read.me
ZEITUNG FÜR STUDIERENDE || SOMMERSEMESTER 2024

STUDIS GEW
Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

DEMO GEGEN DIE „ALTERNATIVE FÜR DEUTSCHLAND“ IN UNNA

Foto: iStockphoto/Silvialansen

Leitartikel

WIDER DIE RECHTE IDEOLOGIE AN HOCHSCHULEN

Warum sich Studierende gegen rechte Zugriffe auf Hochschulen engagieren sollten und wie dieser Einsatz aussehen kann.

Das Bekanntwerden der CORRECTIV-Recherche „Geheimplan gegen Deutschland“ und die daran anschließenden Demonstrationen gegen rechts zeigen, wie wichtig antifaschistisches Engagement und das Aufdecken rechter Umtriebe zur Bekämpfung rechter Vertreibungsfantasien ist. Einer der Anwesenden auf dem Potsdamer-Treffen von Rechtsextremisten war Ulrich Vosgerau, Privatdozent an der Universität zu Köln. Sein Status wird gerade geprüft. Die Personalie zeigt, dass Hochschulen keine Orte jenseits der Gesellschaft sind: auch Professor*innen, Mitarbeitende und Studierende können rechte Ideologien vertreten und verbreiten.

Seilschaften beleuchten

Die „Neue Rechte“, eine extrem rechte Strömung aus den 1980er Jahren, ist der Auffassung, dass an den Hochschulen ein ständiger Kampf zwischen links und rechts um die kulturelle Hegemonie tobe. Ihr Ziel, eine rechte Hegemonie zu etablieren und

>>>

>>> zu festigen, soll durch verschiedene Aktivitäten wie beispielsweise die „GegenUni“, ein digitales Projekt, das aus Kreisen der Identitären Bewegung kommt und eine selbsternannte rechte Hochschule ist, erreicht werden.

An den Hochschulen gibt es auch subtilere Versuche, die nicht dezidiert rechtsextrem sind, sich gegen eine vermeintlich linke Vorherrschaft an den Hochschulen aufzulehnen. Dazu zählt das Netzwerk Wissenschaftsfreiheit, das von Sandra Kostner Anfang 2021 initiiert wurde und dem auch Ulrich Vosgerau angehört. Getrieben von der Vorstellung, dass die Freiheit von Forschung und Lehre in Gefahr sei, verstehen sich die Mitglieder des Netzwerks Sprachvorschriften wie dem Gendern ausgesetzt und befürchten Sprachverbote. Dies äußert sich im regen Einsatz gegen Political Correctness und Cancel Culture. Das Netzwerk ist ein Beispiel, wie das Thema der Wissenschaftsfreiheit von rechts aufgegriffen und besetzt wird, um die Deutungshoheit über den Diskurs zu gewinnen.

Reaktionäre Tendenzen in der Hochschule

Auch auf inhaltlicher Ebene zeigen sich in den letzten Wochen und Monaten Rückschläge gegen bereits erkämpfte Errungenschaften. In Hessen soll an vier Hochschulen die Zivilklausel – eine Selbstverpflichtung, ausschließlich für zivile Zwecke zu forschen – gestrichen werden. Die bayerische Landesregierung plant mit dem „Gesetz zur Förderung der Bundeswehr in Bayern“ ein Gebot zur Kooperation zwischen Hochschulen und Bundeswehr, was eine Streichung der Zivilklausel notwendigerweise beinhaltet.

Neben Angriffen auf die Zivilklausel findet auch eine Offensive auf feministische Errungenschaften statt. In Bayern fordert Ministerpräsident Söder ein Genderverbot, was ein Ausdruck antifeministischer Ideologie ist. Antifeminismus ist ein Versatzstück rechter Ungleichheitsideologien wie Antisemitismus oder Rassismus und stellt eine Annährung an Sprache und Programmatik der „Neuen Rechten“ dar.

Strategien fehlen

Studentisches Engagement an den Hochschulen gegen rechts steht vor vielen Hürden. Forschungen zeigen, dass Betroffene von wissenschaftsbezogenem Rechtspopulismus/-extremismus einerseits auf eine institutionalisierte Sprachlosigkeit treffen, andererseits einer fast schon organisierten Vereinzelung ausgesetzt sind. Während Ersteres dafür sorgt, dass Themen und Probleme nicht angemessen benannt und behandelt werden, führt Letzteres dazu, dass die Betroffenen die Angriffe meist allein bearbeiten müssen. Es fehlen demnach zielgerichtete Strategien, mit denen die Sprachfähigkeit der Betroffenen auf- und ausgebaut werden kann.

Lukas Otterspeer, Mitarbeiter des Projekts „Wissen-

schaftsbezogener Rechtspopulismus/-extremismus an Hochschulen – Umgangsweisen und Handlungsempfehlungen“, rät betroffenen Studierenden, sich im Austausch mit Kommiliton*innen, Hochschulgruppen, Beratungsstellen und Dozierenden der eigenen Position zu vergewissern, sprachfähiger zu werden und Solidarität zu zeigen sowie zu erfahren. Zur Orientierung hilft es sich zu fragen: Warum sind (extrem) rechte Zugriffe in der Hochschule ein Problem? Warum muss die Hochschule einen Umgang mit (extrem) rechten Zugriffen finden und warum kann sie hier nicht neutral sein? Welchen Beitrag kann ich leisten?

