E&W

Erziehung & Wissenschaft 07-08/2018
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW

Cartoon: Thomas Plaßmann

Foto: Anja Schaal

BERND KÄPPLINGER

Sichtbarkeit! Einigkeit?

Was haben ein freiberuflicher IT-Trainer, eine befristet Beschäftigte bei einem Maßnahmeträger der Bundesagentur für Arbeit, eine pensionierte Lehrerin, die Deutsch als Fremdsprache unterrichtet, und ein Hauptamtlich Pädagogischer Mitarbeiter (HPM) in einer der 900 Volkshochschulen gemeinsam? Sie alle zählen zum Personal der Erwachsenen-/Weiterbildung – wie viele andere. 1,3 Millionen solcher Beschäftigungsverhältnisse mit lehrenden, planenden und beratenden Aufgaben kalkulieren neue wissenschaftliche Studien wie der wb-personalmonitor, den das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erhebt.

Bedeutet diese imposante Zahl, dass das Weiterbildungspersonal gut sichtbar ist? Wohl kaum.

Das hat viele Gründe: Die Spanne beim Gehalt ist immens; so stehen einer exzellent verdienenden Elite an Motivationsgurus sehr viele Weiterbildnerinnen und Weiterbildner mit mäßigem Einkommen oder Kolleginnen und Kollegen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gegenüber. Auch jenseits dessen ist neben einer immensen fachlichen Vielfalt sowie einer Vielzahl an Weiterbildungseinrichtungen zu beobachten, dass das Personal sich oft nicht als einheitliche Berufsgruppe oder gar Profession begreift. Wie kann da kollektive Interessenvertretung gelingen?

Dazu kommt noch: Jenseits von Sonntagsreden zum lebenslangen Lernen bleiben Frühpädagogik und Hochschulbildung die medialen Top-Themen – obwohl eine alternde und in Umbrüchen befindliche Gesellschaft Erwachsenen-/Weiterbildung immer mehr wertschätzen sollte. Das gilt auch für manche sozialen Demokratinnen und Demokraten, deren Horizont lebenslangen Lernens nur vom Kindergarten bis zur Hochschule zu reichen scheint. Wie sonst ist zu erklären, dass von jedem Euro der öffentlichen Bildungsausgaben deutlich weniger als ein Cent in die Erwachsenenbildung fließt? Und das ist längst nicht die einzige Barriere in einem vernachlässigten Bildungsbereich, der wichtige Aufgaben in vielfältigen Zusammenhängen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen kompetent bearbeitet und gerne als Feuerwehr bemüht wird.

Was kann man tun? In diesem kurzen Gastkommentar drei Gedanken als Impulse: Erstens muss an einer besseren Sichtbarkeit kontinuierlich gearbeitet werden. Dieses E&W-Heft ist dafür ein erfreulicher Baustein. Die Akteurinnen und Akteure der Erwachsenen-/Weiterbildung müssen aber auch selbst mehr tun, um sicht- und hörbar zu sein. Wirksame Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit tut not; von der Mittelverteilung zur Lehrgebäudesanierung über tarifliche Einstufungen nach Bologna bis zum Bildungsmonitoring. Zweitens müssen die Mitarbeitenden in ihrer Heterogenität anerkannt werden – wofür es gewerkschaftliche Strategien braucht. Das Personal in der Weiterbildung gibt es nicht. Wie kann es da Standards geben, sich Solidarität trotz der Differenz entwickeln? Daran ist zu arbeiten. Gelingt es, hier Lösungen zu finden, können diese für andere Branchen Modell stehen; schließlich nimmt die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse allgemein zu und wird auch von manchen Beschäftigten gewünscht, etwa um Arbeit und Familie zu vereinbaren. Welche sind also gewerkschaftlich zu verteidigende Kernbereiche, wo gibt es wie in anderen Professionen klare Zugangsbegrenzungen und Standards, die es gegenüber Lohndumping und Prekarisierung zu verteidigen gilt? Drittens muss man heute schnell sein und den richtigen Zeitpunkt wählen, um sichtbar engagiert für gute Arbeit zu streiten. Die Steuereinnahmen sprudeln zurzeit: Wo meldet die Weiterbildung aktuell ihren Bedarf an? Und: Sind Schulterschlüsse mit anderen Bildungsbereichen realistisch machbar?

Bernd Käpplinger,
Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Weiterbildung, Justus-Liebig-Universität Gießen

Inhalt

Gastkommentar
Sichtbarkeit! Einigkeit? Seite 2

Impressum Seite 3

Auf einen Blick Seite 4

Prämie des Monats Seite 5

Schwerpunkt: Weiterbildung
1. Situation der Beschäftigten: „Planen kann ich nichts“ Seite 6
2. Vorschläge für ein Bundesgesetz: In sechs Punkten zum Ziel Seite 10
3. Unterschiedliche Arbeitsverhältnisse: Fair oder prekär? Meist prekär Seite 12
4. Interview mit Erwin Denzler: „Viele stocken mit Hartz IV auf“ Seite 15
5. Vernachlässigt: Volkshochschule Seite 16
6. Trägerübergreifendes Anerkennungsverfahren: Kompetenzmodell GRETA Seite 18
7. GEW-Kommentar: Finanzierung ist das A und O Seite 19

Bildungspolitik
1. Nationaler Bildungsbericht 2018: Die Kluft wächst Seite 20
2. GEW-Kommentar zum Bildungsbericht: Das Warten beenden! Seite 21
3. Interview mit Sandra Scheeres: „Wir wollen keinen Rückschritt“ Seite 22

Beamtenpolitik
1. Urteil zum Beamtenstreikrecht: Verfassungsgericht rührt Beton an Seite 24
2. GEW-Kommentar: Beamtenstreikverbot zementiert Seite 26

Länderserie Fachkräftemangel
Niedersachsen: Lehrkräfte auf dem Verschiebebahnhof Seite 27

Frauen
Frauenrechte statt Hetze Seite 31

Hochschule und Forschung
Europäische Konferenz: Wie weiter mit Bologna? Seite 32

Hintergrund Fachkräftemangel in Kitas
Erzieherinnen und Erzieher: Jenseits der Belastungsgrenze Seite 34

Initiative „Bildung. Weiter denken!“
Sommertour „GEW in Bildung unterwegs“: Mehr als nur Kleingeld nötig Seite 37

Gesellschaftspolitik
Essener Verein baut Bildungsbrücke: Eine Elf für bessere Chancen Seite 38

fair childhood
Bildung ehemaliger Kinderarbeiterinnen: Weg aus der Armut Seite 40

GEW-Intern/Marktplatz Seite 42

Leserforum Seite 43

Datenschutz-Grundverordnung
Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder Seite 45

Diesmal Seite 48

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft
Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 69. Jg.

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

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

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann,
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt

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

Verlag mit Anzeigenabteilung:
Stamm Verlag GmbH
Goldammerweg 16
45134 Essen
Verantwortlich für Anzeigen: Mathias Müller
Telefon 0201 84300-0
Fax 0201 472590
anzeigen@stamm.de
www.erziehungundwissenschaft.de
gültige Anzeigenpreisliste Nr. 40
vom 01.01.2017,
Anzeigenschluss
ca. am 5. des Vormonats

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

ISSN 0342-0671

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

Hilfe für Problemviertel

Die von SPD, Grünen und Linken geführten Länder starten eine Initiative für Schulen in ärmeren Stadtteilen, die sie auf die Tagesordnung der Kultusministerkonferenz (KMK) setzen wollen, sagte Hamburgs Bildungssenator Ties Rabe (SPD), Sprecher der Ländergruppe, gegenüber der Deutschen Presse-Agentur (dpa). Er appellierte an die Bundesregierung, daraus ein gemeinsames Bund-Länder-Förderprogramm zu machen. „In allen Bundesländern gibt es Schulen mit einem besonders hohen Anteil von Kindern aus bildungsfernen Familien, die bereits bei der Einschulung ungewöhnlich hohe Lernrückstände haben“, begründete Rabe das Vorhaben.

Studis weiten Warnstreiks aus

Kurz vor den Prüfungen am Semesterende machten sich studentische Beschäftigte der Berliner Hochschulen mit Warnstreiks für eine gerechtere Bezahlung stark. Mit weiteren Protestaktionen – unter anderem einer Großdemonstration am 13. Juni – forderten sie von den Arbeitgebern, den Stundenlohn anzuheben und an die Tarifentwicklung der hauptberuflichen Hochschulbeschäftigten anzukoppeln. Bisher zeigten sich die Hochschulen nicht kompromissbereit. Bei Redaktionsschluss lag noch kein neues Angebot vor.

Foto: Christian von Polentz

Studentische Beschäftigte haben im Juni in Berlin für eine bessere Entlohnung an den Hochschulen gestreikt.

Mehr Geld im Referendariat

Sachsen zahlt Referendarinnen und Referendaren ab Januar 2019 bis zu 1.000 Euro Zulage zum Gehalt, wenn diese ihren Anwärter-Dienst im ländlichen Raum absolvieren. Wer den Sonderzuschlag erhält, gehört mit fast 2.500 Euro brutto laut sächsischem Kultusministerium zu den bestbezahlten Referendaren in der Republik. Bislang bekommen Lehramtsanwärterinnen und -anwärter rund 1.500 Euro brutto Grundgehalt. Die sächsische Regierung wolle so dem Lehrkräftemangel auf dem Land begegnen, berichtet die Deutsche Presse-Agentur (dpa). Auch Schleswig-Holstein will die Anwärterbezüge erhöhen, allerdings lediglich um 60 Euro im Monat. Dies reiche bei weitem nicht aus, unterstrich die schleswig-holsteinische GEW-Vorsitzende Astrid Henke. Aus ihrer Sicht müssten in einem ersten Schritt die Gehälter während des Referendariats auf 1.500 Euro im Monat, danach wie für andere Anwärter des öffentlichen Dienstes auf 50 Prozent der Eingangsbesoldung ausgebildeter Lehrkräfte angehoben werden. Die Landesregierung müsse hier dringend nachbessern, forderte Henke. Dass Pädagoginnen und Pädagogen in spe so schlecht bezahlt werden, ist die Folge einer Einsparungsentscheidung in den frühen 1980er-Jahren, als es viele arbeitslose Lehrkräfte gab (s. E&W 6/2018).

Digitalpakt mit Hindernissen

Bund und Länder wollen bis Ende des Jahres eine Vereinbarung über den geplanten Digitalpakt schließen, berichtet die Deutsche Presse-Agentur (dpa). Darauf haben sich Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) und die Kultusminister der Länder während ihrer Konferenz Mitte Juni in Erfurt geeinigt. Bis Ende September soll der Bund einen ersten Entwurf vorlegen. Karliczek will den Digitalpakt für ein schnelles Internet an den Schulen 2019 starten. Ab diesem Zeitpunkt sollen innerhalb von fünf Jahren fünf Milliarden Euro in die Kommunen fließen. Doch weiterhin ist umstritten, wie viel Geld die Länder für das digitale Klassenzimmer beisteuern müssen. Bis heute liegt der Digitalpakt auf Eis, weil dafür eine Grundgesetzänderung (gemeint ist Artikel 104c) nötig ist, durch die das Kooperationsverbot in der Bildung weiter gelockert und dem Bund ermöglicht werden soll, nicht nur finanzschwache Kommunen beim Ausbau der Bildungsinfrastruktur zu unterstützen.

Streit gibt es auch um den von der Großen Koalition geplanten Nationalen Bildungsrat, der unter anderem für mehr Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse sorgen soll. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat dem Bund jetzt ein Papier mit eigenen Vorstellungen vorgelegt. Danach soll der Bildungsrat kleiner werden, also weniger stimmberechtigte Mitglieder haben als vom Bund vorgeschlagen. Der DGB fordert, dass Gewerkschaften und Sozialverbände vertreten sein sollten. Das sei bisher, kritisiert der DGB, nicht vorgesehen.

Tarifeinigung bei Fröbel

Erfolgreicher Tarifabschluss: Den Beschäftigten des Kita-Trägers Fröbel winken in den nächsten zweieinhalb Jahren kräftige Gehaltserhöhungen. Über die Laufzeit von 30 Monaten des zwischen GEW und Fröbel-Geschäftsführung ausgehandelten Tarifvertrags werden die Entgelte der Erzieherinnen und Erzieher um durchschnittlich 10 Prozent steigen. Damit nähern sich die Gehälter der Beschäftigten dem Niveau des öffentlichen Dienstes an. Die Löhne der Fröbel-Angestellten steigen in fünf Schritten, von denen der erste bereits zum Juli wirksam geworden ist.

Beitragsanpassung

Nachdem der Gesetzgeber die Rentenwerte zum 1. Juli erhöht hat, werden auch in der GEW die Mitgliedsbeiträge für Rentnerinnen und Rentner ab diesem Zeitpunkt analog um 3,37 Prozent in den Ost- und um 3,22 Prozent in den West-Landesverbänden der GEW angepasst.

Petra Grundmann, Schatzmeisterin der GEW

Fußballfreunde aufgepasst!

Das GEW-Fußballturnier findet am 16. und 17. November in Halberstadt statt. Der Landesverband Sachsen-Anhalt wird den Wettkampf ausrichten. Anmeldungen werden bis zum 7. September an andreas.kubina@gew-lsa.de erbeten.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie eine Retap-Flasche.*

Prämie des Monats Juli/August:

Retap-Flasche

Die Design-Flasche ist genau das Richtige für alle, die umweltbewusst und stilsicher unterwegs sein wollen. Eine graue Hülle schützt die Flasche unterwegs und liegt gut in der Hand. Mit dem Holunderblüten-Sirup kannst Du Dir gleich das erste Getränk schmecken lassen. Für 0,5 Liter, spülmaschinenfest.

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

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

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

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

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

GEW-Landesverband

Straße/Nr.

Telefon Fax

PLZ/Ort

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

E&W-Prämie des Monats Juli/August 2018/Retap-Flasche

„Planen kann ich

// Es gibt weder bundesweite Standards noch allgemeingültige Tarifverträge: Wer in der Weiterbildung arbeitet, bekommt häufig wenig Geld, kaum Rente, muss mit viel Unsicherheit leben. Helfen würde ein Bundesweiterbildungsgesetz. Und die Erkenntnis: Es braucht nicht mehr Markt, sondern mehr Staat. //

Vergangenen Donnerstag saß wieder eine aufgelöste Kollegin in Kristin Gehrt-Bischs Beratungszimmer: „Wie soll ich das alles schaffen?“ Besuche in Praktikumsbetrieben und Schulen, Bewerbungstrainings und Berufsvorbereitung, Einzelgespräche und Unterrichtsplanung, Dokumentation und Verwaltung. Drei Berufseinstiegskurse, 45 Jugendliche, in 25 Stunden Teilzeitjob. Gehrt-Bisch schüttelte den Kopf und antwortete ihr: „Kollegin, das kann nicht gehen.“

Gehrt-Bisch ist Betriebsrätin bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), einem

nichts“

Weiterbildungsträger mit 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 23 Standorten. Seit vier Jahren kümmert sich die Seminarleiterin Sozialpädagogik in der Niederlassung Ingolstadt um die Probleme von 265 Kolleginnen und Kollegen. Es hakt an vielen Ecken. Die Arbeitsverdichtung wächst vielen über den Kopf, „manchmal ist ein Dozent für drei Klassen gleichzeitig zuständig“, die räumliche Ausstattung ist bescheiden, die Computertechnik veraltet, es fehlen Diensthandys, Personalräume, zuweilen Mitarbeitertoiletten. 30 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Honorarbasis, die meisten Festangestellten haben befristete Verträge. Und mit einem Gehalt zwischen 1.900 und 2.600 Euro brutto im Monat für einen Vollzeitjob wird es nicht nur heute knapp, sondern auch in Zukunft: Damit erwirtschaftet man nicht mal einen Rentenpunkt im Jahr, Altersarmut ist vorprogrammiert. „Wir haben hervorragende Fachkräfte, die richtig gute Maßnahmen machen“, sagt Gehrt-Bisch, „aber die Arbeitsbedingungen müssen sich dringend ändern.“

Cartoon: Thomas Plaßmann

Diese stehen in krassem Gegensatz zu der Bedeutung der Branche. Seit Jahren ist Konsens: Lebenslanges Lernen ist unerlässlich, um auf Dauer in einer Gesellschaft bestehen zu können, die sich immer schneller wandelt. Schulabschlüsse nachholen, sich beruflich up to date halten, Migrantinnen und Migranten integrieren, wieder Anschluss an den Arbeitsmarkt finden – Weiterbildung leistet auch einen wichtigen Beitrag, um der gesellschaftlichen Spaltung entgegenzuwirken.

Beliebte Angebote

Und: Die Bürgerinnen und Bürger nehmen die Angebote an. Laut dem vom Bundesbildungsministerium herausgegebenen „Adult Education Survey“ 2016* entscheiden sich 50 Prozent der Erwachsenen jedes Jahr für eine „Weiterbildungsaktivität“. 71 Prozent setzen auf eine betriebliche Weiterbildung, 10 auf individuelle berufsbezogene Bildungsangebote. Hinzu kommen staatlich organisierte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, finanziert aus öffentlichen Fördergeldern der Bundesagentur für Arbeit, des Europäischen Sozialfonds oder der Länder.

Wie viele Menschen in der Weiterbildungsbranche arbeiten, lässt sich nicht genau beziffern. Hochrechnungen der Wissenschaft gehen von rund 600.000 Beschäftigten aus, von denen knapp 30.000 in der beruflichen Weiterbildung nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III arbeiten. „Angesichts der vielen Herausforderungen ist die staatlich finanzierte Weiterbildung chronisch unterfinanziert“, sagt Rolf Dobischat, Bildungsforscher an der Universität Duisburg-Essen. Eine Folge: Bei den Festangestellten sind Fristverträge häufig, die Einkommen liegen im Vergleich zur privat finanzierten Weiterbildung erheblich niedriger. Viele hauptberufliche Freelancer verdienen nicht mehr als 1.750 Euro brutto. Dobischat: „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse prägen einen großen Teil der Branche.“

Dabei ist klar: Wenn die Beschäftigten gute Arbeit leisten sollen, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören eine angemessene Bezahlung, sichere Beschäftigung und ein hohes Qualifikationsniveau der Lehrkräfte. Doch nach wie vor ist die Branche zersplittert, der Zugang zu den Berufen in der Weiterbildung ist weitgehend offen, es fehlen einheitliche Qualifikationsstandards und klare Kriterien für das, was professionelle Arbeit in der Weiterbildung kennzeichnet. Welchen Hochschulabschluss brauchen Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, welche pädagogisch-didaktischen Kompetenzen, wie müssen sie sich im Laufe ihrer Berufstätigkeit fortbilden, um auf dem dynamischen Feld der beruflichen Bildung auf dem Laufenden zu bleiben? „Im Gegensatz zu Ärzten und Rechtsanwälten ist es in der Erwachsenen-

bildung bislang nicht gelungen, verbindliche Standards für die Profession festzulegen und umzusetzen“, sagt Dobischat.

Immerhin, in punkto Lohn gibt es kleine Fortschritte – etwa den, dass es GEW und ver.di gelang, einen branchenspezifischen Mindestlohn für die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung nach SBG II/III zu erstreiten (s. S. 12 ff.). Nur: Dieser liegt mit gut 15 Euro immer noch 20 Prozent unter der Bezahlung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). „In Krefeld bekommen Sie dafür gerade mal jemanden, der Ihre Wohnung saubermacht“, kritisiert Dobischat, „und 60 Prozent der Erwachsenenbildner haben sogar einen Hochschulabschluss.“ Überfällig sei ein branchenübergreifender allgemeingültiger Tarifvertrag, orientiert an der Entgeltordnung des TVöD, der für die ganze Aus- und Weiterbildungsbranche gilt. Für diesen macht sich auch die GEW in einem Gewerkschaftstagsbeschluss von 2017 stark (s. S. 16 f.).

Gründe für Freiberufler

Vermutlich hätte Susanne Galander – die ihren richtigen Namen nicht gedruckt sehen möchte – eine Festanstellung bei einem großen Weiterbildungsträger in Süddeutschland haben können. Sagt sie. Doch immer nur befristet? Nein. Lieber hat sich die 39-Jährige für die Freiberuflichkeit entschieden. Drei Tage die Woche unterstützt sie Jugendliche aus Förderschulen bei Berufsorientierung, Kommunikation, der Entwicklung sozialer Kompetenzen. Ihre Verträge laufen über drei Monate, kündbar mit einer Frist von 14 Tagen. „Planen kann ich nichts.“ Trotzdem passt es für sie. Nach Kinderpause und anschließendem Studium der Sozialen Arbeit will sich Galander langsam wieder ins Berufsleben einfädeln und dabei möglichst flexibel sein. Natürlich, das Honorar ist nicht üppig, Sozialabgaben muss sie selbst tragen. „Aber zum Glück muss ich nicht davon leben“, sagt Galander, ihr Mann verdient gut als Softwareentwickler. „Die Arbeit macht glücklich und gibt mir Sinn, die Kollegen sind wahnsinnig nett.“ Und um ihr Einkommen aufzubessern, arbeitet sie zusätzlich in einem Nachhilfeinstitut auf 450-Euro-Basis.

Damit liegt Galander im Trend: „Viele Beschäftigte in der Weiterbildung entscheiden sich heute bewusst für eine gewisse Unsicherheit“, beobachtet Bildungsforscher Dobischat. Die Arbeit ist flexibel, es gibt kaum formale Zugangsbeschränkungen, beides macht sie laut Personalmonitor Weiterbildung des Deutschen Instituts für Erwachsenen-

Cartoon: Thomas Plaßmann

bildung (DIE) attraktiv: Für 66 Prozent der Befragten ist die Vereinbarkeit mit dem eigenen Lebensentwurf Grund für einen Job in der Weiterbildung.

Jens-Uwe Jordan hingegen ist nach seinem Diplom Anfang der 2000er-Jahre eher zufällig in der Weiterbildung gelandet. Damals waren feste Stellen für Sozialpädagogen schwer zu finden, Bildungsträger boten eine Alternative. Jordan arbeitete bei größeren und kleineren Trägern, vom TÜV Rheinland bis zum Bildungs- und Beratungsinstitut (BBI) in Halle, fast immer war er festangestellt. Allerdings: Oft waren die Verträge befristet, Wechsel programmiert. „In den vergangenen Jahren ist der Markt noch schnelllebiger geworden“, sagt Jordan. 2020 läuft sein aktueller Vertrag beim BBI aus, ob er verlängert wird, entscheidet sich relativ kurzfristig.

Doch Jordan hat gelernt, „sich zu arrangieren“, mit dem bescheidenen Gehalt von etwa 2.600 Euro brutto, mit der Unsicherheit, die zu seinem Leben gehört und dem seiner Familie: Frau, drei Kinder, Einfamilienhaus. Sollte er Mitte 2020 keinen Anschlussvertrag bekommen, wird er sich anderswo etwas Neues suchen. Jordan weiß: Auch der Träger kann nicht langfristig planen. „Die Vergaberichtlinien der Arbeitsagentur legen ihm oft Schraubzwingen an – vieles ist einfach nicht für das Geld machbar.“

Dabei ist die Vergabeverordnung erst 2016 geändert worden. Grundlage ist die Europäische Vergabedienstleistungsrichtlinie von 2014, zwei Jahre später folgte die nationale Umsetzung. Sie verpflichtet die Arbeitsagentur, bei der Auftragsvergabe Qualität der Maßnahme und Erfahrung des Personals stärker zu berücksichtigen. Doch noch ist das mehr Theorie als Praxis, kritisiert Walter Würfel vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Denn zum einen seien die Vergabeverfahren nach wie vor „kafkaesk bürokratisiert“. Nach einem fein gefächerten Kriterienkatalog – von Personalausstattung über Infrastruktur bis zum Förderplan – wird das Angebot mit einem komplizierten Punkteschlüssel bewertet und dann mit dem Preisangebot des Trägers pro Teilnehmer verrechnet. „Zwar wird die Qualität jetzt stärker gewichtet, aber wer sein Konzept 20 Prozent billiger anbietet als die Konkurrenz, ist nach wie vor nicht zu schlagen“, sagt Würfel.

Output statt Qualität

Zum anderen werden nur Durchführungsqualität und Output gemessen, nach Kennzahlen, zum Beispiel: Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Maßnahme abgeschlossen? Die Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten oder die Qualität des Unterrichts bleiben unberücksichtigt. Würfel: „Und was ein Träger tatsächlich investieren muss, um eine Maßnahme erfolgreich durchzuführen, zeigt sich erst, wenn die Teilnehmer dann vor einem sitzen.“ Wie viele Bildungserfahrungen und Vorkenntnisse haben sie? Wie motiviert sind sie? „Deshalb müssten sich Träger und Arbeitsagentur nach Vergabe kontinuierlich abstimmen.“

Bisher geschieht das nicht. Die Folge: Das Geld reicht oft vorn und hinten nicht. Häufig wird die Umsetzung teurer als geplant. „Vielen Trägern bleibt nichts anderes übrig, als die SGB II/III-Maßnahmen mit anderen Dienstleistungen zu subventionieren oder Abstriche an der Qualität zu machen“, sagt Würfel. Etwa, indem sie Dozentinnen oder Dozenten beschäftigen, die für die Aufgabe nicht ausreichend ausgebildet sind. „Qualifiziertes Personal für einen Mindestlohn zu bekommen, ist ohnehin schwieriger geworden“, beobachtet Würfel. Zum Beispiel, weil Dozenten als Quereinsteiger an die Berufsschulen abwandern – auch dort grassiert der Lehrkräftemangel; und es lässt sich mehr verdienen. „Wenn ein Träger nichts drauflegen kann, riskiert er also hohe Fluktuation.“ Sobald ein besseres Angebot kommt, brechen schlecht bezahlte Dozenten ab – vielleicht sogar mitten in der Maßnahme.

