



C 3428

hlz

Zeitschrift der GEW Hamburg
September-Oktober 9-10/2022

**ABBRUCH ODER AUFBRUCH?
ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG**





Erwachsen sein bedeutet, endlich tun und lassen zu können, was man will... und immer zu müde dafür zu sein.

Liebe Kolleg*innen, wir hoffen, Ihr hattet einen guten Sommer und seid gut in den Spätsommer gestartet! Auch in den Geschäftsräumen der GEW haben wir die alten und ein paar neue Fäden (wieder) aufgenommen: Der Schulsenator verkündete zum Ende des Schuljahres, dass er auf die Kritik an den neuen Bildungsplänen reagiere, indem er sich mit den Schulleitungen weiter abstimmen will. Das kann uns nicht reichen! Schließlich haben alle schulischen Gremien, zahlreiche Verbände und die Gewerkschaften einhellig eine massive Kritik geäußert. Die GEW kritisiert neben dem

fragwürdigen Leistungsbegriff des Schulsenators insbesondere die Mehrarbeit, u.a. durch zusätzliche Klausurenverpflichtungen für die Kolleg*innen. Auf diese Kritik wird sich der Schulsenator einlassen und die Bildungspläne grundsätzlich umbauen müssen.

Während die Kolleg*innen in den Hamburger Kitas auf die Umsetzung des Tarifabschlusses im Frühjahr warten und die GEW zusammen mit den Vorschullehrkräften und schulischen Therapeut*innen weiter für deren Aufwertung streitet, kündigen sich schon die nächsten Tarifaufeinandersetzungen an: Im Frühjahr werden die Tabellen für den TVÖD neu verhandelt und im folgenden Herbst die des TVL. Angesichts der rasant steigenden Inflation werden dies wichtige und harte Auseinandersetzungen werden. Während wir an unseren alten Forderungen weiterarbeiten, planen wir als Organisation diese Verhandlungen schon jetzt.

Auf den letzten Gewerkschaftstagen gab es große Anträge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen, der Evaluation des ›Lehrer-

arbeitszeitgesetzes‹ und der Organisationsentwicklung der GEW Hamburg. Zu all diesen Bereichen wird in Arbeitsgruppen sehr konstruktiv und produktiv gearbeitet. Die Zwischenergebnisse werdet Ihr demnächst mitbekommen! Leider kein verspäteter Aprilscherz war der am Anfang des neuen Schuljahres veröffentlichte Brief zum ›altersangemessenen Arbeiten‹ von Herrn Alten-

burg-Hack und Frau Garbade. Mit diesem Brief wird der Brief des alten Landesschulrates Rosenboom zur Entlastung älterer Kolleg*innen aufgehoben. Versetzungen auch gegen den Willen der Kolleg*innen und die verpflichtende Teilnahme an Klassenreisen sollen wieder möglich sein. Dieses Schreiben ist ein Skandal, war das alte Schreiben doch eines der sehr wenigen Mittel zur Entlastung der häufig an ihrer Belastungsgrenze arbeitenden älteren Kolleg*innen – für das nicht unter dem

›Lehrerarbeitszeit‹

Sven Quiring, Yvonne Heimbüchel, Bodo Haß

Weiter geht's!

Modell arbeitende Pädagogische und Therapeutische Personal das einzige Mittel. Für viele Kolleg*innen

die gerade in den letzten 2,5 Jahren unter schwierigsten Bedingungen gearbeitet haben, ist dieser Brief eine Ohrfeige. Wir sind zutiefst empört und haben das auch sofort mit einer Pressemitteilung deutlich gemacht, die erfreulicherweise von den Medien aufgenommen wurde. Die GEW und die Personalräte werden noch den weiteren Umgang mit diesem Schreiben zu prüfen haben.

