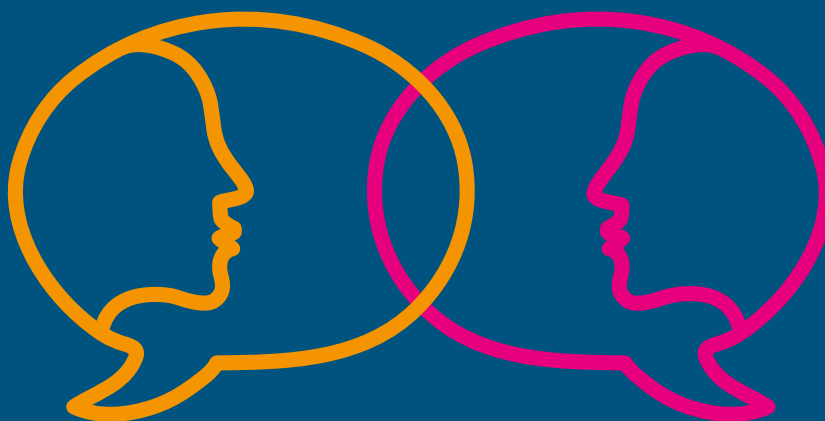




## PERSONAL- UND BETRIEBSRATSARBEIT



### DEMOKRATIE STÄRKEN

Volkshochschulen: Die politische Bildung muss mehr dahin gehen, wo die Menschen sind. **Seite 20**

### TRAUMBERUF!?

Was hält Lehrkräfte im Beruf, was nicht? E&W startet eine neue Serie. **Seite 30**

### WIRTSCHAFTSMÄRCHEN

Wider neoliberale Mythen. Öffentlich-Private Partnerschaften lösen keine Finanzprobleme. **Seite 38**

# Jetzt kommt Kurth ...

## schnell • bequem • preiswert



jetzt-kommt-kurth.de/ostern

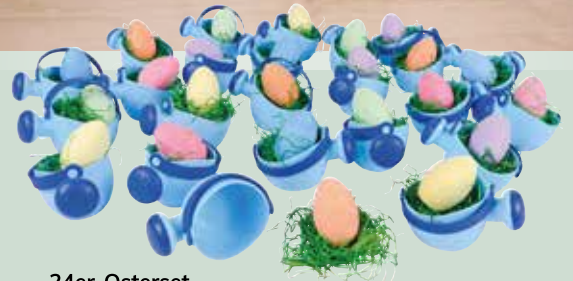


### KuKiMa

Hasenkörbchen  
Bausatz aus Holz, 1 Stück  
Maße (LxBxH): ca. 11 x 9 x 14 cm  
P124-1008448 1,99 € inkl. MwSt



Straßenmalkreiden,  
4 Farben im Kartonetui  
P124-1008082  
0,79 € inkl. MwSt  
Warnhinweis: K3.



24er-Osterset  
Gießkanne „Soft“ mit 24 Kreideeiern  
24 Gießkannen „Soft“ mit 24 Kreideeiern gefüllt  
und dazu 4 Beutel Ostergras.  
P124-10487-?? 31,95 € inkl. MwSt

**KuKiMa**  
10 Geschenktaschen mit Henkel  
Maße: 11,7 x 4,5 x 12,2 cm  
P124-1008384 5,95 € inkl. MwSt

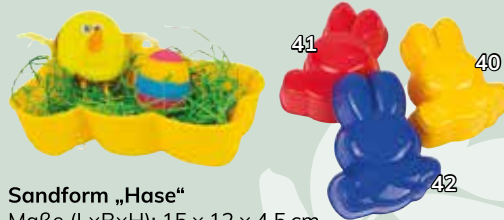
**KuKiMa**  
10 Geschenkkörbchen mit Henkel  
Maße: 14,3 x 9,8 x 7 cm  
P124-1008383 6,95 € inkl. MwSt



Magische Handtuch  
„Osterei“, 1 Stück  
Endformat 30 x 30 cm  
P124-060154 1,69 € inkl. MwSt



Sandform „Hase“  
Maße (LxBxH): 15 x 12 x 4,5 cm  
P124-06011-?? 0,99 € inkl. MwSt



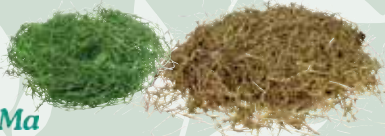
Chicken Shaker  
Beim Schütteln rasseln  
die Chicken Shaker.  
Maße (Ø): 3,8 cm  
P124-10113-? 1,65 € inkl. MwSt



Hasenbeutel „natur“, 1 Stück  
Maße (HxB): ca. 24 x 14 cm  
Material: 50 % Polyester, 50 % Baumwolle.  
P124-1009596 1,49 € inkl. MwSt

**KuKiMa**  
Bergwiesenheu, 50 g 17,80 € / 1 kg  
P124-1007416 0,89 € inkl. MwSt

Ostergras, 30 g 21,67 € / 1 kg  
P124-1007417 0,65 € inkl. MwSt



Kreide-Eier, farbig sortiert  
Höhe etwa 6 cm  
Warnhinweis: K3.  
6 Kreide-Ei „marmoriert“ 6 Kreide-Ei „uni“  
P124-1008424 1,84 € inkl. MwSt P124-010909 1,84 € inkl. MwSt

Flummi  
„Regenbogeneier“,  
Ø ca. 45 mm  
P124-0601043 0,85 € inkl. MwSt



Osterkörbchen  
„Schlappohren“  
Filztasche mit be-  
weglichen Ohren.  
Maße (LxBxH):  
14 x 17 x 6 cm  
P124-1010723 1,49 € inkl. MwSt



Unseren Hauptkatalog online blättern  
oder kostenlos anfordern auf  
[www.jetzt-kommt-kurth.de](http://www.jetzt-kommt-kurth.de)  
oder telefonisch unter 02166 / 96 505 - 05



ENTDECKEN SIE UNSERE WELT!



Preise gültig bis zum 31.03.2024 – K3: Achtung! Nicht geeignet für Kinder unter 3 Jahren. Erstickungsgefahr durch (verschluckbare) Kleinteile!

# INHALT

<b>Impressum</b>	<b>3</b>
<b>Auf einen Blick</b>	<b>4</b>
<b>Prämie des Monats</b>	<b>5</b>

Schwerpunkt

## Personal- und Betriebsratsarbeit

Berichte aus dem Arbeitsalltag	6
Betriebsrat-Gründung: Suche nach Kompromissen	10
Betriebliche Mitbestimmung: Nötiger denn je	14
Hochschulen: Laut werden hilft	18



## Berufliche Bildung und Weiterbildung

Volkshochschulen: Aufsuchende Bildungsarbeit	20
Berufsbildung: Talfahrt setzt sich fort	26

## Jugendhilfe und Sozialarbeit/Schule

Ganztag: Ein Zwischenschritt	24
------------------------------	----

## Serie: Lehrkraft – Traumberuf!?

Traumjob oder Trauma?	30
-----------------------	----



## Gesellschaftspolitik

EGMR-Urteil: Kein Streikrecht für Beamte	34
GEW-Kommentar zum EGMR-Urteil: Enttäuschend	37
Wirtschaftsmärchen: Privatisierung keine Lösung	38

## Internationales

Interview: „Class und race sind nicht dasselbe“	40
-------------------------------------------------	----

## Marktplatz

43

## Mitgliederforum

44

## Diesmal

48

## Beihefter

„15 Punkte für einen guten Ganztag“ Heftmitte

### Impressum

Erziehung und Wissenschaft · 76. Jg.  
ehemals: Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung

### Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Vorsitzende: Maike Finnern

### Redaktion

Ulf Rödde (Leitung), Jürgen Amendt, Katja Wenzel  
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main  
Telefon 069 78973-0, Fax 069 78973-202

### Gestaltung

Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main  
www.zplusz.de

### Verlag mit Anzeigenabteilung

Stamm Verlag GmbH, Essen  
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller  
Telefon 0201 84300-0, E-Mail: anzeigen@stamm.de  
www.erziehungundwissenschaft.de

**Anzeigenschluss:** am 5. des Vormonats



Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen des Verfassers bzw. der Verfasserin gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeberin dar.

Nutzungsrechte für digitale Pressespiegel erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG unter [www.presse-monitor.de](http://www.presse-monitor.de).

Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Brutto-Bezugspreis p.a. 7,20 € zzgl. 11,30 € Zustellgebühr.

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

E&W im Web: [www.gew.de/ew](http://www.gew.de/ew)

## GUTER KOMPROMISS

*Ende vergangenen Jahres* haben sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf einen neuen Tarifvertrag für die rund zweieinhalb Millionen Beschäftigten des öffentlichen Diensts der Länder geeinigt. Kernelemente des Abschlusses sind eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro und eine Gehaltserhöhung in zwei Schritten. Die GEW hat den Tarifabschluss für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als „guten Kompromiss in schwieriger Zeit“ bezeichnet. „Die Beschäftigten haben durch die Inflationsprämie ganz schnell deutlich mehr Geld in der Haushaltskasse. Die Reallöhne werden sich während der Vertragslaufzeit stabilisieren. Dabei hat der Abschluss für die Beschäftigten beim Bund und in den Kommunen vom Frühjahr Pate gestanden“, kommentierte GEW-Vorsitzende Maike Finnern den Tarifabschluss. „Zudem ist ein Einstieg in eine tarifvertragliche Regelung für die studentischen Beschäftigten gelungen.“ Weitere Infos: [www.gew.de/tv-l](http://www.gew.de/tv-l)

## GEW IM AUFWIND

*Die GEW ist im Aufwind:* Sie verzeichnete 2023 ein Mitgliederplus von 1,1 Prozent. Am 31. Dezember 2023 hatte die Bildungsgewerkschaft 275.117 Mitglieder. Der Frauenanteil liegt bei deutlich über 70 Prozent. „Zu der positiven Mitgliederentwicklung haben ganz wesentlich die beiden erfolgreichen Tarifrunden im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen sowie in den Ländern beigetragen. Wir sehen aber auch die ersten positiven Effekte unserer Mitgliederkampagne für angehende und junge Lehrkräfte, die wir Ende des vergangenen Jahres gestartet haben“, sagte GEW-Vorsitzende Maike Finnern. Sie betonte, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer offenbar zunehmend wieder bereit seien, sich in einer starken Gemeinschaft offensiv für ihre Interessen zu engagieren.

## SCHLECHTES PISA-ZEUGNIS

*Die im Dezember 2023* veröffentlichte achte PISA-Studie hat dem deutschen Schulsystem einen deutlichen Leistungsabfall attestiert. Fast einem Drittel der 15-Jährigen fehlen demnach grundlegende Kompetenzen in Mathematik, der schulische Erfolg und damit die

Lebenschancen werden weiterhin stark von der sozialen Herkunft geprägt.

Die GEW mahnt mit Blick auf die PISA-Befunde dringend eine konsequente individuelle Förderung der Kinder und jungen Menschen an. Dafür müssten die Anstrengungen, den Lehr- und Fachkräftemangel effektiv zu bekämpfen, deutlich erhöht werden. Zudem schlägt die GEW einen Masterplan gegen Bildungsarmut und soziale Ungerechtigkeit vor. Eine ausführliche Berichterstattung zur PISA-Studie und den GEW-Vorschlägen findet sich auf der GEW-Website: [www.gew.de](http://www.gew.de)

## **Beitragsanpassung ab März 2024**

Die Tarifrunden für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen Anfang 2023 sowie des öffentlichen Dienstes in den Ländern Ende 2023 brachten Gehaltserhöhungen sowie eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, die als Einmalbetrag und in monatlichen Zahlungen im Geldbeutel der Beschäftigten landet. Die GEW-Mitgliedsbeiträge für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen werden deshalb zum 1. März 2024 entsprechend der Gehaltserhöhung (200 Euro Sockelbetrag plus 5,5 Prozent) angepasst.

Die monatliche Inflationsprämie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder in Höhe von 120 Euro soll seit Anfang Januar 2024 ausgezahlt werden, einige Länder haben aber angekündigt, dass sich die Auszahlung verzögern wird. Die GEW wird die Beitragsanpassung deshalb entsprechend später vornehmen, allerdings die Beiträge rückwirkend ab Januar anpassen. Für die Inflationsprämie, die als Einmalzahlung in Höhe von 1.800 Euro geleistet wird, zahlen GEW-Mitglieder keinen Beitrag.

Mitglieder, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, zum Beispiel aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Elternzeit, sollten sich an die Mitgliederverwaltung ihres GEW-Landesverbandes wenden.

Nick Strauss, Schatzmeister der GEW

# PRÄMIE DES MONATS



## Februar: Sandwichmaker

Multifunktional und für jeden Geschmack: vielseitig einsetzbar zur Zubereitung von Sandwiches, Panini, Gemüse und vielem mehr



**Mitmachen lohnt sich!**  
Ein neues GEW-Mitglied werben und  
Deine tolle Prämie gleich online anfordern:  
[www.gew.de/praemie](http://www.gew.de/praemie)

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordere den Prämienkatalog an!  
Per E-Mail: [mitglied-werden@gew.de](mailto:mitglied-werden@gew.de) | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211 oder per Coupon:

Vorname/Name

GEW-Landesverband

Straße/Nr.

Telefon

PLZ/Ort

E-Mail

**Bitte den Coupon in Druckschrift vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:**

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





OLAF BOGDAN KÄMPFT MIT LEIDENSCHAFT FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER STÄDTISCHEN KITAS IN DRESDEN.

Foto: Matthias Rietschel

# AUF AUGENHÖHE MIT

*Personal- und Betriebsräte tragen eine große Verantwortung, denn sie vertreten die Interessen aller Beschäftigten. Sie schützen Kolleginnen und Kollegen vor Benachteiligung und Willkür. Eine Kollegin und zwei Kollegen berichten aus ihrem Arbeitsalltag.*

## „Zuhören und Mut machen“

**Olaf Bogdan, Vorsitzender des Personalrats des städtischen Eigenbetriebs Kindertageseinrichtungen in Dresden**

Olaf Bogdan wurde am Marburger Bibelseminar zum Erzieher und Gemeindediakon ausgebildet – und manchmal, so sagt er, habe auch seine Tätigkeit als Personalratsvorsitzender der kommunalen Kitas in Dresden einiges mit Seelsorge zu tun. „Viele Kolleginnen

und Kollegen, die zu mir kommen, packen erstmal ihren Rucksack der Belastungen aus“, erzählt er. „Dann sortieren wir ihre Gedanken und helfen ihnen, einen Lösungsweg zu finden. Sie brauchen jemanden, der ihnen sagt: Das musst du dir nicht gefallen lassen.“ Dieser Teil des Personalratsjobs sei ähnlich wie die Seelsorgearbeit der Kirchen: „Zuhören und Mut machen. Die Kommunikation fördern.“

Dresdens städtischer Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen ist einer der größten im Osten: 172 Kitas, fast 3.500 Beschäftigte. Bogdan kennt sich dort bestens aus. 2005 begann der heute 43-Jährige, der aus Eberswalde stammt, in einem Dresdner Grundschulhort zu arbeiten. Später leitete er vertretungsweise eine Kita. Schon damals lernte er viele GEW-Kolleginnen und -Kollegen kennen. Im Tarifkonflikt 2009 ging er mit ihnen auf die Straße, seit 2012 ist er freigestellter Personalrat, seit 2014 Vorsitzender. Damals war er mit Anfang 30 einer der Jüngsten. Heute hat er viel Erfahrung und blickt auf manche Erfolge des 17-köpfigen Mitbestimmungsgremiums, in dem die GEW seit langem stärkste Kraft ist.



Foto: studio|line photography Kiel

FRANZISKA HENSE VERTRITT IM HAUPT-PERSONALRAT DER LEHRKRÄFTE BEIM BILDUNGS-MINISTERIUM SCHLESWIG-HOLSTEIN DIE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN AUS FÖRDER-ZENTREN, GRUND- UND GEMEINSCHAFTSSCHULEN. SIE ENGAGIERE SICH IN DEM GREMIUM, WEIL SIE EIN HOHES VERLANGEN NACH GERECHTIGKEIT HABE, SAGT DIE 32-JÄHRIGE.

# DEN ARBEITGEBERN

Dass vor vier Jahren eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen für Dresdner Kitas eingeführt wurde, gehört dazu. Der Personalrat habe sie vor einer Einigungsstelle durchsetzen müssen. „Wir waren Pioniere“, sagt Bogdan. Noch bedeutender ist eine Verbesserung, die sich derzeit vollzieht: Die Beschäftigten können künftig selbst entscheiden, wie viele Stunden sie arbeiten wollen. Bisher hatte der Eigenbetrieb ein sehr eigensinniges „Flex-Konzept“ betrieben. Unter dem Titel „32 plus X“ konnte der Arbeitgeber kurzfristig anweisen, dass jemand mehr als 32 Stunden arbeiten solle – oder die Stundenanzahl wieder herabsetzen. Das ist bald Geschichte. Bogdan kämpft mit Leidenschaft für bessere Arbeitsbedingungen, auch als Leiter der GEW-Bundesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe. „Ich bin streitbar. Ich weiß, dass ich den Finger in die Wunde legen muss, damit sich jemand bewegt“, sagt er. Konflikte mit dem Arbeitgeber seien für ihn wie ein Rollenspiel, in dem jede Seite ihre Interessen mutig vertreten müsse. „Wichtig ist, sachlich, kooperativ und wertschätzend zu bleiben.“ Gleiches gilt für die Leitung des Personalrats. Seit er einen Genera-

tionswechsel mit eingeleitet hat, muss er umso mehr unterschiedliche Positionen und Wünsche bündeln und Diskussionen moderieren. „Aber wir wachsen daran, manchmal Spannungen auszuhalten.“ Es gehört zu seinem Selbstverständnis als Vermittler in Konflikten. Oft reiche schon seine Anwesenheit, sagt Bogdan, damit Beschäftigte und Führungskräfte gut miteinander reden könnten: „Da bin ich das dekorative Element, das für eine gute Gesprächsatmosphäre sorgt.“

Sven Heitkamp, freier Journalist

## „Menschen sollen fair behandelt werden“

**Franziska Hense, Mitglied im Hauptpersonalrat der Lehrkräfte beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein**

Ihre eigene Schulzeit war „blöd“, sagt Franziska Hense. Darum wollte die heute 32-Jährige nach dem Abitur selbst Lehrerin werden, um es anders zu machen. >>>

>>> Inzwischen füllt das Unterrichten nur noch einen Teil ihrer Arbeitszeit aus: Sie engagiert sich in der GEW und seit den Personalratswahlen im Mai 2023 im Hauptpersonalrat der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein. Da sie zuvor keinem Mitbestimmungsgremium angehörte, war es für sie ein Sprung von null auf hundert. Hense sitzt in der GEW-Landesgeschäftsstelle im Gewerkschaftshaus in Kiel und genießt einen Moment der Ruhe. Sie hat hier ein Büro, denn Anfang Dezember 2023 wurde die Sonderpädagogin zu einer der drei Landesvorsitzenden gewählt. Unterrichtet an einer Schule mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, GEW-Vorsitz und Hauptpersonalrat: „Das klingt nach täglicher To-do-Liste und guter Kalenderführung“, sagt sie und lacht. Das tut die gebürtige Hamburgerin, die in Niedersachsen aufwuchs und in Kiel studierte, gern – die Vielzahl ihrer Aufgaben wäre wohl ohne Spaß an der Sache und dem Willen, Dinge zum Besseren zu ändern, kaum zu bewältigen.