Angelika Preiß, Geschäftsführerin der PEAG Transfer GmbH in Dortmund, bestätigt das: Auch bei vielen Bildungsträgern, bei denen sie Qualifizierungen für Menschen, denen sie zu neuen Jobs verhelfen soll, in Auftrag gibt, fehlt es an Personal. Für Grundqualifizierungen – etwa Gabelstaplerkurse oder EDV-Weiterbildungen – wird es für Bildungsträger besonders schwierig: „Die Sätze der Bundesanstalt sind hier niedrig.“ Dabei hat es Preiß vergleichsweise leicht: Die Unternehmen, die ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine Transfergesellschaft überführen, finanzieren die Beratung und Qualifizierung verhältnismäßig gut, damit ihr ehemaliges Personal wieder Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen kann – dazu haben sie sich im ausgehandelten Sozialplan verpflichtet. „Im Zweifelsfall signalisieren wir: Ihr müsst was für Qualifizierungen drauflegen“, sagt Preiß. „Als Transfergesellschaft müssen wir im Gegensatz zu den meisten anderen freien Trägern nur kostendeckend arbeiten.“ Ihren festangestellten Beraterinnen und Beratern kann Preiß daher mehr bieten als den Mindestlohn: im Schnitt 3.500 Euro brutto. Voraussetzung: gute Praxiserfahrung und ein Hochschulabschluss im Feld Personalwesen oder Weiterbildung. „In Inhouse-Schulungen qualifizieren wir sie zudem regelmäßig weiter“, sagt Preiß, „die Qualität unserer Arbeit muss stimmen.“

Eine solche Qualitätsorientierung ist in der Branche noch lange nicht die Regel. Um diese in die Fläche zu tragen, bräuchte es eine bessere öffentliche Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, mehr an die Berufspraxis angepasste Qualifizierungsangebote an den Hochschulen und nicht zuletzt endlich ein Bundesrahmengesetz für die gesamte Weiterbildung, das Grundsätze für Angebote, Zugang, Qualitätssicherung, Finanzierung und Professionalität des Personals festlegt. „Letztlich ist das eine Frage der Politik“, resümiert Bildungsforscher Dobischat. „Wir müssen den alten Streit aus den 1970er-Jahren endlich entscheiden: Wollen wir mehr Markt oder mehr staatliche Regulierung?“ Absehbar ist: Ohne letztere bleibt gute Qualität in der Weiterbildung eine Wackelpartie.

Anja Dilk,
freie Journalistin

***„Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Adult Education Survey“ (BMBF), Download: bit.ly/bmbf-wb2016-pdf**

In sechs Punkten zum Ziel

// In kaum einem Politikfeld klafft eine so große Lücke zwischen Sonntagsreden und Wirklichkeit wie in der Weiterbildung. Doch was soll sich ändern? GEW, IG Metall und ver.di gehen mit sechs konkreten Vorschlägen für ein Bundesgesetz in die Offensive. //

Studien belegen: Die Weiterbildung in Deutschland hat erhebliche Mängel. Bei internationalen Vergleichen landet sie immer nur im Mittelfeld. Und das ist das Krankheitsbild: hohe soziale Selektivität, Unterversorgung mit Angeboten, gravierende Qualitätsprobleme und Intransparenz.

Nach Ansicht von GEW, IG Metall und ver.di muss sich dies schnell und vor allem grundlegend ändern. Die Gewerkschaften sagen: „Wir brauchen ein Bundesgesetz zur Weiterbildung." Unter der Überschrift „Weiterbildung reformieren: Sechs Vorschläge, die wirklich helfen" erläutern sie ihre Forderungen auf 52 Seiten. Die angesprochenen sechs Punkte sind gleichsam der Markenkern des Gesetzes; sie bilden den Rahmen für eine Weiterbildungspolitik, die diesen Namen dann auch verdient.

1. Vorschlag: Die betriebliche Weiterbildung, Herzstück dieses Bildungsformats, braucht eine neue Finanzierungsgrundlage. Gefordert wird ein zentraler Weiterbildungsfonds, der sich aus einer Umlage von 1 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme speist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam aufbringen. Außerdem ist die individuelle Weiterbildung auszubauen, zu harmonisieren und finanziell zu stärken. Die bestehenden staatlichen Regelungen des BAföG und des AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) sollen in eine neu zu schaffende Finanzarchitektur integriert werden. Zwei weitere Aspekte sind den Gewerkschaften wichtig: Das Nachholen eines ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses muss in jedem Fall kostenfrei sein, die Weiterbildung für Erwerbslose ist auszubauen.

2. Vorschlag: Lernzeitansprüche brauchen klare Regeln. Dazu gehört ein bundeseinheitlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Bildung. Für nicht erwerbstätige Menschen mit Betreuungspflichten soll es einen analogen Anspruch geben.

3. Vorschlag: Die Gewerkschaften wollen einen wirklichen Schub bei der vernachlässigten Weiterbildungsberatung. Aus Bundesmitteln soll ein flächendeckendes Netz regionaler Beratungsstellen geschaffen werden, flankiert durch eine bundesweite telefon- und internetbasierte Unterstützung. Auf betrieblicher Ebene sollen Beauftragte das Bildungsinteresse von bildungsfernen und -benachteiligten Zielgruppen wecken. Das Angebot ist für alle Nutzerinnen und Nutzer kostenfrei anzubieten.

4. Vorschlag: Bundeseinheitliche Mindeststandards sollen die Qualität der Weiterbildung sichern. Konkret fordern GEW, IG Metall und ver.di, Anforderungen an die Lehrenden zu definieren. Darüber hinaus soll der Teilnehmerschutz durch Weiterbildungstests, Beschwerdestellen und Checklisten verstetigt und verbessert werden.

5. Vorschlag: Das künftig immer wichtiger werdende Thema Zertifizierung von Kompetenzen ist anzupacken. Deshalb fordern die Gewerkschaften einfache Modelle zur Beurteilung und Zertifizierung. Dabei geht es um Inhalte, die jenseits formaler Bildungswege entstanden sind: also um nonformale (private Kurse, im Betrieb erworbene Zeugnisse) und informelle (Berufserfahrung, Familientätigkeit, Ehrenamt) Qualifikationen.

6. Vorschlag: Die Gewerkschaften machen sich für den Dialog der Beteiligten stark. Konkret wollen sie Weiterbildungsbeiräte in den Regionen und auf Bundesebene einrichten. Diese sollen die vielen Akteure verknüpfen und diese zur Kooperation ermuntern. Die Räte sollen gewissermaßen das Schmiermittel für die Organisation des neuen Weiterbildungssystems sein.

Die Vorschläge der Gewerkschaften erscheinen auf den ersten Blick radikal. Das sind sie in Wirklichkeit ganz und gar nicht: Sie sind die sechs Pfeiler für ein neues funktionierendes Weiterbildungssystem.

Klaus Heimann,
freier Journalist

Cartoon: Thomas Plaßmann

Der vollständige Text zum Download:
www.gew.de/weiterbildungsreform-pdf

Jetzt
50 Euro
Startguthaben[1]
sichern!

0,– Euro Bezügekonto[2] der „Besten Bank“

[1] Für GEW-Mitglieder, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied
[2] Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✔ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✔ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✔ Ausgezeichnete und zertifizierte Beratung im Abgleich mit der DIN SPEC 77222
- ✔ Vorteile für GEW-Mitglieder
  - 50,– Euro Startguthaben[1]
  - Kostenfreie Kreditkarte Visa ClassicCard zum Bezügekonto

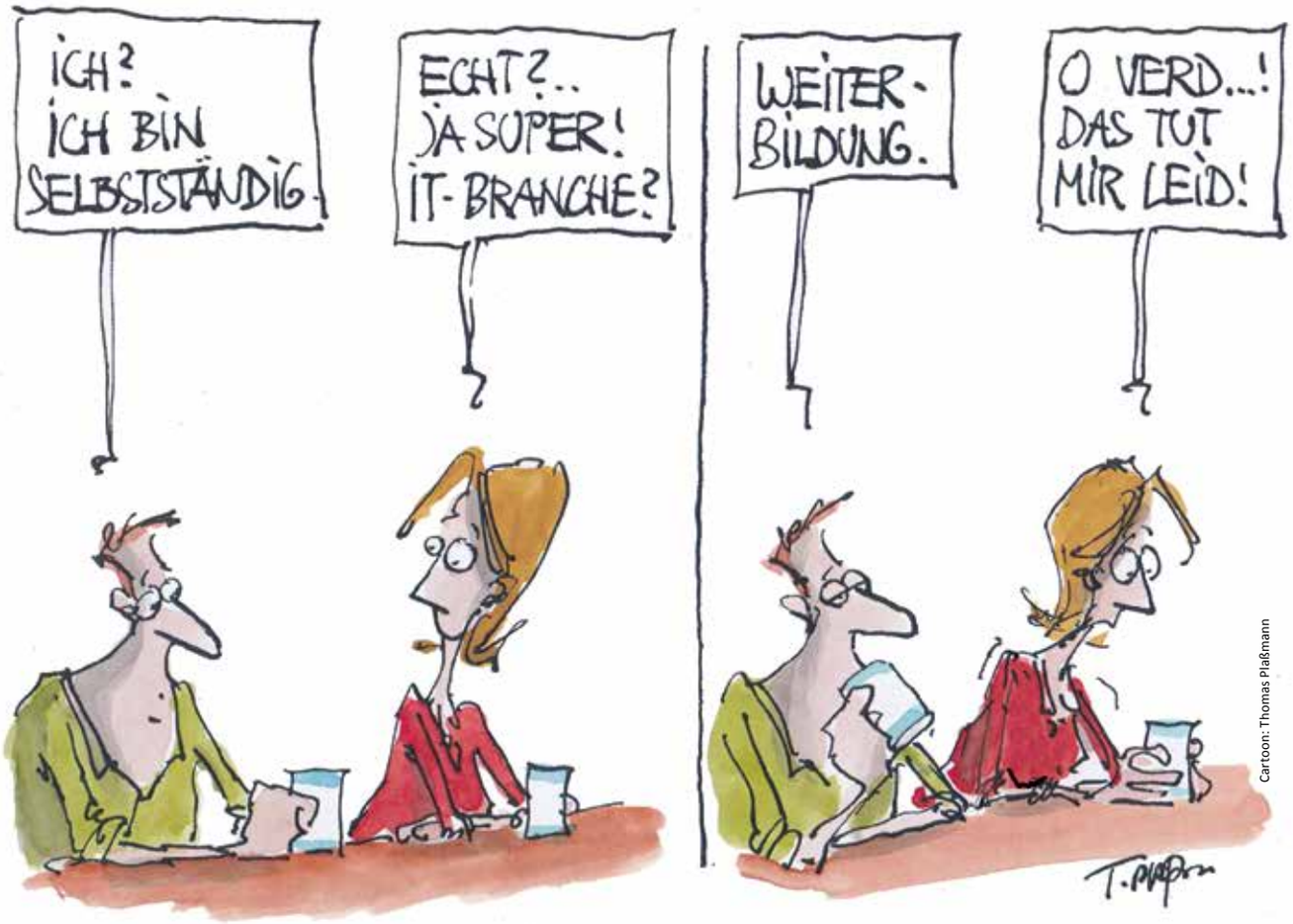
GEW Vorteile für GEW-Mitglieder!

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/gew

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



Cartoon: Thomas Plaßmann

Fair oder prekär? Meist prekär

// Eine ungezählte Anzahl Sprachlehrkräfte in Deutschland arbeitet zu völlig unterschiedlichen Bedingungen. Die meisten sind prekär beschäftigt, auf Honorarbasis, ohne arbeitsrechtlichen Schutz und mit unzureichender sozialer Sicherung. Der Gesetzgeber muss handeln. //

Rund 600.000 Menschen sind in Deutschland im Weiterbildungssektor tätig – rund 400.000 von ihnen lehren auf Honorarbasis. Die Zahl der Sprachlehrkräfte wird statistisch nicht erfasst. Schon das ist ein Hinweis auf die mangelnde Aufmerksamkeit für diese Beschäftigtengruppe und ihre Arbeitsbedingungen. Sicher ist, dass sie einen erheblichen Teil der Weiterbildungsbeschäftigten stellen. Sie unterrichten Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache (DaF/DaZ) in Integrationskursen, an Volkshochschulen und Goethe-Instituten, sowie andere Fremdsprachen an Hochschulen, Sprachschulen und in betrieblichen Bildungseinrichtungen.

Doch wie viel verdient man als Sprachlehrkraft; wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen; wie steht es um die soziale Sicherung? Auch dazu gibt es keine allgemeinen statistischen Daten. Folgende Beispiele verdeutlichen jedoch die Bandbreite: An vielen Universitäten sind Sprachlehrerinnen und -lehrer als „Lehrkräfte für besondere Aufgaben" (LfbA) beschäftigt. Sie erhalten ein tarifliches Monatsentgelt nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) Entgeltgruppe E13 – derzeit sind das zwischen 3.672 Euro monatlich für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger und 5.379 Euro nach 15 Jahren Berufserfahrung. Die Tätigkeit als LfbA ist anders als die anderer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht an eine Qualifikationsarbeit – eine Dissertation oder Habilitation – gekoppelt. Die Lehrkräfte können unbefristet beschäftigt werden, was aber nicht immer der Fall ist. Der Umfang ihrer Unterrichtsverpflichtung variiert von Bundesland zu Bundesland; meist liegt sie zwischen 12 und 18 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten bei Vollzeit. Hinzu kommen Prüfungstätigkeiten, Organisatorisches sowie Vor- und Nachbereitung. An Fachhochschulen kann die Lehrverpflichtung bis zu 24 UE betragen, die Eingruppierung erfolgt in manchen Bundesländern in E11 des TV-L.

Viele Sprachlehrkräfte an Hochschulen werden zudem auf Basis von Lehrauf-

trägen beschäftigt. Als Lehrbeauftragte erhalten sie pro Unterrichtsstunde eine Vergütung, die meist irgendwo zwischen 20 und 45 Euro liegt; Vor- und Nachbereitung sind damit abgegolten. In den vorlesungsfreien Zeiten erhalten sie keine Bezahlung.

Ihre Sozial- und Krankenversicherung müssen Lehrbeauftragte komplett selbst finanzieren. Sie haben keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, können also stets nur von Semester zu Semester planen. Um ein vergleichbares Nettoeinkommen wie eine Lehrkraft für besondere Aufgaben zu erzielen, müssten sie während des Semesters bis zu 60 Stunden die Woche unterrichten – und während der vorlesungsfreien Zeit ihr Geld an einem anderen Arbeitsplatz verdienen. Insgesamt gilt: Mit dem Einsatz von Lehrbeauftragten im Sprachunterricht schaffen die Hochschulen in großem Umfang prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit.

Ähnlich ist die Situation von Honorarlehrkräften bei privaten Trägern sowie an Volkshochschulen. Ihre Honorare liegen teils weit unter 30 Euro pro UE; nur für Integrationskurse gilt seit 2016 ein Mindesthonorar von 35 Euro. Kaum eine Sprachlehrkraft erzielt auf Basis von Honorarverträgen ein Einkommen, das dem einer festangestellten Lehrkraft entspricht: Um nach Abzug aller Sozialversicherungsbeiträge und Steuern auf das Einkommensniveau einer Lehrkraft in E11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zu kommen, müssten – je nach Berufserfahrung – 42 bis 68 Euro pro UE bezahlt werden; um auf das Niveau der E13 des TVöD zu kommen, 53 bis 76 Euro.

GEW erreichte Mindestlohn

Doch auch festangestellte Sprachlehrkräfte arbeiten häufig prekär. Viele sind befristet beschäftigt; zudem liegt ihr Gehalt deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Über viele Jahre lieferten sich die Weiterbildungsträger einen regelrechten Unterbietungswettbewerb; mit Monatsgehältern von unter 1.000 oder Stundenlöhnen von fünf bis sechs Euro für Sprachlehrkräfte. Um dem einen Riegel vorzuschieben, handelten GEW und ver.di erstmalig 2012 mit der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger Beruflicher Bildung einen Mindestlohntarifvertrag aus, der durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales allgemeinverbindlich erklärt wurde. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 15,26 Euro pro Stunde; bei einer 40-Stunden-Woche entspricht das einem Monatsgehalt von 2.654,02 Euro.

Allerdings ist er nur für jene Träger bindend, die Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III anbieten. Und er regelt nur einen Mindeststandard: Hochqualifizierte Fachkräfte sollten deutlich mehr verdienen. Einen Flächentarifvertrag für die gesamte Weiterbildungsbranche, der allen Beschäftigten faire und gleiche Arbeitsbedingungen auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes garantieren würde, konnten die Gewerkschaften bislang nicht durchsetzen.

Daher schließt die GEW mit einzelnen Trägern Tarifverträge ab, zum Beispiel mit den Berlitz-Sprachschulen. Dort wird einer Sprachlehrkraft eine Bezahlung im Umfang von 75 Prozent einer Vollzeitstelle garantiert, das entspricht tariflich gesichert mindestens 2.133,54 bis 2.489,94 Euro im Monat. Bei höheren Einsatzzeiten steigt das Gehalt entsprechend. Allerdings arbeitet auch bei Berlitz die Mehrzahl der Lehrkräfte auf Honorarbasis. In den Integrationskursen zahlt Berlitz das Mindesthonorar von 35 Euro.

Viele Träger sind nicht tarifgebunden und zahlen weiterhin sehr viel niedrigere Gehälter und Honorare bei Unterrichtsverpflichtungen von bis zu 40 UE pro Woche. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts könne man ja in den Pausen machen, so erklärte es einmal die

Unternehmensgruppe Medigreif Inselklinikum Heringsdorf Haus Kulm
Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Meer für Ihre Gesundheit

Burnout?
Wirkungsvolle Hilfe durch multimodale Komplexbehandlung.

Chronische Schmerzen?
Hilfe durch multimodale Schmerztherapie mit integrierter Ganzkörper-Kältetherapie bei -110°C

Unser Leistungsspektrum umfasst:
Krankenhausbehandlung
(anstelle einer Behandlung am Wohnort)
Rehabilitation (ehemals Sanatoriumsbehandlung)

Die Inselklinik Heringsdorf „Haus Kulm“ ist spezialisiert auf die Behandlung von psychosomatischen Krankheitsbildern, insbesondere von chronischen Schmerzen wie Spannungskopfschmerz, Migräne und Fibromyalgie-Syndrom, Erschöpfungszustände/Burnout, depressive Störungen, Angststörungen, Anpassungs- und Schlafstörungen.

Ein erfahrenes Team garantiert eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Umsetzung des ganzheitlichen Behandlungskonzeptes.

www.inselklinik.de

Inselklinik Heringsdorf GmbH & Co. KG Haus Kulm
Kulmstraße 9 – 17424 Ostseebad Heringsdorf
Telefon: 038378 59-130 oder -591
Fax: 038378 59-585
E-Mail: info@kulm.medigreif-inselklinikum.de

Insel Usedom

UNIVERSITÄTSZERTIFIKAT MIT 28 ECTS
in Kooperation mit dem Goethe Institut

FOTO: FREEPIK

DAF/DAZ-UNTERRICHTEN

BLENDED LEARNING WEITERBILDUNG
(ONLINESTUDIUM MIT PRÄSENZPHASEN)
ANERKANNT VON BAMF UND ZFU

Web: **www.dafdaz.uni-jena.de/deutsch_unterrichten**
Email: **daf-unterrichten@uni-jena.de**

FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA
GOETHE INSTITUT

Cartoon: Thomas Plaßmann

Leitung einer privaten Sprachschule in Frankfurt am Main.

All diese Sprachlehrkräfte verfügen über eine hohe Qualifikation und teils langjährige Berufserfahrung. Von allen wird erwartet, dass sie einen qualitativ hochwertigen Sprachunterricht für Erwachsene anbieten. Mit einem Honorar von 35 Euro pro UE für 25 Stunden Unterrichtsverpflichtung kostet die Lehrkraft den Arbeitgeber hochgerechnet auf eine Vollzeitstelle mit 39 Wochenstunden 21,70 Euro pro Zeitstunde. Das ist deutlich unter den vom Statistischen Bundesamt für alle Branchen ermittelten durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde, die 2017 bei 34,50 Euro lagen.*

Meist unterscheidet sich die Tätigkeit von angestellten Lehrkräften und Honorarlehrkräften nicht – auch Letztere sind häufig dauerhaft nur für einen Auftraggeber tätig und erteilen denselben Unterricht. Der Unterschied liegt allein im Status: Die einen gelten als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die anderen als Selbstständige. Nur in seltenen Fällen ist dieser Status frei gewählt. Die Mehrheit der selbstständigen Honorarlehrkräfte hätte gerne einen Arbeitsvertrag, bei dem der Arbeitgeber seinen Anteil zur Sozialversicherung zahlen muss und der in aller Regel ein wesentlich höheres Nettoeinkommen sichert.

Warum ist die überwiegende Zahl der Sprachlehrkräfte trotzdem selbstständig? Der Grund liegt auf der Hand: Sie sind für den Auftraggeber wesentlich billiger und können jederzeit vor die Tür gesetzt werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ihre Verträge umfassen meist nur den aktuellen Kurszeitraum.

Warum ist das rechtlich möglich? Hier beginnt der eigentliche sozialpolitische Skandal: Der Gesetzgeber hat bislang versäumt, eine klare Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Selbstständigen vorzunehmen, die sich auf Lehrkräfte in der Weiterbildung anwenden lässt. Deshalb beschäftigt diese Frage immer wieder die Gerichte – und die kommen zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen. Ein aktueller Fall ist der eines Gitarrenlehrers, der an einer kommunalen Musikschule auf Honorarbasis tätig war. Weil er im Unterricht ein vorgegebenes Lehrplanwerk zu beachten habe, hatte die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bei einer Statusklärung festgestellt, er sei „scheinselbstständig“. Die Folge: Der Arbeitgeber hätte nicht geleistete Anteile zur Rentenversicherung nachzahlen müssen. In zwei Instanzen folgten die Sozialgerichte dieser Bewertung. Dann hob das Bundessozialgericht die Entscheidung auf. Der Gitarrenlehrer sei selbstständig, weil die Parteien das so vereinbart hätten – Lehrplanwerk hin oder her.**

Allerdings: Selbst wenn das Bundessozialgericht dem Gitarrenlehrer „Scheinselbstständigkeit“ attestiert hätte – es hätte ihm nichts genützt. Dann wäre er arbeitsrechtlich nämlich immer noch kein Arbeitnehmer, dazu hätte er vor dem Arbeitsgericht klagen müssen. Die Arbeitsgerichte wiederum kommen bei Honorarlehrkräften fast ausnahmslos zu dem Ergebnis, diese seien Selbstständige. Das Resultat: Der Leidtragende ist in jedem Fall der Beschäftigte.

E&W 3/2017 berichtete darüber, dass das Goethe-Institut rund 400 Honorarlehrkräfte nach einer Überprüfung durch die DRV vor die Tür gesetzt hatte.*** Später wurden etwa 70 Lehrkräfte befristet angestellt. Für die anderen Honorarlehrkräfte einigte sich das Goethe-Institut bis zum Sommer 2017 auf eine Neufassung der Honorarverträge, die unter anderem vorschreiben, dass sie keine Betriebsmittel des Goethe-Instituts nutzen dürfen. Sofern sie unter diesen Umständen weiter für diesen Auftraggeber tätig sind, haben sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert. Die Leidtragenden sind auch hier die Beschäftigten.

Es wäre Sache des Gesetzgebers, dem einen Riegel vorzuschieben. Wer dauerhaft und überwiegend für einen Auftraggeber tätig ist, muss sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Lehrkräfte, die aus freien Stücken selbstständig sind, entscheiden sich dafür, weil sie unabhängig von einem bestimmten Auftraggeber sein wollen und können so ihren Status als Selbstständige aufrechterhalten. Solange der Gesetzgeber untätig bleibt, wird es weiter eine große Zahl unfreiwillig selbstständiger Lehrkräfte geben, die zudem die Leidtragenden der unterschiedlichen Bewertung ihres Status durch die DRV und die Gerichte sind.

Oliver Brüchert,
Koordinator Tarif- und Beamtenpolitik
beim GEW-Hauptvorstand

***s. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 16. Mai 2018: bit.ly/destatis-arbeitskosten-2017**
****s. Pressemitteilung Bundessozialgericht 16/2018 vom 15. März 2018: bit.ly/bsg-pm-musiklehrer Bundessozialgericht, 14. März 2018, B 12 R 3/17 R**
*****s. „Goethe-Institut setzt seine Honorarlehrkräfte vor die Tür: Sparmodell“, E&W 3/2017, S. 21, Download: www.gew.de/eundw/publikationen/list/**

„Viele stocken mit Hartz IV auf“

// Niedrige Honorare, kaum Rechte: Die Lage vieler freiberuflich in der Bildung Tätigen ist schlecht. Seit 2015 berät die GEW in Bayern, Hessen und Baden-Württemberg Selbstständige über eine Hotline. Ihr Ansprechpartner: Erwin Denzler, Gewerkschaftssekretär in Bayern – und viele Jahre freiberuflicher Dozent für Arbeitsrecht. //

E&W: Die Hotline für Selbstständige besteht seit zwei Jahren. Welche sind die drängendsten Themen?

