt aber einen deutlich größeren Anteil an längerfristigen Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von über sechs Monaten. Auch bei wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der Kurzzeitverträge geringer, der Stundenumfang zumeist höher.

Hilfskräfte genießen alles andere als „gute Arbeit“. Die Vergütung durch die Hochschulen ist offensichtlich willkürlich geregelt und wird den hohen Anforderungen an die Tätigkeit nicht gerecht. Hier kann nur eine tarifvertragliche Regelung weiterhelfen. Es wird aber auch deutlich, dass sich die Beschäftigungspraxis der Hochschulen – wenn auch mühsam – durchaus verbessern lässt.

Roman George

(1) Statistisches Bundesamt: Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2016. Wiesbaden 2016, S. 26.

(2) Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf: Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau, IAQ-Report 3/2015.

Im Gespräch

Tanja Brühl, Vizepräsidentin der Goethe-Universität

Seit fast einem Jahr bist du erneut Vizepräsidentin der Goethe-Universität und zuständig für Studium und Lehre. Was sind deine zentralen Vorhaben für die laufende Amtsperiode?

Mein wichtigstes Ziel ist es, weiter gemeinsam mit Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden die Studienqualität zu verbessern. Mit dem neuen Partnerschulprogramm informieren wir Schülerinnen und Schüler gezielter über Ausbildungs- und Studienangebote. Zudem entwickeln wir neue OSAs (Online Studienwahl Assistenten). Bisher haben wir für zwölf Fächer diese kurzen Videos, Texte und Selbsteinschätzungsaufgaben, mit denen Studieninteressierte genauere Informationen über die verschiedenen Studiengänge erhalten. Außerdem wollen wir Jugendliche mit Studienzweifeln gezielter beraten. Daher haben wir „Studienerfolg im Dialog“ initiiert: Studierende werden automatisiert zur Studienberatung eingeladen, wenn sie zum Beispiel in den ersten Semestern sehr wenige Kreditpunkte erworben haben. Wir möchten wissen: Woran liegt das? Zugleich laden wir aber auch diejenigen Studierenden ein, die außergewöhnlich gute Noten haben. Sie möchten wir unter anderem auf die vielfältigen Stipendienprogramme hinweisen.

„Jugendliche mit Studienzweifeln wollen wir gezielter beraten.“

Außerdem möchte ich in der Studiengangsentwicklung weiter vorankommen. Nachdem der Senat im Sommer 2014 das Leitbild Lehre verabschiedet hat, gilt es nun, dieses fachspezifisch anzupassen und weiterzuentwickeln. Im Leitbild benennt sich die Goethe-Universität zum forschenden Lernen als didaktisch-methodischem Konzept. Forschendes Lernen heißt, Wissen als etwas im Werden Begriffenes zu verstehen. Studierende werden zu Fragenden und dadurch zu Forschenden. Aber was heißt das in der Germanistik, was in der Physik? Wie sollten Einführungsveranstaltungen aussehen? Mit der neuen Lehrveranstaltungsevaluation, die wir im letzten Jahr erarbeitet und im Sommer verabschiedet haben, erhalten die Lehrenden nun noch schneller und zielgerichteter Rückmeldung zu ihren Seminaren, Praktika und Vorlesungen. Dabei gibt es auch einige Fragen zur diversitätssensiblen Lehre. Wir haben ja eine sehr heterogene Studierendenschaft und daher bin ich sehr froh, dass wir erfolgreich das Folgeprojekt zum „Starken Start ins Studium“ beim Qualitätspakt Lehre eingeworben haben. So können wir weitere Angebote in der Studieneingangsphase entwickeln und die bestehenden gut fortführen. Wir bauen ein Mathe-Zentrum auf, das zunächst Studierende der Naturwissenschaften unterstützt und ähnlich arbeiten soll wie das Schreibzentrum für die Geisteswissenschaften, das bereits vor einigen Jahren gegründet wurde: mit studentischen Peer-Lehrenden, Individual- und Gruppenunterstützung.

Zu der Heterogenität gehören auch die Geflüchteten...

Das stimmt. Mit „Start ins Deutsche“ unterrichten unsere Studierenden ehrenamtlich Deutsch. Zuvor haben sie zwei Tage



lang gelernt, wie eine Fremdsprache vermittelt werden kann und auf was alles zu achten ist, alle zwei Wochen haben sie zudem eine Supervision. Derzeit lehren rund 130 Studierende in verschiedenen Frankfurter Unterkünften und tragen so zur Integration bei. An geflüchtete Studierende wendet sich das „Academic Welcome Program for Highly Qualified Refugees“. Rund 100 geflohene Studierende erhalten eine Art besonderen Gasthörerstatus und damit eine akademische Heimat bei uns.

Viele Studierende und Lehrkräfte an Frankfurter Schulen treibt die Erprobung des Praxissemesters um. Siehst du da Nachbesserungsbedarf?

Das Praxissemester kommt ja vom Land Hessen. Die Goethe-Universität nimmt mit dem Lehramt für Gymnasien an diesem Modellversuch teil. Statt wie bislang zwei Schulpraktika absolvieren die Lehramtsstudierenden nun ein Semester

„Was das Praxissemester bringt, können wir erst nach der Evaluation sagen.“

lang ein Praktikum an der Schule und sammeln Erfahrungen. Was es bringt, können wir erst nach der Evaluation sagen, die noch läuft. Die bisherigen Rückmeldungen zeigen aber, dass die Studierenden gut an den Schulen aufgenommen und betreut werden. Die Goethe-Universität kooperiert mit 45 Schulen, so dass maximal fünf Studierende im Praxissemester an eine Schule kommen. Wir versuchen so dazu beizutragen, dass die Studierenden die Schulen nicht belasten, sondern entlasten. Ich würde mir wünschen, dass die Lehrenden und Lehrer ein Fortbildungsangebot für die Betreuung der Studierenden erhalten. Wichtig ist, dass das Praxissemester nicht zu einer Studienzeitverlängerung führt. Das müssen wir uns sehr genau ansehen. Wahrscheinlich müssen wir hier noch etwas nachbessern. Für die Studierenden, die in einem hohen Maße erwerbstätig sein müssen, wünsche ich mir mehr Unterstützung. Aber das betrifft bei weitem nicht nur das Praxissemester!

Die GEW kritisiert seit Jahren die zunehmende Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse, auch an der Goethe-Universität. Die Fachbereiche diskutieren über Dauerstellenkonzepte. Wie bewertest du den aktuellen Diskussionsstand?

Wir befinden uns in einer nicht gerade einfachen Situation. Einerseits wollen wir natürlich für Daueraufgaben in Lehre, Forschung oder Wissenschaftsmanagement Dauerstellen zur Verfügung stellen. Andererseits stehen uns die dafür benötigten Mittel nicht zur Verfügung. Das vom Land zugewiesene Grundbudget ist angesichts der stark gestiegenen Studierendenzahl nicht auskömmlich. Die Mittel aus dem Hochschulpakt (HSP) oder auch die QSL-Mittel werden nur temporär zugewiesen. Dazu kommen Drittmittelprojekte in der Lehre, der erwähnte „Starke Start ins Studium“ oder LEVEL, das über die Qualitätsoffensive Lehrerbildung erworben wurde. Drittmittel machen ganz allgemein mehr als ein Drittel des Gesamthaushalts aus. Aus befristeten Mitteln

„Drittmittel machen mehr als ein Drittel des Gesamthaushalts aus.“

können wir aber nur in einem begrenzten Umfang unbefristete Stellen schaffen. Wir bieten den Fachbereichen an, aus den HSP-Mitteln Dauerstellen anzufinanzieren. Wir haben sie gebeten, Konzepte zu entwickeln, welche Aufgaben zukünftig durch Dauerstellen erfüllt werden sollen, und dabei auch Dauerstellen in der Lehre zu schaffen. Die so beschäftigten Personen sollen überwiegend lehren (zwei Drittel ihrer Arbeitszeit, also zwölf Semesterwochenstunden); aber auch zu einem Drittel forschen. Denn forschendes Lernen funktioniert nur, wenn die Lehrenden auch in der Forschung aktiv sind. Wir freuen uns, dass viele Fachbereiche diese neuen Stellen schaffen wollen und so mit dazu beitragen, dass es in

„Die Hochschulen haben gelernt, mit Bologna flexibler umzugehen als früher.“

Deutschland einen neuen Karrierepfad in der Lehre gibt. Im anglo-amerikanischen Bereich gibt es ja schon lange unbefristete Lecturer-Stellen. In Frankfurt sollen die Dauerstellen in der Lehre mit Personen besetzt werden, die nachweislich sehr gute Lehrveranstaltungen abgehalten und sich hochschuldidaktisch weitergebildet haben.

Die Lehrverpflichtungen sind im letzten Jahrzehnt gestiegen, während sich gleichzeitig die Betreuungsrelationen, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften, verschlechtern haben. Welche Möglichkeiten siehst du, hier gegenzusteuern?

Vorweg: Ich freue mich, dass so viele junge Menschen studieren wollen. Wir werden im Wintersemester 2016/17 voraussichtlich 47.000 Studierende haben. Das ist toll! Zugleich führt uns der im HSP festgelegte Aufwuchs jedoch auch an die Grenzen. Als Stiftungsuniversität haben wir zwar die Möglichkeit, über Stiftungsprofessuren eine kurzfristige Verbesserung zu erzielen. Sobald diese aber regulär in die Universität übernommen werden, erwartet das Land auch, dass wir zusätzliche Studierende aufnehmen. In den letzten Jahren konnten wir die Betreuungsrelationen nur durch Drittmittel stabil halten. Allein über den „Starken Start ins Studium“ konnten wir etwa 60 zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen und viele Tutorien finanzieren. Wir wissen auch, dass viele über Drittmittel in der Forschung beschäftigte Personen de facto in der Lehre

tätig sind – auch wenn das nicht genau den Ausschreibungskriterien entspricht. Drittmittel sind jedoch ein zweischneidiges Schwert. Da die Bewilligungsquoten sinken, verbringen wir alle zunehmend mehr Zeit für die Antragsstellung, Zeit, die an anderer Stelle fehlt. Kurzum: Die Grundfinanzierung muss ansteigen.

Wie bewertest du den Stand der Modularisierung jetzt am Ende des Bologna-Prozesses?

Grundsätzlich haben die Hochschulen gelernt, mit Bologna flexibler umzugehen als früher. Schon 2011 hat das Präsidium der Goethe-Universität zusammen mit Studierenden und Lehrenden in den so genannten Bologna-Werkstätten wieder mehr Freiräume im Studium realisiert. Wir haben danach eine Rahmenordnung für unsere modularisierten und gestuften Studiengänge entwickelt. Diese wollen wir nach Rückmeldungen aus den Fächern und Fachbereichen weiter

„Aus befristeten Mitteln können wir nur begrenzt unbefristete Stellen schaffen.“

entwickeln. Aktuell gibt es zum Beispiel die Idee, für studentisches Engagement auch Kreditpunkte in Wahlmodulen zu vergeben. Das ist ein spannender Prozess.

Deine erste Wahl vor vier Jahren war mit hohen Erwartungen verbunden. Wie bewertest du das Spannungsverhältnis in deiner Position zwischen Erwartungen von Kolleginnen und Kollegen, deinen Ansprüchen und den tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten als Vizepräsidentin?

Keine leichte Frage! Als Präsidiumsmitglied ist man der Gesamteinrichtung und ihrem Wohl verpflichtet. Hieraus ergibt sich ein natürliches Spannungsverhältnis, das man immer wieder neu ausbalancieren muss. Ich bin auch im Präsidium dafür bekannt, kein Blatt vor den Mund zu nehmen, wenn ich fürchte, dass eine Entwicklung in die falsche Richtung geht. Von daher versuche ich nicht nur im Kontext meiner wissenschaftlichen Arbeit und im Umgang mit meinen Fachkolleginnen und Fachkollegen, sondern auch dort, den eigenen Ansprüchen soweit wie möglich gerecht zu werden.

Noch eine zugespitzte Frage zum Schluss: Warum gibt es an der Goethe-Universität immer mehr Anwesenheitslisten? Und welchen pädagogischen Mehrwert haben sie?

Bei mir sind Anwesenheitslisten ein Teil eines wechselseitigen „Lernübereinkommens“. In der ersten Seminarsitzung halten wir wechselseitige Erwartungen und Verhaltensstandards fest. Da ich mit einer Lerngruppe über das Semester hinweg einen Lernfortschritt erzielen möchte, ist mir die Anwesenheit aller sehr wichtig. Das habe ich schon immer so gemacht, auch zu den Diplom- und Magisterzeiten. Ich hoffe also, auch über eine Anwesenheitsliste eine feste Lerngruppe aufzubauen, die sich auch so versteht. In der Rahmenordnung haben wir für Seminare und Praktika die Teilnahmenachweise vorgesehen. Demnach sind Fehlzeiten bis zu 20 Prozent noch akzeptabel. Hinzu kommen noch von den Studierenden nicht verschuldete Fehlzeiten durch Krankheiten, die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern.

Vielen Dank für das Interview.

Die Fragen stellte Tobias Cepok, Referent der GEW Hessen für Jugendbildung und Hochschule.



Voller Widersprüche

Wissenschaftspolitik auf Bundesebene und in Hessen

Im Juni haben Bund und Länder neue Programme für die Hochschulfinanzierung beschlossen und damit für die nächsten Jahre Weichen gestellt. Der „Exzellenzinitiative“ folgt ab 2017 die „Exzellenzstrategie“, mit der weiterhin sogenannte „Exzellenzcluster“ und „Exzellenzuniversitäten“ gefördert werden.

Mit einem neuen Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses greifen Bund und Länder Forderungen der GEW auf und setzen sich das Ziel, Karrierewege in der Wissenschaft planbarer zu gestalten. Sie setzen damit dem Trend von immer mehr Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten endlich etwas entgegen – und reagieren so auf Probleme, die es ohne ihre eigene Wissenschaftspolitik gar nicht gäbe.

Nicht frei von Zynismus

Die Exzellenzinitiative hat in den vergangenen zehn Jahren 4,6 Milliarden Euro ins Hochschulsystem gebracht. Aus diesen Mitteln wurden bundesweit etwa 7.240 Stellen finanziert – davon 4.321 für Promovierende, 1.362 für PostDocs und 434 für Professuren und Juniorprofessuren. Allenfalls in der letzten Kategorie verbergen sich auch Dauerverträge, in erster Linie wurden mit der Exzellenzinitiative befristete Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Promotions- oder PostDoc-Phase geschaffen. Inzwischen sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes neun von zehn Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befristet, die Mehrheit der Verträge auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes läuft kürzer als ein Jahr (Evaluation des Gesetzes 2011). Zu dieser Entwicklung haben Programme wie die Exzellenzinitiative erheblich beigetragen.

„Die Situation ist insofern nicht ganz frei von Zynismus, als die Universitäten immens davon profitieren, dass sich eine große Zahl junger Menschen darauf einlässt, – in der Hoffnung auf eine akademische Karriere – die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen.“

Zu diesem Schluss kam im Januar dieses Jahres die Internationale Experten-Kommission, die unter dem Vorsitz von Prof. Dieter Imboden (ETH Zürich) die Exzellenzinitiative evaluierte. Die der Exzellenzinitiative eigentlich sehr gewogene Kommission bezweifelt, dass es wirklich die vielbeschworenen „besten Köpfe“ sind, die sich auf dieses Vabanquespiel einlassen. Außerdem gebe es Hinweise darauf, dass sich Frauen durch solche Bedingungen leichter von einer wissenschaftlichen Karriere abschrecken ließen als Männer, so der Abschlussbericht. Durch die Schaffung einer beträchtlichen Zahl befristeter PostDoc-Stellen sei das Nadelöhr wissenschaftlicher Karrieren, der Sprung auf eine Daueranstellung, nicht entschärft, sondern allenfalls nach hinten verschoben worden – mithin „in die falsche Richtung, denn die Weichenstellung für oder gegen eine akademische Karriere sollte früher und nicht später erfolgen.“

Verpasste Chance

Man kann diese Ergebnisse der Evaluation nur unterstreichen. Leider scheint aus ihnen allerdings nichts Greifbares gefolgt zu sein, jedenfalls nicht in den konkreten Handlungsempfehlungen der Kommission und auch nicht in den Beschlüssen von Bund und Ländern. Trotz massiver Kritik verständigten sich die Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten im Juni 2016 darauf, die „Exzellenzinitiative“ unter dem Namen „Exzellenzstrategie“ nicht nur fortzusetzen, sondern auf unbestimmte Zeit zu verstetigen. Künftig sollen parallel 45 bis 50 Exzellenzcluster für jeweils zwei mal sieben Jahre gefördert werden, während die bisherige Förderung von Graduiertenschulen entfällt. Wer mindestens zwei Cluster gewinnt, kann sich als Exzellenzuniversität bewerben. Universitäten, die einmal den Exzellenzstatus ergattert haben, werden alle sieben Jahre evaluiert – mit guten Aussichten auf eine Weiterförderung. Wie in der laufenden Programmphase soll es in der nächsten Runde elf Exzellenz-Unis geben. Nach den ersten sieben Jahren sollen mindestens vier neue dazu kommen; sollten die ersten elf alle positiv evaluiert werden, müsste die Zahl also auf 15 aufgestockt werden. Für die Exzellenzstrategie stehen jedes Jahr 533 Millionen Euro bereit, der Bund steuert drei Viertel dieser Summe bei, den Rest trägt das jeweilige Land.

Über 3.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hatten vor der Entscheidung in einer Online-Petition gegen eine Fortsetzung der Exzellenzinitiative protestiert. Sie kritisierten die „künstlich inszenierte Dauerkonkurrenz um staatliche Mittel“, die Hierarchisierung des Hochschulsystems, aber auch die Erhöhung der Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse:

„Statt weiter überproportional in die Prestigekonkurrenz zu investieren, sollte die Hochschulpolitik tiefer liegende Probleme angehen: Mittel gegen die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen bereitstellen, gesicherte Berufsaussichten für Forschende und Lehrende schaffen, Überbelastungen in der Lehre und eigene Forschung verhindernde Hochdeputatsstellen abbauen, Freiraum für wissenschaftliche Innovationen schaffen, soziale Ungleichheiten im Hochschulzugang und auf weiteren Qualifikationsstufen ausgleichen und die demokratische Selbstverwaltung der Wissenschaft stärken.“

Auch die GEW hatte ein Moratorium zur Exzellenzinitiative gefordert. Stattdessen bindet ihre Neuaufgabe nun wieder Milliarden, die in der Grundfinanzierung der Hochschulen fehlen, und damit das Hire-and-Fire-Prinzip befördern: Mit befristet eingeworbenen Exzellenzgeldern stellen die Hochschulen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nur befristet ein. Läuft die Förderung aus, werden die Beschäftigten auf die Straße gesetzt.