Im Personalrat engagiert sie sich, weil „ich ein hohes Verlangen nach Gerechtigkeit habe“, sagt sie. „Menschen sollen fair behandelt werden.“ Der Einsatz sei auf jeder Ebene wichtig, an den Schulen genauso wie auf Landesebene. „Wir sind die Kontrollorgane, die dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit gut machen können.“ Als Neue im Hauptpersonalrat fühle sie sich wie „im ersten Lehrjahr“ – und sie lerne ständig dazu, berichtet Hense: „Das ist praktisch ein halbes Jura-Studium.“

17 Menschen gehören dem Hauptpersonalrat an. Die Aufgaben sind vielfältig: Es geht um Versetzungen, Disziplinarfälle, um mögliche Dienstrechtsverletzungen, Unfälle im Dienst. Hense gehört der Gruppe an, die sich um die Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe, Grund- und Förderschulen kümmert. Einmal pro Woche sitzen alle Mitglieder zusammen und beraten Themen, die für alle Schularten wichtig sind. Der Hauptpersonalrat verhandelt auch landesweit gültige Dienstvereinbarungen: Was gilt im Umgang mit digitalen Endgeräten? Wer muss wann in ein Postfach schauen? „Wir sprechen auf Augenhöhe mit dem Ministerium – sowohl mit den Fachabteilungen als auch mit Bildungsministerin Karin Prien (CDU)“, sagt Hense. Das Ziel sei, zu guten Lösungen zu kommen, zum Wohle aller. Schleswig-Holstein habe bundesweit die weitreichendsten Mitbestimmungsrechte, aber gleichzeitig die geringsten Freistellungen, „viel To-do in sehr wenig Arbeitszeit“, sagt Hense. Das sei aber okay, „ich wusste, worauf ich mich einlasse“.

Esther Geißlinger, freie Journalistin

## „Oft müssen wir die Erwartungen dämpfen“

**Michael Ebert, Betriebsrat bei einem Träger der Eingliederungshilfe in Berlin**

Morgens war Betriebsrat Michael Ebert bei einem Ortstermin in einer Wohngemeinschaft, einer Einrichtung der Eingliederungshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung. Zehn Bewohnende, sechs Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, die tagsüber abwechselnd am Start sind. Theoretisch. Denn seit Monaten fehlt Personal, statt mindestens zwei Fachkräften kann meist nur eine Kraft vor Ort sein. Was tun? Ebert setzt sich mit Team und Leitung zusammen. Auf welche Kernaufgaben können sich alle konzentrieren, ohne die Qualität der Arbeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu gefährden? Wie kann die Leitung Stellenausschreibungen attraktiver machen, um neue Mitarbeitende zu finden? Ebert:

„Solche Beratungen gehören zu unserem Job.“ Eberts Hauptarbeitsplatz liegt in einer Seitenstraße in Berlin-Kreuzberg. Der Sozialarbeiter bittet in ein Konferenzzimmer. „Unser Träger hat 800 Mitarbeitende, wir besuchen alle 50 Einrichtungen mindestens zweimal im Jahr“, erzählt er. Feste Sprechstunden gibt es nicht mehr. „Diese wurden kaum genutzt.“ Nun erfahren Ebert und seine zwölf Betriebsratskolleginnen und -kollegen per Mail oder Telefon von Problemen, bis zu zehn Anfragen kommen pro Monat. Mal fühlen sich Mitarbeitende überlastet oder unfair behandelt, mal bei der Urlaubsplanung übergangen, mal liegen sie im Clinch mit Vorgesetzten. „Wir vermitteln, knifflige Fälle beraten wir im Team.“

Ebert ist über den Zivildienst zur Behindertenhilfe gekommen, seit mehr als 20 Jahren arbeitet der 46-Jährige in Wohngemeinschaften für Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen. „Es macht Freude, zu sehen, wenn etwas in Bewegung kommt.“ Und doch wollte Ebert mal etwas Neues ausprobieren, von der Einzelfallbetreuung in die Arbeit an den Strukturen gehen. Seit 2018 ist er nun Betriebsrat.

Die Hauptarbeit läuft in den Ausschüssen. Sieben gibt es davon bei seinem Träger. Ebert packt in dreien mit an. Er handelt beispielsweise Regeln für die Grenzen digitaler Leistungskontrolle oder Zuschüsse für Geräte im Homeoffice aus, zudem entwickelt er Kampagnen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zeigen: Das tun wir für euch als Betriebsrat, deshalb sind wir wichtig.



MICHAEL EBERT ARBEITET SEIT MEHR ALS 20 JAHREN IN WOHN-GEMEINSCHAFTEN FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGEN ODER PSYCHISCHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN. „ES MACHT FREUDE ZU SEHEN, WENN ETWAS IN BEWEGUNG KOMMT“, SAGT DER 46-JÄHRIGE SOZIALARBEITER.



Foto: Rolf Schulten

Es ist eine Arbeit der „vielen kleinen Schritte“ – Konzepte schreiben, beraten, verhandeln, dranbleiben – mit „vielen kleinen Erfolgen, nicht dem einen großen Durchbruch“. Erfolge wie die neue Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die Beschäftigten das Recht gibt, Arbeitsberichte oder Gruppenvorbereitungen zu Hause zu erledigen, oder der Zuschuss zum Monatsticket für den öffentlichen Nahverkehr. „Und doch müssen wir oft die Erwartungen dämpfen“, sagt Ebert. „Für vieles sind

wir einfach nicht zuständig.“ Juristische Beratung zum Arbeitsrecht? Gewerkschaftssache. „Aber wir können bei Konflikten moderieren.“ Lohnverhandlungen führen? Aufgabe der Tarifparteien. „Aber wir überwachen die richtige Eingruppierung – damit angesichts des Fachkräftemangels einem Neuling ohne Studienabschluss nicht der gleiche Lohn angeboten wird wie einem langjährigen Kollegen mit Diplom.“

Anja Dilk, freie Journalistin ■

# AUF DER SUCHE NACH KOMPROMISSEN

**STEPHAN LÜKE**  
freier Journalist

*C'est fait – es ist vollbracht. Die Französische Schule in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt Düsseldorf hat seit einem Jahr einen Betriebsrat. Lehrer François Besançon brachte diesen geduldig mit Unterstützung der GEW auf den Weg.*

Als Besançon vor zwei Jahrzehnten dank eines Erasmus-Programms zum Studium nach Deutschland kam, schwirrte im Kopf des heute 41-Jährigen noch nicht der Gedanke herum, eines Tages der Motor zur Gründung eines Betriebsrats einer Schule sein zu wollen. Das änderte sich auch nicht, als er 2021 nach dem „Umweg“ über verschiedene deutsche Schulen an der Französischen Schule in Düsseldorf seine berufliche Heimat fand.

## GEW gibt Starthilfe.

Doch in ihm schlummerte immer schon das Bedürfnis, sich für Gerechtigkeit und damit auch für andere einzusetzen. „Ich habe in meinem frühen Leben Ungerechtigkeiten erleben müssen. Ich weiß, wie ohnmächtig man sich mitunter fühlen kann“, erzählt er. Am Arbeitsplatz Schule allerdings sollte es fair zugehen, sollten die Interessen beider Seiten – sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber – Beachtung finden, ist er überzeugt.

Besançon vertiefte sich in die Geheimnisse hiesiger Gesetze. „500 Stunden habe ich mit Sicherheit aufgebracht. Allein schon, um die komplizierten juristischen Formulierungen zu verstehen“, berichtet er. Er besuchte eine Online-Schulung. Hier lernte er Ulrich Kröpke kennen. Der Bielefelder, der sich seit Jahrzehnten gewerkschaftlich engagiert, berät bis zum heutigen Tag den Hauptvorstand der GEW bei Fragen rund um das Thema Betriebsräte. Vielleicht hätte ein früheres Kennenlernen Besançons das Durchdringen des juristischen Dschungels und die Gründung des Betriebsrats erleichtert. „Es ist ein unschätzbare Vorteil, wenn man sich an die GEW wendet. In unseren Landesverbänden arbeiten erfahrene Kolleginnen und Kollegen, die im Betriebsverfassungsgesetz fachkundig sind“, so Kröpke.

Der ehemalige Lehrer weiß um die Hürden, die es vor Gründung der Interessenvertretung zu überspringen gilt. Mit Blick nicht nur auf die Französische Schule in Düsseldorf, an der rund 70 Lehrkräfte mehr als 600 Schülerinnen und Schüler bilden, meint er: „Viele Schulleitungen wissen nichts vom Recht auf einen Betriebsrat. Sie sind sich nicht immer bewusst, dass für Ergänzungsschulen, die von einem Verein betrieben werden, das hiesige Betriebsverfassungsgesetz und nicht die französischen Regeln gelten.“ Als entscheidenden Unterschied zwischen beiden wertet er, dass im Nachbarland die Informationspflicht der Arbeitgeber im Vordergrund stehe, während in Deutschland der Einfluss der Betriebsräte größer sei.

## Viel Überzeugungsarbeit

Nach der intensiven persönlichen Vorbereitung hieß es für Besançon zunächst einmal, Aufklärungsarbeit an seiner Schule zu leisten. Er führte viele Gespräche mit der Schulleitung, dem Kollegium sowie dem Träger-



FRANÇOIS BESANÇON IST VORSITZENDER DES BETRIEBSRATS AN DER FRANZÖSISCHEN SCHULE IN DÜSSELDORF. IHN TREIBT DER WUNSCH NACH GERECHTIGKEIT AN. AM ARBEITSPLATZ SCHULE SOLLE ES FAIR ZUGEHEN, SAGT DER 41-JÄHRIGE LEHRER.

Foto: Bert Butzke

verein. Er leistete Überzeugungsarbeit. Möglicherweise öffnete ihm dann aber seine Haltung die Türen. „Wir wollen unsere Schule nicht gegen die Wand fahren, sondern die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren, ohne die des Arbeitgebers aus dem Blick zu verlieren. Es geht um gemeinsame Wege und Kompromisse, ein Gleichgewicht zu finden“, sagt er. Als Beispiele nennt er faire und korrekte Gehaltseinstufungen, den Umgang mit Krankmeldungen, aber auch eine passgenaue Ausschreibung der Stellen. „Am Ende sprechen wir immer über die korrekte Umsetzung der existierenden Gesetze und Fairness“, ergänzt der heutige Betriebsratsvorsitzende.

An seiner dritten Station als Lehrer in Schwerin, an der er erstmals Teil eines Schulleitungsteams war, hat er erlebt, welche Bedeutung das für das Klima an einer Schule hat. Er stand in der Verantwortung für den Vertretungsplan und beobachtete parallel einen extrem hohen Krankenstand. „Gibt es einen Zusammenhang?“, fragte er sich und bemühte sich um eine faire Vertretungslösung („Nicht immer die Gleichen“). Der Krankenstand sank. Heute glaubt Besançon, die Ursache dafür in der ausgewogeneren Zusatzbelastung gefunden zu haben, „ohne

dass ich das nachweisen kann“. Aber er ist überzeugt: „Der Dialog ist maßgebend.“

### Das Betriebsklima verbessert sich.

Wenn dieser gelingt, erfüllt der Betriebsrat eine ganz wesentliche Aufgabe und nutzt dem Arbeitgeber auch, weiß Kröpke: „Dann läuft alles harmonischer. Das Betriebsklima verbessert sich. Wenn zum Beispiel Schwachstellen im Workflow aufgezeigt und geklärt werden können, führt dies zu einer stärkeren Identifikation der Arbeitnehmenden mit ‚ihrem Unternehmen‘ und zu engagierterem Arbeiten.“ Er weist auf wichtige Grundsätze des Betriebsverfassungsgesetzes hin: Ab fünf volljährigen und dauerhaft Beschäftigten sind Betriebsräte zu wählen; alle Beschäftigten dürfen wählen; die regelmäßige Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Mitglieder des Betriebsrats sind ehrenamtlich tätig und genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dafür werden sie unter Lohnfortzahlung von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten und hat in jedem Kalenderquartal eine Betriebsversammlung >>>

>>> einzuberufen. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen sich mindestens einmal im Monat besprechen und haben darüber zu wachen, dass die Betriebsangehörigen keine Benachteiligung am Arbeitsplatz erleiden. Um Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizulegen, ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Wichtig ist Kröpke ein weiterer Aspekt: „Der einzelne

Arbeitnehmende wird durch den Betriebsrat in der Wahrnehmung seiner Interessen unterstützt.“ Dieses Ziel teilt Besançon. Er weiß, dass mit der Gründung des Betriebsrats an der Französischen Schule erst ein, wenn wohl auch der entscheidende Schritt gegangen ist: „Wir müssen noch unsere ‚Marke‘ finden, beide Seiten aufklären und bei ihnen Vertrauen in uns wecken.“ ■

## SIEBEN TIPPS ZUR GRÜNDUNG EINES BETRIEBSRATS

### 1. Wer kann einen Betriebsrat gründen?

Grundsätzlich können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Betriebsrat gründen. Zur Gründung reichen drei Beschäftigte. Mindestens fünf Beschäftigte müssen im Betrieb wahlberechtigt sein. Von ihnen müssen drei die Voraussetzung zur Kandidatur erfüllen. Will die Betriebsleitung die Gründung verhindern, macht sie sich übrigens strafbar.

### 2. Wer wählt den Betriebsrat?

Alle Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Wahl im Betrieb angestellt sind. Auch Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeiter gehören dazu, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb arbeiten oder arbeiten sollen.

### 3. Wer kann als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat kandidieren?

Alle Kolleginnen und Kollegen, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt, wahlberechtigt und über 18 Jahre alt sind, können sich in den Betriebsrat wählen lassen.

### 4. Wann kann ich einen Betriebsrat gründen?

In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine erstmalige Wahl jederzeit durchgeführt werden. Bei bestehenden Betriebsräten wird alle vier Jahre gewählt (2022 und dann wieder 2026). Die erste Amtszeit kann sich deshalb manchmal verkürzen oder verlängern.

### 5. Wie organisiere ich eine Betriebsratswahl?

Zuerst muss ein Wahlvorstand gebildet werden. Er ist das Gremium, das die Wahl durchführt. Der Wahlvorstand besteht mindestens aus drei wahlberechtigten Kolleginnen bzw. Kollegen. Er muss immer aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Mindestens drei wahlberechtigte Kolleginnen bzw. Kollegen laden zu einer Betriebsversammlung ein und machen Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstands. Die Mehrheit der Anwesenden kann den Wahlvorstand nun wählen.

### 6. Wie führe ich die Betriebsratswahl durch?

Es gibt zwei Möglichkeiten für Betriebe, in denen bisher noch kein Betriebsrat existiert: das normale und das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren. Beim normalen Wahlverfahren ist grundsätzlich eine Listenwahl durchzuführen. Beim vereinfachten zweistufigen Verfahren findet immer eine Personenwahl statt. Hier ist zudem die Frist zwischen der Wahl des Wahlvorstands und der des Betriebsrats kürzer. Welches Verfahren im Betrieb zulässig ist, hängt von der Größe des Betriebs ab:

5 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer: vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren.

101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer: normales Wahlverfahren oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, das vereinfachte Verfahren durchzuführen.

Mehr als 200 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer: normales Wahlverfahren.

### 7. Ich bin im Betriebsrat! Was nun?

Der Betriebsrat hat einige Aufgaben. Er wacht darüber, dass Tarifverträge, Verordnungen, Gesetze und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Er hat in vielen Fragen Mitspracherechte. Eine Kündigung ist ohne seine Anhörung nicht wirksam. Wenn der Betrieb umstrukturiert oder Personal abgebaut werden soll, handelt der Betriebsrat einen Sozialplan aus. Und mit einer starken Gewerkschaft im Rücken bekommt er bei all dem Hilfe und Unterstützung.

# Globales Lernen Erleben

Anzeige

## Das entwicklungspolitische Schulaustauschprogramm ENSA macht es möglich

ENSA fördert internationale Partnerschaften zwischen Schulen aus Deutschland und Schulen aus Ländern in Afrika, Asien, Lateinamerika und Südosteuropa. Gefördert werden Anbahnungsreisen für Schulen, die eine neue Partnerschaft aufbauen wollen, und Begegnungsreisen für Schulen, die eine bestehende Partnerschaft intensivieren und Projekte gemeinsam umsetzen wollen. ENSA fördert Schulpartnerschaften finanziell mit bis zu 14.000 Euro und bietet ein umfassendes pädagogisches Begleitprogramm. Schüler\*innen, Lehrkräfte und Mitarbeitende von Nicht-regierungsorganisationen können sich so methodisch und inhaltlich weiterbilden, um Globales Lernen mit Leben zu füllen. Die mit den Reisen verbundenen Austausche bieten den Schüler\*innen die Möglichkeit, mit- und voneinander zu lernen, globale Zusammenhänge zu erkennen und sich gemeinsam für einen nachhaltigen Wandel zu engagieren. Themen für die Partnerschaftsprojekte ergeben sich aus der Beschäftigung mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung und können etwa mit Menschenrechten, Diversität oder Nachhaltigkeit zu tun haben.