Erwin Denzler: Die häufigsten Fragen drehen sich um die Pflichten in der Renten- und Krankenversicherung. Denn selbstständige Lehrkräfte sind in Deutschland zwar rentenversicherungspflichtig wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie müssen aber den vollen Beitrag selbst bezahlen – ohne Zuschüsse des Auftraggebers. Mit der Kranken- und Pflegeversicherung macht die finanzielle Belastung bis zu 40 Prozent des Einkommens aus.

E&W: Dabei gilt die Bezahlung ohnehin als kaum auskömmlich.

Denzler: Im Bildungsbereich sind die Stundensätze ziemlich schlecht. Zwar hören sich 35 Euro pro Unterrichtsstunde erstmal gut an. Aber alle anderen Aufgaben wie die Vor- und Nachbereitung oder auch Verwaltungstätigkeiten werden nicht vergütet. Und 40 Stunden Unterricht in der Woche hält man nicht lange durch.

E&W: Wie kommen Selbstständige dann zurecht?

Denzler: Viele Kolleginnen und Kollegen müssen mit Hartz IV aufstocken. Die öffentliche Hand gibt in dem Bereich einfach zu wenig aus. In der beruflichen Bildung zum Beispiel ist das Niveau seit Jahren schlecht. Freiberuflerinnen und Freiberufler bekommen nur 20 bis 30 Euro pro Stunde und müssen davon alle Pflichtkosten selbst tragen.

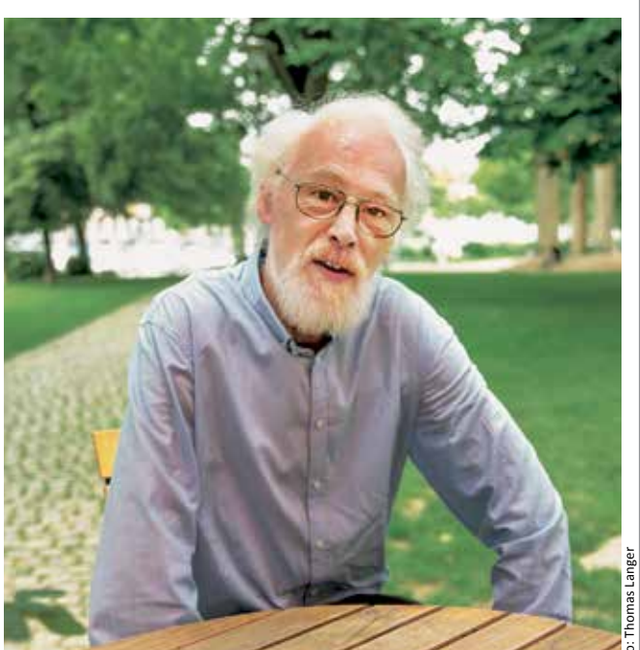


Foto: Thomas Langer

Erwin Denzler

E&W: Was wäre der Ausweg?

Denzler: Mehr feste Anstellungen wären für viele Lehrkräfte das Mittel der Wahl. Für Selbstständige in der Bildung wäre aber auch eine Art Sozialversicherung wünschenswert, die ähnlich wie bei Künstlern und Publizisten den Arbeitgeberanteil übernimmt.

E&W: Durch die Sprach- und Integrationskurse ist für Freiberuflerinnen und Freiberufler ein zusätzliches Feld entstanden und stark gewachsen. Wie läuft es dort?

Denzler: Dort sind tatsächlich, bedingt durch die Nachfrage, auch die Honorare leicht gestiegen. Ein großes Thema ist nun der Urlaubsanspruch. Denn für arbeitnehmerähnliche Selbstständige gilt prinzipiell ein Anspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub im Jahr, wenn man überwiegend für einen Auftraggeber tätig ist. Das ist nicht immer leicht durchzusetzen.

E&W: Welche Hilfen kann die Hotline bieten?

Denzler: Am Telefon stehen wir für erste Auskünfte und allgemeine Beratung zu diesen Fragen bereit. Bei einigen Anliegen, zum Beispiel wenn formale Widerspruchs- oder Gerichtsverfahren nötig sind, vermitteln wir an die GEW-Rechtsschutzstellen.

E&W: Was war der Anlass für die Einrichtung der Hotline?

Denzler: Als seinerzeit unser Organisationsentwicklungsprozess lief, gab es einen Beratungsbedarf für Freiberuflerinnen und Freiberufler, den nicht jede einzelne Geschäftsstelle vor Ort abdecken konnte. Heute bekommen wir durchschnittlich zehn bis 20 Anfragen im Monat. In manchen Phasen, etwa zu Semesterbeginn oder während aktueller Debatten in der Politik, sind es deutlich mehr.

E&W: Die Hotline wurde als Modellprojekt gestartet. Wird sie fortgeführt?

Denzler: Die Projektzeit läuft tatsächlich derzeit ab. Aber wir werden die Hotline jetzt auf unbestimmte Zeit weiter anbieten.

E&W: Wer kann sich melden?

Denzler: Neben denjenigen, die hauptberuflich als Selbstständige tätig sind, auch jene Kolleginnen und Kollegen, die zusätzlich zu ihrem Arbeitsplatz Nebenjobs ausüben. Da wir in rechtlichen Fragen nur Mitglieder beraten dürfen, ist das Angebot diesen vorbehalten; und weil es ein Projekt auf Landesebene ist, auf Bayern, Baden-Württemberg und Hessen beschränkt. Für neue Landesverbände sind wir allerdings offen, Gespräche dazu laufen.

Sven Heitkamp,
freier Journalist

Die Hotline für Selbstständige ist unter 0800-5894660 zu erreichen. Beratung in der Regel mittwochs 16 bis 19 Uhr und freitags 10 bis 12 Uhr.

Cartoon: Thomas Plaßmann

Vernachlässigt: Volkshochschule

// 6 Prozent Festangestellte: Schon diese eine Zahl macht deutlich, welch geringe Wertschätzung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 900 Volkshochschulen bundesweit erfahren. Dabei ist ihre Arbeit gesellschaftlich unerlässlich, teilweise in staatlichem Auftrag. //

Schaut man auf etablierte akademische Berufe wie den des Lehrers oder des Arztes, fällt auf: Der Treiber hinter deren Professionalisierung war der Staat – weil er ein zentrales Interesse an der Gesundheit und Ausbildung seiner Bürgerinnen und Bürger hat. Man sollte annehmen, dass er diese Rolle auch in der Weiterbildung erfüllt, zumindest dort, wo er als Träger oder Finanzier direkt Einfluss nehmen kann. An Bedeutung scheint es dieser ja nicht zu mangeln. Es gibt kaum ein gesellschaftliches Problem, das der Staat nicht in die Hände der Weiterbildung legt, egal ob es um die Integration von Zuwandererinnen und Zuwanderern geht, die Sicherung von Fachkräften oder die Folgen der Digitalisierung. Doch wie sieht die Wirklichkeit aus, zum Beispiel an den 900 Volkshochschulen (VHS), die laut Länderverfassungen von Kommunen und Gemeindeverbänden vorzuhalten sind und deren Aufgaben und Finanzierung von Weiterbildungsgesetzen geregelt werden?

In den 1970er-Jahren postulierten Reformkonzepte den Ausbau der Erwachsenen- und Weiterbildung zum „quartären Bildungsbereich“. An den VHS entstand daraufhin die Figur des HPM (Hauptberuflicher pädagogischer Mitarbeiter), der die Programmplanung und Durchführung verantwortet, sowie die des Weiterbildungslehrers. Universitäre Studiengänge wurden entwickelt.

Das entsprach in Ansätzen einer Professionsbildung, wie sie die Erwachsenenpädagogin Wiltrud Gieseke beschreibt: Es gehe darum, „berufliche Kompetenz auf wissenschaftlicher Basis und Handlungsautonomie zu gewinnen, (…) eingebunden (…) in ethische Verpflichtungen gegenüber der jeweiligen Klientel, um den Ansprüchen von Trägern und Märkten aufgabenspezifische Standards entgegenzusetzen“.*

Angebote ausgeweitet

Über diese Ansätze ist die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung jedoch nicht hinausgekommen.

Empfahl die Kommunale Gemeinschaftsstelle 1973 einen Betreuungsumfang von 2.400 Unterrichtsstunden für eine HPM-Stelle, ist dies heute ein Vielfaches davon – Überlastung gefährdet die Gesundheit und schränkt den Raum für pädagogische Reflexion ein. Zudem wurden Aufgaben der HPM zunehmend geringer vergüteten pädagogischen Assistentinnen und Assistenten sowie Verwaltungsmitarbeitern übertragen.

Während das Angebot ständig ausgeweitet wird, sinkt die Zahl der hauptberuflich pädagogisch Beschäftigten. Auslaufende Stellen werden durch Honorarkräfte ersetzt; deren Anteil an den VHS-Beschäftigten liegt inzwischen bei 87 Prozent. Festangestellte machen nur noch 6 Prozent aus, jede vierte dieser Stellen ist zudem befristet. Die übrigen 7 Prozent verteilen sich auf sonstige und geringfügig Beschäftigte. Unbestritten profitieren die Kursteilnehmenden der VHS von vielen nebenberuflichen Honorarkräften, die ihre Expertise aus ihren Berufserfahrungen mitbringen. Dennoch: Auch für diese wäre eine einheitliche pädagogische Grundqualifizierung notwendig.

Und: Bei jenen Kursen, die einen staatlichen Auftrag erfüllen – Schulabschluss-, Integrations- und Grundbildungskurse – gibt es für die Beschäftigung auf Honorarbasis keine Rechtfertigung. Wenn es seit einigen Jahren vereinzelt wieder zu Einstellungen kommt, geschieht dies in der Regel nicht freiwillig. Oft steht dahinter der Druck der Rentenversicherung, die Scheinselbstständigkeit vermutet, oder der Widerstand der GEW, die über ihren Rechtsschutz Entfristungen für die Kolleginnen und Kollegen erstreitet.

Der Stopp der Professionalisierung fiel zusammen mit der Aufgabe der Da-

seinsfürsorge und der Einführung des Marktprinzips im öffentlichen Sektor in den 1980er-Jahren.** Es war und ist vor allem die chronische Unterfinanzierung, die atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt. Das entstehende „Laboratorium moderner Arbeitsformen“*** und die Parzellierung der Weiterbildung wurden für Kosteneinsparungen genutzt. In die Professionalität des Personals wurde kaum investiert. Stattdessen floss viel Geld in den Millionenmarkt der Qualitätsmanagement-Systeme (QM), die Qualität durch Standardisierung organisatorischer Abläufe versprechen. Dabei zeigt sich Professionalität gerade im nicht standardisierbaren wissensbasierten, situativen und klientenorientierten Handeln.****

Die GEW hat mit ihrem Beschluss „Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung“***** auf dem Gewerkschaftstag 2017 ihre Professionalisierungsstrategie für diesen Bereich geschärft. Sie fordert ein Bundesrahmengesetz, das den Zugang, die Qualitätssicherung, die Finanzierung sowie Partizipations- und Supportstrukturen ebenso festlegt wie Grundsätze für die Professionalität des Personals (s. S. 10). Festanstellung nach Tarifvertrag soll die Regel sein, insbesondere auch für Lehrkräfte, die in auf Dauer angelegten Fach- und Themengebieten tätig sind. Für das Berufsbild Erwachsenenbildner/Weiterbildner sind verlässliche Kriterien zur Professionalisierung und Vereinheitlichung zu entwickeln. Dazu gehören sowohl ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss als auch eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz. Bereits vorhandene berufliche Kenntnisse und Handlungskompetenzen sind anzuerkennen.

Josef Mikschl,
Programmbereichsleiter VHS Kiel (i. R.) und Vorsitzender der Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW Schleswig-Holstein

***Wiltrud Gieseke: „Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung“, in: „Das Personal in der Weiterbildung“ (hrsg. von R. Dobischat, A. Elias, A. Rosendahl), S. 60 ff., Wiesbaden 2017**
****s. W. Gieseke, ebd., S. 65**
*****s. J. Alfänger, R. Cywinski, A. Elias, R. Dobischat: „Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche“, WSI-Mitteilungen 2/2016, Download: www.boeckler.de/wsimit_2016_02_alfaenger.pdf**
******s. B. Käpplinger, E.-C. Kubsch, M. Reuter: „Millionenmarkt Qualitätsmanagement als Kontext einer ‚anderen‘ Professionalisierung“? In: „Das Personal in der Weiterbildung“ (s. o.), S. 377 ff.**
*******Download: www.gew.de/beschluss-2-5-weiterb-pdf**

Mitdiskutieren
www.gew.de/EundW

Kompetenzmodell GRETA

// Bildungsforscherinnen am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Bonn haben das Kompetenzmodell GRETA entwickelt. Es soll fachliche und didaktische Fähigkeiten abbilden – und so auch die Bewerbung erleichtern. //

Zwei Dinge muss Uwe Engelbracht immer wieder unter Beweis stellen: seine fachliche Qualifikation – und seine Flexibilität. Der 47-Jährige aus Solingen hat Elektrotechnik studiert, arbeitet aber seit 18 Jahren als Dozent im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen. „Ich betreue Berufsschüler im gewerblich-technischen Bereich, die Schwierigkeiten mit dem theoretischen Stoff ihrer Ausbildung haben“, beschreibt er seine Aufgabe.

Die Arbeit als Dozent erledigt er mal als Angestellter, mal als Freiberufler. Für den Solinger und Zehntausende andere sind solche Wechsel der Normalfall. „Das hängt stark von den Bedingungen am Weiterbildungsmarkt ab, welche Ausschreibungen gerade laufen“, sagt er. Ob seine Auftraggeber wieder zum Zug kommen oder er sich neue suchen muss, erfährt Engelbracht manchmal nur kurzfristig.

Dass sie sich immer wieder bewerben und ihre Kenntnisse anpreisen müssen, ist für viele Weiterbildnerinnen und Weiterbildner Alltag. Wie aber zeigt eine Dozentin für Sprachkurse, wie gut sie ist? Welche Kompetenzen kann ein Trainer für Seminare im Bildungsurlaub nachweisen? Wie lassen sich fachliche und didaktische Fähigkeiten einordnen und vergleichen? Diesen Fragen geht das Projekt GRETA beim DIE seit 2014 nach. GRETA steht für „Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung“.

Cartoon: Thomas Plaßmann

„Die Lehrenden haben eine Schlüsselfunktion“, sagt Brigitte Bosche vom GRETA-Projektteam, „ihre fachlichen und pädagogischen Kompetenzen tragen maßgeblich zur Qualität der Angebote und zum Erfolg der Weiterbildung bei.“ Umso wichtiger, dass diese auch anerkannt werden können. In Kooperation mit acht Dachverbänden der Weiterbildung – vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung bis zum Verband deutscher Privatschulverbände, vom Volkshochschulverband bis zum Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben – wurde ein Verfahren entwickelt, das Lehrkompetenzen sichtbar macht und anerkennt. Basis ist ein gemeinsames Kompetenzmodell.

GRETA ist der Versuch, dem Wildwuchs in der Weiterbildungsbranche klare Strukturen entgegenzusetzen. Dass der Handlungsbedarf hoch ist, weiß das DIE nicht zuletzt durch seinen 2017 erstmals vorgestellten Weiterbildungs-Personalmonitor* – die bisher umfangreichste repräsentative Erhebung zum Personal in der Weiterbildung (s. E&W 12/2017). Die Forscher hatten dafür etliche Studien ausgewertet sowie Interviews mit Lehrenden geführt. Ein Ergebnis: Höchstens ein Drittel der Lehrenden bringt eine echte pädagogische Ausbildung mit; die meisten haben ihre Kompetenzen auf anderem Weg erworben.

Individuelle Begutachtung

Das entwickelte Kompetenzmodell deckt berufspraktisches Wissen, Werthaltungen und Überzeugungen ebenso ab wie die professionelle Selbststeuerung – differenziert in 29 Facetten. Dozenten wie Engelbracht können damit perspektivisch eine individuelle Übersicht erhalten: Sie füllen einen Erhebungsbogen aus, der von qualifizierten Gutachtern bewertet wird. Die ausgestellte Kompetenzbilanz zeigt genau, wo die Stärken der Lehrkraft liegen. „Gleichzeitig gibt die Bilanz Hinweise darauf, was individuell passende Weiterbildungsangebote sein könnten“, sagt Bosche. Aber auch Anbieter von Fortbildungen können von GRETA profitieren – indem sie ihre Kurse facettengenau darauf zuschneiden.

Das Modell für ein trägerübergreifendes Anerkennungsverfahren von Kompetenzen wurde bereits mit ausgewählten Lehrkräften getestet. Bis Jahresende soll es geschärft und bekannter gemacht werden – dafür wurde das Programm noch einmal verlängert. Die GRETA-Kompetenzbilanz wäre dann auch für Engelbracht ein Instrument, mit dem er seinen Alltag als Weiterbildner einfacher bewältigen könnte.

Armin Himmelrath,
freier Journalist

***„Das Personal in der Weiterbildung“, DIE (Hrsg.), Download: bit.ly/personalmonitor2017-pdf**
Weitere Informationen zu GRETA: bit.ly/projekt-greta

ANSGAR KLINGER

Foto: Kay Herschelmann

Finanzierung ist das A und O

Die Bundesregierung verfolgt vor allem Ziele für die berufliche Weiterbildung; die Zuständigkeit für die allgemeine liegt bei den Ländern. Dem folgend enthält der im Frühjahr verabschiedete Koalitionsvertrag einige – teils nicht näher bestimmte – Begriffe und Potenziale, die aus unserer Sicht arbeitnehmerorientiert und im Sinne der Lernenden gestaltet werden könnten: Gemeinsam mit den Sozialpartnern und weiteren Akteuren sowie in Abstimmung mit den Ländern soll eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“ entwickelt werden und Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt geben. Diese soll auch die Weiterbildungsprogramme der Länder und des Bundes bündeln und eine neue „Weiterbildungskultur“ etablieren helfen. Der nach dem Vorbild des Wissenschaftsrats zu konstituierende „Nationale Bildungsrat“ soll bildungsbereichsübergreifend arbeiten und aus unserer Sicht auch die Weiterbildung vertreten.

Weiter beabsichtigen CDU/CSU und SPD, einen Rechtsanspruch auf Beratung und stärkere Initiativrechte für Betriebsräte zu verankern; den von GEW und ver.di vorgebrachten Vorschlag, der Weiterbildung mit einem Weiterbildungsgesetz einen regulierenden und steuernden Rahmen zu geben, haben sie allerdings nicht aufgegriffen. Immerhin: Das im Koalitionsvertrag festgehaltene Recht auf Beratung in der beruflichen Weiterbildung über die Bundesagentur für Arbeit (BA) entspricht einer DGB-Forderung. Bei der Umsetzung wird sowohl auf eine angemessene personelle Ausstattung zu achten sein wie darauf, dass die Beratung unabhängig und sanktionsfrei an den Bedürfnissen des Ratsuchenden und seiner nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit und nicht an einer kurzfristigen Vermittelbarkeit orientiert ist. Auch sollte diese BA-Beratung mit bestehenden von den Ländern geförderten Beratungsprojekten kooperieren. Und: Ihr Ausbau darf nicht die notwendige von der GEW geforderte Einrichtung einer allgemeinen, öffentlichen, neutralen und personenzentrierten Weiterbildungsberatung ersetzen. Die mit der geplanten Neufassung von Artikel 104c Grundgesetz ermöglichten flächendeckenden Investitionen des Bundes in Bildungsinfrastruktur müssen auch den Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung zugutekommen! So muss etwa die Investitionsoffensive für Schulen – also der bereits 2017 angekündigte „Digitalpakt“ – die Länder und Kommunen auch bei der dringend notwendigen Modernisierung der Volkshochschulen unterstützen!

Neben dem Ausbau der Förderinstrumente für beruflich Qualifizierte in Form von Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien („Meister-BAföG“) sollen laut Großer Koalition die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt erhöht, Information und Beratung ausgebaut werden. Die Weiterbildungsangebote der Hochschulen sollen ausgeweitet werden. Die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ soll fortgesetzt und diese stärker auf digitale Fort- und Weiterbildung ausgerichtet werden. Hier ist zu beachten, dass diese Allianz – anders als in der vergangenen Legislaturperiode – tatsächlich auch die Weiterbildung fördert. Ferner ist laut Koalitionsvertrag geplant, die nationale Dekade für Alphabetisierung auszubauen.

Zusammengefasst: Die berufliche Weiterbildung soll erkennbar gestärkt werden; unklar bleibt, welche finanziellen Anreize gewährt werden sollen. Die Fortentwicklung der gegenwärtig noch befristeten Weiterbildungsprämien zu einem laufenden Weiterbildungsgeld wäre hilfreich! Stattdessen hinterlegt der Koalitionsvertrag für die beschriebenen Programme und Veränderungen entweder unzureichende oder überhaupt keine Ressourcen. Hier muss die Große Koalition deutlich nachlegen, wenn all die klingenden Titel –„Weiterbildungsstrategie“, „Weiterbildungskultur“, „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ – wirksam mit Inhalten gefüllt und gestaltet werden sollen!

Ansgar Klinger,
GEW-Vorstandsmitglied Berufliche Bildung/Weiterbildung

Die Kluft wächst

// Der Aus- und Umbau des Bildungssystems hält mit der steigenden Bildungsbeteiligung nicht Schritt. In den Kitas und Schulen droht in den kommenden Jahren eine erhebliche Personallücke. Das geht aus dem nationalen Bildungsbericht* hervor, der Ende Juni veröffentlicht worden ist. //

Rund 17,1 Millionen Menschen besuchten 2016 eine Bildungseinrichtung – eine Rekordzahl; zehn Jahre zuvor war es knapp ein Drittel weniger. Der Anstieg geht im Wesentlichen auf den Bereich der frühen Bildung sowie den universitären Sektor zurück. Nutzten 2006 lediglich 11,6 Prozent der Eltern ein öffentliches Betreuungsangebot für ihre Kinder, waren es 2016 bereits 36,6 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die Studienanfängerquote von 44 auf 56 Prozent, der Anteil der Schulabsolventinnen und -absolventen mit Abitur erhöhte sich von 34 auf 43 Prozent. Erfreulich sei, so der Sprecher der Autorengruppe, der Berliner Bildungsforscher Kai Maaz, bei der Vorstellung des Berichts, dass immer mehr Kinder aus Migrantenfamilien eine Kita besuchen.

Foto: dpa

Viele Daten des neuen nationalen Bildungsberichts, den die Autorengruppe des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) erarbeitet hat, sind alarmierend. Erfreulich sei aber, so deren Sprecher, der Bildungsforscher Kai Maaz, dass immer mehr Kinder aus Migrantenfamilien Kitas besuchen.

Die Investitionen in Bildung haben mit der wachsenden Bildungsbeteiligung allerdings nicht Schritt gehalten. Das wirkt sich vor allem auf die Personalentwicklung aus. Zwar hat sich zwischen 2006 und 2016 die Zahl der in Kitas, Schulen und Hochschulen Beschäftigten von 1,95 Millionen auf etwas mehr als 2,4 Millionen erhöht, doch lediglich im universitären Sektor entwickelte sich laut Bericht die Zahl des Lehrpersonals parallel zur steigenden Bildungsbeteiligung.

Einen weiter steigenden Personalbedarf prognostiziert die Studie für den Kita-Bereich. Hier gehen die Autorinnen und Autoren bis zum Jahr 2025 von einem Bedarf von rund 583.000 Fachkräften aus. Diese Prognose berücksichtigt die demografische Entwicklung, den Ersatzbedarf für ausscheidende Fachkräfte und notwendige Verbesserungen beim Personalschlüssel sowie die steigende Nachfrage der Eltern. Die Ausbildungskapazitäten reichen allerdings nicht aus. Nach derzeitigem Stand absolvieren in den kommenden sieben Jahren lediglich rund 274.000 Menschen die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher.

Lehrkräfte: verzweifelt gesucht

Ähnlich sieht es in den Schulen aus. Hier ist der Personalbedarf wegen der gestiegenen Geburtenrate und der Einwanderung ebenfalls gewachsen. Zusätzlicher Druck entsteht durch die Überalterung der Kollegien. 2016 war laut Bericht mehr als die Hälfte der Lehrkräfte in Deutschland über 50 Jahre alt. Die Länder setzen verstärkt auf Quereinsteigerinnen und -einsteiger. Zuletzt stieg deren Anteil an den Neueinstellungen auf 8,4 Prozent. Dies könne jedoch keine dauerhafte Strategie sein, mahnen die Bildungsforscher. Um die höhere Bildungsnachfrage in allen Bereichen aufzufangen, sei es notwendig, deutlich mehr Fachpersonal aus-, fort- und weiterzubilden. Quer- und Seiteneinsteiger könnten eine Lösung sein, dies aber nur bei entsprechender Qualifizierung.

Einigen politischen Maßnahmen, mit denen mehr soziale Gerechtigkeit und eine bessere Bildungsqualität erreicht werden sollten, stellt der Bericht insgesamt ein mittelmäßiges Zeugnis aus. So seien durch den Ausbau der Ganztagsschulangebote zwar die arbeitsmarktpolitischen Ziele erreicht worden (Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern), auch die Qualität der Lehrer-Schüler-Beziehung sei besser geworden, auf die schulischen Leistungen habe die Reform jedoch keine Auswirkung gehabt. Auch der von der Politik erhoffte „kompensatorische Effekt für sozial benachteiligte Gruppen“ habe sich nicht eingestellt. Gleiches gelte für Maßnahmen im Bereich der Inklusion oder mit Blick auf den Ausbau der frühkindlichen Bildung.

Um positive Effekte zu erzielen, seien mehr Investitionen sowie eine bessere Qualifizierung der Lehrenden und mehr Pädagoginnen und Pädagogen erforderlich.