Die Universitäten in Frankfurt am Main, Darmstadt und Mainz erwägen, sich in der neuen Runde gemeinsam als Exzellenzstandort zu bewerben. Um einen Verbundantrag auf den Weg zu bringen, müsste zunächst jede der drei Unis ein Forschungscluster einwerben. Hierbei liegt die Uni Frankfurt mit drei auslaufenden Clustern (einem davon gemeinsam mit der Uni Gießen) bereits gut im Rennen, auch die TU



Das Templiner Manifest der GEW und der danach entwickelte Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ sind die Grundlagen für Aktionen der GEW zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den

Hochschulen. Eine grüne neben neun roten Figuren symbolisiert das Verhältnis von unbefristeten und befristeten Verträgen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. (Titelfoto: Kay Herschelmann)

Darmstadt konnte in der laufenden Programmphase ein Forschungscluster gewinnen. Beim Wettlauf um das Prädikat Elite-Uni dagegen waren die hessischen Hochschulen bisher stets leer ausgegangen: Beim letzten Mal schieden Frankfurt, Gießen, Marburg und Kassel bereits in der Vorrunde aus, nur Darmstadt feierte einen Zwischenerfolg, um dann in der abschließenden Bewertung ebenfalls zu unterliegen. Nun sollen sich Frankfurt und Darmstadt gegenseitig ergänzen. Mainz wiederum scheint auch deshalb ein guter Partner zu sein, weil man nicht um denselben Landeshaushalt kämpft: Die Chancen auf einen erfolgreichen Antrag könnten steigen, wenn die rheinland-pfälzischen Hochschulmittel in Mainz, die hessischen in Frankfurt und Darmstadt konzentriert würden. Bereits im vergangenen Dezember haben die drei Unis eine strategische Partnerschaft geschlossen. Ob diese im Wettstreit um Landesmittel auch für die übrigen hessischen Hochschulen von Vorteil sein wird, darf hinterfragt werden.

Neues Gegengewicht?

Immerhin: Nicht nur die Exzellenzförderung, sondern auch die Berufswege in der Wissenschaft standen im Juni auf der Agenda von Bund und Ländern. Bereits 2013 hatte die GEW die gerade neu ins Amt gekommene Bundesregierung in ihrem Köpenicker Appell aufgefordert, mit einem Bund-Länder-Programm Anreize für berechenbare Berufswege in der Wissenschaft zu schaffen. Nun haben Bund und Länder für einen Nachwuchspakt über einen Zeitraum von 15 Jahren (2017 bis 2032) insgesamt eine Milliarde Euro zur Verfügung gestellt. Erklärtes Ziel ist es, Karrierewege an Universitäten besser planbar und transparenter zu gestalten. Trotz Schwächen ist das Programm ein wichtiger Reformimpuls. Insgesamt 1.000 Tenure Track-Professuren sollen für jeweils sechs Jahre gefördert werden. Bei Geburt oder Adoption von Kindern kann die Förderung um zwei Jahre verlängert werden, im Falle einer positiven Evaluation sind die Verträge anschließend zu entfristen. Anträge auf eine entsprechende Förderung können alle Universitäten stellen, entschieden wird in zwei Bewilligungsrunden in den Jahren 2017 und 2019. Dabei werden die möglichen Fördersummen in Abhängigkeit vom Steueraufkommen, der Bevölkerungszahl und der Zahl vorhandener Professuren auf die Bundesländer verteilt

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass das Programm auf den dauerhaften Aufbau von Tenure Track-Professuren

angelegt ist. Jedes Bundesland muss sicherstellen, dass sich die Zahl der Professorinnen und Professoren tatsächlich entsprechend erhöht und die zusätzlichen Stellen auch nach dem Auslaufen des Programms erhalten bleiben. Zudem müssen geförderte Universitäten ein Personalentwicklungskonzept vorlegen, das systematische Aussagen zur Weiterentwicklung der Personalstruktur macht. Wenn diese Fördervoraussetzung tatsächlich ernst genommen wird, wird das Programm nicht nur wie viele andere Bund-Länder-Programme für eine begrenzte Zeit Geld und befristete Stellen ins System spülen, sondern kann nachhaltig wirken und Impulse für die Schaffung verlässlicher Berufswege geben. Das größte Problem des Programms ist sein Umfang: Um den Bedarf zu decken, müssten eigentlich 5.000 neue Tenure-Track-Professuren gefördert werden, mithin das Fünffache der geplanten Stellen, so die Forderung der GEW im April 2016 auf der Grundlage von Berechnungen des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Weitere 500 Tenure Track-Professuren werden an den Fachhochschulen gebraucht, die im Bund-Länder-Programm bisher gar nicht berücksichtigt sind.

Schlechte Balance

Die zentrale Baustelle bleibt: Dem Nachwuchspakt steht die Exzellenzstrategie gegenüber, die jedes Jahr über das 7,5-Fache an finanziellen Ressourcen verfügt und die weiterhin vor allem befristete Verträge an die Hochschulen bringen wird. Wir brauchen deshalb eine Entfristungsoffensive, die sich nicht auf Professuren beschränkt, sondern alle promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Blick nimmt. Die GEW fordert bundesweit 40.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, weitere 10.000 Dauerstellen sollten an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften eingerichtet werden – als Beitrag zum Ausbau des akademischen Mittelbaus, den diese Hochschulen benötigen, um ihrer erweiterten Aufgabenstellung gerecht zu werden. Mit dem Nachwuchspakt ist ein Anfang gemacht, ihm sollten schnellstmöglich weitere Schritte folgen.

Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

Dr. Andreas Keller ist stellvertretender Vorsitzender der GEW und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung. Sonja Staack ist als Referentin im genannten Vorstandsbereich tätig.



Bundesweit einmalig

Promotionsrecht für Hochschule Fulda

Seit der bereits im Koalitionsvertrag von CDU und Grünen vereinbarten Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG), die am 1.1.2016 in Kraft trat, tragen die hessischen Fachhochschulen (FH) die Bezeichnung „Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ (HAW), die Fachhochschule Frankfurt trägt den Namen „Frankfurt University of Applied Sciences“. Außerdem können sie jetzt für ihre forschungsstarken Bereiche beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) ein eigenständiges Promotionsrecht beantragen:

„Darüber hinaus kann der Hochschule für angewandte Wissenschaften durch besonderen Verleihungsakt des Ministeriums ein befristetes und an Bedingungen geknüpft Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat.“ (§ 4 Abs.3 HHG)

Um sicherzustellen, dass die Qualität der Promotionen in jedem Fall höchsten wissenschaftlichen Ansprüchen genügt, legt das HMWK für die Forschungsstärke folgende Kriterien an:

- Mindestens zwölf Professorinnen und Professoren einer Fachrichtung schließen sich in einem thematischen Promotionszentrum zusammen.
- Die Forschungsstärke muss dabei von jeder einzelnen Professur über Publikationspunkte sowie über in der Vergangenheit eingeworbenen Drittmittel nachgewiesen werden.

Präsident Prof. Dr. Karim Khakzar sprach anlässlich der Verleihung des eigenständigen Promotionsrechts für die Fachrichtung Sozialwissenschaften an die Hochschule Fulda durch Wissenschaftsminister Boris Rhein von einem „wichtigen Meilenstein in der Entwicklung hessischer Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“, der den Standort Fulda für Studierende und Professorinnen und Professoren „noch attraktiver“ machen werde. (Foto: Wissenschaft.hessen.de)



- Darüber hinaus muss die Hochschule Verfahren und Strukturen zur Qualitätssicherung darlegen.

Seit vielen Jahren forschen die HAW sehr intensiv und erfolgreich. Die Forschung ist dabei durch einen hohen Anwendungsbezug gekennzeichnet. Im Gegensatz zu Universitäten durften HAW allerdings bisher keinen eigenen Dokortitel an ihre Nachwuchskräfte vergeben, Promotionen waren nur in Kooperation mit Universitäten möglich. Der hessische Wissenschaftsminister *Boris Rhein* verlieh am 10.10.2016 der Hochschule Fulda als bundesweit erster Hochschule für angewandte Wissenschaften das eigenständige Promotionsrecht für das Promotionszentrum „Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität“. Die Hochschule Fulda hat noch in zwei weiteren Bereichen Anträge auf ein eigenständiges Promotionsrecht gestellt:

- für das Promotionszentrum „Public Health“ in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften und
- im Verbund mit der Frankfurt University of Applied Sciences und der Hochschule RheinMain für das hochschulübergreifende Promotionszentrum „Soziale Arbeit“.

Weitere Pläne für hochschulübergreifende Promotionszentren, an denen die Hochschule Fulda beteiligt sein wird, gibt es für die Bereiche Angewandte Informatik und Wirtschaftswissenschaften im Schwerpunkt Logistik. Kooperative Promotionen mit Universitäten nach § 24 HHG sind weiterhin möglich und erwünscht.

Nach der Verleihung des Promotionsrechts für das erste Promotionszentrum der Hochschule Fulda Anfang Oktober geht es jetzt an die praktische Umsetzung. In den Promotionszentren werden nun Geschäftsordnungen und Promotionsordnungen verabschiedet, Promotionsausschüsse gebildet und – vergleichbar mit den universitären Promotionsgeschäftsstellen – eine zentrale Promotionskoordinationsstelle eingerichtet und mit Personal ausgestattet.

Die Promotionsbedingungen an den HAW in Hessen haben sich durch die Möglichkeiten des eigenständigen Promotionsrechts sehr verbessert. Die oft zeitraubende Suche nach einer Partneruniversität fällt weg, die Karrierechancen der Absolventinnen und Absolventen sind gestiegen. Das Studium an einer HAW wird mit der Promotionsmöglichkeit noch attraktiver.

Die Verleihung des eigenständigen Promotionsrechts an die HAW in Hessen ist auch ein Beitrag zu einer größeren sozialen Durchlässigkeit der Wissenschaft. Denn an den HAW studieren und promovieren traditionell mehr Menschen mit bildungsferner Herkunft als an Universitäten. Alles in allem ist das eigenständige Promotionsrecht für HAW eine sehr erfreuliche Entwicklung, der hoffentlich andere Bundesländer folgen werden.

Katja Richter

Die Autorin ist seit 2008 zentrale Promotionsbeauftragte der Hochschule Fulda.

Neue Wege

Die „Befristungsleitlinie“ der Philipps-Universität Marburg

Etwas, das „Befristungsleitlinie“ heißt, aus gewerkschaftspolitischer Perspektive zu honorieren, erscheint ziemlich gewagt, wenn nicht sogar kontraproduktiv. Doch das, was vor Kurzem das Präsidium der Philipps-Universität Marburg (UMR) unter diesem Titel erlassen hat, erscheint – bei aller Kritik – in der Debatte um eine zunehmende Befristungspraxis an den bundesweiten Universitäten durchaus fortschrittlich (1).

Das Präsidium der UMR hat auf die überbordende Zahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit immer kürzeren Laufzeiten und häufiger Zwangsteilzeit reagiert. Es wurde erkannt, dass die Produktionsbedingungen von Wissenschaft auch davon abhängig sind, dass wissenschaftlich Beschäftigte in angemessenem Maße Planungssicherheit und Kontinuität brauchen, um überhaupt in die Lage versetzt zu werden, gute Forschung und Lehre gestalten zu können. In monatelangen Diskussionen in den universitären Gremien wurde nun in diesem Sommer die Befristungsleitlinie in diesem Sinne erlassen. Die gemeinsame Senatsliste von GEW und ver.di hat sich hier intensiv eingebracht und an wesentlichen Stellen Verbesserungen erwirken können.

Nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) soll die daran angelehnte Befristungsleitlinie aus Sicht der UMR Rahmenbedingungen für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etablieren. Sie soll damit transparente Befristungsbedingungen schaffen und Kurzzeitverträge vermeiden. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser hehre Anspruch in der Praxis auch durchsetzen lässt. Zumindest die Personalverwaltung ist jedoch entsprechend instruiert worden.

Aus unserer Sicht bietet die Leitlinie einen Ansatzpunkt, den andere Hochschulen nutzen können, um zu einer verbesserten Befristungspraxis vor Ort zu gelangen. Gleichzeitig blicken wir weiterhin kritisch auf die Verfahrensvorschläge. Aus grundsätzlichen Erwägungen etabliert die Befristungsleitlinie befristete Arbeitsverhältnisse als Normalfall der Beschäftigung nach WissZeitVG; zusätzlich schöpft die Leitlinie den Rahmen der Möglichkeiten innerhalb der bestehenden gesetzlichen Vorgaben bei weitem nicht aus.

Grundsätzlich ist positiv hervorzuheben, dass sämtliche Formen von möglichen Befristungsgründen festgehalten und damit transparent sind; eine willkürliche Auslegung von Befristungsgründen durch Vorgesetzte ist damit zumindest der Idee nach ausgeschlossen. Zudem findet der Begriff des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nach langen Diskussionen keine Verwendung mehr. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass sich entsprechend der herausragenden Leistung der wissenschaftlichen Beschäftigten eine Anerkennung dieser Leistungen auch sprachlich wiederfindet. Dementsprechend werden diese nun hinsichtlich ihrer Beschäftigungsform als Qualifikantinnen und Qualifikanden titulierte. Dabei wird immer wieder auf die im novellierten Gesetz zur Qualifizierung „angemessene“ Dauer der Arbeitsverträge verwiesen. Diese Angemessenheit wird nun möglichst weitgehend ausgedeutet: Laut Text ist Ziel der Richtlinie, Kurzzeitverträge zu vermeiden. Dies halten wir für eine sehr gute Aussage! Ver-

längerungsmöglichkeiten der Befristungsdauer wegen Kinderbetreuung, Beurlaubung, Behinderung oder chronischer Krankheiten sind explizit vorgesehen. Erstverträge für Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Promotion sollen für die Dauer von drei Jahren, für Stellen mit dem Ziel der Berufungsfähigkeit auf vier Jahre mit der Option um Verlängerung um weitere zwei Jahre abgeschlossen werden. Letztere sollen nur noch mit 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit eingerichtet werden. Innovativ ist außerdem, dass die UMR dafür Sorge tragen will, dass bei fehlenden Geldern für diese Vertragslaufzeiten Überbrückungsgelder durch das Präsidium zur Verfügung gestellt werden, damit alle Neuverträge nach WissZeitVG für mindestens drei bzw. vier Jahre finanziert werden können. Zukünftig zu verschriftlichende Tätigkeitsbeschreibungen und Betreuungsvereinbarungen dürften zusätzliche Planungssicherheit für die Beschäftigten bringen. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft wird nicht auf den Befristungsrahmen des WissZeitVG angerechnet.

Was kritisieren wir weiterhin?

Schon der Titel „Befristungsleitlinie“ sendet ein falsches Signal. Die Befristung wird nicht als Ausnahme der Beschäftigung dargestellt, sondern (sprachlich) weiter als Normalzustand verankert. Wir haben uns – leider ohne Erfolg – für eine Änderung des Titels zu einer „Beschäftigungsleitlinie für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ eingesetzt. Die Qualifizierungsstellen zur Promotion sehen nur eine Beschäftigung mit mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Hier orientiert sich die UMR nicht an weit fortschrittlicheren Ansätzen wie dem der DFG, die 65%-Stellen vorschlägt. Weiterhin wird im Gegensatz zu Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Berufungsfähigkeit bei solchen mit dem Ziel der Promotion eine mögliche Verlängerung der Stelle um drei Jahre auf die im Regelfall maximal zulässige Dauer von sechs Jahren nicht explizit mit aufgenommen.

Wir finden, dass – trotz aller Kritik – die vom Präsidium der UMR verabschiedete Befristungsleitlinie einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung der Verbesserung befristeter Beschäftigungsverhältnisse darstellt. Es ist allerdings noch abzuwarten, inwiefern dieses Papier in der Praxis umgesetzt werden und schließlich auch bestehende Strukturen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändern kann. Wir werden weiter dafür eintreten, dass inner- und außeruniversitär die stetig steigende Anzahl an prekären befristeten Arbeitsverhältnissen zu Gunsten von sicheren Dauerstellen eingeschränkt wird.

Doris Wittek und Jan Samulat

(1) <https://www.uni-marburg.de/administration/recht/satzung/befristungsleitlinie-07072016.pdf>

Doris Wittek und Jan Samulat arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterin und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Schulpolitik an der Philipps-Universität.



Mehr Bildungsgerechtigkeit?

Kritik an der Studienstiftung des Deutschen Volkes

Die Studienstiftung des Deutschen Volkes, das größte Begabungsförderungswerk, wird zu 95 Prozent aus öffentlichen Mitteln finanziert. Jetzt erschien eine zweite Sozialerhebung, die unter anderem auch die Zusammensetzung der Stipendiaten untersuchte. Nach der ersten Sozialerhebung von 2007 hatten nur bei einem Fünftel der Geförderten weder Vater noch Mutter studiert, 79 Prozent der Geförderten waren damals Akademikerkinder.

Seitdem steht die Stiftung in der Kritik, dass die ohnehin bestehende und durch jede PISA-Studie bestätigte Ungleichheit der Bildungschancen mit Steuergeldern vergrößert werde. Elitenforscher *Michael Hartmann* (TU Darmstadt) teilt die Kritik:

„Stipendien in Deutschland fördern diejenigen, die es nicht nötig haben. (...) Arbeiterkinder trauen sich meist gar nicht, eine Bewerbung um ein Stipendium abzuschicken. Wenn sie es doch ins Auswahlverfahren schaffen, scheitern sie, weil sie nicht richtig auftreten.“ (ZEIT Campus, 28.2.2013)

Hartmann nennt – ganz im Sinne von *Pierre Bourdieus* These vom kulturellen Kapital – „einen breiten bildungsbürgerlichen Horizont“ und „souveränes Auftreten“, schlicht den „richtigen Stallgeruch“, als Voraussetzung für den Erhalt des Stipendiums:

„Welche Kleidung angesagt ist und wie Hummer gegessen wird, kann noch vergleichsweise schnell einstudiert werden. Aber der breite bildungsbürgerliche Horizont, der Kindern aus dem Bürger- und Großbürgertum über Jahre vermittelt wird, ist nur mühsam aufzuholen. Ganz zu schweigen von der Selbstverständlichkeit, mit der gerade Kinder aus dem Großbürgertum agieren. (...) Wer aus dem Großbürgertum stammt, kann und weiß auch nicht alles, was in Spitzenpositionen wichtig ist. Aber er kann souverän mit Defiziten umgehen.“

Die Ergebnisse der Studie von 2007 und die öffentliche Kritik an der „Selbstreproduktion des Bildungsbürgertums“ auf Kosten der Steuerzahler veranlasste die Stiftung zu einigen Änderungen. Seit 2010 sind auch Selbstbewerbungen möglich, während vorher die Vorschläge von den Schulleitungen der Gymnasien oder von Hochschullehrern kamen. Doch auch die Selbstbewerbungen kommen eher von Kindern aus privilegierten Elternhäusern. Auch die Themen der Auswahlgespräche sollten breiter gestreut werden. *Sonja Deppich*, ehemali-

ge Stipendiatin der Studienstiftung, erklärte, ein Stipendiat müsse nicht mehr unbedingt Cello spielen, sondern könne auch eine Kinderfußballmannschaft trainieren (ZEIT Campus vom 12.8.2014). Die Gutachterinnen und Gutachter werden angehalten, auch auf andere Potenziale als das typisch bildungsbürgerliche karriereförderliche soziale Engagement der Bewerberinnen und Bewerber zu achten.