Trotz einer sehr aktiven Fachgruppe geht das Thema der Erwachsenenbildung mit deren überwiegend prekären Arbeitsbedingungen häufig unter. Im Juni dieses Jahres gab es vor den Türen der VHS-Zentrale im Schanzenviertel eine vielbeachtete Kundgebung zur Besserstellung der VHS-Dozent*innen. Quasi eine Fortsetzung dieser Aktion ist die vorliegende hlz: Neben anderen aktuellen Artikeln liegt ein großer Schwerpunkt auf der Situation der Dozent*innen in der Erwachsenenbildung. Ein dickes Dankeschön an die hlz-Redaktion für diesen Schwerpunkt!

Liebe Kolleg*innen, wir wünschen Euch und uns allen einen guten Start in den Herbst – mit Freude und Erfolg bei den anstehenden Aufgaben!



TITELTHEMA: ABBRUCH ODER AUFBRUCH? ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG

Bildung als Ware und Bildungsarbeit als prekäre Misère

25 Eine schöne Tätigkeit, aber blöde Bedingungen...

Interview mit Sascha M., Kursleiter*in für Integrations- und Alphabetisierungskurse

29 Hotspot der prekären Beschäftigung

Peter Petersen über die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung

30 Von der ›Weiterbildung‹ zum Weiterbildungsmarkt

Roland Kohsiek über die Deklassierung der Weiterbildungsfachkräfte zu pädagogischen Wanderarbeiter*innen

33 Das Dilemma mit der Qualität, wenn Bildung zur Ware wird

Roland Kohsiek über die fehlgeleitete ›Qualitätssicherung‹ in der Weiterbildung

Was hat uns bloß so ruiniert? – Ein Blick zurück

34 Wir dachten zuerst, das ist ein Irrtum...

Interview mit Günter Weigt über die Zeit des großen Abbruchs

38 Arbeitsmarktpolitik mit der Abrissbirne

Detlef Zunker über die rot-grüne Zerlegung der Weiterbildung 2003/04

Den Blick weiten: Grundbildung und Politische Bildung

40 Working Poor für die Demokratieförderung

Michael Joho über die sinn- und armutsstiftenden Dimensionen der Arbeit in der Politischen Bildung

42 Grundbildung mitdenken!

Canan Yildirim, Swetlana Pomjalowa und Maike Merten über die Unverzichtbarkeit guter Grundbildung

VHS Fair! Politische Organisation in Hamburg, Bremen und Leipzig

44 Für viele reicht es hinten und vorne nicht...

Interview mit Regina Anders, Kursleitervertretung an der VHS Hamburg

47 VHS Fair?!

Dirk Mescher über eine Kampagne der GEW Hamburg

49 Das Honorar für Kursleitende an der VHS Hamburg

Nur ehrenamtliche Arbeit ist billiger!

50 Der Kursleitendenrat der VHS Bremen

Hajo Kuckero über die Erfolge der Arbeitskämpfe an der VHS Bremen

51 Das Haus der Selbstständigen in Leipzig

Pia Probst über ein Projekt zur solidarischen Unterstützung von ›Solo-Selbstständigen‹

Erwachsenenbildung in Hamburg: Politisches Versagen und gewerkschaftliche Forderungen

53 Arbeitsbedingungen wie im 19. Jahrhundert...

Interview mit Claudia Liehr-Molwitz über ihre Arbeit(sverhältnisse) und was zu ändern ist

56 ›Hamburg – Stadt der Guten Arbeit‹?

