E&W
Erziehung & Wissenschaft 01/2022
Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW

GEW

Mitbestimmung in Bildungseinrichtungen

PERSONALRÄTE

ELTERN

ERZIEHERINNEN UND ERZIEHER

SCHULE

LEHRKRÄFTE

KITA

STUDIERENDE

BETRIEBSRÄTE

VOLKSHOCHSCHULE

HOCHSCHULE

SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Foto: Franziska Schäfer/HSI

JOHANNA WENCKEBACH

Mehr Mitbestimmung nötig!

Seit dem 18. Juni 2021 ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft, das nach mehreren Monaten schwieriger Verhandlungen zwischen Union und SPD im Mai 2021 im Bundestag beschlossen wurde. Damit erhält das Betriebsverfassungsgesetz eine neue Fassung. Davor wurden die gesetzlichen Regeln der betrieblichen Mitbestimmung jahrzehntelang nicht reformiert – allen Veränderungen der Arbeitswelt und den neuen Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung durch Globalisierung, Digitalisierung und Transformation der Wirtschaft zum Trotz. Die Reform ist allerdings nur ein erster Schritt. Die neue Bundesregierung, die einen „Aufbruch wagen“ will, hat sich eine „Weiterentwicklung“ der betrieblichen Mitbestimmung vorgenommen – was das genau heißt, lässt der Koalitionsvertrag allerdings offen.

Unter Verweis auf Studien der Hans-Böckler-Stiftung zu schwindender Interessenvertretung und Bekämpfung von Betriebsratsgründungen – bis hin zu illegalen Methoden des sogenannten Union Busting – hatte der Gesetzentwurf der alten Bundesregierung vor allem das Ziel, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu erleichtern. Nur noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe hatten 2019 einen Betriebsrat, nur 40 Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland haben eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite. Das sind viel zu wenige!

Aber nicht nur Betriebsratsgründungen müssen erleichtert werden. Es braucht auch mehr Mitbestimmungsrechte. Hier gelang der letzte große Wurf 1972 – Globalisierung kam erst später, und „künstliche Intelligenz“ (KI) war damals science fiction! Neue Technik, etwa KI, wird die Arbeitswelt und viele Berufsbilder in den nächsten Jahren massiv verändern. Unternehmen setzen auf die Bereitschaft von Beschäftigten jeden Alters, an Veränderungen teilzuhaben, auf Gewohntes und Eingespieltes zu verzichten, sich zu verändern und Neues zu erlernen. Aber es ist kein Automatismus, dass das, was gerne als „New Work“ diskutiert wird, auch bessere Arbeit bedeutet. Betriebsräte stellen sicher, dass die Interessen der Beschäftigten nicht unter die Räder kommen. Dazu brauchen sie einen passenden rechtlichen Rahmen.

Der Gesetzgeber hat mit der jüngsten Reform zwar anerkannt, dass das Mitbestimmungsrecht reformiert werden muss, wenn Betriebsräte zur Mitgestaltung der digitalisierten Arbeitswelt ermächtigt werden sollen. Mit besseren Handlungsmöglichkeiten bei Qualifizierung und Weiterbildung, mobiler Arbeit sowie beim Einsatz von KI im Betrieb geht die Reform zentrale Handlungsfelder für Modernisierungen an. Allerdings viel zu zaghaft. Vor dem Hintergrund von Entgrenzung und Verdichtung durch Digitalisierung, aber auch von drohendem Personalabbau durch Transformation nimmt die Personalplanung eine entscheidende Rolle ein. Es geht um große Verteilungsfragen, aber auch Gesundheits- und Datenschutz.

Während der Pandemie hat sich die Mitbestimmung als krisenfest erwiesen. Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit zum Beispiel gab es dort häufig schon, Kurzarbeit konnte in routinierten Abläufen eingeführt werden und Betriebsräte standen als Ansprechpartnerinnen und -partner für Beschäftigte zur Verfügung.

Mitbestimmung im Betrieb ist gelebte Demokratie in der Arbeitswelt. Aus der arbeitsrechtlichen Perspektive ist sie unerlässlich, um individuelle Beschäftigtenrechte durchzusetzen, Arbeitsplätze zu sichern und die Transformation in den Betrieben im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Mitsprache auf Augenhöhe ist gerade in großen Umbruchphasen essenziell. Die Zukunft der Arbeitswelt sollte mehr Mitbestimmung vorsehen, wenn sie für möglichst viele gut werden soll. Das zu wagen, wäre ein echter Aufbruch!

Johanna Wenckebach,
Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

Inhalt

Prämie des Monats
Seite 5

Gastkommentar
Mehr Mitbestimmung nötig! Seite 2

Impressum Seite 3

Auf einen Blick Seite 4

Prämie des Monats Seite 5

Schwerpunkt: Mitbestimmung in Bildungseinrichtungen
1. Personal- und Betriebsräte: Nicht nur ein Kummerkasten Seite 6
2. Die Montanmitbestimmung: Blaupause für mehr Demokratie Seite 10
3. GEW-Kommentar: Zu viele weiße Flecken Seite 13
4. Mitsprache für Schülerinnen und Schüler: Teilhabe und Entscheidungsmacht Seite 14
5. Studierende an Hochschulen: Mitbestimmung unter Vorbehalt Seite 18
6. Engagierte VHS-Lehrkräfte: Gemeinsamer Einsatz macht stark Seite 20

Schule
1. Leihverträge für Dienstgeräte: „Keine Angst vor Haftung!“ Seite 22
2. Streit um Kopfnoten in Sachsen: Viel Lärm um nichts Seite 40

Tarif- und Beamtenpolitik
1. Tarifergebnis Länder 2021: 2,8 Prozent und 1.300 Euro Corona-Sonderzahlung Seite 24
2. GEW-Kommentar: Kompromiss in Pandemiezeiten Seite 27

Hintergrund: Ampelkoalitionsvertrag
1. Der Koalitionsvertrag: Mehr Bildung wagen! Seite 28
2. GEW-Kommentar: Gute Ansätze, aber Fragen bleiben Seite 31

Gesellschaftspolitik
1. Bund-Länder-Zusammenarbeit: Es braucht jetzt Veränderungen! Seite 32
2. DGB-Index „Gute Arbeit“ in der Corona-Pandemie: Homeoffice – nicht für alle Seite 36
3. Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“: Angriffe von rechts Seite 38

fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit
Lieferkettengesetz nachbessern: Verhindern, verzögern, verwässern Seite 42

Mitgliederforum Seite 44

GEW-Intern
Gerhard Jens: Eine Ära geht zu Ende Seite 45

Diesmal Seite 48

Titel: Werbeagentur Zimmermann

IMPRESSUM

Erziehung und Wissenschaft
Allgemeine Deutsche Lehrerzeitung · 74. Jg.

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

Redaktionsschluss ist in der Regel
der 7. eines jeden Monats.
Erziehung und Wissenschaft erscheint elfmal jährlich.

Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträger der „Erziehung und Wissenschaft“ auch auszugweise nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

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

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Kurhessenstraße 14
60431 Frankfurt am Main

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

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

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

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt am Main

ISSN 0342-0671

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

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

Große Mehrheit für die GEW Hamburg

Mit einem Wahlergebnis von fast 86 Prozent zieht die Fraktion der GEW in die Hamburger Lehrerkammer ein. Nachdem die GEW bereits in der vergangenen Wahlperiode 34 von 40 Sitzen in der Lehrerkammer innehatte, konnte sie dieses gute Ergebnis nicht nur bestätigen, sondern sogar ausbauen und um einen weiteren Sitz zulegen. „Das ist ein sensationeller Erfolg, eine klare Bestätigung für die Arbeit der GEW-Kolleginnen und -Kollegen in diesem wichtigen Gremium und ein starkes Votum für unsere gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Forderungen“, kommentierte Sven Quiring, Vorsitzender der GEW Hamburg, das Ergebnis der Lehrerkammerwahl (s. auch E&W-Schwerpunkt „Mitbestimmung“ in dieser Ausgabe).
Vom 22. bis 26. November vergangenen Jahres waren mehr als 20.000 Lehrerinnen und Lehrer, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher sowie Therapeutinnen und Therapeuten zur Wahl der Lehrerkammer aufgerufen. Laut Schulgesetz berät sie die zuständige Behörde bei allen das Schulwesen betreffenden Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung.

Prien neue KMK-Präsidentin

Schleswig-Holstein stellt in diesem Jahr die Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK). Die Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes, Karin Prien (CDU), wurde Anfang Dezember vergangenen Jahres während der virtuellen 376. Kultusministerkonferenz zur KMK-Präsidentin gewählt. Sie folgt der brandenburgischen Bildungsministerin Britta Ernst (SPD), die jetzt 2. Vizepräsidentin ist.
Prien stellt ihre Präsidentschaft unter das Motto „Lernen aus der Pandemie“. Dabei sollen sowohl Schule als auch die kulturelle Bildung und die Rolle der Wissenschaft in den Blick genommen werden. Die Erfahrungen, die in der Pandemie gewonnen worden sind, könnten dabei als Ausgangspunkt genutzt werden, um bestehenden und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen, so Prien.

Postlep weiter DSW-Präsident

Foto: Kay Herschelmann

Prof. Rolf-Dieter Postlep

Prof. Rolf-Dieter Postlep bleibt Präsident des Deutschen Studentenwerks (DSW), des Verbands der 57 Studenten- und Studierendenwerke. Auf ihrer Online-Mitgliederversammlung im Dezember bestätigten ihn die 140 Vertreterinnen und Vertreter einstimmig für zwei weitere Jahre im Amt. Der Ökonom und Finanzwissenschaftler Postlep, 75, in den Jahren 2000 bis 2015 Präsident der Universität Kassel, steht seit 2017 an der Spitze des Verbands. Er ist gleichzeitig auch Vorsitzender des DSW-Verbandsrats, des 14-köpfigen, ehrenamtlich tätigen Beratungs- und Aufsichtsgremiums. Im DSW-Verbandsrat gibt es drei personelle Wechsel: Petra Mai-Hartung, Geschäftsführerin des Studierendenwerks Berlin, ist neu dabei, ebenso die beiden Studierenden Jannik Hellenkamp, Aachen, und Karl Künne, Magdeburg.

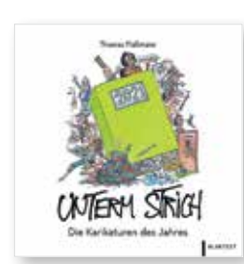
Bildungsausgaben absolut gestiegen

Die öffentlichen Bildungsausgaben in Deutschland sind 2020 absolut auf knapp 160 Milliarden Euro gestiegen. Das waren rund neun Milliarden Euro oder 6 Prozent mehr als 2019, wie das Statistische Bundesamt Anfang Dezember 2021 in Wiesbaden mitteilte. Bereits ein Jahr zuvor waren die Bildungsausgaben um 6,3 Prozent gewachsen. Die Statistiker führen die höheren Investitionen auch auf die Corona-Pandemie zurück. Unter anderem hätten Digitalisierung, Hygienekonzepte und zusätzliche Betreuungsangebote zu mehr Ausgaben geführt.
Die Länder gaben den Angaben zufolge 111,8 Milliarden Euro aus und finanzierten mit rund 70 Prozent einen Großteil der öffentlichen Bildungsinvestitionen. Gegenüber dem Vorjahr stiegen die Ausgaben der Länder um 6,6 Milliarden Euro (plus 6,2 Prozent). Der Bund zahlte insgesamt 13,4 Milliarden Euro (plus 35,2 Prozent). Die Gemeinden gaben dagegen rund 34 Milliarden Euro für Bildung aus, etwa 2,7 Prozent weniger als im Vorjahr. In Bezug zum Bruttoinlandsprodukt (BIP), also der Wirtschaftskraft Deutschlands, gesetzt stagnieren die Bildungsausgaben jedoch seit Jahren. Im internationalen Vergleich hinkt die Bundesrepublik mit ihren Bildungsinvestitionen weiter deutlich hinter anderen Industrienationen zurück, wie der Bericht „Bildung auf einen Blick“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Jahr für Jahr belegt.

Modisches Klassenbewusstsein

Was haben der spanische Gewerkschafter Buenaventura Durruti (1896–1936), die Politikerin Rosa Luxemburg (1871–1919) und der Protest der schwarzen Bürgerrechtsbewegung in Montgomery vor 65 Jahren miteinander gemein? Jeder Persönlichkeit, jedem Ereignis widmet das „T-Shirt des Monats“ ein Motiv. Das Projekt ist eine Kooperation zwischen Working Class History, einer Bildungsinitiative, die in verschiedenen Formaten und Kanälen Geschichte von unten sichtbar macht, und dna merch, einem Sozialunternehmen und offiziellen Weltladenlieferanten mit Sitz in Berlin. Das „T-Shirt des Monats“ folgt der Idee der „Prosumption“, einem nachhaltigeren und kollektiven Ansatz für Produktion und Konsum. Jedes Shirt ist streng limitiert und aus 100 Prozent Bio-Baumwolle gefertigt: Es ist nur einen Monat vorbestellbar und wird danach in genau der Menge genäht und bedruckt, die in diesem Monat geordert wurde.
Motiv des Monats Januar 2022 ist Rosa Luxemburg. GEW-Mitglieder sowie Leserinnen und Leser der E&W können beim Kauf der Monats-Shirts im Shop von Working Class History mit dem Discount Code „GEW20XX“ 5 Prozent sparen.

Plaßmanns Rückblick



Und schon wieder ist ein Jahr vorbei. Karikaturist Thomas Plaßmann, dem die E&W zahlreiche wunderbare Zeichnungen verdankt (s. Seite 28 f.), blickt in „Unterm Strich“ humorvoll und pointiert auf das Jahr 2021 zurück. Thomas Plaßmann: Unterm Strich, Klartext-Verlag, Essen 2021.

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene GEW-Mitglied erwartet Sie ein Set Hautfarben-Stifte.*

Prämie des Monats Januar:

Hautfarben-Stifte

Mit diesen Stiften malen Kinder sich und ihre Freund*innen so, wie sie wirklich aussehen:
bunt – verschieden – hautfarben. Set mit 12 Buntstiften und 8 Wachsmalern.
Alle Erlöse fließen zu 100 Prozent in die gemeinnützigen Integrationsprojekte von GoVolunteer.

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 Januar 2022/Hautfarben-Stifte

Nicht nur ein

Fotos: Christoph Boeckheler

Das Schulgesetz sei sehr demokratisch, meint Susanne Hoeth. Doch in der Realität setze sich immer mehr eine „Top-down"-Steuerung durch: Schulleitung, Schulamt und Kultusministerium machten viele Vorgaben. Umso wichtiger ist ihrer Meinung nach die Arbeit der Personalräte.

// Personalräte sind ein wichtiges Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Die Interessenvertretung macht sich für die Durchsetzung der Rechte der Kolleginnen und Kollegen etwa an Kitas, Schulen und in der Sozialen Arbeit stark. //

In den Pausen eilt Susanne Hoeth schnurstracks ins Lehrerzimmer. Sie übernimmt extra die Frühaufsicht, damit sie in den großen Pausen immer ansprechbar ist. „Das ist sehr wichtig für Personalräte", findet die Lehrerin einer Grundschule in Frankfurt am Main. Auf dem Tisch liegt das Hessische Schulgesetz griffbereit. „Das ist für unsere Arbeit ganz wichtig", sagt die Personalrätin. Kürzlich wollte zum Beispiel eine Kollegin einen Ausflug mit ihrer Klasse machen, aber im letzten Moment sagte die Mutter ab, die sie begleiten sollte. Was tun? Die Lehrerin fragte den Personalrat um Rat. Gemeinsam blätterten sie im Gesetz und suchten die Regelung zur Aufsichtspflicht heraus. Viele Lehrkräfte, so Hoeth, machten den Fehler, direkt zur Schulleitung zu gehen und zu fragen: Darf ich oder darf ich nicht? „Statt um Erlaubnis zu bitten, ist es viel besser, seine Rechte zu kennen", betont die Personalrätin. „Das stärkt das Selbstbewusstsein."

Auf die eigenen Rechte pochen

Die Lehrerin ist seit vielen Jahren im Personalrat aktiv. Bei Ärger, Sorgen oder Problemen können sich die Kolleginnen und Kollegen in der Schule jederzeit an sie und ihre beiden Mitstreiterinnen wenden. Eine Lehrerin beschwerte sich beispielsweise kürzlich darüber, dass sie ständig Vertretungen übernehmen müsse. Das könne sie gut verstehen, betont Hoeth im Gespräch. „Im ersten Schritt ist wichtig, das Problem zu verbalisieren." Danach gilt es, das Thema – über das konkrete Beispiel hinaus – strukturell in den Blick zu nehmen und gemeinsam zu überlegen: Wie lassen sich Vertretungen

Kummerkasten

besser organisieren? Und wird erwartet, dass die Vertretungskraft im Lernstoff fortfährt? Wenn ja, muss es eine ausgebildete Lehrkraft sein. Externe Aushilfen können lediglich für eine Betreuung der Kinder eingesetzt werden. Darauf legt die Personalrätin großen Wert. „Sonst ist die Gefahr groß, dass unsere Arbeit entwertet wird, nach dem Motto: Das kann ja jeder."

Der Frankfurter GEW-Vorsitzende Sebastian Guttmann betont, dass der Personalrat per Gesetz dazu verpflichtet ist, „berechtigte Anliegen" der Kolleginnen und Kollegen zu behandeln. Egal, ob sich Lehrkräfte versetzen lassen, ihre Arbeitszeit reduzieren wollen oder unzufrieden mit ihrem Stundenplan sind: „Ich habe immer ein offenes Ohr." Als Personalrat hat er zahlreiche Fortbildungen besucht, kennt sich aus mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz, kurz HPVG, und kann kompetent beraten. Wenn er jemandem zu seinem Recht verhelfe, sei das ein tolles Gefühl. „Doch manchmal muss ich auch sagen: Ist blöd, aber das Problem lässt sich juristisch nicht lösen."

Wichtig sei, dass sich die Kolleginnen und Kollegen einfach mal ihren Frust von der Seele reden könnten. „Aber der Anspruch geht weit über Kummerkasten hinaus", betont Hoeth. „In erster Linie geht es um Empowerment." Das Schulgesetz sei sehr demokratisch, meint die Gewerkschafterin. Doch in der Realität setze sich immer mehr eine „Top-down"-Steuerung durch: Schulleitung, Schulamt und Kultusministerium machten viele Vorgaben. Umso wichtiger ist es ihrer Meinung nach, auf die eigenen Rechte zu pochen. „Lehrkräfte haben viele Gestaltungsmöglichkeiten", bekräftigt die Personalrätin. „Es kommt darauf an, die demokratischen Strukturen an der Schule bewusst zu machen." So sei die Schulleitung an die Beschlüsse der Gesamtkonferenz gebunden. Beispiel: Durch den Sozialindex erhält ihre Grundschule zusätzliche Stunden. Die Kolleginnen und Kollegen diskutierten,

Für ihre Tätigkeit werden Personalräte an Schulen zwar freigestellt, doch die Zeit reiche hinten und vorne nicht, findet der Frankfurter GEW-Vorsitzende Sebastian Guttmann.

>>> was ihnen wichtiger ist: Mehr Doppelbesetzungen? Oder kleinere Klassen? Sie einigten sich darauf, dass weniger Kinder in einer Klasse sitzen. „Das wurde in einem Jahrgang umgesetzt“, berichtet Hoeth. „Danach war es wegen des Personalmangels nicht mehr möglich.“ Aktuell ist der erste Jahrgang sogar mit mehr Kindern besetzt als üblich. Der Grund: Eine Lehrerin für eine 1. Klasse ist kurz vor der Einschulung ausgefallen, sodass die Kinder auf die anderen Klassen aufgeteilt werden mussten. Der Personalrat macht sich jetzt dafür stark, dass die Klassenleitungen dafür zur Entlastung eine Stunde pro Woche weniger unterrichten müssen.

Für ihre Tätigkeit werden Personalräte an Schulen eine Stunde pro Woche freigestellt. „Das ist eine homöopathische Dosierung“, findet Guttmann. „Die Zeit reicht vorne und hinten nicht.“ Die Arbeit gilt offiziell als Ehrenamt. Doch nach Ansicht des Gewerkschafters müssten die Interessenvertretungen viel stärker unterstützt werden. Eine Schule mit 16 bis 59 Beschäftigten hat Anrecht auf drei Personalratsmitglieder, ab 60 Beschäftigten auf fünf. Doch sie hätten nicht mal Anspruch auf einen eigenen Raum, kritisiert Guttmann. Auch sei nicht üblich, dass sie ein Telefon oder einen Computer zur Verfügung gestellt bekämen. Immerhin hätten sie jetzt die Möglichkeit, eine eigene Mailadresse zu beantragen. „Das war’s dann aber auch schon.“

Nach einigen Jahren als Personalrat an seiner Schule ist Guttmann in den Gesamtpersonalrat gewechselt: Das Gremium vertritt alle 7.200 Lehrkräfte in Frankfurt beim Staatlichen Schulamt. Der Förderschullehrer könnte sich für die Tätigkeit komplett freistellen lassen, legt aber Wert darauf, weiterhin einige Stunden pro Woche an der Schule zu arbeiten. Nur so bekommt er hautnah mit, was die Lehrkräfte bewegt. Hinzu kommt: „Einige Maßnahmen hören sich in der Theorie ganz gut an, aber man muss sie selbst erlebt haben.“ So weiß Guttmann aus eigener Erfahrung, dass die dienstlichen Mailadressen immer noch nicht richtig funktionieren. Selbst wer bereit ist, sein eigenes Smartphone zu benutzen, kann sich oft nicht einloggen. Deshalb hat der Gesamtpersonalrat in einer Dienstvereinbarung mit dem Schulamt festgelegt, dass wichtige Infos nicht nur per Mail verbreitet werden dürfen. „Es muss immer einen alternativen Weg geben“, sagt Guttmann. „Es darf kein Kollege ausgeschlossen werden.“

Foto: privat

Benedikt Heddesheimer

Benedikt Heddesheimer, Sozialpädagoge und Personalrat bei Kita Frankfurt am Main

„Aktuell beschäftigt uns als Personalrat vor allem die Corona-Pandemie. Während des Lockdowns haben wir zum Beispiel durchgesetzt, dass Alleinerziehende mit Kindern im Homeoffice arbeiten können. In der Zentrale stand uns für unsere Sitzungen jahrelang ein kleiner Schulungsraum zur Verfügung, der aber durch die Abstandsregelungen zu klein wurde. Deshalb haben wir uns selbst auf die Suche nach einer Alternative gemacht und treffen uns jetzt in einer Kirchengemeinde. Dort ist es sehr kühl, und wir haben keine Tische. Das stört etwas. Die Arbeit im Personalrat macht mir großen Spaß, weil wir direkt etwas bewirken können. Ich sehe uns als Bremsklotz: Wenn wir nicht da wären, würden die Rechte der Beschäftigten den Bach runtergehen.“

Vernetzung ist wichtig

Mit einer Dienstvereinbarung will der Gesamtpersonalrat auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen stärken. Risse in den Wänden, kaputte Fenster, Schimmel an der Decke: Der enorme Sanierungsstau belaste Lehrkräfte im Schulalltag sehr, berichtet Guttmann. „Wären es keine Schulen, sondern normale Betriebe, wären viele von ihnen schon längst geschlossen.“ Per Gesetz müssen die Schulen „regelmäßig“ begutachtet werden. „Doch was heißt regelmäßig? Das kann auch alle 100 Jahre sein.“ Deshalb hat der Gesamtpersonalrat Druck gemacht, dass künftig alle fünf Jahre eine Gefährdungsanalyse an jeder Schule durchgeführt werden muss. „So etwas geht im Schulalltag sonst schnell unter.“

Zusätzlich gibt es noch den Hauptpersonalrat, der die Interessen aller hessischen Lehrkräfte vertritt und beim Kultusministerium in Wiesbaden angesiedelt ist. Dort hätten sie zum Beispiel durchgesetzt, dass befristete Verträge üblicherweise nicht mehr mit Beginn

Steve Kothe, Sozialarbeiter und Betriebsrat bei der Arbeiter-Samariter-Bund Lehrerkooperative in Frankfurt am Main

„Ich habe mich ziemlich schnell überzeugen lassen, für den Betriebsrat zu kandidieren. Für mich war klar: Das ist gut und wichtig! Als Betriebsrat haben wir diverse Mitbestimmungsrechte. Das vergessen Arbeitgeber ab und zu. Als bei uns der Arbeitgeber die Personalakten digitalisiert hat, ohne es mit uns abzustimmen, sind wir bis zur Einigungsstelle gegangen und haben unser Mitbestimmungsrecht eingefordert. Während der Corona-Pandemie haben wir uns sehr für den Schutz der Kolleginnen und Kollegen stark gemacht und eine eigene Betriebsvereinbarung speziell für Risikogruppen verhandelt. Ein anderes Beispiel sind Fort- und Weiterbildungen: Wer darf wann wo daran teilnehmen? Da fordern wir aktuell vom Arbeitgeber, klare Regelungen mit uns zu vereinbaren, damit niemand benachteiligt wird. Ich bin überzeugt, dass es Betriebsräte braucht, damit die Beschäftigten nicht gänzlich der Willkür der Arbeitgeber ausgeliefert sind.“

der Sommerferien enden, berichtet Hoeth. Ein andermal verhinderte der Personalrat eine geplante Regelung, die regelmäßige und unangemeldete Unterrichtsbesuche vorsah. „So etwas dient nur der Einschüchterung.“

Die Grundschullehrerin betont, wie wichtig die Anbindung des Personalrats an die Gewerkschaft sei. Die GEW sorge für Vernetzung, biete Rechtsberatung und stelle allerhand Infos zur Verfügung. Auch Guttmann betont, dass Personalräte zwar viel bewirken könnten, aber schnell an ihre Grenzen stießen. Wichtige Fragen wie Bezahlung und Arbeitszeit ließen sich nur durch Tarifverträge regeln. Deshalb lasse sich eine richtige Entlastung der Lehrkräfte nur mit der Gewerkschaft durchsetzen. Für den 48-Jährigen steht fest: „Man braucht unbedingt beides.“

Kathrin Hedtke,
freie Journalistin

Foto: Kay Herschelmann

Steve Kothe

Foto: Christoph Boeckheler

Mathias Mank

Mathias Mank, Kindheitspädagoge und Betriebsrat im Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt Frankfurt am Main

„Zum ersten Mal in Kontakt mit dem Betriebsrat kam ich, als ich gegen meinen Willen quasi von einem Tag auf den anderen in eine andere Kita versetzt werden sollte. Bis dahin wusste ich kaum etwas über meine Rechte. Seit ich selber im Betriebsrat bin, denke ich oft: ‚Hätte ich das alles früher gewusst.‘ Wurde bei uns in der Kita zum Beispiel jemand während der Arbeit krank und ging früher nach Hause, wurde die restliche Arbeitszeit als Minusstunden verbucht. Heute weiß ich: Krank ist krank. Zu meinen Kindern sage ich immer: Ich bin eine Mischung aus Rechtsanwalt und Seelsorger. Manche Kolleginnen und Kollegen weinen am Telefon. Neulich rief eine junge Erzieherin ganz verzweifelt an: Sie hatte die Kinder während des Mittagsschlafs kurz alleine im Raum gelassen, um sich etwas zu trinken zu holen. Daraufhin drohte die Leitung ihr mit einer Abmahnung. Einige haben so viel Angst, dass sie am Telefon nicht mal ihren Namen oder ihre Einrichtung nennen wollen. Wir können dann zwar Tipps geben, aber sonst nichts machen. Ich rate allen, dass sie ihre Rechte auch in Anspruch nehmen – ohne Angst.“

Aufgezeichnet von Kathrin Hedtke, freie Journalistin

1951 wurde in der Bundesrepublik die Montanmitbestimmung eingeführt. Seitdem gab es immer wieder Versuche der Arbeitgeber, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und -nehmer wieder einzuschränken. Im Bild: Beschäftigte der Hoesch AG Westfalenhütte in Dortmund bei einem Warnstreik der IG Metall zur Erhaltung der Montanmitbestimmung 1980.