Nach der Sozialerhebung von 2016 ist der Anteil der Erstakademiker unter den Stipendiaten in den letzten zehn Jahren gewachsen und entspricht mit 30% nun dem Anteil der Erstakademiker unter den 5% Abiturbesten (1). Mit 18% liegt der Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund in der Studienstiftung um sechs Prozentpunkte höher als deren Anteil unter den 5% Abiturbesten. Allerdings zeigt eine Sozialerhebung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsförderung, dass unter allen Studenten aus Migrantenfamilien 56% aus einem Nichtakademikerhaushalt kommen, unter den Stipendiaten der Studienstiftung sind es lediglich 32%. Deutlich wird, dass die Studienstiftung keinesfalls die Steuergelder nutzt, um die Bewerber zu unterstützen, die aufgrund ihrer Herkunft aus einem Nichtakademikerelternhaus wesentlich mehr leisten müssen, um zu einem guten Abitur zu gelangen, als Bewerber aus Akademikerelternhäusern. Deutlich wird auch, dass Bewerber mit Migrationshintergrund, die nicht aus Akademikerelternhäusern kommen, wesentlich weniger häufig gefördert werden, als es ihrem Anteil an den Studierendenzahlen entspricht.

Die Studienstiftung ist damit ein Spiegelbild unseres Schulsystems, das es bis jetzt nicht geschafft hat, die große Abhängigkeit von Herkunft und Bildungserfolg zu lockern, wie auch der aktuelle Bildungsmonitor der von den Arbeitgebern finanzierten Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft feststellt (2):

„Vor allem bei den Bildungsabschlüssen ausländischer Schüler waren bereits vor der jüngsten Flüchtlingswelle sogar Rückschritte zu beobachten. Für die Bildungsintegration der Flüchtlinge – die zentrale Herausforderung der kommenden Jahre – besteht folglich dringender Handlungsbedarf.“

„Wer hat, dem wird gegeben“ (Matthäus 13,12)

Die Studienstiftung ist nur ein kleiner Baustein zur Zementierung dieser Ungerechtigkeit. „Wer hat, dem wird gegeben“: Um den Matthäus-Effekt ein wenig einzuschränken, wäre es wichtig, dass Gewerkschaftsmitglieder im Kuratorium der Studienstiftung mitwirken und dass Gutachter verstärkt aus Nichtakademikerfamilien bzw. Familien mit Migrationshintergrund stammen. Nur so können Auswahlgespräche geführt werden, die den Blick auf die Leistungen der Bewerber richten, die nicht aus bildungsbürgerlichem Milieu stammen.

Franziska Conrad

(1) <https://www.studienstiftung.de/publikationen/zweite-sozialerhebung/>

(2) www.insm-bildungsmonitor.de

Nina Ulbrich: Neue Hochschulreferentin

Nina Ulbrich ist neue Referentin für Hochschule und Forschung der GEW Nordhessen. Die Doktorandin an der Universität Kassel setzt sich insbesondere für bessere Arbeits- und Studienbedingungen an den Hochschulen, für einen gerechteren Zugang zu Bildung und für solidarische Bildungsfinanzierung ein. Sie bietet Beratung bei arbeitsrechtlichen oder studientechnischen Fragen an und unterstützt die Vorbereitung von Aktionen und Veranstaltungen. Wer Informationen zur Hochschularbeit der GEW in Nordhessen bekommen oder sich aktiv einbringen möchte, kann sich unter nulbrich@gew-nordhessen.de an die neue Mitarbeiterin der GEW wenden.



HKM stellt Integrationsplan vor

Integration als Querschnitts- und Daueraufgabe

Ein Großteil der 2015 und 2016 nach Deutschland geflüchteten Kinder und Jugendlichen ist inzwischen an den Schulen angekommen. Weiterhin kommen viele Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger im Rahmen der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Ländern der EU. Das Hessische Kultusministerium (HKM) zählt bis November 2016 knapp 20.000 Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen der jüngsten Fluchtbewegung nach Hessen gekommen sind. Von den insgesamt rund 26.000 Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern werden 18.000 in Intensivklassen unterrichtet, die anderen besuchen den Regelunterricht und erhalten Sprachförderung im Rahmen von Intensivkursen. An allgemeinbildenden Schulen bestehen inzwischen annähernd 900 Intensivklassen, an berufsbildenden Schulen knapp 400 InteA-Kurse (Integration und Abschluss).

Die schwarz-grüne Koalition hatte im Herbst 2015 den „Hessischen Aktionsplan zur Integration von Flüchtlingen und Bewahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ vorgestellt. In diesem Rahmen wurde unter anderem die Sprachförderung an den Schulen deutlich ausgebaut, indem rund 800 Stellen zusätzlich bereitgestellt wurden (1).

Knapp ein Jahr später, am 4. November 2016, stellte Kultusminister Alexander Lorz nun den „Schulischen Integrationsplan“ vor, der die Schulen bei der Integration unterstützen soll.

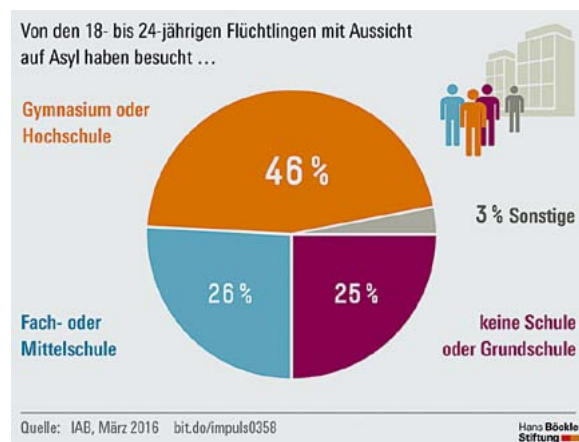
Es ist anzuerkennen, dass den Schulen tatsächlich – wie versprochen – zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, doch sind damit noch nicht alle Probleme gelöst. Der Integrationsplan besteht aus drei „Säulen“:

- **Steuerung und Verteilung der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger:** Der Wechsel aus einer Intensivklasse in eine Regelklasse soll nur dann erfolgen, wenn ein Sprachstand erreicht ist, der ausreicht, um dem Unterricht zu folgen. Die Sprachkompetenz soll durch die Schulleitung beurteilt werden. Wird diese als nicht ausreichend eingeschätzt, soll weiter-

hin eine Intensivklasse besucht werden. Beim Übergang in die Regelklassen soll eine gezielte Steuerung und gleichmäßige Verteilung der Schülerinnen und Schüler erfolgen. Bei Bedarf können die Staatlichen Schulämter Verteilerkonferenzen einrichten.

- **Verbesserung der Ressourcenausstattung der Schulen:** Mit dem Haushalt für das Jahr 2017 wurden insgesamt 1.100 zusätzliche Stellen beschlossen. Ab dem zweiten Halbjahr des Schuljahres 2016/2017 sollen daraus unter anderem 60 zusätzliche Stellen für einen Ausbau von Sprachförderkursen parallel zum Besuch der Regelklasse verwendet werden. Außerdem soll als Erweiterung des bestehenden „Sozialindex“ ein „Integrationsindex“ eingeführt werden. Hierfür seien insgesamt 200 Stellen vorgesehen. Die Zuweisung richte sich nach der Anzahl der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger, die neu in eine Klasse kommen. Darüber hinaus wird für das zweite Schulhalbjahr eine außerordentliche „Mehrklassenzuweisung“ angekündigt: Diese greife, wenn die maximal vorgesehene Klassengröße durch den Zugang von Seiteneinsteigerinnen und -einsteigern aus einer Intensivklasse um mindestens zwei überschritten wird. Voraussetzung ist allerdings, dass Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger des jeweiligen Jahrgangs gleichmäßig auf die Regelklassen verteilt wurden. *Christopher Textor*, der im HKM die Stabstelle Schulische Integration von Flüchtlingen leitet, betonte auf dem 12. Hessischen Elternforum am 5. November, dass alleine die Schulen über die Verwendung dieser zusätzlichen Ressource entscheiden sollen. Je nach örtlichen Gegebenheiten seien eine Klassenteilung, eine Doppelbesetzung oder zusätzliche Angebote möglich.

- **Fortbildung und Beratung:** Als dritte Säule hat das HKM ein Fortbildungs- und Beratungsprogramm angekündigt. Es sollen regelmäßige Austausch- und Netzwerktreffen etabliert werden. Für Lehrkräfte im Regelunterricht sollen Fortbildungen insbesondere zum sprachsensiblen Unterricht ange-



boten werden. Ein weiterer Ausbau der Schulpsychologie sei angedacht.

Die GEW Hessen wird die Umsetzung der angekündigten Maßnahmen, die einen Teil ihrer Forderungen aufgreifen, aufmerksam beobachten (2). Weitere Baustellen bleiben bestehen:

- Die Kürzungen bei den Intensivklassen aus dem Vorjahr werden beibehalten: Die Stundenzahl in der Sekundarstufe I wurde damals von 28 auf 22 abgesenkt, in der Grundschule von 20 auf 18. Zudem sind die Gruppen oft zu groß, insbesondere in InteA-Klassen.
- Kinder und Jugendliche in den Erstaufnahmeeinrichtungen sind bis zu einem halben Jahr von der Schulpflicht ausgenommen. Wertvolle Zeit geht verloren.
- Eine Ausdehnung des Rechts zum Schulbesuch bis zum Alter von 27 Jahren ist im Entwurf zur Novellierung des Schulgesetzes nicht vorgesehen.

Es geht der GEW darum, Integration als Querschnitts- und Daueraufgabe des gesamten Bildungswesens zu verstehen. Alle Schulen müssen sich dauerhaft auf die Herausforderungen der Sprachförderung und der Integration einstellen und dabei unterstützt werden.

Roman George

(1) Roman George: Gute Bildung für alle? Hessischer Aktionsplan zur Integration von Flüchtlingen, HLZ 1-2/2016, S. 12-13.

(2) Birgit Koch/Maike Wiedwald: Bildung kann nicht warten. Junge Flüchtlinge und Seiteneinsteiger in hessischen Schulen, HLZ 2/2016, S. 24-25.



Kein großer Wurf

Ganztagsschule im Entwurf zur Schulgesetzänderung

Anfang Oktober haben die Koalitionsparteien CDU und Grüne mit Kultusminister *Alexander Lorz* Eckpunkte zur Novellierung des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) vorgestellt. Es geht dabei nur um wenig substantielle, kleinteilige Änderungen. Ein konsequent am Ziel der Bildungsgerechtigkeit ausgerichteter Entwurf ist nicht zu erkennen. Gerade bezogen auf die Ganztagschulen wär dies aber notwendiger denn je, sind doch nach wie vor nur weit unter 5 Prozent aller hessischen Schulen echte Ganztagschulen. Damit bildet Hessen das Schlusslicht in der Bundesrepublik Deut. Doch was sieht der Koalitionsentwurf für den Bereich der Einrichtung von Ganztagschulen vor?

Wo Ganztags draufsteht...

Das Schulgesetz regelt in § 15, welche Formen ganztägiger Angebote an hessischen Schulen möglich sind. Hierfür sieht der Entwurf keine Veränderungen vor. Es soll weiterhin eine Betreuung geben, die vom Schulträger organisiert und finanziert werden muss und nur räumlich in oder an Schulen stattfinden soll. Wie bisher sieht der Gesetzentwurf „Ganztägige Angebote“ und „Ganztagschulen“ vor. Neu ist dabei folgende Formulierung:

„Schulen mit Ganztagsangeboten und Ganztagschulen (...) verbinden den Unterricht sowie weitere Bildungs- und Betreuungsangebote auf der Grundlage einer pädagogischen und organisatorischen Konzeption miteinander.“

Erstmals sollen der „Pakt für den Nachmittag“ (PfN) sowie eine Betreuung

während der Ferien im Schulgesetz festgeschrieben werden.

Dazu soll die bisherige Regelung in § 15 Abs.3 HSchG wie folgt ergänzt werden:

„Die Schule mit Ganztagsangeboten nach Abs.1 Nr.2 führt Ganztagsangebote in Zusammenarbeit mit freien Trägern, den Eltern oder qualifizierten Personen durch, die die kulturelle, soziale, sportliche, praktische, sprachliche und kognitive Entwicklung der Schülerinnen und Schüler fördern. Durch Einbeziehung des Schulträgers und der öffentlichen Träger der Jugendhilfe kann das Bildungs- und Betreuungsangebot weiter ausgedehnt werden (Pakt für den Nachmittag) und sich auch auf die Ferien erstrecken. Die Teilnahme an diesen Ganztagsangeboten ist freiwillig.“

... ist nicht immer Ganztags drin

Neben den „Schulen mit Ganztagsangeboten“, die Vormittag und Nachmittag nur „verbinden“ sollen, soll es ausschließlich an „Ganztagschulen“ (und nur dort!) möglich sein, den Tagesablauf zu rhythmisieren:

„Die Ganztagschule nach Abs.1 Nr.3 erweitert die Angebote der Schulen mit Ganztagsangeboten um eine rhythmisierte Organisation des Tagesablaufs, bei der Unterricht und Ganztagsangebote auf den Vormittag und den Nachmittag verteilt werden können, um die pädagogischen und sonderpädagogischen Belange ganzheitlich berücksichtigen zu können.“

Ganztagschulen sollen „in teilgebundener oder gebundener Form“ organisiert werden können. Aus informierten Kreisen war zu hören, dass sich „teil-

gebunden“ sowohl auf die Möglichkeit beziehen soll, nur einzelne Klassen als Ganztagschulklassen zu führen oder die Ganztagschule auf einen Teil des Schultags zu begrenzen, die Teilnahmepflicht also beispielsweise auf die Zeit bis 14.30 Uhr zu begrenzen. Welche Definition sich durchsetzen wird, wird man sehen, wenn nach der Verabschiedung des Schulgesetzes eine neue Ganztagsrichtlinie zur Diskussion steht.

Pakt für den Nachmittag

Mit dem Entwurf soll eine Regelung in Gesetzesform gegossen werden, die in den letzten Jahren auf viel Kritik gestoßen ist. Der „Pakt für den Nachmittag“, der in der Koalitionsvereinbarung Ende 2013 mit dem Ziel einer Betreuungs-garantie auf den Weg gebracht wurde, war vor allem bei Lehrerinnen und Lehrern auf Kritik gestoßen, da er lediglich additive Angebote in der Verantwortung des Landes bis 14.30 Uhr und des Schulträgers, freier Träger und Fördervereine ab 14.30 Uhr ermöglicht. Schulen kritisierten die teilweise nicht unerheblichen Elternbeiträgen und forderten die Schaffung zusätzlicher Räume und zusätzlicher Mittel für echte Ganztagschulen. Viele Schulen lehnten deshalb eine Beteiligung am PfN ab.

Wie bisher ist es die Aufgabe der Schulkonferenz, über die Form der ganztägig arbeitenden Schule zu entscheiden (§ 14 Abs.4, § 129 Punkt 2 HSchG). Auch die Regelung, dass die Gesamtkonferenz vor der Entscheidung der Schulkonferenz anzuhören ist, bleibt unverändert (§ 133 HSchG Abs.1). Da ganztägige Angebote, in welcher Variante auch immer, die „Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule“ erheblich tangieren, ist auch nach § 133 Abs.1 Punkt 1 die Entscheidungskompetenz der Gesamtkonferenz zu beachten.

An mehreren Stellen soll durch die Änderung des HSchG die Durchführung von schulischen Angeboten in den Ferien geregelt werden. Begründet wird dies mit versicherungsrechtlichen Fragen bei Ferienangeboten im Rahmen des PfN oder von Sozialpädagoginnen

Neue Referentin für Weiterbildung und Sozialpädagogik

Dr. Isabel Carqueville ist seit Juli 2016 als Referentin der GEW für Weiterbildung, Sozialpädagogik und Sozialberatung für den Bereich Nord- und Mittelhessen beim GEW-Landesverband tätig. Daneben nimmt sie Aufgaben als Gewerkschaftssekretärin im Bezirksverband Nordhessen wahr und hat ihren Dienstort daher im schönen Kassel. Nach ihrer erziehungswissenschaftlichen Pro-

motion an der Universität Kassel, finanziert mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, hat sie zweieinhalb Jahre im Hauptvorstand der GEW das „Zukunftsforum Lehrer_innenbildung“ als Referentin begleitet, bevor sie jetzt zum Landesverband wechselte.

• **Kontakt:** Tel. 0561-771783, Fax: 0561-776283, E-Mail: isabel.carqueville@gew-nordhessen.de



und Sozialpädagogen durchgeführten Lerncamps. An diesen Angeboten nehmen Schülerinnen und Schüler bisher freiwillig teil, teilweise sogar schul- und schulamtsübergreifend.

Unter dem Titel „Schulische Förderangebote in den Ferien“ sieht der Entwurf im neuen § 15c Folgendes vor:

„Förderangebote in den Ferien können als schulische Veranstaltung durchgeführt werden. Über eine Durchführung als schulische Veranstaltung entscheidet bei Angeboten, an denen die Schülerinnen und Schüler nur einer Schule teilnehmen, die Schulleiterin oder der Schulleiter. Im Übrigen entscheidet die Schulaufsichtsbehörde.“

Schule auch in den Ferien?

Ein Regelung, die auch das Ausmaß der Dienstpflichten von Lehrkräften berücksichtigt, ist offensichtlich nicht gewünscht. Dass Kinder und Jugendliche, die einer Förderung in der Schule (zum Beispiel aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen) bedürfen, spezielle Angebote benötigen, ist unstrittig. Eine schlichte Fortführung des Unterrichts (und nichts anderes sind *schulische* Förderangebote) hilft da nicht weiter und ist aus pädagogischer Sicht nicht sinnvoll und rechtlich nicht zulässig. Schülerinnen und Schüler dürfen nicht zu schulischen Veranstaltungen während der Ferien verpflichtet werden. Aus der Struktur des Schulgesetzes sowie der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses ergibt sich, dass sich die Schulpflicht nicht auf die Ferien erstreckt. Notwendig sind – nicht nur während der Ferienzeit – Maßnahmen, die eine gezielte sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in Projekten der schulischen Sozialarbeit und der Jugendhilfe ermöglichen.