Foto: Benjamin Rückert

## Gemeinsam die Eine Welt gestalten

Von den Schulaustauschen kehren die Schüler\*innen mit vielen Denkanstößen zurück. Erstaunt waren beispielsweise die Schüler\*innen des Kurt-Huber-Gymnasiums in Gräfelfing, Bayern, wie einseitig ihr Blick auf die Welt manchmal ist. Dies inspirierte sie, sich an ihrer Schule in Deutschland weitergehend mit globalen Zusammenhängen zu beschäftigen. Dabei sei ihnen bewusstgeworden, so einige der Teilnehmenden im Gespräch, wie viel Ungleichheit und Ungerechtigkeit es auf der Welt gäbe und dass Menschen im Globalen Norden viel Verantwortung dafür tragen. Gemeinsam mit ihrer Partnerschule, den Schülerinnen der Emmaberg Girls Secondary School in Makambako, Tansania, haben sie sich intensiv mit der Geschichte der beiden Länder und den Folgen von Kolonialismus auseinandergesetzt. Nachdem 2020/21 pandemiebedingt keine persönlichen, sondern nur virtuelle Begegnungen stattfanden, war die Freude umso größer, als die tansanische Gruppe im Sommer 2023 nach Deutschland kam. Gemeinsam konnten sie zwei Kurzfilme und eine Fotogeschichte erarbeiten, die auch über die

Schule hinaus verbreitet werden sollen. Der Schulaustausch wirkt auch nach der Begegnung weiter. So resümierte eine deutsche Teilnehmerin: „Mein Leben hat sich durch die Schulpartnerschaft positiv verändert. Schulpartnerschaften helfen dabei voneinander zu lernen und die Perspektiven zu wechseln.“

Engagement Global gGmbH

ENSA – Entwicklungspolitisches Schulaustauschprogramm

Lützowufer 6 • 10785 Berlin

Telefon: +49 30 254 82-3435 • [ensa-programm@engagement-global.de](mailto:ensa-programm@engagement-global.de)

<https://ensa.engagement-global.de>

ENSA – Entwicklungspolitisches Schulaustauschprogramm ist ein Angebot von ENGAGEMENT GLOBAL und arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

ENGAGEMENT  
GLOBAL

Service für Entwicklungsinitiativen



mit ihrem Angebot



mit Mitteln des



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung



DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG IST AUSDRUCK EINES BESTIMMTEN MENSCHENBILDES: NIEMAND DARF IN EINEM BEREICH DES LEBENS, ZUMAL IN EINEM SO WICHTIGEN WIE DEM ARBEITSALLTAG, VÖLLIG FREMDBESTIMMT SEIN.

Foto: IMAGO/Zoomar

## AUCH NACH 100 JAHREN NÖTIGER DENN JE

### ERNESTO KLENGEL

kommisarischer wissenschaftlicher Direktor des  
Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht  
der Hans-Böckler-Stiftung

*Die Veränderungen in der Arbeitswelt stellen auch die Betriebs- und Personalräte vor große Herausforderungen. Das gilt besonders für die Digitalisierung,*

*aber auch für die Folgen des ökologischen Umbaus der Wirtschaft und Verwaltung sowie die Auswirkungen der Globalisierung.*

Mit der Arbeitswelt insgesamt verändern sich die Anforderungen an Betriebs- und Personalräte grundlegend. Insbesondere die Digitalisierung hält die Gremien in Atem: von den Chancen und Fallstricken digitaler Gremiensitzungen über die Kontaktaufnahme zu Beschäftigten im Homeoffice bis hin zum Schutz vor Überwachung und Diskriminierung bei der Einführung komplexer IT-Systeme oder dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Personalbereich. Aber auch im Zuge des ökologischen Umbaus der Wirtschaft und Verwaltung stellen Unternehmen und Dienststellen ihre Arbeitsabläufe um. Dadurch steht vielerorts das Thema Klima- und Umweltschutz erstmals auf der Agenda der Gremien. Der dritte Megatrend, die Globalisierung, hat seine Dynamik zuletzt verändert. Dennoch schreitet die globale Vernetzung in vielen Unternehmen voran.

Aktuelle Veröffentlichungen weisen darauf hin, dass Personal- und Betriebsräte die Herausforderungen

annehmen und eine wichtige Rolle für die soziale Dimension der Transformationsthemen spielen. Man denke nur an die Vereinbarungen zum Homeoffice, aber auch zum Kurzarbeitergeld, die in der Corona-Pandemie Beschäftigung gesichert haben, wie eine Auswertung der Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zeigt.

**Die Zahl der Beschäftigten, die einen Personal- oder Betriebsrat haben, sinkt. Das hat negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.**

Sorgen bereitet allerdings der Trend, dass immer weniger Beschäftigte in Deutschland durch einen Personal- oder Betriebsrat vertreten werden; nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) betraf dies 2022 nur noch 43 Prozent der Beschäftigten, im Bildungsbereich wird gerade >>>

## Wie trägt unsere Ernährung zu Klimawandel, Vertreibung und wachsendem Hunger bei?

Die Antworten verstecken sich im

**WELTERNÄHRUNGS-WIMMELBILD**



PASSEND DAZU:

**8 Bildungskarten**

**cir**  
BILDUNG



**Ideal für  
spielerisches  
Lernen!**

Mit Erklärungen und Beispielen, welche negativen Folgen unser Lebensmittelkonsum hat und wie eine gerechtere Zukunft aussehen kann.

**JETZT ZUSAMMEN  
BESTELLEN:**



[ci-romero.de/produkt/  
bildungskartenset-  
wimmelbild](https://ci-romero.de/produkt/bildungskartenset-wimmelbild)

oder telefonisch  
unter  
**0251 - 674413-0**

**cir** romero  
initiative  
STIMME FÜR GERECHTIGKEIT

**OUR FOOD  
OUR FUTURE**  
WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE



Co-funded by  
the European  
Union

Die Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Für den Inhalt der Veröffentlichung ist allein die Christliche Initiative Romero verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt der Europäischen Union wieder.

>>> im Osten Deutschlands von einer weiter sinkenden Verbreitung berichtet. Das ist aus verschiedenen Gründen ein Problem. Betriebs- und Personalräte haben die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten eingreifenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Staatliche Kontrollen sind selten – in den Betrieben gibt es statistisch gesehen nur alle 40 bis 50 Jahre eine Arbeitsschutzkontrolle. Mitbestimmungsfreie Zonen führen also zu Lücken bei der Einhaltung grundlegender Beschäftigtenrechte.

Die Aufgaben der Betriebs- und Personalräte gehen aber weit über eine Kontrollfunktion hinaus. Durch betriebliche Vereinbarungen gestalten sie wichtige Regeln in Betrieb und Dienststelle. Dies entlastet den Staat als Regelsetzer, weil allgemeine Gesetze auf betriebliche Besonderheiten heruntergebrochen werden. Verschiedene Studien zeigen zudem, dass mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher sind, weil beispielweise die Aus- und Weiterbildung passgenauer funktioniert oder Digitalisierung und Nachhaltigkeit erfolgreicher laufen. Ein weiteres Beispiel: Mit dem Lieferkettengesetz haben die Gremien Instrumente, internationale Solidarität voranzubringen, wie die Arbeitsrechtsprofessorin Reingard Zimmer in einer Studie des Hugo Sinzheimer Instituts aufzeigt.

Vor allem aber ist die betriebliche Mitbestimmung Ausdruck eines bestimmten Menschenbildes: Niemand darf in einem Bereich des Lebens, zumal in einem so wichtigen wie dem Arbeitsalltag, völlig fremdbestimmt sein. Lohnabhängig Beschäftigte brauchen daher eine Stimme und eine ernsthafte Möglichkeit, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen, die sie betreffen. Hierzu trägt die betriebliche Mitbestimmung entscheidend bei – und zwar neben den bekannten Elementen wie dem Abschluss von Vereinbarungen auch durch ein oft unsichtbares Engagement: die vielen Gespräche in den Sprechstunden der Betriebs- und Personalräte und an den Arbeitsplätzen im Betrieb, das mühsame Studium der Gesetzestexte, die vielen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Die betriebliche Mitbestimmung ist damit Ausdruck grundlegender Prinzipien des Grundgesetzes. Dieses bildet zwar das rechtliche Fundament der unternehmerischen Macht in der Wirtschaft – aber nicht schrankenlos. Ob Demokratieprinzip, Sozialstaatsgebot oder

Menschenwürde: Dass die betriebliche Mitbestimmung ein Gut mit Verfassungsrang darstellt, ist unbestreitbar.

### In Unternehmen mit Betriebsrat gelingt es den Gewerkschaften besser, eine Tarifbindung herzustellen.

Seit ihrer Entstehung ist dieses Gut eng mit der Gewerkschaftsbewegung verbunden. Der Vorläufer des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes, das Betriebsrätegesetz von 1920, wurde von großen Teilen der Rätebewegung seinerzeit zwar abgelehnt. Dennoch war das Gesetz eines der Ergebnisse der gewerkschaftlichen Kämpfe für mehr Mitbestimmung. Auch heute noch werden Betriebsrat und Gewerkschaft oft in einem Atemzug genannt. Durch die juristische Brille betrachtet handelt es sich um zwei voneinander getrennte Institutionen. Erst der demokratische betriebliche Wahlakt verbindet sie: Belegschaften wählen meist (aber nicht immer) eine gewerkschaftliche Vertretung. Und umgekehrt gelingt es den Gewerkschaften in mitbestimmten Unternehmen besser, eine Tarifbindung herzustellen. Auch im Interesse guter, tariflich geregelter Arbeit brauchen wir daher betriebliche Mitbestimmung.

Wie also lässt sich der Trend umkehren und die betriebliche Mitbestimmung stärken? Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat eine klare Antwort gefunden: Die gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung müssen an die neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt angepasst werden. So liegt die letzte grundlegende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes mehr als 50 Jahre zurück. Ein Gesetzentwurf, der auf die Vorarbeit wichtiger Gewerkschaftsjuristinnen und -juristen zurückgeht, wirft die zentralen Themen auf. Innovativ ist etwa der Vorschlag, eine Demokratiezeit einzuführen, in der sich die Angehörigen des Betriebs – ob aus dem Homeoffice, dem Außendienst oder vom Präsenzarbeitsplatz – während der Arbeitszeit über betriebliche Themen austauschen – und sei es über die Notwendigkeit einer Interessenvertretung. Der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung enthält die schöne Aussage: „Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung können nur mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksam gestaltet werden.“ Diese Erkenntnis muss dringend mit Leben gefüllt werden. ■



# VIEL GETOBT, VIEL GELERNT



SCAN  
MICH!



## JUGENDHERBERGEN – KLASSENFAHRTEN, DIE BEGEISTERN

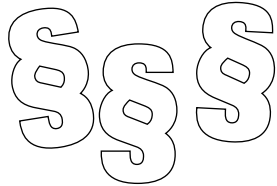
Jetzt das aktuelle E-Book  
„Planungshilfen für Klassenfahrten“ und  
weitere Materialien für Lehrende kostenfrei  
erhalten:

[jugendherberge.de/lehrerzimmer](https://jugendherberge.de/lehrerzimmer)



*Gemeinschaft erleben*  
jugendherberge.de

# LAUT WERDEN HILFT



**JEANNETTE GODDAR**  
freie Journalistin

*Wer das wissenschaftliche Personal an Hochschulen vertritt, hat es mit einer sehr speziellen Berufsgruppe zu tun. Das Beispiel der Universität Potsdam zeigt: Der Einsatz lohnt sich.*

**W**issenschaftlich Arbeitende sollen notieren, wann sie arbeiten; an ihren Laptops, in den Laboren, in der Hochschule? „Wenn wir das gut begleiten, bietet das viele Chancen“, sagt Susanne Gnädig. Die Vorsitzende des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam hält eine Arbeitszeiterfassung, wie sie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil von 2022 fordert, für hilfreich, um vielen Unsitten ein Ende zu bereiten. So könnten Promovierende und Postdocs auf „Qualifikationsstellen“ darauf pochen, während eines Drittels ihrer Arbeitszeit in Ruhe gelassen zu werden – diese Zeit muss ihnen laut Vertrag für die Qualifizierung bleiben. „Auch das stete Aushebeln des Tarifvertrags wäre nicht mehr so leicht“, hofft sie. Ihr Beispiel, typisch brandenburgisch: „Wird eine Stelle zur Wolfsforschung ausgeschrieben, ist völlig klar: Ohne nächtliche Beobachtung

geht das nicht. Und Nachtarbeit wird extra vergütet – außer in der Wissenschaft.“

Also machte sich der 17-köpfige Personalrat nach dem BAG-Urteil 2022 auf den Weg zu einer Arbeitszeiterfassungs-Dienstvereinbarung, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gerecht wird: ohne Stechuhr und Zeichnungspflicht des Arbeitgebers; dafür mit großer Freiheit und Vertrauensarbeitszeit. Wenn sie gut verhandeln, so die Hoffnung, könnten sie den Präsidenten und den Kanzler der Universität überzeugen.

Doch zunächst galt es, die Beschäftigten ins Boot zu holen: „Manche waren begeistert, andere gar nicht“, erzählt Gnädig. Viele befristet Beschäftigte empfinden die Pflicht, ihre Arbeitszeiten offenzulegen, als Leistungskontrolle; schließlich sei der Vorgesetzte zugleich oft Gutachter – und entscheide über Vertragsverlängerungen. „Es gibt tatsächlich die Befürchtung, durch jemanden ersetzt zu werden, der das Seminar schneller vorbereitet“, erzählt sie. Auch ein Nicht-Wissen-Wollen hat die Personalratsvorsitzende beobachtet: „So mancher schämt sich richtig, wenn da eine wöchentliche Stundenzahl weit jenseits der 40 steht.“

**Abhängigkeit, Konkurrenzdruck  
und Selbstausbeutung kennzeichnen  
den Wissenschaftsbetrieb.**

All das spricht Bände über Abhängigkeit, Konkurrenzdruck und Selbstausbeutung in der Wissenschaft. Es spricht aber auch Bände darüber, dass Personalratsarbeit

# #DAUERSTELLEN für Daueraufgaben

DAS THEMA VERTRAGSVERLÄNGERUNGEN STEHT GANZ OBEN AUF DER AUFGABENLISTE DES PERSONALRATS FÜR DAS WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE PERSONAL AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM.

an Hochschulen eine besondere ist und zudem von Menschen geleistet wird, die in derselben Lage sind wie jene, die sie vertreten: „Schon Kandidierende zu finden, die für die vierjährige Wahlperiode als Personalrat einen Vertrag haben, ist schwierig“, sagt Gnädig, die selbst als eine der wenigen eine unbefristete Stelle in der Lehrkräftebildung hat. Vollumfänglich freistellen lassen – das ist eine weitere Besonderheit – will sie sich indes so wenig wie ihre 16 Mitstreitenden. „Das macht fast nie jemand“, sagt sie, „den Kontakt zur Wissenschaft wollen wir alle nicht verlieren.“ Damit aber kommt die Personalratsarbeit noch „on top“.

Und zu tun gibt es viel. Da sind zum einen die Beratungsgespräche. Ganz oben auf der Liste: das Thema Vertragsverlängerungen, gefolgt von der leidigen Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren. Einen noch größeren Teil nimmt das weite Feld der Hochschulpolitik ein, an der Uni wie auf Landesebene. Alle sechs bis acht Wochen kamen die akademischen Personalräte aller brandenburgischen Hochschulen in den zurückliegenden Jahren zusammen, um Positionen zu erarbeiten – sowohl

das Hochschul- als auch das Personalvertretungsgesetz im Land werden derzeit reformiert.

Haben sie in dem Prozess etwas erreicht? Ja, sagt Gnädig, die zugleich Sprecherin der Landesfachgruppe Hochschule und Forschung der GEW ist. So verpflichtet das Hochschulgesetz die brandenburgischen Hochschulen künftig, mit den Personalvertretungen Dauerstellenkonzepte für den Mittelbau zu erarbeiten. Auch ein Pilotprojekt zu unbefristeter Beschäftigung im Drittmittelbereich wurde vereinbart. Und in den Verhandlungen über das Personalvertretungsgesetz gelang es, einen eigenen Personalrat für studentische Hilfskräfte einzuführen. Laut werden hilft also; das hat Gnädig in ihren zehn Jahren im Personalrat vor allem gelernt. Noch besser wäre es, wenn die Arbeit auch in der Hochschule bekannter würde. Damit sich in dieser Hinsicht etwas tut, zieht sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen regelmäßig in die Mensa. „Deine Anliegen, unsere Mission – komm und sprich mit uns!“ – so steht es auf Zetteln, die sie verteilen und zum Mittagessen mit dem Personalrat aufrufen: „Wir sitzen bei dem blauen Kegel.“ ■

# BILDUNG FÜR ALLE!



Foto: IMAGO/Heike Lyding



*Eigentlich strebt doch der Mensch danach,  
dass es ihm besser geht.  
Im Moment scheint es mir aber,  
dass es vielen Menschen reicht,  
wenn es den anderen schlechter geht.  
Dass sie sich dann besser fühlen.  
Und das ist eine ganz schlimme Tendenz.  
Da fängt Faschismus an.*



HAPE KERKELING,  
DEZEMBER 2023

**KATHRIN HEDTKE**  
freie Journalistin

*Dorthin gehen, wo die Menschen sind. An den Volkshochschulen (VHS) wächst das Bewusstsein, dass sie neue Wege einschlagen müssen. Das ist auch wichtig für die Teilhabe der Menschen und die Demokratie in der Gesellschaft.*

**I**m Einkaufszentrum über die Fallstricke von Handyverträgen aufklären. In einer Flüchtlingsunterkunft mit Müttern über Bildung und Gesundheit sprechen. Oder mit Obdachlosen über Philosophie und Politik diskutieren. Die Beispiele zeigen: Volkshochschulen bemühen sich, neue Wege zu gehen. „Wir als VHS müssen weg von der klassischen ‚Komm-Struktur‘“, sagt Michael Lesky, beim Volkshochschulverband Baden-Württemberg verantwortlich für Politik und Gesellschaft. „Bildung für alle: Den Anspruch tragen die Volkshochschulen als Banner vor sich her.“ Diesen öffentlichen Bildungsauftrag gelte es umzusetzen.

„Das hört sich banal an“, meint Lesky, „ist es aber überhaupt nicht.“ Schließlich geht es dabei auch um Teilhabe – und damit letztlich um Demokratie. Wer besucht abends einen Vortrag über die Weimarer Republik oder die Stadtentwicklung der Zukunft? Wer nimmt am Yoga- oder Töpferkurs teil? „Unsere Angebote erreichen hauptsächlich ältere Menschen, die ohnehin schon sehr an Bildung interessiert sind“, gibt der Bereichsleiter zu bedenken. Bestimmte Bevölkerungsgruppen bleiben außen vor. Wer sich zu einem VHS-Kurs anmelden möchte, schlägt in der Regel das Programmheft auf oder klickt sich auf der Webseite durch das Angebot. Damit fängt das Problem schon an. Was ist mit jenen, die nicht lesen können, kein Deutsch verstehen – oder schlichtweg andere Probleme haben?

**Mit dem Projekt „Straßenuni“ sollen Menschen erreicht werden, die sonst wenig Zugang zu Bildung haben.**

„Wir müssen dorthin gehen, wo die Menschen sind“, betont Claus Lüdenbach, Leiter der VHS in Esslingen. Deshalb rücken VHSen aufsuchende Bildungsar- >>>

# Viel falt.

Mediathek

[www.vielfalt-mediathek.de](http://www.vielfalt-mediathek.de)



Bildungsmaterial gegen Rechtsextremismus,  
Menschenfeindlichkeit und Gewalt.  
Für Demokratie, Vielfalt und Anerkennung.

## Diskriminierung im Klassenraum? Rechte Sprüche im Seminar?

Über 2.500 Materialien zum  
kostenlosen Download

- › Broschüren und Bücher
- › Unterrichtsmaterial und Arbeitsblätter
- › Trainingsordner und Handbücher
- › Audios und Videos



## Wir sprechen in verschiedenen Sprachen, aber mit einer Stimme gegen Rassismus.



Durch unseren Einsatz gegen Diskriminierung  
fördern wir Integration und Zusammenhalt.