Detlef Zunker über die desaströse Erwachsenenbildungspolitik des rot-grünen Senats

58 Was kann Hamburg für die Erwachsenenbildung tun?

Eine Stellungnahme von Tanja Chawla (DGB) und Sven Quiring (GEW)

60 Nicht mehr als 25 Unterrichtsstunden!

Manni Heede über eine GEW-Studie zur Stundenobergrenze für Lehrkräfte in Berufssprachkursen

61 Wie viele Weiterbildner*innen gibt es in Hamburg?

Roland Kohsiek rechnet vor, was offiziell nicht ausgerechnet wird

62 Ein Revolutionär in der besten Tradition

Ein Nachruf von Nick Strauss auf Mark Weeks

63 Wir geben der Erwachsenenbildung eine Stimme!

Die Fachgruppe Erwachsenenbildung stellt sich vor

GEW

9 Die Inflation klettert Richtung 10 %! Und nu?

Bodo Haß über GEW-Engagement in Krisenzeiten

10 Offene Liste

Sabine Lafrentz über die anstehenden Kämpfe im Kita-Bereich

11 Eine Katastrophe für die frühkindliche Bildung

Sabine Lafrentz über die geplante Streichung des Bundesprogramms ›Sprach-Kitas‹

12 Hat das Warten nun ein Ende?

Jens Kastner zum Stand der Tarifverhandlungen zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

14 »Wir kommen wieder!«

Bodo Haß über die Kundgebung für eine Besserstellung der schulischen Therapeut*innen

15 Endlich gewählt!

Der Wahlausschuss der BG Ruheständler*innen berichtet die Wahlergebnisse

16 Ausgedient und abgehängt?

Marianne Hansen über die Demo gegen die Sparpolitik auf dem Rücken der Pensionär*innen

17 Sich bilden, engagieren und diskutieren – trotz allem!

Christel Sohns und Marianne Hansen präsentieren den Arbeitsbericht der BG Ruheständler*innen

18 gb@: Was kann ich? Was darf ich? Was muss ich (nicht)?

64 Gesund in den Ruhestand

64 Termine Geschäftsstelle

BILDUNGSPLÄNE

19 Paradigmenwechsel hin zur Leistungsorientierung

Die GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik und Inklusion kritisiert die Ausrichtung der neuen Bildungspläne

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz

6 Die nächste Krise kommt bestimmt

8 Leser*innenbriefe

65 Impressum

Die nächste Krise kommt bestimmt

Wie kann das alles möglich sein, in diesem neuen Jahrtausend? Wie viele Krisen ereignen sich gerade weltweit oder in unserem Alltag? Es ist doch ein neues Gefühl, dass sich der Einkauf in einem Discounter so anfühlt, als kauften wir in einem Feinkostladen in Pöseldorf. Eine Tiefkühlpizza kostet fünf Euro, Butter drei Fuffzich, und Preise steigen weiter. Nicht nur die Inflation nagt an unserem Geldbeutel, auch die für viele kaum zu schulternde Preisentwicklung von Strom und Gas. Diese jetzige Regierung wollte »mehr Fortschritt wagen« – wie kann sich der Fortschritt so darstellen?

Die aktuelle Krise bedeutet für den größeren Teil der Menschen unserer Gesellschaft, dass ihre Möglichkeiten der Lebenssicherung und gesellschaftlichen Teilhabe – und damit ihre Lebensqualität verringert werden. Wenn ein grüner Ministerpräsident die »deutsche Erfindung des Waschlappens« anpreist – ist dann nicht irgendetwas schiefgelaufen? Welche Rückschritte werden hier empfohlen? Sind das die berühmten »Sachzwänge«, die zur Entscheidung zwischen Verrenkungen vor einem Waschbecken oder einer angenehm warmen Dusche zwingen? Diese Krise wird sich nicht im deutschen Badezimmer entscheiden, denn schließlich geht es nicht nur um Waschlappen, sondern auch um diese unerhörte »Gratismentalität«. Eine Rede, die das 9-Euro-Ticket als »gelebte Utopie«, als überzogene Forderung, als Leistungsverweigerung verachtet. Wie kann mit so viel Missachtung über all diejenigen vielen gesprochen werden, die da »unten« sein sollen, die alles »gratis« haben, aber angeblich nichts dafür leisten wollten? Ist es nicht