Außerdem bleibt die Frage, wer denn die schulischen Förderangebote fortführen soll. Wir befürchten, dass es sich dabei um Lehrkräfte handeln soll. Die Arbeitsbelastung von Lehrkräften in Hessen ist sehr hoch. Das zeigen die vielen Überlastungsanzeigen ganzer Kollegien in den letzten Jahren. Die Ferienzeit ist für Lehrkräfte keine Urlaubszeit, sondern unterrichtsfreie Zeit, die der Vor- und Nachbereitung von Unterricht dient und in der der gesetzliche Erholungsurlaub genommen werden muss. Den Lehrkräften weitere zusätzliche Aufgaben aufzubürden, ist völlig inakzeptabel.



Rhythmisierung ermöglicht den Wechsel von Spannung und Entspannung, Unterricht und Bewegung, Kognition und Emoti-

on und macht Musik und kulturelle Bildung zu verbindlichen Elementen für alle Kinder und Jugendlichen. (Foto: Bert Butzke)

Es geht um Bildung

Freiwillige Betreuungsangebote im Anschluss an den Unterricht lösen nicht nur Betreuungsprobleme. Doch es geht nicht nur um Betreuung, es geht auch um Bildung. Dazu müssen konsequent mehr echte rhythmisierte Ganztagschulen geschaffen werden. Nur diese können einen substanziellen Beitrag zu einer besseren individuellen Förderung leisten und zu mehr Bildungsgerechtigkeit beitragen. Der „Pakt für den Nachmittag“ sieht aber nur ein zusätzliches, oft kostenpflichtiges Betreuungsangebot vor. Wenn echte Ganztagschulen richtig ausgestattet und mit einem entsprechenden pädagogischen Konzept versehen sind, sind sie ein Gewinn für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Eltern. Dazu braucht es ausreichend fachlich qualifiziertes Personal, angemessene räumliche Bedingungen und natürlich ein darauf aufbauendes pädagogisches Konzept für die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams.

Damit die unterschiedlichen Professionen auf Augenhöhe kooperieren können, muss sichergestellt sein, dass alle feste Beschäftigungsverhältnisse haben und möglichst beim selben Träger, dem Land Hessen, beschäftigt sind und dem Schutz durch das Hessische Personalvertretungsgesetz und die ausgehandelten Tarifverträge unterliegen.

Insofern sind die neuen Regelungen im Schulgesetz kein großer Wurf. Ein konsequenter Ausbau echter Ganztagschulen erfordert mehr als nur schulgesetzliche Änderungen. Die räumlichen, materiellen und personellen Bedingungen müssen hierfür geschaffen werden. Dass die bisherigen Finanzierungsmodelle und Raummodelle hierfür nicht ausreichend sind, berichten alle Schulen, egal in welchem Profil sie arbeiten. Hier sind Kommunen und Land gefordert.

Maike Wiedwald

Maike Wiedwald ist stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Hessen.



Wirr und widersprüchlich

Harald Lesch hält unser Schulsystem für „Mist“

Harald Lesch (56) stammt aus Gießen, ist Professor für Astrophysik an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Lehrbeauftragter für Naturphilosophie an der Hochschule für Philosophie in München. Bekannt wurde er als Wissenschaftsjournalist und Fernsehmoderator. In seinen Sendungen für Hörfunk und Fernsehen (Terra X) versteht er es, einem breiten Publikum naturwissenschaftliche und philosophische The-

men spannend, unterhaltsam und verständlich zu vermitteln. Doch seine jüngste Tirade „Unser Schulsystem ist Mist“ findet HLZ-Leserin Mareike Hachemer, Studienrätin aus Wiesbaden, einfach nur „wirr und widersprüchlich“. Sein Youtube-Video wurde inzwischen über 380.000 mal aufgerufen. Den vollständigen Beitrag von Mareike Hachemer findet man auf ihrem Blog <http://mareikehachemer.jimdo.com/blog>.

Harald Leschs Beitrag „Unser Schulsystem ist Mist“ wurde am 21. September im ZDF gesendet. Während Lesch sich sonst meist differenziert zu wissenschaftlichen Themen äußert, lehnt er sich bei dem wichtigen Thema Bildung weit aus dem Fenster, obwohl er augenscheinlich nicht im Bilde ist. Als Einstieg echauffiert er sich über eine junge Frau, die im Vorstellungsgespräch den Rabatt für ein Kleidungsstück nicht berechnet, sondern „aus dem Bauch heraus“ entscheidet, ob sie den Kauf tätigen möchte. Das ist für ihn der Aufhänger, das deutsche Schulsystem so zu hinterfragen:

„Sind Schulen überhaupt noch Bildungseinrichtungen? Also, darf sich jemand noch selbst bilden oder wird er einfach nur ausgebildet, damit er irgendwann als Einheit im normalen Wirtschaftsprozess funktioniert?“

Stellt er wirklich die Frage, ob sich die angesprochene junge Frau selbst gebildet hat? Oder ausgebildet wurde? Seine Kritik scheint doch zunächst nahe-zulegen, dass sie ihm nicht genügend ausgebildet erscheint und er sie für wirtschaftlich unbrauchbar hält. Das Beispiel des unnützen Jugendlichen ist ein gern gewähltes.

Lesch bedient sich wie viele andere der Abwärtsversicherung und signalisiert seinen Zuschauern: Was sind die Jugendlichen von heute nur alle so doof, viel blöder, als wir es sind und je waren?

Jugendschelte kam schon immer gut an. Kritik ist auch an anderen Generationen erlaubt, auch Kritik am Schulsystem, aber wem nützen Plattitüden und Schwarz-Weiß-Malerei? Was möchte Professor Lesch eigentlich aussagen? Dass eine Schülerin im Vorstellungsgespräch bessere Mathematikkenntnisse aufweisen sollte? Oder dass der Mensch nicht als Wirtschaftsfaktor gesehen werden darf?

Kompetenzen und Können

Lesch kritisiert, in der Schule ginge es nur noch um „Kompetenzen“. Dabei scheint es sich nach seiner Körpersprache um etwa fußballgroße Gebilde zu handeln, die durch Hände und Finger rinnen. Mit „Kompetenzen“ könne man „nicht viel anfangen“:

„Mit Kompetenzen kann man eigentlich nur (...) da weiß man, wo's steht. Das ist ne Kompetenz.“

Wichtiger sei aber, dass „jemand etwas kann“, aber das scheine in der Schule „nicht mehr so wichtig zu sein“.

Als Lehrerin bin ich Herrn Lesch ja zunächst einmal dankbar. Er traut sich, seine Vorstellung eines Fachbegriffs zu äußern, und weiß vielleicht auch, dass Fehler zum Lernen dazugehören. Dadurch können wir Lehrer eine Diagnose stellen und die entsprechenden weiteren Lernschritte für Professor Lesch planen. Offensichtlich hat er falsche Vorstellungen vom Begriff „Kompetenz“. In seinem Kopf ist das etwas anderes als „Können“. Es geht bei Kompetenzen aber immer ums Können, um die Fähigkeit, mit dem, was wir wissen, auch etwas anfangen zu können. Ich versuche, es mit einem Beispiel zu erklären, das den Autor in seiner Lebenswelt abholt und sich auch sprachlich seines Sarkasmus bedient:

„Sie, Professor Lesch, sind beruflich und persönlich erfolgreich, weil Sie nicht nur Kenntnisse über Physik haben, sondern weil Sie diese auch kommunizieren können. Sie können physikalische Zusammenhänge analysieren, erforschen, darlegen und an Studenten und Fernsehzuschauer vermitteln. Ohne Ihr vorhandenes Wissen hätten Sie diese Kompetenzen nicht, sondern nur leere Phrasen; ohne Ihre Kompetenzen hätten Sie allerdings nur Ihr Wissen und keine Möglichkeit, etwas damit anzufangen.“

Ich möchte jetzt nicht die alte Polarisierung heraufbeschwören, früher sei „Wissen vermittelt worden“ und heute gehe es „nur noch um Kompetenzen“. Das stimmt natürlich nicht. Auch den Generationen, die vor 20, 30 und 40 Jahren zur Schule gingen, wurden schon Kompetenzen vermittelt (auch wenn sie nicht so hießen) und auch heute noch wird Wissen vermittelt. Im Gegensatz zu früher wird aber heute mehr und systematischer darauf geachtet, dass alle Schülerinnen und Schüler – und nicht nur die, die es sich selbst beibringen können oder die von Zuhause her gute Vorbilder haben – die Fähigkeit erlangen können, einen guten Text zu schreiben, einen informativen Vortrag zu halten, ein Problem zu lösen oder einen Versuch durchzuführen.

Schule: Spaß oder Kampf?

Schule werde, so Lesch weiter, viel zu selten mit „Spaß und Vergnügen“ zusammengebracht. Stimmt, Herr Lesch. Und auch Ihre Tirade leistet dazu einen neuen Beitrag. Ich glaube, dass wir heute Schule viel mehr als je zuvor mit Spaß und Vergnügen in Verbindung bringen könnten: Schülerinnen und Schüler experimentieren und philosophieren, diskutieren, erstellen Videos, musizieren und realisieren Projekte. Oft genug wird die moderne Pädagogik auch dafür kritisiert, dass sie „zu spaßorientiert“ sei. Trotzdem lassen sich viele Lehrerinnen und Lehrer von dem Ideal, Inhalt und Freude zu verbinden, nicht abbringen. Und auch den Wunsch Leschs nach mehr Freude am Lernen kann man konstruktiver ausdrücken. Und damit zeigen, dass man bemerkt hat, dass an vielen Stellen gute und sehr gute Arbeit geleistet wird.

Dann könnte auch darüber nachgedacht werden, in welchen Fällen Schu-

le als schwierig und feindselig empfunden wird: Wenn es um Auslese anstatt um Förderung, um Gehorchen anstatt um Gestalten geht, wenn Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte in ein Klima der Feindschaft geraten sind, meist aus beidseitig empfundenem Frust und Verlust von Vision; wenn Lehrerinnen und Lehrer Probleme bei Kindern und Jugendlichen erkennen, aber keine Ressourcen haben, diese individuell zu unterstützen, weil sie in einem Schuljahr 200 Schülerinnen und Schüler betreuen sollen und weil sie nach der derzeitigen Berechnung einer vollen Stelle – selbst wenn sie nur Dienst nach Vorschrift machten – pro Schulstunde nur eine Stunde hätten, um Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, emotionale Betreuung, Elternarbeit, Zusatzaktivitäten, Konferenzen und Organisation zu erledigen.

Da muss man kein Mathematikgenie sein, um zu sehen, dass Projektarbeiten, besondere Unterrichtsvorbereitung, Fahrtenplanung und Positivkorrekturen von Lehrern nur geleistet werden können, wenn sie die Bereitschaft haben, weit über 50 Stunden pro Woche in ihre Arbeit zu investieren.

Pauschale Kritik hilft nicht

Und dann fordert Lesch noch, man müsse sich auf einen Kanon einigen: „Wie kann es sein, dass wir nicht in der Lage sind, einen Kanon aufzuschreiben, wo wir sagen: ‚Das ist das, was alle Kinder in Deutschland können müssen: rechnen, schreiben, lesen und zwar fehlerfrei. Nicht die Kompetenz des Rechnens zu entwickeln oder die Kompetenz des Lesens, nach dem Motto ‚Ich weiß, was ich nachgucken müsste, wenn ich lesen wollte ... oder ich weiß, wo ich hingucken müsste, wenn ich schreiben könnte ...‘“

Oh je! Müssen wir das mit den Kompetenzen jetzt noch einmal erklären? Da fragt man sich, warum wir nicht einen Kanon entwerfen, in dem steht, dass alle einander verstehen, nett zueinander sind und richtig tolle Arbeit leisten. In dem Kanon könnte dann auch noch drin stehen, dass alle morgens gut gelaunt sind, die Sonne scheint und die Vögel zwitschern. Den Kanon, den Lesch hier anspricht, gibt es ja schon längst: Er heißt Bildungsstandards. Und dort steht durchaus drin, dass Schüler rechnen, lesen und schreiben lernen sollen. Und dass man am Ende der 10. Klasse in der Lage sein soll, „sachlich begründet und nachvollziehbar zu diskutieren“ und „Anliegen und Konflikte lösungsorientiert zu besprechen“.



Da scheint es bei Professor Lesch noch „Förderbedarf“ zu geben. Oder will er nur wie *Böhmermann* in seiner Schmähdikritik zeigen, wie man sich nicht äußern sollte? Schließlich bezeichnet er sein Statement selbst als Tirade und damit laut Duden als „wortreiche und geschwätzige Rede“.

Lesch legt dar, dass zu viele Menschen dem mathematischen Prekariat angehören, und wird dafür viel Zustimmung finden. Aber auch die Mathematikkenntnisse der Bevölkerung werden sich nicht schlagartig verbessern, nur weil man im Fernsehen zehn Minuten lang Dampf ablässt. Es wird sich allerdings dadurch ändern, dass weiterhin mehr und mehr Lehrerinnen und Lehrer Mathematik mit Lebensweltbezug unterrichten, dass wir mit dem Mathematikunterricht nicht nur die leistungsstärksten Schülerinnen und Schüler ansprechen und dass wir auch gesellschaftlich daran arbeiten, zu vermitteln, dass Lernen nicht in erster Linie talentbasiert ist, sondern mit Einsatz, Übung, Konzentration und Durchhaltevermögen gekoppelt ist, sodass niemand bereits in der Grundschule zu der Selbsteinschätzung „Ich kann kein Mathe“ kommt und diese ein Leben lang beibehält.

Wir werden eine Aufwertung und Verbesserung der Bildung und der Schule nicht durch pauschale Bildungsschelte erreichen. Schülerinnen, Schüler und Eltern, die – von einer solchen Tirade angefeuert – mit negativer Haltung der Schule begegnen, werden für die Innovationen und Schülerorientierungen, die es – trotz hoher Lehrbelastung – bereits jetzt gibt, kein Auge

haben. Sie werden mit dem Gefühl, mangelhafter Bildung ausgesetzt zu sein, eine Abwehrhaltung einnehmen und Protest statt Zusammenarbeit als Position wählen.

Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland sind Profis, die über viele Jahre theoretisch und praktisch ausgebildet wurden und ein Referendariat durchlaufen haben, das – meiner Erfahrung nach – seit Jahren viel Wert auf die Vermittlung von Schülerorientierung, Kreativität, Handlungsorientierung, Menschenfreundlichkeit, gute Diagnose, differenzierte Aufgaben, Projektorientierung, Problemorientierung, Methodenvielfalt, sinnvolle Medianauswahl, qualifizierte Beratung, reflektierte Bewertung und Begeisterung legt, also Werte, die auch Harald Lesch durchaus gefallen dürften.

Viele Lehrerinnen und Lehrer fragen sich aber, wie sie all das mit vollem Stellenumfang durchhalten können, leiden darunter, ihren Idealen nicht gerecht werden zu können. Deshalb müsste auch die hohe Arbeitsbelastung der Lehrkräfte reduziert werden. Dazu sagt Harald Lesch aber kein Wort.

Mareike Hachemer

Mareike Hachemer unterrichtet Deutsch, Englisch und Darstellendes Spiel in Wiesbaden. Sie hat in den letzten Jahren an Gymnasien, Beruflicher Schule, Gesamtschule, Realschule und Universität in Deutschland, England und Neuseeland unterrichtet und ist Mitglied der Lehrgemeinschaft des Europarats (Pestalozzi-Programm). Ihre Veröffentlichungen zu Bildungsthemen findet man auf ihrem Blog <http://mareikehachemer.jimdo.com>.



Ein Trojanisches Pferd?

Die GEW und die Gesellschaft für Bildung und Wissen

*Franziska Conrad setzte sich in der HLZ 11/2016 mit der Pro-
grammatik und den Protagonistinnen und Protagonisten der Ge-
sellschaft für Bildung und Wissen auseinander und fragte, ob*

*die GBW ein „Bündnispartner“ für die GEW sein kann. Ihr Prä-
sident Professor Andreas Gruschka, Erziehungswissenschaftler
an der Frankfurter Goethe-Universität, nimmt dazu Stellung.*

Franziska Conrad prüft in ihrem ausführlichen Artikel (HLZ 11/2016) auf den ersten Blick, ob die 2010 gegründete und in den letzten Jahren rührig erfolgreiche Gesellschaft für Bildung und Wissen (GBW) ein möglicher Bündnispartner der GEW sein kann. Bei genauere Lektüre aber warnt sie eher die in der GBW tätigen GEW-ler davor, weiter mit der GBW – wie in der Vergangenheit oft geschehen – zusammen aufzutreten.

Zwar konzediert die Beobachterin der Aktivitäten der GBW dieser auch anschlussfähige Ziele und Motive, aber zwei Vorstandsmitglieder der GBW würden doch durch ihr publizistisches Wirken deutlich machen, wie unvereinbar die Arbeit der GEW mit derjenigen der GBW sei. *Konrad Paul Ließmann* (Wiener Vizepräsident) und *Hans Peter Klein* (Frankfurter Geschäftsführer) führten einen Kampf gegen die Einheitsschule, gegen Inklusion und soziale Durchlässigkeit. Ihr zentrales Anliegen bestünde in der Rettung des Gymnasiums, dem Schutz vor dem Akademisierungswahn und der Genderisierung. Beide seien Meister der Polemik und Diffamierung. Das zähle und nicht, was verbindet, nämlich die inzwischen als berechtigt erlebte Kritik an den Reformen im Anschluss an PISA.

Kein Zutritt zur Festung

Auch der Autor muss als Kronzeuge für diese Unverträglichkeit herhalten. Denn er selbst habe ja in seinem präsidialen Bildungs-Rat bekannt, dass in der Gesellschaft für Bildung und Wissen harte Vertreter der Einheitsschule wie solche des Gymnasiums, linke wie konservative Pädagogen, Reformpädagoginnen und Kritiker der Reformpädagogik zusammenwirken. Dass solches möglich sei, wird mit der geteilten Parteinahme für eine Bildung erklärt, die auf erschließendes Weltwissen für alle und damit auf Mündigkeit anhebt.

Wer sich so im Einerseits und Andererseits positioniert, der kann, so das

Fazit der Kollegin, letztlich nur Partei sein für ein traditionelles selektives Schulwesen, das die Privilegien des Bildungsbürgertums verteidigt. Nun weiß der Leser also, dass man mit der GBW nicht ein trojanisches Pferd in die eigene Festung hineinlassen darf.