Tafeln sind Orte der Begegnung. Die über 940 Tafeln in Deutschland helfen allen Menschen, die Hilfe benötigen. Unabhängig von Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Beeinträchtigung.  
[www.tafel.de](http://www.tafel.de)



>>> **beit in den Fokus. Ganz wichtig, fügt Lüdenbach hinzu:** „Alleine können die Volkshochschulen das nicht leisten.“ Die Angebote funktionierten nur mit Kooperationen, unter anderem mit Jobcentern, Tafeln, Obdachloseneinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern oder Stadtteiltreffs. Mit dem Projekt „Straßenuni“ versucht die VHS Esslingen, auf Menschen zuzugehen, die sonst wenig Zugang zu Bildung haben. Diese werden in ihrem Lebensumfeld angesprochen und eingeladen, über aktuelle Themen zu diskutieren. Zum Beispiel mit dem Arzt Gerhard Trabert über den Zusammenhang von Armut und Gesundheit. Oder mit dem evangelischen Theologen Wolfgang Huber über ethische Fragen. „Wenn nur drei Leute kommen, ist das auch okay“, sagt Lüdenbach. Als nächstes Projekt plant er einen Fotoworkshop für Obdachlose, die die Stadt aus ihrer Perspektive zeigen sollen. Die Fotos werden dann in Esslingen ausgestellt. Für VHS-Programmbereichsleiter Lesky ist aufsuchende Bildungsarbeit eng verbunden mit politischer Bildungsarbeit. „Es geht darum, zur Teilhabe zu befähigen“, stellt er klar. Die Angebote seien ein erster Schritt, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Menschen in der Gesellschaft mitreden können. Ein Beispiel dafür sind Alphabetisierungskurse oder die Möglichkeit, den Schulabschluss nachzuholen. „Viele Menschen erreichen wir ohne aufsuchende Bildungsarbeit überhaupt nicht.“ Wichtig seien dafür „Vertrauenspersonen“, beispielweise Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

**Wichtig ist, dass Menschen erreicht werden, die von politischen Prozessen ausgeschlossen sind. Sonst ist der Weg frei für Kräfte, die der Demokratie schaden.**

Allerdings sei es mit einem Ortswechsel allein nicht getan, betont Lesky. Für die Arbeit seien andere Kompetenzen erforderlich, mehr sozialpädagogische Fähigkeiten etwa. Wichtig sei auch, die Kursinhalte an die Lebenswelt der Menschen anzupassen. Die Angebote müssten sich an den Bedürfnissen im Alltag orientieren. Beispiel: Bei einem Projekt des Volkshochschulverbands hat das Haus der Familie in Stuttgart im Einkaufszentrum regelmäßig Beratungen zum Handyvertrag angeboten. „Viele Menschen haben mit den Verträgen ein konkretes Problem“, sagt Lesky. Das niedrigschwellige Angebot befähige sie, bewusste Entscheidungen zu treffen.

Der VHS-Landesverband in Baden-Württemberg erprobte kürzlich an sechs Standorten Pilotprojekte zur aufsuchenden Bildungsarbeit. So fuhr beispielsweise eine Sprachlehrerin regelmäßig in die Flüchtlingsunterkunft in Crailsheim. Das Angebot richtete sich an Mütter, ihre Kinder wurden nebenan betreut. Die Sprachlehrerin brachte ihnen nicht nur Deutsch bei, sondern sprach auch darüber, wie sie ihre Kinder in der Schule unterstützen können, wie sie Bus fahren und zum Frauenarzt gelangen. Das Problem: Bisläng fehlt für solche Angebote eine dauerhafte Finanzierung. „Die Förderstrukturen gehen von einer anderen Kursstruktur aus“, sagt Lesky. Die Landesförderung verlange eine Mindestteilnehmerzahl und richte sich nach Unterrichtseinheiten. „Das funktioniert so aber nicht.“ Aufsuchende Bildungsarbeit sei mühsam. Oft dauere es lange, Vertrauen zu gewinnen. „Wenn wir drei, vier Leute erreichen und diesen Menschen eine Chance zu mehr Teilhabe ermöglichen, ist das schon ein Erfolg.“

Auch Arne Cremer, zuständig für Politische Bildung beim VHS-Landesverband Nordrhein-Westfalen, betont, dass ein Umdenken notwendig sei. Auf allen Ebenen brauche es viel mehr Offenheit. Diese Aufgabe stelle die Einrichtungen noch vor Herausforderungen, sei aber alternativlos: „Die Volkshochschulen müssen sich auf den Weg machen.“ Bisläng würden bestimmte Menschen von politischen Prozessen ausgeschlossen. Der VHS-Referent ist überzeugt, dass diese Menschen nicht unpolitischer sind als andere. „Sie wurden ein Stück weit von den Institutionen verlassen“, meint Cremer. „Wenn wir sie aufgeben, geben wir bestimmte Gruppen und Räume auf.“ Damit sei der Weg frei für Kräfte, die der Demokratie schaden. „Wichtig ist, mit den Menschen ins Gespräch zu kommen.“ Dabei gelte es, Angebote nicht am Schreibtisch für die Menschen zu planen, sondern mit ihnen zu sprechen – auf Marktplätzen und Festen, in Stadtteilen und Dörfern. „Und zu gucken: Welche Themen bewegen die Leute im Quartier?“ Seiner Meinung nach bietet sich an, dass VHSen ihre Angebote zum Lesen- und Schreibenlernen, für Bildung und Beratung als Schnittstellen nutzen. „In dem Bereich sind sie gut aufgestellt und können Brücken bauen.“ Es gelte, die Menschen zu politischer Partizipation zu befähigen. Was erfolgreiche politische Bildungsarbeit ausmache, sei schwierig zu messen. In erster Linie brauche es dafür Zeit. „Irgendwann zeigen sich Ergebnisse“, sagt Cremer. „Aber nicht auf Knopfdruck, wenn man zwei Monate auf dem Marktplatz steht.“ ■

# Leben retten mit dem DKMS Schulprojekt

Der Lehrer Alexander Türk spendete als Student Knochenmark und rettete damit der Kanadierin Mackenzie Curran das Leben. Das 10-jährige Jubiläum seiner Spende war für ihn nun Anlass für eine ganz besondere Aktion: Er organisierte einen Registrierungstag an seiner Schule, dem TGBBZ 1 in Saarbrücken, bei dem sich seine Schüler:innen als potenzielle Stammzellspender:innen registrieren ließen.

Unter dem Motto „Dein Typ ist gefragt“ lädt die DKMS Schulen in ganz Deutschland ein, eine Registrierungsaktion durchzuführen. Die Aufklärung der Schülerinnen und Schüler spielt dabei eine wichtige Rolle: Im Rahmen von Infovorträgen durch geschulte Referent:innen erhalten sie einen Überblick über die Themen Blutkrebs und Stammzellspende. „Durch Informationen aus erster Hand und die Möglichkeit, Fragen und Unsicherheiten zu klären, können die Jugendlichen eine selbstbestimmte Haltung entwickeln. Wir möchten sie ermutigen, eine reflektierte, eigenverantwortliche Entscheidung zu treffen“, erklärt Andrea Autenrieth, Abteilungsleiterin der Spender-

neugewinnung. „Im Anschluss an den Vortrag können sich alle ab 17 Jahren registrieren lassen. Die Daten der 17-Jährigen werden bis zu ihrem 18. Geburtstag gesperrt und erst dann freigegeben.“

Auch an der Schule von Alexander Türk fand ein Infovortrag statt, zu dem er einen besonderen Ehrengast eingeladen hatte: Mackenzie Curran ist anlässlich des 10-jährigen Transplantationsjubiläums nach Deutschland gereist. Gemeinsam erzählen die beiden ihre Geschichte und es ist mucksmäuschenstill in der großen Aula. Nach dem Vortrag entscheiden sich fast 250 Schülerinnen und Schüler für die Registrierung.

Alexander Türk ist sich sicher, dass die Aufklärung über ein Thema, mit dem Jugendliche in ihrem Alltag wenig Berührungspunkte haben, eine wichtige Erfahrung ist: „Gerade für junge Leute ist natürlich die Frage dann: ‚Wie funktioniert das? Ist das gefährlich oder Ähnliches?‘ Und da kann man, denke ich, sehr viel Angst nehmen, indem man selber schon mal aus eigener Erfahrung ein bisschen was erzählen kann.“



Möchten Sie selbst mit Ihrer Schule am DKMS Schulprojekt teilnehmen? Unter [www.dkms.de/schulen](http://www.dkms.de/schulen) finden Sie weitere Informationen und können direkt Kontakt zum DKMS Schulteam aufnehmen. Oder besuchen Sie die DKMS auf der didacta in Köln in Halle 7.1, B 49. Wir freuen uns auf Sie!

**DKMS**   
WIR BESIEGEN BLUTKREBS

DKMS Donor Center gGmbH/  
[schule@dkms.de](mailto:schule@dkms.de)

# EIN ZWISCHENSCHRITT

**DOREEN SIEBERNIK**

GEW-Vorstandsmitglied Jugendhilfe und Sozialarbeit

**ALESSANDRO NOVELLINO**

Referent Jugendhilfe und Sozialarbeit beim  
GEW-Hauptvorstand

*Beim Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule ab 2026 darf die pädagogische Qualität nicht auf der Strecke bleiben. Anmerkungen zum Eckpunktepapier der GEW für einen guten Ganztag (s. Heftmitte).*

Als eine ihrer letzten Handlungen hat die vorhe-  
rige CDU-/SPD-Bundesregierung im Sommer 2021 das  
„Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im  
Grundschulalter“ beschlossen. Verbunden mit diesem  
bildungs-, familien- und sozialpolitischen Vorhaben wird  
ab dem 1. August 2026 der stufenweise Rechtsanspruch  
auf Ganztagsförderung für Kinder der Schulklassen 1 bis  
4 eingeführt.

Dessen Kerngedanke lautet, mehr Zeit für individuelle  
Förderung und bessere Teilhabechancen für alle Kinder  
zu ermöglichen. Damit soll der Ganztag einen Beitrag  
leisten, die strukturelle Bildungsungleichheit in der Bun-  
desrepublik abzubauen. Zudem ist der Rechtsanspruch  
eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf sowie die Erwerbstätigkeit von Frauen  
auch nach der Institution Kita zu sichern.

Um dies möglich zu machen, haben viele Bundesländer  
in den vergangenen Jahren Fortschritte beim Ausbau  
der Betreuungs- und Ganztagsplätze in unterschiedli-  
cher Form erzielt. Die Nachfrage übersteigt jedoch das

Angebot weiterhin deutlich, und es gibt bundesweit  
große quantitative sowie qualitative Unterschiede  
zwischen den Ganztagsangeboten. Der Dreiklang von  
Bildung, Betreuung und Erziehung, der für die früh-  
kindliche Bildung gilt, muss sich daher konsequent in  
der Ganztagsförderung der Kinder im Grundschulalter  
fortsetzen, wenn die ausgerufenen Ziele erfüllt werden  
sollen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Ganztag im  
System der Schule bzw. auf dem Schulgelände oder in  
Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe angeboten  
wird. Damit dies gelingen kann, brauchen die Träger  
der Jugendhilfe sowie Schulträger und Bundesländer  
qualitative Orientierung und einen Konsens, was einen  
guten Ganztag ausmacht.

**Die gemeinsamen Empfehlungen der KMK  
sind ein historischer Meilenstein.**

Voller Spannung wurde daher das erste, lange ange-  
kündigte gemeinsame Arbeitstreffen der Kultusminis-  
terkonferenz (KMK) und der Jugendministerkonferenz  
(JFMK) am 12. und 13. Oktober 2023 erwartet. Die  
bildungspolitischen Erwartungen waren hoch, denn es  
galt, sich auf Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung  
des Ganztags und zur Umsetzung des Ganztagsför-  
derungsgesetzes zu verständigen. Zum ersten Mal  
wollten die zuständigen Ministerien der KMK und  
JFMK ein verbindendes Verständnis von Qualität im  
Ganztag entwickeln. Ein gemeinsames Papier kam  
nicht zustande.

Jedoch ist positiv zu bewerten, dass die KMK gemein-  
same „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der  
pädagogischen Qualität der Ganztagschule und weiterer  
ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote“ veröf-  
fentlicht hat. Die in dem Papier formulierten Qualitäts-

Fortsetzung auf Seite 25 >>>



>>> Fortsetzung von Seite 24

dimensionen müssen aus Sicht der GEW handlungsleitend für bestehende und neue Ganztagsangebote sein. In den Empfehlungen werden richtigerweise die Förderung und das Wohlbefinden der Kinder in den Mittelpunkt gestellt. Damit wird betont, dass allein ein Platz und ein erweiterter Zeitrahmen noch keine Wirkung im Sinne der Ziele des Ganztags entfalten können.

**Die Qualität des Ganztags wird maßgeblich von dem gemeinsamen Bildungsverständnis aller beteiligten Professionen abhängen.**

Alle zwölf Empfehlungen hält die GEW für richtig und wichtig. Jedoch ist festzuhalten, dass die KMK mit diesen keine Aussagen zu den erforderlichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen macht, damit die pädagogische Qualität und tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten sichergestellt werden können. Die Empfehlungen zielen auf die schulischen Angebote im Rahmen der Ganztagschulen. Für Angebote, die in der Verantwortung der Kinder- und Jugendhilfe sowie der freien und

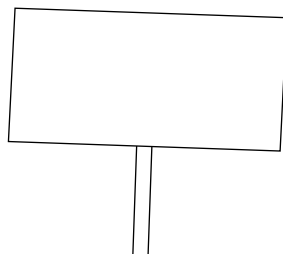
öffentlichen Träger stehen (zum Beispiel Horte), sind die Empfehlungen nicht bindend. Auch werden keine Aussagen zu Zielstandards gemacht, die die Länder unter Berücksichtigung ihrer Ausgangslagen erreichen sollen. Die Qualität von Bildung, Erziehung und Betreuung im Ganztag wird aber maßgeblich von einer ganzheitlichen Entwicklung der Struktur- und Prozessqualität abhängen sowie dem gemeinsamen Bildungsverständnis aller beteiligten Professionen. Die GEW hat deshalb 15 Eckpunkte erarbeitet, die Qualitätsstandards für einen guten und zukunftsfesten Ganztag formulieren. Bis zum Beginn des Rechtsanspruchs im August 2026 sind noch viele Fragen zu beantworten. Neben jenen der Fachkräftegewinnung und -sicherung gilt es, die KMK-Empfehlungen in die Praxis vor Ort zu übertragen. Dies wird regional sehr unterschiedlich verlaufen und das Engagement aller erfordern. Die KMK und die JFMK haben gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) den Auftrag, diese wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe zu meistern. ■



DER GANZTAG AN  
GRUNDSCHULEN  
MUSS KOMMEN.  
DAFÜR IST ABER  
NOCH VIEL ZU TUN.

Foto: Adobe Stock

# TALFAHRT SETZT SICH FORT



**KARL-HEINZ REITH**  
freier Journalist

*Die neue Berufsbildungsbilanz zeigt:  
Ohne Reformen geht es mit der  
betrieblichen Ausbildung weiter  
bergab.*

**D**er Schein trügt: Während einige Wirtschaftsverbände und auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereits „Lichtblicke auf dem Ausbildungsmarkt“ sehen, setzt sich die Talfahrt der Ausbildungsplatzbilanz fort. Zwar wurden nach den aktuellen Daten für >>>

DER FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND IST GROSS. DENNOCH BILDEN DIE UNTERNEHMEN NACH WIE VOR ZU WENIG NACHWUCHS SELBST AUS.

*Handwerker  
gesucht!*



## Girls' Day und Boys' Day erfolgreich in der Schule vorbereiten

**Am 25. April 2024 finden bundesweit wieder der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag und der Boys' Day – Jungen-Zukunftstag statt. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5 können an diesem Tag Berufe frei von Geschlechterklischees kennenlernen, die sie bislang vielleicht noch nicht für sich in Betracht gezogen haben.**

### Eltern als Gatekeeper

Die Elternbefragung „Eltern und die berufliche Orientierung ihrer Kinder“, die das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. mit der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster im Kontext des Girls' Day und Boys' Day 2022 mit 1.599 Eltern und Kindern im Alter von 10 bis 20 Jahren durchgeführt hat, verdeutlicht, wie intensiv Eltern in den Prozess der Beruflichen Orientierung ihrer Kinder involviert sind. Sie können sich kreativ-künstlerische und sozial-erzieherische Berufe eher für ihre Töchter vorstellen. Technische Berufe hingegen bevorzugen sie häufiger für ihre Söhne.

Die diesjährige Befragung der Teilnehmer\*innen am Girls' Day und Boys' Day zeigt, dass sich Berufswünsche der Eltern mit den Wünschen ihrer Kinder decken. So bewerten Eltern und ihre Kinder im Ranking akademischer und nicht-akademischer Berufe, die akademischen Berufe höher.

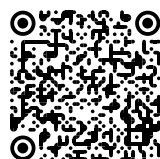
Zur Elternbefragung geht es hier:  
[girls-day.de/elternbefragung](https://girls-day.de/elternbefragung) und  
[boys-day.de/elternbefragung](https://boys-day.de/elternbefragung).

### Die Berufliche Orientierung findet eher in privaten Bereichen statt

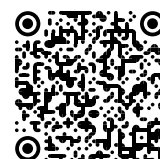
Die aktuelle Erhebung weist außerdem auf, dass die Berufliche Orientierung der Jugendlichen eher in privaten Bereichen erfolgt. Mit der Familie gesprochen, mit Freundinnen/Freunden gesprochen und sich im Internet informiert gehören zu den am häufigsten genannten Antworten. Dabei fänden es 86 Prozent der befragten Mädchen und 80 Prozent der befragten Jungen super oder ganz gut, wenn die Berufliche Orientierung Teil des Schulunterrichts wäre.

### Girls' Day und Boys' Day in der Schule vor- und nachbereiten

Die Evaluationsergebnisse der Teilnehmer\*innen zeigen, dass die Zufriedenheit der Schüler\*innen mit dem Aktionstag steigt, je mehr dieser in der Schule vor- und nachbereitet wird. Für eine unkomplizierte und wenig zeitintensive Vor- und Nachbereitung der Lehrkräfte stehen Unterrichtsmaterialien und weitere Materialien auf [girls-day.de/kompakt](https://girls-day.de/kompakt) und [boys-day.de/kompakt](https://boys-day.de/kompakt) zum Download bereit.



[boys-day/didaktische-materialen](https://boys-day.de/didaktische-materialen)



[girls-day.de/didaktische-materialien](https://girls-day.de/didaktische-materialien)

>>> das laufende Ausbildungsjahr mit 489.200 Neuverträgen 14.000 mehr (plus 3 Prozent) abgeschlossen als im Vorjahr. Gemessen an dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie ist dies jedoch noch immer ein Minus von 35.900 Verträgen (minus 6,8 Prozent).