Gemeinsame Kampagnen-Arbeit

Der Kampf gegen rechts muss daher auch an den Hochschulen geführt werden. Das Engagement von Studierenden gegen rechte Umtriebe auf dem Campus oder gegen Zugriffe auf die Hochschulen spielt sich meistens im Rahmen der Studierendenvertretung ab – vom Allgemeinen Studierendenausschuss bis zum Studierendenrat.
Netzwerke mit anderen Studierendenvertretungen, Statusgruppen und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen können für Synergieeffekte im Kampf gegen rechts an den Hochschulen genutzt werden. Sowohl über Landes-ASten-Konferenzen als auch über den freien Zusammenschluss von Student*innenschaften (fzs) können andere Aktive kennengelernt und gemeinsame Kampagnen geplant werden. So hat beispielsweise die Landes-ASten-Konferenz Berlin die Kampagne „Rechte Ideologie exmatrikulieren“ des AStA der Freien Universität Berlin gefördert. Die GEW unterstützt Studierende in ihrem Engagement durch Seminarangebote. Denn auch im Kampf gegen rechts gilt, dass man sich fachliche Expertise oder Unterstützung bei der Umsetzung von außen dazuholen kann.
Die eigensinnige Organisationslogik der Hochschulen mit ihren undurchsichtigen Strukturen bedarf einer Expertise. „Oft ist es beim Engagement gegen rechte Umtriebe am Campus ganz schön schwer, alle Hebel und Verantwortlichkeiten zu durchdringen und eine Strategie zu finden, die an den richtigen Stellen wirkt und nicht den Falschen auf die Füße tritt. An dieser Stelle sind die ‚Mobilen Beratungen gegen Rechtsextremismus‘, die es in ganz Deutschland gibt, sehr gerne ansprechbar“, betont Katharina Fuchs, Mitarbeiterin der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Bayern. „Unsere Aufgabe ist es, Zivilgesellschaft im Engagement gegen die extreme Rechte handlungsfähig zu machen und zu beraten – darunter fallen selbstverständlich auch alle, die sich am Campus gegen rechts engagieren, gerade wenn diese auf einsamer Flur kämpfen und natürlich von gewissen Zwängen und Hierarchien in der Hochschule nicht frei sind.“ Weitere Ansprechpartner*innen sind lokale Recherchegruppen oder Institutionen gegen Rechtsextremismus, die die studentische Arbeit gegen rechts ebenfalls (inhaltlich) unterstützen können. Zudem ist es nützlich, sich bei spezifischen Formen der Menschenfeindlichkeit wie z. B. Antisemitismus die entsprechende Expertise dazu zu holen.

Fotos: GEW

Wofür es sich zu kämpfen lohnt

Hochschulen als Stätte der Bildung, für viele Studierende aber auch der Politisierung, sind ein Ort, an dem gesellschaftliches Denken sich stetig verändert. Die hier verhandelten Themen werden so in die Breite der Gesellschaft getragen. Umso wichtiger ist eine progressive Hochschulpolitik, die auch durch die Studierenden selbst gefordert und getragen werden muss; eine Politik, die sich einmischt und lautstark die „Neue Rechte“ in der Gesellschaft kritisiert, egal ob innerhalb der Gremien oder als externe Akteur*innen mit der lokalen GEW-Gruppe. ■

Foto: privat

LEA DAHMS studiert Staatswissenschaften. Sie ist seit Januar 2023 im Sprecher*innenteam des Landesausschuss der Studierenden (LAGS) der GEW Bayern und seit Oktober 2023 studentische Senatorin an der Universität Passau.

ANTISEMITISMUS AN HOCHSCHULEN BEKÄMPFEN!

Hochschulleitungen versagen derzeit angesichts eines Antisemitismus, der auch durch einen Teil der akademischen Linken befeuert wird. Als progressive linke Kräfte müssen wir Studierende dem etwas entgegensetzen.

Seit dem Massaker durch die islamistische Terrororganisation Hamas am 7. Oktober und Israels militärischer Gegenoffensive steigt in Deutschland die Zahl antisemitischer Vorfälle an, sodass sich für Juden*Jüdinnen und Israelis eine akute Bedrohungslage ergibt. Auch an Hochschulen ist dies spürbar.