Foto: IMAGO/Klaus Rose

Blaupause für mehr Demokratie

// Sie gilt als Musterbeispiel demokratischer Unternehmensführung: die Montanmitbestimmung. Im Bundestagswahljahr 2021 feierte sie 70. Geburtstag. Anlass für die Hans-Böckler-Stiftung (HBS), mit einer Kampagne mehr Mitbestimmung in Deutschlands Firmen zu fordern – mit Erfolg. //

Die 17 Zeilen auf Seite 71 und 72 des Koalitionsvertrags hat Sebastian Sick besonders aufmerksam gelesen. Denn was die neue Ampel-Regierung dort als Ziel ausgegeben hat, dafür kämpft seine Arbeitgeberin, die Hans-Böckler-Stiftung, seit ihrer Gründung: die Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen. Um die sei es nicht gut bestellt, sagt Sick, der am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Stiftung das Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance leitet. „Unternehmen nutzen vielfältige Strategien, um die in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu umgehen“, sagt er. Grund genug für die HBS, gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im vergangenen Jahr eine groß angelegte Kampagne unter dem Slogan „Mitbestimmung sichert Zukunft“ zu initiieren. Eine eigene Webseite, Artikel, Pressearbeit, Social-Media-Posts, Erklärfilme sowie eine Reihe von Veranstaltungen in Berlin sollten das Thema in die breite Öffentlichkeit tragen und gleichzeitig die Politik dazu auffordern, die Mitbestimmung in Deutschland zu modernisieren und zu stärken.

Paritätische Besetzung

Der Zeitpunkt hätte kaum besser gewählt sein können. 2021 kamen gleich zwei für die Kampagne sehr wichtige Ereignisse zusammen: zum einen die Bundestagswahl am 26. September, andererseits der 70. Geburtstag des Inkrafttretens des Montanmitbestimmungsgesetzes am 7. Juni. Das Jubiläum nahmen die HBS und der DGB nicht nur zum Anlass für eine große Feier mit viel Polit-Prominenz und Wirtschaftsvertretern, es war gleichzeitig der Startschuss, für die Mitbestimmung als Zukunftsmodell zu werben. Denn auch wenn seine Bedeutung nicht zuletzt mit dem Ende der Steinkohleförderung geschwunden ist: Noch heute gilt das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 als Blaupause demokratischer Unternehmensführung.

Seinerzeit musste das Gesetz allerdings hart erkämpft werden. Nach dem Zweiten Weltkrieg drohten die Alliierten mit der Zerschlagung der Eisen-, Stahl- und Bergbau-Unternehmen, dem Rückgrat der deutschen Rüstungsindustrie. Arbeiterinnen und Arbeiter wehrten sich gemeinsam mit Gewerkschaften gegen den drohenden Verlust ihrer Arbeitsplätze. Mit Erfolg: 1947 setzte die britische Militärregierung deren gleichberechtigte Mitbestimmung durch, auch um zu verhindern, dass die alten Machtverhältnisse in die Betriebe zurückkehrten.

Unter Bundeskanzler Konrad Adenauer (CDU) drohte die Montanmitbestim-

mung wieder zurückgedreht zu werden. Den Unternehmern war sie von Beginn an ein Dorn im Auge. Mitten im Wiederaufbau des zerstörten Landes drohten die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Fabriken daraufhin mit Streik. Adenauer und DGB-Chef Hans Böckler verständigten sich letztlich auf eine Lösung. Es kam nicht zum Streik, stattdessen wurde 1951 die Montanmitbestimmung gesetzlich verankert. Seitdem müssen Eisen-, Stahl- und Bergbau-Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ihren Aufsichtsrat zu gleichen Teilen mit Vertretern der Anteilseigner sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besetzen. Das Besondere: Kommt es dort zu strittigen Fragen oder einer Kampfabstimmung, entscheidet ein zusätzliches Aufsichtsratsmitglied, auf das sich beide Seiten einvernehmlich geeinigt haben. Darüber hinaus kann der Arbeitsdirektor, der im Vorstand eines Unternehmens das Personalwesen verantwortet, nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter bestellt werden. „Bis heute gelten damit in der Montanmitbestimmung besonders demokratische Regeln“, heißt es beim DGB.

Erosion der Mitbestimmung

Aber eben auch nur dort. Für Unternehmen aus anderen Branchen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt seit dem 1952 eingeführten Betriebsverfassungsgesetz eine Drittelbeteiligung, hier muss der Aufsichtsrat nur zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen.

Selbst das 1976 von einer sozialliberalen Koalition auf den Weg gebrachte paritätische Mitbestimmungsgesetz, das Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten vorschreibt, den Aufsichtsrat mit der gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu besetzen, fällt hinter die Montanmitbestimmung zurück. Denn auf der Arbeitnehmerbank muss eine Person in leitender Funktion sitzen – die damit auch der Arbeitgeberseite nahesteht. Gleichzeitig hat der Aufsichtsratschef, der immer von der Anteilseigner-Seite gestellt wird, bei Patt-Situationen ein doppeltes Stimmrecht.

Echte Mitbestimmung sehe anders aus, sagen die Gewerkschaften. Und auch IMU-Direktor Daniel Hay ist der Meinung, „dass das Prinzip der Montanmitbestimmung auf alle Branchen ausgedehnt werden sollte“, wie er in einer Folge des HBS-Podcasts „Systemrelevant“ anlässlich des Jubiläums erklärte. Gerade transformative Prozesse wie die Digitalisierung, der Klimawandel und die Corona-Krise hätten gezeigt, wie wichtig es sei, die Beschäftigten miteinzubeziehen und nicht über ihre Köpfe hinweg zu entscheiden.

Ein Beispiel dafür ist die Stahlbranche, in der die Beschäftigtenzahl allein zwischen 1975 und 1998 um mehr als 220.000 reduziert worden ist, was auch dank der Montanmitbestimmung ver- >>>

Viel falt. Mediathek

www.vielfalt-mediathek.de

News-letter Merk-liste

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

Diskriminierung im Klassenraum? Rechte Sprüche im Seminar?

Über 2.500 Materialien zum kostenlosen Download

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

IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V.

Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!

Vielfalt.Mediathek IDA e.V. Volmerswerther Str. 20 40221 Düsseldorf Telefon 0211/159255-5 Fax 0211/159255-69 mediathek@IDAeV.de

>>> gleichsweise sozialverträglich und ohne schwere Auseinandersetzungen abgelaufen sei, wie Professor Klaus Lompe und Hinrich Weis in einer 2001 veröffentlichten Studie schreiben. „Der rasante Umstrukturierungsprozess, der mit massiven Produktivitätssteigerungen und oftmals eben auch mit Arbeitsplatzverlusten verbunden war, wurde durch die Montanmitbestimmung keinesfalls behindert, sondern aktiv begleitet“, kommentieren die Autoren und verweisen auf große Investitionsmaßnahmen, die von den Arbeitnehmern unterstützt und oft forciert worden seien.

Im Zuge ihrer Kampagne machte die HBS im vergangenen Jahr auf weitere Studien aufmerksam, die zeigen, dass Unternehmen mit starker paritätischer Mitbestimmung Vorteile haben: Sie schneiden bei relevanten wirtschaftlichen Kennziffern erfolgreicher ab, investieren mehr und wirtschaften sozialer und nachhaltiger. Durch die Digitalisierung könne zudem das zuweilen vorgetragene Argument entkräftet werden, dass Mitbestimmung die Prozesse und Entscheidungen in einem Unternehmen verlangsamt, betont Sick.

Gleichzeitig warnt er vor einer zunehmenden Erosion der Mitbestimmung, die von zahlreichen Unternehmen schlicht ignoriert oder auf legalem Weg ausgehebelt werde. „Es gibt vielfältige Mitbestimmungsvermeidungsformen“, sagt Sick. Die funktionieren selbst dann, wenn Unternehmen alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland beschäftigen und dort den Großteil ihrer Geschäfte machen. Stiftungskonstruktionen etwa, wie sie die Discounter Aldi oder Lidl einsetzen, werden nicht von den Mitbestimmungsgesetzen erfasst. Ebenso wenig ausländische Rechtsformen wie die britische „Public limited company“ (PLC), unter der das Berliner Entsorgungsunternehmen Alba Group oder der Dax-Konzern Linde firmieren.

Legale Schlupflöcher

Ein besonders beliebter Weg, um Arbeitnehmervertreter von den Aufsichtsräten fernzuhalten, ist die europäische Aktiengesellschaft (SE). Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hier nur einmal festgestellt. Wächst das Unternehmen weiter, wird das nicht mehr berücksichtigt. Je nach Zeitpunkt der SE-Gründung wird eine paritätische oder Drittelmitbestimmung so vermieden. Laut IMU hatten von zuletzt mehr als 100 dieser Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten 80 Prozent keine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat, darunter etliche Dax-Konzerne, etwa das Immobilienunternehmen Vonovia und der Online-Händler Zalando sowie zahlreiche große Familienunternehmen wie der Autovermieter Sixt oder der Schuhhändler Deichmann.

Ein weiteres Problem: Im Drittelbeteiligungsgesetz werden Beschäftigte der Tochtergesellschaften nicht mitgezählt, wenn diese sich nicht explizit durch einen Beherrschungsvertrag der Leitung des Mutterkonzerns unterwerfen. Unternehmen mit Tochtergesellschaften können so einen mitbestimmten Aufsichtsrat verhindern.

Das alles sind legale Schlupflöcher im deutschen Recht. Dazu kommen noch diejenigen Unternehmen, die eigentlich Mitbestimmung einführen müssten, dies aber einfach nicht tun, „weil sie so gut wie keine rechtlichen Konsequenzen zu befürchten haben“, wie Sick erklärt. Mindestens 2,1 Millionen Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden einer HBS-Studie aus dem Jahr 2020 zufolge legal oder rechtswidrig so um ihre Mitbestimmungsrechte gebracht. „Das gefährdet die Sozialpartnerschaft und unser Wohlstandsmodell“, warnt Sick. „Die Demokratie, die über die Mitbestimmung stattfindet, darf man nicht auf diese Weise mit Füßen treten.“

Der eindringliche Appell sowie die Forderungen der HBS und der Gewerkschaften für eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte scheint angekommen zu sein. In ihrem Koalitionsvertrag versprechen SPD, FDP und Grüne: „Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, sodass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann.“ Und weiter: „Wir werden die Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.“

Für Sick und die HBS-Kampagne sind diese Zeilen ein großer Erfolg: „Damit sind zwei sehr wichtige Forderungen von uns teilweise im Koalitionsvertrag gelandet und werden nun angegangen.“ Gleichwohl liegt das Ziel, die Mitbestimmung inhaltlich zu stärken und die Idee der Montanmitbestimmung auch auf alle anderen Branchen auszuweiten, noch in weiter Ferne.

Michael Stahl,
freier Journalist

Screenshot: www.mitbestimmung-sichert-zukunft.de

Anlässlich von 70 Jahren betrieblicher Mitbestimmung in der Bundesrepublik hat die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit dem DGB unter dem Slogan „Mitbestimmung sichert Zukunft“ eine Kampagne initiiert.

Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung: www.mitbestimmung-sichert-zukunft.de

Foto: Kay Herschelmann

DANIEL MERBITZ

Zu viele weiße Flecken

Als Ergebnis der Novemberrevolution 1918/19 und auf Druck der Arbeiterbewegung hat die Nationalversammlung in Weimar im Jahr 1920 das Betriebsrätegesetz verabschiedet. Viele heutige Mitbestimmungsnormen beziehen sich auf dieses Gesetz der Weimarer Republik und haben es weiterentwickelt: Seit 70 Jahren gibt es das Betriebsverfassungsgesetz in der BRD, dazu das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze der Länder sowie im kirchlichen Bereich die Mitarbeitervertretungen (MAV), die allerdings nur eingeschränkte Rechte haben. Die Montanmitbestimmung aus dem Jahr 1951 regelt eine paritätische Beteiligung der Beschäftigten im Aufsichtsrat in Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Dazu kommen das Drittelbeteiligungs- und das Mitbestimmungsgesetz. Wir haben also einen umfangreichen Instrumentenkasten für die Mitbestimmung in den Betrieben und Einrichtungen. Viele Fragen des Arbeitslebens können die Leitungsebenen nicht ohne die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten entscheiden. Von Versetzung über Abordnung, von Dienstplänen und Verteilung der Arbeitszeit bis hin zu Kündigungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Dies sorgte und sorgt für ein System der Konfliktbewältigung und sichert den Betriebsfrieden und das Miteinander. Der heutige ökonomische Wohlstand dieses Landes ist ohne Mitbestimmung nicht denkbar. Im weltweiten Vergleich sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten in der BRD sehr umfangreich. Aber darauf sollten wir uns nicht ausruhen. Es gibt gravierende Defizite. So fordert die GEW regelmäßig eine umfassende Mitbestimmung in allen Fragen des Dienstalltags in den Personalvertretungsgesetzen der Länder und des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie kritisiert, dass das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstellen durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts einkassiert worden ist. Im Geltungsbereich von Mitbestimmungsregelungen gibt es zu viele weiße Flecken. So fehlt es beispielsweise auch an einer Interessenvertretung für Honorarkräfte.

Deshalb brauchen wir eine Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze. Mitbestimmungsrechte müssen an aktuelle Herausforderungen angepasst werden. Auch bei traditionellen Themen wie Arbeitszeiterfassung, Personalbemessung und Weiterbildung müssen die Rechte der Personalvertretungen erweitert werden, damit diese die Interessen der Beschäftigten auch in einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt weiterhin wirkungsvoll vertreten können.

Mitbestimmungsstandards in Deutschland stehen unter Druck – durch die Globalisierung, durch skrupellos agierende Großkonzerne, weltweit, in der Europäischen Union, in der BRD. In der Wirtschaft ist eine effektive Mitbestimmung besonders als Gegengewicht zu kurzfristigen Investoreninteressen sowie bei der Umwandlung und Fusion von Unternehmen wichtig. Bösartige Beispiele, bei denen sich Finanzhaie einen Dreck um Mitbestimmung und Beschäftigteninteressen scheren, kennen wir zur Genüge.

Auch politische Geisterfahrer, die das hohe Lied eines Marktradikalismus singen, international und national, gehen gegen die Mitbestimmung vor. Und ganz konkret sind es subtil und offensiv auftretende Behinderungen von Betriebsratswahlen bis hin zu Verschlechterungen bei den Personalratsfreistellungen in den Ländern durch die Parlamente. Die Mitbestimmung hat mehr Feinde als Freunde.

Demokratisierung der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes ist schon immer eine Kernforderung der Gewerkschaften. Teilhabe und echte Mitbestimmung sind Voraussetzung für gute Arbeitsbedingungen vor Ort und in der Gesellschaft. Den Kapitaleignern und den durchregierenden Personalleitungen muss auf allen Ebenen die Kraft der Mitbestimmung entgegengesetzt werden.

Daniel Merbitz,
GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

„Demokratie ist eine Herrschaftsform, eine Gesellschaftsform, eine Lebensform“, sagt Christa Schäfer vom Regionalverband Berlin-Brandenburg der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik. An Berliner Schulen organisiert Schäfer sogenannte Demokratietage.

Foto: Kay Herschelmann

Teilhabe und Entscheidungsmacht

// Schülerinnen und Schüler sollen über ihr Lernen mitbestimmen dürfen, so steht es in den Schulgesetzen. Der Normalzustand ist das allerdings (noch) nicht. Es fehlt an verbreiteter Praxis und Zeit. //

Freitag ist heute Demokratietag. Ein schöner Abschluss einer Woche, in der sich Schülerinnen und Schüler aus ganz Berlin zu einem Thema fortgebildet haben, das ihnen wichtig ist. Der Klassenrat, der jüngst als feste Diskussionsstunde ins Berliner Schulgesetz eingeführt wurde, war in den 50 Workshops mehrfach Thema. Doch auch Beteiligung und Partizipation, Kinderrechte und Kommunikation, Konfliktmoderation und Mediation standen auf dem Programm. Nun möchte der Moderator des „Ersten Demokratietages für Berliner Schulen“ von den Kindern und Jugendlichen wissen, was ihr jüngstes schönes Erleben von Mitbestimmung und Demokratie in der Schule war. Klack, klack, klack macht es auf Tablets und Smartphones: U-18-Wahl und Schulversammlung, Projektarbeit, gutes Feedback; sogar „Meine letzte Klassenstunde“ wird aufgeführt.

Demokratie lernen

Nicht genannt werden die gesetzlich verankerten Mitbestimmungsmöglichkeiten von Klassensprechern und Schülervertretungen (SV). Warum nicht? Christa Schäfer, die den Tag organisiert hat, folgt in ihrer Antwort einem Modell des Politikdidaktikers Gerhard Himmelmann. „Demokratie ist eine Herrschaftsform, eine Gesellschaftsform, eine Lebensform“, sagt Schäfer, Vorstandsmitglied des Regionalverbandes Berlin-Brandenburg der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik (DeGeDe). Analog dazu finde Mitbestimmung an Schulen auf drei Ebenen statt: erstens in Schüler- und Elternvertretungen, zweitens in basisdemokratischen Mitsprachegremien wie dem Klassenrat. Und drittens in einer „Schulkultur, in der Schülerinnen und Schüler mitgestalten und Demokratie in der Praxis lernen“.

Rufus Franzen ist Mitglied im Berliner Landesschülerausschuss (LSA), dem höchsten Gremium der Schülerinnen und Schüler in der Hauptstadt. Und natürlich wünscht er sich mehr Rechte

für den LSA; ein Anhörungsrecht auf Senatsebene zum Beispiel. Oberstes Ziel jedoch seien Schulen, in denen jene, die sie besuchen, in ihren Klassen und Lerngruppen mitbestimmen. Die neue Schulgesetz-Regel, laut der mindestens monatlich – auf Beschluss der Schulkonferenz wöchentlich – eine Klassenratsstunde im Plan steht, zu der auf Anfrage sowohl Lehrkräfte wie auch Schulleitung erscheinen müssen, findet er gut: „Das schafft einen Raum für das Besprechen gemeinsamer Themen und Probleme. So geht niedrigschwellige Mitbestimmung." Themen, ergänzt er, gebe es genug: „Welches Drama wird in Deutsch gelesen, mit welchen Methoden lernen wir Mathe? Auch darüber sollten wir mitentscheiden", findet Franzen. Das Berliner Schulgesetz sieht das übrigens auch so. Schülerinnen und Schüler seien „ihrem Alter entsprechend (...) an der Gestaltung des Unterrichts (...) zu beteiligen", heißt es darin. Franzen: „In der Realität hängt vor allem von der Schulleitung ab, ob das gemacht wird."

Verantwortung übernehmen

Doch geht das überhaupt, Schülerinnen und Schüler den Unterricht mitgestalten zu lassen? „Ja, das geht", sagt Silas Schultheiß. An der Jenaplan-Schule in Jena steckt er gerade in einem mehrwöchigen Matheprojekt. Das Thema: Extremwertprobleme. „Natürlich geht es um Gleichungen, Formeln und Zahlen", sagt der 17-Jährige, „doch wir besprechen, wie wir ein Thema angehen, ob es einen praktischen Zugang gibt und es uns zu schnell oder zu langsam geht", erläutert er. Und auch in Fragen der Leistungsbeurteilung dürften Schülerinnen und Schüler mitbestimmen, zum Beispiel über die Kriterien, nach denen sie bewertet werden. „Meine Eltern haben extra eine Schule gesucht, in der ich mich beteiligen kann, je älter ich werde, desto besser verstehe ich, warum: Wir werden nach unserer Meinung gefragt, können Kritik äußern. So lernen wir, Verantwortung zu übernehmen. Und wir verstehen besser, was warum in den Lehrplänen steht."

Statt in einem Klassenrat besprechen die Schülerinnen und Schüler jeden Montag in einem Morgenkreis, was ansteht. In der Oberstufe gibt es monatliche „Ansagekonferenzen", in denen die Lehrkräfte nur zu Gast sind. Doch am wichtigsten für Demokratie findet man an der Jenaplan-Schule den Projektunterricht. Bis zu einem Drittel der Unterrichtszeit findet in mehrwöchigen, jahrgangsübergreifenden Projekten statt. Bevor eines startet, wird gefragt, wer es mit vorbereiten möchte. Über das Curriculare mitzuentscheiden, sei die „höchste Form der Mitbestimmung", erklärt Oberstufenleiterin Helke Felgenträger: „Partizipation heißt nicht nur Teilnahme, sondern ebenso Teilhabe und Entscheidungsmacht."