„Von Normalität auf dem Ausbildungsmarkt gibt es noch keine Spur“, warnt deshalb DGB-Vize Elke Hannack. Sie verweist darauf, dass von den jungen Menschen, die sich im vergangenen Jahr für eine Ausbildung interessiert haben, nur 68,9 Prozent zum Zuge kamen. Als „Ausbildungsinteressierte“ gelten in der amtlichen Statistik diejenigen, die entweder einen Vertrag unterschrieben haben oder von den Arbeitsagenturen als „ausbildungsplatzsuchend“ registriert wurden. Laut der Bilanz gab es zum gesetzlichen Stichtag 30. September 2023 insgesamt 63.700 „erfolglos suchende Nachfrager“. Das heißt, dass mehr als jede bzw. jeder Zehnte keine Stelle fand. Zugleich blieben aber bundesweit 73.444 Ausbildungsplätze in den Bereichen Handel, Handwerk, Verwaltung und freie Berufe unbesetzt. Dies ist eine neue Rekordzahl.

### **Große Nachwuchsprobleme haben vor allem Gastronomie, Lebensmittelhandwerk sowie -einzelhandel.**

Die Gründe für die zunehmenden „Passungsprobleme“ auf dem Ausbildungsmarkt sind seit Jahren bekannt. Zum einen sind sie wegen der unterschiedlichen Wirtschaftskraft, aber auch der unterschiedlichen demografischen Entwicklung der Schülerabgangszahlen regional bedingt. In Bayern, Baden-Württemberg und Thüringen kamen im vergangenen Jahr auf 100 Bewerberinnen und Bewerber mindestens 105 Angebote. Dagegen gab es neben den Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg auch in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein für 100 Bewerberinnen und Bewerber deutlich weniger als 100 Angebote. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts kann vor dem Hintergrund des Grundgesetzartikels 12 (freie Berufswahl) das Angebot dann als ausreichend bezeichnet werden, wenn auf 100 Bewerberinnen und Bewerber mindestens 112,5 freie Plätze kommen.

Doch neben regionalen Problemen kommen sachliche hinzu. Die schulischen Anforderungen an die Auszubildenden sind erheblich gestiegen – zugleich aber auch

die Wünsche und Vorstellungen der Jugendlichen in Bezug auf ihren künftigen Beruf. Vor allem Gastronomie, Lebensmittelhandwerk sowie -einzelhandel haben nach wie vor große Nachwuchsprobleme. Besonders betroffen sind dabei Berufe, die auch im jährlichen Ausbildungsreport der DGB-Jugend auffällig häufig negativ bewertet werden. Neben Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz werden unklare Arbeitszeiten, viele Überstunden, schlechte Bezahlung und geringe Aufstiegschancen beklagt.

### **Unter den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern um einen Ausbildungsplatz gibt es auch Schulabgängerinnen und -abgänger mit Abitur oder Fachhochschulreife.**

Mehr als ein Drittel der 63.700 Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, hat einen Mittleren Schulabschluss. Diese Gruppe ist unter den Bewerberinnen und Bewerbern die größte. Von den abgewiesenen jungen Menschen haben zudem 30 Prozent (19.000) einen Hauptschulabschluss. Zugleich gibt es aber auch Abiturientinnen und Abiturienten sowie Schulabgängerinnen und -abgänger mit Fachhochschulreife unter den erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern.

Seit Jahren gibt es Vorschläge, um die Berufsbildung zu reformieren. Dazu gehören Verbesserungen beim Übergang von der Schule in den Beruf durch eine individuelle und verlässliche Berufsorientierung sowie die frühzeitige Berufsberatung in der Schule. Auch muss die gesetzliche „Ausbildungsgarantie“ für Jugendliche ohne Lehrstelle nachgebessert werden. Sie greift bisher nur in „unterversorgten“ Regionen.

Aber auch die Unternehmen sind in der Pflicht, wieder mehr betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten, wenn das einst so stolze System der dualen Berufsausbildung von Betrieb und Berufsschule auch in Zukunft Bestand haben soll. Als erstes Bundesland hat Bremen einen verbindlichen umlagefinanzierten Ausbildungsfonds eingeführt, in den alle Betriebe einzahlen und mit dem die ausbildenden Unternehmen entlastet werden. Grundlage dafür war ein Gutachten renommierter Wirtschafts- und Arbeitsmarktforscher und Juristen. Doch mehrere Arbeitgeberverbände in der Hansestadt haben bereits Verfassungsklage gegen das Gesetz angekündigt. ■



## GÜNSTIGE GRUPPENREISEN MIT DER BAHN

Drei reale Beispiele aus unserer täglichen Arbeit:

### Klassenfahrt Inland

- Frankfurt a. M. - Stralsund
- Angebot aus Januar 2022 für Mitte Mai 2022
- einfache Fahrt
- 16 Personen ab 15 Jahre
- 40 Personen bis einschließlich 14 Jahre

Bei uns nur

**20,56 €** p. Person

Insgesamt sparen Sie

**856,- €\***

### Klassenfahrt Ausland

- Köln nach Straßburg (F)
- Angebot aus Januar 2022 für Fahrt Montag auf Freitag im Mai 2022
- Schnellfahrstrecke via FFM
- Hin- und Rückfahrt
- 4 Personen ab 15 Jahre
- 20 Personen bis einschließlich 14 Jahre

Bei uns nur

**41,70 €** p. Person

Insgesamt sparen Sie

**507,20 €\***

### Klassenfahrt Ausland

- Berlin - Innsbruck (A)
- Angebot aus Januar 2022 für Juni 2022
- Hin- und Rückfahrt
- 14 Personen ab 15 Jahre, davon 4 Begleitpersonen
- 16 Personen bis einschließlich 14 Jahre

Bei uns nur

**50,97 €** p. Person

Insgesamt sparen Sie

**1.047,- €\***

Diese Preise gelten auch für jeden anderen Zielbahnhof in Tirol.

### Ihre Klasse kommt auch günstiger ans Ziel!

Diese großen Ersparnisse können wir in zwei von drei Anfragen erzielen - von und bis zu jedem Bahnhof in Deutschland sowie den angrenzenden Nachbarländern.

Nutzen Sie unsere langjährige Expertise für Ihre klimafreundliche Klassenfahrt dank unserer Hand- und Kopfarbeit im Tarifdschungel. Sie ist nicht durch Computeralgorithmen zu ersetzen.

**Fragen auch Sie gerne bei uns kostenfrei und unverbindlich an!**

\* Ersparnis gegenüber eigener Buchung woanders.



UM GUT ARBEITEN ZU KÖNNEN UND IHRER PÄDAGOGISCHEN PROFESSION GERECHT ZU WERDEN, BRAUCHEN LEHRKRÄFTE GUTE RAHMENBEDINGUNGEN.

# TRAUMJOB ODER TRAUMA?

*Die Bundesländer haben es verpasst, den Generationenwechsel in den Lehrkräftezimmern zu organisieren, die Ausbildungskapazitäten rechtzeitig zu erhöhen und die Ausbildung zu reformieren. Das verschlechtert die Arbeitsbedingungen, führt dazu, dass Lehrerinnen und Lehrer aus dem Beruf aussteigen, Nachwuchs im Studium und Referendariat aufgibt und sich der Lehrkräftemangel so weiter verschärft.*

*Gleichzeitig ist der Beruf aber auch einer, der Erfüllung verspricht und geben kann, den man – eigentlich – gern ausüben sollte. In einer E&W-Serie, die in dieser Ausgabe startet, berichten aktive und angehende Lehrkräfte, was sie an ihrem Beruf lieben, mit welchen Schwierigkeiten sie konfrontiert sind, was sie trotz alledem im Beruf hält – oder eben auch dazu gebracht hat, das Handtuch zu werfen.*

# ICH WÜNSCHE MIR SEHR, WIEDER ARBEITEN ZU KÖNNEN

**FRANZISKA BÖHMER**

Lehrerin an einer Grundschule in Berlin-Neukölln

**A**ls ich an meinem letzten Schultag nach dem Abi mit gereckter Faust aus der Schule lief, rief ich: „Ihr seht mich nie wieder!“ Heute arbeite ich seit 27 Jahren als Grundschullehrerin. Welche guten Gründe ließen mich diesen Beruf erst studieren, dann ausüben? Klar ist: Die Gründe veränderten sich im Laufe der Zeit. Zu Anfang war es mir wichtig, einen Beruf zu erlernen. Grundschullehrerin schien mir passend, weil ich gerne mit jüngeren Kindern arbeitete, gerne mit Menschen zu tun hatte, ich mich für alle möglichen Themen und Inhalte begeistern konnte – und mich nicht auf ein einzelnes Fach festlegen wollte. Die sichere Ernährung meiner Familie blieb meine größte Motivation – auch während des Referendariats. Aber es kamen noch andere gute Gründe dazu. Ich hatte Glück mit der Ausbildungsschule und der Mentorin. Diese gab mir die Möglichkeit, langsam in die neue Rolle der Lehrerin hineinzuwachsen, während sie mir den Rücken stärkte und in gemeinsamen Gesprächen Räume für Reflexion öffnete. Sie schickte mich auch schnell in Supervision mit der Begründung: Das gehört einfach dazu!

Ich hatte ein sehr unterstützendes Kollegium. Zum ersten Mal in meinem Leben erlebte ich, dass ich mich dort, wo ich war, absolut richtig fühlte. Mein Temperament, meine Lautstärke, meine Neugierde, mein kindlicher Spaß an Spielen passten auf einmal völlig ins Bild. Seit meinem Referendariat arbeite ich fast ausschließlich in Brennpunktschulen, erst in Darmstadt, dann in Berlin-Neukölln. In der Mischung aus Bildungs-, sozialer Arbeit und Integrationsarbeit finde ich hier einen weiteren Grund, warum ich Lehrerin bin, der mich auch nach fast 30 Jahren morgens aufstehen lässt: Ich leiste eine gesellschaftlich sinnvolle, wichtige Arbeit. Dieses Wissen trägt mich nun schon lange und hat sich über die Jahre nicht abgenutzt. Ich erlebe, wie ich im Leben vieler Kinder einen Unterschied mache. Es ist wichtig, dass ich anwesend bin, in Beziehung gehe, die Schülerinnen und Schüler ernst nehme. Ich helfe ihnen, sich in dieser komplexen Welt ein bisschen besser

zurechtzufinden. Ich gebe einen roten Faden, ich vermittele Werte und ermögliche ihnen – hoffentlich – Teilhabe an unserer Gesellschaft, indem ich ihnen grundständig Lesen, Schreiben und Rechnen (also: das Denken) beibringe. Derzeit bin ich wegen eines Burnouts krankgeschrieben. Es ist vielleicht ein merkwürdiger Moment, um über meine guten Gründe nachzudenken, warum ich diesen Beruf gerne mache. Aber ich finde, gerade jetzt, mit Abstand zum Schulalltag, kommen die guten Gründe wieder an die Oberfläche, die sonst im hektischen und fordernden Alltag an der Schule oft verschüttet sind. Ich wünsche mir sehr, wieder arbeiten zu können. Was brauche ich, damit ich, wenn ich wieder arbeiten gehe, nicht in zwei Jahren erneut krank werde? In der Supervision habe ich gelernt, nach dem Produkt meiner Arbeit zu fragen, um klare Entscheidungen im Alltag treffen zu können. Das „Produkt“ meiner Arbeit ist die Drittklässlerin, die grundständig schreiben und lesen sowie sicher im Tausenderraum rechnen kann. Das „Produkt“ ist eine Schülerin, die gerne in die Schule kommt und Schule als einen Ort erlebt, an dem sie ernst genommen wird und Fragen stellen kann, ohne für dumm erklärt zu werden. Meine Arbeitskraft sollte da hinein gehen: gute Beziehungen zu Kindern und Eltern aufzubauen, einen vertrauensvollen Rahmen zu schaffen, gut zuzuhören. Darüber hinaus braucht es einen gut geplanten, spannenden Unterricht, der die Welt erklärt und Kompetenzen vermittelt, diese weiter neugierig zu erforschen. Meine Arbeitskraft sollte im Gegensatz dazu nicht da hinein gehen: Akten und Gelder zu generieren und zu verwalten, Räume zu organisieren, sauber zu halten und herzurichten. Um gut arbeiten zu können, muss ich in einem guten Zustand sein: gesund, ausgeschlafen, wach, satt, gewürdigt. Dafür brauche ich Zeit zur Reflexion meiner Arbeit, ich brauche Zeit für eine gute Vor- und Nachbereitung. Dazu müssen Strukturen geändert werden, so dass unsere Kraft ganz ins „Produkt“ unserer Arbeit fließt und nicht nur die Struktur selbst bedient. Deshalb bleibt die Forderung nach kleinen Klassen wichtig, genauso wie die Reduzierung des Stundendeputats und die Entlastung durch mehr Verwaltungspersonal an Schulen. ■

# ZU ENGES „SCHULISCHES KORSETT“

## THORBEN WENZEL

Student des Masterstudiengangs „Bildung und Erziehung: Kultur, Politik und Erziehung“ an der Universität Tübingen

Als ich meine „Bachelor of Education“-Urkunde im März vergangenen Jahres in Empfang nahm, wusste ich bereits, dass ich erstmal nicht weiter auf Lehramt studieren möchte. Diese Entscheidung ist bei mir durch einen Prozess entstanden und hat viele Gründe. Mein Studium mit den Fächern Geschichte und Politikwissenschaften konnte ich gut bewältigen, besonders die Inhalte zur fächerspezifischen Didaktik haben mir viel Freude bereitet. Soziologische und psychologische Theorien und deren Dekonstruktion sind auch in den Bildungswissenschaften ein wesentlicher Teil des Studiums.

Mein Problem mit Blick auf die Berufsplanung sind die Aussichten nach dem Abschluss des Studiums. Zum einen ist meine Fächerkombi, trotz Lehr- und Fachkräftemangels, eher weniger gefragt: Höchstens mit Englisch als Drittfach hätte ich gute Einstellungs- und Aufstiegschancen. Am leichtesten haben es, verständlicherweise, Nachwuchslehrende mit MINT-Fächern (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Zudem ist die Übernahme und langfristige Beschäftigung an einer Schule häufig nicht garantiert.

**Miserable Bezahlung  
trotz einer 40-Stunden-Woche**

Vor allem aber haben mir einige Abläufe und Verhaltensmuster in der Ausbildung und Praxis des Lehrberufs missfallen, welche sich als „schulisches Korsett“ beschreiben lassen. Im Schuljahr 2022/23 arbeitete ich neben dem

Studium als Vertretungslehrer an einem Wiesbadener Gymnasium. Hier kam ich mit vielen Vollpädagoginnen und -pädagogen ins Gespräch, die mir von ihren persönlichen Erfahrungen im Referendariat berichteten. Viele sprachen von miserabler Bezahlung trotz einer 40-Stunden-Woche. Ein weiterer wichtiger Punkt, den die Lehrkräfte betonten, waren die Anforderungen und Bewertungsmaßstäbe, die im Referendariat vorherrschten würden: Hier sei sehr viel von der zugewiesenen Betreuerin oder vom zugewiesenen Betreuer abhängig, auch bei den Endnoten.





Neben diesen Berichten passten jedoch einige Eigenschaften des Lehrberufs selbst nicht in meine Zukunftsvorstellung. Ich mag besonders die Gebundenheit nicht – sowohl an den Alltag des Berufs selbst als auch an den Standort Klassenzimmer, der mir wenig abwechslungsreich erscheint. Auch ist ein wesentlicher Teil des Berufs, wie ich in meiner Praxiserfahrung wahrgenommen habe, die Disziplinierung der Schülerinnen und Schüler im und außerhalb des Klassenraums. Es mag vielleicht auch mit meinem jungen Alter zu tun haben, dennoch hatte ich in vielen Momenten mit Verhaltensproblemen und Normbrüchen zu tun, die es als Lehrkraft zu regulieren gilt. Mit der Zeit verliert sich so der Fokus auf das Wesentliche, nämlich die methodische Vermittlung der Unterrichtsinhalte und des Wissens. Unterrichtsstörungen werden von den meisten Lehrkräften per se als primärer Stressfaktor und Ursache psychischer Belastungen genannt: Ein Aspekt, den ich etwas nachempfinden konnte. Alles in allem denke ich, dass die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis im Lehrberuf immens ist. Dies wird, wie auch von mir in meinem Grundstudium, oft unterschätzt. Man kann die arbeitsaufwändigsten und methodisch vielseitigsten Stundenentwürfe erstellen:

Im Klassenzimmer ist man jedoch immer der Willkür der Dynamik ausgesetzt, sodass die Planung dann irgendwie doch nicht funktioniert.

In meinem Studium gab es drei obligatorische, jeweils dreiwöchige Schulpraktika. Im Kern ist das jedoch meiner Meinung nach zu wenig, um den Klassenraum aus der Nichtschülerperspektive zu verstehen. Im Studium hätte ich mehr Praxisbezug sehr begrüßt. Besonders videografische Unterrichtsmitschnitte oder Transkripte können dabei helfen, Unterrichtsdynamik besser zu verstehen und Situationen zu entschlüsseln. Auch das Lehrpersonenverhalten kann reflektiert werden; dadurch kann die eigene Wahrnehmung des Wahrgenommenwerdens zusätzlich überdacht werden. Ich neige im Studium eher dazu, Unterrichtsabläufe zu idealisieren und meistens vom bestmöglichen Ablauf auszugehen. So erhielt ich meistens gute bis sehr gute Bewertungen auf meine Entwürfe, in der Praxis jedoch eher negatives Feedback zum Unterrichtsablauf. In dem Prozess habe ich für mich selbst festgestellt, dass ich eher theorieaffin bin. Nun mache ich meinen Master in der Allgemeinen Pädagogik, bin aber dennoch dankbar für die gewonnenen Erfahrungen. ■



VIELE LEHRAMTSSTUDIENDE WECHSELN IM LAUFE DES STUDIUMS DEN STUDIENGANG ODER ENTSCHEIDEN SICH NACH DEM REFERENDARIAT GEGEN DEN LEHRBERUF. EIN GRUND SEI DIE DISKREPANZ ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS, SAGT DER FRÜHERE LEHRAMTSSTUDENT THORBEN WENZEL.



Foto: IMAGO/JOKER

DER EUROPÄISCHE GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE (EGMR) HAT MIT SEINEM URTEIL, DAS STREIKVERBOT FÜR BEAMTETE LEHRKRÄFTE SEI RECHTENS, SEINE BISHERIGE RECHTSPRECHUNG GEÄNDERT. DIESE SAH IN DER VERGANGENHEIT EIN STREIKVERBOT NUR FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE VOR, DIE WIE POLIZEI, MILITÄR UND JUSTIZ HOHEITLICHE AUFGABEN IM STAAT WAHRNEHMEN.