Jürgen Amendt,
Redakteur „neues deutschland“

***Federführend für den Bericht „Bildung in Deutschland 2018“ ist das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). An dem Bericht haben zudem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Organisationen mitgearbeitet. Auftraggeber der Expertise sind die Kultusministerkonferenz (KMK) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): www.bildungsbericht.de**

Foto: Kay Herschelmann

MARLIS TEPE

Das Warten beenden!

Die Bundesregierung und die Landesregierungen bekommen es zum wiederholten Male vom nationalen Bildungsbericht, aber auch von der Europäischen Kommission ins Stammbuch geschrieben:

- Bildungsbeteiligung und -erfolg nehmen stetig zu, aber nicht für alle Menschen. Beides ist in Deutschland über die Maßen eng mit der sozialen Herkunft verknüpft. Die Schere zwischen Bildungsgewinnern und -verlierern geht weiter auseinander, statt sich zu schließen.
- Die Bildungsausgaben steigen zwar, erreichen aber weiterhin nicht das bereits 2008 zwischen Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) sowie den Ministerpräsidentinnen und -präsidenten festgeschriebene Ziel, 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Bildung und Forschung einzusetzen: Unterschreitung um 1 Prozent! Das sind jährlich 31,3 Milliarden Euro.
- Das pädagogische Fachpersonal fehlt in Krippe, Kita, Schule, beruflicher Schule, Hochschule und Weiterbildung – auch und gerade wegen der steigenden Bildungsbeteiligung. Vielfach können Stellen nicht besetzt werden, Gruppen und Klassen werden größer.

Worauf wartet die Politik noch? Warum nimmt sie die Forschungsergebnisse seit PISA 2000 nicht ernst? Wir fordern: Handeln Sie jetzt! Packen Sie das Problem Fachkräftemangel an! Bauen Sie die Kapazitäten für die Erzieherinnenausbildung und die Studienplätze für Lehrkräfte aus. Unterstützen und qualifizieren Sie Seiten- sowie Quereinsteigerinnen und -einsteiger. Der Bedarf nimmt zu, weil viele ältere Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gehen, weil die frühkindliche Bildung ausgebaut wird, weil es bis 2025 einen Rechtsanspruch auf Ganztag in der Grundschule geben soll und mehr Menschen zur Hochschulreife geführt werden und danach studieren. Jetzt müssen die pädagogischen Berufe attraktiv gemacht werden! Jetzt muss besser bezahlt werden! Jetzt müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die Kolleginnen und Kollegen die Anforderungen der Gesellschaft, aber auch die eigenen Ansprüche an ihren Beruf und ihre Lebenszufriedenheit einlösen können. Sie brauchen umgehend beste Bedingungen!

Ausgaben für gute Bildung lohnen sich: Sie führen zu mehr Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe, verbessern die Berufs- und Lebensperspektiven der Menschen und stärken deren Gesundheit. Deshalb appelliere ich an die Bundesregierung: Stellen Sie Ländern und Kommunen mehr Geld für gute Bildung zur Verfügung. Diesen fehlen die Mittel, um den Investitionsstau anzugehen und die Schulen so auszustatten, dass eine Vorbereitung auf das Leben in der digitalen Welt möglich ist. Wir brauchen Breitband, WLAN und Lernräume, die individuelles und gemeinsames Lernen bestmöglich unterstützen. Insbesondere brauchen wir Programme für Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen und bildungsfernen Haushalten. Damit Gelder zielgerichtet investiert werden können, benötigen wir einen Sozialindex. Mit diesem Instrument haben einige Bundesländer gute Erfahrungen gemacht. Oder Schottland: Der Staat stattet Bildungseinrichtungen mit vielen Kindern in Risikolagen zusätzlich aus. Würde sich Deutschland an Schottland orientieren, wären das allein für diese Aufgabe 11,5 Milliarden Euro, die oben drauf zu satteln sind. Zudem müssen die Kommunen schon bei der Stadtplanung darauf achten, dass sich keine sozialen Gettos bilden. In den sozialen Wohnungsbau muss mehr investiert werden. Gern entwickeln wir mit der Politik auf Bundes- und Länderebene pädagogische Konzepte, um die Schere zu schließen und Kindern aus Armutsverhältnissen und in Risikolagen durch gute Pädagogik Wege in ein erfolgreiches Leben zu ermöglichen. Es ist unerlässlich, dass die GEW im Nationalen Bildungsrat mit ihrer Expertise und als Sprachrohr der Beschäftigten Sitz und Stimme erhält. Entscheidend ist aber, dass die Politik handelt! Mehr Geld für Bildung – jetzt!

Marlis Tepe,
Vorsitzende der GEW

„Wir wollen keinen Rückschritt“

// Sie wolle keine Hortbetreuung mehr außerhalb der Schulen, betont die Berliner Senatorin für Bildung, Jugend und Familie, Sandra Scheeres (SPD), im Interview zum Ganztag an Grundschulen. //

E&W: Der Berliner Senat hat seit 2005 flächendeckend den Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz in der Primarstufe, für Kinder von der Klasse 1 bis 6, eingeführt. Die Ganztagsgrundschule ist von sechs Uhr morgens bis 18 Uhr abends geöffnet – die außerunterrichtlichen Zeiten ergänzende Förderung und Betreuung decken Erzieherinnen ab. Welche Erfahrungen haben Sie bisher damit gemacht, Frau Senatorin?

Sandra Scheeres: Sehr positive. Das sehen wir an der großen Inanspruchnahme der Angebote im Ganztag (GT). Es sind aber auch Dinge nachgebessert worden.

E&W: Welche?

Scheeres: Zum Beispiel haben Kinder und Jugendliche mit Behinderungen schon jetzt einen Rechtsanspruch auf Ferienbetreuung. Wir haben dem Elternwunsch, dass sich auch Gymnasien zu Ganztagsschulen ausweiten können, Rechnung getragen. Allerdings: Nicht jedes Gymnasium will diesen Weg einschlagen und nicht alle Eltern wollen das. Ein weiteres Ziel, an dem wir arbeiten, ist der Ausbau des gebundenen Ganztags an Grundschulen. Zudem wollen wir die Elternbeiträge für die Betreuung in Ganztagsschulen gestuft absenken und zumindest in den ersten beiden Schuljahren kostenlos anbieten. Die Regelung tritt am 1. August 2019 in Kraft.

E&W: Bis 2025 sollen Eltern nach dem Koalitionsvertrag der Großen Koalition bundesweit einen Rechtsanspruch auf einen GT-Platz in Grundschulen erhalten. Der Bund will das Vorhaben mit zwei Milliarden Euro fördern. Spielt das Land Berlin mit seinem Konzept der verlässlichen Grundschule eine Vorreiterrolle?

Scheeres: Erst einmal: Es ist sehr positiv, dass der Rechtsanspruch im Koalitionsvertrag steht. In Berlin hat jedes Kind, dessen Eltern berufstätig sind, bereits ein Recht auf ergänzende ganztägige Angebote. Ab dem 1. August 2019 erhalten alle Kinder in den Klassen 1 und 2 sowie der Eingangsstufe – bedarfsunabhängig und kostenfrei – ein ganztägiges Angebot von 7.30 bis 16 Uhr. An den gebundenen Ganztagsschulen sind für alle Eltern schon jetzt die Zeiten von 7.30 bis 18 Uhr verlässlich. Der Ausbau der Ganztagsangebote hat in der SPD bildungspolitische Priorität. Berlin ist, was den Ganztag angeht, sehr weit. Was wir hier machen, stößt auch außerhalb auf reges Interesse. Etwa, an welchen Standards wir uns orientieren und wie wir den Ganztag gestalten. Das alles war und ist ein sehr intensiver Prozess, in den sehr viel Geld hineingeflossen ist und noch fließt.

E&W: Wo soll der Rechtsanspruch künftig geregelt werden und was will die Kultusministerkonferenz (KMK)?

Scheeres: Wir haben in der KMK bisher noch nicht darüber geredet, wie wir das handhaben wollen. Laut Koalitionsvertrag soll es im Sozialgesetzbuch (SGB) VIII geregelt werden. Es kann allerdings nicht so laufen, dass Konstruktionen, wie sie zum Beispiel in Berlin oder Rheinland-Pfalz erfolgreich bestehen, nicht mehr akzeptiert werden. Wir wollen keinen Rückschritt! Die Ganztagsschule als Lern- und Lebensort ist in Berlin viel mehr als das Einlösen eines Rechts auf Betreuung. Zur Hortbetreuung außerhalb der Schulen wollen wir nicht mehr zurück. Deshalb werde ich mich in der KMK dafür einsetzen, dass es weiterhin unterschiedliche Ganztagsmodelle gibt.

E&W: Wie ist die koordinierende Erzieherin ins Ganztagssystem eingebunden?

Scheeres: Sie ist als Vertreterin Teil der erweiterten Schulleitung. Das habe ich durchgesetzt.

Foto: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berlin

Sandra Scheeres

E&W: An Berliner Grundschulen sind etwa 8.000 Erzieherinnen im GT tätig. Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Lehrkräften geregelt?

Scheeres: Unterschiedlich. Zunächst einmal hat das Land Berlin eine Rahmenvereinbarung über ganztägige Angebote mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege abgeschlossen. Auf dieser Grundlage schreibt die Ganztagsschule in einem Kooperationsvertrag mit einem Träger der freien Jugendhilfe Grundsätze ihrer Zusammenarbeit fest. Die konkrete schulische Praxis ist dann davon abhängig, wie Schulleitung und Kollegium die

Zusammenarbeit gestalten. Klar ist: Lehrkräfte unterrichten nicht nur, und den Rest erledigen dann Erzieherinnen oder Sozialarbeiter. Viele Schulen haben ein Rhythmisierungskonzept, welches ganztägige Angebote im Rhythmus von formalen und informellen Ganztagsangeboten beinhaltet. Die Trennung von Vormittag als Unterrichtszeit und Nachmittag als Betreuungszeit bildet nicht die Grundlage für die Berliner Vision einer Ganztagsschule. In dieser Hinsicht hat sich an den Schulen viel verändert. Handlungsbedarf gibt es dennoch, etwa bei der Verbesserung der Kooperationsstrukturen zwischen beiden Bereichen oder der Öffnung der Schulen nach außen.

E&W: Nun sagt die GEW Berlin, dass es aufgrund des Ausfalls von Lehrkräften in Krankheitsfällen vorkommt, dass Erzieherinnen als Unterrichtsvertretung in den Grundschulklassen eingesetzt würden?

Scheeres: Das sehe ich anders.

E&W: Wie sehen Sie es?

Scheeres: Erzieherinnen und Erzieher sind nicht für Unterricht zuständig. Erzieherinnen dürfen nicht unterrichten, auch nicht als Vertretung. Die unterschiedlichen Aufgaben sind klar geregelt.

E&W: In Berliner Kitas gibt es viele Quereinsteigerinnen. Wie werden diese qualifiziert? Denken Sie im GT an ähnliche Maßnahmen?

Scheeres: Im Moment laufen die Qualifizierungen weitgehend berufsbegleitend im Kita-Bereich. Und ja, man muss Weiterbildungen für Quereinsteigende aus anderen Berufsgruppen auch im Ganztagsbetrieb anbieten. Hier müssen wir hinsichtlich der berufsbegleitenden Ausbildung die Kapazitäten erweitern. Derzeit fehlen in den Kitas bundesweit 330.000 Stellen. Das Land Berlin hat die Ausbildungskapazitäten bereits verdoppelt. Dieses Jahr werden 2.500 Erzieherinnen ihre Ausbildung beenden. Der Senat nimmt die Forderung der Kita-Leitungen, Eltern und Träger nach besserer Qualität frühkindlicher Bildung sehr ernst. Ich spreche in diesem Zusammenhang immer vom Dreiklang: Gebührenfreiheit, Qualitätsentwicklung und Ausbau der Ausbildungskapazitäten. Es kann aber nicht sein, dass im Kita-Bereich berufsbegleitend ausgebildet wird und im Ganztag kaum. Am Ende wechseln die Fachkräfte dann von den Kitas in den Ganztagsbetrieb. Alle haben eine Fort-, Weiter- und Ausbildungsverantwortung! Fakt ist: Wenn wir auf dem bisherigen Qualitätslevel weiterarbeiten wollen, müssen wir für mehr pädagogisches Personal sorgen.

E&W: Was heißt das?

Scheeres: Das bedeutet: Bundesweit sind mehr Ausbildungskapazitäten zu schaffen. Der Erzieher-Beruf ist außerdem durch bessere Bezahlung attraktiver zu gestalten. Gerade, wenn man weiß, wie sich die Aufgaben gewandelt haben, die Anforderungen größer geworden sind, ist es Zeit, diese Berufsgruppe endlich höher einzugruppieren.

E&W: Was sind Ihre Pläne?

Scheeres: In Berlin werden Erzieherinnen und Erzieher nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) eingruppiert und bezahlt – in allen anderen Bundesländern nach der S-Tabelle im kommunalen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Im TVöD liegen die Tabellenwerte höher als im TV-L, sprich: Erzieherinnen und Erzieher in anderen Bundesländern verdienen mehr als in Berlin. Deshalb will das Land 2019 Gespräche mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) führen, um Lösungen zu finden, wie diese Gehaltslücke geschlossen werden kann.
Das ist deshalb wichtig, weil voraussichtlich 2020 die Tarifpartner, also TdL und Gewerkschaften, über eine neue Struktur des TVöD verhandeln werden, mit dem Ziel, Erzieherinnen besser zu bezahlen. Dafür mache ich mich stark.

Interview: Helga Haas-Rietschel,
Redakteurin der Erziehung & Wissenschaft

Robert Bosch Stiftung

Our Common Future:

Schüler, Lehrer, Wissenschaftler forschen für die Welt von morgen

Nachhaltigkeit – was ist das eigentlich? Durch gemeinsame Forschungsprojekte und einen alle zwei Jahre stattfindenden bundesweiten Kongress sollen Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen Einblick in aktuelle Nachhaltigkeitsforschung erhalten.

Lehrkräfte und Wissenschaftler mit einer Projektidee können sich bei der Stiftung um Fördergelder bewerben. Neugierig geworden? Weitere Informationen finden Sie unter
www.bosch-stiftung.de/ourcommonfuture

* Gültig für eine Bestellung pro Endkunde/Haushalt · Nur einlösbar auf werkhaus.de/shop · Der Gutschein ist nicht mit weiteren Gutscheinen oder Rabattaktionen kombinierbar und gültig bis zum 31.08.2018. © Werkhaus Design und Produktion GmbH | Industriestraße 11 + 13 | 29389 Bad Bodenteich

Verfassungsgericht rührt Beton an

// Am 12. Juni hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vier Verfassungsbeschwerden verbeamteter Lehrkräfte zurückgewiesen. Die Lehrerinnen und Lehrer hatten verlangt, dass die Disziplinarmaßnahmen zurückgenommen werden, die gegen sie verhängt worden waren, weil sie an Streikaktivitäten teilgenommen hatten. Mit ihrem Urteil wollen die Richterinnen und Richter das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte juristisch (und politisch) zementieren. Die GEW prüft zurzeit intensiv, ob sie jetzt den Weg zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) einschlägt (d. Red.). //

Die GEW hat die Klagen der Lehrkräfte unterstützt. Sie hatte vor knapp zehn Jahren auch verbeamtete Lehrkräfte zu Streiks aufgerufen, um der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen und Vergütungen aller Lehrkräfte im öffentlichen Dienst Nachdruck zu verleihen.

Angesichts der bisherigen Rechtsprechung des BVerfG kommt die Entscheidung im Ergebnis nicht wirklich überraschend. Allerdings konnte man die apodiktische Form, mit der in der Begründung ein absolutes Streikverbot für alle beamteten Lehrkräfte verteidigt wird, so nicht erwarten. Die Frage des Streikrechts von Beamten war in Deutschland juristisch immer umstritten. Auf der einen Seite hielt die herrschende Juristenmeinung an einem strikten Streikverbot für alle Beschäftigten im Beamtenstatus fest – unabhängig von deren konkreter Tätigkeit, sei es als Polizist, Finanzbeamter oder als Lehrkraft. Andererseits haben die Gewerkschaften und eine wachsende Zahl von Stimmen in der juristischen Literatur und Rechtsprechung die Position entwickelt, auch Beamte, zumal Lehrkräfte, könnten sich im Grundsatz auf die Garantien des Art. 9 Grundgesetz (GG), die Koalitionsfreiheit, berufen. Zwischen diesen Polen ist in den vergangenen Jahrzehnten eine breite Palette unterschiedlicher Auffassungen und differenzierter Positionen entstanden, nicht nur in der juristischen Literatur, sondern auch in der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte bis hin zum Bundesverwaltungsgericht.

Ausgelöst wurde dies durch auch für Deutschland verbindliche Entwicklungen im Völkerrecht und die Rechtsprechung des EGMR zum Koalitionsrecht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Diese Diskussion, in der das von der herrschenden Meinung vertretene absolute Streikverbot für alle Beamten zunehmend in Frage gestellt worden ist, möchte das BVerfG nunmehr offensichtlich mit einem Kraftakt ein für alle Mal beenden: Deshalb argumentiert es, dass das Streikverbot für Beamte ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne von Art. 33 Abs. 5 GG sei. In der verfassungsrechtlichen Debatte ist diese Auffassung hoch strittig.

Dünne Traditionslinie

Die auch nach der eigenen Rechtsprechung des Gerichts für die Annahme eines „hergebrachten" Grundsatzes notwendige Tradition bis in die Weimarer Republik sieht das BVerfG als gegeben, weil im Jahre 1922 (einmalig und für wenige Wochen(!)) in einer akuten Versorgungskrise in einer Notverordnung des Reichspräsidenten ein Streikverbot für Beschäftigte der Reichsbahn verfügt worden war. Diese Traditionslinie ist mehr als dünn.

Um vorbehaltlos gewährte Grundrechte einzuschränken, bedarf es auch nach der Rechtsprechung des BVerfG einer gesetzlichen Regelung. Auch diese Voraussetzung ist laut Urteil gegeben, obwohl es ein ausdrückliches Streikverbot in keiner bundes- oder landesgesetzlichen Regelung gibt, wie das Gericht

Einen „Schwarzen Tag für Demokratie und Menschenrechte" nennt die GEW das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Beamtenstreik.

selbst feststellt. „Regelungen der beamtenrechtlichen Grundpflichten" und der „uneigennützigen Amtsführung zum Wohle der Allgemeinheit und zum Fernbleiben vom Dienst" reichten aus, um den Vorgaben zur Einschränkung des Grundrechts „durch Gesetz" Rechnung zu tragen. Des Weiteren bestätigt das BVerfG zwar, dass zwischen dem auch für Beamte geltenden Grundrecht der Koalitionsfreiheit und den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums" nach Maßgabe des Auslegungsgrundsatzes der „praktischen Konkordanz" abzuwägen sei. Eine ver-

Foto: dpa

mittelnde Lösung muss danach dem Kerngehalt beider Prinzipien Rechnung tragen. Dieser Verweis bleibt in den weiteren Ausführungen des Gerichts allerdings folgenlos. Tatsächlich nimmt das BVerfG in seiner Entscheidung keine Abwägung vor, sondern gibt dem aus Art. 33 Abs. 5 GG abgeleiteten Streikverbot in vollem Umfang Raum.

Vom Grundrecht der Koalitionsfreiheit des Art. 9 GG bliebe damit übrig, dass sich auch Beamte in Gewerkschaften organisieren „dürfen". Sinn und Zweck des Grundrechts auf koalitionsgemäße Betätigung ist aber die Garantie von Handlungsoptionen, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Interessen durchzusetzen – im Zweifel auch gegen den Willen des Dienstherrn. Dies nennt man Arbeitskampf. Diese Handlungsoption, der Kern des Grundrechts, wird den Beamten jedoch versagt. „Die Beschränkung der Koalitionsfreiheit ist insoweit, als die Führung von Arbeitskämpfen durch Beamtinnen und Beamte in Rede steht, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden", meint das Gericht. Das Bundesarbeitsgericht hat eine solche Beschränkung bereits vor Jahren als „Verweis auf kollektives Betteln" bezeichnet.

Konservative Argumente

Auch bei seinen weiteren Erwägungen zum nationalen Verfassungsrecht folgt der Senat in den entscheidenden Fragen in der Regel den strukturkonservativsten Argumenten, die in der juristischen Debatte vertreten werden.

Das Streikverbot für beamtete Lehrkräfte diene dem Schutz des Rechts auf Bildung, formulieren die Karlsruher Richter. Wäre das richtig, so wäre das (Grund)Recht auf Bildung überall dort weniger wert und weniger geschützt, wo Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Das überzeugt nicht.

Erklärtermaßen will das BVerfG in seinem Urteil berücksichtigen, dass es bei der Frage von Streikrecht oder Streikverbot für beamtete Lehrkräfte in Deutschland im Zweifel auf den Inhalt des einschlägigen Völkerrechts ankomme. Dieser Vorrang ergibt sich aus der in Art. 25 GG geregelten Verpflichtung zur völkerrechtsfreundlichen Auslegung und Anwendung des Grundgesetzes.

Konkret sind insoweit die Bestimmungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und weiterer einschlägiger Regelungen des Völkerrechts maßgeblich. Konsequenterweise versucht das Gericht umfangreich darzulegen, dass ein Streikverbot für deutsche Beamte, auch für die nicht überwiegend hoheitlich tätigen Lehrkräfte, mit den Garantien aus Art. 11 EMRK, deren Kern das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Betätigung ist, zu vereinbaren sei.

Dies misslingt allerdings gründlich. Zur Begründung dieser Position muss das Gericht unter anderem die Lehrkräfte der Kategorie der Beschäftigten der „Staatsverwaltung" zuordnen, ein Kunstgriff. Die Mehrheit in der verfassungsrechtlichen Literatur und die Rechtsprechung anderer Gerichte hat dies bislang dezidiert anders gesehen. Lehrkräfte nehmen als Pädagogen wichtige und gewichtige Aufgaben wahr – diese sind jedoch nicht hoheitlich geprägt. Zur „Staatsverwaltung", in deren Rahmen nach Art. 11 Abs. 2 Satz 2 EMRK weitergehende Einschränkungen der koalitionsgemäßen Betätigung hingenommen werden müssen, sind Lehrkräfte damit nicht zu zählen.

Das Gericht verkennt nicht, dass die Einschränkungen der Koalitionsfreiheit, die Art. 11 EMRK erlaubt, eng auszulegen seien. Trotzdem soll die Bedeutung des Rechts auf Bildung ein striktes Streikverbot für beamtete Lehrkräfte rechtfertigen. Allerdings: Wenn allein die Möglichkeit, dass im Schulbereich gestreikt wird, das Recht auf Bildung beeinträchtigen könnte, so wäre die Beschäftigung angestellter Lehrkräfte, die fraglos streiken dürfen, ein permanenter Verfassungsverstoß. Das BVerfG kann die Bestimmungen des Grundgesetzes autoritativ interpretieren, solange und soweit zum gleichen Sachverhalt nicht auch Völkerrecht zu beachten ist. Bei der Frage von Inhalt und Umfang der Koalitionsrechte Beschäftigter im öffentlichen Dienst existiert vorrangiges Völkerrecht. Zum Umfang der Koalitionsfreiheit im öffentlichen Dienst hat der EGMR das letzte Wort. Das Straßburger Gericht entscheidet allerdings nicht „von Amts wegen". Es muss angerufen werden.

Hatte das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 27. Februar 2014 noch ausgeführt, es liege in der Hand des Parlaments, durch eine Gesetzesänderung den Vorgaben aus Straßburg zum Streikrecht für Beamte Rechnung zu tragen, will das BVerfG auch dem Gesetzgeber die Hände binden. Das Streikverbot für Beamte besitze Verfassungsrang. Für eine Veränderung würde damit auch ein mit Mehrheit im Bundestag beschlossenes Gesetz nicht ausreichen. Es bedürfte einer Zwei-Drittel-Mehrheit im Bundestag, um durch eine explizite Verfassungsänderung ein Streikrecht für Beamte zu ermöglichen. Dies ist politisch eine hohe – auf nicht absehbare Zeit hinaus – wohl zu hohe Hürde.

Hartwig Schröder,
stellvertretender Leiter
der Bundesrechtsschutzstelle der GEW

Foto: Kay Herschelmann

DANIEL MERBITZ

Beamtenstreikverbot zementiert

Der 12. Juni ist kein guter Tag für die Demokratie und die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) gewesen. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in Karlsruhe hat die Verfassungsbeschwerden der GEW gegen das Beamtenstreikverbot strikt zurückgewiesen. Die Richter sind den zentralen Argumenten der GEW nicht gefolgt, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) ein pauschales Beamtenstreikverbot für rechtswidrig erklärt habe. Das 81-seitige Urteil der Karlsruher Richter zementiert das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte. Vorerst bleibt Enttäuschung. Enttäuschung zum einen über eine verpasste Chance, die Demokratie und den Partizipationsgedanken auch mit Blick auf bessere Arbeits- und Lebensbedingungen verbeamteter Lehrkräfte zu stärken, zum anderen über die konservative Argumentation des BVerfG. Da wird eine nur neun Tage gültige Notverordnung des Reichspräsidenten Friedrich Ebert (SPD) vom 1. Februar 1922, die den Streik der Eisenbahner der Deutschen Reichsbahn verbietet, gestützt auf den berüchtigten Artikel 48 der Weimarer Reichsverfassung, als Begründung für einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums herangezogen und zu einer in der „Staatspraxis der Weimarer Republik“ begründeten „Traditionslinie“ stilisiert. Auch gewichtiger wirkende Argumente werden in Stellung gebracht, indem das Streikverbot als „traditionelles Element der deutschen Staatsarchitektur“ bezeichnet und letztlich über das in Artikel 9 Absatz 3 garantierte Grundrecht der Koalitionsfreiheit gestellt wird. Mit Verlaub: Da bleibt nur Sprachlosigkeit.