Felgenträger, die bis Oktober die Themenleitung „Demokratie leben und >>>

Gesetzliche Regelungen

Die Mitbestimmung der Schülerinnen und Schüler wird in den Schulgesetzen der Länder geregelt. Diese halten zum Beispiel fest, ab welcher Klasse Sprecherinnen und Sprecher gewählt werden und welche Rechte die Schülervertretung auf kommunaler und Landesebene hat. Bei einem Vergleich der Regelungen im Jahr 2019 stellte das Deutsche Kinderhilfswerk großen Nachholbedarf bei den Beteiligungsrechten fest. Gefordert wurde die verbindliche Wahl einer Klassensprecherin oder eines Klassensprechers ab der 1. Klasse sowie mindestens gleiche Beteiligungsrechte von Schüler- im Vergleich zu Elternvertretungen. In den Schulkonferenzen sollen Schülerinnen und Schüler mindestens in Drittelparität vertreten sein, ohne Vetorechte anderer Gruppen. Das ist nicht in allen Ländern so.

Auch die Rechte der Eltern regeln die Schulgesetze: etwa wie Elternvertreterinnen und -vertreter auf den einzelnen Ebenen – Klasse, Schule, Bezirk, Bundesland – gewählt werden und welche Aufgaben sie haben. In der Regel arbeiten die Landeselternbeiräte mit den zuständigen Ministerien eng zusammen. Ihre – allerdings im Föderalismus nicht gesetzlich legitimierte – Bundesvertretung ist der Bundeselternrat.

In der frühkindlichen Bildung hat der Staat keinen Bildungsauftrag. Deshalb sind die Rechte der Eltern von Kita-Kindern grundsätzlich stärker. „Die Erziehungsberechtigten sind an den Entscheidungen in wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung zu beteiligen“, so steht es im (Bundes-)Sozialgesetzbuch VIII. Die Ausgestaltung – in Elternvertretungen, -versammlungen, -beiräten, -kuratorien – regeln die Kita-Gesetze der Länder. jago

>>> Lernen“ im Programmteam der Deutschen Schulakademie innehatte, wird gern auch einmal grundsätzlich: Die Institution Schule stehe „in einem steten Widerspruch“, sagt sie. Sie solle Demokratie fördern, zugleich sei Mitsprache oft nicht gefragt: „Denken Sie an die Empfehlungen für den Übertritt nach der Grundschule, an die Notengebung.“ Kinder reagierten darauf mit sinkendem Selbstwertgefühl – und weniger Leistungsvermögen. Studien wie der Kinderrechtereport des Deutschen Kinderhilfswerks zeigten zudem: „Die übergroße Mehrheit sagt, sie werde in der Schule nicht gehört.“

Wer sich das klar mache, komme zu einer neuen Form von Unterricht, dessen Umsetzung auch Pädagoginnen und Pädagogen herausfordere: „Wir müssen lernen, Macht und Verantwortung abzugeben – obwohl wir es in der Ausbildung meist anders gelernt und selbst erfahren haben“, findet Felgenträger. Wenn es gelinge, sei das Prinzip bereits auf die Kita, die es an der Jenaplan-Schule ebenfalls gibt, zu übertragen: „Bei den Älteren ernten wir die Früchte, die wir im frühen Kindesalter gesät haben“, erzählt sie.

Mittel selbst verwalten

„Es heißt ja Grundschule“, befindet Arno de Vries, Leiter der Berliner Reinhard-Otto-Grundschule. Folglich müssten auch Grundlagen von Mitbestimmung und Demokratie bereits in den ersten Klassen vermittelt werden. An seiner Schule entscheiden Schülerinnen und Schü-

Bei den Beteiligungsrechten von Kindern und Jugendlichen in Schulen gibt es in Deutschland sollten bereits in den ersten Klassen vermittelt werden, fordern Experten.

ler zum Beispiel über die Gestaltung der Fassaden und des Schulhofs mit. Sie nehmen an einem „Schüler*innenhaushalt“-Projekt des Bezirks teil, in dem sie Mittel selbst verwalten dürfen. Auch die wöchentliche Klassenratsstunde bewähre sich: „Sie gibt Schülerinnen und Schülern Zeit, sich darüber zu verständigen, wie es ihnen geht, miteinander – und mit den Lehrkräften.“ Über den Klassenrat rücke auch die SV näher an die Schülerinnen und Schüler – wenn ein Thema dort besprochen und von dem Klassensprecher oder der Klassensprecherin weitergetragen wird.

Wer mit dem Schulleiter spricht, hört jedoch auch: Viele seiner Sätze beschreiben die Vergangenheit. In Zeiten des Distanzlernens leide der demokratische Austausch sehr, berichtet er. Schülerversammlungen, etwa für das Projekt „Schüler*innenhaushalt“, konnten zuletzt nicht stattfinden. „Online lässt sich so etwas schlecht besprechen“, sagt er. Und auch Kolleginnen und Kollegen, etwa in der gewählten erweiterten Schulleitung, seien mit all den zusätzlichen Aufgaben mehr als ausgelastet. „Wenn Sie mich fragen“, sagt de Vries, „braucht Mitbestimmung Präsenz. Und Zeit.“

Jeannette Goddar,
freie Journalistin

Fotos: Kay Herschelmann

großen Nachholbedarf. Die Grundlagen von Mitbestimmung und Demokratie

Aktionsbündnis Gesundheit fördern

Dank zeigen für den unermüdlichen Einsatz des medizinischen und pflegerischen Personals in der Pandemie und die Zukunft der Universitätsmedizin aktiv mitgestalten – dafür steht das bundesweite **Aktionsbündnis Gesundheit fördern.** Jede Spende hilft – ob groß oder klein!

Spendenkonto:
IBAN: DE52 3702 0500 0600 0700 05
BIC: BFSWDE33XXX
Verwendungszweck: Gesundheit fördern

Mehr Infos unter
aktionsbuendnis-gesundheit.de
oder QR-Code scannen:

Ende der 1960er-Jahre kam es an vielen westdeutschen Universitäten wie hier an der Ludwig-Maximilians-Universität in München zu Demonstrationen der Studierenden gegen den Vietnamkrieg, die Notstandsgesetze, aber auch für mehr studentische Selbstverwaltung.

Foto: IMAGO/Heinz Gebhardt

Mitbestimmung unter Vorbehalt

// Fast drei Millionen Menschen besuchen in Deutschland eine Hochschule. Ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten sind eingeschränkt. //

In den mittelalterlichen Universitäten Europas hatten die Studierenden viel zu sagen. Mit ihren Professoren waren sie weitestgehend gleichgestellt, und in Bologna wurde der Rektor gar aus der Gruppe der Studierenden gewählt. Diese hatten umfangreiche Rechte, ihr Studium selbst zu bestimmen. Heute rekrutieren sich die Studierenden nicht mehr nur aus einer kleinen männlichen Elite. Allein in Deutschland besuchen fast drei Millionen Menschen eine Hochschule. Mit einer mittelalterlichen Alma Mater hat die moderne Massenuniversität wenig gemein. Dennoch ließe sich provokant sagen: Im Vergleich zu damals haben die Studierenden heutiger Hochschulen an Mitbestimmungsmöglichkeiten eingebüßt. Weder sind sie in den Hochschulleitungen vertreten, noch haben sie das letzte Wort, wenn es um die Inhalte ihres Studiums geht.

Für Daryoush Danaii, Vorstandsmitglied im freien zusammenschluss von student*innenschaften (fzs), leiden die heutigen Hochschulen unter einem Demokratiedefizit: „Überall wird über die Demokratieverdrossenheit in der Bevölkerung geklagt. Gleichzeitig überlässt man den jungen Menschen an Schulen und Hochschulen wenig Entscheidungsgewalt über ihre unmittelbare Lebenswelt.“ Dabei gebe es für Studierende durchaus Chancen, sich an der eigenen Uni einzubringen, betont Danaii, der Politikwissenschaften in Hannover studiert und Mitglied in zahlreichen Hochschulgremien war und ist.

Um zu erkennen, wo Möglichkeiten und Grenzen studentischer Mitbestimmung liegen, muss man sich allerdings erst einmal mit einem historisch gewachsenen, ausufernden Wirrwarr an Entscheidungsstrukturen vertraut machen.

Stimme der Studierenden

Eine Stütze studentischer Beteiligung ist die Verfasste Studierendenschaft (VS), auch studentische Selbstverwaltung genannt. Diese besteht aus den Fachschaften, die an den einzelnen Instituten Ansprechpartner für die Studierenden sind, aus dem Studierendenparlament sowie dem Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA), der vom Parlament gewählt wird und eine Art Regierung der Studierenden ist. Die verschiedenen Akteure der VS beraten zu Themen wie Studienfinanzierung, Prüfungsrecht und Diskriminierung. Sie sind die Stimme der Studierenden, begleiten und kommentieren hochschulpolitische Vorgänge. Außerdem haben sie eigene Räume, können Veranstaltungen organisieren, studentische Projekte fördern und so zur Meinungsbildung ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen beitragen.

Die ersten ASten, die den Anspruch hatten, alle Studierenden einer Universität zu vertreten, gründeten sich in Deutschland um 1900, ab 1920 kann man von einer VS im heutigen Sinne sprechen. Deren Kontinuität – mit einer Unterbrechung in der Zeit des Nationalsozialismus – reicht bis in die heutige Zeit.

Im Zuge der Auseinandersetzung um die demokratische Verfasstheit der Hochschulen im Laufe der 1960er- und 1970er-Jahre kam noch einmal Bewegung in die Sache: Zwar gewannen die Studierenden insgesamt an Mitbestimmungsmöglichkeiten hinzu. In einigen Bundesländern wurden aber nach und nach die als zu links wahrgenommenen Studierendenschaften geschwächt und die Möglichkeiten studentischer Selbstverwaltung eingeschränkt.

Das einzige Bundesland, das seinen Studierenden nach wie vor keine eigenständige Verwaltung zugesteht, ist Bayern, das die VS 1974 abschaffte. „Die studentischen Vertretungen sind

in Bayern stets von der Gunst der Hochschulleitungen abhängig“, sagt Marie Müller, ebenfalls Mitglied im Vorstand des fzs. Müller studiert zurzeit an der Universität Köln, den Bachelor hat sie aber in Bamberg gemacht. Hier werde einem schnell deutlich, wie eng die Grenzen für die studentische Mitbestimmung gesetzt seien, erzählt sie: „In Bayern verfügt die Studierendenschaft nicht frei über eigene Gelder und kann nur ein begrenztes Unterstützungsangebot leisten.“ Wie gut die studentische Interessenvertretung finanziell ausgestattet ist, hänge vom Wohlwollen und vor allem vom Spielraum des Haushalts der jeweiligen Universität ab. Reiche Hochschulen könnten den Studierenden mehr Gestaltungsmöglichkeiten zugestehen als arme. Müller bedauert diese Sonderstellung Bayerns sehr: „Solange es aber keinen Regierungswechsel im Land gibt, sind die Chancen für eine Wiedereinführung der Verfassten Studierendenschaft gering.“

Dort, wo es eine studentische Selbstverwaltung gibt, haben Studierende also einen recht großen Freiraum, wenn es um die Themen und Probleme geht, die in ihren Aufgabenbereich fallen. Dazu zählen jedoch nicht die entscheidenden Fragen nach dem Aufbau der Universität, was von wem erforscht oder was in den Hörsälen gelehrt wird. Solche Entscheidungen werden zu einem großen Teil in den Gremien der „akademischen Selbstverwaltung“ getroffen. Neben der studentischen ist das die zweite Säule der universitären Selbstorganisation, und auch hier sind Studierende vertreten. Doch nachdem es in den späten 1960er-Jahren einen demokratischen Aufbruch an den Hochschulen gegeben hatte und vielerorts die sogenannte Drittelparität, nach der in den Gremien Professoren, Wissenschaftler aus dem Mittelbau und Studierende zu jeweils gleichen Teilen vertreten sind, eingeführt worden war, beendete 1973 das Bundesverfassungsgericht dieses Experiment jäh. Seitdem gilt: An den entscheidenden Stellen behalten die Professoren die Mehrheit der Stimmen, kann gegen sie selten etwas entschieden werden.

Während der Corona-Pandemie hätten sich die Handlungsspielräume der studentischen Vertreterinnen und Vertreter noch weiter verkleinert, sagt Danaii. Seine Beobachtung: „Die Entscheidungen über Infektionsschutzmaßnahmen wurden meist undemokratisch getroffen, und in den Corona-Krisenstäben der Hochschulen waren oft keine Studierenden vertreten.“ Damit habe sich ein Zustand verschärft, der auch vor der Pandemie schon herrschte: „Wie sehr die Studierenden als politische Subjekte an der Uni wahrgenommen werden, hängt allzu oft vom guten Willen der Professorinnen und Professoren oder der Hochschulleitung ab – das darf eigentlich nicht sein.“

Die studentischen Interessenvertreterinnen und -vertreter haben in der Zeit der Hochschulschließungen getan, was sie konnten: Sie haben an vielen Standorten die für den Digitalunterricht nötige Technik an bedürftige Studierende verteilt, haben sich, so gut es ging, für eine Anpassung der Prüfungs- und Benotungspraxis eingesetzt. Wenn Appelle nicht mehr halfen, wurde auch zu Demonstrationen aufgerufen – ein Mittel der Beteiligung, das Studierende immer wieder wählen müssen, um ihren Interessen Nachdruck zu verleihen, und das zeigt, dass die institutionellen Wege der Mitbestimmung für sie schnell ausgereizt sind.

Geringe Wahlbeteiligung

Der eingeschränkten Möglichkeiten studentischer Teilhabe an den Unis ist sich auch Gabriel Tiedje, Referent für Hochschulpolitik des AStA an der Technischen Hochschule Berlin, bewusst. Das Hauptproblem sieht er aber in der politischen Kultur an den Hochschulen. „Die Beteiligung an Uniwahlen ist unter den Studierenden in den vergangenen Jahrzehnten immer weiter gesunken. Die meisten von ihnen haben das Gefühl, sowieso nichts ändern zu können“, sagt Tiedje. Würde man den Studierenden von heute auf morgen die Mehrheit der Sitze in den Hochschulgremien anbieten, fänden sich gar nicht genug Interessierte, um diese zu besetzen, vermutet Tiedje. Er glaubt, die hochschulpolitische Verdrossenheit der Studierenden habe auch viel mit der Bologna-Reform zu tun. Die vor gut 20 Jahren eingeführte Verschulung des Studiums, die Begrenzung der staatlichen Studienfinanzierung und die Notwendigkeit für viele Studis, nebenbei zu arbeiten, ließen immer weniger Zeit und Lust für politisches Engagement.

Tiedjes Meinung nach müssen die Voraussetzungen für eine stärker politisierte Studierendenschaft erst noch geschaffen werden. Das heißt: eine bessere finanzielle Absicherung der Studierenden und mehr Zeit und Freiheit im Studium. Vielleicht könne dann, so der Berliner AStA-Referent, „der Campus von den Studierenden als einer ihrer Lebensmittelpunkte wahrgenommen werden, als ein Ort, den man gestalten kann“. Tiedje ist überzeugt: Von einer solchen Sichtweise würden nicht nur die Studierenden, sondern auch die Universitäten insgesamt profitieren.

Joshua Schultheis,
Redaktion bbz – Berliner Bildungszeitschrift
der GEW Berlin

Foto: IMAGO/Müller-Stauffenberg

Heute werden die Studentinnen und Studenten weniger von der allgemeinen politischen Lage auf die Straße getrieben. Es geht um praktische Dinge wie fehlende Wohnheimplätze oder schlechte Studienbedingungen.

Gemeinsamer Einsatz macht stark

// Volkshochschulen (VHS) sind bedeutende Einrichtungen der Erwachsenenbildung, an denen hochqualifizierte Dozentinnen und Dozenten unterrichten – fast alle von ihnen freiberuflich, die meisten mit schlechter sozialer Absicherung. Beispiele aus der Praxis zeigen: Mitbestimmung ist möglich, wenn sich engagierte Lehrkräfte zusammenschließen. //

Seit ihrer Gründung vor 25 Jahren hat die VHS-Dozent*innen-Vertretung in Berlin immer wieder Verbesserungen für die VHS-Lehrkräfte in der Stadt durchgesetzt – von einer jährlichen Erhöhung der Honorare analog zu den Lohnsteigerungen bei den Landesangestellten bis hin zu Zahlungen im Krankheitsfall für arbeitnehmerähnliche (also wirtschaftlich von der VHS abhängige) Lehrende. Zwar scheiterte 2017 die Forderung nach einem Tarifvertrag, weil die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) dem Land Berlin entsprechende Verhandlungen untersagte. Dessen ungeachtet konnte die Interessenvertretung gemeinsam mit ver.di aber vor einigen Monaten einen weiteren Erfolg verbuchen: Nach langen Gesprächen mit dem Berliner Senat einigten sich die Verhandlungsparteien auf ein Gesamtpaket, das noch einmal zu deutlichen Verbesserungen sowohl in der Vergütung als auch in der sozialen Absicherung führte. Zudem erhalten künftig alle VHS-Lehrkräfte in Berlin einen unbefristeten Rahmenvertrag, der zwar aktuell noch nicht viel mehr als eine leere Hülle ist, aber ein möglicher Einstieg für mehr Absicherung werden könnte.

„Auch wenn wir keinen offiziellen Status haben: Wir sind mittlerweile als Gesprächspartner in der Politik und bei VHS-Leitungen anerkannt“, meint Mira Köller, die sich seit fünf Jahren in der Dozent*innen-Vertretung engagiert und an der VHS Pankow Deutsch als Zweitsprache unterrichtet. Aktuell besteht die Vertretung aus elf Mitgliedern, die sich für die Interessen der insgesamt rund 4.000 Lehrkräfte (davon 900 arbeitnehmerähnliche) an den zwölf Volkshochschulen der Stadt einsetzen. Auch im kürzlich in Kraft getretenen Berliner Erwachsenenbildungsgesetz spiegelt sich ihre Arbeit wider: So ist dort unter anderem festgeschrieben, dass es künftig an jeder VHS Kursleitendenvertretungen geben soll. „Und wir haben eine Bemühenszusage des Senats, die arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes ins Berliner Personalvertretungsgesetz einzubeziehen“, sagt Köller. „Das wäre ein großer Fortschritt, weil wir dann auch bei offiziellen Verhandlungen unsere Interessen einbringen könnten.“

Festanstellung als Ziel

In Nordrhein-Westfalen (NRW) ist das bereits seit mehreren Jahren der Fall, zumindest in der Theorie: Dort haben laut Landespersonalvertretungsgesetz auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte das Recht, den Personalrat ihrer jeweiligen Dienststelle mit zu wählen sowie sich selbst zur Wahl zu stellen. „Das Problem ist: Vielen Dozentinnen und Dozenten und selbst vielen Personalräten ist das überhaupt nicht bekannt“, berichtet Barbara Simoleit, Fachbereichsleiterin für Deutsch als Fremdsprache an der Bergischen VHS und Mitglied des Leitungsteams der GEW-Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung. „Außerdem gibt es in manchen Kommunen Personalräte, die das Gesetz zwar kennen, sich aber für die Belange der VHS-Lehrkräfte trotzdem nicht zuständig fühlen.“ Grundsätzlich sei es im Sinne der Mitbestimmung natürlich positiv, dass es eine solche gesetzliche Regelung gebe – sie dann auch in der Praxis durchzusetzen, sei aber noch einmal eine andere Sache.

Aus Sicht der Gewerkschafterin wäre es wichtig, möglichst viele der freiberuflichen Honorarkräfte in Festanstellungen zu bringen, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und sie mit einklagbaren Rechten zu versehen. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Trägermodelle für die Volkshochschulen gebe, lasse sich das allerdings nicht bundesweit einheitlich regeln. Anders sehe das bei den Dozentinnen und Dozenten von Integrationskursen für Zugewanderte aus, da diese vom Bund finanziert würden: „Darum fordert die GEW schon seit Jahren, in einem ersten Schritt zumindest diesen Lehrkräften nicht nur ein leistungsadäquates Mindesthonorar zu garantieren, sondern auch langfristige Festanstellung“, erläutert Simoleit.

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) als Dachverband der VHS-Landesverbände zeigt sich dem Thema Mitbestimmung gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen. „Wir begrüßen die

Foto: IMAGO/Shotshop

VHS-Dozentinnen und -Dozenten haben in den vergangenen Jahren einige Erfolge bei der Mitbestimmung erzielt.

Selbstorganisation freiberuflich tätiger Kursleitender ausdrücklich“, betont Verbandsdirektorin Julia von Westerholt. So könnten Interessenvertretungen unter anderem Fortbildungsbedarfe von Kursleitenden aufzeigen oder Schwachstellen in der räumlichen und technischen Ausstattung identifizieren. Darüber hinaus setze sich der DVV für bundeseinheitliche Regelungen insbesondere zur sozialen Absicherung der Dozentinnen und Dozenten ein: „Denn sie sind das Rückgrat des Weiterbildungsbetriebs an den Volkshochschulen“, so von Westerholt.

Regelungen zur institutionalisierten Mitbestimmung freiberuflicher Lehrkräfte könnten im Bildungsföderalismus indes bislang nur auf Länderebene getroffen werden, da Bundesgesetze zur Organisation betrieblicher Mitbestimmung derzeit ausschließlich Festangestellte berücksichtigten.

Rechte aktiv einfordern

Da es in vielen Bundesländern allerdings keine landesweiten Regelungen gebe, seien sowohl Honorare und eventuelle Sozialleistungen als auch die Mitbestimmung freiberuflicher Lehrkräfte fast ausnahmslos in kommunalen Satzungen geregelt, erläutert von Westerholt. So auch in Bremen. An der dortigen VHS gibt es schon seit mehr als 20 Jahren eine Mitbestimmungsordnung – die dem Kursleiterrat allerdings auf dem Papier nicht viel mehr erlaubt, als Informationen einzufordern und Stellungnahmen abzugeben. Trotzdem ist es der Interessenvertretung vor zwei Jahren durch engagierten Einsatz gelungen, mit der VHS-Leitung und der Bremer Politik eine Rahmenvereinbarung auszuhandeln, die eine schrittweise Erhöhung der Honorare für die knapp 1.000 freiberuflichen Lehrkräfte vorsieht und den Arbeitnehmerähnlichen unter ihnen Zuschüsse zur Renten- und Krankenversicherung zusichert (s. E&W 1/2021). Und als wegen der Corona-Pandemie die VHS zwischenzeitlich ihre Pforten schließen musste, setzte der Kursleiterrat innerhalb weniger Tage Ausfallhonorare für die Dozentinnen und Dozenten durch. Für dessen Sprecher Hajo Kuckero macht dies deutlich: „Wir dürfen nicht warten, dass Mitbestimmung institutionell oder gesetzlich geregelt wird. Wir müssen sie aktiv einfordern.“

Anne-Katrin Wehrmann,
freie Journalistin

„Keine Angst vor Haftung!“

// Wer muss zahlen, wenn das Dienst-Tablet oder -Notebook gestohlen oder beschädigt wird? Das sollen Leihverträge regeln, die viele Schulträger derzeit mit Lehrkräften abschließen. Das sorgt für Irritationen. //

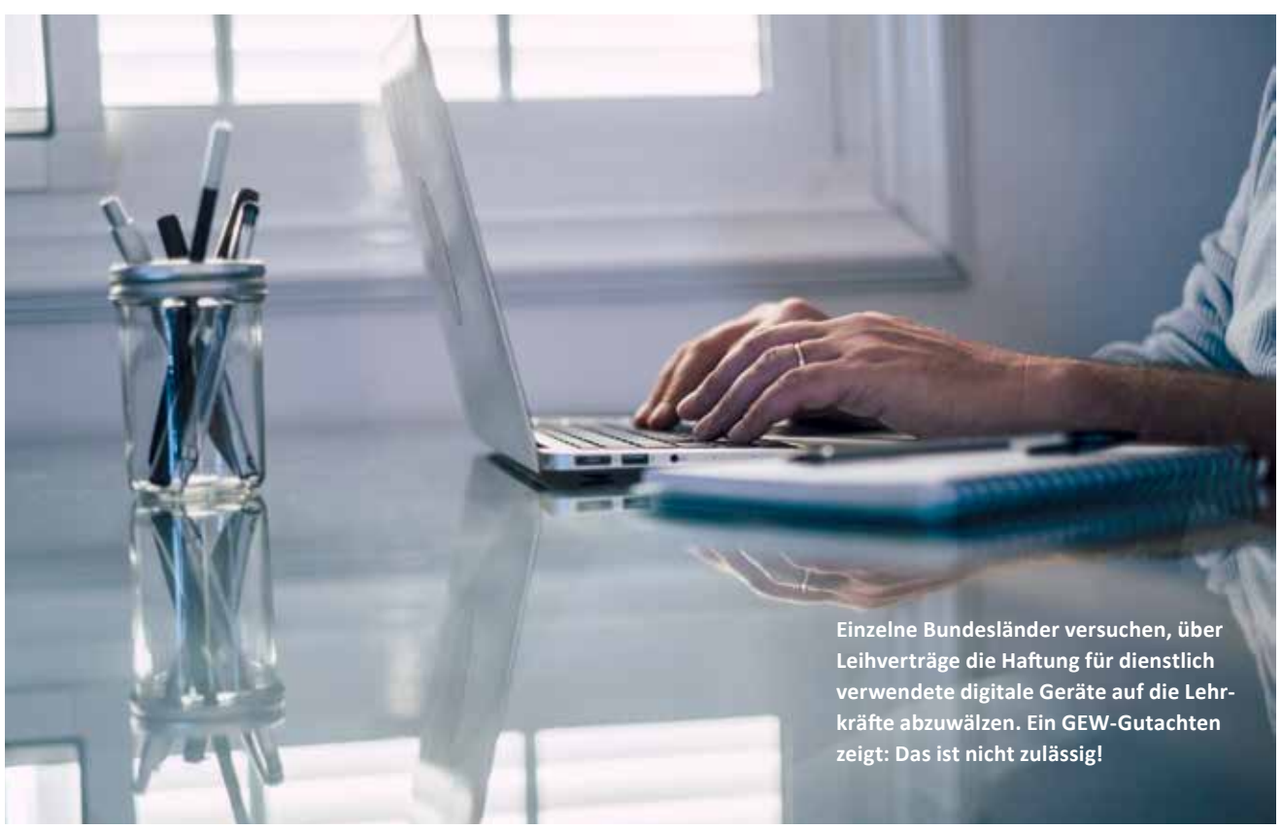
„Es gab Anfragen von Mitgliedern, ob die Verträge unterzeichnet werden sollen“, berichtet Annette Loycke, Referentin Rechtsschutz beim GEW-Landesverband Hessen. Der GEW-Landesverband Niedersachsen sah bereits Ende 2020 Handlungsbedarf. „Wir haben ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben“, erklärt Anne Kilian, beim Landesverband zuständig für Digitalisierung und Mitglied im Schulhauptpersonalrat.