Es kann nicht immer nur um Krümel oder Abfindungen gehen, sondern um ein Erkämpfen von Verhältnissen, die so organisiert sind, wie sich ein ausgeschlafener, wohlgenährter Mensch in Muße und guter Gesellschaft einen Sonntag gestalten würde

so, dass sich viele durch das Ticket vielleicht zum ersten Mal unbeschwerte Mobilität, den Ausflug in die nächste Stadt, ans Meer oder in die Berge leisten konnten? Diese Verzichtsaufforderungen wirken gerade dann besonders rückschrittlich, wenn sie ohne eingehende Prüfung der gerechten Verteilung der Krisenkosten angemahnt werden. *Wir* müssen alle für den Standort, die Staatskasse Opfer bringen. Wenn dieses *Wir* angemahnt wird, bedeutet dies stets, dass es die »unten«, die in der »Mitte« besonders hart treffen wird, denn in dieser »Sozialen Marktwirtschaft«, in der Gesetze mit den CEOs der Global Player und Hidden Champions geschrieben werden, gelten nicht die Bedürfnisse aller, sondern vor allem die zahlungsfähige und profitversprechende Nachfrage.

In diesen Verteilungskämpfen können wir uns eine »Gratismentalität« nicht leisten. Wer jetzt an Einspruch und Engagement spart, der wird langfristig verlieren. Es kann nicht sein, dass wir die ganze Last der Inflation tragen müssen, während die »Wirtschaft« und die »Oberen« doch kräftig entlastet werden (Stichwort: kalte Progression, ausbleibende, halbherzige Übergewinnsteuer, Tabuisierung des Preis- oder Mietendeckels etc.). Wir müssen unsere Kämpfe bündeln, müssen über unseren Tellerrand schauen und endlich wieder aktiv werden – auf den Straßen, in den Betrieben, in unserem Alltag. Entweder wird es dieser Frühherbst oder ein kalter, langer Winter.

Diese Ausgabe kann dafür einen Vorgeschmack bieten: Es geht um die Kämpfe in der Bildungsarbeit für die Jüngsten, um die Kitas und die Umsetzung der Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst, die endlich Entlastung und Anerkennung bringen müssen, es geht aber auch um die Zumutungen, die auf all die

Erzieher*innen zukommen werden, wenn wir nicht kämpfen (Stichwort: Sprach-Kitas). Wir erinnern an Forderungen der schulischen Therapeut*innen, die noch immer abgewertet sind gegenüber ihren Kolleg*innen die noch immer Gleichheit und Gerechtigkeit einfordern müssen. Es geht um die Benachteiligung der Ruheständler*innen, es geht aber auch um die Wichtigkeit von gewerkschaftlichem Engagement angesichts der aktuellen Preiserhöhungen.

Es wird also nicht nur auf eine Regierung ankommen, die sich zu sehr auf diese ›Sach- und Spar-zwänge‹ eingelassen hat, sondern maßgeblich auf die sozialen Bewegungen. In Großbritannien werden sektorenübergreifende Streiks diskutiert, um dieses nach unten tretende Krisenmanagement zu stören, um eine sozial gerechtere Verteilung der Kosten zu erwirken. In vielen Ländern wird darüber gestritten, wie diese Krisen sozial gerecht gestaltet werden können, sogar mit solcher Vehemenz, dass manche Regierungen bereit sind, zumindest etwas umzuverteilen. In solchen Situationen sind wir auf die Solidarität der Anderen angewiesen, die Gesamtsituation ist in so vielen Perspektiven miserabel, dass Nachrichtenschauen kaum Beruhigung bietet, eher zu Trauer und Vereinzelung führen kann. Wie sich dieses Unbehagen, diese Krise ausdrücken wird – ob progressiv oder regressiv, besser oder schlechter –, da kommt es nicht nur auf Einzelne an, sondern auf vielfältige, kollektive Organisationen: Gewerkschaften, Bürger*innen- und Mieter*inneninitiativen, antifaschistische, feministische und antirassistische