Mich befremdet an diesem Klärungsversuch nicht so sehr die Verärgерung der Kollegin Conrad über einzelne scharfe, pointierte Aussagen zur Inklusion und Genderisierung, diese Kritik kommt auch aus der GBW selbst. Dort wird sie aber nur in Ausnahmen als Verletzung eines Parteiprogramms mit Exklusion beantwortet, vielmehr kommt es zu enttabuierten Debatten.

Mich irritiert an der Reaktion die in meinen Augen naiv auf gute und vermeintlich geteilte Postulate abhebende Abgrenzungsbemühung.

Soweit ich weiß, hat auch die GEW in ihrer Mitgliedschaft Vertreter des Gymnasiums wie solche der Einheitsschule, um nur zwei Schulformen zu nennen. Mir ist nicht bekannt, dass der lange große Vorsitzende *Dieter Wunder* als Philologe mit Bündnisproblemen belästigt wurde. Ich kenne viele Kollegen, die für die gegenwärtige Reformpädagogik sind und solche, die sie wegen ihrer Folgen für Bildung und Wissen ablehnen. Es gibt viele, die von der Inklusion überzeugt sind, und viele andere, die sie zwar wünschen, sie aber in ihrer konkreten Form der Realisierung mit guten Gründen ablehnen, ohne dass man ihnen den Privilegien wahren Bildungsbürger unterstellen könnte. Von der erweiterten Akademisierung als Weg nach oben träumen wiederum viele GEW-ler, die ihren eigenen Aufstieg damit sozialisieren wollen, aber nicht wenige andere Mitglieder sehen heute stärker als gestern die fatalen Folgen einer ausufernden Akademisierung in Bezug auf das Beschäftigungssystem. Und selbst in Fragen des Genderdiskurses kann wohl keine Rede davon sein, dass die Mitgliedschaft glücklich über jede Form

der Zielerklärung und der Umsetzung ist.

So ist der Abgrenzungsversuch eher ein Beleg für einen blinden Fleck der Verfasserin. Sie denkt sich eine homogene GEW, die es so wenig gibt, wie dies – offen bekannt – bei der GBW der Fall ist. Sie nimmt nicht zur Kenntnis, dass die Scheidelinie heute weniger zwischen progressiv und reaktionär, konservativ und fortschrittlich, links und rechts in Bildungsfragen verläuft, dass vielmehr die Frage entscheidend wird, welche Funktion dem Bildungswesen insgesamt noch zugewiesen werden soll: Soll es eine immer indifferentere allgemeine Verteilungsmaschine von Zertifikaten sein, die letztlich inhaltlich nur noch auf die Verwertbarkeit entmündigter Arbeitskraft, oben wie unten, angelegt ist, oder soll es ganz und gar konservativ und emanzipativ zugleich der Aufgabe dienen, die nachwachsende Generation durch Bildung und Wissen zu Urteil und Kritik zu befähigen?

Anspruch und Wirklichkeit

Die Zeiten, in denen wir uns wohlfühlen konnten mit schönen hehren Absichten und Programmen, um uns mit ihnen über eine davon abweichende Realität hinwegtrösten zu können und auf zukünftige Verwirklichung zu setzen, sind vielleicht nicht ganz vorbei, aber sie haben sich doch entscheidend verändert. Wo etwa Inklusion nur praktisch erfolgt zu Lasten der Inkludierten, weil die Rahmenbedingungen für eine gelingende Inklusion nicht garantiert sind, wird es zum Verrat am eigenen Anspruch, diese Differenz nicht scharf zu kritisieren. Es wird zynisch, den zusätzlich zigtausenden von angehenden Juristen zu ihrer anhebenden Aufnahme als ihrer persönlichen Akademisierung zu gratulieren, wenn doch evident ist, dass damit massenhaft Illusionen über eine entsprechende berufliche Zukunft verbreitet werden. Wer diese mahnen-den Stimmen und tatsächengestützten

Interventionen der GBW als Ausdruck bildungsbürgerlicher Privilegienwirtschaft verdächtigt, mag sich als moralischer Sieger empfinden und glauben, klare Kante gezeigt zu haben, aber er hat sich damit von der Realität so weit entfernt, dass er seinerseits mit seinen „postfaktischen“ Urteilen nicht so recht als Bündnispartner in schwierigen Zei-

ten taugt. Ich sehe darin eine Schwäche der GEW, die ich dort über viele Jahre erfolglos bekämpft habe. Auch sie war ein Grund, die GBW zu gründen, und sie war wohl auch Anlass für viele GEWler in dieser Formation etwas zu finden, was sie in ihrer eigenen Organisation nicht mehr zureichend vorgefunden haben. Das wird sich erst ändern, wenn

die GEW die Kritik am Misslingen auch von gut Gemeintem ernst nimmt, sie nicht vor der Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit zurückschreckt, weil so Verrat drohe, sondern sie sich ihr mutig und selbstbewusst als Sachwalter von Bildung und Wissen stellt. Damit erledigte sich auch die Bündnisfrage.

Andreas Gruschka

lea-Seminar in der Provence

„Verspätete Erinnerung – verdrängte Geschichte“ ist das Thema eines lea-Seminars in der Provence vom 1. bis 8. April 2017. Deutschland und Frankreich haben sich nach 1945 auf höchst unterschiedliche Weise der kritischen Reflexion ihrer Geschichte entzogen: Heroisierung des gaullistischen Widerstandes in Frankreich, der Umsturzversuch vom 20. Juli 1944 als Symbol für ein „anderes“ Deutschland, der kommunistische Widerstand in der DDR als Teil einer Staats- und Herrschaftsideologie.

Das Seminar im F.I.E.F. La Bégude-de-Mazenc (Provence) soll die Motive und Gründe der Verdunkelung und Verdrängung aufhellen und aktuelle Entwicklungen in den „Erinnerungskulturen“ aufzeigen, die in Museen und Ausstellungen ihren Ausdruck finden. Geplant sind Besuche der Gedenkorte im Vercors, wo die Résistance bewaffnete Widerstandskämpfer sammelte, und eine Exkursion nach Les Milles. La Bégude-de-Mazenc gehört zum Kanton Dieulefit, wo während der deutschen Besatzung im Zweiten Weltkrieg mehr als 1.500 Menschen vor dem Zugriff ihrer Verfolger bewahrt wurden.

Das Seminar wird von *Bernd Heyl*, *Helga Roth* und *Edgar Weick* geleitet. Ein vorbereitendes Treffen findet am 4. März 2017 von 10 bis 14 Uhr in der Landesgeschäftsstelle der GEW statt.

Das Seminar findet in der von *Ernest Jouhy* gegründeten deutsch-französischen Begegnungsstätte F.I.E.F. in La Bégude-de-Mazenc, einem malerischen Dorf der Haute-Provence, statt. Die Unterkunft erfolgt in einfachen Zweibettzimmern, das Essen ist vorzüglich und die provençalische Atmosphäre wird dem Seminar einen zusätzlichen Glanz verleihen. Bei Bedarf wird Kinderbetreuung organisiert.

- *Kosten für Unterkunft und Vollpension im Doppelzimmer 590 Euro, im Einzelzimmer 660 Euro; Infos und Anmeldung: Seminar W2150, www.lea-bildung.de*

„Dein Tag für Afrika“

In den Lehrplänen gewinnt das Globale Lernen immer mehr an Bedeutung. Es bleibt jedoch oft schwierig, die wichtigen Themen in den Unterricht zu integrieren. Eine besondere Möglichkeit, Globales Lernen an Schulen zu etablieren, bietet *Aktion Tagwerk* mit der Kampagne „Dein Tag für Afrika“. Seit 2003 ruft der gemeinnützige Verein *Aktion Tagwerk* jährlich Schülerinnen und Schüler aller Klassenstufen und Schulformen in ganz Deutschland zur Teilnahme an der Kampagne „Dein Tag für Afrika“ auf. 2017 findet der bundesweite Aktionstag am Dienstag, dem 20. Juni 2017, statt. Jede Schule hat aber auch die Möglichkeit, einen Ausweichtermin zu wählen, der in den individuellen Schulkalender passt.

Schülerinnen und Schüler arbeiten einen Tag lang in einem Unternehmen, leisten Hilfsdienste im Familien- oder Freundeskreis, veranstalten kreative Schulaktionen oder einen Solidaritätsmarsch „Go for Africa“. Das so verdiente Geld spenden sie an Bildungsprojekte der Aktion Tagwerk-Projektpartner *Human Help Network* und *Brot für die Welt*, die beide mit dem DZI-Spendensiegel ausgezeichnet sind. Mit dem Erlös aus der Kampagne 2017 werden Bildungsprojekte für Kinder und Jugendliche in Burundi, Ghana, Ruanda, Südafrika, Uganda und Projekte für junge Geflüchtete in Deutschland unterstützt. Schulen haben auch die Möglichkeit, ein per-

sönliches Schulpartnerprojekt für Kinderfamilien in Ruanda über *Human Help Network* zu übernehmen und so noch mehr Hintergrundinformationen zu erhalten.

Um das Thema Afrika in den Unterricht zu integrieren und die Teilnehmenden optimal auf ihren Aktionstag vorzubereiten, bietet *Aktion Tagwerk* verschiedene Bildungsangebote und Unterrichtsmaterialien aus dem Bereich „Globales Lernen“ an. Speziell geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Freiwilligen Sozialen Jahr kommen auf Wunsch mit dem Infomobil an die Schulen, um die Kampagne „Dein Tag für Afrika“ vorzustellen, über den vielseitigen Kontinent Afrika zu informieren und die Projekte vorzustellen. Schülerinnen und Schüler werden bezüglich des Kontinents Afrika sensibilisiert und über die Lebensumstände von Kindern und Jugendlichen vor Ort informiert. Für die jüngeren Schülerinnen und Schüler hat das Tagwerk-Team auf Wunsch einen „Afrika-Parcours“ im Gepäck, bei dem der Kontinent Afrika mit allen Sinnen erfahren werden kann. Zudem stellt *Aktion Tagwerk* Lehrenden kostenlose Unterrichtsmaterialien zur Verfügung. Auch zwei verschiedene Fotoausstellungen können bei *Aktion Tagwerk* gegen eine Versandkostenspauschale ausgeliehen werden.

- *Weitere Informationen finden Sie unter www.aktion-tagwerk.de.*



Das Aktion Tagwerk-Team 2016 auf Projektreise in Ruanda
(Foto: Bernd Weisbrod, Ingelheim)



Machtlose Väter

Migration und männliche Identitätsentwicklung

Angela Schmidt-Bernhardt stellte in der HLZ 11/2016 die jüngst im Psychosozial-Verlag erschienene Dissertation der Marburger Erziehungswissenschaftlerin Christine Bär zum Thema „Migration im Jugendalter“ vor. In dieser und der nächsten Ausgabe der HLZ veröffentlichen wir zwei Kapitel zur männlichen bzw.

weiblichen Identitätsentwicklung unter Migrationsbedingungen. Der Autorin und dem Verlag danken wir für ihre Zustimmung. Eine erweiterte Fassung mit den vollständigen Literaturangaben finden Sie auf der Homepage der GEW Hessen (www.gew-hessen.de > Aktuell > Themen > Flüchtlinge).

Es gibt bislang keine Studien, welche die Identitätsentwicklungen von im Jugendalter immigrierten Jugendlichen näher untersuchen. Aus den wenigen Arbeiten zu männlichen Jugendlichen der zweiten Generation lassen sich aber erste Schlüsse auf die Identitätsentwicklung immigrierter männlicher Jugendlicher ziehen. In Forschungsarbeiten zu männlichen Jugendlichen der zweiten Migrantengeneration wird in Bezug auf die familiäre Position der Väter vielfach ein Autoritätsverlust beobachtet. Die Väter erfahren durch die Migration eine Entmachtung in ihrer sozialen und familiären Position und stehen den vielen migrationsbedingten Kränkungen und Verlusten oftmals hilflos gegenüber. Durch die eigenen Erschütterungen und Schmerzen, die sie durch die Migration erleiden, stehen sie ihren Söhnen nicht im positiven Sinne als Identifikationsobjekte zur Verfügung, was besonders gravierende Auswirkungen während der ödipalen Phase (5–6 Jahre) und für die weitere psychische Entwicklung der Söhne

hat. Besonders belastend für die Vater-Sohn-Beziehung ist die psychische und/oder tatsächliche Abwesenheit der Väter.

Viele Söhne wurden schon als Kinder von ihren Vätern zurückgelassen, damit diese das Auskommen der Familie in der Migration sichern konnten. Diese frühe väterliche Abwesenheit erfährt in der Adoleszenz der Söhne eine besondere Brisanz und führt zu einer deutlichen Häufung von Krisen und Symptomen.

Widersprüchliche Ansprüche

Durch den physisch und/oder psychisch abwesenden Vater entsteht aufseiten der Söhne oftmals eine unbändige Wut, die aber nicht ausgedrückt werden darf und eventuell in einer kriminellen Karriere ihr Ventil findet. Die vorausgegangenen Trennungserfahrungen und die daraus resultierende Entfremdung zwischen Vätern und Söhnen sind dementsprechend bedeutsam für die jugendliche delinquente männliche Entwicklung, wie bereits in den Studien von *Schiffauer* (1983), *Weigt* und *Lorke* (1995) und *Tertilt* (1996) deutlich wird. Neben den belastenden Trennungserfahrungen, dem Machtverlust der Väter und den daraus resultierenden mangelnden Identifikationsmöglichkeiten für die Söhne werden oftmals als Ersatz für die vom Vater nicht erreichten Ziele diese auf die Söhne projiziert bzw. an sie delegiert.

Viele Väter richten – quasi als Kompensation für ihr eigenes Scheitern – einen paradoxen Aufstiegsauftrag (Doppelbotschaft) an ihre Söhne, den *Bourdieu* (2000) so zusammenfasst: „Sei erfolgreich, verändere Dich“, aber auch „Bleibe einfach, nicht überheblich, (...mir) nahe“ (1). Auch die Studie von *Weigt* und *Lorke* (1995) zeigt, wie die untersuchten männlichen Jugendlichen, welche fast alle in der Kindheit

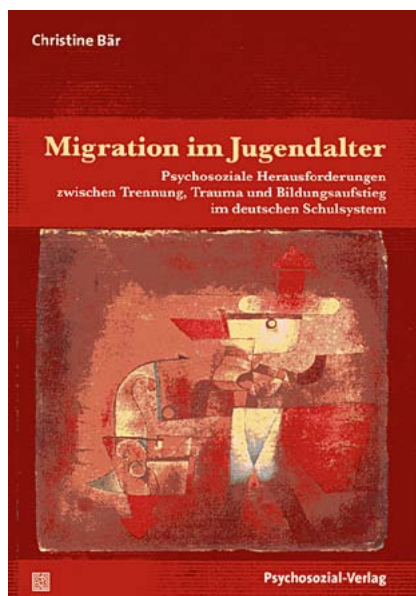
von ihren Vätern zurückgelassen wurden, insbesondere an dieser Doppelbotschaft scheitern.

In diesen Fällen können die Jugendlichen den widersprüchlichen elterlichen Ansprüchen nicht gerecht werden, geschweige denn positive Beziehungen zu ihren Vätern in der Adoleszenz aufbauen, die Identifizierung oder Abgrenzung ermöglichen würden. Vielmehr ist die väterliche Beziehung durch die jahrelange Entfremdung belastet. Der Generationenkonflikt zwischen Vater und Sohn wird durch die Kraftlosigkeit der Väter einmal mehr zum Kampf mit einem Phantom (*Sauter*, 2000).

Nicht zuletzt haben Wut und Trauerarbeit angesichts der erlittenen Entscheidungen und Trennungserfahrungen von den Vätern in der Beziehung zu ihnen keinen Platz, und die Identifikation mit dem väterlichen Auftrag wird gerade durch die fehlende Auseinandersetzung mit dem Vater erschwert. Diese fehlende Auseinandersetzung trifft auch auf neu zugewanderte Jugendliche zu, denn diese sind (...) die Hoffnungsträger ihrer Eltern und sollen die oftmals nicht erreichten (väterlichen) Ziele kompensieren. So steht bei immigrierten Jugendlichen der Vater in der Adoleszenz – bedingt durch die Migration der Jugendlichen mit oder ohne ihn –, wenn überhaupt, nur lückenhaft als Identifikations- und Bezugsperson zur Verfügung.

Die Kosten des Aufstiegs

Vorbilder und Mentoren als Identifikationsobjekte außerhalb der Familie werden von den männlichen Jugendlichen zur Identitätsbildung dringend benötigt, stehen den Jugendlichen aber im schulischen und außerschulischen Kontext kaum zur Verfügung (*Sauter*, 2000, *Zimmermann*, 2012). Allerdings würden gelungene Identifikationsprozesse



se mit außerfamiliären Mentoren und ein erfolgreicher Bildungsaufstieg eine weitere Entfernung und indirekte Entmachtung des Vaters bedeuten (King, 2005).

Pott formuliert „die Kosten des Aufstiegs“ (2002) in bildungsfernen Migrantenfamilien folgendermaßen:

„Die meisten Probleme, mit denen Bildungsaufsteiger konfrontiert sind, hängen damit zusammen, dass sie sich mit der fortschreitenden Dauer ihres Aufstiegs zunehmend von ihrem sozialen Herkunftsmilieu entfernen.“ (2)

Es entsteht bei eintretendem Erfolg eine widersprüchliche Situation, da einerseits die elterliche Delegation erfüllt wurde, dieser Erfolg aber gleichzeitig Brüche und Trennungen sowie eine kulturelle Entfremdung von der Herkunftsfamilie nach sich zieht.

Auf neu zugewanderten Jugendlichen lastet – ganz gleich, ob sie allein oder mit einem Elternteil migrieren mussten – ein hoher Druck, den unerreichten Auftrag der Eltern, den sozialen und ökonomischen Aufstieg zu erfüllen und damit das familiäre Migrationsprojekt zu bestätigen. Viele Söhne wollen oder können sich unbewusst durch die vorausgegangenen Brüche mit den Eltern nicht von ihnen entfernen, das heißt, sie können den elterlichen Auftrag so nicht übernehmen. Denn die Erfüllung des elterlichen Bildungsauftrags konfliktiert mit den Trennungs- und Entfremdungserfahrungen, die der Beziehung zu den Eltern zugrunde liegen. Unbewusst kann aus diesen Erfahrungen heraus ein besonderer Wunsch der Jugendlichen nach Nähe zu den Eltern erwachsen. Diesem Wunsch nach Nähe stehen der soziale Aufstieg und die damit verbundene weitere Entfremdung und Entfernungserfahrungen mit den Eltern entgegen:

„Gerade die unerfüllten Wünsche nach Nähe können dazu führen, dass die ‚Aufträge‘ der Eltern nicht übernommen werden können. So kann ein besonderes Dilemma entstehen: es zwar den Eltern recht machen zu wollen – also deren Wünsche und Träume zu erfüllen –, sich aber eben auch nicht – durch Bildungsaufstieg – entfernen zu wollen.“ (3)

Die Trennungserfahrungen von den Eltern, die in den transnationalen Migrationen durch das Zurückgelassenwerden, spätere Nachholen oder Geschickwerden durch die Eltern verursacht werden, führen also oftmals dazu, dass die Söhne den elterlichen



Bildungsauftrag nicht übernehmen können und daran scheitern. Ein entscheidender Resilienzfaktor gegen das Scheitern der Söhne ist eine gute Beziehung zur Mutter und/oder einer vergleichbar engen Bezugsperson (z.B. einem Onkel), die das väterliche (zerstörte) Vorbild auffangen und teilweise kompensieren kann, indem sie z.B. eine gute Beziehungsbasis in der frühen Kindheit bieten konnte und auch noch weiterhin in der Adoleszenz verfügbar ist.