Ergebnis des Gutachtens: Leihverträge zwischen Schulträgern und Lehrkräften seien „sehr wahrscheinlich nichtig“. Sie müssten von Lehrerinnen und Lehrern „nicht unterzeichnet werden“. Zu diesem Urteil kommt Karl Otte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hannover. Grund: Eine im Dienst des Bundeslandes stehende Lehrkraft nehme „im Rahmen ihrer Unterrichtstätigkeit keine Aufgaben des kommunalen Schulträgers wahr“. Dies gelte auch für den Umgang mit Sachmitteln, die der Schulträger angeschafft hat. Als Beispiele nennt Otte Kopiergeräte oder Schlüssel für zentrale Schulschließanlagen.

Er erläutert: Haftungsfragen seien in Paragraf 48 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) geregelt. Demnach greift in den meisten Fällen die „Amtshaftung“ – das Land steht für den Schaden gerade. Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer haften demnach „nur bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen“. Entsprechende Vorschriften gelten auch für Lehrkräfte, die beim Land angestellt sind. Geregelt sei dies in den Tarifverträgen der Länder. Und was bedeutet „grob fahrlässig“? Dies sei regelmäßig nicht der Fall, „wenn ich aus Versehen Kaffee über das Tablet kippe oder wenn der Dienst-Laptop aus dem Kofferraum des verriegelten Privat-PKW gestohlen wird“, so Ulrike Roth von der GEW-Bundesstelle für Rechtsschutz.

Verträge rechtlich „nichtig“

Und was soll die Lehrkraft tun, wenn ihr ein Leihvertrag vorgelegt wird? „Wer nicht unterschreibt, bekommt das Gerät nicht“, lautet die Erfahrung von Peter Zeichner, Leiter des Referats Mitbestimmung der GEW Hessen und Vorsitzender des hessischen Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer. Eine Unterschrift sei jedoch „unschädlich“. Denn auch Zeichner geht davon aus, dass die Verträge mit Blick auf die Haftungsklausel bei Beschädigung oder Verlust rechtlich „nichtig“ seien. Er rät außerdem davon ab, dem Paragrafen 14 im hessischen Muster-Leihvertrag zu folgen. Dort wird der Lehrkraft nahegelegt, „eigenverantwortlich eine Versicherung“ abzuschließen – „zur Absicherung im Falle des Verlusts oder eines Diebstahls oder einer anfallenden Reparatur des mobilen Endgerätes“.



Einzelne Bundesländer versuchen, über Leihverträge die Haftung für dienstlich verwendete digitale Geräte auf die Lehrkräfte abzuwälzen. Ein GEW-Gutachten zeigt: Das ist nicht zulässig!

Foto: IMAGO/Westend61

Die Kosten für die Versicherung „trägt der Entleiher“, heißt es dort weiter. Solche Versicherungen abzuschließen „wäre umsonst ausgegebenes Geld“, urteilt Zeichner mit Blick auf das BeamtStG und tarifvertragliche Regelungen. Nach Kritik an diesem Paragrafen habe das Kultusministerium reagiert und bereits vor Monaten angekündigt, den Muster-Leihvertrag zu ändern. Jedoch: „Die alte Fassung steht immer noch auf der Webseite des Ministeriums“, kritisiert Zeichner.

„Keine Angst vor Haftung!“, überschreibt denn auch die GEW Hessen ihre Pressemitteilung zu den Leihverträgen. Sie verweist auf die Berufshaftpflichtversicherung, die bundesweit in der GEW-Mitgliedschaft enthalten ist. Sie greife auch in den Fällen, „in denen durch grob fahrlässiges Handeln ein Schaden am Leihgerät entsteht“. Sie könne ferner helfen, unberechtigte Schadensersatzansprüche abzuwehren. Keinen Schutz biete sie bei vorsätzlichem Handeln und wenn das Tablet oder das Notebook verlorengeht.

Kein Anspruch auf Ersatz

Im Rahmen einer Zusatzvereinbarung zum DigitalPakt stellt der Bund 500 Millionen Euro bereit, damit die Schulträger Lehrkräfte mit Leihgeräten ausstatten können. Länder und Kommunen leisten einen Eigenanteil von 10 Prozent. Gefördert werden Laptops, Notebooks, Tablets, aber keine Smartphones.

Wie aus verschiedenen Verträgen hervorgeht, verleiht zum Beispiel die Stadt Langenhagen bei Hannover ein Tablet von Apple. Wert: 437 Euro plus Mehrwertsteuer. Der südhessische Landkreis Groß-Gerau entschied sich laut Leihvertrag ebenfalls für ein Tablet von Apple (420 Euro) sowie für einen Laptop im Wert von 410 Euro. Die Stadt München hat nach GEW-Informationen Notebooks von Lenovo angeschafft (ca. 1.500 Euro). Wie der GEW-Landesverband Niedersachsen auf seiner Homepage erläutert, hätten Lehrkräfte allerdings keinen Anspruch auf Ersatz, wenn das Leihgerät beschädigt oder gestohlen wurde. Die Mittel aus dem DigitalPakt seien „einmalig und abschließend für den Zweck der Kompensation pandemiebedingter Unterrichtsausfälle“ zur Verfügung gestellt worden, erläutert der Landesverband. Ein „Rechtsanspruch auf Ausstattung mit digitalen Geräten“ lasse sich aus dieser einmaligen Zuwendung nicht ableiten. Und wenn die Lehrkraft die Schule wechselt? Dann müsse das Gerät zurückgegeben werden, betont die GEW Niedersachsen. Dessen Verwendung sei „an den Einsatz in der jeweiligen Schule“ gebunden.

Eine Kurz-Umfrage der E&W ergab: Etliche Bundesländer haben einen Muster-Leihvertrag für Schulträger entwickelt. Neben Hessen gilt dies etwa für Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. „Eine Nutzungsordnung für Leihgeräte zu erlassen, ist das Recht des Schulträgers“, teilt das Kultusministerium in Stuttgart mit. Und: „Lehrkräfte könnten entscheiden, Leihgeräte nicht zu nutzen.“ Das Ministerium für Bildung in Sachsen-Anhalt erklärt, man habe „Nutzungsbedingungen erarbeitet und an die Schulen versandt“. Diese würden „derzeit überarbeitet“. Dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus sei „kein Muster-Leihvertrag“ bekannt, heißt es aus München. Hamburg teilt mit: Der Stadtstaat sei gleichzeitig Schulträger und Beschäftigungsstelle. Leihverträge gebe es nicht: „Die Dienstgeräte werden als Arbeitsmittel bereitgestellt.“

Matthias Holland-Letz,
freier Journalist

Presseerklärung der GEW Hessen: www.gew.de/hessen-geraete-haftung
FAQ zu „Digitalisierung – Endgeräte für Lehrkräfte“ der GEW Niedersachsen: www.gew.de/nds-endgeraete-faq

Wer wir sind www.wusgermany.de

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

Studierende aus Afrika, Asien und Lateinamerika

WUS unterstützt ausländische Studierende durch das **Studienbegleitprogramm STUBE Hessen,** durch **Lobbyarbeit**, **berufliche Orientierung und Reintegration**, sowie die **Förderung** von **Exil**studierenden, **Exil**wissenschaftlerinnen und wissenschaftlern und Menschenrechtsverteidigerinnen und -verteidigern.

Globales Lernen

Die **Informationsstelle Bildungsauftrag Nord-Süd** vernetzt nicht-staatliche und staatliche Stellen zu entwicklungspolitischer Bildung.

Das **Portal Globales Lernen** hält Informationen und Bildungsangebote zum Globalen Lernen bereit.

Das **Portal Deutsche Länder in der Entwicklungspolitik** präsentiert im Auftrag der 16 Deutschen Länder deren entwicklungspolitische Ziele und Aktivitäten.

Das Projekt **Grenzenlos - Globales Lernen in der beruflichen Bildung** vermittelt Lehrkooperationen mit Studierenden aus Afrika, Asien und Lateinamerika an berufsbildende Schulen.

Der **WUS-Förderpreis** zeichnet Studienabschlussarbeiten aus, die ausgewählte Themen der 17 Nachhaltigkeitsziele behandeln.

WUS World University Service **Alle haben das Recht auf Bildung.**
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Art. 26 (1)

Erst während der dritten Verhandlungsrunde Ende November 2021 legten die Arbeitgeber ein erstes Angebot vor. Vor dem Tagungshotel in Potsdam demonstrierten die Gewerkschaften lautstark für höhere Gehälter.

Foto: Kay Herschelmann

2,8 Prozent und 1.300 Euro Corona-Sonderzahlung

// 1.300 Euro Corona-Sonderzahlung, die spätestens im März 2022 ausgezahlt wird, und eine Gehaltserhöhung um 2,8 Prozent ab dem 1. Dezember 2022. So lautet der Abschluss, auf den sich die Tarifparteien nach harten Verhandlungen Ende November 2021 in Potsdam verständigt haben. GEW-Vorsitzende Maike Finnern bezeichnete den Abschluss angesichts der schwierigen Corona-Lage als vertretbar. //

Erst nach massiven Warnstreiks der Beschäftigten, die in der Woche vor der entscheidenden dritten Verhandlungsrunde mit Zehntausenden Streikenden ihren Höhepunkt erreichten, kam Bewegung in die Tarifverhandlungen. Zuvor hatten sich die in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zusammengeschlossenen Arbeitgeber eingemauert. Seit dem Verhandlungsauftakt am 8. Oktober hatten sie kein Angebot zur Gehaltssteigerung vorgelegt. Über alle weiteren, „strukturellen“ Forderungen der Gewerkschaften wollten sie nicht einmal verhandeln. Erst am zweiten Tag der dritten Verhandlungsrunde kamen sie mit einem ersten Angebot aus der Deckung, das allerdings nicht der Rede wert war. Die Gewerkschaften legten deshalb eine Gegenforderung auf den Tisch.

Am Ende eines langen Verhandlungstages stand eine Einigung, die folgende Komponenten umfasst:

- Eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro, die auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden soll und spätestens im März 2022 ausgezahlt wird. Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten erhalten 650 Euro. Diese Sonderzahlung ist steuer- und sozialabgabenfrei. Für die Beschäftigten heißt das: brutto gleich netto.
- Eine lineare Gehaltserhöhung um 2,8 Prozent ab dem 1. Dezember 2022.
- Die Vertragslaufzeit beträgt 24 Monate bis zum 30. September 2023.
- Eine Erhöhung der Entgelte für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro, in Gesundheitsberufen 70 Euro.

- Diverse Zulagen in den Krankenhäusern werden erhöht, eine Zulage für weitere Berufsgruppen im Gesundheitsbereich eingeführt.
- Die Übernahmeregelungen für Auszubildende werden wieder in Kraft gesetzt.
- Gesprächszusage für eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte.

Arbeitsvorgang bleibt!

Neben der Pandemiesituation wurden die Verhandlungen durch das Beharren der TdL auf einer Änderung des Paragrafen 12 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) geprägt. Ziel der Arbeitgeber war, den sogenannten Arbeitsvorgang, der für die Eingruppierung vieler Beschäftigter entscheidend ist, neu zu fassen. Die Beschäftigten sollten so nach dem Willen der TdL niedriger eingruppiert und damit schlechter bezahlt werden. Den gleichen Vorstoß hatten die Arbeitgeber schon in der vergangenen Tarifrunde 2019 unternommen. Diesen Angriff auf einen Grundpfeiler des Eingruppierungsrechts haben die Gewerkschaften aber erneut abgewehrt.

Eine Forderung der Gewerkschaften in dieser Tarifrunde war ein „Extra“ für den Gesundheitsbereich. Denn diese Kolleginnen und Kollegen leisten in der Corona-Pandemie Unglaubliches, obwohl in vielen Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen Personalnot herrscht. Um diese wichtigen Berufe wieder attraktiver zu machen, müsse auch die Bezahlung stimmen, argumentierten die Gewerkschaften. Am Ende der Verhandlungen einigten sie sich mit den Arbeitgebern auf die Erhöhung diverser Zulagen, die insgesamt einen spürbaren Bonus für viele Berufsgruppen in diesen verantwortungsvollen Tätigkeiten bringt.

Gewerkschaften und TdL haben sich beim Abschluss des Tarifvertrages auf wenige Themen konzentriert. Mehr war nicht möglich, denn die Arbeitgeber hatten ein Junktim geknüpft: Solange die Gewerkschaften sich beim Thema Arbeitsvorgang nicht bewegten, seien sie nicht bereit, zusätzlich zu den Gehaltserhöhungen über „strukturelle“ Fragen zu verhandeln. Dazu gehörte auch die Forderung der GEW, die Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte endgültig einzuführen und die Lehrkräfte-Entgeltordnung weiter zu verbessern. GEW-Verhandlungsführer Daniel Merbitz erinnerte daran, dass es für dieses Thema schon seit 2017 eine Verhandlungszusage gibt: „Die TdL hat auch dieses Thema seither ausgesessen. Erst haben sie Streiks in den Krankenhäusern als Vorwand genommen, jetzt das Thema Arbeitsvorgang. Beides hat nichts mit der Lehrkräfte-Eingruppierung zu tun. Die GEW wird nun neue Wege suchen, die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu zwingen.“

Auch über die Forderung der Gewerkschaften nach einer stufengleichen Höhergruppierung wollten die Arbeitgeber nicht verhandeln. Es bleibt also dabei, dass es sich für Beschäftigte der Länder mitunter nachteilig auswirkt und sie zeitweise weniger verdienen, wenn sie verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen. In den Tarifverträgen für >>>

Foto: transitfoto.de/Christian von Polentz

Nach der ergebnislos verlaufenen zweiten Runde in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Diensts der Länder hatten die Gewerkschaften zu Warnstreiks aufgerufen. Allein in Berlin legten am 11. November vergangenen Jahres über 6.000 Beschäftigte aus Kitas, Schulen, Hochschulen und Jugendämtern ihre Arbeit nieder.

Foto: Stephan Schütze

Hunderte waren am 11. November auch in Dortmund dem Aufruf der GEW zu Warnstreiks gefolgt.

>>>

Foto: Andreas Staets

Rund 1.800 Beschäftigte, darunter viele aus dem Bildungsbereich und der Sozialen Arbeit, legten am 24. November 2021 in Bremen die Arbeit nieder.

Foto: Christiane Rex

Fast 800 Lehrkräfte und Hochschulmitarbeitende sowie weitere Tarifbeschäftigte beteiligten sich am 10. November in Halle an der Saale an einem Warnstreik.

Foto: Fredrik Dehnerdt

Wenige Tage vor der entscheidenden Tarifrunde machten in Hamburg noch einmal rund 4.000 Kolleginnen und Kollegen Druck.

den öffentlichen Dienst des Bundes, der Kommunen und mit dem Land Hessen ist dieser Strickfehler längst behoben.

Was ist mit dem TV Stud?

Die Gewerkschaften wollten, dass sich die Arbeitgeber ihrer Verantwortung stellen und studentische Beschäftigte durch einen Tarifvertrag schützen. Viele Studierende haben sich mit tollen Aktionen an den Warnstreiks beteiligt. Ziel der Gewerkschaften war, den tariflosen Zustand für diese große Beschäftigtengruppe endlich zu beenden. Das Thema war noch in der letzten Verhandlungsnacht in Potsdam ein großer Konfliktpunkt. Am Ende war aber nicht mehr als eine Gesprächszusage zu erreichen. In den jetzt vereinbarten Gesprächen soll es zunächst um eine „Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte“ gehen. Das bedeutet aber auch: Zum Thema Tarifvertrag für Studierende (TV Stud) gibt es keine Friedenspflicht. Der Kampf geht weiter!

Der TV Corona-Sonderzahlung wurde noch in Potsdam unterschrieben, damit das Geld zügig ausgezahlt werden kann. So ist sichergestellt, dass die Zahlung steuer- und sozialabgabenfrei ist.

Die Gewerkschaften vereinbarten mit den Arbeitgebern eine Vertragslaufzeit des Tarifvertrags von 24 Monaten. Das heißt, dass die Gehaltstabellen in dieser Zeit nicht gekündigt werden können. Die nächsten Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder werden also im Herbst 2023 beginnen.

Bis dahin wird sich die GEW weiterhin für die vollständige Paralleltabelle, die Weiterentwicklung des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) sowie einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte einsetzen.

Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des GEW-Hauptvorstandes

Alle Infos zur Tarifrunde öffentlicher Dienst Länder 2021 finden Sie auf der GEW-Website unter: www.gew.de/dasgewinnenwir

Foto: Kay Herschelmann

DANIEL MERBITZ

Kompromiss in Pandemiezeiten

Um es gleich vorwegzunehmen: Wir hätten uns ein besseres Ergebnis für die im öffentlichen Dienst der Länder Beschäftigten gewünscht. Es gibt viele Leermonate, eine Einmalzahlung, die nicht dauerhaft wirkt, und außerdem eine niedrige tabellenwirksame Gehaltserhöhung. Ebenfalls gilt jedoch: Ohne die starken Warnstreiks und Aktionen hätte sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) überhaupt nicht bewegt.

In zwei Verhandlungsrunden Anfang Oktober und Anfang November hatten es die Arbeitgeber nicht für nötig gehalten, ein Angebot vorzulegen und ihre Wertschätzung in Geld auszudrücken. Was sie dann in der dritten Verhandlungsrunde und mit viel Verzögerung zunächst angeboten haben, lohnt nicht einmal eines Berichtes. Erst die Aussicht auf weitere Streiks, auf ein Fortsetzen der Tarifrunde hat zu einem tragbaren Verhandlungsergebnis geführt.

Die TdL unter der Führung des niedersächsischen Finanzministers Reinhold Hilbers (CDU) hat sich nicht der Verantwortung gestellt, die in einer schwierigen Pandemiesituation erforderlich gewesen wäre. Die Arbeitgeber haben erkannt, dass es aufgrund der angespannten Lage für die Gewerkschaften problematisch wäre, weiter flächendeckend zu streiken. Dies haben sie versucht auszunutzen und die Verhandlungen lange Zeit blockiert.

Dieses Agieren vieler Finanzministerinnen und -minister muss bei den anstehenden Wahlkämpfen zu den Landtagswahlen skandalisiert werden: Statt den Brand zu löschen, haben die Arbeitgeber das Wasser abgedreht. Diese fehlende Verantwortung für die sich täglich in der Pandemie bewährenden Beschäftigten darf ihnen nicht vergessen werden: Es sind am Ende des Tages die Finanzministerinnen und -minister, angeführt von Hilbers, die die Verhandlungen in eine schwierige Lage manövriert haben. Hier wären mehr politische Klugheit und Verständnis für die Pandemiesituation ratsam gewesen.

Die Gewerkschaften haben es erneut geschafft, die Pläne der TdL, eine zentrale Säule der Tarifarchitektur zum Einsturz zu bringen, zu durchkreuzen: Verschlechterungen beim sogenannten Arbeitsvorgang und damit bei der Eingruppierung. Damit haben wir verhindert, dass viele Kolleginnen und Kollegen künftig schlechter bezahlt werden.

Bei Themen wie der Lehrkräfte-Entgeltordnung, der Paralleltabelle für angestellte Lehrkräfte, der stufengleichen Höhergruppierung und vielen anderen Dingen gab es die klare Aussage der TdL: Erst muss das Thema Arbeitsvorgang in ihrem Sinne gelöst sein, bevor über diese strukturellen Fragen auch nur gesprochen wird. Diese dogmatische Verknüpfung haben die Ministerinnen und Minister in den Ländern mitgetragen und damit die Verhandlungen zu diesen Punkten unmöglich gemacht!

Die Regelung zu den studentischen Beschäftigten – eine Gesprächszusage für eine Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbedingungen – bedeutet nicht mehr, als einen Fuß in der Tür zu haben. Selbst gegen diese Vereinbarung hatte sich die komplette TdL zuerst gestemmt. Es bleibt weiterhin skandalös, dass die studentischen Beschäftigten bis auf das Land Berlin – hier hat die GEW Berlin einen entsprechenden Tarifvertrag erkämpft – ohne eine tarifliche Regelung sind und damit in einem Teilbereich des öffentlichen Diensts prekäre Beschäftigungsbedingungen herrschen. Ohne das starke Engagement der Studierenden hätte es nicht einmal die Aussicht auf ein Gespräch gegeben.

Auch an dieser Stelle bleiben wir am Ball. Solidarisch und konsequent. Dank an alle, die Streiks organisiert und daran teilgenommen haben, ob analog oder digital! Wir haben der Kälte der Arbeitgeber unsere Streikbereitschaft entgegengesetzt. Möge uns das helle Licht der Solidarität durch die dunklen Zeiten der Pandemie führen!

Daniel Merbitz,
GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

Mehr Bildung wagen!

// SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben in ihrem Koalitionsvertrag zwei für die GEW außergewöhnliche Vorhaben vereinbart: nicht nur ein „Jahrzehnt der Zukunftsinvestitionen“, sondern auch ein „Jahrzehnt der Bildungschancen“. Große Versprechen, die nur durch enorme Kraftanstrengungen und nachhaltige Systemveränderungen sowohl bildungs- als auch finanzpolitischer Art Realität werden können. Die GEW wird die neue Bundesregierung in den nächsten vier Jahren an dieser bedeutsamen Richtschnur für die 2020er-Jahre messen. //

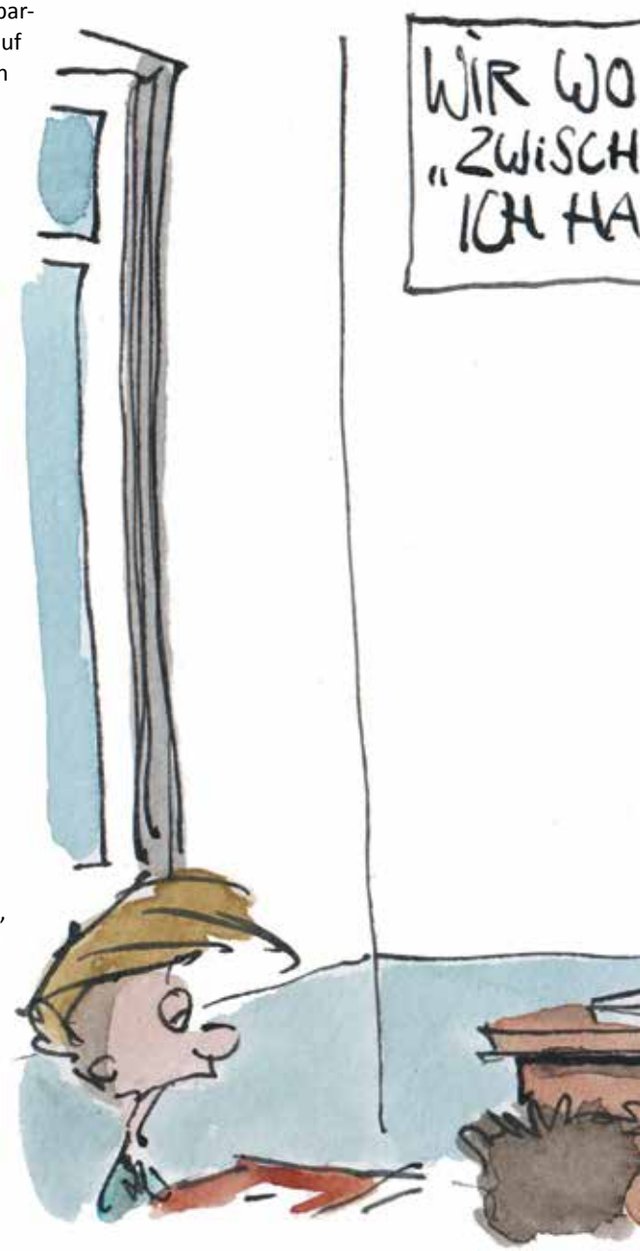
Viele Kernforderungen der GEW an die Ampelkoalition haben den Weg in den Koalitionsvertrag geschafft. Über alle Bildungsbereiche hinweg finden sich grundlegende Forderungen der GEW wieder: So soll im „Jahrzehnt der Bildungschancen“ für deutlich mehr Chancengleichheit und bessere Qualität von der Kita über den Ganztag, die Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung bis hin zu besseren Arbeitsbedingungen in allen Bildungsbereichen gesorgt werden. Zudem soll eine Reform des BAföG sowie des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Angriff genommen, eine Ausbildungsgarantie umgesetzt, der Digitalpakt aufgestockt und ausgeweitet sowie die Nationale Weiterbildungsstrategie fortgeführt werden. Zwei weitere grundlegende Erfolge sind die Zusagen zu den Kinderrechten – obgleich ohne zeitlichen Umsetzungsrahmen – und der Kindergrundsicherung. Die erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie die Absicht, Integrationskurse, berufsbezogene Sprachkurse und Beratungen stärker zu fördern, bewertet die GEW ebenfalls positiv.

Elementare Leerstellen

Nicht nur auf den ersten Blick sind viele qualitative GEW-Forderungen, die sowohl für die Kinder und Jugendlichen als auch die Beschäftigten im Bildungsbereich notwendig sind, grundlegend für das Regierungshandeln von 2021 bis 2025 festgeschrieben und verankert worden. Wahre Chancengleichheit wird jedoch erst dann umgesetzt werden können, wenn Deutschland der Unterfinanzierung des Bildungswesens langfristig entgegenwirkt und im internationalen Vergleich endlich eine Vorreiterrolle bei den öffentlichen Bildungsinvestitionen übernimmt. Doch die Ampelparteien haben sich weder auf konkrete Ausgabenhöhen noch Finanzierungswege im Bildungsbereich verständigt. Eine elementare Leerstelle des Vertrages.

Vom 10-Prozent-Ziel für Ausgaben in Bildung und Forschung, auf dessen Erfüllung wir seit dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 warten, ist nicht mehr die Rede. Aber immerhin hat sich die Ampelkoalition vorgenommen, die Ausgaben für Forschung auf 3,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zu erhöhen. Da im Bereich der Forschungsförderung deutlich die Handschrift der Liberalen zu erkennen ist, wird sich die GEW mit viel Nachdruck dafür einsetzen, dass die Forschungsausgaben nicht nur für Innovationsförderung, Technologietransfer und Ausgründungskultur an Hochschulen sowie Forschungseinrichtungen eingesetzt werden. Die FDP hat das Bildungs- und Forschungsministerium nicht umsonst ergriffen und mit Bettina Stark-Watzinger als Ministerin besetzt. Seit vielen Jahren zählen die Liberalen für ihr Aufstiegsversprechen auf die Bedeutung guter Bildung. Gleichzeitig aber war und ist für die FDP die Frage der Bildungsinvestitionen stets eine, die weder vor Privatisierungen noch vor Studiengebühren Halt macht.

Für die GEW steht fest, dass das „Jahrzehnt der Bildungschancen“ und Zukunftsinvestitionen mit Schuldenbremse



und schwarzer Null, aber ohne ein gerechteres Steuersystem inklusive einer grundlegenden Reform der Einkommensteuer, einer früher greifenden Reichensteuer und der Wiedereinführung der Vermögensteuer nicht zu machen ist.* Qualitätsverbesserungen in der Bildung sind ebenso notwendig wie eine Sanierung der Bildungseinrichtungen und eine nachhaltige Bekämpfung des eklatanten Personalmangels. Die Corona-Pandemie hat diese Baustellen in den zurückliegenden eineinhalb Jahren für alle Beteiligten – Kinder, Jugendliche, Eltern, Beschäftigte und Arbeitgeber – schonungslos offengelegt. Die GEW setzt darauf, dass alle verfassungskonformen Wege zu einer besseren Bildungsfinanzierung für mehr Qualität und bessere Ausstattung gerade in der weiteren Phase der Pandemie bis Ende dieser Legislaturperiode genutzt werden.

Es ist zu bezweifeln, dass durch die von Finanzminister Christian Lindner (FDP) favorisierten und durchgesetzten Ausnahmen der Schuldenbremse im Rahmen der Corona-Sonderausgaben bzw. Änderungen der Verrechnung von Sondervermögen ausreichend große finanzielle Spielräume für die Vorhaben der Koalition geschaffen werden. Ob dieser Weg für den Bund verfassungskonform ist oder wie in Hessen gegen haushalts- >>>

Cartoon: Thomas Plaßmann

>>> verfassungsrechtliche Grundsätze, das Budgetrecht und das verfassungsrechtliche Verbot der Neuverschuldung verstößt, ist offen. Die deutliche Verlängerung der Tilgungsfristen für Corona-Schulden auf 30 Jahre ab 2028 ist hingegen eine begrüßenswerte Kehrtwende.

Richtige Schritte

Ein weiterer Lichtblick, der auch die finanzielle Unterstützung des Bundes bei Bildungsinvestitionen befördern könnte: Gemeinsam mit den Ländern halten es sich SPD, Grüne und FDP offen, „alle Möglichkeiten auszuschöpfen“, die „Qualität, Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung des Bildungswesens“ zu stärken. Dafür sind sie bereit, „Gespräche über eine Grundgesetzänderung anzubieten“. In diesem Sinne lässt der Koalitionsvertrag auch auf mehr Kooperation zwischen Bund, Ländern und Kommunen im Bildungsbereich hoffen.

Ein Nationaler Bildungsrat, an dem Gewerkschaften, Verbände und Wissenschaft beteiligt sind – wie GEW und DGB gemeinsam fordern –, ist dagegen nicht vorgesehen. Stattdessen wird das Bildungsministerium 2022 seine Arbeit in Form eines einmaligen Bildungsgipfels öffentlich starten. Bei diesem sollen die neuen Formen der Zusammenarbeit und gemeinsame ambitionierte Bildungsziele entwickelt werden. Nach dem Gipfel soll eine Arbeitsgruppe (AG) an der Umsetzung der Ergebnisse weiterarbeiten. Diese AG setzt sich jedoch allein aus Bund, Ländern und Kommunen zusammen. Statt einer solchen Vorzeigeveranstaltung und AG, die in alten Strukturen weitermacht, braucht es dringend ein dauerhaftes Gremium mit Akteuren aus der Praxis und Wissenschaft, das regelmäßig und unabhängig von der Kultusministerkonferenz an gemeinsamen Zielen und Maßnahmen arbeitet.

In der frühkindlichen Bildung, für die das von Anne Spiegel (Grüne) geleitete Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) federführend zuständig ist, hat sich die GEW mit ihrer Forderung nach einem weiterentwickelten Kita-Bundesqualitätsgesetz durchgesetzt – zusammen mit ihren Bündnispartnern AWO (Arbeiterwohlfahrt) und KTK (Verband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder).** Qualität soll richtigerweise durch bessere Betreuungsschlüssel, mehr Sprachförderung, den Ausbau von Kita-Plätzen mit einem Investitionsprogramm und durch die Integration der Tagespflege in die Kinderbetreuung sichergestellt werden. Die GEW begrüßt ebenfalls, dass die Medienkompetenz der Kinder und Jugendlichen nicht nur in der Schule, sondern bereits in der Kita stärker gefördert werden soll. Dies ist ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass die Lebensrealität der Kinder didaktisch und pädagogisch von Anfang an begleitet wird.

Für Kita und Schule wird in den kommenden vier Jahren besonders der Ausbau des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz in der Grundschule ein Gradmesser des Erfolgs der Ampelkoalition sein. Wichtige Vorhaben wird die GEW deshalb an einem bundesweit verbindlichen Qualitätsrahmen im Ganztag messen. Ein qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot wird es nur geben, wenn eine große Fachkräfteinitiative gestartet wird: Allein bis 2025 werden mindestens 50.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt. Positiv ist die Zusage, die Nutzung der bereitgestellten Mittel zu beschleunigen: Ob dies durch eine Zusammenführung des Basis- und Bonustopfs und eine Fristverlängerung des Beschleunigungstopfs möglich ist, muss sich zeigen.

Lücke bei der Inklusion

Für den Schulbereich und mehr Chancengleichheit wird sich die GEW mit aller Kraft dafür einsetzen, dass das Programm „Startchancen“ deutlich mehr als 4.000 allgemein- und berufsbildenden Schulen mit einem hohen Anteil benachteiligter Schülerinnen und Schüler zugute kommt. Sehr wichtig ist zudem, dass der Ankündigung des Digitalpakts 2.0 bis 2030 auch Taten folgen – unter anderem: deutlich schnellere und bessere Nutzung der Gelder, nachhaltige Neuanschaffung von Hardware, Austausch veralteter Technik, Gerätewartung, langfristige Sicherstellung von Administration sowie digitale Lernmittelfreiheit für bedürftige Schülerinnen und Schüler.

Für die notwendige Fachkräftegewinnung haben SPD, Grüne und FDP die Förderung von Seiten- und Quereinstieg sowie eine Lehrkräfteoffensive angekündigt. Die GEW begrüßt das. Eine Lücke besteht allerdings beim Thema Inklusion – nicht nur im Schulbereich, sondern über alle Bildungsbereiche hinweg. Hier müssen insbesondere das BMFSFJ und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) trotz fehlender Zusagen im Koalitionsvertrag nachliefern.

Auch in der beruflichen Bildung und Weiterbildung decken sich viele qualitative Forderungen der GEW mit dem Koalitionsvertrag, während es bei den finanziellen Fragen – wenig überraschend – viele blinde Flecken gibt. Die GEW unterstützt den Pakt für die berufsbildenden Schulen, die Ausbildungsgarantie, die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit einem Schwerpunkt auf allgemeiner Weiterbildung, die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten in der Weiterbildung, die Förderung der europaweiten Mobilität Auszubildender und die Stärkung der politischen Bildung. Eine „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ sieht die Bildungsgewerkschaft dagegen sehr kritisch. Es kommt nun auf die jeweiligen Umsetzungsprozesse an, die zwischen dem BMBF, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie der Bundesagentur für Arbeit ausgehandelt werden müssen.

Für den Bereich Hochschule und Forschung wird die GEW die Ampelkoalition an ihren Zusagen messen und sich mit Nachdruck für eine nachhaltige Reform sowohl des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als auch des 50 Jahre alten BAföG und die Umsetzung des Bundesprogramms „Digitalpakt Hochschule“ einsetzen. Statt die Exzellenzstrategie fortzuführen und auszuweiten, pocht die Bildungsgewerkschaft darauf, den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ zu dynamisieren.

Sarah Kleemann,
Leiterin des Parlamentarischen
Verbindungsbüros der GEW

***Siehe auch DGB-Steuerkonzept: www.dgb.de/dgb-steuerkonzept**
****www.gew.de/kita/kita-weiter-denken**

Foto: Kay Herschelmann

MAIKE FINNERN

Gute Ansätze, aber Fragen bleiben

„Mehr Fortschritt wagen“, so der ambitionierte Titel des Koalitionsvertrags zwischen SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und der FDP. Dem folgt im Untertitel die Beschreibung „Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“. Die neue Bundesregierung inszeniert sich mit viel Pathos und als Einheit. So große und bedeutsame Worte wollen aber erst einmal gefüllt und umgesetzt werden. Daher ein Blick auf das, was sich dahinter verbirgt. Mein – und nicht nur mein – erster Eindruck des 177 Seiten starken Vertrags war der, dass Versprechungen gemacht und Erwartungen an die Zukunft geweckt werden. Aus unserer Sicht verspricht der Koalitionsvertrag, eine Anzahl von GEW-Forderungen zumindest im Ansatz umzusetzen. Das ist erst einmal ein Erfolg der Arbeit der GEW in den vergangenen Jahren: Wir waren wirksam.

Unsere Forderungen zu den Koalitionsverhandlungen haben wir unter die Überschrift „Gleiche Bildungschancen für alle und gute Arbeitsbedingungen in Bildungsberufen umsetzen“ gestellt. Ein Abgleich zeigt: Vieles ist im Koalitionsvertrag drin.

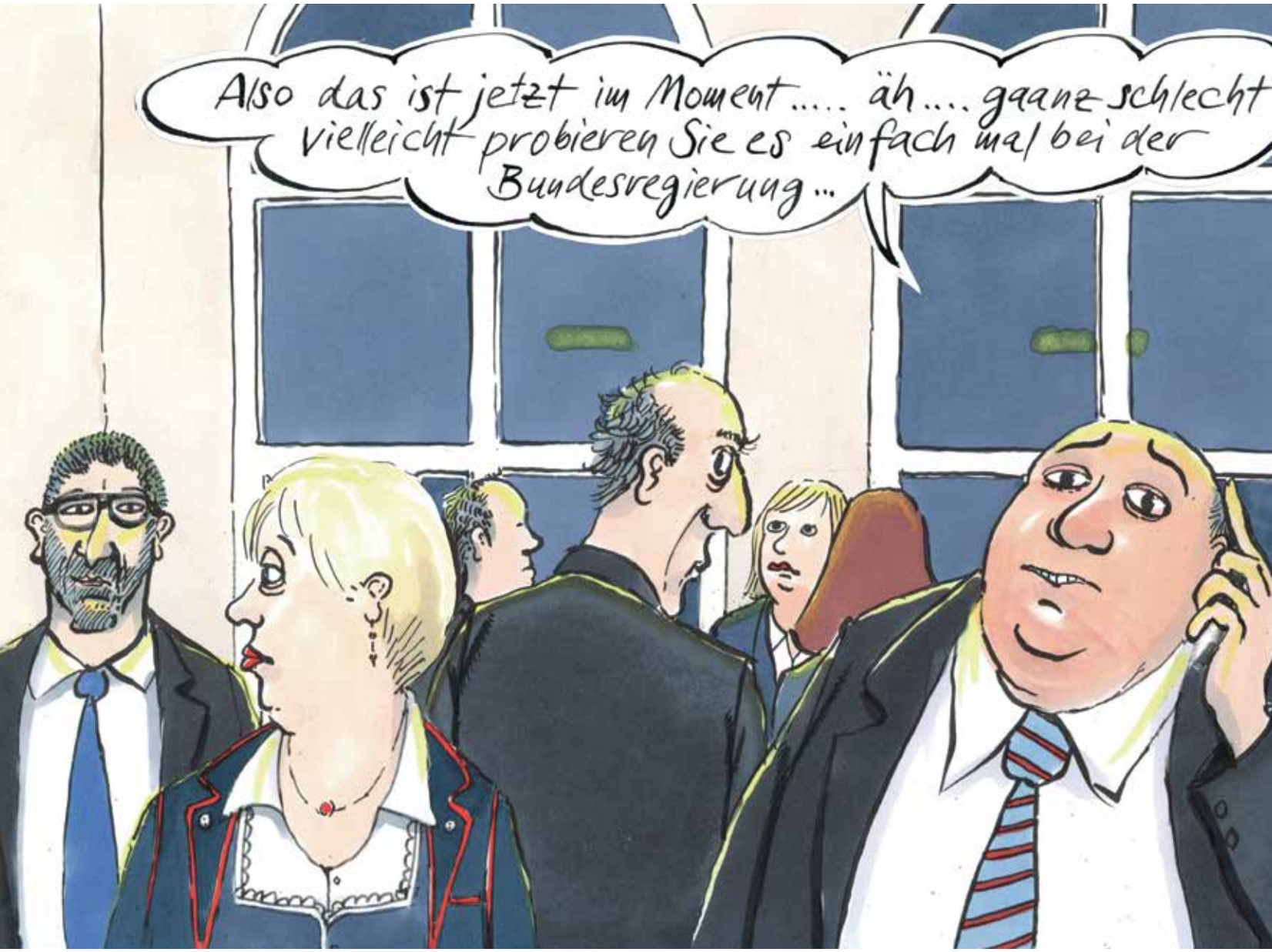
1. Bildungsfinanzierung deutlich aufstocken und verstetigen, Abkehr vom Kooperationsverbot hin zu einer Verantwortungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern und Kommunen. Ziel: Qualitative und quantitative Verbesserungen in allen Bildungsbereichen – inklusive der Auflösung des Sanierungsstaus. ✓
2. Qualitätsoffensiven starten und etablieren: Kita-Bundesqualitätsgesetz und Qualitätsoffensive im Ganztag umsetzen. ✓
3. Digitalpakt verstetigen, aufstocken und auf alle Bildungsbereiche ausweiten. ✓
4. Wissenschaftszeitvertragsgesetz und BAföG grundsätzlich reformieren. Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Wissenschafts- und Hochschulbereich nachhaltig verbessern. ✓
5. Nationale Weiterbildungsstrategie weiterführen und weiterentwickeln sowie eine Ausbildungsplatzgarantie mit Umlagefinanzierung einführen und umsetzen. ✓

Das sind große Vorhaben: Unter dem ausgerufenen „Jahrzehnt der Bildungschancen“ verbirgt sich vieles, was sich erst einmal richtig anhört: Die angekündigte Verbesserung der Betreuungsrelationen in den Kitas; Ungleiches ungleich behandeln über das Startchancen-Programm in zwei Stufen für insgesamt maximal 20 Prozent der allgemein- und berufsbildenden Schulen; Dauerstellen für Daueraufgaben an den Hochschulen und Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind richtige Ziele.

Die Beurteilung dieser und weiterer Vorhaben der neuen Bundesregierung kann letztlich erst im Laufe der Legislaturperiode erfolgen. Und so gut und fortschrittlich sich der Koalitionsvertrag liest, so wenig wird dann doch über die Preisschilder ausgesagt, die sich hinter den angekündigten Maßnahmen verbergen. Fortschritt kann allerdings nur gelingen, wenn die Investitionen in Bildung erheblich gesteigert werden. Die zweite entscheidende Frage lautet, mit welchem Personal die Veränderungen vor dem Hintergrund des dramatischen Fachkräftemangels gelingen sollen. Auf beide Fragen fehlen bislang ausreichende Antworten.

Klar ist: Das Chancenbudget muss pro Schule hinreichend groß sein, damit es wirksam werden kann. Die angekündigte BAföG-Reform darf nicht zum Reförmchen werden. Um Chancengleichheit zu befördern, müssen sozialindizierte Verteilungsschlüssel auf Bundesebene erarbeitet und angewendet werden. Wir brauchen keine Ökonomisierung und Privatisierung der Bildung, keine Debatte über die Verwertbarkeit von Wissen. Wir brauchen spürbare Verbesserungen für die Arbeitssituation in allen Bildungsbereichen. Daran wird sich die neue Regierung messen lassen müssen. Es kommt jetzt darauf an, den Umsetzungsprozess kritisch-konstruktiv zu begleiten. Wir sind gut darauf vorbereitet und werden uns einmischen.

Maike Finnern,
GEW-Vorsitzende



Es braucht jetzt Veränderungen!

// Bund und Länder arbeiten in der Bildung nicht optimal zusammen. Zehn Forderungen und Empfehlungen, wie es besser gehen könnte. //

Die Steuerung föderaler Systeme mit zusätzlich starker kommunaler Selbstverwaltung ist kompliziert. Das ist Absicht. Machtkonzentration soll vermieden werden. Entscheidungen vor Ort sind meistens sachnäher. Das führt bei jeder Form der Zusammenarbeit zu langsamen und komplizierten Abstimmungsmechanismen.

Cartoon: Freimut Woessner

Im Normalfall sind solche langwierigen Entscheidungsprozesse sogar erwünscht. In Krisen erweisen sie sich als hinderlich. Daher sind im Fall der Corona-Pandemie viele Entscheidungswege insbesondere im Gesundheitsbereich verändert worden. Für den Bildungsbereich allerdings galt das im Wesentlichen nicht. Alle im Bildungsbereich Verantwortlichen haben ihre Zuständigkeiten und Verfahrenswege auch in der Krise beibehalten.

Für die Zukunft sollte der Kultusbereich bei ähnlichen Krisen die (äußeren) Entscheidungen entweder in die ressortübergreifenden Krisenstäbe einbringen oder eigene, schnellere und verbindlichere Entscheidungen treffen können. Krisen brauchen auch im Bildungsbereich andere Verfahren.

Zuständigkeiten neu verteilen

Die Debatte über die politische Steuerung aller Systeme wird vor allem über die vertikale Zuständigkeitsverteilung geführt: Bund oder Länder oder Bund und Länder gemeinsam. Andere Probleme der politischen Steuerung werden dagegen unterschätzt oder ausgeblendet.

So orientiert sich der Ressortzuschnitt, was Kinder und Jugendliche angeht, an Institutionen, nicht an Lebenslagen. In den meisten Bundesländern sind die Zuständigkeiten für Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendarbeit, Schule und Hochschule getrennt. Wenn der Kindergarten aber auch eine Bildungseinrichtung ist, dann würde es sinnvoll sein, die Zuständigkeiten im Kultus- und nicht im Familienministerium zu bündeln. Eine gute Lehrerausbildung kommt nicht zustande, wenn in einem Bundesland und in der Kultusministerkonferenz (KMK) die Schul- und die Hochschulseite nicht zusammenarbeiten oder die Zuständigkeit getrennt ist.

Im Bund-Länder-Verhältnis wird überwiegend über das sogenannte oder angebliche Kooperationsverbot im Grundgesetz diskutiert. Problematischer ist, dass durch die verschiedenen Einzeleingriffe in das Grundgesetz zur Lösung konkreter Einzelfragen das Gesamtgebilde von Zusammenarbeit und Grenzen zwischen Bund und Ländern vollständig unsystematisch geworden ist: Der Bund beteiligt sich an Kosten für Kinderbetreuung. Er darf sich an der Lehrerausbildung an Hochschulen beteiligen, nicht aber an der Lehrerfortbildung. Bildungsinfrastruktur bei Toiletten und Breitband darf er bezahlen, aber nicht sagen, was damit gemacht wird.

Für welches Modell (Trennung oder Kooperation) man sich im Wege einer denkbaren Föderalismusreform auch entscheidet, es muss erstens in sich schlüssig sein und zweitens nicht lediglich eine verkappte Finanzbeteiligung des Bundes regeln. Zusammenarbeit ist mehr als die fördernde Finanzierung von Beton oder das Legen von Bypässen, die das Grundgesetz listenreich auslegen.

Die Umsetzung des Digitalpakts verweist auf das möglicherweise größere Problem politischer Steuerung im Föderalismus: die Zusammenarbeit der Länder untereinander und das Verhältnis der Länder zu ihren nachgeordneten Bereichen und Schulen.