Gruppen, Fridays for Future und Seebrücke – all die vielfältigen Bewegungen, die sich an den unterschiedlichen Konfliktfeldern der letzten Jahre gebildet haben. Diese Konfliktfelder zu verknüpfen, so dass sich eine Bewegung erzeugt, die nicht bloß ›mehr Fortschritt wagen‹ könnte, sondern eine gerechtere Zukunft, das wird die Aufgabe der nächsten Monate, Jahre. Es kann nicht immer nur um Krümel oder Abfindungen gehen, sondern um ein Erkämpfen von Verhältnissen, die so organisiert sind, wie sich ein ausgeschlafener, wohlgenährter Mensch in Muße und guter Gesellschaft einen Sonntag gestalten würde.

Solidarität gilt immer den Prekärsten, denn wer hat, der gibt. Das ist eine einfache Wahrheit, die kein frommes Wort zum Sonntag bleiben darf.



Die BG Ruheständler*innen macht es vor

Wir widmen diese Ausgabe den Kämpfen in der Erwachsenenbildung, so dass der dort durch die ›Sachzwänge‹ der letzten Jahrzehnte bewirkte Abbruch in einen neuen Aufbruch mündet, wir gemeinsam dafür streiten, dass die Bedingungen dort und überall wieder bessere werden! Dieser ›Heiße Herbst‹ darf auf keinen Fall von Wütbürgerei dominiert werden, es gibt (mehr als) wärmere Stuben zu gewinnen! Wie sagte nicht ein Vorsitzender der IG Metall neulich: Lasst die Energiekonzerne doch pleite gehen, dann können wir sie kostengünstig vergesellschaften und demokratisch diesen gewichtigen Wirtschaftszweig gestalten, eben nicht nur den Aktionären und Aufsichtsratsvorsitzenden verpflichtet, sondern endlich: allen! Daran ist weiter zu arbeiten.

EURE HLZ-REDAKTION

100 Jahre hlz

hlz 5-6/2022

Hab' eben in der S-Bahn Eure Jubiläumsschrift gelesen. Ein lobenswertes Unterfangen, darzustellen, wie sich die ehemalige ›Gesellschaft der Freunde des vaterländischen Schul- und Erziehungswesens‹ seit den Anfängen entwickelt hat. Wie aber konnte es geschehen, dass in Euren Texten nicht ein einziges Mal der Name ›Christiane Albrecht‹ erwähnt wird? Immerhin war sie die erste weibliche Vorsitzende der GEW und eine der wichtigsten Personen bei den Auseinandersetzungen um eine Verkürzung der Lehrerarbeitszeit im Jahr 1988. **Erinnert Euch!** Sie hat damals die GEW-Mitglieder aufgerufen, am 28. Februar um 12 Uhr ins Curio-Haus zu kommen, und die Kollegen folgten diesem Aufruf so massenhaft, dass das Curio-Haus überfüllt war und sich von dort aus ein großer Protestzug in Richtung Innenstadt bewegte. Im Laufe desselben Jahres veranlasste sie, dass unter den Gewerkschaftsmitgliedern zum ersten Mal eine Urabstimmung durchgeführt wurde und dass es daraufhin zum ersten ganztägigen Streik beamteter Lehrerinnen und Lehrer kam. Ich sehe noch heute vor mir, wie sie energisch und mit großer Klarheit den Demonstrationszug von mehr als 10 000 Menschen diszipliniert durch die Stadt lenkte. Das alles unerwähnt zu lassen schmälert leider den Wert Eures Rückblicks erheblich. Mit freundlichen, wenn auch reichlich verständnislosen Grüßen

UTA LISKA-GÄRMER
(17.06.2022)

Anders zählen!