Es gibt auch eine Art von Basta-Argumentation: Hinsichtlich des Streikverbots für Beamte habe die deutsche Verfassung weiterhin das letzte Wort. Poetisch abgewandelt heißt es sogar: „Vor diesem Hintergrund steht auch das ‚letzte Wort‘ der deutschen Verfassung einem internationalen und europäischen Dialog der Gerichte nicht entgegen, sondern ist dessen normative Grundlage.“

Und doch, es gibt einen Hoffnungsschimmer: Um zu begründen, dass die Entscheidungen des EGMR, der in mehreren Verfahren gegen die Türkei ein Beamtenstreikverbot abgelehnt hatte, in diesem Verfahren nur als Orientierung dienen, hat das BVerfG argumentiert, dass nicht die Bundesrepublik Deutschland verklagt gewesen sei. Zugleich mussten die Richter einräumen, dass Entscheidungen in Verfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 46 EMRK zu befolgen seien. Die GEW könnte also durch eine Klage beim EGMR das Beamtenstreikverbot noch kippen. Ob die GEW diesen Weg geht, müssen die Gremien nach eingehender Prüfung des Urteils entscheiden.

Bei meinem Lieblingsautor Volker Braun heißt es in einem 1965 entstandenen Text: „Hier wird Neuland gegraben und Neuhimmel angeschnitten …“ So sehe ich es auch: Wir wollen Neues gestalten, neue Wege der Teilhabe und der Gemeinsamkeit eröffnen und den Einfluss derjenigen stärken, die tagtäglich in der Schule unschätzbar wertvolle Arbeit leisten. Das ist Emanzipation. Ich glaube, dass das Abendland und die Verfassungsordnung nicht untergehen werden, wenn Lehrerinnen und Lehrer gemeinsam streiken dürfen, egal welchen Status sie haben. Es fällt mehr Unterricht durch eine verfehlte Bildungs- und Personalpolitik aus als durch Streiks. Auch dies ist eine Wahrheit. Man darf dann getrost auch einmal Thomas Bernhard an dieser Stelle zitieren: „Die Wahrheit ist ein Debakel.“

Daniel Merbitz,
GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

Lehrkräfte auf dem Verschiebebahnhof

// 99 Prozent Unterrichtsversorgung meldet das Land Niedersachsen – im statistischen Durchschnitt. Um die zu erreichen, müssen Lehrkräfte per Abordnung dort unterrichten, wo es Lücken gibt. Die GEW klagt im Namen zweier Mitglieder gegen Mehrarbeit. //

Auf einmal sprang einer der Erstklässler auf und rannte durch die Klasse; gleich mehrere Kinder folgten ihm. „Da wusste ich wirklich nicht, was ich machen sollte“, sagt Malte Feder, „nach der Stunde saß ich schweißgebadet im Lehrerzimmer.“ Dabei ist Feder, der seinen echten Namen nicht gedruckt lesen möchte, ausgebildeter Pädagoge. Doch seit einigen Monaten unterrichtet der niedersächsische Gymnasiallehrer drei Tage pro Woche an einer Grundschule. In einer heterogenen Klasse für Ruhe zu sorgen, darauf zu achten, dass die Förderkinder ihre individuellen Lehrpläne einhalten – „ich hatte schon immer großen Respekt vor der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen an den Grundschulen, aber nun weiß ich wirklich, wie fordernd das sein kann“, sagt Feder. Wie ihm geht es knapp 2.900 Lehrkräften, die im vergangenen Schulhalbjahr von anderen Schultypen an die Grundschulen des Flächenlandes abgeordnet waren. Denn dort ist der Druck auf die Politik am stärksten, für verlässlichen Unterricht zu sorgen.

Foto: Michael Löwa

Abgeordnet: MaLou Romberg-Ogertschnig – die Sonderpädagogin mit den Fächern Mathe und Sachunterricht ist zurzeit an einer Grund- und Oberschule tätig und kümmert sich um Kinder mit Förderbedarf. Eigenständig unterrichten darf sie nicht. Das aber ist ihr Kerngeschäft.

Glücklich mit der Zwangsumsetzung von Lehrkräften ist niemand, auch nicht der oberste Dienstherr. „Abordnungen sind nichts, das wir dauerhaft haben möchten“, erklärte Kultusminister Grant Hendrik Tonne (SPD) dem NDR. Er leitet das Ressort seit Herbst 2017. Das Problem Fachkräftemangel hat er von seinen Vorgängerinnen und Vorgängern, zuletzt war das seine Parteikollegin Frauke Heiligenstadt, geerbt. „Die Unterrichtsversorgung gewährleisten“ nannte der Rechtsanwalt und vierfache Vater nach der Amtsübernahme als eines seiner wichtigsten Themen. Helfen solle ein „Mix ganz verschiedener Maßnahmen“, so erklärte es Tonne gegenüber der E&W Niedersachsen*. Ein wichtiger Faktor seien Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, zudem solle der Beruf „durch gute Bedingungen attraktiv gemacht werden“ – dazu zähle auch „gute Bezahlung“.

Im Dezember 2017 legte Tonne den Entwurf eines neuen Schulgesetzes vor, das im März mit der rot-schwarzen Mehrheit im Landtag beschlossen wurde.

Neues Schulgesetz

Drei Punkte waren im Vorfeld umstritten: Erstens wird das Einschulungsalter flexibler. Kinder, die kurz vor oder nach Schuljahresbeginn sechs Jahre alt werden, können von ihren Eltern auch ein Jahr später in den Unterricht geschickt werden. Zweitens bremst Niedersachsen das Tempo der Inklusion. Grundsätzlich bleibt das gemeinsame

Beamtendarlehen 10.000 € -120.000 €
Vorteilszins für den öffent. Dienst
Umschuldung: Raten bis 50% senken
Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns,
Seit über 40 Jahren.
Deutschlands günstiger Autokredit
2,77% effektiver Jahreszins
5.000 € bis 50.000 €
Laufzeit 48 bis 120 Monate
Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtsumme 21.137,19 €
www.Autokredit.center
AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: (0621) 178180-0
Info@AK-Finanz.de
www.AK-Finanz.de
Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker
Günstiges Darlehen rep. Bsp. 50.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 660,00 €, effektiver Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 55.397,00 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldversicherung.
Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!
www.1a-Beamtendarlehen.de
Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD
0800 - 8664422
Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren
NÜRNBERGER
Mehrfachgeneralagentur Finanzvermittlung
Andreas Wendholt
Prälat-Höing-Str. 19 · 46325 Borken-Weseke

Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung zwar bestehen – damit setzte sich die SPD gegen die CDU durch, die die Inklusion aussetzen wollte. Allerdings können Eltern und Schulträger für ihre Region beschließen, die Förderschulen für Lernschwache zu erhalten. Damit laufen bis mindestens zum Schuljahr 2022/23 Regel- und Fördersysteme parallel. Drittens wird die Sprachförderung von Vorschulkindern allein den Kitas übertragen. Damit stehen den Grundschulen rechnerisch 500 Lehrkräftestellen mehr zur Verfügung (s. S. 30).

Die Opposition sah wenig Gutes: „Faule Kompromisse, falsche Weichenstellungen, mangelnde Beteiligung“, so die Grüne Julia Willie Hamburg in der Landtagsdebatte im Januar. Sie kritisierte besonders die Bremse bei der Inklusion. Angesichts der schlechten Ausstattung der inklusiven Regelschulen, so Hamburg, „haben die Eltern von Kindern mit Förderbedarf eben keine Wahl mehr, sondern müssen die Kinder in Parallelsysteme geben. Das ist Exklusion“.

Niedersachsen in Zahlen

- Im Schuljahr 2017/18 gibt es 2.640 öffentliche allgemeinbildende und 135 berufsbildende Schulen.
- Insgesamt werden 837.500 Mädchen und Jungen unterrichtet, rund 10.000 weniger als 2016.
- Rund 80.100 Lehrkräfte sind an den allgemein- und berufsbildenden Schulen tätig.
- 2.732 Lehrkräfte wurden zum 1. Februar abgeordnet, darunter 704 Gymnasialkräfte, die an Grundschulen unterrichten.
- 22 Millionen Euro hat das Land im Haushalt veranschlagt, um 1.000 Lehrkräftestellen zu entfristen.

E. G.

Dass weiter zweigleisig gefahren wird, statt die Inklusion richtig voranzutreiben, bemängelt auch MaLou Romberg-Ogertschnig. Die Sonderpädagogin mit den Fächern Mathe und Sachunterricht ist zurzeit an eine Grund- und Oberschule in Hameln abgeordnet – eine Regelschule. Allerdings werde sie dort nur mit bestimmten Aufgaben betraut: „Ich berate, ich unterstütze die Klassenlehrkräfte, ich kümmere mich um die Kinder mit Förderbedarf, ich schreibe Gutachten – lauter wichtige Aufgaben, aber eigenständig eine Klasse unterrichten darf ich nicht.“ Dabei sei das doch eigentlich ihr „Kerngeschäft“, meint die Hannoveranerin. Zwar könnte sie sich über einen Lehrgang zur Grundschulpädagogin weiterbilden. „Dann allerdings dürfte ich nicht mehr beratend oder diagnostisch tätig sein, was mir aber ebenfalls am Herzen liegt.“ Das Gleiche gilt für den Leitungsposten: Ein Lehrgang – und aus einer Sonderschulkraft wird die Chefin der Schule, an der sie

Nicht jede Lücke lässt sich so einfach schließen wie durch Streetart an einer Hausecke in Berlin: mit Legosteinen. Aber an Ideen mangelt es dem niedersächsischen Kultusministerium nicht, wenn es darum geht, die personellen Löcher an Grundschulen zu stopfen: Lehrkräfte werden einfach von anderen Schultypen abgeordnet.

Foto: dpa

Raus aus dem Abordnungschaos

Foto: GEW Niedersachsen

Laura Pooth

In Niedersachsen hat sich an vielen Orten in der Vergangenheit eine Art Ringtausch etabliert: Abordnungen von Gymnasiallehrkräften an die Real- und Hauptschulen, von dort an die Grundschulen. Inzwischen geht es für viele Kolleginnen und Kollegen vom Gymnasium auch direkt in die Primarstufe. Natürlich gibt es andere Beispiele für Abordnungen, doch eines ist immer gleich: Sie sind ein Ärgernis und Ausweis mangelhafter Steuerung. Selbstverständlich muss in der Not dort geholfen werden, wo der Lehrkräftemangel besonders eklatant ist. Doch der Kern des Problems bleibt bestehen: Solange nicht an allen Schulformen A13/E13 bezahlt wird, beißt sich die Politik die Zähne daran aus, genügend Kräfte für mit A12/E11 entlohnte Stellen zu finden.
Die Landesregierung muss nun dringend dafür sorgen, dass der Lehrberuf zügig attraktiver wird. Die Entscheidung, welches Lehramt junge Leute anstreben, darf nicht mehr maßgeblich von unerklärlichen Unterschieden in der Bezahlung beeinflusst werden. Und der Zwang zu ausufernden Abordnungen könnte ebenfalls erheblich geringer ausfallen. Nun braucht es nur noch den politischen Willen, um endlich den Weg aus dem Abordnungschaos zu beschreiten.

Laura Pooth,
Vorsitzende der GEW Niedersachsen

zurzeit keine einzige Stunde im Alleingang unterrichten darf. „Das ist einfach verrückt“, sagt Romberg-Ogertschnig.

Unmoderne Ausbildung

Ein Problem sei, dass die Lehrkräfteausbildung nicht mehr zu den neuen Anforderungen und der neuen Schullandschaft passe. Niedersachsen bildet noch klassisch für Gymnasium, Real-, Grund- und Förderschule aus. „Trotz des massiven Lehrkräftemangels findet sich kein Ansatz in der Politik, die Ausbildung für das Lehramt zu reformieren“, sagt die Pädagogin. Im Studium werde zu viel Wert auf die Fachwissenschaft gelegt und zu wenig auf die Frage, „wie ich das Wissen an den Schüler bringe. Und ausgerechnet wir Förderlehrkräfte, die in unserer Ausbildung am besten darauf vorbereitet werden, von jedem einzelnen Kind aus zu denken, unterrichten am wenigsten.“

Björn Försterling, bildungspolitischer Sprecher der FDP im Landtag, hat zwar nichts dagegen, dass Förderschulen länger erhalten bleiben – die Liberalen halten sie für einen „Teil der Lösung, nicht das Problem“. Aber die Kritik am Gesetz und am Minister teilt Försterling: „Die Große Koalition verpasst den notwendigen Neustart in der Bildungspolitik.“
Dafür werden Löcher gestopft. Die Landesregierung schrieb im vergangenen Herbst 1.200 Lehrerstellen aus und öffnete diese auch für Quereinsteiger. Die dürfen neuerdings auch dauerhaft an Grundschulen unterrichten. Zum zweiten Schulhalbjahr kamen 1.070 Lehrkräfte, darunter 121 Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, zusätzlich in die Klassenzimmer. Das Kultusministerium will darüber hinaus 1.000 Stellen entfristen. Ob das reicht? Tonnes Vorgängerin Heiligenstadt hatte angekündigt, sie wolle 2018 3.000 Lehrkräfte

Löcher werden gestopft, die Qualität leidet

Atemübungen gegen Stottern, Seifenblasen pusten für kräftige Lippen – solche Übungen trainieren Grundschullehrkräfte mit Kindern, die unter Sprachstörungen leiden, im letzten Kita-Jahr. Nun sollen diese Stunden, die sich in Niedersachsen auf landesweit 500 Lehrkräftestellen summieren, wieder den Grundschulen zugutekommen, so will es das neue Schulgesetz. Die Neuregelung des Förderunterrichts sei kein Sparprogramm, betont Kultusminister Grant Hendrik Tonne (SPD). Er verweist auf fachliche Gründe: Sprachförderung solle alltagsintegriert als Teil der erzieherischen Leistung in der Kita ablaufen.

„Das klingt großartig, aber leider klappt es so nicht“, sagt Olaf Korek, im GEW-Landesvorstand für Jugendhilfe und soziale Arbeit zuständig. Mit dem aktuellen Fachkraft-Kind-Schlüssel sei es in vielen Einrichtungen bestenfalls möglich, täglich fünf Minuten mit jedem Kind sprachlich zu interagieren – zu wenig für Sprachbildung und -förderung, so Korek. Vor allem sollen die Lehrkräfte, die sich bisher um Sprachförderung gekümmert haben, das Thema in den Grundschulen nicht fortführen, sondern normalen Unterricht erteilen. „Damit werden einfach nur Löcher in der Unterrichtsversorgung gestopft, statt die Sprachförderung zu verstetigen.“

Kritiker fürchten, dass beide Systeme leiden: Die Erzieherinnen und Erzieher seien ohne eine dritte Fachkraft pro Gruppe nicht hinreichend ausgestattet, um die Zusatzaufgabe im nötigen Umfang zu schultern. In den Grundschulen ist Sprachförderung nicht vorgesehen. „Und wo bleiben eigentlich die Kinder, die keine Kita besucht haben?“, fragt Korek. „Sollen die ohne Förderung auskommen?“

Statt in Qualität und Personal zu investieren, setzt die Regierung auf flächendeckende Beitragsfreiheit für die Kitas. Ohne die Elternbeiträge fehlt trotz Landes- und Bundesförderung Geld im System. „Natürlich sind wir für kostenlose Bildung von der Kita bis zur Uni“, sagt Korek, „aber nicht zulasten der Qualität.“ Bausteine für mehr Chancengleichheit wären aus seiner Sicht ein kostenloses Mittagessen und ein solides Konzept für Sprachbildung und -förderung. „Es ist Zeit für ein Kita-Qualitätsgesetz, auch in Niedersachsen.“ E. G.

Foto: Michael Löwa

Olaf Korek, im niedersächsischen GEW-Landesvorstand für Jugendhilfe und soziale Arbeit zuständig, kritisiert den aktuellen Fachkraft-Kind-Schlüssel in den Kitas: zu wenig Personal für Sprachbildung und -förderung.

einstellen, um die „Zielmarke von 100 Prozent Unterrichtsversorgung“ zu erreichen.

Immerhin 99 Prozent konnte das Land im Februar 2018 verkünden: „Das ist ein kleiner Schritt, aber einer in die richtige Richtung“, kommentierte Kultusminister Tonne. Ziel sei weiter, „in Schlagdistanz zu den 100 Prozent bei allen Schulformen zu kommen“. 100 Prozent bedeuten allerdings nicht mehr, als dass die Stundentafel rechnerisch abgedeckt ist. Ausfallzeiten von Lehrkräften etwa durch Krankheit sind dabei nicht mit eingerechnet. Es gibt null Vertretungsreserve.

GEW reicht Klage ein

Zurzeit verteilen sich die Lehrkräfte in Niedersachsens komplizierter Bildungslandschaft mit sechs weiterführenden Schularten sehr unterschiedlich. An einem Stichtag im August 2017 erfasste das Land die Unterrichtsversorgung. Demnach waren die Gymnasien statistisch mit 100,7 Prozent am besten versorgt, am schlechtesten die Förderschulen mit nur 93 Prozent.

Vergleichsweise gut schnitten auch die Grundschulen ab: 100,6 Prozent Unterrichtsversorgung. Erreicht wird dieses Ergebnis nach Berechnungen der GEW aber auch durch die Mehrarbeit der Grundschullehrkräfte. Im Namen zweier Mitglieder hat die Gewerkschaft im Januar Klage gegen das Land eingereicht: Die Grundschullehrkräfte arbeiteten mehr als 50 Stunden pro Woche – auf das ganze Jahr inklusive der Ferien berechnet. „Wir gehen nun auch den juristischen Weg, weil es von politischer Seite bisher noch nicht einmal ein Signal für eine umfassende Entlastung unserer Kolleginnen und Kollegen gibt“, sagt GEW-Landesvorsitzende Laura Pooth. Im Kern gehe es um eine neue Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte, „die dringend zeitliche Entlastungen schaffen muss“, betont Pooth. Offenbar brauche die Politik juristische Fakten und weiter gewerkschaftlichen Druck, um zu handeln.

Wie viele Lehrkräfte im kommenden Schuljahr abgeordnet werden, stand bei Redaktionsschluss dieser E&W-Ausgabe noch nicht fest. Gymnasiallehrer Feder sieht es pragmatisch, falls es ihn wieder treffen sollte: „Wir alle werden vom Land für die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen bezahlt. Wenn es in einem Bereich so massive Lücken gibt, hat das Land das Recht, seine Beamten zur Hilfe heranzuziehen.“

Esther Geißlinger,
freie Journalistin

***„Interview mit dem niedersächsischen Kultusminister Grant Hendrik Tonne“, E&W Niedersachsen, Sonderausgabe „didacta“, Februar 2018, Download: bit.ly/nds-didacta-pdf**

Frauenrechte statt Hetze

// Die rechte Bewegung instrumentalisiert Gewalt gegen Frauen für ihre rassistischen Parolen. Eine gewerkschaftliche Tagung fordert, Feminismus und Antirassismus zusammen zu denken. //

Sie schwenken Deutschlandfahnen und tragen weiße Holzkreuze – rund 300 Männer und Frauen, die am 9. Juni einem Aufruf der AfD zu einem sogenannten Frauenmarsch in Berlin folgten. In den ersten Reihen waren einige Frauen zu sehen, dahinter vor allem Männer. Auf ihrem Transparent hieß es: „Es reicht. Wir sind kein Freiwild. Nirgendwo.“ Mit Frauenrechten oder Feminismus hatte die Demo wenig zu tun. Sondern mit purem Rassismus. Auf einer Tagung mit dem Titel „Frauen und Rechtsextremismus – ein Widerspruch?“ des gewerkschaftlichen Vereins „Mach‘ meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“ in Steinbach bei Frankfurt am Main wurde im Juni deutlich: Dahinter steckt Methode. Gewalt gegen Frauen werde als Hilfsargument missbraucht, in Wirklichkeit gehe es um die deutsche Asylpolitik – so formulierte es die Politikwissenschaftlerin Tanja Gäbelein.

Im Aufruf zum ersten AfD-Frauenmarsch im Februar in Berlin hieß es explizit: „Täglich hören wir Nachrichten von vergewaltigten, verletzten oder ermordeten Mitbürgerinnen.“ Grund sei „die Migrationspolitik unserer Regierung, welche junge Männer aus arabischen und afrikanischen Ländern seit 2015 unkontrolliert in unser Land lässt“. Sexualisierte Gewalt, erklärte Gäbelein, werde nicht als patriarchales, sondern als „migrantisches Problem“ dargestellt. Jedes Jahr würden 150 Frauen ermordet, die meisten von Männern mit deutschem Pass. Über diese Taten rede kaum jemand. Dabei sei Gewalt gegen Frauen ein wichtiges Thema. „Da gibt es viel zu tun“, betonte die Politikwissenschaftlerin.

Offener Rassismus

Nur die nichtdeutsche Bevölkerung zu Tätern machen: Dieser offenkundige Rassismus sei spätestens seit der Silvesternacht 2015/16 in Köln zu einem wichtigen Ideologieelement der rechten Bewegung geworden, erklärte der Vorsitzende des Vereins „Mach‘ meinen Kumpel nicht an“, Giovanni Pollice. Mehrere Beispiele zeigten: Wird eine junge Frau mutmaßlich von einem Flüchtling ermordet, etwa in Kandel oder Mainz, instrumentalisiert die rechte Szene das Geschehene für Hetze gegen Islam und Einwanderung. Auch die „Identitäre Bewegung“ nutzt die Taten, um Ängste zu schüren. So verkünden Aktivistinnen in einem Video zu der Kampagne „120 Dezibel“ mit ernster Miene: „Wir sind nicht sicher, weil ihr uns nicht schützt. Weil ihr euch weigert, unsere Grenzen zu sichern.“

Die zentrale Forderung auf der Konferenz lautete: „Feminismus und Antirassismus zusammen denken.“ Der Münsteraner Soziologe Andreas Kemper erklärte am Beispiel der AfD: „Sie ist ein konzentriertes Sammelbecken des Antifeminismus.“ In der Partei vereinten sich Anhängerinnen und Anhänger von Neoliberalismus, christlichem Fundamentalismus sowie von völkischem Nationalismus. Für die neue Rechte sei die Familie die Keimzelle der Nation, so der Publizist. Mit Familie meinten sie die „natürliche Familie“ aus Vater, Mutter, Kind – und zwar aus der privilegierten Mittelschicht. Alle anderen Familienmodelle – wie Alleinerziehende, Patchwork, Homosexuelle – lehnten sie ab.

Gäbelein verwies auf den AfD-Slogan „Mehr Kinder statt Masseneinwanderung“ – was heißen solle: mehr deutsche Kinder. Am Geburtenrückgang sei der rechten Ideologie zufolge der Feminismus Schuld, ergänzte die Referentin, weil demnach Frauen lieber Karriere machten als Kinder zu bekommen. Und das Recht auf Abtreibung. Die neue Rechte hetzt auch lautstark gegen Gender-Mainstreaming und Gleichstellungspolitik.

Foto: imago

Protest gegen die antifeministische Frauenpolitik der AfD vor deren Bundesparteitag 2017 in Köln

Birgit Koch, Vorsitzende der GEW Hessen, hob die Bedeutung der politischen Bildung hervor. Im Gegensatz dazu sei in ihrem Bundesland das Fach Politik und Wirtschaft jedoch zur Randerscheinung – mit nicht mehr als einer Stunde pro Woche und Jahrgangsstufe – degradiert worden. Koch: „Drängende gesellschaftliche und politische Probleme machen eine deutliche Aufwertung der Fächer der politischen Bildung dringend erforderlich.“ Außerdem sei es mit Prävention allein nicht getan. Bei organisierten Rechten mit festem Weltbild sei politische Gegenwehr erforderlich, sagte die Landesvorsitzende.

Kathrin Hedtke,
freie Journalistin

Wie weiter mit Bologna?

Foto: © MESRI/XR Pictures

Wie weiter mit Bologna? In Paris unterstrichen die europäischen Wissenschaftsminister die Grundwerte des Europäischen Hochschulraums.

// Der Bologna-Prozess zur Schaffung eines Europäischen Hochschulraums soll über 2020 hinaus verlängert werden. Das beschloss die Konferenz der europäischen Wissenschaftsminister im Mai in Paris. Der stellvertretende GEW-Vorsitzende Andreas Keller war mit einer Delegation der europäischen Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften (ETUCE) vor Ort. //

Ironie der Geschichte: Vor fast genau 50 Jahren erschütterte der „Pariser Mai“ die französische Hauptstadt. Im Zuge der 68er-Revolte gingen erst Studierende, dann auch Arbeiterinnen und Arbeiter auf die Barrikaden – und stießen, wie auch Bewegungen in anderen Ländern, unter anderem eine Reform der verknöcherten Hochschulsysteme an. Im Mai 2018 saßen bei der Pariser Konferenz Studierende wie selbstverständlich mit am Tisch. Der Vorsitzende der europäischen Dachorganisation der Studierendenvertretung ESU (European Students’ Union), Helge Schwitters, hielt eine starke Rede für studentische Beteiligung und akademische Freiheit – der zeitgleichen Kaffeepause war es geschuldet, dass diese an vielen Ministerinnen und Ministern vorbeiging.