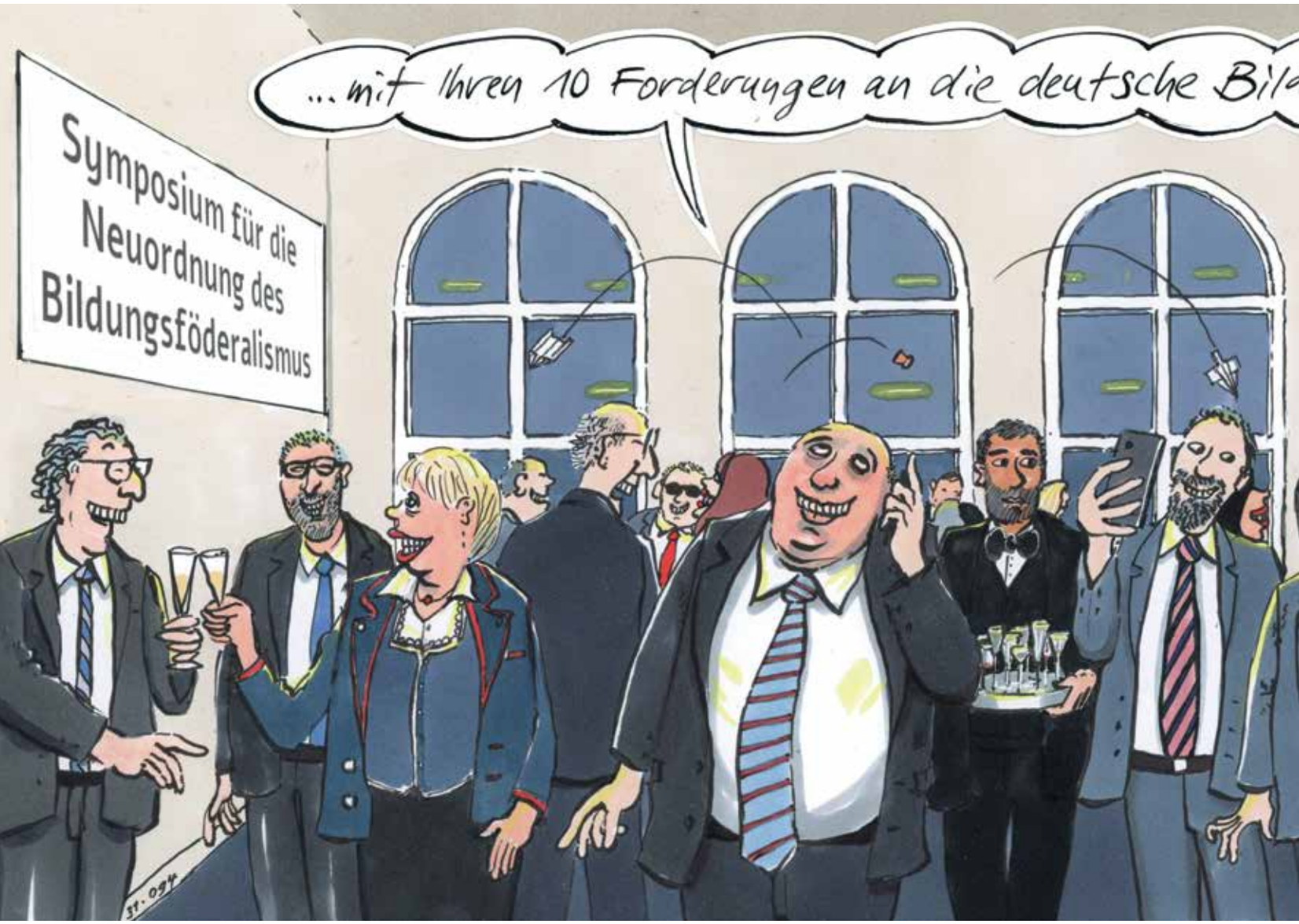
Insgesamt ist die Bereitschaft zu gemeinsamen Lösungen hier viel zu gering. Zwar haben die Länder gemeinsame Bildungsstandards verabschiedet, die Umsetzung wurde aber offengelassen, und die Länder kommen – von Ausnahmen abgesehen – nur schleppend voran. Auch das ländergemeinsame Eckpunktepapier zur Neugestaltung der Lehrerfortbildung vom März 2020 hängt mit seinen weitreichenden Ansprüchen in der Luft. Seit Jahren wird in der KMK ergebnislos über die

Foto: Deutsche Telekom Stiftung

Thomas de Maizière

Thomas de Maizière (CDU) war unter anderem Bundesminister für Inneres und Verteidigung sowie Chef des Bundeskanzleramtes. Heute ist er Vorsitzender der Deutsche Telekom Stiftung. Der vorliegende Text basiert auf einer Rede, die der Autor im September 2021 beim Nationalen Bildungsforum in Wittenberg gehalten hat.

>>>



Feriengestaltung verhandelt. Die Anerkennung von Abschlüssen ist immer noch unbefriedigend. Bis heute gibt es keine gemeinsame Auffassung darüber, welche digitalen Dienste und Anwendungen in Schulen verwendet werden dürfen.

Schulleitungen stärken

Eine echte Zusammenarbeit zwischen der KMK und der Jugendministerkonferenz findet nicht statt. Die Beziehungen zwischen der Schulseite und der Hochschulseite in der KMK sind schlecht. In anderen Politikbereichen funktioniert die Länderzusammenarbeit besser, etwa in der Innenminister- oder der Finanzministerkonferenz.

Die Länder lehnen eine Steuerung von Bildungsangelegenheiten durch den Bund ab. Gleichzeitig besteht immer noch vielfach die Illusion, man könne aus einer Landeshauptstadt heraus eine wirksame Mikrosteuerung für alle Schulen des eigenen Landes vornehmen. Ein Vergleich der Wirksamkeit von Steuerungsmethoden im Bildungsbereich zwischen großen deutschen Flächenländern mit kleineren Nationalstaaten wie den Niederlanden oder Dänemark würde sich lohnen.

Schulaufsicht in einer obersten oder oberen Landesbehörde müsste anders aussehen. Das gilt für Details der Schulorganisation ebenso wie für die Lehrerfortbildung und die Vorgabe von Lerninhalten. Das alte Monopol der Zulassung von Büchern nach Fächern und Klassen ist im digitalen Zeitalter vorbei. Es lässt sich nicht auf den Umgang mit digital verfügbaren Lehr- und Lernangeboten übertragen. In der Krise hat es aber eine Steuerung des Schulbetriebs in Hinsicht auf die Nutzung digitaler Angebote kaum gegeben. Engagierte Lehrerinnen und Lehrer haben gemacht, was sie für richtig hielten. Das hat viel Gutes bewirkt. Sinnvoll wäre aber kohärentes Handeln auf der Ebene der einzelnen Schule auf der Grundlage einheitlicher Rahmensetzungen gewesen. Dies ist ein weiterer Punkt, warum Schulleitungen gestärkt werden müssen.

Cartoon: Freimut Woessner

Zehn Forderungen:

1. Die Koalitionsvereinbarung von SPD, Grünen und FDP sieht einen „Föderalismusdialog“ zwischen Bund, Ländern und Gemeinden vor. Das ist zwar wünschenswert, aber warum warten? Auch ohne Föderalismusreform können sich die Länder zu einer echten Reform der Zusammenarbeit in der KMK verabreden, insbesondere auch, um einheitliches Handeln in Zeiten von Krisen zu gewährleisten.
2. Für die Zusammenarbeit der Länder untereinander sollte mehr das Prinzip gelten: arbeitsteilig einer für alle statt alle gemeinsam. Die gemeinsam zu bewältigenden Aufgaben könnten jeweils von einem Land übernommen werden, beispielsweise im Bereich der IT-Standards. Voraussetzung wäre die dann folgende verbindliche Umsetzung durch alle Länder. Die Kultusminister sollten sich stärker an den gemeinsamen Arbeiten anderer Ressorts zur Digitalisierung des öffentlichen Sektors beteiligen. Insellösungen im Bildungsbereich sind nicht zukunftsfähig.
3. Insbesondere bei der Nutzung von Lerninhalten brauchen die Schulen größtmögliche Freiheit. Lehrkräfte sollen ermutigt werden, Standards und Lehrpläne nicht als Stoffsammlung zu verstehen, die um jeden Preis abzuarbeiten ist. Freiheit im Weg, Verbindlichkeit im Ergebnis sollte das Motto sein.
4. Eine bundeseinheitliche Bildungs- oder Schulcloud wird es nicht geben. Alle Länder sollten sich aber verpflichten, einfach nutzbare und sichere Schnittstellen zu ihren Lernplattformen anzubieten.
5. Die KMK sollte bei ihrem erneuten Versuch, verbindliche Bildungsstandards für die Abschlussklassen aller Schulformen festzulegen, nicht zu detaillierten inhaltlichen Vorgaben zurückkehren, sondern einen klaren Rahmen formulieren, der Mindeststandards mit großen Gestaltungsspielräumen verbindet.
6. Die Lehrkräftefortbildung muss insbesondere angesichts der digitalen Herausforderungen grundlegend verändert werden: dezentral, digital, fächerübergreifend, exzellent. Dem formulierten ländergemeinsamen Papier müssen Taten folgen.
7. Angesichts des Lehrermangels sollte der Mut zu Quereinsteigern gestärkt werden. Sie können bei sonstiger Eignung wichtige Aspekte außerschulischen Lebens in die Schule integrieren. Um den Quereinstieg zu vereinfachen, muss es möglich sein, mit nur einem Fach zu beginnen.
8. Ohne einheitlichere Zuständigkeit lässt sich auf Dauer keine gute Schule organisieren. Schulträgerschaft und Personalhoheit gehören eigentlich in eine Hand. Für die Stadtstaaten gilt das bereits. Eine Übernahme der Lehrkräfte durch kommunale Gebietskörperschaften würde aber die Lehrerversorgung in unterversorgten Gebieten unmöglich machen. Eine Übernahme der Schulträgerschaften durch die Länder würde den ganzen Apparat zu sehr aufblähen und wäre zudem nicht durchsetzbar. Als realistische Lösung wird empfohlen, dass die Länder die Personalhoheit für alle in der Schule arbeitenden Professionen übernehmen (Lehrkräfte, Verwaltungspersonal einschließlich Schulmanager, IT-Betreuer, Sozialpädagogen, Erzieher, Sekretariat etc.). So kann Schule ganzheitlich organisiert werden. Die Kommunen würden zu Sachaufwandsträgern. Gelingen kann das aber nur, wenn die Schulleitungen eine echte Vorgesetztenrolle bekommen.
9. Insbesondere an größeren Schulen müssen viele neue und nicht im engen Sinne pädagogische Aufgaben an Personen mit anderen Ausbildungen und Kompetenzen übertragen werden. Schulen brauchen Verwaltungsleiter oder Schulmanager, wie große soziale Einrichtungen sie längst haben. Insbesondere für den IT-Bereich braucht es CIOs oder anders zu bezeichnende IT- und Internetverantwortliche. Schülerinnen und Schüler können als Mitverantwortliche in die Organisation der Schule einbezogen werden. Lehrerinnen und Lehrer sollten – wie die meisten anderen Berufe auch – eine Arbeitszeit nach geleisteten Arbeitsstunden bekommen. Dazu gehört dann auch eine Anwesenheitsverpflichtung. Die enge Kopplung an die gegebenen Unterrichtsstunden müsste aufgehoben werden.
10. Schule soll das Zentrum eines vernetzten Bildungsökosystems sein. Zu diesem System gehören auf Augenhöhe: die Kinder- und Jugendarbeit, die Bibliotheken, der Sport, die Musikschulen, Schülerlabore und andere mehr. So entsteht integriertes Lernen. Schule kann durch Öffnung Mittelpunkt der Koordination eines Wochentags junger Menschen werden, mindestens aber einen Beitrag zur Vernetzung leisten. Dies gilt insbesondere für den ländlichen Raum. Umgekehrt müssen sich die anderen lernbegleitenden Institutionen der Schule gegenüber öffnen.

Thomas de Maizière,
ehemaliger Bundesinnenminister

Homeoffice – nicht für alle

// Die Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index „Gute Arbeit 2021“ hat sich mit den Folgen der Corona-Pandemie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befasst. Für die repräsentative Studie wurden 6.400 zufällig ausgewählte abhängig Beschäftigte in Deutschland interviewt. Der Befragungszeitraum reichte von Januar bis Juni 2021, einer Phase die durch hohe Infektionszahlen charakterisiert war. //

Der betriebliche Infektionsschutz soll dafür sorgen, dass persönliche Kontakte reduziert, Mindestabstände eingehalten und Schutzmaßnahmen sowie Hygieneregeln eingehalten werden. Aus Sicht der Beschäftigten waren die Maßnahmen, die ergriffen wurden, jedoch nicht immer geeignet, um die Sorge vor einer Ansteckung zu verringern. Knapp ein Viertel der Befragten (24 Prozent) gab an, sich bei der Arbeit gar nicht oder nur wenig vor einer Infektion geschützt zu fühlen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Berufsgruppen (Abbildung 1). Am stärksten verbreitet waren Ansteckungssorgen bei Erzieherinnen und Erziehern. In dieser Gruppe fühlten sich 57 Prozent der Befragten schlecht geschützt. Auch bei Lehrkräften (49 Prozent) sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern (46 Prozent) lag dieser Anteil sehr hoch. Wenig überraschend wird das Infektionsrisiko bei solchen Tätigkeiten am höchsten eingeschätzt, bei denen interaktiv, das heißt mit anderen Menschen gearbeitet wird. In diesen Berufen sind persönliche Kontakte kaum zu vermeiden. Wesentlich sicherer fühlten sich Angehörige von Berufsgruppen, bei denen die Arbeit problemlos „auf Distanz“ und in den eigenen vier Wänden geleistet werden konnte. So sahen sich beispielsweise Hochschulkräfte (6 Prozent) deutlich besser vor einer Ansteckung geschützt.

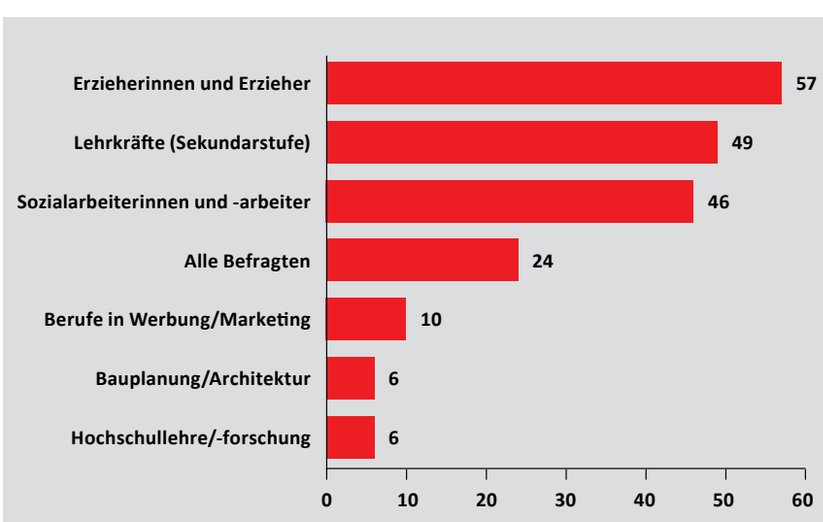
Treiber für Digitalisierung

Wenn dies möglich war, wurden persönliche Kontakte durch digitale Kommunikationsformen ersetzt. Die Corona-Pandemie war ein starker Treiber für die Digitalisierung von Arbeit. Knapp die Hälfte aller Befragten (46 Prozent) berichtete, dass bei ihrer Arbeit während der Pandemie neue Software oder Apps eingesetzt worden seien. Die überwiegende Mehrheit (75 Prozent) gab an, dass die neue Software aufgrund der Pandemie angeschafft worden sei.

Auch bei der Digitalisierung zeigen sich große Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen (s. Abbildung 2, Seite 37). Besonders deutlich wird dies, wenn man das Qualifikationsniveau der Tätigkeit betrachtet. Bei Beschäftigten, die einer Hilfs- oder Anlerntätigkeit nachgingen, arbeiteten 21 Prozent mit neuer Software. Auf dem höchsten Qualifikationslevel („hochkomplexe Tätigkeiten“, für die in der Regel ein Hochschulabschluss nötig ist) waren es knapp vier von fünf Beschäftigten (78 Prozent). Neue digitale Arbeitsmittel wurden häufig eingesetzt, um das Arbeiten „auf Distanz“ zu ermöglichen. Wie konsequent dies umgesetzt wurde, hängt ebenfalls stark mit dem Anforderungsniveau zusammen. 17 Prozent der Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten berichteten, dass sie die Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten auf digitale Kommunikation umgestellt hätten. Bei den „hochkomplexen Tätigkeiten“ waren es 79 Prozent.

Mit der Corona-Arbeitsschutzverordnung vom Januar 2021 wurden Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten anzubieten, in der eigenen Wohnung zu arbeiten, „wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“. Das Ergebnis: Arbeiten im Homeoffice nahm stark zu. Ein knappes Drittel der Befragten (31 Prozent) war seit Beginn der Corona-Pandemie (sehr) häufig zu Hause tätig. Mehr als die Hälfte dieser Gruppe (54 Prozent) hatte vor Pandemiebeginn noch nicht in der eigenen Wohnung gearbeitet. Auch bei der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, zeigen sich in Abhängigkeit von der beruflichen Tätigkeit große Unterschiede. Während Lehrerinnen und Lehrer (Sekundarstufe) zu 94 Prozent (sehr) häufig im Homeoffice arbeiteten, war es bei den Altenpflegerinnen und -pflegern 1 Prozent, bei Bau- und Verkaufsberufen waren es jeweils 5 Prozent.

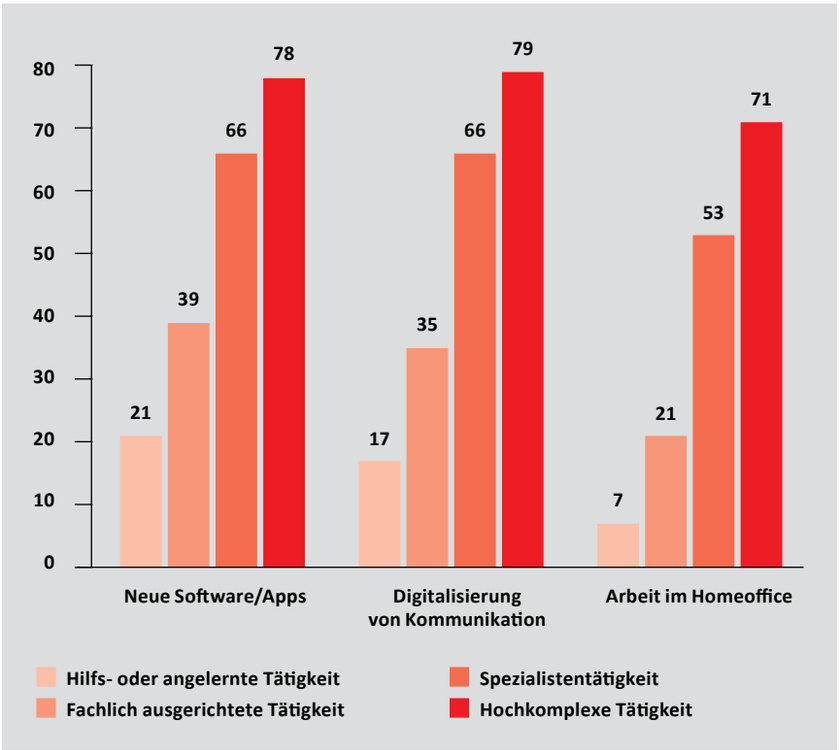
Abbildung 1: Schlecht vor Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützte Beschäftigte (nach Berufsgruppen in Prozent)



Grafiken: DGB-Index Gute Arbeit 2021

Die Digitalisierung der Kommunikation und das Arbeiten im Homeoffice reduzierten die Ansteckungsgefahr. Sie sind jedoch nicht automatisch mit einer niedrigeren Arbeitsbelastung verbunden. Persönliche Kontakte durch digitale Kommunikation zu ersetzen, wurde von gut einem Drittel (35 Prozent) als zusätzliche Belastung empfunden. Lediglich 8 Prozent sahen sich durch diese Veränderung bei ihrer Arbeit entlastet. Ähnlich sind die Bewertungen der Befragten beim Thema Homeoffice. Ein Drittel (32 Prozent) nahm im Homeoffice eine stärkere Arbeitsbelastung wahr, 15 Prozent erlebten weniger Stress. Die Belastungssituation hängt stark mit den Merkmalen der Arbeitssituation zusammen: Wenn Kinder zu betreuen sind, die Wohnung für die Arbeit nicht geeignet ist und es keine ausreichende Schulung und technische Unterstützung für die Verwendung neuer digitaler Arbeitsmittel gibt, war die Mehrbelastung noch deutlich stärker.

Abbildung 2: Digitalisierung und Homeoffice nach beruflichen Anforderungsniveaus (in Prozent)



Große Ungleichheit

Der Digitalisierungsschub und die Ausbreitung des Homeoffice während der Pandemie werden häufig als Vorboten einer neuen Arbeitswelt verstanden. Die Corona-Zeit wird als Experimentierphase für neue Formen der Zusammenarbeit gesehen, die nach Ende der Pandemie in ein „neues Normal“ der Arbeit münden soll. Mobiles, flexibles Arbeiten und eine größere Selbstbestimmung der Beschäftigten sollen wesentliche Merkmale der neuen Arbeitswelt sein.

Die Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ machen zweierlei deutlich. Zum einen zeigen sie, dass neue digitale Technik nicht automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen führt. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen, unter denen die Technik genutzt wird. Diese wurden während der Pandemie nur nachrangig behandelt. Wenn das „neue Normal“ zu guten Arbeitsbedingungen führen soll, wird es darauf ankommen, die Interessen der Beschäftigten frühzeitig in die Arbeitsgestaltung einzubeziehen. Neben der technischen und ergonomischen Ausstattung geht es vor allem um die Stärkung der Beschäftigten bei der Selbstbestimmung in ihrer Arbeit und den Schutz vor einer Entgrenzung der Arbeitszeiten.

Die große Ungleichheit in der Arbeitswelt, die während der Pandemie verstärkt zutage getreten ist, macht zum anderen darauf aufmerksam, dass es neben einer möglichen neuen Normalität auch künftig weiterhin eine „alte Normalität“ geben wird, in der mobile Arbeit keine große Rolle spielt. Auch während der Pandemie waren mehr als 60 Prozent der Beschäftigten ausschließlich an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz tätig. Ein einseitiger Fokus auf die Gruppe der mobilen, meist höherqualifizierten Beschäftigten birgt die Gefahr, dass Belegschaften fragmentiert werden. Das Ziel, mehr Flexibilität, Selbstbestimmung und Arbeitszeitsouveränität zu erreichen, gilt für alle – auch und gerade für Beschäftigtengruppen, denen es nicht möglich ist, ihre Arbeit zu Hause zu erledigen.

Rolf Schmucker,
Leiter des Instituts für Gute Arbeit beim DGB

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.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig
2,50% echter Vorteilszins ********** effektiver Jahreszins
Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484.- €
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.
SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
Exklusivzins sehr gut
AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel: (0621) 178180-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de

Angriffe von rechts

// Das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SoR – SmC) engagiert sich seit über 25 Jahren gegen Ungleichheitsideologien und Diskriminierung – und wird damit zum Angriffsziel rechter Akteure. Die im November 2021 erschienene Studie „Zivilgesellschaft unter Druck“ systematisiert jetzt die Anfeindungen der vergangenen fünf Jahre. Die Untersuchung misst der Alternative für Deutschland (AfD) eine zentrale Rolle bei und findet es naheliegend, „von einer Kampagne der AfD gegen das Courage-Netzwerk zu sprechen“. //

Im ganzen Bundesgebiet beteiligen sich rund 3.600 Schulen an dem Courage-Netzwerk und bekennen sich dazu, gegen alle Formen der Diskriminierung aktiv zu werden. Über seine mehr als 110 Koordinierungsstellen bringt das Netzwerk die Courage-Schulen mit über 300 Partnerorganisationen aus der Zivilgesellschaft zusammen. Mit ihrem Fachwissen unterstützen diese Klassen oder ganze Schulen dabei, vielfältige Aktionen, Veranstaltungen oder Exkursionen zu organisieren – und leisten so einen wichtigen Beitrag zur demokratischen Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Als Leiterin des Netzwerks ist Sanem Kleff schon oft Ziel rechter Anfeindungen geworden: „Ich bin seit Jahrzehnten öffentlich aktiv, und in der ganzen Zeit sind die Augen besonders auf mich gerichtet, schon allein wegen meiner Rolle als politisch aktiver Frau mit Migrationshintergrund.“ Aber nicht nur sie stehe im Fokus der Rechten, auch im schulischen Alltag gebe es immer wieder Angriffe, berichtet die Berlinerin. Besonders erschüttert ist sie davon, dass Schülerinnen und Schüler, die sich gegen Diskriminierung engagieren, beleidigt oder sogar verprügelt wurden. „Wir lassen uns aber nicht unterkriegen und unterstützen uns gegenseitig in solchen Fällen“, stellt Kleff klar. Sie betont, dass das Netzwerk gerade dann besonders eng zusammengerückt sei.