hlz 7-8/2022

Liebe KollegInnen, in dem vielfach gut recherchierten Artikel werden dennoch die wichtigsten harten Fakten in den beiden

ersten Fußnoten angeführt und somit untergewichtet, während das Schulprojekt Ohmoor, das ich als gelernter Wirtschafts- und Finanzwissenschaftler und als späterer PGW Oberstufenlehrer als interessante Vorstudie bezeichnen würde, doch etwas unbotmäßige Prominenz erhält. Allerdings fällt sogar der Hamburger Mieterverein, in dem ich Mitglied bin, auf seiner Webseite auf die Zahlen aus Ohmoor herein, oder er meint, dass Drama per se etwas ändern mag. Da beißt man in HH bei Rotgrün aber rundum auf Desinteresse. Was tut eigentlich die jahrelange rotgrüne Senatorin für Stadtentwicklung und Wohnen, Frau Stapelfeldt, so tagein, tagaus? Volksinitiativen und Appelle mögen ihre Berechtigung haben, aber solange Politik und Gerichte sich, vor allem auch gerichtlich, auf den systematisch immer falschen Mietenspiegel berufen, wird sich fundamental nichts an vielen privaten Mieten ändern. Wichtiger ist also, den Richtern zu helfen. Wo ist das zu diesem Thema doch in wenigen Sätzen leicht zu formulierende rotgrüne Landes- oder Bundesgesetz, das zudem keine fortgeschrittene Mathematik erfordert, mit dem alle Mieten einbezogen werden, vor allem auch 1. bestehende und 2. genossenschaftliche?

Eine Pressemitteilung des Verbandes Norddeutscher Wohnungsunternehmen VNW vom 09.05.2022 [...] bestätigt eine Nettokaltmiete von EUR 7,01, bei Neuvermietungen von EUR 7,79 (also nicht Ohmoors 14,25). Beispiele in HH sind der Bauverein der Elbgemeinden, die größte nichtstaatliche Genossenschaft, der für 2021 EUR 6,81 für frei finanzierte Wohnungen ausweist (ich zahle dort EUR 6,52, nota bene nach kompletter energetischer Sanierung), und praktisch alle anderen wie Saga oder Kaifu Nordland liegen bei oder unter

EUR 7,00.

Wichtiger als alles Lamentieren ist es, dass diese Zahlen endlich in einen seriösen Mietenspiegel einfließen. Das Erstellen einer gerichtssten Vorlage wäre doch ein klasse Projekt für meine Kollegen und ihre Schüler am Gymnasium Ohmoor! Sprecht den VNW und seine Mitgliedsunternehmen an! Beim BVE bin ich ein Mitglieder-, also Mietervertreter. Die hlz-Redaktion hat meine Kontakt-details.

Mit besten Grüßen

THOMAS MARTINI
(12.07.2022)



Lieber Thomas Martini, herzlichen Dank für diese Differenzierung – den Autor des Textes trifft allerdings keinerlei Schuld an der Verwendung der Grafik, diese haben wir eingefügt, weil wir das Schulprojekt des Gymnasiums Ohmoor sehr schätzen.

Lange Nacht der GEW 2042

Imagine einen Bericht in der hlz im Jahr 2042: »Lange Nacht der GEW 01.07.2042 - Eine DJ und eine Tontechnikerin sorgten für die gute Tanzmusik, zu der sich meist 8-9 Männer zusammen mit nur 1-2 Frauen auf der Tanzfläche bewegten. Die meisten Frauen blieben nämlich bei Gesprächen an den Stehtischen haften.«

Am 01.07.22 war es bezüglich Geschlechterverteilung noch (!) genau umgekehrt. Als ›Hahn im Korb auf der Tanzfläche‹ entstand im Tanz diese meine Zukunftsphantasie. Dank an die GEW für die liebevolle Gestaltung dieses Sommerfestes! Da haben viele was verpasst!

RUDOLF ABRAMS
(05.07.2022)

Die Inflation klettert Richtung 10 %! Und nu?