Neue Lehr- und Lernmethoden

Ein Schwerpunkt des von den Ministerinnen und Ministern verabschiedeten Pariser Kommuniqués ist die Qualität von Lehre und Studium. Die Hochschulen im Europäischen Hochschulraum sollen Lehrstrategien erarbeiten sowie innovative Lehr- und Lernmethoden einführen und weiterentwickeln; die Lehrenden sollen besser auf die Herausforderungen in der digitalen Welt vorbereitet werden. Weiter verlangt das Kommuniqué die Aufwertung der Lehre in der akademischen Laufbahn und eine Verbesserung der Fort- und Weiterbildung. Damit wurden wichtige Punkte aufgegriffen, für die sich ETUCE stark gemacht hatte. Weitere Forderungen der Bildungsgewerkschaften etwa nach fairen Beschäftigungsbedingungen, verlässlichen Karrierewegen und mehr Dauerstellen für Daueraufgaben gingen nicht ins Kommuniqué ein – und bleiben ein Thema für den Follow-up-Prozess zu Paris.

Das Kommuniqué unterstreicht die „Grundwerte“ des Europäischen Hochschulraums, zu denen neben der Hochschulautonomie die Wissenschaftsfreiheit, die Partizipation von Studierenden und Beschäftigten sowie die öffentliche Verantwortung für das Hochschulwesen zählen. Das ist ein wichtiges Signal in einer Zeit, in der massiv die akademische Freiheit verletzt wird, etwa in der Türkei, wo Hunderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entlassen und zum Teil verhaftet und angeklagt wurden – nur weil sie einen Friedensappell gegen die Gewalt in den Kurdengebieten unterzeichnet hatten. Konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung der Grundwerte wurden in Paris allerdings nicht verabschiedet. Lediglich für Weißrussland, das 2015 unter Auflagen in den Europäischen Hochschulraum aufgenommen worden ist, wurde die „Roadmap“ zur Überwachung der Auflagen verlängert.

Wellen hatte im Vorfeld die Initiative des französischen Präsidenten Emmanuel Macron für die Schaffung von 20 bis 30 „europäischen Universitäten“ geschlagen, die durch die Europäische Union (EU) gefördert werden sollen. Anlass war der bevorstehende Brexit und der Wunsch, eine Liga von mit Oxford und Cambridge ebenbürtigen, in internationalen Rankings erfolgreichen Unis vorweisen zu können. Das Kommuniqué nimmt positiv Bezug auf die Macron-Initiative, obwohl es für diese nach wie vor kein Konzept gibt. Sollen Hochschulen in den 28 Mitgliedsstaaten der EU gefördert werden oder im gesamten Europäischen Hochschulraum, der weitere 20 Länder – auch Großbritannien nach dem Brexit – umfasst? Und soll es um Anreize für innovative

Lehre, eine europäische Ausrichtung der Curricula oder um die Förderung von Forschung gehen?

Sorge vor elitärem Klub

Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) machte sich in Paris explizit für die Macron-Initiative stark. Sie erhofft sich eine bessere Zusammenarbeit, um die Hochschulen fit für die Herausforderungen der Digitalisierung zu machen. Die GEW warnte gemeinsam mit dem deutschen Dachverband der Studierendenvertretungen fzs vor einer „europäischen Exzellenzinitiative". Es wäre fatal, wenn sich die in einem Wettbewerb gekürten „europäischen Universitäten" zwar untereinander die Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen zusichern und Austauschprogramme organisieren, sich aber gegen alle anderen Hochschulen abschotten. Wir brauchen gute Lehre und gutes Studium in ganz Europa – nicht in einem ausgesuchten Klub von Eliteuniversitäten.

Ein großes Problem bleibt in Deutschland die Studierbarkeit der Bachelor- und Masterstudiengänge und die Durchlässigkeit beim Übergang vom Bachelor zum Master. Bund und Länder haben die Bologna-Reformen genutzt, um das Studium zu verkürzen, zu verschulen und zu verdichten. So geht der Hochschulpakt 2020 von einer Übergangsquote von 50 Prozent vom Bachelor- zum Masterstudium aus, tatsächlich aber möchten deutlich mehr Studierende weiterstudieren. Die Folge: Es fehlen Masterstudienplätze; vielerorts halten Eignungsprüfungen und Numerus clausus Studierende vom Masterstudium ab. Fatal ist das insbesondere, wenn der Bachelor nicht wirklich berufsqualifizierend ist, wie es in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung der Fall ist. Ohne Masterplatz stehen Lehramtsstudierende mit einem halbfertigen Studium auf der Straße. Das ist nicht hinzunehmen, schon gar nicht in Zeiten eines massiven Lehrkräftemangels.

In Paris feierten die europäischen Wissenschaftsministerinnen und -minister den 20. Jahrestag der Sorbonne-Erklärung, eines von Frankreich, Deutschland, Großbritannien und Italien unterzeichneten Papiers, das den Anstoß für die Verabschiedung der Bologna-Erklärung 1999 gab. Die nächste Ministerkonferenz soll 2020 in Italien stattfinden. Welchen Einfluss die neue rechtspopulistische und europakritische italienische Regierung auf die Tagung nehmen wird, ist offen.
Für die GEW steht fest: Der Europäische Hochschulraum hat dann eine Zukunftsperspektive, wenn er die Stärkung der sozialen Dimension, die Verteidigung der akademischen Freiheit und eine aktive Unterstützung der Lehrenden in den Mittelpunkt rückt.

Andreas Keller,
stellvertretender Vorsitzender und
Leiter des Organisationsbereichs Hochschule
und Forschung der GEW

STAMM Verlag E&W Verlagsreisen

SIEBENBÜRGEN UND DIE MOLDAUKLÖSTER
Mythen, Legenden und unberührte Natur
div. Termine auch in den Ferien — 8-tägige Leserreise

ab € 1.098,-
p. P. im Doppelzimmer

© remonaldo/fotolia

Unternehmen Sie eine Reise auf den Spuren des wohl bekanntesten Vampirs der Literaturgeschichte. Besuchen Sie die berüchrtigte Draculaburg in Bran, eine Festung aus dem Jahr 1377, reisen Sie über die aus Bram Stokers Roman bekannten Pässe Mestecanis und Borgo nach Transsilvanien (Siebenbürgen) und besichtigen Sie in Sighisoara (Schäßburg) das schönste mittelalterliche Stadtbild des Landes, das oft als Filmkulisse zu bestaunen war. Unter anderem sehen Sie das Geburtshaus des späteren walachischen Fürsten Vlad Dracul, der als „Graf Dracula" in die Geschichte der Gruselliteratur und des Horrorfilms eingegangen ist.

Das beinhaltet unsere Reise
- Flug nach Bukarest und zurück inkl. Steuern und Gebühren
- Transfer Flughafen-Hotel-Flughafen
- Unterbringung in 4-Sterne Hotels
- Halbpension
- Abendessen im Bauernhof Sibiel
- alle Eintritte laut Programm
- durchgehende deutschsprachige Reiseleitung
- Citytax
- Sicherungsschein

Reiseverlauf, Buchungsformular und Reisebedingungen unter **www.gew.de/verlagsreisen**
Informationen und Buchung ☎ 0521 / 96768-0
Veranstalter: ts|medialog GmbH, Detmolder Str. 78, 33604 Bielefeld

Jenseits der Belastungsgrenze

// Der Fachkräftemangel in Kindertagesstätten verursacht Stress für die Beschäftigten und mindert die Qualität frühkindlicher Bildung. Um eine optimale Betreuung zu gewährleisten, müssten einer Studie zufolge bis 2025 mehr als eine halbe Million Erzieherinnen und Erzieher zusätzlich eingestellt werden. //

Es war ein Mittwochmorgen im Oktober 2017, als Christin Siems der Kragen platzte. Mit ihren beiden Kindern stand sie in deren Kita in der Bremer Neustadt und hatte soeben erfahren, dass sie die Kleinen gleich wieder mit nach Hause nehmen durfte. Leider seien über Nacht drei weitere Erzieherinnen krank geworden, was bedeute, dass bis mindestens Freitag nur ein Notdienst für die allerdringendsten Fälle aufrechtzuerhalten sei. Dass Siems bis zum darauffolgenden Montag eine Präsentation für ihr ingenieurwissenschaftliches Studium fertigzustellen hatte, zählte nicht: „Das hieß, dass ich ganz spontan zusehen musste, wie ich eine Betreuung gewährleiste."

Es war nicht das erste Mal, dass die Kita, in der Siems ihre damals zwei und vier Jahre alten Kinder untergebracht hatte, nur eine Notversorgung anbieten konnte. Ohnehin, sagt sie, sei die Einrichtung chronisch unterbesetzt gewesen. Gefehlt hätten 1,5 Stellen, das Äquivalent von 60 Wochenstunden. Gemeinsam mit anderen Betroffenen rief sie die Initiative „Kitanotstand Bremen" ins Leben, die das Gespräch mit der zuständigen Senatsverwaltung suchte und im Februar 2018 rund 200 Mütter, Väter, Erzieherinnen und Erzieher zu einer Demonstration vor dem Rathaus versammelte. „Notdienste stinken", stand auf den Plakaten, und: „Wo ist das gesparte Geld aus den offenen Stellen?"

So wie Siems geht es Eltern in ganz Deutschland; die Hiobsbotschaften aus der Welt der frühkindlichen Bildung häufen sich. „Einfach rausgeschmissen" worden seien ihre Kinder – und das zwei Wochen nach Beginn des neuen Kita-Jahres, weil es für sie keine Betreuung gab, klagten im vorigen Herbst Eltern im niedersächsischen Landkreis Diepholz gegenüber der Lokalpresse. In Berlin und Brandenburg mussten 2017 nach Feststellung der dortigen Liga der Freien Wohlfahrtsverbände 16 Prozent der Kindertagesstätten freier Träger wegen Personalmangels ihre Öffnungszeiten reduzieren; 15 Prozent meldeten offene Stellen, die sie nicht besetzen konnten.

Handgestrickte Lösungen

„Ich habe fast jeden Monat eine Situation, in der ich mit einer Leiterin intensiv darüber rede, wie wir es machen. Wenn wir zwei Langzeiterkrankte haben, drei,

Große Kita-Demo in Berlin: Ende Mai haben rund 3.500 Eltern, Erzieherinnen und Erzieher für bessere Vergütung und Arbeitsbedingungen sowie für mehr Kita-Plätze demonstriert. Davon fehlen unterm Strich in der Hauptstadt etwa 2.500. Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz kann aktuell nicht mehr erfüllt werden. Ein wesentlicher Grund hierfür sind fehlende Fachkräfte.

die zur Kur sind und zwei Kolleginnen mit Urlaubsansprüchen, dann wird es schon schwierig“, sagt Barbara Gärtner, Fachbereichsleiterin Kindertagesstätten bei der „Kinderarche Sachsen“. Der Verein mit Sitz in Radebeul betreibt 13 Einrichtungen an verschiedenen Orten des Freistaats: „Meistens findet sich eine Lösung“, ergänzt Gärtner. Seit 2013 bleiben die Kitas der „Kinderarche“ in jedem Herbst einen Tag lang geschlossen, damit Liegengebliebenes erledigt werden kann. Die Schließtage seien, meint Gärtner, auch als Signal an die Öffentlichkeit und nicht zuletzt an die Eltern gemeint, „um darauf hinzuweisen: Kita-Betreuung braucht mehr Zeit“.

Wichtig sei, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass mehr öffentliche Mittel für frühkindliche Bildung „keine Kosten, sondern Investitionen in die Zukunft“ seien, sagt Armin Schneider, Direktor des Instituts für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit an der Hochschule Koblenz: „Der aktuelle Fachkräftemangel geht alle an.“ Schneider hat eine Anfang 2018 veröffentlichte Studie zur Arbeitsbelastung des Leitungspersonals rheinland-pfälzischer Kindertagesstätten federführend betreut.* Angeschrieben wurden 123 Kitas, drei in jedem der 41 Jugendamtsbezirke des Landes, 84 Antworten gingen ein. Dabei nannten die Befragten als Hauptbelastungsfaktoren an erster Stelle die personelle Situation, Fachkräftemangel und Ausfallzeiten, an zweiter den immer weiter steigenden Verwaltungsaufwand. Im Durchschnitt müssten sie 70 Prozent mehr Zeit in Leitungsaufgaben investieren als in ihren Arbeitsverträgen vorgesehen.

Petitionen und Protest

Zunehmend rührt sich auch politischer Protest. Am letzten Maiwochenende demonstrierten in Berlin 3.500 Eltern, Erzieherinnen und Erzieher für bessere Vergütung und Arbeitsbedingungen, mehr Fachpersonal und nicht zuletzt für die Bereitstellung bezahlbarer Immobilien, in denen Kitas Platz finden können. „Es ist in unseren Augen absurd, dass eines der reichsten Länder der Welt keine Lösung für das Kita-Problem findet“, schrieben die Initiatorinnen und Initiatoren in den Demonstrationsaufruf. Seit

Fotos: Christian von Polentz/transitfoto.de

Doreen Siebernik, Vorsitzende der GEW Berlin, forderte Bildungssenatorin Sandra Scheeres (SPD) während der Kita-Demo auf, einen Krisen-Gipfel noch vor der Sommerpause einzuberufen. Grund: der massive Personalmangel.

Jahresanfang hatten sie mobilisiert und unter anderem 40.000 Unterschriften für eine Onlinepetition „Wir brauchen Kita-Plätze jetzt“ gesammelt.

Bereits im vorigen Jahr hatten sich die Berliner Anbieter frühkindlicher Bildung – freie Träger, Kinderläden, Wohlfahrtsverbände, städtische Eigenbetriebe – zu einer landesweiten Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen, um ihre Interessen mit mehr Nachdruck gegenüber dem Senat zu vertreten – „einmalig in der Geschichte seit der Wiedervereinigung“, nennt Susanne Bierwirth die Initiative. Sie ist Geschäftsführerin der gemeinnützigen GmbH GenerationenRaum, die im Stadtteil Moabit drei Kindertagesstätten mit 45 Beschäftigten und 100 Plätzen betreibt.

Ein Forderungskatalog der Träger fand im November 2017 über den Petitionsausschuss des Abgeordnetenhauses den Weg zu Bildungssenatorin Sandra Scheeres (SPD). In Berlin sei eine gute Versorgung mit Kita-Plätzen nicht gesichert, schrieben die Verfasser: „Eine erhebliche Anzahl von Plätzen ist nicht belegbar, weil Fachkräfte fehlen.“ Eine Situation, die Bierwirth mit dem Hinweis beschreibt, dass die Arbeitslosenquote unter Erzieherinnen und Erziehern 1,2 Prozent betrage – „quasi Vollbeschäftigung. Der Markt gibt keinen mehr her.“

Bereits 2014 brachte das Kita-Netzwerk Hamburg, ein Zusammenschluss von Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern und Leitungskräften unterschiedlicher Träger, in der Hansestadt 4.000 Demonstranten auf die Straße. Im November 2017 startete das Netzwerk eine Volksinitiative, um den Senat auf Maßnahmen für bessere Betreuung festzulegen, der sich binnen vier Monaten 30.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner anschlossen, das Dreifache des erforderlichen Quorums. „Wir sind die Initiative, die in der kürzesten Zeit die meisten Unterschriften gesammelt hat“, sagt Sprecherin Alexandra Balthasar, die im Übrigen von „konstruktiven Gesprächen“ mit dem Senat berichtet. Dieser habe zugesagt, in den vier Jahren von 2018 bis 2021 insgesamt 2.000 Stellen neu zu schaffen. Die Initiative veranschlagt einen Zusatzbedarf von 3.500 Fachkräften in der Hansestadt.

Balthasar kennt das Problem von beiden Seiten – als Mutter von Vorschulkindern und Erzieherin in der „Kita Tieloh“ in Barmbek, wo fünf Beschäftigte, unter ihnen drei in Teilzeit, 46 Kinder betreuen: „Bei uns funktioniert der Alltag einigermaßen.“ Das Team sei jung und gesundheitlich belastbar, die meisten Kinder älter als drei Jahre. Doch auch sie beklagt das Übermaß an „mittelbarer pädagogischer Arbeit“ durch bürokratische Anforderungen und empfindet eine „Diskrepanz zwischen dem eigenen pädagogischen Anspruch und dem, was in der Kita möglich ist“.

Leergefegter Arbeitsmarkt

Der akute Fachkräftemangel sei durch mehrere Faktoren bedingt, die nach 2013, als der Rechtsanspruch auf Betreuung für ein- bis dreijährige Kinder in Kraft trat, die politisch Verantwortlichen überraschend ereilt hätten, meint Matthias Schilling, Geschäftsführer der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik an der Technischen Universität Dortmund. Schilling hat an einer gemeinsam mit dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) erstellten Studie mitgearbeitet, die im September 2017

Furore machte, weil die Autoren einen zusätzlichen Fachkräftebedarf in sechsstelligem Umfang bis 2025 prognostizierten.**

Vor einem halben Jahrzehnt, sagt Schilling, hätten die Zuständigen noch glauben können, sie hätten alles im Griff. Den Kita-Ausbau hatten sie auf der Grundlage von Erkenntnissen geplant, laut denen im Bundesdurchschnitt 35 Prozent der Eltern Ein- bis Dreijährige betreuen lassen wollten. Zudem sei es damals noch gelungen, Erzieherinnen, die aus familiären Gründen den Dienst quittiert hatten, in erheblicher Zahl in den Beruf zurückzuholen. Diese stille Reserve sei mittlerweile erschöpft, während sich die übrigen Parameter deutlich geändert hätten. Heute seien es 46 Prozent der Eltern, die ihre Kleinstkinder in Kitas unterbringen wollen.

Zu verkraften sei überdies ein unerwarteter Anstieg der Geburtenrate; allein in 2015 und 2016 seien 30.000 bis 40.000 Kinder mehr zur Welt gekommen als angenommen. Schließlich seien die Effekte der massiven Zuwanderung aufzufangen.

Dabei habe es schon in der Vergangenheit „eine enorme Expansion gegeben“, sagt Anette Stein, die den jährlichen „Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung betreut. Zwischen 2006 und 2016 wuchs in Deutschland die Zahl der Erzieherinnen und Erzieher von 352.771 um rund 62 Prozent auf 570.663: „Das ist ein absoluter Jobmotor – aber man kommt nicht hinterher.“ Auch Stein verweist auf steigende Elternansprüche, Geburtenanstieg und Zuwanderung und meint, zumindest beim steigenden Bedarf der Eltern sei „kein Ende in Sicht“.

Mit der Folge, dass sich zwischen der Nachfrage nach Betreuung und dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt die Schere immer weiter öffne. Der Erzieherberuf sei anstrengend, nach wie vor schlecht bezahlt, mithin nicht übermäßig attraktiv. Zu beobachten sei, dass „deutlich“ mehr Ausgebildete die Fachschulen verließen als anschließend an Kindertagesstätten die Arbeit aufnähmen, weil sie in andere Berufe wechseln: „Das spricht eher für eine Verschärfung.“

Lässt sich das Defizit beziffern? Die Antwort hängt nach Steins Worten davon ab, was unter „kindgerechter Betreuung“ zu verstehen sei. Idealerweise sollte eine Fachkraft für nicht mehr als drei Kinder im Krippenalter zwischen einem und drei Jahren sorgen müssen, in der nächsthöheren Altersstufe bis sechs Jahre für sieben bis acht. Die Realität ist von diesem Ideal weit entfernt. Bundesweit liegt in 69,5 Prozent der Kitas der Personalschlüssel für die Betreuung von Krippenkindern bei eins zu 3,5 und mehr. Besonders schlecht stehen die östlichen Länder da, wo in 96,5 Prozent der Einrichtungen eine Fachkraft für mehr als drei Krippenkinder zuständig ist. In den westlichen Bundesländern beträgt dieser Anteil 53,4 Prozent. Um den idealen Personalschlüssel von eins zu drei beziehungsweise eins zu 7,5 bundesweit zu gewährleisten, müssten nach übereinstimmender Schätzung sowohl der GEW wie der Bertelsmann Stiftung mehr als 100.000 Fachkräfte zusätzlich eingestellt werden.

Foto: dpa

Kitas ohne Erzieherinnen und Erzieher erleben Eltern nicht nur in Berlin, Brandenburg, Hamburg, Bremen oder Hessen. Sie müssen sehen, wie sie ihren Nachwuchs unterbringen können.

GEW: „Dramatisch!“

Ihrer Berechnung des Personalbedarfs bis 2025 legten die Autoren der Studie des Forschungsverbunds von DJI und TU Dortmund drei Szenarien zugrunde. Ginge es nur darum, der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen und die aus Altersgründen Ausgeschiedenen zu ersetzen, müssten in diesem Zeitraum 205.000 bis 213.000 Kita-Fachkräfte neu eingestellt werden. Sollen obendrein die gestiegenen Elternansprüche erfüllt werden, beliefe sich der Bedarf auf 310.000 bis 313.000. Und wenn darüber hinaus noch das Kriterium der „kindgerechten Betreuung maßgeblich sein soll, wären es 509.000 bis 583.000“. Der Studie zufolge werden bis 2025 aber nur rund 274.000 neu ausgebildete Fachkräfte die Arbeit in Kindertageseinrichtungen aufnehmen können.

„Dramatisch“ nennt Björn Köhler, Leiter des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW, diesen Befund: „Das heißt, dass es im bestehenden System nicht möglich ist, so viele Fachkräfte zu bekommen, wie wir brauchen, um die Qualität zu verbessern.“

Die 3,5 Milliarden Euro, die die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode in den Kita-Ausbau investieren will, seien angesichts dessen viel zu wenig. Die Länder und nicht zuletzt die Wirtschaft müssten ihren Teil beitragen: „Das Geld muss ins System, damit wir die Qualität verbessern können. Wo es herkommt, ist zweitrangig, aber es muss dauerhaft kommen.“

Winfried Dolderer,
Publizist und Historiker

***Bürokratie und Verwaltungsaufwand in Kitas in Rheinland-Pfalz: bit.ly/studie-kitaverwaltungRLP-PDF**
****bit.ly/dji-studie-kitaausbau-pdf**

Mehr als nur Kleingeld nötig

// Wo Lernen stattfindet, ist für Kinder und Jugendliche wie auch für Pädagoginnen und Pädagogen entscheidend. Auf ihrer Sommertour durch die Bundesländer macht die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe in diesem Jahr vor allem den miserablen Zustand vieler Gebäude zum Thema. //

Sachsen-Anhalt: Zurück in die 1960er

Eine Geografielehrerin schleppt einen Stapel Bücher, Landkarten und einen Globus ins Klassenzimmer. Sie sagt sarkastisch: „Mein mobiles Fachkabinett habe ich immer dabei.“ Ein Informatiklehrer stiert auf einen dunklen Bildschirm, seine Kollegin im Nachbarraum auf eine weiße Wand – der Projektor geht nicht: Fotos aus einer Plattenbauschule in Magdeburg. Typische Merkmale für das Gebäudemodell „Erfurt“ aus den 1960er-Jahren: lange, schmale Flure, viel Beton, keine Gruppenräume, kein Lärmschutz. Dafür Unmengen großer Fenster. Durch diese heizen sich die Räume im Sommer unerträglich auf, Verdunkelung ist unmöglich. Die Bilder gehören zur Ausstellung „lernträume gestalten!“ der GEW Sachsen-Anhalt, die die Vorsitzende Marlis Tepe im Juni besuchte. Ihr Kommentar: „Die elf Milliarden Euro, die die Bundesregierung mehr für Bildung bereitstellen will, sind nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein. Der Bund muss Länder und Kommunen bei der Sanierung, Modernisierung und dem Neubau von Schulen und Hochschulen besser unterstützen.“ Es gehe darum, einen Zustand zu schaffen, der Lernprozesse befördert und nicht behindert, so Tepe. Um Anforderungen der Inklusion und eines Ganztagsbetriebs gerecht zu werden, brauche es zudem eine moderne, offene Gebäudearchitektur. Wie es vor Ort aussieht, wurde bei Tepes Besuch der Kreisvorsitzenden-Konferenz deutlich. Mike Litschko, GEW-Kreisvorsitzender im Harz, Schulleiter und stellvertretender Leiter einer weiteren Schule, erzählte: An beiden Standorten galt schon kurz nach Jahresbeginn eine Haushaltssperre; neue Investitionen seien nicht möglich. „Selbst bei Havarien wird nur notdürftig geflickt“, sagt Litschko. „Einen Beamer anzuschaffen, wäre purer Luxus – wir haben schon zu kämpfen, unsere Unterrichtsversorgung abzudecken.“ Landesvorsitzende Eva Gerth erklärte, dass die Standards für Bau und Ausstattung von Schulen in Sachsen-Anhalt immer noch auf einer Richtlinie von 1994 basierten: „In Schülergenerationen gerechnet stammt die Schulbaurichtlinie aus Großmutters Zeiten, in digitaler Hinsicht aus dem Mittelalter.“

Foto: Sebastian Willnow

Wieder auf Sommertour: GEW-Vorsitzende Marlis Tepe (rechts) reist durch die Republik. Die zweite Station war Sachsen-Anhalt. Nicht nur im Gespräch mit der Landesvorsitzenden Eva Gerth wurde deutlich: Der Sanierungsbedarf der Schulen, viele erbaut in DDR-Zeiten, ist riesig.