Kampagne der AfD

Nach den Gründen für die rechten Angriffe auf das Netzwerk gefragt verweist Dierk Borstel, der Autor der Studie, auf die gesellschaftliche Bedeutung von Erziehung und Bildung. „Es geht um einen symbolischen Kampf um die Schule, um die Frage danach, welche Werte und Normen dort gelebt und gelehrt werden sollen“, sagt der Dortmunder Professor. Eine zentrale Rolle in diesem Kampf spiele die AfD. Deren bildungspolitische Ausrichtung widerspreche nicht nur dem Anspruch des Netzwerks, sondern richte sich prinzipiell gegen die Grundsätze liberaler Bildung (s. E&W 10/, 11/, 12/2018). Seine Studie kommt zu dem Schluss, dass der Druck auf das Courage-Netzwerk mit den Erfolgen der AfD „eine neue professionelle Qualität und Quantität“ erreiche.

Da die AfD inzwischen in allen Landesparlamenten und im Bundestag vertreten ist, kann sie dort Anfragen und Anträge stellen. Die Studie listet mehrere Beispiele auf, bei denen die Partei diese Möglichkeiten nutzte, um Akteurinnen und Akteure des Netzwerks zu verunglimpfen und deren politische und finanzielle Grundlagen anzugreifen. Borstel betont, dass es dabei nicht in erster Linie um den Erfolg solcher Anträge gehe. Deren Ziel sei, „den Ruf des Netzwerks zu vernichten und Unsicherheiten zu streuen“. Diese Strategie nennt die Studie Framing. „Negative Zuschreibungen“ würden dabei mög-

Eine zentrale Rolle bei den Angriffen gegen das Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ spielt die AfD. Deren bildungspolitische Ausrichtung steht nicht nur konträr zu dem Anspruch des Netzwerks, sondern richtet sich prinzipiell gegen die Grundsätze liberaler Bildung.

lichst oft wiederholt, um „dem betroffenen Akteur die öffentliche Unterstützung und damit den gesellschaftlichen Rückhalt für sein Handeln zu entziehen“.

Fachliche Kritik willkommen

Laut Studie zeichnet sich das Framing der AfD durch zwei Hauptvorwürfe aus. Zum einen wird das Netzwerk regelmäßig in die Nähe zum Linksextremismus gerückt. Wenn man sie danach fragt, muss Kleff darüber schon fast lachen. Sie erzählt, dass als „Beweis“ dafür beispielsweise ihre langjährige Vorstandsarbeit in der Berliner GEW angeführt werde. Zum anderen wird immer wieder argumentiert, dass die Schule ein „politisch neutraler“ Ort zu sein habe. Das Netzwerk kontert mit der Kampagne #wirsindnichtneutral und betont, dass man bei Angriffen auf die Würde des Menschen nicht neutral bleiben dürfe.

Neben dem permanenten Druck von rechts untersucht die Studie auch linke und religiös motivierte Kritik am Courage-Netzwerk. Von dieser Seite seien zwar einzelne Aktionen oder Themensetzungen bemängelt worden, allerdings sei nicht das Bestehen des Netzwerkes in Frage gestellt worden, wie es von rechts zu beobachten sei. Zusätzlich wird das Netzwerk immer wieder aus wissenschaftlicher Perspektive kritisiert – auch von links. Die Studie stellt allerdings klar, dass es dabei um die Frage geht, wie und nicht ob der Rassismus bekämpft werden sollte. Diese Form der Kritik sei „klar von Versuchen des Framings zu unterscheiden“, stellt die Untersuchung fest.

Foto: mauritius images/Zoonar GmbH/Alamy

Kleff betont, dass die fachliche Kritik von Pädagoginnen und Pädagogen im Netzwerk sehr willkommen sei. Gerade für die Arbeit vor Ort sei dieser Austausch immer wieder wertvoll. Auch die Studie geht darauf ein, dass der richtige Umgang mit der AfD an Schulen immer wieder für Diskussionen sorgt. Häufiger Streitpunkt ist, ob oder zu welchen Bedingungen Vertreterinnen und Vertreter der AfD zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden. Die Leiterin des Courage-Netzwerks sieht darin, auch angesichts der momentan diskutierten Absenkung des Wahlalters, die größte Herausforderung für die nächsten Jahre. Sie wünscht sich, dass in Zukunft stärker daran gearbeitet werde, Schulleitungen, Lehrkräfte, aber auch die Schülerinnen und Schüler besser auf diese Fragen vorzubereiten – sowohl organisatorisch als auch inhaltlich.

Borstel ist mit Blick auf die Ergebnisse der Studie vor allem davon überrascht, dass die Anfeindungen nicht mit konkreten Anlässen steigen und abebben, sondern permanent kommen. Er schließt daraus auf den symbolischen Gehalt der Angriffe, die offenbar vor allem eine Signalwirkung haben sollen: „Wir haben euch im Blick“, laute die Botschaft. Von diesen Einschüchterungsversuchen lässt sich Kleff aber nicht beeindrucken. Ihr Fazit zu der Expertise: „Solange wir die richtigen Gegner haben, wissen wir, dass wir das Richtige tun.“

Christoph Sommer,
freier Journalist

Prof. Dierk Borstel unter Mitarbeit von Jennifer Brückmann: Zivilgesellschaft unter Druck am Beispiel von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Netzwerkarbeit zwischen (konstruktiver) Kritik und offenen Angriffen, Fachhochschule Dortmund, November 2021. Aktion Courage e. V., www.schule-ohne-rassismus.org

Viel Lärm um nichts

// Für den Bildungserfolg und Berufseinstieg sind sie bedeutungslos: die Kopfnoten. Das geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung (Ifo) hervor. Uschi Kruse, GEW-Vorsitzende in Sachsen, will daher Bildungspolitikerinnen und -politiker davon überzeugen, dass es besser ist, die Verhaltensnoten abzuschaffen. Sie hat gute Argumente. //

Verhaltensnoten für Schülerinnen und Schüler sind bedeutungslos für den Bildungserfolg und den Einstieg ins Berufsleben. Das hat eine Studie des Ifo Instituts herausgefunden. Weder bei Schulleistungen, Charaktereigenschaften oder der Erwerbstätigkeit konnten die Münchener Forscher bedeutsame Unterschiede bei Schulkindern mit und ohne Verhaltensnoten nachweisen. „Diese ‚Kopfnoten' scheinen sich also weder positiv noch negativ auf die Entwicklung der Schüler auszuwirken", sagt Ifo-Forscher Florian Schoner. „Die heiß geführten Debatten darum waren also viel Lärm um nichts." Schoner erläutert weiter, dass der zusätzliche Informationsgehalt der Verhaltensnoten so gering sei, weil Fachnoten das Verhalten und die Mitarbeit der Schülerinnen und Schüler bereits zum Teil umfassten.

„Durch die gegensätzlichen Ansichten zu Nutzen und Schaden von Kopfnoten gab es in den 2000er-Jahren immer wieder Bildungsminister, die Kopfnoten abschafften oder wieder einführten. Diese zeitlichen Unterschiede zwischen den Bundesländern nutzen wir, um die Folgen dieser Benotungsform zu untersuchen", erklärt Schoners Kollege Lukas Mergele. Für die Studie griffen die zwei Autoren und eine Autorin auf drei umfangreiche Datensätze zurück: Vergleichstests in der 9. Klasse, Messungen von Charaktereigenschaften wie Gewissenhaftigkeit sowie Daten zum Einstieg in das Erwerbsleben aus dem Mikrozensus.

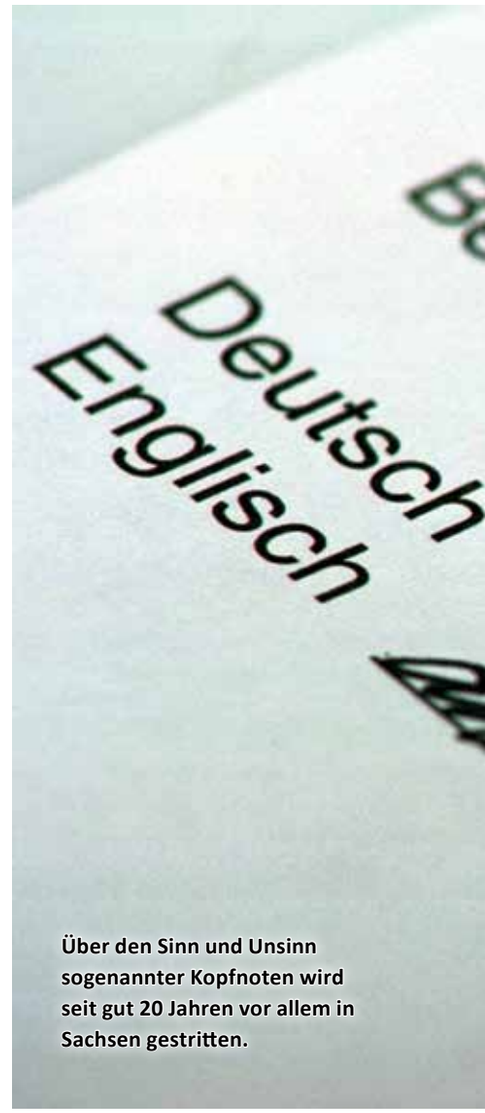
Wenn die auf Evidenz beruhenden vernichtenden Fakten des Ifo früher bekannt gewesen wären, hätte die sächsische GEW-Vorsitzende Kruse einen leichteren Stand gehabt. In ihrem Bundesland gibt es schon länger eine emotional geführte Kopfnoten-Debatte. Auch Sachsens Ministerpräsident Michael Kretschmer (CDU) outete sich: „Ich bin ein großer Befürworter der Kopfnoten, denn wir wollen nicht nur fachliche Bildung, sondern auch soziale Bildung." Im Koalitionsvertrag für Sachsen heißt es dann auch erwartungsgemäß und apodiktisch, dass die „individuelle Bewertung eines jeden Schülers im Rahmen der Kopfnoten bestehen bleibt".

Antrainierte Sekundärtugenden

Auslöser für so viel „Bekennermut" war ein Prozess vor dem Verwaltungsgericht in Dresden. Ein Schüler hatte erfolgreich gegen die Kopfnoten (Betragen, Fleiß, Mitarbeit und Ordnung) in seinem Abschlusszeugnis geklagt. Er hatte argumentiert, dass die Angabe der Verhaltensnoten seine Chancen schmälerten, einen Ausbildungsplatz zu ergattern. Das Gericht beanstandete die fehlende Rechtsgrundlage.

Das Oberverwaltungsgericht Bautzen kassierte die Entscheidung. Im Urteil heißt es, die Kopfbenotung sei kein erheblicher Eingriff in das Grundrecht auf freie Wahl des Berufs oder einer Ausbildungsstelle. „Der Gesetzgeber durfte die Entscheidung über die Aufnahme der Kopfnoten in die Schulzeugnisse deshalb der Schulverwaltung überlassen", heißt es im Urteil.

GEW-Landeschefin Kruse geht es in ihrer Kritik aber nicht um die fehlende Rechtsgrundlage: „Ich halte Kopfnoten für verzichtbar. Nicht nur wegen meiner ‚3' in Betragen." Sie erinnert sich auch an einen klugen Schulleiter, der darauf verwies, dass Betragen, Ordnung, Mitarbeit und Fleiß nur Sekundärtugenden seien. Sie hätten, so der Pädagoge, nur dann einen Wert, wenn sie auf etwas Gutes gerichtet seien. Denn: Menschen hätten viele grausame Dinge getan – und das diszipliniert, ordentlich und fleißig. „Diese Anmerkungen haben mich endgültig überzeugt, um zu sagen: Kopfnoten? Nein danke!", erläutert Kruse.



Über den Sinn und Unsinn sogenannter Kopfnoten wird seit gut 20 Jahren vor allem in Sachsen gestritten.

Sie erinnert an Erfahrungen aus Vorwendezeiten. „Die DDR hat nicht nur durch fehlende Demokratie und drakonische Maßnahmen so lange überlebt, sondern auch durch das Wohlverhalten ihrer Bürgerinnen und Bürger. Und das wurde auch in der Schule antrainiert." In der DDR habe es, so Kruse, zusätzlich zu den üblichen Kopfnoten auch das Fach „Gesamtverhalten" gegeben, um Linientreue und Angepasstheit zu messen. „Deshalb hat es mich verwundert, dass der Widerstand gegen die Wiedereinführung des alten Kopfnotenkatalogs gerade in Sachsen so gering war." Schließlich sei dies das Land gewesen, in dem die Bürgerrechtsbewegung die DDR mit zu Fall brachte. „Und wir, die wir damals auf die Straße gegangen sind, hatten alle in ‚Gesamtverhalten'

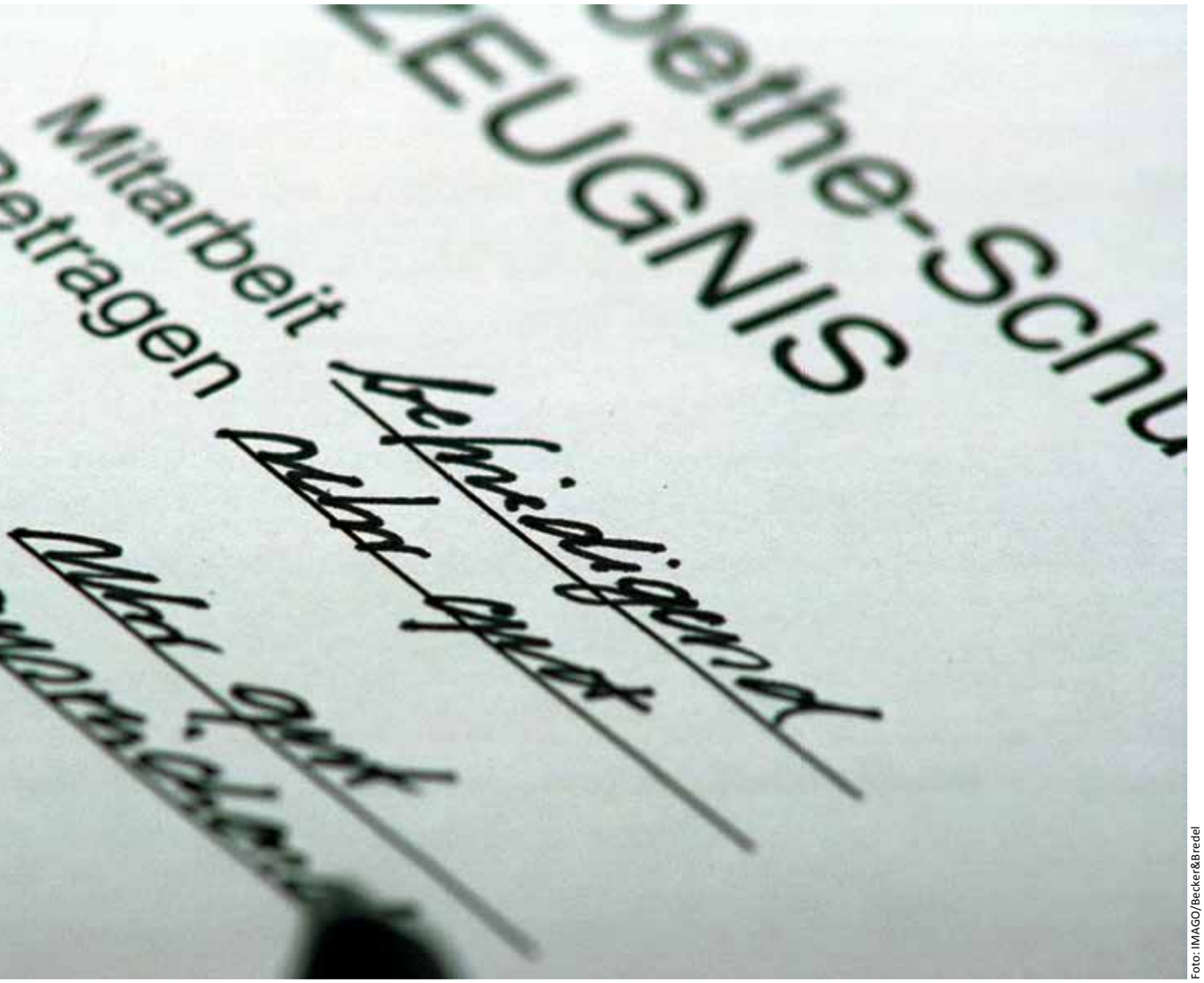


Foto: IMAGO/Becker&Bredel

eine 4.“ Und genau hier erhielten Schülerinnen und Schüler für Verhalten wieder eine Note, „das hat mich doch sehr verwundert“.

Zeichen der Hilflosigkeit

Die GEW-Landeschefin betont, dass Kopfnoten nicht geeignet seien, das Sozialverhalten der Schülerinnen und Schüler angemessen zu beschreiben. Sie verweist auf die häusliche Situation: „Es ist schlicht einfacher, seine Arbeiten pünktlich vorzulegen, wenn die Eltern kontinuierlich nachfragen und unterstützen.“ Sie ist davon überzeugt, dass Kopfnoten „in Wirklichkeit nur ein schlechtes Vehikel sind, weil es den Lehrkräften an Zeit für ausführliche Beschreibungen und Gespräche fehlt“.

Politikerinnen und Politiker in Sachsen glauben, den Arbeitgebern mit Kopfnoten einen Gefallen zu tun. Bei einer guten Note in Betragen, so die Annahme, könnten die Betriebe davon ausgehen, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz in der Schule gut benommen haben und sie das vermutlich auch weiterhin tun. Diese Einschätzung wird von der Industrie geteilt. Gefordert seien Motivation, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und ordentliches Auftreten, erläutert Hans-Joachim Wunderlich, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Chemnitz. Deshalb wünsche sich die Industrie die Beibehaltung der Kopfnoten. Ob sie damit aber wirklich die erhofften Kompetenzen bekommt, ist mehr als fraglich. Eigentlich sei es ein Zeichen von Hilflosigkeit und Mangel, „wenn wir versuchen, über Kopfnoten etwas zu steuern, was wir besser über Zuwendung, soziale Unterstützung und Schulpsychologen erreichen müssten“, argumentiert Kruse. Deshalb stimmt sie dem Ifo zu, das fordert, dass sich die politischen Bemühungen auf „andere Bereiche konzentrieren sollten, um die Qualität des Bildungssystems zu erhöhen“.

Klaus Heimann,
freier Journalist

Florian Schoner, Lukas Mergele, Larissa Zierow: Grading Student Behavior, CESifo Working Papers, Oktober 2021, www.ifo.de

Verhindern, verzögern, verwässern

//Schokolade, Shirts oder Schmuck ohne Kinderarbeit verlangt die GEW seit langem. Das Lieferkettengesetz, das der Bundestag im Juni vergangenen Jahres beschlossen hat, könnte diese Forderung erfüllen, sagt Johanna Kusch von der Initiative Lieferkettengesetz – vorausgesetzt, die neue Bundesregierung bessert das Gesetz nach. //

Foto: Germanwatsch/Tina Linster

Johanna Kusch

E&W: Frau Kusch, Kinderarbeit und Lieferketten – wie würden Sie einem Zweitklässler dieses sperrige Thema in einem Satz erklären?

Johanna Kusch: Ich würde dem Kind sagen: Die Kakaofrüchte für die Schokolade, die wir alle so gerne essen, kommen aus Westafrika und werden dort oft unter schlimmen Bedingungen von Kindern geerntet, die deswegen nicht zur Schule gehen können. Das muss sich ändern.

E&W: Und einem älteren, sagen wir 17-jährigen Schüler?

Kusch: Dem würde ich außerdem sagen, dass kein Unternehmen wirklich Verantwortung dafür übernehmen muss, wie es den Menschen auf den Kakaoplantagen geht. Selbst wenn Kinder dort mit Macheten hantieren oder Pestizide versprühen müssen, hat das Unternehmen in Deutschland in der Regel keine Konsequenzen zu fürchten.

E&W: Kann ein Lieferkettengesetz das ändern?

Kusch: Ja, vorausgesetzt es ist ein starkes Lieferkettengesetz. Das kürzlich beschlossene Gesetz ist nur ein Etappenerfolg. Es schreibt zwar erstmals vor, dass Unternehmen die Menschenrechte in den Lieferketten achten müssen. Es verlangt von ihnen, Geschäfte mit Sorgfalt zu betreiben und entlang der Produktions- und Transportkette für sichere Arbeitsbedingungen und faire Löhne zu sorgen sowie Umweltschäden zu vermeiden – und zwar von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Entsorgung des Produkts. Aber das Gesetz hat große Schwächen. Ein Beispiel: Ab 2023 muss jedes Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden und ab 2024 mit mehr als 1.000 Beschäftigten diese Sorgfalt zeigen – von kleineren Firmen wird es nur erwartet. Viele Risikobranchen werden von dem Gesetz kaum erfasst: Nur 1,5 Prozent der Chemieunternehmen haben mehr als 1.000 Mitarbeitende. Und so fällt erstens nur 1 Prozent der 450.000 deutschen Unternehmen, die mehr als zehn Mitarbeitende haben, unter das Lieferkettengesetz. Und zweitens muss kein Betrieb für Schäden haften, die durch eine angemessene Sorgfalt vermeidbar gewesen wären.

E&W: Warum ist diese zivilrechtliche Haftungsklausel so wichtig?

Kusch: Weil ein Lieferkettengesetz nur dann vollständig wirkt. Dass eine Behörde – wie es das Gesetz vorsieht – die Einhaltung der Sorgfaltspflicht kontrolliert und Fehlverhalten sanktioniert, ist wichtig, um Schäden zu vermeiden. Ist aber ein Schaden bereits eingetreten, weil ein Unternehmen verantwortungslos handelte, müssen die Betroffenen vom Unternehmen Schadensersatz einklagen können – vor einem hiesigen Gericht. Das ist auf der bisherigen Rechtsgrundlage sehr schwierig. Bei

Das Lieferkettengesetz muss nachgeschärft werden, um beispielsweise Kinderarbeit bei der Kakaoernte endlich zu beenden.

Foto: Südwind/Christina Schröder

Unterrichtsmaterial und Infos

- Didaktisches Material unter webshop.inkota.de
- Leihausstellung mit Quizbögen, Hörstationen, Videoclips, vorbereiteten Infoveranstaltungen an Schulen über Inkota, bit.ly/inkota-ausstellungen-ausleihen; oder Ausstellung „Schafft Recht und Gerechtigkeit“ über Südwind, bit.ly/suedwind-ausstellung-gerecht
- Buchung von Referentinnen und Referenten für Schulen: über Inkota oder www.bildung-trifft-entwicklung.de/de
- Buch-Tipp: Caspar Dohmen: „Lieferketten“, Verlag Wagenbach 2021
- Weitere Infos unter www.lieferkettengesetz.de

Unglücken wie dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch, bei dem 1.134 Menschen starben, oder beim Brand in der pakistanischen Textilfabrik Ali Enterprises hätten die Auftraggeber aus Europa – wenn wir denn ein starkes Lieferkettengesetz hätten – präventiv Gebäudesicherheit durchsetzen müssen. Nach dem Schaden hätten sich KiK, Primark & Co. nicht einfach wegducken und damit rausreden können, Schuld habe ja der Produzent im fernen Ausland.

E&W: Ein Gesetz ohne Haftung – wer blockt und bremst?

Kusch: Vor allem Industrie- und Arbeitgeberverbände. Das war eine wahre Lobbyschlacht, und die passiert meist in drei Schritten: Schritt eins: das Gesetz möglichst verhindern. Dann verzögern. Wenn das nicht gelingt, dann verwässern. Auch beim früheren Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) fanden die Gesetzesgegner Gehör.

E&W: Wirtschaftsvertreter argumentieren, Sub-Lieferanten könne man nicht kontrollieren – zu verzweigt seien die globalen Lieferketten. Was entgegnen Sie denen?

Kusch: Dass die Firmen ja auch die Qualität entlang der Wertschöpfungskette überprüfen. Was bei Qualität geht, geht auch bei Löhnen oder Umweltauflagen.

E&W: Kritiker sagen auch, eine solche Kontrolle über die Lieferkette sei viel zu teuer – und erhöhe die Produktpreise. Stimmt das nicht?

Kusch: Natürlich kostet diese Sorgfalt Geld. Aber die Zusatzkosten liegen laut einer Studie im Auftrag der Kommission der Europäischen Union (EU) bei geschätzt 0,005 Prozent der Gewinne im Falle großer Konzerne. Und bei kleinen und mittelständischen Firmen bei 0,07 Prozent des Gewinns. Außerdem müssen die Unternehmen diese Mehrkosten nicht zwingend auf den Verbraucher abwälzen. Sie können auch eine geringere Marge akzeptieren.

E&W: Wird die neue Ampelregierung in Berlin das Lieferkettengesetz nachbessern?