Akute Bedrohungslage

Der Austausch mit jüdischen Studierenden zeigt: Die Mehrheit von ihnen musste seit dem Massaker Erfahrungen mit antisemitischen Äußerungen machen, während die Hochschulleitungen in den meisten Fällen ihre Studierenden nicht ausreichend schützen konnten. Dies attestieren unter anderem die Jüdische Studierendenunion und die bundesweite Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus. Zu den Vorfällen gehören die Konfrontation mit antisemitischen Verschwörungsmythen, Beleidigungen und physische Übergriffe, wie sie auch ein Student der Freien Universität Berlin erleben musste. Die Antidiskriminierungsbeauftragten der Universitäten sind dabei meistens nicht geschult im Umgang mit Antisemitismus, sodass jüdische Studierende mehrheitlich keine adäquate Unterstützung finden. In dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Hochschulen ist von Antisemitismus keine Rede, wohl aber von Rassismus und Sexismus. Viele Hochschulen kommen ihrer Pflicht, einen sicheren Studienort zu bieten, nicht nach.

Antisemitismus von links

Der Antisemitismus an Hochschulen weist, wie auch im Rest der Gesellschaft, verschiedene ideologische Begründungen auf. Neben rechtsextremen und islamistischen Antisemit*innen ist es vor allem die akademische Linke, die in den letzten Wochen durch antisemitische Äußerungen aufgefallen ist — beispielweise in politischen (Hochschul-)Gruppen wie *Klasse Gegen Klasse und Students for Palestine*. Dieser „Antisemitismus in den eigenen Reihen“ führt an vielen Hochschulen zu einer absurden Beweispflicht, der jüdische Studierende nachkommen müssen. Sicherlich ist es sinnvoll, der Hochschulleitung gegenüber belegen zu müssen, inwiefern Gruppen oder Einzelpersonen antisemitisch sind, damit daraus Konsequenzen gezogen werden können. Allerdings zeigte sich, dass selbst öffentliche antisemitische Aussagen von Hochschulgruppen nicht als Beweis ausreichten und so mitunter Juden*Jüdinnen zu Plena der jeweiligen Gruppen gehen mussten, um weitere Hinweise zu liefern. Im Rahmen der Hörsaalbesetzungen an der FU Berlin kam es sogar am 19. Dezember 2023 zu einem Angriff auf einen jüdischen Studenten durch einen Plenumsteilnehmer im universitären Umfeld.

Hochschulleitungen überfordert

Die Hochschulleitungen sind entweder mit der wachsenden Bedrohungslage überfordert oder leugnen sie. Vieles, was sich als pro-palästinensisch oder israelkritisch ausgibt, ist tatsächlich Antisemitismus im nur scheinbar progressiven Gewand. Die Rezeption durch beispielsweise oben genannte (Hochschul-) Gruppen von Positionen mancher aktivistischer

Foto: Florian Boillot

SOLIDARITÄTSBEKUNDUNG MIT JÜDISCHEN STUDIERENDEN

Philosoph*innen, welche versuchen, ihren Antisemitismus wissenschaftlich zu verklausulieren, muss dabei auch als Grundlage für einen „akademischen Antisemitismus“ gedacht werden: Der offene Brief Philosophy for Palestine, der von US-amerikanischen Philosoph*innen wie etwa Judith Butler im vergangenen November initiiert wurde, spricht beispielsweise von „genocide“, „occupation“ und „apartheid“ durch Israel und wurde auch von Wissenschaftler*innen in Deutschland unterzeichnet (HU Berlin, Universitäten Bremen, Leipzig und Mainz).

Die ideologische Begründung für einen solchen „Antisemitismus von links“ fußt dabei auf einer verkürzten Fokussierung auf Machtverhältnisse zwischen einem klaren „Unterdrücker“ und den „Unterdrückten“. Dabei fehlt es an Ideologiekritik, die ein Verständnis von Antisemitismus aufweisen würde, sodass sich antisemitische Wissenschaftler*innen und Studierende selbst als antikoloniale Aktivist*innen fühlen, Israel als Kolonialmacht fantasieren und die in Deutschland lebenden Juden*Jüdinnen stellvertretend als „weiße Unterdrücker“ zu bekämpfen glauben. Ähnliches gilt auch für antiimperialistische Gruppierungen, die durch eine verkürzte Kapitalismuskritik ebenfalls antisemitische Ressentiments auf Israel und Juden*Jüdinnen projizieren.

Antimuslimischer Rassismus?

Ein weiteres Problem stellt dabei der Vorwurf des „antimuslimischen Rassismus“ dar, wenn man antisemitische Äußerungen kritisiert. Dieser Verweis soll dabei erstens etwaige Kritik an islamistischen Kräften, wie etwa der Hamas und deren Sympathisant*innen, als rassistisch diskreditieren und setzt dabei fatalerweise den politischen Islam mit der gesamten palästinensischen oder gar arabischen Bevölkerung gleich. Zweitens beinhaltet dieser Vorwurf implizit die Behauptung, jegliche Verteidigung jüdischen Lebens sei Ausdruck eines illegitimen Anspruches, der sich nicht gegen Antisemitismus, sondern gegen Muslim*innen wende. Der häufige Vorwurf der bereits erwähnten Hochschulgruppen, es sei antimuslimischer Rassismus, wenn man für das Existenz- und Selbstverteidigungsrecht Israels einstünde, stellt eine Instrumentalisierung des Rassismusbegriffs dar. Er zeugt sowohl von einer Unkenntnis tatsächlichen Rassismus in Bezug auf den Nahostkonflikt (etwa Abschiebungsforderungen) als auch von der Wirkungsweise von Antisemitismus. Beiden „Ismen“ ist sich in ihrer Spezifik entgegenzustellen, anstatt sich abstrakt und vermeintlich neutral davon zu distanzieren, wie es häufig überforderte und fahrlässig uninformierte Hochschulleitungen und Hochschulgruppen tun.