## EIN URTEIL GEGEN DIE MENSCHENRECHTE

### **RUDOLF BUSCHMANN**

Prozessvertreter der GEW vor dem EGMR, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH

*Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg hat Mitte Dezember 2023 in einem Urteil der Großen Kammer entschieden, dass das Streikverbot für beamtete Lehrkräfte in Deutschland nicht gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit verstößt. Wie sieht die Entscheidung aus und wie ist sie einzuordnen?*

Das Urteil ist deutlich, man kann es nicht schönreden: Danach verstoßen weder das vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 2018 ausgesprochene generelle und absolute Streikverbot für Beamtinnen und Beamte im Allgemeinen und beamtete Lehrkräfte im Besonderen noch die konkreten Disziplinarmaßnahmen der vier klagenden Lehrkräfte, die 2009 und 2010 Warnstreikaufrufen der GEW gefolgt waren, gegen das Menschenrecht auf Vereinigungsfreiheit nach Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Das mit 16 Richterstimmen zu einer gefällte Urteil war so nicht zu erwarten. Nach der bisherigen EGMR-Rechtsprechung sind das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Streikrecht als Bestandteile der Vereinigungsfreiheit geschützt, Kollektivverhandlungen sogar als

wesentliches Element. Artikel 11 Absatz 2 Satz 2 EMRK erlaubt rechtmäßige Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte nur für Angehörige der Streitkräfte, Polizei und Staatsverwaltung. Deshalb hatte der EGMR in seiner ständigen Rechtsprechung entschieden, dass der Beamtenstatus allein ein Streikverbot nicht rechtfertigen könne und Einschränkungen nur für die hoheitliche Staatsverwaltung möglich seien, zu der Lehrkräfte aber nicht gehören. So sehen es auch das gesamte Arbeitsvölkerrecht und die für die Auslegung zuständigen Gremien wie der UN-Menschenrechts- und der UN-Sozialpaktausschuss oder die International Labour Organization (ILO).

**Manche Widersprüche werden in der Urteilsbegründung durch die Richterinnen und Richter nur notdürftig kaschiert.**

Im Vertrauen darauf hatte die GEW angestellte wie beamtete Lehrkräfte zu befristeten Arbeitsniederlegungen aufgerufen und, nachdem beamtete Kolleginnen

und Kollegen, die gestreikt hatten, mit Disziplinarmaßnahmen sanktioniert worden waren, Rechtsschutz für verwaltungs- und verfassungsrechtliche Verfahren, schließlich für die Menschenrechtsbeschwerde vor dem EGMR gegeben.

Die Richterinnen und Richter am EGMR formulierten in ihrer Urteilsbegründung dagegen, dass die Frage, ob ein Streikverbot ein wesentliches Element der Gewerkschaftsfreiheit beeinträchtigt, kontextspezifisch und nicht durch eine isolierte Betrachtung des Streikverbots zu beantworten sei. Die Gesamtheit staatlicher Maßnahmen sei zu berücksichtigen, betonten sie. Dieser Ansatz ermöglicht, dass auch Fragen und Themen in die Beurteilung einfließen, die mit dem Streikrecht wenig bis nichts zu tun haben. Dazu zählen für das Gericht gesetzliche Anhörungsrechte gewerkschaftlicher Spitzenorganisationen, das Personalvertretungsrecht, eine gute Verwaltung, die Bildungspolitik sowie Vorzüge des Beamtenstatus bei der Nettobehaltung sowie der Gesundheits- und Altersversorgung. Diese Rechte, so der EGMR, seien für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Deutschland stärker >>>

**JETZT KOMMST DU!**

KLISCHEEFREIE BERUFS- UND STUDIENWAHL FÜR ALLE

**#GIRLSDAY**  
**GIRLS-DAY.DE**

MITMACHEN BEIM

**Girls' Day**  
Mädchen-Zukunftstag

25. April 24

HANDWERK  
TECHNIK  
INFORMATIK  
INDUSTRIE  
WISSENSCHAFT  
FORSCHUNG  
UND VIELES MEHR ...

Gefördert von  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Durchgeführt von  
kompetenzz

© Kompetenzzentrum Technik-Diversität-Chancengleichheit e. V.

**JETZT KOMMST DU!**

KLISCHEEFREIE BERUFS- UND STUDIENWAHL FÜR ALLE

**#BOYSDAY**  
**BOYS-DAY.DE**

MITMACHEN BEIM

**Jungen-Zukunftstag**  
**Boys' Day**

25. April 24

GESUNDHEIT  
PFLEGE  
SOZIALES  
ERZIEHUNG  
BILDUNG  
DIENSTLEISTUNG  
UND VIELES MEHR ...

Gefördert vom  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Durchgeführt von  
kompetenzz

© Kompetenzzentrum Technik-Diversität-Chancengleichheit e. V.

>>> ausgeprägt als in anderen Staaten, die dem Europarat angehören. In diesem Zusammenhang genannt wird auch die Möglichkeit, nicht als Beamte, sondern als angestellte Lehrkräfte mit Streikrecht zu arbeiten – ohne große Nachteile zu haben.

Manche Widersprüche im Urteil werden in dessen Begründung durch die Richterinnen und Richter nur notdürftig kaschiert: Der gegen Streiks angeführte hohe Stellenwert der Schulbildung etwa trifft angestellte wie beamtete Lehrkräfte gleichermaßen: Er hat nichts mit dem Status zu tun. Da sich das Streikverbot jedoch auf den Status bezieht, gilt es auch nur für Beamtinnen und Beamte – und zwar für alle unabhängig davon, ob sie hoheitliche Tätigkeiten ausüben oder nicht wie in der Schule. Steht das materielle Niveau der Beamtenversorgung dem Streikrecht entgegen? Ist die Geringfügigkeit konkreter Disziplinarmaßnahmen ein Argument, um ein kollektives Menschenrecht zu negieren, wenn das Streikverbot nicht nur konkrete Beschwerdeführerinnen und -führer, sondern alle Beamtinnen und Beamten in Schulen, Dienststellen und Betrieben und ihre Gewerkschaften trifft?

### Das Urteil des EGMR könnte Begehrlichkeiten in wenig demokratisch strukturierten Ländern wecken.

Vor allem aber verwickelt sich der EGMR mit der Entscheidung vom Dezember 2023 in einen Widerspruch zu seiner früheren Rechtsprechung: 2009 hatte der Gerichtshof geurteilt, dass Disziplinarstrafen gegen Beamtinnen und Beamte in der Türkei, die dort an einem Aktionstag des Türkischen Dachverbands der Gewerkschaften teilgenommen hatten, eine Verletzung des Artikels 11 EMRK darstellten. Bedeutet das aktuelle Urteil nun, dass das Streikrecht in dem einem Land durch Artikel 11 EMRK wesentlich geschützt ist, in einem



Foto: IMAGO/Heermann-Agenturfotografie

anderen nicht? Könnten die Türkei und andere Staaten, wenn sie Elemente des deutschen Beamtenrechts übernehmen, künftig kollektive Rechte ihrer Beamtinnen und Beamten und Gewerkschaften wieder beseitigen? Das ist ein gefährlicher Weg, der Begehrlichkeiten in wenig demokratisch strukturierten Ländern wecken kann. Das Urteil des BVerfG war eine Herausforderung, wenn nicht Kampfansage an den EGMR, mit Formulierungen, dieser müsse Entscheidungen „kontextualisieren, ... möglichst schonend in das vorhandene nationale Rechtssystem einpassen, ... gegen eine unreflektierte Adaption völkerrechtlicher Begriffe ... eine undifferenzierte Übertragung i. S. einer bloßen Begriffsparellisierung ...“. Hier hatte die GEW eine klare Antwort des EGMR erwartet, dass die Menschenrechte Vorrang haben. Diese blieb aus. Der EGMR betonte zwar, dass ein Vertragsstaat völkerrechtlichen Verpflichtungen nicht unter Hinweis auf seine eigene Verfassung ausweichen dürfe, zog daraus aber keine Konsequenzen. Im Ergebnis knickte er vor dem BVerfG und dem gleichlautenden Vortrag der Bundesregierung ein.

Die schärfste Kritik an dem Urteil kommt aber aus dem Gerichtshof selbst: Richter Georges Ravarani (Luxemburg) schloss sich dem Mehrheitsvotum an, missbilligte aber in einer gesonderten Erklärung alle Begründungselemente der Mehrheit. In seiner „concurring opinion“ stützt er sich allein auf ein Wahlrecht der Bewerberinnen und Bewerber zwischen Beamten- und Angestelltenstatus, das es jedoch nach den Verwaltungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie der Feststellung des BVerfG gar nicht gibt. Und Richter Georgios Serghides (Zypern), der sich der Entscheidung seiner 16 Kolleginnen und Kollegen nicht anschloss und gegen das Urteil stimmte, bedauert in seinem Minderheitenvotum, dass die vier Beschwerdeführerinnen und -führer nicht den Schutz der Menschenrechtskonvention erhalten haben, der ihnen zustehe. Zudem legt er strukturelle und systematische Mängel der Entscheidung offen.

Artikel 11 Absatz 2 Satz 2 EMRK ist die Spezialregelung für rechtmäßige Einschränkungen der Ausübung des Menschenrechts auf Vereinigungsfreiheit im öffentlichen Dienst – diese gelten aber lediglich für Beschäftigte der Streitkräfte, der Polizei und der Staatsverwaltung. Diesem begrenzten Katalog wurde nun mit Billigung des EGMR eine weitere Kategorie hinzugefügt: Beamtinnen und Beamte in der Bundesrepublik Deutschland, vor allem im Schulwesen. Zur Erinnerung: Menschenrechte haben den Anspruch, universell und für alle gleich zu gelten! ■



Foto: Kay Herschelmann

## DANIEL MERBITZ

GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

KOMMENTAR

# ENTTÄUSCHEND

*Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zum Streikrecht für beamtete Lehrkräfte ist eine Niederlage. Juristisch sind damit alle Möglichkeiten ausgeschöpft. Jetzt wird die GEW das Urteil analysieren, um Anknüpfungspunkte für politische Forderungen zu finden.*

Ich bin enttäuscht! Der EGMR hat das Streikverbot für beamtete Lehrkräfte in Deutschland am 14. Dezember 2023 bestätigt. Er folgte damit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2018. Ich bin enttäuscht, weil die bisherige Rechtsprechung des EGMR ein statusbezogenes Beamtenstreikverbot abgelehnt und nur ein Verbot für zulässig erklärt hatte, das sich auf die Funktion der Beamten beispielsweise bei der Polizei, dem Militär oder in der Justiz bezieht. Das Urteil ist somit eine Abkehr von den bisherigen Positionen des EGMR. Man kann mit Blick auf die juristische Begründung durchaus von einer 180-Grad-Wende sprechen.

Ich bin auch enttäuscht, weil damit die Chance einer Demokratisierung der Arbeitswelt an den Schulen vertan wurde. Es gibt nun keine Beteiligung der Statusgruppen Beamte und Angestellte am Arbeitskampf in Tarifrunden oder Abwehrkämpfen gegen Versuche, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Die Lasten werden auch künftig die Tarifbeschäftigten allein tragen.

Wir müssen festhalten: Es ist uns nicht gelungen, auf dem juristischen Weg das den Beamtinnen und Beamten an Schulen und Hochschulen vorenthaltene Streikrecht durchzusetzen. Damit geht in der GEW auch ein generationenübergreifendes Projekt zu Ende: 1971 hatte der Gewerkschaftstag ein Streikrecht auch für die beamteten Kolleginnen und Kollegen gefordert. Erst im Jahr 2009 kam juristisch Bewegung in das schier aussichtslose Thema, als der EGMR das Beamtenstreikverbot in der Türkei kippte. Dies war der Ausgangspunkt für unsere Streikaufrufe für beamtete Lehrkräfte und den Gang durch die Instanzen. Mein besonderer und ausdrücklicher Dank gilt den Klägerinnen und Klägern, die fast anderthalb Jahrzehnte mit dem GEW-Rechtsschutz den Kampf gegen Disziplinarmaßnahmen und damit für ein Beamtenstreikrecht geführt haben.

Trotz der Niederlage vor dem EGMR müssen wir uns nicht verstecken: Die GEW hat alles versucht, um das Streikrecht juristisch durchzusetzen. Mehr geht auf dem Gerichtsweg nicht. Das zeigt auch die Ausdauer und den Willen unserer Gewerkschaft, sich für eine bessere Beteiligung und die Wahrung des Streikrechts einzusetzen. Darauf dürfen wir stolz sein. Nun werden wir das Urteil ganz genau analysieren. Es gibt Anknüpfungspunkte für politische Forderungen: So setzt die Begründung der Entscheidung etwa voraus, dass es eine faire und echte Beteiligung der Gewerkschaften bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Beamtinnen und Beamte geben muss. ■

# PROFITABEL NUR FÜR DIE PRIVATE WIRTSCHAFT

PATRICK SCHREINER, KAI EICKER-WOLF  
Politikwissenschaftler

*Neoliberale Mythen über Wirtschaft, Arbeit und Sozialstaat dominieren seit Jahren den politischen und medialen Diskurs. Patrick Schreiner und Kai Eicker-Wolf haben sich in ihrem Buch „Wirtschaftsmärchen“ kritisch mit diesen Narrativen auseinandergesetzt. E&W veröffentlicht in einer vierteiligen Serie ausgewählte Kapitel. Dritter Teil: „Öffentlich-Private Partnerschaften können das Finanzierungsproblem der deutschen Infrastruktur lösen.“*

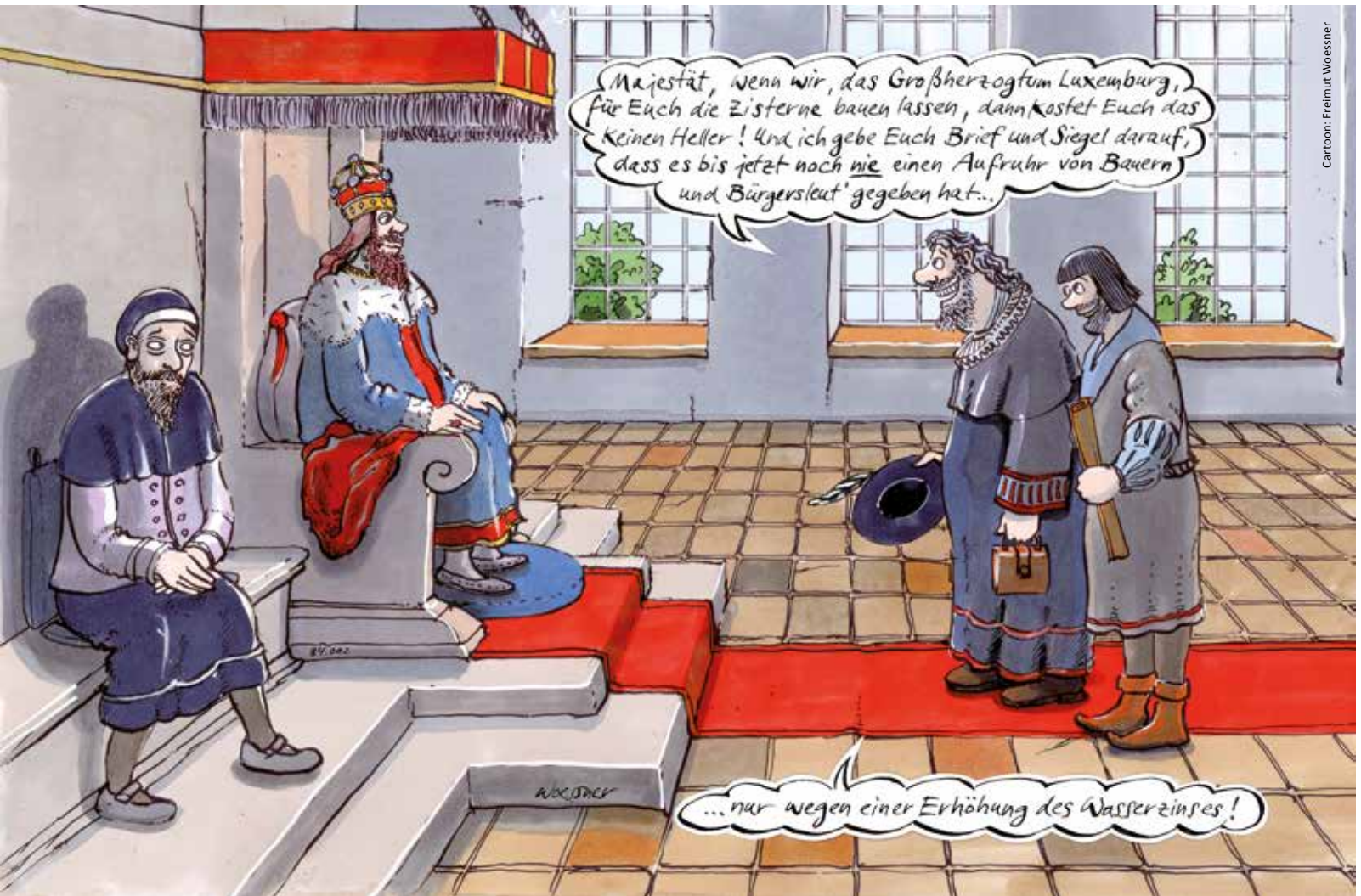
Es war einmal ein Vorstandsmitglied eines großen deutschen Baukonzerns. Sein Name: Nikolaus Graf von Matuschka. Im Dezember 2014 sagte er: „Öffentlich-Private Partnerschaften können das Finanzierungsproblem der deutschen Infrastruktur lösen und helfen, den Modernisierungstau abzubauen. Sonst steuern wir unweigerlich auf einen Verkehrsinfarkt zu.“ Öffentlich-Private Partnerschaften (ÖPP) sind eine Form der Privatisierung. Dabei geht eine staatliche Stelle einen längerfristigen, zeitlich begrenzten Vertrag mit einem privaten „Partner“ ein. Dieser übernimmt umfassend die Errichtung oder Sanierung sowie die damit zusammenhängende Planung, den Betrieb und meist auch die Finanzierung einer Infrastruktur. Dafür erhält der Private

reichlich Geld. Die öffentliche Seite wiederum ist zu entsprechenden Zahlungen verpflichtet. ÖPP-Projekte stellen damit faktisch eine Form der Verschuldung dar, sie werden aber statistisch und politisch oft gar nicht als Schulden gewertet. Mit ihnen lässt sich daher elegant die Aufnahme von Krediten verstecken. Solche Modelle seien geeignet, den Staat bei den erforderlichen Investitionen in die öffentliche Infrastruktur wieder handlungsfähig zu machen – behaupten jedenfalls viele Neoliberale.