Warum gerade in Krisenzeiten gewerkschaftliches Engagement wichtig ist

Die Inflation ist in diesem Herbst (nicht nur) in Deutschland für alle spürbar geworden. Und es kündigt sich an, dass gerade die Energiepreise in den nächsten Monaten weiter kräftig steigen werden, zusätzlich zu den deutlichen Verteuerungen, die wir beim Einkauf unseres täglichen Bedarfs erleben. Auch wenn die Pandemie für uns alle sehr belastend war, so war sie doch für die meisten Mitglieder unserer Gewerkschaft finanziell noch zu schultern. Schließlich konnten (oder mussten) viele noch arbeiten – manchmal zunächst nur online, später in der Notbetreuung und den wieder geöffneten Kitas und Schulen. Viele hatten Glück und ihre Gehälter wurden durchbezahlt. Das war in den meisten nicht-pädagogischen Arbeitsfeldern anders, wo die Kolleg*innen lange in Kurzarbeit gehalten wurden oder sogar Betriebe schließen mussten. Hier waren allerdings durchaus auch GEW-Kolleg*innen betroffen wie z. B. Studierende, denen ihre oft überlebensnotwendigen Aushilfsjobs wegfielen!

Die aktuelle Inflation spüren wir jetzt aber alle. Nach dem sehr mageren Tarifergebnis des TVL im letzten Jahr, der neben der ›Coronasonderzahlung‹ eine Tarifierhöhung von 2,8 % ab 01.12.22 für die Kolleg*innen an den Schulen vorsieht, wurde noch gesagt, dass das reichen wird, um die Inflation auszugleichen. Davon kann jetzt gar nicht mehr die Rede sein – und das ist allen bewusst.

Für viele Menschen ist die Situation dramatisch. Hartz-4-Empfänger*innen, Erwerbslose, alleinerziehende Teilzeitkräfte und Rentner*innen, Studierende, Auszubildende und Referendar*innen, sogenannte Geringverdiener*innen und prekär Arbeitende trifft es besonders hart, aber eben auch: Die junge Familie, die sich vor zwei Jahren eine eigene Immobilie hat finanzieren lassen und nun feststellen muss, dass die Zinsen nicht mehr sicher sind und sie von den Energiekosten an die Wand gedrückt wird. Eine solche Aufzählung kann natürlich nie abschließend sein. Die Situation ist klar, und die Frage stellt sich, was wir als Gewerkschaft jetzt machen müssen.

Wir stehen in dieser Situation glücklicherweise nicht allein. Gemeinsam mit unseren Schwestergewerkschaften im DGB Hamburg forderten wir im Juli die Einrichtung eines Notfallfonds in Hamburg für Menschen, die ihre Nebenkosten oder Miete

nicht mehr zahlen können, ein Verbot von Kündigungen für Mieter*innen, die in Zahlungsschwierigkeiten geraten, einen Gaspreisdeckel und die sinnvolle Entwicklung einer Übergewinnsteuer. Mitte August wurde diese Forderung noch einmal erneuert und die Hamburger Regierung aufgefordert sich auf Bundesebene für ein drittes Entlastungspaket einzusetzen. Im Herbst wird es Aktionen geben, die diese Forderungen untermauern.

Diese Zusammenarbeit im DGB ist wichtig und fruchtbar, aber auch als Einzelorganisation muss die GEW weiterhin die tarifpolitischen Themen unserer Mitglieder laut spielen! Auch oder gerade die, bei denen wir im letzten Jahr noch nicht erfolgreich waren: Wir haben immer noch keine Regelung zur Besserstellung der Vorschulkräfte und der schulischen Therapeut*innen! Die Dozent*innen in der Erwachsenenbildung arbeiten weiterhin überwiegend prekär! Es gibt immer noch keinen Tarifvertrag für die studierenden Hilfskräfte! Die Pensionäre wurden bei der Covidprämie einfach vergessen! Dabei werden wir von unserem Gegenüber durchaus mit der Haltung konfrontiert, dass es doch im Moment viel wichtigere Dinge gäbe. Das werden wir nicht hinnehmen! Für diese Kolleg*innen wird es im Moment noch einmal extra eng, ihr Benachteiligt-Werden deutlich spürbar. Da werden wir dran bleiben!