Antisemitismus kann nur verhindert werden, indem Antisemit*innen an Universitäten konsequent sanktioniert werden. Dafür müssen Hochschulleitungen gegen jene Hochschulgruppen, welche antisemitische Aussagen tätigen, entsprechende Maßnahmen erlassen, Antidiskriminierungsstellen stärken und über Antisemitismus informieren. Außerdem ist es an uns allen, uns kritisch mit Antisemitismus und seinen spezifischen Erscheinungsformen auseinanderzusetzen – in und außerhalb der Seminarräume. ■

Foto: privat

DEBORA ELLER ist Sozialphilosophin und arbeitet an einem Institut für Philosophie. Außerdem ist sie unter anderem Referentin für Antifaschismus, Antirassismus und Emanzipation der bundesweiten Studierendenvertretung fzs.

PROJEKT: DISKRIMINIERUNGSFREIE HOCHSCHULE

Das Thema Machtmissbrauch an Hochschulen ist leider nicht neu. Vor allem Studierende müssen besser geschützt und alle Hochschulangehörigen in die Verantwortung genommen werden.

Januar 2024, ein weiterer Fall zu Machtmissbrauch an einer deutschen Universität wird bekannt. Sechs Student*innen äußern Missbrauchsvorwürfe gegen einen Kirchentheoretiker, der bis 2021 an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main lehrte. Er habe sexuelle Beziehungen mit Student*innen gehabt und Aussichten auf Promotionsstellen versprochen.
Machtmissbrauch ist ein strukturelles Problem unserer Gesellschaft, dementsprechend sind auch Hochschulen nicht frei davon. An Hochschulen bestehen häufig sogar besonders wirkmächtige Hierarchien und starke Abhängigkeitsverhältnisse. Die Rolle der Hochschulen und ihre Strukturen rücken damit einmal mehr in den Fokus. Die diversen Abhängigkeitsverhältnisse von Studierenden können sich nicht nur in Bezug auf die Benotung zuspitzen, sondern auch in Hinblick auf den gesellschaftlichen Druck, ein Studium möglichst schnell zu absolvieren oder auch in einer möglichen Erwartung, als potenzielle Nachwuchswissenschaftler*innen gefördert zu werden.

Eine unterschätze Realität

Rassistische und queerfeindliche Beleidigungen, Belästigungen, Antisemitismus oder Mobbing machen auch vor Hochschulen nicht halt. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung zu Diskriminierung von Studierenden von Meyer, Strauß und Hinz hat 2022 ergeben, dass 26 Prozent der 180.000 befragten Studierenden bereits Diskriminierung erfahren haben. Fast die Hälfte berichtete sogar, schon einmal diskriminierendes Verhalten beobachtet zu haben. Diese hohen Zahlen werfen die Frage auf, wieso dennoch dem Thema von Seiten der Hochschulen eher geringe Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Foto: iStockphoto/Bulat Silvia

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet Tipps, Checklisten und Hilfestellung für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen an:
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/bildungsbereiche/hochschule/hochschule.html

Kein Schutz für Studierende

Auffällig ist, dass Studierende zwar die größte Statusgruppe an den Hochschulen bilden, sie jedoch tagtäglich mit Machtungleichheiten und Kämpfen um politisches Gehör konfrontiert sind. Zugleich nehmen Studierende eine besonders prekäre Stellung ein, weil sie ohne Anstellungsvertrag an der Universität nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind. Das AGG bietet eine rechtliche Grundlage zur Umsetzung von europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und verbietet Diskriminierung und Belästigung aufgrund verschiedener persönlicher Merkmale, darunter Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder sexuelle Orientierung. Dadurch werden private Akteur*innen wie Arbeitgeber in die Verantwortung genommen und müssen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen beispielsweise Beschwerdestellen einrichten. Gesetzliche Beschwerdestellen nach § 13 AGG sind damit aber weitestgehend nur für Angestellte zugänglich. Sind Studierende also angestellt, zum Beispiel in der Bibliothek oder als studentische Mitarbeitende an einer Fakultät, können sie Diskriminierungen melden – sofern es eine Beschwerdestelle gibt. Dennoch greift der Schutz des AGG für die große Gruppe der Studierenden an Hochschulen oftmals aber nicht.