Sven Heitkamp,
freier Journalist

Schleswig-Holstein: Für Digitalisierung mit Zukunft

„Digitalisierungsoffensive“ – kaum ein Wort wird zurzeit öfter in den Mund genommen. Was es für digitales Lernen in der Praxis braucht, erlebte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe bei einem Besuch der Freiherr-vom-Stein-Schule in Neumünster, die sich den Umgang mit neuen Medien auf ihre Fahnen geschrieben hat. Nach einem Rundgang durch die Schule und im Gespräch mit der Schulleitung, dem Elternbeiratsvorsitzenden und Lehrkräften wurde deutlich: Für eine Digitalisierungsoffensive ist mehr als nur „Kleingeld“ nötig.
Gemeinsam mit Schleswig-Holsteins GEW-Chefin Astrid Henke diskutierte Tepe mit der Schulleiterin der Schulpreisgekürten Gemeinschaftsschule, Maike Schubert, wie fit eine Schule fürs digitale Zeitalter sein müsse. Das Resultat: Ein umfänglicher Breitbandausbau sowie ein an der Pädagogik ausgerichteter Schulbau mit Lernstationen, Rückzugsräumen sowie Ladestationen für mobile Endgeräte sind unerlässlich. Und: Die „Flurschul-Bauweise“, in der von einem Flur die Klassenräume abgehen, ist nicht geeignet, um neue Formen des Lehrens und Lernens zu praktizieren.
Ebenso wichtig ist das Know-how im Kollegium, verbunden mit der Frage nach Aus- und Weiterbildung. Hier geht es nicht ohne gegenseitige Fortbildung, um die fachliche Kompetenz in Medienpädagogik zu verbessern. Für Tepe und Henke steht fest, dass die Lehrkräfte nicht gleichzeitig noch Programmierer und Systemadministratoren sein können. Für die Kolleginnen und Kollegen der Stein-Schule ist der Wunsch nach einer IT-Ansprechperson für ihre Schule daher selbstverständlich. Tepe kündigte an, die Debatte in einem lebendigen Mitglieder- und Gedankenaustausch fortzuführen. Und: Das Thema „Digitales Lernen“ werde die GEW auch in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen.

Dieter Hanisch,
freier Journalist

Eine Elf für bessere Chancen

// In Essen verläuft die soziale Spaltung mitten durch die Stadt: Im Süden machen sieben von zehn Schülerinnen und Schülern Abitur, im Norden weniger als drei von zehn. Der Verein „Essener Chancen“ arbeitet daran, das zu ändern – zusammen mit dem Fußballclub Rot-Weiss Essen. //

Die Autobahn A 40 verläuft vom Niederrhein durch das komplette Ruhrgebiet nach Dortmund. Kurz davor, in Essen, führt sie mitten durch die Stadt. Hier ist sie zudem eine Demarkationslinie, die die Metropole in Nord und Süd trennt. Und in Arm und Reich.

Seit 2011 haben die Bürgerinnen und Bürger der 580.000-Einwohner-Stadt es schwarz auf weiß. Damals erschien der Bildungsreport der Stadt Essen, der das krasse Missverhältnis zwischen den Lebensverhältnissen in Zahlen fasste: Im Süden machen mehr als 70 Prozent eines Schülerjahrgangs Abitur, im Norden nicht mal 30. Im reichen Stadtteil Bredeney wechselten 87,6 Prozent der Kinder aufs Gymnasium. In Vogelheim waren es nur 18,9 Prozent, manche Schulen sehen es als Erfolg, wenn sie ein, zwei Schülern pro vierter Klasse die Gymnasialempfehlung ausstellen können. Die Zahlen alarmierten. „Wenn man davon ausgeht, dass die Kinder im Süden nicht intelligenter sind als im Norden, ist das ein Skandal“, sagt Tani Capitain. Capitain ist Geschäftsführer des Vereins „Essener Chancen“, der als Dach für elf Projekte dient. Ungewöhnlich daran: Sie alle werden seit 2012 in Zusammenarbeit mit dem größten Fußballverein der Stadt betrieben: mit Rot-Weiss Essen (RWE), einem Club, der tief verwurzelt im proletarischen Milieu des Nordens ist. Auch bundesweit war RWE mal eine große Nummer, stellte Nationalspieler und gewann Titel. Heute bleibt überregional nur der Ruhm der Vergangenheit – doch regional ist der Verein quicklebendig. Gut 7.000 Zuschauerinnen und Zuschauer besuchten im Schnitt die Spiele der vergangenen Saison – in der vierten Liga ist das bundesweit Spitze. „Viele Menschen außerhalb von Essen fragen sich, warum man bei all unseren Aktivitäten den Fußball braucht“, lacht Capitain.

Müssen sich „die richtige Ansprache für die Kids nicht mühsam erarbeiten“: Die Fußballer von Rot-Weiss Essen, Simon Skuppin (links vorne) und Marcel Lenz, haben als „Kicker-Promis“ sofort die Aufmerksamkeit der Kinder. In Zusammenarbeit mit dem Verein „Essener Chancen“ betreibt der größte Fußballverein der Stadt elf Projekte, die Kinder aus dem armen Norden der City fördern. Eines davon ist der „Rot-Weisse Ganztag“ im Stadtteil Kray.

Ein Verein als Soziotop, daraus resultiert auch eine Verantwortung. So sah es bereits Michael Welling, der 2012 als RWE-Geschäftsführer die „Essener Chancen“ mitgründete. Und so sieht es Marcus Uhrig, der ihn 2017 ablöste: „Kürzlich war ich mit zwei Spielern in einer Grundschule in Borbeck“, berichtet er, „die Schüler klebten regelrecht an unseren Lippen.“ Das sei ungerecht, schiebt er nach: „Manche müssen sich die richtige Ansprache für die Kids mühsam erarbeiten. Andere kommen vom Fußball und haben sofort Aufmerksamkeit.“

Wie Staatsgäste begrüßt

Elf Projekte gehören zu den Essener Chancen. Im „Team III“ spielen Menschen mit und ohne geistige Beeinträchtigungen zusammen Fußball. Bei der „Aktion Herzenswünsche“ kaufen RWE-Fans Weihnachtsgeschenke für Kinder, deren Eltern dazu nicht willens oder in der Lage sind. Ein weiteres Projekt ist „Lernort Seumannstraße“ auf dem Gelände des RWE-Nachwuchsbereichs. Hier helfen Pädagoginnen und Pädagogen Jugendlichen aus dem Viertel sowie dem Fußball-Nachwuchs bei den Hausaufgaben und bereiten sie auf Prüfungen vor.

Foto: Essener Chancen

Dann gibt es noch das Projekt „Rot-Weisser Ganztag“, das heute im Stadtteil Kray in der Christophorus-Schule stattfindet. Capitain hat Marcel Lenz und Simon Skuppin mitgebracht, zwei RWE-Spieler, die von den Kindern wie Staatsgäste begrüßt werden. Bei Currywurst und Gemüsesticks verlieren die Mädchen und Jungen schnell ihre Scheu, auf der im Unterricht vorbereiteten „Schüler-Pressekonferenz“ geht die Fragerunde weiter. „Das sind ja originellere Fragen als die von richtigen Journalisten“, sagt Skuppin und verabschiedet sich von Annette Tischler. Auch die Leiterin des Offenen Ganztags bei der Jugendhilfe Essen ist begeistert von der „gelungenen Kooperation“, legt aber Wert auf die Feststellung, dass Fußball nicht das einzige Mittel ist, mit dem Schülerinnen und Schüler aus der Reserve gelockt werden können. „Oft ist es die direkte, unbürokratische Ansprache, die auf Jugendliche wirkt“, glaubt auch Capitain. „Begeisterung ist immer ein tolles Vehikel. Das kann Hip-Hop sein, aber auch Fußball.“

Ein weiterer wichtiger Baustein: „Schule is‘ auf‘m Platz.“ Hier übernehmen Lehramtsstudierende tagsüber die komplette Ferienbetreuung für Kinder im für die schulische Laufbahn so wichtigen dritten und vierten Schuljahr. Dreimal im Jahr, im Sommer, im Herbst und an Ostern. Während anfangs noch viel zusammen gelernt wurde, stehen heute gemeinsame Aktionen im Vordergrund. Das entsprechende Feedback lieferten nach den Ferien auch die Lehrkräfte – die häufig berichteten, dass sich das Lern- und Klassenklima verbessert habe. Zu den gemeinsamen Aktivitäten können Kletteraktionen gehören oder ein Ausflug zum Baldeney-See im Essener Süden. Als Capitain am Seeufer von einem Kind gefragt wurde, ob das das Meer sei, hat er mal wieder gemerkt, wie wichtig neue Reize für die Mädchen und Jungen sind. „Das sind Aktionen, die sie von zu Hause nicht kennen. Wir reden hier von Familien, die oft noch nie wirklich Urlaub gemacht haben.“

Viel Lob ernten die „Essener Chancen“ von Henning Höcker. Der pensionierte Hauptschullehrer und heutige Öffentlichkeitsarbeiter der Essener GEW betont: „Die niedrigschwelligen Angebote der ‚Essener Chancen‘ sind wie einige Graswurzelinitiativen in den Quartieren unverzichtbar für den Schulalltag.“ Der Süden habe sich in den vergangenen Jahren weiter abgekapselt, umso wichtiger sei, dass sich die benachteiligten Viertel selbst helfen. „Es mag pathetisch klingen, aber das sind Leuchttürme der Hoffnung für den Norden.“

Das ganze „Dorf“ macht mit

Der Essener Bildungs- und Sozialdezernent Peter Renzel (CDU) ist qua Amt stellvertretender Vorsitzender der „Essener Chancen“ und zitiert erst mal ein afrikanisches Sprichwort, um den Ansatz zu veranschaulichen: „Manchmal braucht es ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen.“ Überhaupt seien die „Essener Chancen“ gegründet worden, „weil das Medium Fußball eine gute Gelegenheit ist, um Kindern und Jugendlichen eine Bühne zu bieten, sie gleichzeitig zu fördern und zu fordern“. Aus den Schulen kämen ausschließlich positive Rückmeldungen. „Viele Kinder haben wieder Spaß an der Schule, ihre Leistungen verbessern sich.“ Fußball könne ein Transportmittel sein, sich auszuprobieren und das Selbstwertgefühl zu steigern. „Wenn das gelingt“, weiß Renzel, „steigen auch die Erfolge in anderen Fächern. Bei vielen Schülern sind die Noten deutlich besser geworden.“

Capitain muss lächeln, als er mit Renzels Worten konfrontiert wird. „Da kommt keiner mit einer 5 und geht mit einer 2, so einfach ist das nicht“, schränkt er ein. Aber unter dem Strich würden die Leistungen in der Schule eben besser. „Es geht darum, Kinder und Jugendliche in die Gesellschaft zurückzuholen“, sagt Capitain. „Wir müssen die Welt öffnen – und Fußball ist das Vehikel dafür.“

Christoph Ruf,
freier Journalist

Weg aus der Armut

// „Good morning, Miss Judith!“, schmettern die indischen Mädchen im Chor Richtung Tafel. Sie sitzen in einem Klassenzimmer mit blauen Wänden und begrüßen erwartungsvoll ihre Englischlehrerin. Für die Dauer eines Monats unterrichtete Judith Kloers-Kempff aus Freiburg im Breisgau als Freiwillige Englisch am Brückeninternat des fair-childhood-Projektpartners MV Foundation in Indien. //

Unter der Sonne Hyderabads beginnt der Schultag mit der gemeinsamen Zeitungslektüre im schattigen Hof der Schule. Das Internat in der südindischen Stadt mit 6,8 Millionen Einwohnern wird von der MV Foundation (MVF), einer lokalen Nichtregierungsorganisation (NGO), betrieben. Nach der Morgenrunde begeben sich die Gruppen mit jeweils einem Dutzend Schülerinnen in die Klassenräume. Judith Kloers-Kempff bereitet den Englischunterricht vor, erst vor wenigen Tagen ist die Realschullehrerin aus Deutschland angekommen.

Wie zu Hause

Zu Indien hat sie eine besondere Bindung. „Als ich zum ersten Mal nach Indien gekommen bin, habe ich mich gleich wie zu Hause gefühlt“, erzählt Kloers-Kempff. „Ich hatte schon immer Lust, einmal im Ausland zu unterrichten. Eine Mail der GEW zum gemeinsamen Kampf gegen Kinderarbeit mit MVF hat sofort mein Interesse geweckt. Daraufhin habe ich mich als Freiwillige gemeldet.“

Im Brückeninternat gehen etwa 100 Mädchen im Alter zwischen neun und 15 Jahren zur Schule, die als Kinderarbeiterinnen den Anschluss an regulären Unterricht verloren haben. „Die meiste Zeit waren sie nicht in der Schule, weil sie arbeiten mussten: in der Landwirtschaft, in der Abfallverwertung und sehr oft, um sich in der eigenen Familie um den Haushalt zu kümmern“, erklärt

Foto: Eugénie Baccot

Abwechslungsreicher Unterricht mit Englischlehrerin Judith Kloers-Kempff in der Schule der MV Foundation (MVF) in Hyderabad. Die MVF, eine lokale Nichtregierungsorganisation, gibt etwa 100 ehemaligen Kinderarbeiterinnen, die den Anschluss an den regulären Unterricht verloren haben, neue Bildungschancen.

Arvind Kumar von MVF. Über mehrere Monate hinweg gewöhnen sich die Mädchen im Internatsleben (wieder) an das Schulsystem, anschließend können sie eine öffentliche Schule besuchen. Um junge Schulabbrecherinnen ausfindig zu machen und zu erreichen, stützt sich MVF auf ein Netzwerk ortsansässiger Helferinnen und Helfer. Deren Aufgabe ist, die Familien davon zu überzeugen, dass Schule für die Kinder unerlässlich ist: Jedes Kind, das heute auf der Schulbank sitzt, hat als Erwachsene oder Erwachsener eine Chance, den Armutskreislauf zu durchbrechen. Die Überzeugungsarbeit erfordert einen langen Atem – vor allem, wenn es um Mädchen geht. „Wir arbeiten an einem Sinneswandel der Menschen“, erklärt Kumar.

„You can put it in your pocket, you can contact and speak to people with it and even take photos, what is it?“, fragt Kloers-Kempff die wissbegierigen Schülerinnen. „A mobile phone!“, ruft eines der Mädchen – und hat das Rätsel gelöst. Die Pädagogin spricht ausschließlich Englisch mit den Schülerinnen, damit diese völlig in die Sprache eintauchen können. Die Unterrichtsstunden in den verschiedenen Klassen gestaltet sie mit Lese- und Schreibübungen. Damit die Schülerinnen aber nicht nur Vorgegebenes wiederholen, baut Kloers-Kempff häufig Ratespiele ein – weil die Mädchen dadurch angeregt werden, selbst nachzudenken. Und weil es ihnen Spaß macht. Eines ist ganz anders als in Deutschland: Im Unterricht wird viel getanzt. „Man darf nicht erwarten, wie in einer westlich geprägten Schule zu arbeiten, aber das macht auch den Reiz der Erfahrung aus“, erklärt Kloers-Kempff, die ihre didaktischen Methoden an die Gegebenheiten anpasst. „Hier wird normalerweise durch Nachsprechen gelernt. Ich selbst bin kreatives Unterrichten gewöhnt. Der Anfang ist nicht immer einfach gewesen, ich musste in die Klasse eintauchen, um die kulturellen Unterschiede zu verstehen. Zum Beispiel, dass eine Schülerin in der Klasse sitzt, auch wenn sie krank ist. Das habe ich zuerst nicht verstanden, aber hier ist das ganz normal.“

Unterrichten als Freiwillige ist nicht immer einfach – die geringen Englischkenntnisse der Schülerinnen werden aber durch deren Enthusiasmus und Kreativität wettgemacht. „Einige sind sehr ambitioniert und möchten die Besten sein, sie sind sehr aufmerksam, und sie begreifen die Schule als eine wirkliche Chance“, erklärt die Lehrerin. „Außerdem sind sie sehr neugierig, wollen wissen, wo ich herkomme und stellen mir Fragen über meine eigene Familie.“ Als Kloers-Kempff ihren Schülerinnen Fotos vom verschneiten Freiburg zeigt, sind bei den an Hitze und Monsun gewöhnten Kindern jede Menge offener Münder zu sehen.

Für MVF-Vertreter Kumar ist die Anwesenheit internationaler Freiwilliger sehr wichtig. „Sie können mit ihrer eigenen Expertise und Vision unterrichten. Und für die Kinder ist es gut, auch mal einen neuen Akzent kennenzulernen.“ Freiwillige sind nicht nur im Unterricht sehr willkommen. „Sie helfen uns auch bei der Weiterentwicklung unserer Website und Kommunikation.“ Geduld und die Fähigkeit sich anzupassen sind laut Kumar erwünschte Eigenschaften der Freiwilligen. „Man muss sich an das indische Leben und den Rhythmus gewöhnen, denn 11 Uhr kann hier auch schon mal 11 Uhr 30 bedeuten. Auch beim Essen ist Flexibilität essenziell“, lächelt er. Lehrerin Kloers-Kempff besitzt die Fähigkeit sich einzufügen, besonders auch mit Blick auf fehlende Lernmittel: „Die Schülerinnen haben außer einem Heft und einem Stift nicht viel. Zu wissen, wie man damit arbeiten kann, ist sehr wichtig.“

Eugénie Baccot, freie Journalistin
Aus dem Französischen: Susanne Hemmerling, ehemalige fair-childhood-Referentin beim GEW-Hauptvorstand

Die MV Foundation ist langjähriger Partner der GEW-Stiftung fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit. Weitere Informationen: https://mvfindia.in und www.fair-childhood.eu
Einen ausführlichen Erfahrungsbericht von Judith Kloers-Kempff finden Sie auf der GEW-Website unter: www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/unterrichten-in-indien-ein-erfahrungsbericht

Kindern eine Kindheit geben

Mach mit! Unterstütze die Projekte der GEW-Stiftung *fair childhood.*
Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,
IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00
BIC: BFSWDE33MUE

www.fair-childhood.de

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds

Ja, ich möchte mehr Informationen *fair childhood.* Bitte sendet mir weitere Informationen zu. E&W 07-08/2018

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

Datum, Unterschrift

Bitte sende diesen Coupon in einem ausreichend frankierten Umschlag an:

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

fair childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Qualitätsfragen

// Unter dem Titel „Lust oder Frust? Qualität von Lehre und Studium“ stehen vom 26. bis 29. September auf der 10. GEW-Wissenschaftskonferenz in Budenheim (Rheinland-Pfalz) hochschulpolitische Fragen im Fokus. //

Wie kann gute Lehre zu einem Job für Profis werden? Benötigen Hochschulen Strategien für die Lehre? Wie kann gute Arbeit für gute Lehre sorgen? Sollte bei der Hochschulfinanzierung Klasse oder Masse betont werden? Und wie kann Akkreditierung von einer bürokratischen Zumutung zu einem partizipativen Instrument der Qualitätsentwicklung werden?

Information und Anmeldung:
www.gew.de/wissenschaftskonferenz

1968 und die Folgen

// Unter dem Motto „50 Jahre 68er – zwischen Utopie und Zwang“ laden Junge GEW und das BASS-Team vom 12. bis 14. Oktober nach Walsrode (Niedersachsen). //

Was hat sich mit der 68er-Bewegung verändert – und wie wirkt diese noch heute in die pädagogische Arbeit hinein? Diese und weitere Fragen stellen Junge GEW und GEW-Studis auf ihrer Jugendtagung. In vier Workshops werden Pädagogische Konzepte nach 68, Sexualpädagogik im Kontext der 68er-Bewegung, Antisemitismus in der Linken von 68 bis heute und feministische Ansätze während und nach 68 diskutiert. Ein Eröffnungsvortrag erörtert Hintergründe und Widersprüche der 68er; ein Lehrer wird von seinem Berufsverbot berichten. Die Tagung richtet sich an GEW-Mitglieder bis 35 Jahre. Bei mehr Bewerberinnen und Bewerbern als Plätzen (40) wird nach Bundesländern und Geschlecht quotiert.

Mehr Infos und Anmeldungen unter:
www.gew.de/jugendtagung

Fotos: dpa

Wie haben die 68er Pädagogik und Bildung verändert?

Krisen und Konflikte

// Vom 14. bis 17. November lädt die GEW zur Tagung „Auslandsschulkräfte in Krisen- und Konfliktregionen“ nach Mariaspring bei Göttingen ein. //

An 140 Deutschen Auslandsschulen stehen Lehrkräfte vor besonderen Herausforderungen. Sie müssen Rücksicht auf die – politischen und anderen – Verhältnisse in ihren Gastländern nehmen – und zwar auch, wenn diese sich ändern. Wie kann Erziehung zur Demokratie in einem autoritären Staat gelingen? Welche Auswirkungen haben Krisen, Konflikte und Katastrophen auf Arbeit und Alltag von Lehrkräften wie Schülern? Welche Vorsorge und Unterstützung gibt es? Was lässt sich aus Erfahrungen lernen, um besser vorbereitet zu sein? Diese Fragen stehen im Zentrum der GEW-Veranstaltung. Sie richtet sich an Lehrkräfte, die von einem Auslandsschuldienst zurück sind oder sich auf einen solchen vorbereiten.

Anmeldung bis 12. Oktober unter:
www.gew.de/auslandsschulen-in-krisen

Bürgerkriegsähnliche Zustände in Venezuela, Mitte 2017: auch für Auslandslehrkräfte eine brenzlige Lage

Schulen gesucht

// Wie Schulen mit grenzüberschreitender Mobilität umgehen können, ist Thema des Forschungsprojekts TraMiS an der Universität Bremen, das das Bundesbildungsministerium fördert. //

Für das Projekt sucht die Uni zwölf engagierte Schulen des Sekundarbereichs als Forschungspartnerinnen, die Interesse haben, Handlungsmöglichkeiten in ausgewählten Fallkonstellationen zu diskutieren. Dabei kann es um Auslandsjahre in den USA ebenso gehen wie um die Aufnahme von geflüchteten Schülerinnen und Schülern oder die Rückkehr von Schülern in ihre Herkunftsländer. Neben Schulen mit besonderen Profilen und Erfahrungen können auch solche teilnehmen, bei denen das Thema – noch – keine große Rolle spielt. Die Schulen erhalten 10.000 Euro für den schulischen Bedarf.

Nähere Informationen und Bewerbungsunterlagen:
www.tramis.de

„Untersuchung parteiisch“

(E&W 4/2018, Seite 4: „Privatschul-Legende ade“)

GEW-Vorstandsmitglied Ilka Hoffmann nimmt gegenüber den Schulen in freier Trägerschaft (Privatschulen) eine erkennbar negative Haltung ein. Dabei bezieht sie sich auf die Ergebnisse einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Die FES will zwar unabhängig erscheinen, ist aber Teil der sozialdemokratischen Wertegemeinschaft und steht der SPD nahe. Die SPD war zumindest in Nordrhein-Westfalen (NRW) noch nie privatschulfreundlich. Außerdem hat der an der Untersuchung beteiligte Prof. Klaus Klemm auch schon für die von der SPD geführte Vorgängerregierung in NRW Gutachten erstellt.

Für mich als Lehrer an einer Schule in freier Trägerschaft ist die Untersuchung parteiisch. Deshalb vertraue ich deren Ergebnissen eher mit vorsichtiger Zurückhaltung. Ich würde mir wünschen, dass die Vorbehalte und Vorurteile einzelner GEW-Mitglieder gegenüber der Schule in freier Trägerschaft mehr und mehr abgebaut werden.

Im Übrigen ist Frau Hoffmanns Aussage, die FES-Befunde legten nahe, dass private Schulen die soziale und ethnische Trennung der Schüler verfestigen, leider sehr verkürzt. Der vollständige Absatz im Vorwort der FES-Studie lautet: „Dass soziale und ethnische Segregation durch das Privatschulwesen verstärkt werden, ist ein problematischer Befund. Allerdings dürfen wir eines nicht vergessen: Das größere Problem ist die Selektivität unseres Bildungswesens insgesamt. Sonderung nach Herkunft gibt es nämlich auch dort, wo kein Schulgeld verlangt wird – im öffentlichen Schulsystem.“ Ich hätte diesen Absatz bestimmt anders kommentiert als Frau Hoffmann.

Jürgen Möller, Wuppertal

Vieles muss sich ändern

(E&W 4/2018, Seite 34 f.: „Mit Autismus in die Regelschule“)

„Mit AD(H)S in der Regelschule“, „Mit Förderschwerpunkt Lernen in der Regelschule“, „Mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung in der Regelschule“, „Mit Förderschwerpunkt Sozial-emotionale Entwicklung in der Regelschule“, „Mit Hochbegabung in der Regelschule“, „Kinder mit Entwicklungsverzögerung in der Regelschule“, „Kinder mit körperlichen Einschränkungen in der Regelschule“ – ein Artikel über diese Gruppen hätte viele Parallelen gehabt. Was ist mit den Kindern, die vernachlässigt werden, die Eltern haben, die krank sind, Kinder, die traumatisiert sind, weil nahe Angehörige wie Eltern oder Geschwister verstorben sind? Immer häufiger gibt es schon in der Grundschule Kinder mit Diabetes. Und dann gibt es auch noch die Kinder, die unauffällig sind! Auch sie haben einen Anspruch darauf, beachtet und gefördert zu werden. Doch sie sind so unauffällig, selbstständig, lernwillig und fröhlich, dass sie alleine zurechtkommen müssen. Ihnen muss der Stempel mit dem Lachgesicht unter den Hausaufgaben und ein „Prima“ ausreichen, denn die Lehrkraft braucht ihre Kraft für die anderen Kinder, die anderen Eltern und anderen Fachleute.

„Teamwork ist gefragt (…) Der ständige Austausch ist das Erfolgsrezept – und die Haltung der Schule, jedes Kind aufzunehmen“, heißt es in dem Artikel. Um das umsetzen zu können, muss sich einiges ändern: die Pflichtstundenzahl, die räumliche und materielle Ausstattung der Schulen, die personelle Ausstattung, Weiterbildung in der Arbeitszeit und nicht am Wochenende auf eigene Kosten!