Ihnen spielt dabei ein reales Problem in die Hand: Die Haushaltspolitik der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte hat die Handlungsfähigkeit des Staates drastisch reduziert. Ausgabenkürzungen haben einen enormen Investitionsstau herbeigeführt. Ausgeglichene öffentliche Haushalte gelten seit Jahrzehnten als anzustrebendes politisches Ziel – und Verschuldungsregeln wie die deutsche „Schuldenbremse“ setzen den öffentlichen Ausgaben engste Grenzen. Neue Kredite aufzunehmen, gilt als schmutziges Geschäft; höhere Steuern zu erheben als unmoralisch oder ökonomisch unklug. In der Folge zerfallen Schul- und Verwaltungsgebäude, Straßen, Brücken und Schienen, weil nur noch unzureichend investiert wird.

**Öffentlich-Private Partnerschaften sind teuer, manipulationsanfällig, undemokratisch und intransparent.**

In gewisser Weise sind Öffentlich-Private Partnerschaften vor diesem Hintergrund durchaus folgerichtig. Und sie sind attraktiv: für Bauindustrie und Finanzwirtschaft, weil sich mit ÖPP gutes Geld verdienen lässt. Für die Gesellschaft, weil sie auf eine intakte Infrastruktur angewiesen ist. Für die politische Elite, weil es ohne ÖPP weniger Flatterbänder zum Durchschneiden gäbe.



Sind ÖPP deshalb aber tatsächlich Lösungen für das „Finanzierungsproblem der deutschen Infrastruktur“? Mit Sicherheit nicht. Sie sind zu teuer, weil sie Renditebedürfnisse der Privaten bedienen und hohe Zinskosten erwirtschaften müssen. Sie sind manipulationsanfällig, weil sie für alle Beteiligten falsche Anreize setzen. Sie sind undemokratisch, weil sie kaum mehr rückgängig gemacht werden können, also Bindungswirkung für viele Jahrzehnte (oder für immer) entfalten. Und nicht zuletzt sind sie intransparent, weil die entsprechenden Verträge stets geheim gehalten werden.

Was ÖPP-Freundinnen und -Freunde zudem gerne übersehen: Die mangelnde Handlungsfähigkeit des Staates ist politisch gemacht. Sie ist eine Konsequenz neoliberaler Politik. Es waren bewusste (Fehl-)Entscheidungen, die Verschuldungsmöglichkeiten der öffentlichen Haushalte fast auf null zu reduzieren. Und es waren bewusste (Fehl-)Entscheidungen, die finanzielle Misere durch Steuergeschenke zusätzlich zu verschärfen. Falsche politische Weichenstellungen lassen sich aber auch wieder umkehren. Das ist allemal klüger, als immer findigere, immer teurere und immer undemokratischere Modelle zu entwickeln, um die Fehlentscheidungen zu umgehen.

Übrigens: Graf von Matuschkas Unternehmen verdient sein Geld unter anderem mit ÖPP. Dass er seine Aussage in einem Interview mit dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft gemacht hat, ist daher kein Zufall. Denn die Finanzindustrie gehört zu den wichtigsten Befürwortern Öffentlich-Privater Partnerschaften, hofft sie doch auf profitable Anlagemöglichkeiten. ■

Kai Eicker-Wolf ist Referent für finanzpolitische Fragen der GEW Hessen, Patrick Schreiner Mitarbeiter in der ver.di-Bundesverwaltung, Abteilung Wirtschaftspolitik. Das Buch der beiden geht in Teilen zurück auf die Kolumne „Märchen des Neoliberalismus“, die die Autoren in den Publikationen Lunapark21 und OXI veröffentlichten. Patrick Schreiner, Kai Eicker-Wolf: Wirtschaftsmärchen. Hundertundeine Legende über Ökonomie, Arbeit und Soziales, PapyRossa-Verlag 2023. Aus Platzgründen wurde dieses Kapitel für die Veröffentlichung in der E&W leicht gekürzt.

## „CLASS UND RACE SIND NICHT DASSELBE“

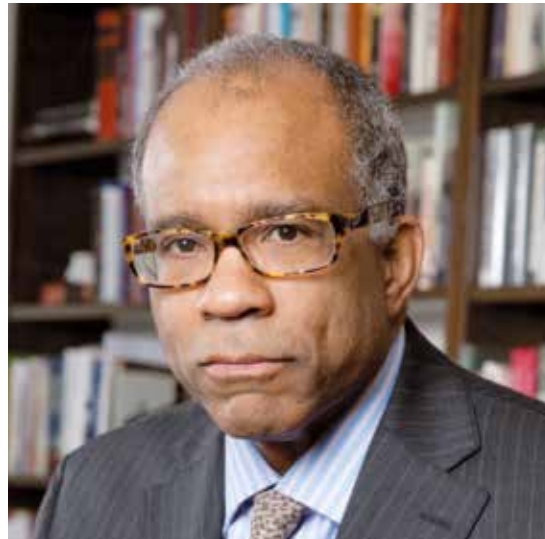


Foto: Harvard Law School



*In den acht US-Einzelstaaten, die die ‚Affirmative Action‘ bereits abgeschafft haben, ist der Anteil Schwarzer und Latinos an Universitäten gesunken.*



PROF. RANDALL L. KENNEDY

**INTERVIEW: MARTINA HAHN**  
freie Journalistin

*Im Sommer 2023 hat der Oberste Gerichtshof der USA die „Affirmative Action“ gekippt: Es sei verfassungswidrig, wenn private und öffentliche Universitäten und Colleges Minderheiten bei der Zulassung bevorzugten. Damit verboten die Richter eine Praxis, die sich die schwarze*

*Bürgerrechtsbewegung in den 1960er-Jahren nach langer Diskriminierung erkämpft hatte. Künftig werde die Zahl afroamerikanischer Studierender sinken, befürchtet der Harvard-Juraprofessor und Bestsellerautor Randall L. Kennedy im Gespräch mit der E&W.*



**E&W:** Professor Kennedy, wollen die meisten US-Amerikanerinnen und -Amerikaner nicht, dass Schwarze weiterkommen?

**Prof. Randall L. Kennedy:** Sagen wir so: Dass Universitäten und Hochschulen bei der Auswahl ihrer Studierenden neben Geschlecht, Herkunft, sportlichem Erfolg auch „race“ als Kriterium nehmen konnten, war in den USA schon lange unpopulär. Dennoch: Nicht jeder, der Quoten für ethnische Minderheiten ablehnt, ist ein Rassist. Manche finden es unfair, einzelne Gruppen trotz gleicher Qualifikation zu fördern, selbst wenn diese zuvor jahrzehntelang benachteiligt worden sind. Andere glauben, es schade den Begünstigten sogar. Dennoch sind unter den Gegnern natürlich auch Leute, die aus rassistischen Gründen alles ablehnen, was Schwarze voranbringt.

**E&W:** Braucht es das Zugangskriterium „race“ noch, damit Nicht-Weiße dieselbe Chance auf Bildung bekommen wie Weiße?

**Kennedy:** Ja, denn in den acht US-Einzelstaaten, die die „Affirmative Action“ bereits abgeschafft haben, ist der Anteil Schwarzer und Latinos an Universitäten gesunken. Deswegen brauchen wir im Bildungswesen weiterhin Wege, Gruppen zu fördern, die historisch marginalisiert und vernachlässigt worden sind. Bildung erlaubt Leuten, die sozioökonomische Leiter hochzusteigen.

**E&W:** Nur sehr wenige Universitäten und Colleges haben die „Affirmative Action“ auch angewendet. Warum gab es trotzdem massiven Widerstand gegen diese Praxis?

**Kennedy:** Tatsächlich sind die meisten Hochschulen froh, wenn sich überhaupt genügend Leute für ein Studium einschreiben. Aber bei den Universitäten, die die „Affirmative Action“ nutzten, handelt es sich nun mal um die angesehensten! Für die sich – Beispiel Harvard – jährlich 60.000 Menschen bewerben, von denen aber nur 2.000 genommen werden. Es sind die Universitäten, die Eliten hervorbringen – und deswegen wurden sie so massiv attackiert. Diese Universitäten entscheiden mit darüber, wer im Senat, im Weißen Haus oder in der Chefetage eines Konzerns sitzt.

**E&W:** Gegnerinnen und Gegner der „Affirmative Action“ argumentieren, diese sei unfair und benachteilige weiße oder asiatischstämmige Menschen. Was entgegnet Sie denen?

**Kennedy:** Dass die Behauptung, es handele sich um eine umgekehrte Diskriminierung, uralte ist, fast schon

ein Reflex – und zwar ein lächerlicher. Dieser Vorwurf kommt immer auf, sobald Gesetze verabschiedet werden, von denen Schwarze profitieren. Er wurde vor Abschaffung der Sklaverei ebenso laut wie in den 1960er- und 1970er-Jahren, als mehrere Gesetze die Rassentrennung zumindest de jure aufhoben. Das Bedrohliche an der jüngsten Rechtsprechung ist, dass die Obersten Richterinnen und Richter keinen Unterschied machen zwischen einem oft rassistisch motivierten Versuch, Schwarze auszuschließen, und dem Versuch – auch als Mittel der Wiedergutmachung –, Schwarze zu inkludieren. Beides, sagen sie, sei diskriminierend und illegal. Das ist absurd.

**E&W:** Sehen Sie bei der „Affirmative Action“ auch Schwächen?

**Kennedy:** Ja, wenn Bildungseinrichtungen mittels Quote Leute zulassen, die nicht die notwendigen akademischen Voraussetzungen mitbringen, um vom Besuch dieser Einrichtung zu profitieren – und deswegen durchfallen. Das ist eine Verschwendung, das ist dumm, das lehne ich ab. Aber ich unterstütze es, wenn man Menschen, die das Potenzial mitbringen, die Möglichkeit gibt, dieses auch zu nutzen!

**E&W:** Wäre es, um mehr Chancengleichheit zu erreichen, besser, bei der Vergabe der Studienplätze auf „class“ statt auf „race“ zu setzen, also die sozioökonomische Herkunft eines Menschen zu berücksichtigen?

**Kennedy:** „Class“ und „race“ mögen sich überlappen, aber sie sind nicht dasselbe. In den USA verfügen selbst arme Weiße dadurch, wo sie wohnen oder dass sie ein Haus geerbt haben, oft über ein höheres Vermögen als Schwarze mit einem Mittelklasse-Gehalt. Das sind die versteckten Benachteiligungen, die mit der Hautfarbe einhergehen. Viele argumentieren, ein „Klassen“-Ansatz würde mehr schwarze Studierende an die Unis bringen. Ich bin da eher skeptisch. Außerdem ist der „class“-Ansatz naiv.

**E&W:** Warum naiv?

**Kennedy:** Wer glaubt, dass all die Ultra-Konservativen, die die „Affirmative Action“ so heftig bekämpft haben, plötzlich eine „rassenneutrale“, weil jetzt auf sozialer Herkunft basierende alternative „Affirmative Action“ für alle Benachteiligten gut finden, der täuscht sich. Sie werden den „class“-Ansatz ebenso attackieren – und behaupten, dass Schwarze weiterhin bevorzugt würden, >>>



NACH DER ENTSCHEIDUNG DES OBERSTEN GERICHTSHOFS DER USA GEGEN DIE „AFFIRMATIVE ACTION“ IM VERGANGENEN SOMMER KAM ES WIE HIER AUF DEM CAMPUS DER HARVARD-UNIVERSITÄT IN CAMBRIDGE ZU PROTESTEN.

Foto: IMAGO/Xinhua

>>> jetzt nur unter dem Deckmantel der Klassenzugehörigkeit. Außerdem: Wie soll Klasse als Kriterium umgesetzt werden? Über die Postleitzahl der Bewerberin oder des Bewerbers? All das ist juristisch leicht anzufechten. Und glauben Sie mir: Die Rechtskonservativen haben jede Menge Erfahrung, Geld und ideologischen Drang, um solche Rechtstreits zu führen. Die vergiftete Stimmung im Land gegen alles, was „oben“ und was „Elite“ ist, würde ihnen dabei auch noch Rückenwind geben.

**E&W:** Wenn weder „race“ noch „class“ künftig Kriterien der Zulassung sein dürfen, können Universitäten und Colleges benachteiligte Gruppen zumindest im Namen der Vielfalt und Diversität unterstützen?

**Kennedy:** Ja, und das machen viele auch schon seit 30 Jahren, seit Gerichte immer wieder geurteilt haben, dass es keine Bevorzugung geben dürfe, um früheres Unrecht wieder gut zu machen. Bildungseinrichtungen war es immer erlaubt, mit bestimmten Auswahlkriterien das Ziel „Vielfalt“ zu erreichen. Damit konnten sie – ebenso wie Konzerne oder Organisationen – bequem unsere unrühmliche Geschichte der Rassentrennung und die Frage nach Wiedergutmachung umgehen. Sie betonen Diversität aber auch gerne, weil diese statt der wahrgenommenen Defizite einer ethnischen Minderheit deren Stärken betont. Sind Schwarze auf dem Campus, sühnt das nicht nur frühere Sünden, es ist sogar ein bereicherndes Muss, das den Austausch von Ideen ermöglicht und bestenfalls Vorurteile ab- und Empathie aufbaut.

**E&W:** Geschieht und gelingt das?

**Kennedy:** Nicht immer. Vor einigen Jahren habe ich einen Freund an der Texas Law School besucht. Kein einziger Schwarzer saß in seinem Seminar! Als ich danach mit den Studierenden sprach, sagten sie: Wir vermissen den Austausch mit Menschen, die andere Erfahrungen gemacht und daher vielleicht auch andere Ansichten haben als wir. Daher denke ich: Ja, vieles spricht dafür, eine Studienplatzvergabe auch mit Diversität zu begründen. Aber wenn Sie mich fragen, ob dieses Argument ebenso überzeugend ist wie das „race“-Argument? Dann ist meine Antwort: nein. ■

## Der Begriff „race“ in den USA

Anders als in der deutschen Sprache kategorisiert der United States Census verschiedene Bevölkerungsgruppen nach den Kriterien „race“ – deutsch: Rasse – und „ethnicity“. Er definiert das Konzept nicht als wissenschaftlich oder anthropologisch definierte Menschenrassen, sondern berücksichtigt soziale und kulturelle Eigenschaften sowie die Herkunft. Dies räumt dem Konzept „race“ keinen biologischen oder genetischen Bezug ein. Es gibt nicht mehrere Menschenrassen, sondern nur einen Menschen, den Homo sapiens. M.H.

## KITA-PREIS MIT DGB-BETEILIGUNG

*Bereits zum siebten Mal* zeichnen das Bundesfamilienministerium und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung innovative Konzepte und Engagement für Qualität in der frühen Bildung aus. Erstmals beteiligt sich in diesem Jahr der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit einem Zusatzpreis „Attraktivität der Arbeit“ am Deutschen Kita-Preis, der einmal für die beste Kita und einmal für das beste lokale Bündnis für frühkindliche Bildung vergeben wird. Interessierte Kita-Teams und lokale Bündnisse für frühe Bildung können sich bis 15. März unter [www.deutscher-kita-preis.de/bewerbung](http://www.deutscher-kita-preis.de/bewerbung) bewerben. Preisgelder werden in Höhe von 25.000, 15.000 und 10.000 Euro vergeben, der DGB-Zusatzpreis für die Kita und das lokale Bündnis ist mit jeweils 2.000 Euro dotiert. Die Preisverleihung findet im November 2024 in Berlin statt.

## SOLIDARITÄT TUT NOT

*Der Heinrich-Rodenstein-Fonds (HRF)* der GEW engagiert sich für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Krisensituationen und bei Verfolgung. Mit Mitteln des HRF wird beispielsweise die humanitäre Arbeit der Bildungsgewerkschaft in der Ukraine unterstützt. Sommercamps mit den „Falken“ in Deutschland ermöglichen Jugendlichen aus der Ukraine eine Erholung in Zeiten des Krieges. Geflüchtete Kolleginnen und Kollegen aus der Ukraine, der Türkei und weiteren Ländern werden ebenfalls mit Mitteln des HRF unterstützt. Dafür bittet die GEW um Spenden. Infos: [www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds](http://www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds)

## BILDUNGSMESSER DIDACTA IN KÖLN

*Vom 20. bis 24. Februar* öffnet die weltweit größte Bildungsmesse didacta in der Kölnmesse ihre Pforten. Die GEW ist natürlich mit dabei. Ihr könnt euch beraten lassen und informieren oder euch einfach eine kleine Auszeit mit Kaffee und einem netten Gespräch gönnen. Kommt vorbei: **Halle 8 | Stand A50**  
Die GEW bietet zudem Veranstaltungen im Messeprogramm. Eine kleine Auswahl: Mittwoch, 21. Feb-

ruar, 13 Uhr: Auf einen Kaffee mit der GEW-Vorsitzenden Maike Finnern (GEW-Stand); ebenfalls Mittwoch, 21. Februar, 13 Uhr: Lernen über, mit, durch, trotz und ohne KI (CC Nord Raum D); Donnerstag, 22. Februar, 13 Uhr: Gute Gründe für einen guten Ganzttag (CC Nord Raum E); Freitag, 23. Februar, 13 Uhr: Neue Wege in der Lehrer\*innenbildung (CC Nord Raum E)

## NEUE GEW-SPITZE IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

*Die GEW in Schleswig-Holstein* wird erstmals von einem Dreierteam geleitet. Bei der Landesdelegiertenversammlung Ende vergangenen Jahres wurden die Sonderpädagoginnen Franziska Hense (32) und Kerstin Quellmann (43) aus Kiel sowie der Gemeinschaftsschullehrer Henning Schlüter (49) mit 95 Prozent der abgegebenen Stimmen gewählt.

Als vorrangige Ziele nannten die drei nach der Wahl den Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen in Kitas, Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen. Sie wollen sich aber auch für mehr Bildungsgerechtigkeit, bessere Bildungsfinanzierung und gegen den Fachkräftemangel stark machen. Astrid Henke war nach acht Jahren als GEW-Landesvorsitzende nicht mehr zur Wiederwahl angetreten.

## MENSCHENRECHTE FÜR ALLE!

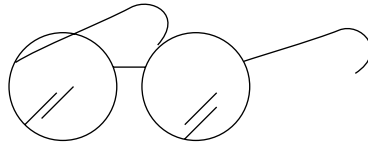
*Die GEW ruft zur Beteiligung an den Internationalen Wochen gegen Rassismus auf*, die vom 11. bis 24. März unter dem Motto „Menschenrechte für alle“ stehen. Sie bieten im Wahljahr 2024 eine gute Gelegenheit, für Demokratie und Menschenrechte einzustehen sowie aktiv gegen rechte Hetze und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu werden.