Systematische Hilfe entwickeln

Hier kommt die Rolle der Hochschulen als verantwortliche Institutionen ins Spiel. Ombudspersonen und Beschwerdestellen sollten nicht die einzigen Maßnahmen für einen umfangreichen Diskriminierungsschutz bleiben. Insbesondere die Rolle der Ombudsperson ist oft ein ehrenamtliches Engagement, das Hochschulangehörige neben ihrer Anstellung ausüben und das unter Umständen sogar belächelt wird. Gleichwohl sollten Hochschulen einen systematischen Diskriminierungsschutz für Studierende entwickeln. Dieser sollte nicht nur ein detailliertes Schutzkonzept umfassen, sondern auch eine massive Sensibilisierung aller Statusgruppen. Nötig sind Schulungen für Lehrende, regelmäßige hochschulweite Umfragen zu und Monitoring von Diskriminierungserfahrungen, ein wirksames Empowerment sowie Öffentlichkeitsarbeit.
Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes können auch Erhebungen und Umfragen Missstände aufdecken. Hochschulen müssen dabei auch bereit sein, strukturelle Diskriminierungsmechanismen offenzulegen und die Relevanz dieser Erfahrungen anzuerkennen. Ein weiterer Schritt muss sein, über Diskriminierung aufzuklären und bestehende Anlaufstellen genügend zu bewerben. Studierende müssen die Möglichkeit haben, über Erfahrungen zu sprechen.

Studierende fordern Handeln ein

Hilfreich wären verpflichtende hochschulinterne Diskriminierungsrichtlinien und die Erwähnung von Diskriminierungsschutz in den Hochschulgesetzen. Das würde eine Öffnung der Beschwerdestellen bedeuten und der größten Statusgruppe an deutschen Hochschulen eine strukturelle Anlaufstelle zur Meldung von Diskriminierung ermöglichen. Außerdem sollte es ein vielfältiges Angebot an Anlaufstellen geben, wie beispielsweise Vertrauenspersonen und Antidiskriminierungsstellen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass Studierende frei wählen können, wem sie Vertrauen entgegenbringen. Auch ist die umfangreiche Finanzierung solcher Stellen maßgeblich dafür, ob Diskriminierungsschutz genügend Relevanz zugesprochen wird.
Wiederkehrende Fälle von Machtmissbrauch zeigen, dass die bestehenden Umsetzungen unzulänglich sind und enorme strukturelle Umstrukturierungen stattfinden müssen. Dies müssen Studierendenvertretungen konsequent fordern – und die Hochschulen immer wieder an ihre Verantwortung erinnern. ■

Foto: privat

SAMIRA SELZER studiert Soziologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Sie ist Mitglied der GEW Hessen und seit April 2023 studentische Aushilfe im Bereich Hochschule und Forschung des GEW-Hauptvorstands.

DAS LEHRAMTSSTUDIUM INKLUSIV GESTALTEN

Inklusion ist eine Chance für eine gerechtere und vielfältigere Bildungslandschaft. Inklusive Bildung muss im Studium beginnen – und nicht erst in der Schule.

Trotz der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) bleibt Deutschland hinter den Erwartungen zurück, was die Umsetzung eines inklusiven Bildungssystems betrifft. Insbesondere in Schulen offenbart sich eine Kluft zwischen den Verpflichtungen und der Realität. Denn diese verlangt bereits alltäglich ein inklusives Bildungssystem, das die Teilhabe aller Menschen sicherstellt. Zahlreiche Barrieren in Schulen und mangelnde Unterstützung für Schüler*innen, beispielsweise mit Behinderungen, werfen Fragen über die Umsetzung der Konvention auf. Deutschland hat noch einen langen Weg vor sich, um die Ziele der BRK im Bildungsbereich zu erreichen. Dabei sollte der Fokus jedoch nicht nur auf die Schulen gelegt werden, sondern angehende Lehrkräfte müssen bereits im Lehramtsstudium selbst mit Querschnittsaufgaben wie Inklusion vertraut gemacht werden.

Vielfalt ermöglichen

Der Inklusionsbegriff muss dabei über die bloße Integration von Menschen mit Behinderung in die Bildungslandschaft hinausgehend verstanden werden. Inklusion umfasst Gleichberechtigung, Chancengleichheit und die Anerkennung von Vielfalt. Im schulischen Kontext bedeutet dies, jedem*r Schüler*in unabhängig von individuellen Unterschieden die maximale Teilhabe am Bildungssystem zu ermöglichen. Themen wie durchgängige Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen, Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, geschlechtersensible Bildung und Erziehung sind hier wichtige Punkte, damit Inklusion umfassend gelebt und gelernt werden kann.
Hochschulen spielen die entscheidende Rolle, um angehende Lehrer*innen angemessen auf die zukünftigen Lehr- und Lernsituationen vorzubereiten. Ein zentraler Aspekt muss hierbei die konsequente Integration von Inklusion in die Curricula sein. In allen Phasen des Lehramtsstudiums muss Inklusion inhaltlich mitgedacht werden – und nicht erst dann, wenn in einer Schulklasse der vermeintliche Bedarf sichtbar wird. De facto wird Inklusion jedoch auf spezifische Lehramtsbereiche, wie der Sonderpädagogik oder spezielle Förderschwerpunkte, ausgelagert. In