Die gesellschaftliche Anerkennung der migrationsbedingten brüchigen Biografie und, damit einhergehend, psychosoziale Möglichkeitsräume im schulischen und außerschulischen Bereich könnten einen weiteren Resilienzfaktor für die Jugendlichen bieten, sich schrittweise aus dem Dilemma des

familiären Drucks und Doppelauftrags herauszulösen und kreative hybride Wege zu beschreiten.

(1) Pierre Bourdieu: Das väterliche Erbe, in: Hans Bosse und Vera King (Hrsg.): Männlichkeitsentwürfe. Frankfurt 2000, S.88

(2) Andreas Pott: Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozeß - Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. Opladen 2002, S.135

(3) Vera King und Karin Flaake (Hrsg.): Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Campus-Verlag 2005, S.66

Mit freundlicher Genehmigung von Verlag und Autorin aus: Christine Bär, Migration im Jugendalter. Psychosoziale Herausforderungen zwischen Trennung, Trauma und Bildungsaufstieg im deutschen Schulsystem. Psychosozial-Verlag, Gießen 2016.



Den aufrechten Gang üben

Qualifizierungsprogramm für „Moderne Führungskräfte“

Ende September gab Kultusminister Lorz (CDU) den Startschuss für das umstrittene neue Programm zur Qualifizierung von Schulleiterinnen und Schulleitern in Hessen. Nach intensiver Erörterung und zahlreichen Änderungsvorschlägen hatte der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) diesem Konzept die Zustimmung verweigert. Die auf 17 Seiten begründeten Einwände des HPRL und der Kompromissvorschlag der Einigungsstelle wurden vom Hessischen Kultusministerium (HKM) ignoriert.

Für die Qualifizierung, die zukünftig verbindliche Voraussetzung für die Bewerbung auf eine Schulleiterstelle sein soll, hatten sich ursprünglich 120 Lehrkräfte aus dem „Kooperationsverbund“ der Staatlichen Schulämter in Mittelhessen beworben. 32 Bewerberinnen und Bewerber wurden für die erste Pilotphase eingeladen und auch von der Vorstandsvorsitzenden der Heraeus-Bildungsstiftung *Dr. Beate Heraeus* begrüßt.

Die Kritik von HPRL und GEW an den neuen Ausbildungsmodulen ist vielschichtig:

- Die Beteiligung der Heraeus-Stiftung belegt einmal mehr die Nähe des HKM zur Privatwirtschaft. Die GEW steht dabei mit ihren Bedenken nicht alleine. So kritisiert auch die Vereinigung der Oberstudienleiterinnen und Oberstudienleiter, offensichtlich gehe es hier „mehr um Management als um Pädagogik“.
- Fortbildungen für Schulleiterinnen und Schulleiter sind notwendig. Aber ein einziges Angebot zur verpflichtenden Voraussetzung für eine Bewerbung auf eine Schulleiterstelle zu machen, steht im deutlichen Widerspruch zum verfassungsrechtlich garantierten gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern ausschließlich auf der Grundlage von Eignung, Leistung und Befähigung.
- Für die Pilotphase gab es deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber als Plätze und es stellt sich die Frage nach den Auswahlkriterien. Die Kandidatinnen und Kandidaten wurden allein von den Schulleitungen ausgedeutet und es bleibt offen, ob sich Lehrkräfte ohne die

Zustimmung ihrer Schulleitung überhaupt anmelden können.

- Die ausgewählten „Wegbereiter für den Eintritt in eine neue Ära der Qualifizierung“ (Lorz) werden für die einjährige Maßnahme rund 17 Tage vom Unterricht freigestellt. Die Schulen erhalten dafür einen Ausgleich in Form von Geld für Vertretungskräfte (1.237,50 €). Diese Großzügigkeit wünschte man sich auch für andere Fortbildungen.
- Die Analyse des Konzepts belegt eine zum Teil erschreckend schlechte Qualität. Man hat den Eindruck, dass unter großem Zeitdruck und zudem auch diletantisch Vorlagen aus der „freien Wirtschaft“ auf die Schulebene herunter gebrochen wurden.

Optimierte Stromlinienform

Die GEW stellt erneut die Frage, welches Verständnis von Leitungshandeln und Kollegialität auch durch dieses Programm propagiert wird. „Auf dem Weg zur Stromlinienform“ lautete die Überschrift eines Artikels von *Angela Scheffels*, der Vorsitzenden des HPRL und Leiterin des Referats Mitbestimmung im GEW-Landesvorstand, in der HLZ 6/2016. Sie erinnerte daran, dass das HKM schon 2009 in einem Grundsatzpapier den Begriff der „Leitung“ durch „Führung“ ersetzt hatte und in Präsentationen sogar von „Untergebenen“ die Rede gewesen war. Diese für die GEW inakzeptablen Vorstellungen findet man gleichermaßen in dem hessenweit bekannt gewordenen Seminar der Führungskräfteakademie mit dem bemerkenswerten Titel „Führen und Folgen“ (HLZ 9/2015) und in deren Programm.

Die Führungskräfteakademie ist Teil der Hessischen Lehrkräfteakademie und vermittelt „Kernkompetenzen für Führungskräfte“. Die Seminare beschäftigen sich mit „Grundfragen von Führung“, den Themen „Macht“ oder „Widerstand“, mit dem „Change-Management“ und dem Rollenwechsel „von der Lehrkraft zur Führungskraft“. Eignung, Konfliktfähigkeit oder gar Persönlichkeit stehen dabei nicht

zur Debatte und gelten in diesen Kreisen anscheinend als eher überbewertet. Die Angebote richten sich

- an noch Verunsicherte: „Wie führe ich? Wie will ich führen?“;
 - an Problembewusste: „Als Führungskraft schwierige Situationen souverän meistern“ oder „Gestern Kollege und heute Chef: Chancen und Stolpersteine“;
 - an Künstlerische: „Den richtigen Ton treffen: Methoden gelingender Führungskommunikation“;
 - an Menschen mit maritimer Orientierung: „In unruhiger See erfolgreich navigieren“ oder „Wie ein Fels in der Brandung: Resilienz für Führungskräfte“
 - und als höchste Erkenntnisstufe zum Erwerb des Schwarzen Gürtels für Führungskräfte: „Die Kunst der Führung“
- Mein unschlagbarer Favorit, an sprachlicher Schlichtheit nicht zu überbieten, bleibt die Reihe „Entwicklung der Führungspersönlichkeit“:
- Baustein 1: „Ich führe mich selbst in meiner neuen Rolle“
 - Baustein 2: „Ich führe Mitarbeiter/innen und mich selbst“
 - Baustein 3: „Ich führe mein Team/Kollegium und mich selbst“
 - Baustein 4: „Ich führe meine Organisation und mich selbst“

Was ist das für eine Akademie, die sich für die erschütternde Dokumentation ihrer verbalen Einfallslosigkeit nicht schämt?

Was **n(t)un**? Zunächst darf man davon ausgehen, dass nicht alle, die diese Qualifizierung durchlaufen, anschließend auch das angestrebte hierarchisch-autoritäre Rollenbild ausfüllen werden. Es wird wie bisher weiterhin die Kolleginnen und Kollegen geben, die an ihrer Idee von einer demokratischen und kollegialen Schulleitung festhalten und ihren pädagogischen Motiven, Schulleiterin oder Schulleiter werden zu wollen, treu bleiben. Aber wir treffen in den Schulen zunehmend auf „Moderne Führungskräfte“ (MoFüKs), die den verinnerlichten BWL-Unsinn zusammen mit uns leben wollen. Man kann sie leicht erkennen.

- Sie beherrschen den Sprachduktus der Postmoderne und versuchen sich damit bei jeder Gelegenheit zu profilieren. Für sie sind Lehrkräfte „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und sie verwandeln die freiwilligen „Mitarbeitergespräche“ in angeblich verbindliche „Entwicklungsgespräche“. Sie „steuern Veränderungsprozesse“ und wollen dabei „alle mitnehmen“. Es wird „evaluiert“ und „bilanziert“ oder die Mangelverwaltung als „Ressourcenoptimierung“ beschönigt. Die Begriffe Kollegin, Kollege oder Kollegium kommen in ihrem Wortschatz nicht mehr vor, denn MoFüKs brauchen Menschen, die sie führen können und sich führen lassen: „Gute Folgschaft“ eben. Stoßen sie auf Widerspruch, zeigen sie sich „verwundert“ bis „irritiert“. Bei anhaltend guten Argumenten der „Nicht-Folgenden“ beklagen sie eine „unnötige Schärfe im Tonfall“. Hilft gar nichts mehr, retten sie sich auf die „Betroffenheitsebene“ und äußern ihr Unverständnis über die „unsachliche und überzogene Emotionalität“, auf die man sich jetzt nicht einlassen wolle.

Ebenso leicht sind die MoFüKs an ihrem Verhalten zu identifizieren. Vordergründige Freundlichkeit und Eloquenz verwandeln sich schlagartig in autoritäres Machtgehabe, wenn man nicht nach ihrer Pfeife tanzt. Wer folgende Situationen nicht kennt, möge sich glücklich schätzen, hat sie aber vielleicht noch vor sich:

- Vorladung zum Dienstgespräch im kleineren Kreis, wahlweise auch vor der versammelten Schulleitung
- Vieraugengespräche mit verdeckten Anspielungen und Vorwürfen bis zur Androhung einer Abordnung, Versetzung oder Missbilligung, oder – in der Umkehrung – mit Karriereversprechen bei Wohlverhalten
- lautstarke Zurechtweisungen im Lehrerzimmer oder auf Konferenzen
- das Einfordern von „Loyalität“ im Sinne von uneingeschränkter Zustimmung, selbst wenn man nicht der Meinung der Schulleitung ist – ein zunehmend beliebtes „Soft-Skill“ aus der BWL-Kiste
- gezielte Unannehmlichkeiten durch schlechte Stundenpläne oder übermäßigen Vertretungseinsatz
- Untergraben des Ansehens von Lehrkräften, indem Eltern, Schülerinnen und Schülern angeboten wird, sich ohne Umwege direkt bei der Schulleitung zu beschweren



- regelmäßige Dienstversammlungen, die der Verkündung dienen und bewusst die Rechte der legitimized Schulgremien aushebeln

Bedauerlicherweise verfügen die MoFüKs über große Wissenslücken, wenn es um die Rechte der Kolleginnen und Kollegen, der Konferenzen und insbesondere um das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) geht. Woher auch? Das HPVG kennt man in der Akademie vermutlich nur vom Hören-Sagen, zumindest kommt es in deren Angeboten nicht vor. Wenn also Schulleiterinnen und Schulleiter den Personalrat nicht ausreichend informieren oder übergehen, wenn sie über die Gesamtkonferenz hinweg entscheiden, Teile des Schuldeputats oder der zusätzlichen Zuweisung einkassieren, dann ist das zwar rechtswidrig, aber eben auch dem „konsequenten Führen“ geschuldet und somit „unvermeidlich“. Wo gehobelt wird, da fallen die berühmten Späne...

Bösartige Unterstellungen?

Alles böartige Unterstellungen? Ich sage: NEIN! Wir als GEW müssen diese Entwicklung sehr ernst nehmen und eindeutig Position beziehen. Die Befähigung, „staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und (...) mit anderen zur demokratischen Gestaltung des Staates“ beizutragen (§ 2 Hessisches Schulgesetz), ist nur in einer Schule möglich, die selbst demokratisch strukturiert ist und nach entsprechenden Grundsätzen geleitet wird. Un-

ser Bildungsauftrag bleibt die „Erziehung zum mündigen Bürger“ und von diesem dürfen wir uns nicht abbringen lassen. Neoliberales Führungsverständnis hat in einer demokratischen Gesellschaft und insbesondere im Bildungsbereich nichts verloren. Daher sind wir als GEW verpflichtet, diesem hierarchisch-autoritären Führungsgebaren auf allen Ebenen organisierten Widerstand entgegenzusetzen. Wie? Wie die Vampire den Knoblauch hassen die MoFüKs die inhaltliche Widerrede, möglichst sachlich und ruhig vortragen. Die offene Debatte im Plenum, das Hinterfragen von nicht nachvollziehbaren Entscheidungen und insbesondere die Frage nach deren rechtlichen Grundlagen machen sie nervös und manchmal verlieren sie dabei sogar die Fassung.

Wir brauchen nur etwas Mut, den regelmäßigen Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen und vor allem gute Kenntnisse unserer Rechte als Lehrkräfte, als Gesamtkonferenz und als Personalräte. Bestehen wir massiv auf deren Einhaltung! Die GEW bietet hierzu in Fortbildungen und einer umfassenden Rechtsberatung auf allen Ebenen qualifizierte Unterstützung an. Üben wir also den aufrechten Gang!

Klaus Armbruster

Klaus Armbruster ist Mitglied im Vorsitzendenteam des GEW-Bezirksverbands Südhessen sowie Vorsitzender des Kreisverbands Darmstadt und des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt in Darmstadt.



Mitbestimmung in der Schule

Konferenzrechte kennen und wahrnehmen

Mitbestimmung in der Schule? Da denken die einen an ein Fremdwort, die anderen vielleicht an den Personalrat oder das Ziel des Kollegiumsausflugs. Tatsächlich gibt es aber in Schulen vielfach vernachlässigte Gestaltungsrechte in den gesetzlich verankerten Konferenzen der Lehrkräfte. In keinem Betrieb, in keiner Behörde gibt es so wie in Schulen die Möglichkeit, dass die Beschäftigten selbst Beschlüsse über Inhalte und Grundbedingungen ihrer Arbeit fassen können. Der historische Hintergrund ist das Prinzip der pädagogischen Freiheit und die Einsicht, dass die spezifischen Anforderungen der pädagogischen Profession eben nur mit und nicht gegen das fachlich dafür qualifizierte Lehrpersonal erfüllt werden können.

Der folgende Überblick beschränkt sich auf die Rechte der Gesamtkonferenz, wie sie in § 133 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) festgelegt sind. Daneben gibt es auch noch die Fachkonferenzen, Klassenkonferenzen oder Teilkonferenzen sowie die Vertretung der Lehrerinnen und Lehrer in der Schulkonferenz. Auch bei den Anlässen, die nach § 129 HSchG von der Schulkonferenz entschieden werden, ist die Gesamtkonferenz nach § 133 Abs.1 vorher anzuhören und berechtigt, dieser Vorschläge zu unterbreiten. Deshalb kann es auch nicht

sein, dass die Schulkonferenz Beschlüsse fasst, die nicht zuvor auch in der Gesamtkonferenz diskutiert wurden. Das gilt beispielsweise für den Schulhaushalt (§ 127a HSchG), für die Umwandlung in eine selbstständige Schule oder Änderungen im Schulprogramm (§ 29 Punkt 1) oder für die Einrichtung eines Ganztagsangebots (§ 129 Punkt 2).

Die folgenden Beispiele aus der Praxis sollen zeigen, wie Unmut und Streitigkeiten vermieden und Einflussmöglichkeiten geltend gemacht werden könnten, wenn die Gesamtkonferenz im Rahmen ihrer Zuständigkeit rechtzeitig offen über anstehende Fragen und Probleme diskutiert und entscheidet:

- Eine Arbeitsgruppe der Schule schlägt vor, aus pädagogischen Gründen zum Doppelstundenprinzip überzugehen. Hier besteht mit Sicherheit eine Zuständigkeit der Gesamtkonferenz im Rahmen des sehr umfassend formulierten ersten Punkts in § 133 (Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule). Dasselbe gilt auch für den Vorschlag der Schülervertretung, dass die Schule eine „Schule ohne Rassismus“ werden soll, oder für die Bewerbung um das „Gütesiegel Hochbegebung“.
- Die Schulleitung möchte, dass die Schülerinnen und Schüler einer Intensivklasse auch nach dem Durchlaufen der Sprachförderung in einer gesonder-

ten Klasse unterrichtet werden. Nach § 133 Punkt 10 muss die Gesamtkonferenz der „Bildung besonderer Lerngruppen“ zustimmen.

- Kolleginnen und Kollegen der Schule sind unzufrieden mit der Entscheidung des Schulleiters, dass spätestens nach drei Jahren ein Wechsel der Klassenleitung erfolgen muss. Er beruft sich dabei auf die ihm nach § 17 Abs.3 der Dienstordnung (DO) übertragene Zuständigkeit für die Unterrichtsverteilung, hat aber überlesen, dass er dabei die Grundsätze der Gesamtkonferenz beachten muss (§ 133 Punkt 13).

- Derselbe Punkt 13 gibt der Gesamtkonferenz das Recht und die Möglichkeit, über „Grundsätze für die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne“ zu beschließen. Das Wort „Grundsätze“ weist darauf hin, dass die Gesamtkonferenz der Schulleitung keine Vorgaben in Einzel- und Umsetzungsfragen machen, sehr wohl aber „grundsätzliche Regelungen“ treffen darf. Schulleitungen, die ohne Rechtsgrundlage die Anfangs- oder Pausenzeiten verändern wollen, Springstunden in den Stundenplan einbauen, um Vertretungsstunden zu generieren, oder Aufsichten in die Umgebung der Schule verlagern wollen, können durch die Gesamtkonferenz korrigiert werden.

- Immer wieder kommt es vor, dass Lehrkräften im Rahmen der Weisungs-

Im Wortlaut: Schulgesetz § 133 Die Rechte der Gesamtkonferenz

(1) Die Gesamtkonferenz beschließt über die pädagogische und fachliche Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule, soweit nicht nach § 129 die Zuständigkeit der Schulkonferenz gegeben ist. Sie entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften insbesondere über

1. Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, das Schulcurriculum (§ 4 Abs.4) sowie über den Einsatz von Beratungsdiensten und Beratungslehrerinnen und -lehrern,
2. Vorschläge für ein Schulprogramm und zur Entwicklung, Gliederung und Organisationsänderung der Schule, (...)
4. die Auswahl der Fremdsprache, in die in der Grundschule einzuführen ist,

5. Art, Umfang und Beginn der Fachleistungsdifferenzierung (...)

7. die Einrichtung von Fachrichtungen und Schwerpunkten in beruflichen Schulen (...)