Kusch: Die Initiative Lieferkettengesetz, ein Bündnis aus 125 zivilgesellschaftlichen Organisationen, darunter der Deutsche Gewerkschaftsbund, hofft das. Im Koalitionsvertrag steht auf Seite 34, dass man ein wirksames EU-Lieferkettengesetz unterstützen werde – die Kommission will Anfang 2022 einen Entwurf dafür veröffentlichen. Der Vorschlag des Europaparlaments ist erheblich strenger als das deutsche Pendant. Die Ampelkoalition versichert auch, das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten unverändert umzusetzen und gegebenenfalls zu verbessern. Ich glaube dennoch nicht, dass das so schnell gehen wird.

E&W: Es gibt etliche deutsche Unternehmen, die sich für ein weitreichendes Lieferkettengesetz stark machen und jetzt schon fairere Löhne und Abnehmerpreise zahlen. Warum ist es so wichtig, dass alle Firmen mitmachen?

Kusch: Damit die Vorreiter, die wirklich nachhaltig arbeiten, die Kinderarbeit und Ausbeutung entlang ihrer Produktionskette weitgehend beenden wollen und die dadurch auch Mehrkosten haben, gegenüber rücksichtslosen Billigkonkurrenten endlich keinen Wettbewerbsnachteil mehr haben. Menschenrechte zu verletzen, darf sich nicht mehr lohnen.

Interview: Martina Hahn,
freie Journalistin

Kindern eine Kindheit geben

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

www.gew.de/internationales/fair-childhood

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds in München.

Ja, ich möchte mehr Informationen über *fair childhood* bekommen. Bitte sendet mir weitere Informationen zu. E&W 01/2022

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

Festbetrag gerechter

(E&W 10/2021, Seite 6 ff: Schwerpunktthema „Tarifrunde öffentlicher Dienst Länder 2021“, und E&W 11/2021, Seite 6 ff.: Schwerpunktthema „Arm und Reich – Soziale Spaltung in Deutschland“)

Dass sich die E&W so engagiert immer wieder um die unteren Gehaltsklassen kümmert, ist ehrenwert und richtig. Aber ich meine, man muss auch auf die andere Seite schauen. Viele verdienen deutlich weniger als ihnen eigentlich zusteht – aber viele verdienen auch mehr. Und diese Seite der Medaille sollte man auch im Blick haben.

Ich will einen Vorschlag vortragen, der auf relativ einfache Weise dazu beitragen könnte, den Unterschied allmählich kleiner zu machen.

Wieso wird immer bei allen Gehaltsdiskussionen über prozentuale Steigerungen gesprochen? Das erhöht doch jedes Mal die Unterschiede: Die Gehälter derjenigen, die schon jetzt gut verdienen, steigen in absoluten Zahlen mehr als jene der Geringverdiener. Warum also streiten die Gewerkschaften immer noch um prozentuale Gehaltserhöhungen – und nur gleichsam nebenbei um feste Steigerungsbeträge für die unteren Gehaltsstufen? Ich finde, dass das ungerecht ist. Wäre es nicht deutlich gerechter, wenn über eine gewisse Zeit alle immer den gleichen Festbetrag als Erhöhung bekämen? Man kann das ja auch ein wenig staffeln. Aber damit würden die realen Unterschiede zwischen Arm und Reich doch mit der Zeit deutlich kleiner.

Ich frage mich, warum dieser Gedanke fast völlig aus der Diskussion verschwunden ist? Wer steht hinter den Vorschlägen nach prozentualen Gehaltssteigerungen? Sicher nicht die unteren Gehaltsstufen. Sind alle gewichtigeren Gewerkschaftsvertreter in den höheren Stufen einsortiert?

Es könnte doch die gleiche Geldmenge sein, die so oder so verteilt würde. Ich erinnere mich, dass das mal ein Thema war – aber es ist aus der allgemeinen Diskussion leider wieder verschwunden.

Peter Reinhardt, Neckartenzlingen

Gefahr für die Demokratie

Die Schere zwischen Arm und Reich in Deutschland klafft immer weiter auseinander. Diesem Thema trägt die GEW Rechnung, indem sie unter anderem auf die dadurch entstandene und weiter zunehmende soziale Spaltung hinweist. Noch wehren sich die Betroffenen nicht, doch dürfte wohl jedem klar sein, dass unsere demokratische Gesellschaft bei Fortschreiten dieser Problematik in Gefahr ist. Abgeblockt werden Lösungsvorschläge immer wieder mit dem Schlag-mich-tot-Argument, es würde sich um eine Neiddebatte handeln.

Konzepte, Unterschiede zu verringern, gibt es durchaus. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten Tarifverhandlungen. Und welche Verhandlungsgrundlagen stellen die Gewerkschaften seit Jahrzehnten zur Disposition mit den Arbeitgebern? Prozentuale Lohnerhöhungen, die die Unterschiede verstärken. Insofern scheinen die Forderungen nach Verringerung der Unterschiede reine Lippenbekenntnisse zu sein nach dem Motto: Jeder ist sich selbst der Nächste. Eine Umsetzung der Forderung nach 5 Prozent Gehaltssteigerungen bei den jüngsten Verhandlungen über den Tarifvertrag der Länder (TV-L) hätte bedeutet, dass Leute mit Gehältern ab 3.000 Euro brutto über die ausgelobte Mindesterhöhung von 150 Euro hinaus profitiert hätten. Die Forderung nach fünfprozentiger Gehaltssteigerung hätte man streichen und stattdessen 150 Euro – besser wäre gewesen 200 Euro – für alle fordern müssen. Das hätte gerade bei den unteren Gehaltsgruppen zu einer wirklichen Aufwertung ihrer Arbeit geführt und den Abstand zu den Bedarfssätzen der Hartz-IV-Empfänger vergrößert, so dass sich Arbeit wieder lohnt.

Ich werde die GEW an den jetzigen Lohnabschlüssen messen bei meiner Entscheidung, ob die GEW noch meine Gewerkschaft bleibt. Habe ich doch nach den Tarifverhandlungen 2020 in einem ähnlich lautenden kritischen Schreiben an den Vorstand der GEW Berlin nicht einmal eine Reaktion erhalten, als das damalige Tarifergebnis gefeiert wurde – und das bei lediglich mindestens 50 Euro mehr für alle Beschäftigten!

Klaus Fettke, Berlin

Staatliche Unterstützung fehlt

(E&W 11/2021, Seite 6 ff.: Schwerpunktthema „Arm und Reich“)

Ich hatte das Glück, ohne Pandemie, Krieg oder andere besondere Ereignisse studieren zu können. Allerdings war das in Ungarn, wo es eine andere Ideologie gab und wirtschaftlich andere Verhältnisse herrschten. Während meines Studiums habe ich selbstverständlich bei meinen Eltern gewohnt. So sind die Unterhaltskosten entfallen. Hätte ich den Studiengang, der mich interessiert hat, nicht in meiner Heimatstadt gefunden, wäre ich sehr günstig in einem Studentenheim untergekommen. Der Staat unterstützte diese Einrichtungen finanziell. Jede(r) Student/in erhielt an der Uni ein Stipendium, die Höhe der Summe richtete sich nach den Noten der abgelegten Prüfungen. Während des Studiums war eine Erwerbstätigkeit zeitlich nicht möglich, das Studium beanspruchte den ganzen Tag und erforderte volle Konzentration.

In Deutschland läuft das anders. Warum muss man nach dem Abitur sofort zu Hause ausziehen, wenn man kein Einkommen hat? Natürlich ist es sehr belastend für die Familienkasse, eine zusätzliche Miete und extra Verpflegungskosten zu bezahlen. Warum bieten die Bundesländer nicht genug günstige Studentenwohnheime an? Warum gibt es in einem finanziell nicht schwachen Industrieland keine allgemeine Stipendienmöglichkeit für die Studierenden? Eine Umstrukturierung das Bildungssystems, von der Grundschule bis zum Studium, ist einer der wichtigsten Schritte zur Lösung. Auch über eine andere Wertschätzung der Berufe sollte nachgedacht werden. Braucht das Land wirklich so viele Hochschulabsolventen? Was bringt das „Massenstudium“? Warum sind die Handwerks- und Handelsberufe nur marginal geschätzt, obwohl die Wirtschaft dringend Fachkräfte braucht?

Andrea Virag, Köln

Gewalt und Missbrauch

(E&W 11/2021, Seite 26 f.: „Empathielos streng, fast militärisch“)

Lieber Herr Ottmann, vielen Dank für Ihren Bericht über die Zustände in westdeutschen Kindererholungsheimen. Ich selbst hatte 1968 als Achtjähriger das

zweifelhafte Vergnügen, sechs Wochen in solch einem Sanatorium verbringen zu dürfen/müssen. Ich kann Ihre Aussagen nur bestätigen. Auch in diesem Heim herrschte ein Regiment, das in der Tat mit Gewalt und Missbrauch an uns Kindern einherging. Dazu einige Erinnerungen, die mir noch heute sehr gut im Gedächtnis sind:
Es musste gegessen werden, was auf den Tisch kam – ich erinnere mich zum Beispiel an Hering in Aspik. Ich wurde zum Essen gezwungen, konnte es aber nicht bei mir behalten und bekam solange – immerhin – ein neues Stück, bis ich es nicht mehr erbrochen habe. Diese Prozedur dauerte eine lange Zeit, die ich allein im Speisesaal verbringen musste. Nach dem Mittagessen mussten alle Kinder dicht gedrängt auf einer Veranda Mittagsruhe halten. Ruhe war wörtlich zu nehmen, wir hatten mucksmäuschenstill zu sein. Sobald die Aufsicht auch nur das leiseste Geräusch vernahm, bekamen wir Repressalien wie Stockschläge, Spielverbot oder Bettarrest zu spüren. Konnte der „Täter“ nicht ausgemacht werden, kam es zur Kollektivstrafe.
Kinder, die nachts ins Bett machten, wurden nicht nur öffentlich an den Pranger gestellt, sondern auch geschlagen. Briefe, die wir nach Hause zu unseren Eltern schicken wollten, wurden zensiert. Sobald wir ansatzweise unser Heimweh, die strenge Behandlung (heute würde ich Misshandlung sagen) oder andere negativen Dinge schrieben, wurde der Brief zerrissen, und wir mussten ihn neu schreiben.
Allen, die sich informieren, einzelne Berichte lesen oder ihre eigenen Erinnerungen niederschreiben möchten, seien die Internetseiten www.verschickungsheime.de (Verein Aufarbeitung und Erforschung von Kinder-Verschickungen e. V.) sowie www.verschickungskind.de (Arbeitsgemeinschaft Verschickungskind) empfohlen.
Gottfried Eikel, Greven

Diffamierend

(E&W 11/2021, Seite 42 f.: „Ich misstraue meiner Fantasie“)
Seit mehr als 40 Jahren bin ich Mitglied der GEW und lese mit großem Interesse Ihre Publikationen. Umso entsetzter war ich, als ich in Ihrer Zeitschrift E&W das Interview mit dem Jugendbuchautor Christoph Scheuring las.
Da kann der Autor unwidersprochen seine undifferenzierten Meinungen >>>

Eine Ära geht zu Ende

// Mehr als drei Jahrzehnte hat Gerhard Jens die Bundesstelle für Rechtsschutz sehr erfolgreich geleitet. Jetzt ist er in den Ruhestand gegangen. //

Zu Beginn der Amtszeit von Gerhard Jens sah der Rechtsschutz der GEW noch völlig anders aus. Es gab einen hauptamtlichen Juristen in der Bundesstelle mit Sitz in Bonn und wenige Juristinnen und Juristen in den größeren Landesverbänden. Die meiste Rechtsschutz-Arbeit übernahmen engagierte ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen.
Durch die stetig steigenden Fallzahlen im Rechtsschutz waren die Grenzen der Belastbarkeit der Ehrenamtlichkeit bald überschritten. Es ist ein großer Verdienst von Gerhard Jens, dass er rechtzeitig einen Umstrukturierungsprozess eingeleitet hat, durch den die Qualität des Rechtsschutzes nicht nur gehalten, sondern verbessert worden ist. Mittlerweile gibt es in jeder Landesrechtsschutzstelle mindestens eine hauptamtliche Juristin oder einen hauptamtlichen Juristen.
In seine Amtszeit fielen viele weitere große Herausforderungen. Der dickste Brocken: Nach der Wiedervereinigung musste der Rechtsschutz in den neuen Bundesländern aufgebaut werden, und sozusagen aus dem Stand waren zigtausend Gerichtsverfahren zu führen.

Foto: privat

Gerhard Jens

Auch den Umbau des Rechtsschutzes in Form der wachsenden Inanspruchnahme der DGB Rechtsschutz GmbH hat Gerhard Jens eingeleitet. Dadurch, dass Fälle nicht an Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte gehen, werden Honorarzahlungen in hoher sechsstelliger Größenordnung eingespart. Geld, das gut zur Aufstockung des Kampffonds, der GEW-Streikkasse, genutzt werden kann. Lieber Gerhard, wir danken Dir für Deinen unermesslichen Einsatz für den GEW-Rechtsschutz, Deine souveräne und vor allem menschliche Leitung der Rechtsschutz-Tagungen. Auch außerhalb des unmittelbaren Rechtsschutzes war Dein Rat, zum Beispiel im GEW-Hauptvorstand und auf den Gewerkschaftstagen, geachtet und immer gern gehört.

Volker Busch,
Referent Rechtsschutzstelle des
GEW-Hauptvorstandes

Heidi Schuldt,
Geschäftsführerin und Rechtsanwältin
der GEW Niedersachsen

>>> über Fridays for Future und schlimmer noch seine diffamierenden Aussagen über die Grünen ausbreiten. Zitat: „Aus meiner Sicht hat diese Partei die Natur brutaler zerstört als jede andere politische Organisation in den vergangenen 20 Jahren."

Diese Aussage finde ich ungeheuerlich. Selbstverständlich kann jeder Mensch Kritik an politischen Organisationen und Parteien üben, aber in dieser Form ist das nicht hinnehmbar.

Ich erwarte von der E&W-Redaktion eine Klarstellung.

Bernd Burichter, Mülheim

Aus der Geschichte lernen

(E&W 11/2021, Mitgliederforum Seite 46 f.: „Uneinsichtige Minderheit", „Billige Formel" sowie „Krasse Grenzüberschreitung")

Früher habe ich mich manchmal gefragt, ob wir GEW-Mitglied-*innen wirklich ein überregionales Blatt brauchen – jetzt bin ich richtig froh darüber! Mir fiel nämlich regelrecht ein Stein vom Herzen, als ich die jüngste E&W aufschlug, das „Mitgliederforum" überflog und sah: Hier wird über das innenpolitische Thema Nr. 1, die Corona-Politik, wirklich diskutiert! Nicht wie in den sogenannten Leitmedien, sondern wie in der realen Gesellschaft.

In den einzelnen Landesverbänden der GEW wird das wohl unterschiedlich gehandhabt. Im November erging von der Bezirksvertretung meines Landesverbands auch an mich per Mail die Aufforderung, am Streik zur Tarifrunde 2021 teilzunehmen, was mich in beste Stimmung versetzte. Meine Enttäuschung war entsprechend groß, als ich weiterlas, dass man als Streikcafé ein „2G"-Lokal ausgesucht hatte – das heißt, ich als „nur" Getestete auch bei „meiner" Gewerkschaft (bin schon zahlreiche Jahrzehnte Mitglied-*in) nicht willkommen bin. Auf meine Nachfrage hin bestätigte man dies in mahnendem Ton.

Ich war, offen gestanden, sprachlos. Ich dachte bis dahin wirklich, dass unsere Gewerkschaft den Anspruch hat, alle Arbeitnehmer-*innen zu vertreten, unabhängig von ihrer politischen Konformität, das heißt auch jene Kolleg-*innen, die die Corona-Politik der Regierung, aus welchen Gründen auch immer, nicht mittragen wollen. Weil unsere Stärke eben eher in der Einheit besteht, nicht in der Ausgrenzung.

Im „Mitgliederforum" der jüngsten E&W wird außerdem, inmitten der kontroversen Beiträge zur Corona-Politik-Diskussion, in einem weiteren Leserbrief daran erinnert, dass es in den 1970er-Jahren führende Gewerkschafter gab, die die damalige Berufsverbote-Politik der Regierung mittrugen, die heute allgemein und auch von der GEW als verfehlt angesehen wird. Warum also nicht mal aus der Geschichte lernen?

Brigitte Domurath-Sylvers, Berlin

Die Hoffnung stirbt zuletzt

(E&W 12/2021, Seite 30 f.: „Lebenslange Abstrafung")

Nun jähren sich die 50 Jahre Berufsverbot, aber wo bleiben da die Gewerkschaften? Immerhin gab es einige Initiativen im Westen, aber hier im Osten – und das betrifft alle Gewerkschaften im DGB (ich lebe seit fast zwölf Jahren wieder im Osten) – sind die Berufsverbote bei den Mitgliedern kein Thema. Ja, es gab sogar im Westen Entschuldigungserklärungen, denn auch die GEW war damals teilweise nicht eben vorbildlich im Umgang mit Mitgliedern, die vom Berufsverbot betroffen waren.

Sprachlos macht mich, dass ich im Osten (ich wurde in der DDR geboren) leider überwiegend von unwissenden und uninformierten Menschen umgeben zu sein scheine, die mit dem Thema Berufsverbote in der BRD nichts anfangen können bzw. auch nicht wollen. Ich stoße immer wieder auf ungläubige Gesichter, wenn ich erkläre, dass man in der BRD Probleme bekam, wenn man als Student im Sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS) oder im Sozialistischen Hochschulbund (SHB) Mitglied war oder bekannt wurde, dass man einen Kurs zum „Kapital" von Karl Marx besuchte oder sich in einem Arbeitskreis mit Friedrich Engels beschäftigte. Auch Besuche im Ostblock und der DDR musste der Beschäftigte im öffentlichen Dienst anzeigen und Fragebögen ausfüllen.

Nun, die Hoffnung stirbt zuletzt, wäre schön, wenn es gelänge, den DGB und die Einzelgewerkschaften zu motivieren, den 50 Jahren Berufsverbot ein Gesicht zu geben und Erinnerungskultur zu pflegen. Gerade was Berufsverbote und Betriebsbesetzungen (ja, die hat es gegeben) betrifft, sollten diese Ereignisse nicht der Amnesie zum Opfer fallen.

Winfried Schmidt, Arpshagen

Halbherziger Beschluss

Dank der E&W, dass Ihr Euch dieses Themas zum 50. Jahrestag noch einmal angenommen habt. Ich gehöre selbst zu den Betroffenen, durfte von 1976 bis 1985 nicht Lehrer sein in Hamburg. Hintergrund der Berufsverbote war nicht nur der Kalte Krieg, es ging den Regierenden vor allem darum, mit einer solchen „Signalwirkung" (so der damalige Chef des Hamburger Verfassungsschutzes Hans-Josef Horchem) jegliches linkes Engagement zu verhindern.

In Hamburg wurden die Verfahren bereits im November 1971 eingeleitet – mit der Erklärung der Staatlichen Pressestelle über einen angeblichen Grundsatzbeschluss anlässlich des Verfahrens gegen die Kommunistin Heike G. Kurz zuvor wurde dem ehemaligen Referendarsprecher Bernhard L. die Anstellung verweigert, er gehörte keiner politischen Gruppe an.

Die Hamburgische Bürgerschaft hat 2018 in einem halbherzigen Beschluss erklärt, den „aus heutiger Sicht zu Unrecht Betroffenen" Respekt und Anerkennung auszudrücken, und sie hat das „unrühmliche Kapitel in der Geschichte Hamburgs … ausdrücklich bedauert". Im Sommer 2020 forderte der ehemalige Verfassungsschutzchef Hans-Georg Maaßen die Überprüfung von Journalisten. Die Sorge um die kritiklose Verwendung des Begriffs „Verfassungsfeinde" im Koalitionsvertrag ist also berechtigt.

Joachim Kroll, Zernien

Einfach unsäglich

Gut, dass nach fast 50 Jahren das Thema Berufsverbote in der E&W in dem Beitrag „Lebenslange Abstrafung" nachdrücklich und ausführlich thema-

tisiert wird. Wie der im Artikel genannte Kollege Matthias Wietzer waren meine Frau und ich – als Ehepaar hatten wir gleichzeitig 1975 Berufsverbot erhalten – mehr als zwölf Jahre aus dem Schuldienst entlassen. Es sollten noch Jahre vergehen (ich zuerst als „nebenberuflicher Lehrer"), bis wir wieder mit vollem Deputat und gleichgestellter Bezahlung im Schuldienst unterrichteten.

Der eigene Beitrag der GEW zu den Berufsverboten durch die Unvereinbarkeitsbeschlüsse kommt in dem zweiseitigen Bericht jedoch nicht mit einem Wort vor. Das ist für mich unsäglich. Dabei hat der Hauptvorstand der GEW selbst ein Forschungsprojekt zu den Unvereinbarkeitsbeschlüssen initiiert, das in der Publikation „Von den Grenzen der Toleranz" des Historikers Marcel Bois umfassend und detailliert seit 2021 vorliegt. Dies jetzt nicht mit einzubeziehen halte ich – kollegial gesprochen – einfach für daneben.

Durch die Unvereinbarkeitsbeschlüsse erhielten wir Betroffenen keinerlei rechtliche Unterstützung und standen vor einer Rückzahlungsforderung von 71.627,80 DM für bereits geleistete Arbeit. Die Nachwirkungen sind bis heute gegeben – und damit meine ich nicht nur die finanziellen Aspekte. Bleibt zu hoffen, dass in weiteren Beiträgen zu den Berufsverboten der GEW die teilweise eigene Mitwirkung durch die Unvereinbarkeitsbeschlüsse nicht wie in dem genannten Artikel unter den Tisch fällt.

Horst Groos, Reutlingen

Anm. d. Red.: Zum Thema „Berufsverbote" hat die E&W über die Studien der Historikerin Alexandra Jaeger (s. E&W 2/2021) und des Historikers Marcel Bois (s. E&W 9/2021) ebenso wie mit dem Artikel zur Biografie des ehemaligen GEW-Vorsitzenden Erich Frister von Hans-Peter de Lorent (s. E&W 10/2021) umfangreich berichtet. In diesen Beiträgen sind unter anderem auch die Rolle der GEW zur Zeit des sogenannten Radikalenerlasses sowie die Unvereinbarkeitsbeschlüsse der Gewerkschaften und deren Folgen genau beleuchtet worden.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Postfach 900409, 60444 Frankfurt a. M.
E-Mail: katja.wenzel@gew.de
Die Redaktion bittet darum, die Leserbriefe mit einer maximalen Textlänge von 1.200 Zeichen (inklusive Leerzeichen) einzusenden. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. Anonym zugesandte Leserbriefe werden nicht veröffentlicht.

Nordsee/Norddeich Freizeitgruppenhaus
Für Selbstversorger (max. 28 Pers.), ideal für Klassenfahrten/Freizeiten/Seminare, tolle Freizeitangebote, kompl. eingerichtet, Strandnähe.
www.selbstversorgerhaus-nordsee.de Tel. 04941 / 68865

Die Quintenzirkeluhr
und viele Lehrmittel am Puls der Zeit

UvdS DESIGN
UvdS-Design.com
info@UvdS-Design.com
webshop.uvds-design.com

Hamburg
Schülertouren
St. Pauli, Speicherstadt, Hafenrundfahrt
kiezjungs@gmail.com, T: 040-27872891
www.kiezjungs.com

Insel Rügen: Ferienwohnungen direkt am Wasser mit traumhaftem Seeblick, ruhig, sonnig, komfortabel
Fam. Jens: **Tel. 038301 60289**
www.alte-bootswerft.de

TOSKANA
Urlaub im BIO-Weingut.
Ferienhäuser, FEWOs, Zimmer mit HP, großen Pool in wundersch. Landschaft und exzellenter toskanischer Küche. Ermäßigung für GEW-Mitglieder!
Tel./Fax 0039-571-408041
info@aglioni.it, **www.aglioni.it**

anzeigen@stamm.de

Gruppenhaus für Selbstversorger an der Holsteinischen Nordseeküste
für Klassenfahren, Seminare, Freundeskreis etc.
www.gruppenhaus-nordsee.de
Info: Ruf: 04941 68865, Herr Sandhorst

www.schulorganisation.com
Dokumentation Organisation Rechtssicherheit
02521 29905-10
SCHULORGANISATION Verlage Flöttmann & Langenkämper

Diesmal

Cartoon: Christiane Pfohlmann