INKLUSION UMFASST AUCH DIE ANERKENNUNG VON VIELFALT

Foto: iStockphoto/SolStock

> *Angehende Lehrer*innen müssen besser auf die Herausforderungen einer ‚Schule für alle' vorbereitet werden. Das bekräftige die GEW bereits 2023 mit Blick auf die UN-Staatenprüfung Deutschlands. Bund und Länder müssen mehr Verantwortung für die Umsetzung der Inklusion im Bildungsbereich übernehmen und mehr Ressourcen zur Verfügung stellen.*
>
> GEW

vielen grundständigen Lehramtsstudiengängen spielt Inklusion auf dem Lehrplan keine zwingende Rolle. Dort, wo Inklusion für Studierende auf dem Lehrplan steht, variieren die Verpflichtungen zur Auseinandersetzung mit diesem Thema stark. Manche Studierende begegnen der Thematik in Pflichtveranstaltungen, während es an anderen Hochschulen optional ist und damit auch umgangen werden kann. Dies führt zu einer ungleichen Vorbereitung der angehenden Lehrkräfte und kann die Umsetzung inklusiver Prinzipien im gemeinsamen Schulalltag beeinträchtigen.

„Schule für alle"

Eine flächendeckende Verpflichtung zur Inklusionslehre für alle Studierenden könnte dazu beitragen, angehende Lehrer*innen besser auf die Herausforderungen einer „Schule für alle" vorzubereiten.
So bekräftigte die GEW 2023 mit Blick auf die UN-Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der BRK, dass Bund und Länder mehr Verantwortung für die Umsetzung der Inklusion im Bildungsbereich übernehmen und mehr Ressourcen zur Verfügung stellen müssten.
Dies müsse mit einer tiefgreifenden Veränderung der Ausbildung zur und der Profession als Lehrer*in einhergehen. Die GEW spricht sich für eine an Stufen statt an Schulformen orientierte Ausbildung aus. Ziel sollte es sein, ein gemeinsames Kerncurriculum für alle Pädagogen*innen zu schaffen, das vertiefende Fächer für eine inklusionsorientierte Lehrer*innenbildung anbietet und gewährleistet, dass spezifische Entwicklungsbereiche, Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache sowie Familien- und Herkunftssprachen studiert werden.
Die GEW formuliert seit Jahren konkrete Forderungen, um Integration im deutschen Bildungssystem zu stärken – auch indem sie sich für bessere Arbeitsbedingungen und Chancen für alle Mitarbeiter*innen an Schulen einsetzt. Dies trägt letztlich zu einer positiveren Lernumgebung für alle Schüler*innen bei. Sensibilisierung, Schulungen und die Förderung von Vielfalt in Führungsebenen sind hierbei ebenfalls wichtige Schlüsselmaßnahmen. Dennoch bleibt die Ausbildung der Lehrkräfte ein zentraler Punkt im Hinblick auf inklusiven Unterricht.

Inklusion ist Kompetenz

Auch die interkulturelle Sensibilisierung muss im Studium in die Lehrpläne Eingang finden. So fordert die GEW in ihren aktuellen Eckpunkten für die Reform der Lehrer*innenbildung in Zeiten des Fachkräftemangels „diskriminierungskritische Lerninhalte" verbindlich und fachübergreifend in allen Phasen der Lehrer*innenbildung zu verankern.
Ziel muss es für uns alle sein, Vielfalt als Bereicherung zu betrachten und das Verständnis zwischen Kulturen zu fördern. Diese Forderungen tragen dazu bei, gemeinsam ein integratives Bildungssystem zu schaffen, das die Vielfalt der Schüler*innenschaft berücksichtigt und allen bestmögliche Lernbedingungen bietet.
Der Schlüssel liegt darin, Inklusion als Kompetenz zu begreifen. Hochschulen sollten eine Schlüsselrolle bei der Förderung einer inklusiven Bildung übernehmen und sicherstellen, dass die Vielfalt der Schüler*innenschaft in der Ausbildung der Lehrkräfte berücksichtigt wird. ■

Foto: privat

VANESSA OSAGIE studiert Lehramt für Sonderpädagogische Förderung für die Fächer Deutsch und Englisch mit den Förderschwerpunkten Sprache sowie emotionale und soziale Entwicklung.

DURCHBRUCH BEIM TVSTUD 2023

Erstmalig wurden die Löhne und die Mindestvertragslaufzeit von studentischen Beschäftigten bundesweit einheitlich unter Beteiligung der Gewerkschaften verhandelt. Ein erster Erfolg!

Die aktuelle Kampagne für einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TVStud) blickt zurück auf mittlerweile drei Jahre Planung, Organisation und zuletzt auch Streik. Dabei stand sie immer im größeren Kontext studentischer Arbeitskämpfe der vergangenen Jahrzehnte (beispielsweise TVStud III und Tutor*innenstreik in Berlin). Die Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 bildet in dieser Entwicklung einen historischen Wendepunkt.
Bislang hatte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die Löhne einseitig in Richtlinien getrennt nach Ost und West und als Höchstbeträge festgelegt. Auch wenn es im ersten Schritt nur für eine schuldrechtliche Vereinbarung gereicht hat, die zwar rechtlich verbindlich ist, aber von einzelnen Beschäftigten nicht eingeklagt werden kann, ist der Vertragsschluss zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband dennoch als Durchbruch zu verstehen. Zumal die Einigung eine Verhandlungszusage für die nächste Tarifrunde enthält, die inhaltlich nicht auf den Lohn und die Vertragslaufzeit beschränkt ist.