Ob in der Bildungsarbeit, am Stammtisch oder in regionalen zivilgesellschaftlichen Bündnissen, durch Vorträge, Lesungen, Workshops oder kreative Aktionen – die Möglichkeiten sind vielfältig. Impulse, Materialien und weitere Infos gibt es unter:

[stiftung-gegen-rassismus.de/iwgr](http://stiftung-gegen-rassismus.de/iwgr)

# MITGLIEDERFORUM

---



## FORDERUNG NICHT NEU

(E&W 7-8/2023, SEITE 18 F.: „GEMEINSAM STUDIEREN, GEMEINSAM UNTERRICHTEN“)

Es ist schon erstaunlich, immer wieder von der „neuen“ Forderung nach einer schulformunabhängigen, stufenbezogenen Lehramtsausbildung zu lesen. Als ich im Wintersemester 1977/78 mein Lehramtsstudium an der Uni Hamburg begann, war die Einführung von Stufenlehramtsstudiengängen ein großes Thema der studentischen Interessenvertretung – also mitnichten neu. Alter Wein in neuen Schläuchen?

Kirsten Heidorn, Hildesheim

## UNSOZIALE STEUERPOLITIK

(E&W 10/2023, SEITE 16 FF.: „HÖHERE LÖHNE STABILISIEREN KAUFKRAFT UND KONJUNKTUR“)

Es sollte ein Unding sein, dass Gewerkschaften, deren Mitglieder im öffentlichen Dienst arbeiten und somit den Laden am Laufen halten, überhaupt auf die Straße gehen müssen, um auf ihre finanziell schwierige Lage als Folge der Inflation, hoher Mieten, hoher Energiekosten und hoher Mehrwertsteuer auf Lebensmittel aufmerksam zu machen. (...)

Als die Gewinne der Energiefirmen vor zwei Jahren exorbitant in die Höhe gingen, sprach Kanzler Olaf Scholz (SPD) vom Abschöpfen der „Übergewinne“ als Sondersteuer. Passiert ist nichts – im Gegensatz zu Ländern wie Italien und Spanien, die mittlerweile schon zum zweiten Mal Milliarden Euro abkassierten. Hierzulande will man die FDP nicht verärgern. In den skandinavischen Ländern geht der Höchststeuersatz an die 60-Prozent-Grenze, in Deutschland liegt er bei mageren 42 Prozent. (...)

Das Schulniveau in Deutschland fördert die Armut: kaputte Schulen, fehlende Lehrer, fehlende Kitas und Mitarbeiter, keine Sonderklassen für Deutschunterricht von Migrantenkindern etc.

Da ist es kein Wunder, dass die Zahl der Menschen ohne Schulabschluss nach wie vor hoch ist. Diese müssen sich dann häufig als Hilfsarbeiter mit geringem Lohn verdienen und sind ein Leben lang auf staatliche Hilfsgelder angewiesen.

Ulrich Bald, Hagen

## NIEMAND WILL ETWAS ÄNDERN

(E&W 11/2023, SEITE 10 FF.: „KEIN KIND WILL AUSGEGRENZT WERDEN“)

Was Autorin Lisa Graf in ihrem Buch schreibt oder im Interview kundtut, das ist nun wirklich nichts Neues. Ihre Lösungsvorschläge wurden bereits vor Jahren endlos diskutiert, aber niemand will dieses Schulsystem wirklich in den Grundfesten erschüttern. Frau Graf verweist positiv auf Strukturen in Schweden. Höchstwahrscheinlich weiß sie nicht, dass Schweden und Finnland in den 1960ern und/oder 1970ern in DDR-Schulen hospitiert hatten und später strukturelle Veränderungen aufgrund dieser Erfahrungen in den eigenen Ländern durchgesetzt haben.

Mir persönlich fehlt nach 30 Jahren Lehrertätigkeit im Sek-II-Bereich die Fantasie, endlich bundesweit eine Schule für alle zu etablieren. Oder ganz böse formuliert: Eher stimmten die Bürger wohl für eine Einführung des Rubels in Deutschland als für die Ersetzung des jetzigen Schulsystems durch ein modernes und herkunftsunabhängiges System.

Hans Schmidt, Trollenhagen

## MOBBING VERLÄUFT MEIST SUBTIL

(E&W 11/2023, SEITE 18 F.: „FAST ALLE KENNEN EINEN MOBBINGFALL“)

Ich möchte – als Betroffene – zu den Artikeln über Mobbing bei Lehrkräften eine persönliche Anmerkung machen. Grundsätzlich darf nicht jedes Problem vorschnell als „Mobbing“ bezeichnet werden. (...) Meist verläuft Mobbing/Bossing sehr subtil, der/die „Antreiber“ schaffen eine Basis und Atmosphäre, auf bzw. in der vieles lange unbemerkt bleibt. In meinem Fall dauerte die Erkenntnis, dass es sich um Bossing handelt und nicht nur um ein zwischenmenschliches Problemchen, über drei Jahre (!). Ich bin stellvertretende Schulleiterin und die subtilen, über Jahre andauernden Handlungen des Schulleiters steigerten sich letztendlich in unverhohlene Angriffe, Herabwürdigungen, unwahre Behauptungen etc. Und dies ganz offen vor Mitarbeitern des Schulamtes und des Personalrats. Hier hat sich bestätigt, was im Artikel angesprochen wurde: Personalräte/-rätinnen und vor allem Schulräte/Schulrätinnen sind nicht in der Lage, adäquat mit Mobbing bzw. Bossing umzugehen. Ich erhielt nicht die Unterstützung, die nötig gewesen wäre – es gab nur Schweigen und Aussitzen. Für den Schulleiter ein Signal, dass sein Handeln in Ordnung ist. Für mich bedeutet dies die unaufhaltsame Vernichtung der beruflichen Existenz und Gesundheit.

Heidi Aschberger, Heidelberg

## GELUNGENER ARTIKEL

(E&W 11/2023, SEITE 20 FF.: „UMVERTEILUNG ZUGUNSTEN DER PROFITE“)

Ich möchte den Autoren Patrick Schreiner und Kai Eicker-Wolf ganz herzlich für den Artikel „Umverteilung zugunsten der Profite“ danken. Der Artikel ist wirklich gelungen und thematisiert in adressatengerechter Sprache ein Phänomen, das seit der Gründung der Bundesrepublik völlig vernachlässigt wird. Man könnte das Thema auch dahingehend erweitern, dass am Beispiel von China deutlich wird, wo die Auswirkungen von Lohndumping (und von Exportsubventionen im Beispiel von China) hinführen, nämlich zum Verlust von Arbeitsplätzen in anderen Ländern. Erinnerung sei nur an die Produktion von Solarpaneelen und den Kauf deutscher Unternehmen wie Pfaff. Anderen Ländern ergeht es mit den Exportüberschüssen Deutschlands ähnlich.

Ich glaube allerdings, dass niemand so recht weiß, wie man das Problem der Exportüberschüsse so lösen kann, dass die deutsche Wirtschaft nicht kollabiert. Falls es dazu von gewerkschaftlicher Seite Überlegungen gibt, wäre eine Fortsetzung des Artikels sehr nützlich.

Peter J. Hakenjos, Pfinztal

## WO BLEIBEN DIE KONSEQUENZEN?

(E&W 11/2023, SEITE 30 F.: „MEHR ALS DISTANZIERT“)

Die Ergebnisse der aktuellen „Mitte-Studie“ schrecken zu Recht auf. (...) Aber so neu sind die Ergebnisse gar nicht: Bereits die SINUS-Studie von 1981 (!) zum rechtsextremen Gedankengut der Wahlberechtigten in West-Deutschland hatte als Ergebnis: 37 Prozent waren damals empfänglich für rechtsextreme Denkinhalte. 13 Prozent der westdeutschen Bevölkerung verfügten über ein „geschlossenes rechtsextremes Weltbild“. Jeder Zweite davon befürwortete Gewalt als angemessen in politischen Konflikten. Die Forscherinnen und Forscher konstatierten damals, dass insbesondere die Konservativen rechtsradikales Gedankengut „salonfähig“ gemacht hätten. Rechtsextremes Gedankengut wurde anhand von sechs Komponenten gemessen: Autoritarismus, Nationalismus, Fremdenfeindlichkeit, Wohlstandschauvinismus, Antisemitismus, Pronazismus.

Man fühlt sich beim Lesen dieser Studie von 1981 in die Gegenwart versetzt. Wer heute erstaunt, verwundert oder aufgeschreckt/geschockt ist, verfügt über wenig historisch-sozialwissenschaftliches Wissen. Die Erkenntnisse belegen auch ein Fehlen und/oder Versagen der politischen Bildung – im Nachkriegsdeutschland und nach der Deutschen Einheit und werfen die Frage auf: Wozu noch soziologische Studien, wenn sie keine Konsequenzen haben?

Prof. i. R. Hartmut M. GRIESE, Barnstädt

## EINST AUCH IN DEUTSCHLAND

(E&W 11/2023, SEITE 44 F.: „ERFOLGREICHER KAMPF GEGEN KINDERARBEIT“)

Der Einsatz gegen Kinderarbeit ist lobenswert und wichtig. Aber gab es Kinderarbeit nicht – sogar staatlich unterstützt – einst auch in Deutschland? Alljährlich legt die Kultusministerkonferenz (KMK) die Ferientermine

>>>

>>> fest – und zwar weitgehend alternierend. Aber die Länder Baden-Württemberg und Bayern scheren dabei immer zum Ärger der anderen Bundesländer aus. Sie legen ihre Termine für die Sommerferien immer ans Ende. Kaum einer kennt die Begründung dafür! Der Grund ist ganz einfach: Als vor 50 Jahren erstmalig in der KMK das alternierende System beschlossen werden sollte, gab der Vertreter Baden-Württembergs (unterstützt von Bayern) zu Protokoll, in seinem Land brauche man unbedingt den späten Termin, weil man auf die Kinderarbeit in der Weinernte angewiesen sei! (...)  
Prof. Herwig Oehlschläger, Gehrden

### TRAURIGE REALITÄT

(E&W 12/2023-1/2024, SEITE 14 FF.: „CHANCE FÜR DEUTSCHLAND“ UND SEITE 24 F.: „WIR BRAUCHEN EINE NEUE SCHULSTRUKTURDEBATTE“)

Mit dem Titel „Mobilität im Bildungssystem“ liegt ein weiteres trauriges Bildungsheft vor. Nach fünf Jahrzehnten Einsatz für Chancengleichheit muss doch bei dem weiteren Anstieg der Zahl der Kinder mit Verschiedenheit ein Aufschrei erfolgen. Wen wollen wir noch hören, bevor wir mal über den europäischen Zaun schauen? Bei jedem schlechten Bildungsergebnis reiben wir uns für zwei Tage die Augen und setzen dann unseren Marathonlauf mit unseren Schüler\*Innen fort. Es muss nur genug trainiert werden und dann sind die Eltern wieder dran; entweder mit offenem Portemonnaie oder am Abend mit eigener Unterstützung nach ihrer Arbeit. Diejenigen, die aus Elternhäusern kommen, die diese Unterstützung nicht leisten können, haben in unserem Land nun mal Pech. Selbst Ministerpräsidenten scheuen sich nicht, Eltern entsprechend zu kritisieren.

Ihr habt recht, viele sind mit der bzw. über die GEW nach den ersten PISA-Ergebnissen 2001 auf eigene Kosten nach Skandinavien und Kanada aufgebrochen, um dort für ihre Schulen nach individuellen Förderkonzepten zu schauen und entsprechende demokratische Bildungskonzepte zu entwickeln. Dieses Engagement der Kolleginnen und Kollegen über Jahrzehnte macht die neuesten PISA-Ergebnisse so bitter.

Warum erheben sich nicht alle Behinderten- und Kinderrechtsbeauftragten und geben den bildungsbenachteiligten Kindern eine Stimme? Meistens sind es doch Kinder von Eltern, die diese nicht haben.

Birgid Oertel, Hattersheim

### AGGRESSIVE ATHEISTEN

(E&W 12/2023-1/2024, MITGLIEDERFORUM SEITE 44: „ARGUMENTATION KURZSCHLÜSSIG“)

Ich bin Hans Hinterkeuser dankbar für seinen Leserbrief, in dem er die Dinge sortiert hat. Lange hatte ich mir überlegt, auch einen zu schreiben, da mir der von Ulrich Bald in E&W 9/2023, Seite 46, sektiererischer vorkam als alles, was ich im Religionsunterricht und PH-Theologiestudium je erlebt habe. Jetzt tu ich es.

Viele dieser aggressiven Atheisten kämpfen gegen etwas, was es (schon lange nicht mehr) gibt. Herr Hinterkeuser zitiert dagegen schon von Anfang des 20. Jahrhunderts die Physiker Albert Einstein und Max Planck; wenn man den Stand von Anfang des 21. Jahrhunderts gut lesbar erfassen will, kann man den Theologen Hans Küng (sicher auch kein Sektierer) lesen: Vom Anfang der Dinge. Naturwissenschaft und Religion. Piper-Verlag 2004. Im Übrigen hat mich gerade der Religionsunterricht damals in der Oberstufe „links“ werden lassen und so auch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft selbstverständlich gemacht!  
Martina Mosthaf, Freiburg i. Brsg.

### RELIGION: EINE FORM DER IDEOLOGIE

(...) Dem Leserbriefschreiber Hans Hinterkeuser stimme ich voll zu, wenn er Wissenschaft und Religion unterscheidet, da beide auf unterschiedlichen Methoden beruhen. Wenn er allerdings die Wissenschaftlichkeit der Physiker Albert Einstein und Max Planck für die Religion bzw. die Existenz außerirdischer Göttlichkeit bemüht, ist mein Intellekt schon ein wenig beleidigt. (...)

Die Religion ist eine Form des gesellschaftlichen Bewusstseins, eine Form der Ideologie. Jede Ideologie aber ist letztlich eine Widerspiegelung des materiellen Seins der Menschen, der ökonomischen Struktur der Gesellschaft. Insofern kann man die Religion unter dem gleichen Gesichtspunkt betrachten wie etwa die Philosophie, die Moral, das Recht oder die Kunst.

Aber die Religion nimmt unter diesen Formen der Ideologie eine Sonderstellung ein. Der Philosoph Friedrich Engels sagt im „Anti-Dühring“ im Hinblick auf das Wesen der religiösen Weltauffassung: „Nun ist alle Religion nichts anderes als die phantastische Widerspiegelung, in den Köpfen der Menschen, derjenigen äußeren Mächte, die ihr alltägliches Dasein beherrschen, eine Widerspiegelung, in der die irdischen Mächte die Form von überirdischen annehmen.“ Die Religion ist ein verzerrtes

Bewusstsein, eine verzerrte Widerspiegelung der wirklichen Welt. Das ist ihr charakteristisches Merkmal. (...)

Ulrich Bald, Hagen

### ES FEHLT EIN ZENTRALER „RUCK“

(E&W 2/2024, SEITE 4: ERGEBNISSE PISA-STUDIE)

(...) Es liegt nicht an unseren gut ausgebildeten Lehrkräften und schon überhaupt nicht an den engagierten Quereinsteigenden, dass Deutschland beim PISA-Test so schlecht abgeschnitten hat. Die deutsche Schule hat in erster Linie ein strukturelles Problem. Es ist eine Verschwendung von Ressourcen, wenn es nun den zirka 40.000 Schulen zur Aufgabe gemacht wird, einen jeweils individuellen Schulentwicklungsprozess anzustrengen und umzusetzen. Es gibt bereits tolle Best-Practice-Schu-

len, von denen alle lernen könnten. Es fehlt ein zentraler „Ruck“, es diesen Schulen gleichzutun.

Einige Lösungsideen:

- Ein bundesweites, zentrales, gutes Schulmodell.
- Schöne Räume, gute Ausstattung (Toiletten, Lernnischen, Arbeitsplätze für Schülerinnen und Schüler).
- Neuer „Lehrkörper“ als LernbegleiterIn.
- Neue Arbeitszeiten: Vollzeit in der Schule mit einem Arbeitsplatz.
- Einige „Hauptdidaktiker“ je Fach und dazu menschlich geeignete LernbegleiterInnen.
- Keine didaktischen „Lernspielchen – Motivationswunder“ – stattdessen: Freiheiten und klare Forderungen und Begleitung!
- Trotzdem begleitete Veränderungsinnovationen an einigen „Laborschulen“!

Stefan Welde, Berlin

[www.schulorganisation.com](http://www.schulorganisation.com)

**Dokumentation  
Organisation  
Rechtssicherheit**

☎ 02521 29905-10

**FL** SCHULORGANISATION  
Verlage Flöttemann & Langenkämper

**Hamburg**  
Schülertouren

St. Pauli, Speicherstadt, Hafensrundfahrt  
kiezjungs@gmail.com, T: 040-27872891

[www.kiezjungs.com](http://www.kiezjungs.com)

Ihre Anzeige in der E&W:  
[anzeigen@stamm.de](mailto:anzeigen@stamm.de)

**Berlin**  
Schülertouren

Mauer und Szene Tour,  
Demokratie Tour

[berlin.kiezjungs.com](http://berlin.kiezjungs.com)

**Die Quintenzirkeluhr**  
und viele Lehrmittel am Puls der Zeit

5% E&W-Rabatt  
mit dem Rabatt-Code: EW24

**UvdS**  
DESIGN

UvdS-Design.com  
info@UvdS-Design.com  
[webshop.uvds-design.com](http://webshop.uvds-design.com)



**TOSKANA**  
Urlaub im BIO-Weingut.

Ferienhäuser, FEWOs, Zimmer mit HP, großen Pool in wundersch. Landschaft und exzellenter toskanischer Küche. Ermäßigung für GEW-Mitglieder!

Tel./Fax 0039-571-408041   
[info@aglioni.it](mailto:info@aglioni.it), [www.aglioni.it](http://www.aglioni.it)

**SM** berliner stadt mission ev. kirche

**Jetzt spenden!**

**Kältebus**  
430 690 333 690

**Wärme spenden**

Die Kältehilfe der Berliner Stadtmission rettet Leben.  
Spendenkonto IBAN DE67 3702 0500 0003 1555 00 oder  
KALT per SMS an **81190** senden und mit **5 €** unterstützen.

Eine SMS kostet 5 € zzgl. Versandkosten – 4,83 € kommen unmittelbar den Projekten der Berliner Stadtmission zugute.

**FRIEDEN**  
**VERBESSERT DAS KLIMA.**

Diese jungen Menschen kommen aus Ruanda. Sie gehören verschiedenen ethnischen Gruppen und politischen Lagern an. Dass sie am Internationalen Friedenstag gemeinsam Bäume pflanzen konnten, hängt wesentlich vom Frieden in ihrem Umfeld ab. Denn nur in Friedenszeiten kann es gelingen, kooperative Lösungen für die globalen Herausforderungen der Klimakrise zu finden. Zivile Konfliktbearbeitung ist für diese Aufgabe wie gemacht und muss auch in Zukunft weiter ausgebaut werden.

[www.ziviler-friedensdienst.org/klimakrise](http://www.ziviler-friedensdienst.org/klimakrise)

**zfd** Ziviler Friedensdienst  
Wir scheuen keine Konflikte.

# DIESMAL