9. Grundsätze für eine einheitliche Leistungsbewertung,

10. die Bildung besonderer Lerngruppen,

11. Vorschläge für die Verteilung und Verwendung der der Schule zugewiesenen Haushaltsmittel (...),

13. Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und für die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne sowie für die Übertragung besonderer dienstlicher Aufgaben,

14. Vorschläge für den schulischen Fortbildungsplan,

15. Grundsätze für die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten sowie

16. Angelegenheiten, die ihr durch Rechts- und Verwaltungsvorschrift zugewiesen sind.

Die Gesamtkonferenz ist vor den von der Schulkonferenz nach § 129 zu treffenden Entscheidungen anzuhören. Sie kann der Schulkonferenz Vorschläge für die in § 129 genannten Angelegenheiten unterbreiten. Diese Vorschläge müssen auf der nächsten Sitzung dieser Konferenz beraten werden.

(2) Mitglieder der Gesamtkonferenz sind alle Lehrerinnen und Lehrer sowie alle sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule; die Schulleiterin oder der Schulleiter führt den Vorsitz.

befugnis der Schulleiterin oder des Schulleiters zusätzliche Aufgaben übertragen werden, die in der Dienstordnung nicht vorkommen. Auch hier kann die Schulleitung nicht frei schwebend entscheiden. Nach § 17 Abs.5 DO ist bei der Übertragung besonderer Aufgaben „auf die Wünsche der Lehrkraft (...) nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen“. Außerdem ist die Übertragung mit dem Personalrat zu beraten und das „Benehmen mit der Gesamtkonferenz der Lehrkräfte“ herzustellen. Der Begriff des „Benehmens“ ist zwar allen Lehrkräften in Bezug auf ihre Schülerinnen und Schüler geläufig, hier bedeutet er aber irgendetwas zwischen „Information“ und „Zustimmung“. Auf jeden Fall muss der Gesamtkonferenz die Möglichkeit gegeben werden, die Maßnahme zu kommentieren und zu hinterfragen. Nach § 133 Punkt 13 kann die Gesamtkonferenz auch über „Grundsätze für die Übertragung besonderer dienstlicher Aufgaben“ beschließen.

Zu den wichtigsten Rechten der Schulkonferenz gehört nach § 127a Abs.2 HSchG die Entscheidung über die von Land und Schulträgern zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel: „Über den Haushalt beschließt die Schulkonferenz auf Vorschlag der Gesamtkonferenz.“

Im Rahmen der Zuständigkeit für das Schulprogramm, das von der Schulkonferenz auf Vorschlag der Gesamtkonferenz beschlossen wird, sollte sich die Gesamtkonferenz auch mit der Verwendung der Lehrerstunden aus dem Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung befassen, der für im Schulprogramm festgelegte Zwecke eingesetzt werden soll.

§ 36 der Konferenzordnung (KO) regelt, dass Konferenzen unter Angabe von Zeit, Ort und Tagesordnung in der Regel sieben, mindestens drei, bei beruflichen Schulen mindestens zwölf Unterrichtstage vorher einzuberufen sind. Anträge zur Tagesordnung können auch noch zu Beginn der Konferenz eingebracht werden. Diese entscheidet mit Zweidrittelmehrheit über die Dringlichkeit dieser Anträge, die dann in der Sitzung vorrangig zu behandeln sind. Wenn ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder eine Konferenz unter Angabe der Tagesordnung schriftlich beantragt, ist diese innerhalb von 12 Tagen einzuberufen. Nach § 26 Abs.3 KO ist auf Antrag von einem Fünftel der Stimmberechtigten geheim abzustimmen.

Die Konferenzordnung

Nur wenige Gesamtkonferenzen machen von der Möglichkeit Gebrauch, für einzelne Tagesordnungspunkte oder ganze Sitzungen anstelle der Leitung durch die Schulleitung „eine Verhandlungsleiterin oder einen Verhandlungsleiter“ zu bestimmen (§ 35 Abs.3 KO) – was durchaus erfrischend sein kann – oder sich nach § 33 Abs.1 KO eine eigene Geschäftsordnung zu geben. Dies ist im Allgemeinen auch nicht erforderlich, denn selbstverständlich gelten für die Gesamtkonferenz die allgemeinen demokratischen Regeln wie für jedes andere Beschlussorgan: dass man sich zu Wort melden kann, dass man die Vertagung einer Entscheidung beantragen kann, dass man Änderungsanträge stellen darf, die dann auch abzustimmen sind, dass zu einem komplexen Problem oder zu Haushaltsfragen ein Ausschuss gebildet werden kann...

Wenn die Schulleitung einen Beschluss rechtlich oder pädagogisch für fragwürdig hält, hat sie ein Recht, den Beschluss zu beanstanden (§ 14 und § 28 KO). In diesem Fall muss die Konferenz den Vorgang erneut beraten. In pädagogischen Fragen ist eine Bestätigung des Beschlusses durch die Gesamtkonferenz bindend, bei rechtlichen Bedenken entscheidet das Schulamt. Die Verantwortung für die Ausführung der Beschlüsse von Schul- und Gesamtkonferenz trägt der Schulleiter oder die Schulleiterin (§ 13 Abs.1 KO).

Dienstversammlungen

Es häufen sich Berichte über Schulleitungen, die die Beschäftigten häufig oder gar regelmäßig zu festen Zeiten zu „Dienstversammlungen“ einladen, die dann zur Verkündung von Informationen oder für Anweisungen genutzt werden. Aber selbst für reine Berichte über „die Ergebnisse von Schulleiterdienstbesprechungen und Besprechungen mit dem Schulträger, dem Schulleiternbeirat und dem Schülerrat“ sind nach § 17 Abs.1 DO die Schul- und Gesamtkonferenzen zuständig.

Solche Dienstversammlungen müssen sich nach der Rechtsauffassung der GEW auf dringende und begründete Ausnahmefälle beschränken. Keinesfalls können sie im wöchentlichen Turnus stattfinden oder gar „jeden Morgen um halb acht“. Aus den im HSchG und in der KO definierten Zuständigkeiten



Konferenzen müssen keine langweiligen Verkündigungsveranstaltungen sein...

der Konferenzen ergibt sich, dass alle wesentlichen Themen im Schulbereich in den Konferenzen behandelt werden müssen und nicht in Dienstversammlungen, die keine Entscheidungsbefugnis haben. Umgangen würde auch das Recht von Eltern- und Schülervertretungen und der Mitglieder der Schulkonferenz, an bestimmten Konferenzen teilzunehmen.

Und die Personalräte?

Die Rechte der Konferenzen bestehen unabhängig und getrennt von den Rechten der Elternbeiräte und der Schülervertretungen und der Personalräte nach dem HPVG. Deren Rechte bleiben von der Mitbestimmung im Rahmen der Konferenzordnung „unberührt“ (§ 128 Abs.3 HSchG). Trotzdem ist es eine Binsenweisheit, dass die Personalräte nur dann wirksam agieren können, wenn die Kolleginnen und Kollegen ihre Rechte auch auf den Konferenzen wahrnehmen. Dort zu schweigen, um Konflikten aus dem Weg zu gehen oder um die Konferenz nicht durch kritische Wortmeldungen zu verlängern, und danach den Personalrat aufzufordern, mit den Mitteln des HPVG „die Kohlen aus dem Feuer zu holen“ – das kann nicht funktionieren.

Harald Freiling

Auf Reisekosten verzichten?

Klassenfahrten sind Bestandteil der Bildungs- und Erziehungsarbeit, die Teilnahme und ihre Durchführung gehören zu den Dienst- und Arbeitspflichten der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Außerhalb des Schulwesens käme kein Dienstherr oder Arbeitgeber auf die Idee, die durch die Erfüllung dienstlicher Aufgaben entstehenden Kosten den Beschäftigten unmittelbar aufzuerlegen. In den Schulen ist jedoch die Frage, ob die den Beschäftigten bei Klassenfahrten entstehenden Reisekosten vollständig übernommen werden, seit Jahren ein Streitthema. Aufgrund tatsächlich oder wirklich nicht ausreichender Budgets gipfelte dies in der Vergangenheit in der verbreiteten Praxis, den Lehrkräften „Verzichtserklärungen“ vorzulegen, durch die sie auf die Erstattung der Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung ganz oder teilweise verzichten.

Eine solche Praxis kann dazu führen, dass Lehrkräfte in die Situation geraten, entweder auf die Erstattung zu verzichten oder die Durchführung der Klassenfahrt zu gefährden oder selbst nicht teilnehmen zu können. Dies hat der Bayrische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in seiner Entscheidung vom 2. August 2007 richtig erkannt. Das Gericht sah außerdem die Gefahr, dass Beschäftigte, die einen Verzicht nicht erklären, dem Vorwurf des unkollegialen Verhaltens ausgesetzt werden oder gar Nachteile bei dienstlichen Beurteilungen befürchten müssen. Aus Gründen der Fürsorgepflicht dürfe der Dienstherr einen solchen Interessenkonflikt nicht zulassen. Es stelle daher einen Verstoß gegen Treu und Glauben dar, wenn sich ein Dienstherr auf die Wirksamkeit einer solchen Verzichtserklärung berufe.

Dagegen hat nun der VGH Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 20. Juli 2016 die Auffassung vertreten, dass es die Aufgabe der Lehrkraft sei, eine Klassenfahrt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel durchzuführen. Wenn aber „an einer Schule der Wunsch besteht, Veranstaltungen durchzuführen, die diesen Rahmen sprengen, mag das (...) zulässig sein“, diese Entscheidung falle aber dann „in den Verantwortungsbereich der daran beteiligten Personen“. Etwa-

ige Interessenkonflikte habe die Lehrkraft nach dem Landesbeamtenrecht „gegebenenfalls auszuhalten“. Das Gericht sah keinen Anhaltspunkt dafür, dass den Lehrkräften, die zu einer Verzichtserklärung nicht bereit sind, keine Dienstreise bzw. Klassenfahrt mehr genehmigt würde. Eine solche Verwaltungspraxis würde auch nach Auffassung dieses Gerichts auf „durchgreifende rechtliche Bedenken“ stoßen.

Obwohl das Urteil aus Baden-Württemberg dem Urteil des VGH Bayern widerspricht, wurde keine Revision zugelassen. Mit Rechtsschutz der GEW wurde Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Es ist offensichtlich erforderlich, dass sich das Bundesverwaltungsgericht mit dieser Rechtsfrage beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hatte in einem Urteil vom 16. Oktober 2012 den Reisekostenverzicht einer angestellten Lehrerin für unwirksam erklärt.

Für Hessen hat das Urteil des VGH Baden-Württemberg keine bindende Wirkung. Trotzdem ist nicht auszuschließen, dass es genutzt wird, um solche Verzichtserklärungen wieder „salonfähig“ zu machen. Deshalb müssen den Schulen auch hierfür ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden. Andernfalls werden sich auch die hessischen Verwaltungsgerichte mit dem Thema beschäftigen müssen.

Annette Loycke
Landesrechtsstelle der GEW Hessen

Deutsch-Israelisches Seminar der GEW

Die GEW lädt vom 16. bis 21. Juli 2017 zu einem deutsch-israelischen Gewerkschaftsseminar in Berlin ein. Das Seminar wird gemeinsam mit der israelischen Lehrgewerkschaft Histadrut Hamorim und der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert. Im Zentrum stehen die Auseinandersetzung mit dem Holocaust und aktuelle bildungs- und gesellschaftspolitische Themen. Von der Generation der Überlebenden muss langsam Abschied genommen werden, die unmittelbare Erfahrungsgeschichte ist in Kürze nicht mehr greifbar. Ein Teil des Seminars wird aus Diskussionen und Beiträgen bestehen, wie es gelingen kann, die Erinnerung an das Unfassbare wach zu halten. Wie kann man Jugendlichen von heute das Thema „Holocaust“ nahe bringen? Daneben besuchen wir Schulen und Orte der außerschulischen Jugendarbeit, sprechen mit Aktivistinnen und Aktivisten, die für ein friedvolles Miteinander entstehen, und gehen historischen Spuren in Berlin nach. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen Beiträge aus ihrer eigenen pädagogischen Praxis in das Seminar einbringen oder einen Programmpunkt in Berlin mitorganisieren. Der Teilnahmebeitrag beträgt für GEW-Mitglieder 120 Euro. Anmeldeschluss ist der 15. Februar 2017.

• *Infos und Anmeldung: www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/kein-erinnern-ohne-zukunft*

Gewerkschaftstag der GEW Bund

Der 28. ordentliche Gewerkschaftstag der GEW findet vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg im Breisgau statt. Ausführliche Informationen des Wahlausschusses, der sich am 17. Juni 2016 in Frankfurt am Main unter Vorsitz der Vorsitzenden der GEW Baden-Württemberg *Doro Moritz* konstituiert hat, werden in der Dezember-Ausgabe der Bundeszeitschrift der GEW *E&W* veröffentlicht.

Birgit Koch vertritt die GEW Hessen im Wahlausschuss, dem die Vorsitzenden der 16 GEW-Landesverbände und je ein Mitglied der Jungen GEW sowie der Bundesausschüsse der Studierenden und der Seniorinnen und Senioren und vier Vertreterinnen und Vertreter der vier größten Landesverbände angehören. Wahlvorschläge für die folgenden Ämter, die durch Wahl

auf dem Gewerkschaftstag zu besetzen sind, können bis zum 5.2.2017 eingereicht werden:

1. Geschäftsführender Vorstand:

- die Vorsitzende oder der Vorsitzende,
- die Mitglieder der Arbeitsbereiche Finanzen, Frauenpolitik, Tarif- und Beamtenpolitik, Jugendhilfe und Sozialarbeit, Schule, Hochschule und Forschung sowie Berufliche Bildung und Weiterbildung.

2. Drei ständige und drei stellvertretende Mitglieder der Bundesschiedskommission. Nach Prüfung der Gültigkeit der eingereichten Wahlvorschläge und Einholung der Zustimmung der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt die Bekanntgabe der Kandidaturen im Vormonat des Gewerkschaftstages in der April-Ausgabe 2017 von *E&W*.

Studienreise nach Namibia

In den hessischen Sommerferien bietet das Bildungswerk der GEW Hessen *lea bildungsgesellschaft* vom 1. bis 17. Juli 2017 zum vierten Mal eine Studienreise nach Namibia an. Sie ist eine Alternative zum gängigen Namibiatourismus und thematisiert die koloniale Vergangenheit, postkoloniale Realitäten, aktuelle ökonomische und ökologische Fragen ebenso wie die Entwicklung des Bildungswesens, ohne dabei die Schönheit der Natur und die klassischen touristischen Ziele auszuklammern.

Namibia ist ein beliebtes Reiseziel. Etwa 80.000 Reisende aus Deutschland besuchen jährlich das Land, in dem die kurze deutsche Kolonialzeit und das sich anschließende Apartheidsystem bis heute deutliche Spuren hinterlassen haben.

Ausgangspunkt und Ende der Reise wird die Hauptstadt Windhoek sein. Hier treffen sich in der Innenstadt koloniale Vergangenheit und Moderne. Die immer noch allgegenwärtige koloniale Prägung kontrastiert mit einer multikulturell erscheinenden Stadtgesellschaft, ein Bild, das durch den Vergleich des eher europäisch geprägten Klein-Windhoek mit dem Stadtteil Katutura erste Risse bekommt.

Kolonialisierung und Völkermord

Voraussetzung für die Besiedlung der ehemaligen Kolonie Deutsch-Südwestafrika durch weiße Siedler war die Vertreibung von Nama und Herero aus ihren angestammten Siedlungsgebieten. Gegen dieses für die rassistischen deutschen Kolonisatoren völlig legitime Vorhaben kam es zwischen 1904 und 1907 zum Aufstand der Herero und der Nama. In dessen Verlauf fanden 70 bis 80 Prozent der Herero und die Hälfte der Nama den Tod, ihrer Kultur und Lebensweise wurde die materielle Basis entzogen. Die seriöse historische Forschung klassifiziert deshalb das Vorgehen der deutschen Kolonisatoren mittlerweile weitgehend übereinstimmend als Völkermord. Im National Archive in Windhoek werden die Briefbücher des Nama Chiefs *Hendrik Witboi* aufbewahrt. Sie sind bemerkenswerte schriftliche Überlieferungen des frühen antikolonialen Widerstandes. Am Waterberg zeugt ein deutscher Soldatenfriedhof von den Vorgängen.

Die koloniale Aufteilung des Landes ist nach wie vor sichtbar. Während die Farmen im Süden Namibias noch immer überwiegend von weißen Siedlern bewirtschaftet werden, bietet sich dem Reisenden nördlich der sogenannten „Veterinärgränze“ ein völlig anderes Bild. Kleine Felder, weidendes Vieh, spielende Kinder, afrikanische Rundhütten und viele kleine Dörfer am Straßenrand bilden einen scharfen Kontrast zur Farmregion des Südens. Nördlich des Veterinärzaunes ist Afrika, das „richtige“ Afrika, das sich nur selten in den Reiseprogrammen der großen Reiseveranstalter findet. Oshakati, die zweitgrößte Stadt Namibias, ist eine afrikanische „Boomtown“ und Oshikango, die Sonderwirtschaftszone an der angolanischen Grenze, steht wie wohl kein anderer Ort Namibias für den wachsenden chinesischen Einfluss auf die namibische Wirtschaft.

Das neue Namibia

Naita Hishoono und *Theunis Keulder* vom *Namibia Institute for Democracy* und der Mitbegründer der namibischen Lehrgewerkschaft *Herbert Jauch* sind einige der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, die uns im Verlauf der Reise einen Einblick in die Struktur des namibischen Staates, seine wirtschaftliche und soziale Entwicklung sowie das Bildungswesen geben werden. Dazu stehen der Besuch eines Kindergartens und einer Grundschule im Mondesa Township von Swakopmund, der Besuch einer Secondary School in Windhoek und Gespräche an der Windhoeker Universität auf dem Programm. Hier können wir vor Ort Einblicke in den namibischen Alltag von heute gewinnen, Einblicke in die extrem ungleiche Verteilung des Reichtums, Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Diskussionen und die besonderen Beziehungen zwischen Namibia und der Bundesrepublik Deutschland. Bei all dem geht es letztlich um die Frage, vor welchen Möglichkeiten und Grenzen sozialer und politischer Emanzipation Namibia heute steht.