HOCHSCHULAKTIONSTAG AM 20. NOVEMBER 2023 IN POTSDAM

Foto: Kay Herschelmann

Neben dieser historischen Dimension bleibt aber auch viel Raum für Frust: kein Tarifvertrag, nur minimale Lohnerhöhungen (13,25 Euro zum Sommersemester 2024 und 13,98 Euro zum Sommersemester 2025), keine Mindeststundenumfänge. Hierbei schmerzt besonders der Bruch der rot-grün dominierten TdL mit den zahlreichen politischen Bekenntnissen der Landesregierungen zu einer Tarifierung. Das einstimmige Votum gegen einen Tarifvertrag ist besonders im Licht der aktuellen demokratischen Herausforderungen ein gefährliches Signal an die über 300.000 studentischen Beschäftigten.
Trotz aller berechtigten Kritik an der TdL müssen wir uns auch mit unserer Stärke auseinandersetzen. Tarifverhandlungen sind Machtfragen und unsere Macht hat nicht ausgereicht, um die Blockade vollumfänglich zu brechen. Während die Gesamtdynamik an den Hochschulen alle vorherigen Tarifrunden in den Schatten gestellt hat und besonders zentrale Anlässe wie der Hochschulaktionstag auch medial ein breites Echo erfuhren, blieben die Streikzahlen und die Gewerkschaftsbeitritte insgesamt hinter den Erwartungen und dem Potenzial zurück. Die Hoffnung ist, dass sich das aufgrund der neuen Mindestvertragslaufzeiten von einem Jahr in Zukunft ändern wird.
Eins ist klar: Wir haben viel gelernt und mit diesem Wissen kämpfen wir weiter! Zunächst müssen wir die bestmögliche und sichere Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung erzwingen. Dazu braucht es mehr Mitbestimmungsstrukturen, insbesondere in Form studentischer Personalräte, die wir in Gesetzesnovellen erstreiten müssen. Parallel dazu müssen wir die vielen TVStud-Initiativen mithilfe der Studierendenvertretungen und Gewerkschaften verstetigen und ausbauen, damit wir zum Start der nächsten Tarifrunde auf ein breites Fundament aufbauen können.
Und dann hallt es auch schon wieder durch die Straßen: Tarifvertrag: JETZT – und zwar komplett!

TIM SKROBLIEN

STREIKVERBOT AUF LEBENSZEIT

*Wer in Deutschland verbeamtet ist, darf nicht streiken. Dies gilt auch für Beamt*innen im Schuldienst. Verstöße gegen dieses Streikverbot werden als Verletzung der Dienstpflicht mit Disziplinarmaßnahmen geahndet. Ein Kommentar zum aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR).*

Der EGMR hält das Streikverbot für Beamt*innen für vereinbar mit der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Das ist eine nur wenig überzeugende Entscheidung, die das Ende eines jahrelangen Rechtsstreits markiert. Unterstützt durch die GEW hatten sich vier verbeamtete Lehrkräfte aus Deutschland durch alle Instanzen geklagt. Die Beschwerdeführer sahen im Streikverbot einen Verstoß gegen die in Artikel 11 Absatz 1 EMRK gewährte Vereinigungsfreiheit. Diese umfasst insbesondere das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen und kollektive Maßnahmen wie Streiks zu ergreifen. Die bisherige Rechtsprechung des EGMR hatte darauf hingedeutet, dass ein generelles Streikverbot für Beamt*innen gegen diese Koalitionsfreiheit verstoße. In ihrem Urteil vom 14. Dezember 2023 hat die Große Kammer des Gerichtshofs mit nur einer Gegenstimme erklärt, dass das Streikverbot im Beamtentum mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit vereinbar sei.

Als zentrales Argument führen die Richter*innen an, dass deutsche Beamt*innen in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat stünden, was eine Einschränkung ihrer Arbeitnehmerrechte rechtfertige. Schließlich übten Beamt*innen Tätigkeiten aus, die für die Funktionsfähigkeit des Staats und die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung unerlässlich seien. Dass in anderen Ländern Beamt*innen streiken dürfen und dies den Bestand und das

DEMO VOR DEM ENTTÄUSCHENDEN URTEIL

Foto: GEW

Funktionieren des Staates nicht gefährdet, hat für die Richter*innen kein Gewicht. Selbst wenn man der Logik des Gerichts folgt, erscheint ein pauschales Streikverbot für alle Beamt*innen unangemessen: Während sich die Einschränkung des Streikrechts für hoheitlich tätige Beamt*innen wie etwa Polizeikräfte noch rechtfertigen ließe, so trifft dieses Argument auf „Randbereichsbeamte“ wie Lehrkräfte wohl kaum zu.