Ich bin Lehrerin an einer Grundschule mit fast 40-jähriger Berufserfahrung. Ich kenne noch die Zeiten, als inklusive Beschulung auf den Weg gebracht wurde. Damals waren in meiner 1. Klasse noch zwölf von 20 Unterrichtsstunden mit einer Förderschullehrkraft doppelt besetzt! Damals war es schon schwierig, Gesprächszeiten zu finden und sich auszutauschen. Heute weiß ich manchmal gar nicht mehr, wie ich das schaffen soll! Auch Schulbegleitungen und -assistenzen sind nur eine Hilfe, wenn sie wissen, wie sie unterstützen können. In ihrer Arbeitszeit sind Vorbereitungszeiten vorgesehen, wofür? In meiner Arbeitszeit wurde nicht berücksichtigt, dass ich Gespräche mit vielen verschiedenen Kooperationspartnern führen muss!

Karin Hohmann, Kellinghusen

Fachlehrer benachteiligt

(E&W 4/2018, Seite 46, Leserforum: „Nein12 – Abgehängt“)

Ich kann dem Leserbrief von Markus Käfer aus Darmstadt nur zustimmen. Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer sind in Hessen darüber hinaus zusätzlich im Vergleich zu anderen Bundesländern benachteiligt.

Im Jahr 2012 klagte ich vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt am Main aufgrund einer meiner Meinung nach unzulässigen Benachteiligung der Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer im Vergleich zu anderen Beamtengruppen in Hessen. Diesen Beamtengruppen ist es unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Hochschulabschluss möglich, in den höheren Dienst aufzusteigen (Paragraf 26 Hessisches Beamtengesetz). Hierzu muss nachgewiesen werden, dass der jeweilige Beamte ein Jahr die Aufgaben eines Beamten im höheren Dienst wahrgenommen hat.

In meinem Fall bedeutete dies: Unterrichten von ganzen Klassen, Mitglied in drei Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammer (IHK), Betreuer der Schulhomepage, Mitentwicklung der gesamten technischen Gebäudeausstattung der Schule, Mitglied der Schulleitung, Mitglied eines Prüfungsaufgabenerstellungsausschusses, Mitglied einer Rahmenlehrplankommission, Öffentlichkeitsarbeit der Schule, Fortbildungsveranstaltungen für Lehrer, fachfremder Unterricht selbstverständlich ebenfalls.

Der Richter teilte mir in der Verhandlung mit, dass ein Aufstieg in Hessen nicht möglich sei. In anderen Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz etc.) gibt es dagegen Weiterqualifizierungsmaßnahmen bzw. Aufstiegslehrgänge für Fachlehrer. Ein Urteil wurde nicht gefällt, sondern ein Vergleich vereinbart: Das Schulamt wolle meinen Fall wohlwollend prüfen. Folgendes bot mir das Schulamt an: „Sie studieren Lehramt in Vollzeit an einer Universität in der Regelstudienzeit. Danach gehen Sie mit dem ersten Staatsexamen in das Referendariat. Vielleicht er-

kennt Ihnen die Universität die ein oder andere Qualifikation als Schein an.“ Das Referendariat könnte evtl. verkürzt werden, da ich dies ja bereits einmal sehr gut durchlaufen hätte. Dies war für mich natürlich alles andere als ein Angebot im Rahmen eines Vergleiches.

Mittlerweile gibt es ein Sonderprogramm für Bachelorabsolventen in den Berufsfeldern Metall und Elektrotechnik, Aufstiegschancen für Fachlehrer aber nach wie vor nicht.

Verärgert hat mich die Äußerung der GEW Hessen, dass sie dieses Sonderprogramm begrüßt, ohne hierbei auf die Fachlehrer und deren nicht vorhandenen Chancen einzugehen.

Sandro Hillenbrand, Eichenzell

„Sexismus stark zu sehen“

(E&W 4/2018, Seite 46, Leserforum: „Starke Frauen unerwünscht?“)

Ich war über die Leserzuschrift von Jule Dohrmann doch sehr erstaunt. Neben der ritualisierten Überhöhung der vorherigen Filme der Star-Wars-Saga war ich vor allem von dem Widerspruch erstaunt, dass einige Fans kein Problem mit starken Frauen hätten. Als Beispiel wird unter anderem Prinzessin Leia angeführt, ohne Frage eine superspannende Frauenfigur von Beginn an, die allerdings zugleich stark dem männlich-heterosexuellen Blick gefallen musste. Der goldene Bikini und die Sexualisierung Leias fügen sich eben doch in gängige Darstellungen von Weiblichkeit ein und waren damals nicht unbedingt ein Höhepunkt emanzipatorischer Popkultur. Prinzessin Leia wurde weniger als feministisches Idol rezipiert, sondern eher als etwas sehr maskulin geratene Prinzessin, die irgendwie am Ende doch den Preis der Helden darstellt. In den Diskussionen um den letzten Star-Wars-Film ist genau dieser Sexismus stark zu sehen. Die Beschwerden über die „starken Frauen“ waren verbreitet, es kam zu Boykottaufrufen, starke Frauen wie Admiralin Holdo wurden niedergemacht.

Die männlichen Fans der Star-Wars-Filme so aus der Pflicht zu nehmen und das (hoffentlich absterbende) Aufbäumen des Patriarchats zu verleugnen, tut mir da eher weh – sowohl als Star-Wars-Fan, als auch als feministischer Gewerkschafter.

Heiner Schulze, Berlin

„Gefährlich verfälschend“

(E&W 4/2018, S. 48, Diesmal: „Demnächst: Lehrerausbildung in den USA“)

Mit großer Betroffenheit habe ich den Cartoon zur Kenntnis nehmen müssen. Dieser greift zu Recht das Thema „Gewalt mit Waffen in Schulen der USA“ auf.

Die immer wiederkehrenden Berichte über die Massaker mit teilweise großkalibrigen Waffen auch an Kindern und Jugendlichen sind schockierend und müssen zu Recht angeprangert werden, zumal diese Entwicklung auch in deutschen Schulen nicht mehr fremd und eine Zunahme nicht mehr auszuschließen ist. Leider!

Die Darstellung in E&W ist in dieser Form kein Beitrag zur Aufklärung über den Zugang zu und den verbrecherischen Einsatz von Schusswaffen sowie zur Prävention, da Schießübungen von Lehrkräften auf Kinder (so dargestellt) in fahrlässiger Weise die zu kritisierenden Verhältnisse auf den Kopf stellen! Natürlich muss eine Karikatur provozieren, hier wird aber manipuliert! Damit wird den Apologeten des möglichst breiten und freien Zugangs zu Waffen dummerweise in die Hände gespielt. Leichter kann man es Personen/Gruppen wie dem US-Präsidenten Donald Trump, der National Rifle Association of America etc. (und deren Ablegern bei uns) nicht machen, ihre Interessen durchzusetzen, wenn man Cartoons mit dieser gefährlich verfälschenden Aussage verbreitet.

Im Übrigen habe ich mich zum ersten Mal veranlasst gesehen, eine Ausgabe von E&W von meinen kleineren Enkelkindern fernzuhalten. Traurig!

Dass man „Politische Bildung“ auch seriöser angehen kann, zeigen die diversen (klugen) Beiträge in dieser Ausgabe zu diesem Thema!

Klaus-Peter Mensing, Westerstede

Wirklich gleichwertig?

(E&W 5/2018, Seite 4: „Aufstieg nach A13 in Schleswig-Holstein“)

Da freuen sich sicher viele – zumindest im Kreise der Grundschullehrkräfte. Doch ich lese mit einem unangenehmen Beigeschmack, dass die Regierung „endlich anerkenne, dass die Arbeit der Lehrkräfte in allen Schulformen gleichwertig ist“. Ich denke an die Weihnachts„ferien“, in denen die Profillehrkraft Abiturklausuren entwirft, an die Korrektur der Klausuren in den Osterferien und daran, dass sie gegebenenfalls noch an Himmelfahrt und/oder Pfingsten als Zweitkorrektorin in einem der Kernfächer eingesetzt ist. Von Kolleginnen und Kollegen höre ich wütende Aussagen über ein deutlich längeres Studium der Gymnasiallehrkräfte, ich selbst denke an Oberstufenunterricht, der aufgrund seiner fachlichen Anforderungen weitaus intensiverer Vorbereitungen bedarf als der in der Orientierungsstufe. Ich vergleiche meine Arbeit in der Oberstufe mit der in der Orientierungsstufe – und stelle fest, dass es noch nicht einmal innerhalb des Gymnasiums eine Gleichwertigkeit gibt. Und natürlich frage ich mich, welches die Belastungen in den Grundschulen sind und ob sie vergleichbar mit denen im Gymnasium sind. Dass die Arbeit an den verschiedenen Schulformen nicht gleichartig ist, steht wohl außer Frage. Mich würde interessieren, worauf die Aussage über die Gleichwertigkeit basiert. Macht sich die GEW hierüber Gedanken? Gibt es schulformübergreifende Diskussionen innerhalb der GEW? Oder ist es einfach nur ein Satz, der für einen Großteil der Mitglieder gut klingt? Für einen anderen Teil jedoch …

Barbara Tiaden, Hamburg

E&W-Briefkasten
Postanschrift der Redaktion:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Postfach 900409,
60444 Frankfurt a. M.
E-Mail: katja.wenzel@gew.de
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Anonym zugesandte Leserbriefe werden nicht veröffentlicht.

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder

// Mit diesem Datenschutzhinweis informiert Sie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (im Folgenden: wir oder uns), wie die Bildungsgewerkschaft Ihre personenbezogenen Daten verarbeitet – also alle Informationen, die sich auf Sie beziehen, insbesondere zu Ihrer Person, zu Ihrem Beruf sowie zu Ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglied. Grundlage ist die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die am 25. Mai in Kraft getreten ist. //

1. Namen und Kontaktdaten der Verantwortlichen

Marlis Tepe,
Vorsitzende der GEW
und Petra Grundmann,
Schatzmeisterin der GEW
Reifenberger Straße 21,
60489 Frankfurt am Main

2. Datenschutzbeauftragter der GEW

Volker Busch
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

3. Datenkategorien, Zwecke und Rechtsgrundlage

a. Kategorien

Daten, die wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen erheben, insbesondere

- zu Ihrer Person, etwa Name, Kontaktdaten, Geschlecht, Geburtsdatum;
- zu Ihrem Beruf, etwa Betrieb, Berufsgruppe, Beschäftigungsdauer, Einkommen
- zu ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft, etwa Art der Mitgliedschaft;
- zu der von Ihnen angegebenen Bankverbindung, insbesondere Name der Bank, IBAN und BIC.

b. Zweck der Verarbeitung

Die Daten, die wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen erheben, verarbeiten wir zur Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft, um die Kommunikation zwischen der GEW und ihren Mitgliedern zu ermöglichen (zum Beispiel zum Streikaufruf, für Informationen zu Aufgaben, Zielen und gemeinsamem Handeln, zur Einberufung von Versammlungen); zur Durchführung von Wahlen (zum Beispiel zur Prüfung der Wahlberechtigung, zur Durchführung von Personalrats-, Vertrauensleute-, Betriebsrats- und Schwerbehindertenvertrauensleutewahlen); zur Unterstützung der Arbeit der Funktionäre, zur Unterstützung der Mitglieder bei Streik; und um unsere sonstigen satzungsgemäßen Aufgaben als Gewerkschaft zu erfüllen (z. B. zur Erfassung, Schulung und Beratung von Vertrauensleuten, Überwachung der Tarif-, Lohn- und Arbeitsbedingungen).

c. Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, die sich auf Ihre Person oder Ihren Beruf beziehen, ist Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b DSGVO (Verordnung EU 2016/679) (»DSGVO«), der eine Verarbeitung zur Erfüllung eines Vertrages gestattet. Die vertraglichen Verpflichtungen werden wesentlich durch die GEW-Satzung in der geltenden Fassung konkretisiert. Rechtsgrundlage ist darüber hinaus Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DSGVO, der eine Verarbeitung zur Wahrung unserer berechtigten Interessen zulässt, sofern diese erforderlich ist und die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der Betroffenen nicht überwiegen. Berechtigte Interessen in diesem Sinne liegen insbesondere vor, soweit wir die Daten im Rahmen der Wahrnehmung der uns satzungsgemäß zugewiesenen Aufgaben verarbeiten.
Allen in Ziffer 3.b genannten Verarbeitungszwecken liegt zusätzlich die Rechtsgrundlage des Artikel 9 Abs. 2 lit. d DSGVO zugrunde, der eine Verarbeitung personenbezogener Daten, aus

denen die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgeht, durch gewerkschaftliche Vereinigungen grundsätzlich, im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeit, gestattet. Rechtsgrundlage für die Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten, einschließlich der Information über die Gewerkschaftsmitgliedschaft, an unseren Zahlungsdienstleister ist Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. a i. V. m. Artikel 9 Abs. 2 lit. a DSGVO, der eine Verarbeitung mit Ihrer Einwilligung gestattet.

4. Erforderlichkeit

Die Zurverfügungstellung Ihrer personenbezogenen Daten ist weder gesetzlich noch satzungsmäßig vorgeschrieben, das heißt, Sie sind nicht verpflichtet, uns Ihre Daten zur Verfügung zu stellen. Soweit Sie uns Ihre personenbezogenen Daten, die wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen abfragen, nicht zur Verfügung stellen, ist die Durchführung Ihre Mitgliedschaft jedoch nicht möglich.
Das Übermitteln der Informationen, die Rückschlüsse auf Ihre Gewerkschaftszugehörigkeit ermöglichen, an unseren Zahlungsdienstleister ist für die Beitragszahlung durch SEPA-Lastschrift zwingend erforderlich.

5. Übermittlung

Wir teilen unserem Zahlungsdienstleister im Rahmen der Erteilung des SEPA-Lastschriftverfahrens die Höhe Ihres Mitgliedsbeitrags sowie Informationen mit, aus denen sich mittelbar Ihre Gewerkschaftszugehörigkeit ableiten lässt.
Wir übermitteln Ihre personenbezogenen Daten im Rahmen von Auftragsverarbeitungsverträgen an andere Unternehmen, um uns beim Erfüllen bestimmter satzungsgemäßer Aufgaben unterstützen zu lassen.
So gibt es Aufträge unter anderem beim Erstellen und Versenden personalisierter Druckerzeugnisse und Werbemittel, für Webseitenbetreuung und das Verwalten und Verschicken von Mailings/Newslettern. Im Fall von Veranstaltungen, die der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als unsere Dachorganisation durchführt, übermitteln wir Namen, Funktion und Kontaktdaten von GEW-Mitgliedern. Darüber hinaus ist eine Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte seitens der GEW ohne Ihre Einwilligung nicht vorgesehen. Soweit Sie weitere Informationen zu einzelnen Empfängern wünschen, kontaktieren Sie bitte unseren Datenschutzbeauftragten (siehe Ziffer 2).

6. Speicherung: Dauer und Kriterien

Die Dauer, für die personenbezogene Daten gespeichert werden, richtet sich nach den jeweiligen Verarbeitungszwecken. Die Kriterien für die jeweilige Speicherfrist sind im konkreten Einzelfall folgende:

- Soweit wir die Daten lediglich für Zwecke der Durchführung des Mitgliedschaftsverhältnisses verarbeiten, speichern wir die Daten für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft.
- Soweit wir die Daten im Zusammenhang mit einem zu erwartenden Gerichtsverfahren verarbeiten, speichern wir diese bis zum endgültigen Abschluss des Gerichtsverfahrens oder der Verjährung der gegenständlichen Ansprüche nach Maßgabe einschlägiger zivilrechtlicher Vorschriften. Die Speicherdauer beträgt im Regelfall drei Jahre.
- Soweit wir die Daten für Zwecke der Buchhaltung benötigen, richtet sich die Speicherfrist nach den gesetzlichen Ordnungsvorschriften. Die Speicherdauer beträgt im Regelfall zwischen sechs und zehn Jahren.
- Daten der Mitglieder, die ausgetreten sind, werden als ausgetreten gekennzeichnet; zur Abwicklung der satzungsgemäßen Ansprüche dieser Mitglieder wird die Zugriffsmöglichkeit noch 24 Monate aufrechterhalten.

7. Ihre Rechte

Ihnen stehen beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen folgende Rechte nach Artikel 15 bis 22 DSGVO zu:

- Recht auf Auskunft, ob personenbezogene Daten über Sie verarbeitet werden. Falls dies der Fall ist, Auskunft über diese Daten und weitere Informationen zu erhalten.
- Recht auf Berichtigung von Sie betreffenden personenbezogenen Daten, die nicht richtig sind.
- Recht auf Löschung, etwa wenn die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind.
- Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung.
- Recht auf Datenübertragbarkeit, d. h. das Recht, die Sie betreffenden personenbezogenen Daten in einem allg. Format zu erhalten.
- Recht, in bestimmten Fällen, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben oder jederzeit im Falle von Direktwerbung, gegen die Datenverarbeitung Widerspruch einzulegen.
- Recht zum Widerruf Ihrer Einwilligung. Sie können eine erteilte Einwilligung in eine Datenverarbeitung jederzeit frei widerrufen. Dies berührt jedoch nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

Das Ausüben Ihrer Rechte kann im Einzelfall aufgrund gesetzlicher Beschränkungen begrenzt sein, insbesondere dann, wenn eine Verarbeitung (vgl. Artikel 17 Abs. 3 DSGVO) erforderlich ist, bei Bestehen von Aufbewahrungspflichten bzw. bei unverhältnismäßig hohem Aufwand (vgl. Paragraf 34 Abs. 1 und Abs. 4, Paragraf 35 BDSG) oder im Fall eines zwingenden öffentlichen Interesses (vgl. Paragraf 36 BDSG).

8. Beschwerderecht

Wenn Sie der Ansicht sind, dass das Verarbeiten Ihrer personenbezogenen Daten nicht rechtmäßig erfolgt, haben Sie gemäß Artikel 77 DSGVO das Recht, sich bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde zu beschweren.

Die Anschrift der für die GEW zuständigen Aufsichtsbehörde lautet: Der Hessische Datenschutzbeauftragte, Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden

Jahn-Lederwaren

Lauter Einserkandidaten!
Lehrertaschen made by Jahn.
www.jahn-lederwaren.de

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

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

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

AGARIA TOURS
Fachveranstalter für Pragreisen

Entspannt auf Klassenfahrt!

das tschechische team

Info: 040/2809590 • nachprag@agaria.de • agaria.de

www.schulorganisation.com
Dokumentation · Organisation
Rechtssicherheit täglich

Ihre Anzeige in der E&W
Telefon:
0201 84300-32

30 Jahre Studienreisen/Klassenfahrten
8-Tage-Busreisen inklusive aller Ausflugsfahrten

Barcelona	ÜF ab 218,– €	**Gardasee**	Ü ab 220,– €
London	ÜF ab 254,– €	**Südfrankreich**	Ü ab 230,– €
Paris	ÜF ab 224,– €	**Toskana**	Ü ab 210,– €
Prag	ÜF ab 199,– €	Unterbringung in	
Rom	ÜF ab 258,– €	Selbstversorger-	
Wien	ÜF ab 192,– €	unterkünften	

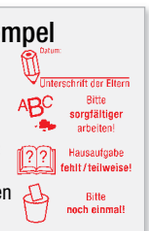
Reisebüro Krause GmbH • Münsterstraße 55a • 44534 Lünen
Telefon (0 23 06) 7 57 55-0 • Fax -49 • info@rsb-krause.de • www.rsb-krause.de

Arbeitsmappen-SEK I-FS-GS
www.stockmann-verlag.de

TimeTEX
So leben Lehrer/innen leichter
10,- € Gutschein
Code: EW3364
Mindestbestellwert 30,- €
Gültig bis 30.09.2018
www.timetex.de/info/EW3364.html

TimeTEX-Schulplaner
2018/2019
ab **5,95 €**
Für jeden der passende dabei!
Sofort lieferbar!

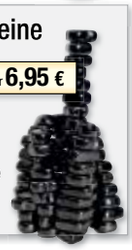
Siebdruck Stempel
„Perpetuum" 4in1
nur **7,95 €**
• 1 Stempel = 4 Stempel-Motive
• 5.000 x stempeln ohne Stempelkissen
Art. 62975-43



Verhaltens-Ampel
• wirkt motivierend und spornt zur Verbesserung an
Art. 10836-43
ab **27,90 €**
Mich kann man beschriften!

Kartenschachtel flach XL
• ideal für Kleinteile
• viele Größen
• in transparent oder farbig
• aus bruchstabilem Kunststoff
ab **–,35 €**

Magnetische Steine
extrastarke Magnetwirkung
nur **6,95 €**
• geeignet für Stahlemaille-Tafeln, Info-Boards und alle Metallflächen
Art. 93276-43



Flüster-Spielwürfel 10-tlg.
„Augen"
nur **3,95 €**
lautloses Würfeln
• aus festem Schaumstoff
Art. 93600-43

www.timetex.de • TimeTEX HERMEDIA Verlag GmbH • Tel. 09442 92209-0 · Fax -66

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

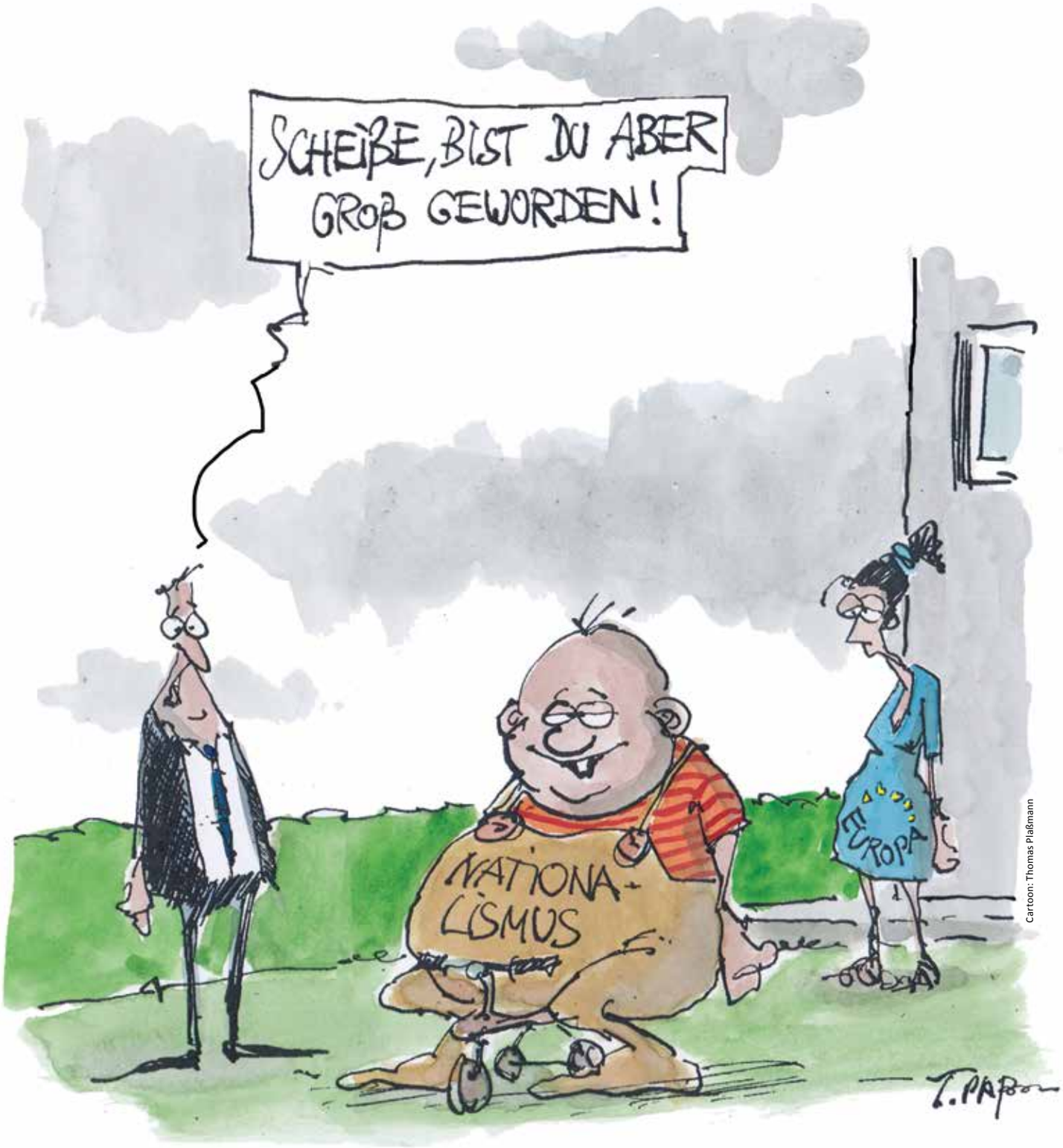
vinculum MUNDI
Ihre Reiseleiter in PARIS
für Klassenfahrten und Gruppenreisen
Tel.: +33 6 52 22 30 30
www.vinculum-mundi.com

DKMS
WIR BESIEGEN BLUTKREBS
www.dkms.de

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

schulfahrt.de
Klasse Reisen.
Klasse Reisen. Weltweit.
Klassenfahrten-Reisefinder mit BUDGETPLANER
Holen Sie das Maximale aus einem vorgegebenen Reisebudget.
NEU
• Teilnehmerzahl, Budget, Wunschdatum eingeben
• sofort Preis für alle Saisonzeiten erfahren!
• Rundum-Sorglos-Paket für Kursfahrten, Studienreisen ...
Tausende Schüler & Lehrer buchen immer wieder – weil es sich lohnt!
Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2
01744 Dippoldiswalde
Ihr Reiseveranstalter
Tel.: 0 35 04/64 33-0
www.schulfahrt.de
Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17

Diesmal



Cartoon: Thomas Plaßmann