Namibia ist ein großes dünnbesiedeltes Land. Wer es bereist, muss sich auf lange, aber interessante Fahrten im Bus einlassen. Auf unserer Reiserou-



Vocal Galore Sounds of Africa aus Mondesa Township in Swakopmund kann man auch auf YouTube hören und sehen.



Weltkulturerbe: Felsgravuren von Twyfelfountain

te zwischen den großen Städten liegen der Etosha Nationalpark (Tierbeobachtung garantiert), Naturschönheiten, die Felszeichnungen und Felsgravuren von Twyfelfountain, die koloniale Architektur Swakopmunds und die höchsten Dünen der Welt im Sossusvlei, Reisehöhepunkte, die auch bei einer sozialpolitisch und historisch orientierten Studienreise nicht fehlen dürfen.

Der Reisepreis beträgt 2.999 Euro im Doppelzimmer und 3.250 Euro im Einzelzimmer.

- Das konkrete Programm sowie die genauen Reisedaten finden Interessierte unter www.lea-bildung.de

Wir gratulieren im Dezember ...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Renate Ardouin Shand, Frankfurt
 Ludwig Becker, Florstadt
 Michael Bendrien, Kassel
 Roswitha Bögelein-Scheuing,
 Neckargemünd
 Therese Büttner, Hilders
 Maria Czogalla-Puth, Langgöns
 Gunnar Dehmel, Bad Schwalbach
 Günter Ebel, Hofgeismar
 Christiane Feuerbach, Kriftel
 Peter Froschhäuser, Marburg
 Rudolf Gass, Florstadt
 Konrad Gerschlaue, Lohra
 Walter Grebing, Hofgeismar
 Adelheid Heuß, Pfungstadt
 Erwin Junker, Marburg
 Helmi Karst, Mühlheim a.M.
 Erwin Krischanitz, Reinheim
 Cornelia Krüger, Gründau
 Julia Laube, Bad Vilbel
 Wolf-Henning Lenz, Leun
 Cornelia Moll, Dreieich
 Elke Reh-Blecher, Dietzhöhlztal
 Gabriele Reiser, Frankfurt
 Anne-Gertraude Schäfer, Kaufungen
 Ursula Schäfer, Darmstadt
 Karin Schenk, Schwalmstadt
 Christine Schmidt, Gießen
 Dr. Karl Heinz Schmidt, Erzhausen
 Ingeborg Splettstößer-Wrede, Kassel
 Erhard Stradal, Kirtorf
 Karl-Heinz Thieme, Schlüchtern
 Margarete von Löhneysen, Frankfurt
 Gunter Weckemann, Buseck
 Gisela Wedel, Nauheim
 Roswitha Weidenmüller, Heistenbach
 Karl Weiß, Bensheim
 Eva Wenzlitschke-Schaumburg,
 Egelsbach
 Doris Wiesberg, Frankfurt
 Annemarie Wiese, Frankfurt
 Brigitte Wilhelmy, Bad Soden
 Renate Würtz, Wiesbaden
 Giseltrud Zimmermann, Schlangenbad

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Hella Back, Höchst
 Wilhelm Diebitsch, Glauburg
 Norbert Eden, Sontra
 Isolde Krauß-Lindberg, Frankfurt
 Friedrich Lotz, Bad Hersfeld
 Ingo Möller, Eschwege
 Waldtraud Neuschäfer-Rube,
 Wartenberg
 Elke Perschbacher-Schwarz,
 Obertshausen

Sibylle Schiller, Frankfurt
 Heidrun Schroeder, Felsberg
 Hans Steinbach, Wetzlar
 Ulrich Westphal, Frankfurt

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Gerhard Lamm, Bad Arolsen

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Edith Steindorf, Neu-Isenburg

... zum 75. Geburtstag:

Adelheid Bachmayer, Frankfurt
 Margret Bieker, Marburg
 Herbert Bohner-Rapp, Feilbingert
 Manfred Boxheimer, Lampertheim
 Heinz Brosche, Heusenstamm
 Prof. Dr. Peter Büchner, Frankfurt
 Roland Demme, Kassel
 Hans Eichel, Kassel
 Hans-Armin Ellmann, Weinbach
 Karl-Heinz Finis, Diemelstadt
 Ingeborg Hofmann, Wolfhagen
 Günter Jakob, Braunfels
 Adele Kionke, Marburg
 Klaus Kraft, Bad Camberg
 Johanna Lotz, Ronneburg
 Hans Dieter Rudolph, Pohlheim
 Klaus Schrader, Baunatal
 Hannelore Schunk,
 Schwalmstadt-Treysa
 Folke Schürmann, Märkische Heide
 Hans-Joachim Weber, Petersberg
 Helmut Zimmermann, Bensheim

... zum 80. Geburtstag:

Günter Holder, Büttelborn
 Bernhard Köhler, Schwalmstadt
 Heinrich Nunnemann, Berlin
 Helga Pithan, Frankfurt
 Werner Seip, Breuberg

... zum 90. Geburtstag:

Edith Steindorf, Neu-Isenburg
 Marlotte Wies, Wächtersbach

... zum 91. Geburtstag:

Horst Mikula, Seeheim-Jugenheim

... zum 92. Geburtstag:

Gottfried Ebersbach, Lichtenfels

... zum 93. Geburtstag:

Helene Koch, Laubach
 Rudolf Schnitzspan,
 Bad Soden am Taunus



Ehrung von Klaus Fankhänel durch Gabi Grünewald und den neuen Vorsitzenden Thomas Gleißner

GEW-Kreisverband Dieburg wählt neuen Vorstand

Der langjährige Vorsitzende des GEW-Kreisverbandes Dieburg *Klaus Fankhänel* wurde jetzt auf einer Mitglieder-versammlung verabschiedet. Schon im Sommer hatte er die Landrat-Gruber-Schule in den Ruhestand verlassen. Im Kreisverband wird er weiterhin als Beisitzer für die GEW aktiv sein.

In seinem Geschäftsbericht hob Klaus Fankhänel noch einmal die Aktivitäten der GEW im Kreis Dieburg hervor. Außer der Arbeit in Gremien wie dem Gesamtpersonalrat, der Schulkommission und der Arbeitsgruppe Bildungsübergänge organisierte der Kreisverband Veranstaltungen zum Thema „Pakt für den Nachmittag“ oder „Pensionierung und Versorgung“, Aktionen im Tarifkonflikt des öffentlichen Dienstes sowie After Work-Treffen für interessierte Kolleginnen und Kollegen.

Thomas Gleißner (Landrat-Gruber-Schule Dieburg) wurde einstimmig zum neuen Vorsitzenden gewählt, Stellvertreterinnen sind *Gabriele Grünewald* und *Felicitas Hemel*.

Integration auf dem Land

Wie Integration gelingen kann, zeigt der 90-minütige Film von *Paul Schwarz* „Voneinander lernen. Miteinander handeln“ zur „Integration auf dem Land“ am Beispiel von fünf jungen Flüchtlingen in Uchte (80 km von Hannover). Eineinhalb Jahre lang begleitete Schwarz die jungen Leute aus Syrien, Kurdistan, Ukraine und Türkei in Alltag, Freizeit, Schule und Ausbildung. Der Film macht Mut, regt an und zeigt, was möglich ist, vor allem aber auch, wie man Stolpersteine auf dem Weg zur Integration beseitigen kann.

• Der Film auf einer menügesteuerten DVD ist für 15 Euro plus Porto erhältlich bei schwarzpaul@t-online.de.



Maike Wiedwald (1.v.l.), Wolfgang Schwanz (2.v.l.) und Ines Göbert (1.v.r.) gratulierten den Jubilarinnen und Jubilaren im Kreisverband Frankenberg (3., 4. und 5.von links): Eva Reuter (40 Jahre), Erwin Luckhardt (50) und Uwe Luedtke (50)

GEW-Kreisverband Ziegenhain

Die Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Ziegenhain begann auch in diesem Herbst in Neukirchen wieder mit der Ehrung treuer Mitglieder. In ihrem Gastbeitrag ging die stellvertretende GEW-Landesvorsitzende *Maike Wiedwald* auf aktuelle Probleme der hessischen Bildungspolitik ein. Die zusätzlichen Lehrerstellen reichten lediglich zur Deckung des „normalen“ Bedarfs im Hinblick auf steigende

Schülerzahlen sowie zur Beschulung der Flüchtlingskinder. Zum Thema „Inklusive Beschulung“ wies *Wiedwald* darauf hin, dass mit den neuen Vorgaben aus Wiesbaden zum gemeinsamen Lernen aller Kinder die Tatsache verschleiert werde, dass unter dem Strich weniger Wochenstunden pro Kind mit Förderbedarf zur Verfügung stünden als bislang. Von einer flächendeckenden Inklusion mit qualitativ guter Förderung sei man weiter entfernt denn je.



Jubilarinnen und Jubilare (von links mit Zahl der Jahre): Peter Becker (30), Gunhild Groh (40), Ortwin Terörde (35), Ilse Wagner (45), Jürgen Viering (35), Jutta Hellwig (40), Marga Kuhaupt (40), Helmut Schmidt-Biermann (25), Dr. Richard George (35), Hannelore Behle (45), Helmut Kuhaupt (40), Konrad Müller (40), Karl Schnatz (50), Fritz Plücker (40), Heilke Friedrich (50), Werner Friedrich (50)

GEW-Kreisverband Waldeck

Bei der Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Waldeck beklagte Vorstandsmitglied *Anne Korte* eine „kontinuierliche Abwertung des Lehrerberufes“. Arbeitszeiterhöhung, Nullrunden bei Besoldung und Beihilfekürzungen zeigten, dass die politisch Verantwortlichen in Wiesbaden

die Tätigkeit der hessischen Lehrer nicht gebührend zu würdigen wüssten. Erfreulich seien die positive Mitgliederentwicklung und das erfolgreiche Abschneiden bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat und zum Gesamtpersonalrat im Bereich Waldeck-Frankenberg und Schwalm-Eder. Dort stellt die GEW jetzt 12 von 17 Sitzen.



Werner Söffker †

10.6.1949 – 17.10.2016

Die Max-Weber-Schule in Gießen trauert um *Werner Söffker*. *Werner* verkörperte für uns Energie, persönliches, berufliches und kollegiales Engagement. Für seine Schülerinnen und Schüler war er stets Vorbild und Orientierung. Sein Ausbildungsprojekt „Sinn und Zweck“ ist weit über unsere Schule hinaus bekannt und wird engagiert fortgeführt. Wir werden ihn nicht vergessen. GEW-Schulgruppe der Max-Weber-Schule



1. Reihe von links: Astrid Kochanowski (40), Cornelia Krüger (40), Heinz Bayer (40), Ludwig Borowik (40) und Hans-Ulrich Krick (40); 2.Reihe von links: Wolfram Krause (40), Elisabeth Kretzschmar-Wegner (25), Günter Rösler (40), Klaus Lindenau, Elisabeth Schneider (40), Gudrun Flössel (40), Jürgen Kölbl (verdeckt) (50), Gabriele Semrau (40), Christoph Heise (40) und Monika Müller (40)

GEW-Kreisverband Hanau

62 Kolleginnen und Kollegen mit 25, 40 oder 50 Jahren Mitgliedschaft bot die GEW eine Bustour in das 50er-Jahre-Museum in Büdingen an. Der Rundgang weckte Erinnerungen an die eigene Jugend. Möbel- oder Einrichtungsstücke wurden wiedererkannt, die Musikbox konnte man mit einer D-Mark zum Leben erwecken. Kreisvorsitzende *Ingabritt Bossert* erinnerte an den geschichtlichen Hintergrund des jeweiligen Eintrittsdatums, *Marina Möller* überreichte Urkunden und Blumen.

GEW Oberlahn am Tatort

23 Mitglieder des GEW-Kreisverbands Oberlahn machten sich am zweiten Oktoberwochenende auf die Spuren der Münster-Tatorte um das Duo *Thiel* und *Boerne* sowie der *Wilsberg-Krimis* und verbrachten zwei erlebnisreiche Tage in der westfälischen „Fahrradstadt“. Das Foto zeigt unter anderen die Kreisvorsitzende *Antje Barth* (hintere Reihe, 3.v.l.) und Pensionärsvertreter *Jürgen Weil* (vorne Mitte) vor der Clemenskirche.

Dienst- und Schulrecht - Neuauflage



SO ?

ODER SO?



ODER SO ?

Ob klassisch auf Papier, digital auf CD oder USB-Stick:
„Dienst- und Schulrecht für Hessen“
Das Standardwerk im Schulbereich!

Klassische Papierausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner,
über 1400 Seiten

Umfangreiches Inhalts- und Stichwortver-
zeichnis, dadurch trotz großen Umfangs
leicht recherchierbar

Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktua-
lisierungen – so bleibt Ihr „Dienst- und
Schulrecht“ stets auf neuestem Stand

Das komplette Grundwerk im Ordner, auf CD oder auf USB-Stick nur 38,- EUR
GEW-Mitgliedspreis 28,- EUR (zzgl. Versand)

Digital auf CD oder USB-Stick:

Das komplette DuS-Standardwerk,
platzsparend auf CD oder USB-Stick

Komfortabel und einfach recherchieren.
Ohne Handbuch mit Adobe Reader sofort
nutzbar.

Auf Wunsch analog zur Papierausgabe
jährliche Aktualisierungen

**Alle im Schulalltag wichtigen
Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Erlasse**
nach Fachgebieten gegliedert,
schnell zu recherchieren

Mensch & Leben Verlagsges.mbH, Postfach 1944, 61389 Bad Homburg, Tel.: 06172-95830, Fax: 06172-958321,
E-mail: mlverlag@wsth.de

www.dienstundschulrecht.de

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für den öffentl. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
 Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 35 Jahren.



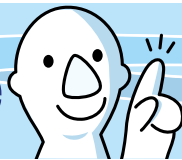
Deutschlands günstiger Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
 5.000 € bis 50.000 €
 Laufzeit 48 bis 120 Monate
 Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €

AK FINANZ
 Kapitalvermittlungs-GmbH
 E3, 11 Planken
 68159 Mannheim
 Tel: (0621) 178180-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de

Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ä.D. / Berufssoldaten / Akademiker
 Günstiges Darlehen rep. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung, Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate
 Sonderkündigung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldsversicherung.



Sonderdarlehen für Lehrer zu 1a-Konditionen!
www.1a-Beamtendarlehen.de
 Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD



0800-040 40 41
 Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren
NÜRNBERGER Mehrfachgeneralagentur Finanzvermittlung
 Andreas Wendholz · Pralat-Hömg-Str. 19 · 46325 Borken

terre des hommes
Hilfe für Kinder in Not



Spuren...

... hinterlässt jeder Krieg bei den Menschen.
 Kinder sind die Hauptleidtragenden: Sie erleben Trennung und Flucht, Angst und Gewalt. Auch wenn sie dem Krieg entkommen sind, tragen sie schwer an seinem Erbe.
 Unterstützen Sie diese Kinder auf dem Weg in den Frieden!

www.tdh.de

Ihre Jubiläumsbroschüren, Jahresrückblicke etc.:

Mit uns kostengünstig !

Verlag Mensch und Leben
 Postfach 1944
 61289 Bad Homburg,
 Email: mlverlag@wsth.de,
 Tel. 06172-95830 (Herr Vollrath)



Geben Sie Ihrem Leben eine neue Richtung!

Wir bieten in einem großartigen und heilungsförderlichem Ambiente einen persönlichen und erfolgreichen psychotherapeutischen Ansatz zur Behandlung psychischer Konflikte und Erkrankungen, individuell auf Ihre Bedürfnisse ausgelegt.

Indikationen: Depressionen, Angst und Panik, Essstörungen, Erschöpfungs- und Belastungsreaktionen (Burn-Out), Tinnitus, Zwänge, Schlafstörungen, Schmerzen
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen und Beihilfe

Infos unter Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14 • 46325 Borken (Münsterland)
www.schlossklinik.de • E-Mail: info@schlossklinik.de

Ihre Anzeige in der



Die nächste Hessische Lehrerzeitung erscheint am 7. Januar 2017

Bitte beachten Sie den Anzeigenschluss am 16. Dezember 2016



Von hier an geht es aufwärts

Eine kleine, wunderschön gelegene private Klinik für psychotherapeutisch-psychiatrische Indikationen erwartet Sie! Sehr engagierte Mitarbeiter nehmen sich Zeit, um mit Ihnen in Kontakt zu kommen und um Sie auf Ihrem persönlichen Weg in Richtung Gesundheit zu begleiten und zu unterstützen!

Indikationen: Belastungs- und Erschöpfungsreaktionen (Burn-Out), Depressionen, Ängste und Panik, Essstörungen, Schmerzen und psychosomatische Erkrankungen, Schlafstörungen, Zwänge

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

Info-Telefon: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de • info@leisberg-klinik.de



gemeinnützige
Bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

lea bildet...

Schaff ich die Schule – oder schafft sie mich? | 14-12-2016, Marburg |

Ski-Langlauf im Nationalpark Šumava / Böhmerwald | 02-01 – 09-01-2016, Böhmen |

Einführung Deutsch als Fremdsprache (DaF) | 10-01-2017, Frankfurt |

Hundgestützte Sprach- und Leseförderung | 12-01-2017, Bad Camberg |

Arbeit mit migrantischen Kindern und Jugendlichen | 18-01-2017, Frankfurt |

Sozial kompetent – (k)ein Kinderspiel | 19-01-2017, Kassel |

Stopp-Strategien im Unterricht | 19-01-2017, Gießen |

Der Islam – Schrecken des Abendlands | 19-01-2017, Kassel |

Durch die Brille der Anderen – Perspektivwechsel üben | 19-01-2017, Marburg |

Sounds & Grooves mit Stift & Co | 20-01-2017, Frankfurt |

Leistung und Erschöpfung – Wenn der Akku leer ist | 23-01-2017, Frankfurt |

Spielfilme in der umweltpolitischen Bildung | 23-01-2017, Gießen |

Workshop Berufseinstieg – Grund- und Förderschule | 31-01, 21-02, 21-03, 25-04, 30-05 u. 20-06-2017, Roßdorf |

Fürsorglichkeit und Konfrontation | 31-01-2017, Kassel |

Wandel der Gesetzlichen Rentenversicherung – Raub oder Reform? | 31-01-2017, Frankfurt |

Trauma und Schule | 31-01-2017, Frankfurt |

Schulwebsite oder Klassen-Blog mit WordPress | 31-01-2017, Dieburg |

Klassentage gestalten | 02-02-2017, Schotten-Hoherodskopf |

Das vollständige Programm unter www.lea-bildung.de

www.lea-bildung.de

fon 069 | 97 12 93 27 / 28

fax 069 | 97 12 93 97

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main