Weiter führt das Straßburger Gericht an, dass Beamt*innen für das fehlende Streikrecht Kompensationen in Form sicherer Arbeitsplätze, angemessener Besoldung, Pensionsansprüche sowie gesicherter Mitbestimmung zuteilwerden. Dass sich Menschenrechte „wegkompensieren“ lassen, erscheint äußerst problematisch. Das Argument, Lehrkräfte hätten doch die Möglichkeit, sich zwischen einer Beschäftigung als Beamt*in oder als streikberechtigte*r Angestellte*r zu entscheiden, zeugt von einem gehörigen Unverständnis für die tatsächliche Beschäftigungssituation.

Abschließend argumentierte das Gericht, dass Gewerkschaften aufgrund ihrer institutionellen Stellung auch ohne Beamt*innenstreikrecht in der Lage seien, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten – etwa in Form des gesetzlichen Mitwirkungsrechts bei der Ausarbeitung von Dienstvorschriften. Dies übersieht jedoch, dass die Arbeitsniederlegung nicht lediglich eines von vielen Instrumenten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung darstellt, sondern vielmehr dessen zentrales Mittel. ■

HENNING TAUCHE

AKTUELLES AUS DEM BAGS

Neues und Grundsätzliches

Die Sprecher*innen des Bundesausschusses der Studierenden (BAGS der GEW) koordinieren die Arbeit des Ausschusses, unterstützen Kolleg*innen in den Landesverbänden beim Aufbau von Aktivenstrukturen und versuchen, innerhalb der GEW-Strukturen, die Studierendenarbeit auf die Tagesordnung zu setzen. Und das alles ab sofort in neuer Besetzung. Anki verlässt nach knapp dreieinhalb Jahren als Sprecherin den BAGS und widmet sich ihrem Studienabschluss und weiteren Herausforderungen. Künftig übernehmen Tim, Maxine und Erik das Steuer!

Das neue Sprecher*innenteam

- **Tim** studiert im Master Bildungswissenschaft an der FU Berlin. Zur GEW ist er über seine mittlerweile fünfjährige Tätigkeit im studentischen Personalrat gekommen. So richtig aktiv ist er mit der TVStud-Kampagne geworden, ist Teil der GEW TVStud-Verhandlungskommission und im Koordinierungskreis von TVStud Berlin. Während der Tarifrunde wurde er ins Leitungsteam des GEW-Landesausschusses der Studierenden Berlin und des BAGS gewählt. Seine Themen: die Verstetigung der TVStud-Kampagne und studentische Mitbestimmung in der Hochschule.
- **Maxine** studiert Romanische Philologie und Philosophie im Bachelor in Bochum. Sie ist seit 2020 Mitglied in der GEW und seit 2021 im Landesstudierendenausschuss Nordrhein-Westfalen aktiv. 2022 wurde sie bereits Teil des Sprecher*innenteams NRW, seit Dezember 2023 ist sie es auch auf Bundesebene. Dort vertritt sie die studentische Perspektive in verschiedenen Gremien. Ihr Thema: unter anderem ein Vorbereitungsseminar für unseren GEWerkschaftstag 2025.
- **Erik** studiert an der Universität in Potsdam Lehramt für die Sekundarstufen für die Fächer Mathematik und Politische Bildung. Er ist seit 2018 in der GEW und seitdem bei den GEW Studis in Brandenburg im Sprecher*innenteam aktiv. Die letzten Projekte, die er begleitet hat, waren TVStud und die Novelle des Brandenburgischen Hochschul- und Personalvertretungsgesetzes. Für anderthalb Jahre war er außerdem als studentischer Beschäftigter im Personalrat seiner Hochschule und im Hauptpersonalrat vertreten. Seine Themen: die Verbesserung des Lehramtsstudiums und Organisationsentwicklung innerhalb der GEW, insbesondere die Stärkung der Studi-Strukturen.

Was steht aktuell an

Ein nach wie vor wichtiges Handlungsfeld ist der Kampf um den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud). Kurzfristig werden wir versuchen, eine bestmögliche Umsetzung der erkämpften schuldrechtlichen Vereinbarung zu erreichen. Dafür sind wir auf die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und den Ausbau eigener Mitbestimmungsstrukturen angewiesen – wir müssen also an die Personalvertretungs- und Hochschulgesetze der Länder ran! Außerdem sind das noch immer reformbedürftige BAföG sowie die Studien- und Hochschulfinanzierung Dauerbrenner unserer politischen Arbeit. Es steht also viel an! Wir freuen uns, möglichst viele von euch in der gemeinsamen Arbeit kennenzulernen – und vielleicht ja auch auf der GEWolution, der großen GEW-Jugendkonferenz im Mai! ■

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand, Postfach 900409, 60444 Frankfurt am Main
Tel.: 069 78973-0, Fax: 069 78973-103
E-Mail: info@gew.de, Internet: www.gew.de
Redaktion: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.), Dana Dülcke, Lea Dahms, Vanessa Osagie, Henning Tauche, Dagmar Thiel
Lektorat: Andrea Vath
Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH, 60431 Frankfurt am Main
April 2024