Wir haben es schon im Editorial geschrieben: Im nächsten Jahr stehen zwei Tarifauseinandersetzungen an. Im Frühjahr für den TVÖD und im Herbst für den TVL. Ich gehe davon aus, dass es starke Forderungen der Gewerkschaften geben wird um die Belastungen mindestens (!) auszugleichen. Das wird nicht einfach werden und wir bereiten uns jetzt schon vor, damit wir dann kämpferisch und phantasievoll in diese Auseinandersetzungen gehen können!

Als Gewerkschafter*innen sollten wir dafür kämpfen, dass unsere Gesellschaft solidarisch und gemeinsam durch diesen Herbst geht (im Kleinen wie im Großen) und nicht rechten Verschwörungsgläubigen und Putingetreuen hinterherläuft. Lasst uns das tun, wir sitzen zwar nicht alle im gleichen Boot, fahren aber durch den gleichen Sturm!

BODO HAB,
Stellvertretender Vorsitzender der GEW

Anstehende Kämpfe: Tarifsituation – Personalmangel – Inflation

Zurzeit gibt es im Hamburger Kitabereich zwei offene Tarifaueinandersetzungen: erstens die Umsetzung der Ergebnisse im Sozial- und Erziehungsdienst und zweitens die Lohn- und Gehaltsrunde 2023. Die Hamburger Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst beginnen im September.

Wichtige Punkte für die Umsetzung der Ergebnisse der bundesweiten Tarifrunde in Hamburg sind:

- Die Realisierung der Regenerationstage auch für 2022 und deren Übertragung auf 2023
- 130 € Zulage pro Monat; 70 € Zulage für Praxisanleitung
- Verkürzte Stufenlaufzeiten ab 2024
- Mehr Vor- und Nachbereitungszeit

Die Offene Liste ist der Meinung, dass für Hamburg ein offensives Verhandeln dieser Tarifforderungen notwendig ist. Ein gutes Ergebnis steht und fällt damit, ob es gelingt, die Finanzierung durch den Hamburger Senat zu erzwingen und im Landesrahmenvertrag abzusichern. Die Entlastungstage müssen bei vollem Personalausgleich pro Kita eingeführt werden.

Extremer Personalmangel kann zu Einschränkungen bzw. Gruppenschließungen führen

Ein guter Tarifabschluss fördert die Attraktivität der Arbeitsplätze in den Kitas, auch bei den Elbkindern. In der Hamburger Presse konnten wir lesen, dass die Träger eine bessere Bezahlung und eine vergütete Ausbildung für wichtig halten. Das begrüßt **Die Offene Liste** ausdrücklich und hofft, dass die Elbkinder diese Auffassung teilen. Laut Presse gehen die Elbkinder von 3 % offenen Stellen aus. Das erscheint uns zu niedrig gegriffen. Zu berücksichtigen sind ja auch der hohe Krankenstand und die Folgen der vielen Coronainfektionen. Viele Kolleg*innen sind nicht nur erschöpft und überlastet, sondern auch so desillusioniert, dass sie sich beruflich umorientieren.

Die Träger in der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH) haben in den Verhandlungen die Chance, zu beweisen, dass sie das mit der besseren Bezahlung ernst meinen. Sie sollten ein gegenüber dem Bundesabschluss verbessertes Angebot vorlegen und mehr Sozialleistungen anbieten, z. B. dass Abgruppierungen der Leitungen wegen einer Unterauslastung nicht mehr jedes Jahr erfolgen. Nach Ansicht **Der Offenen Liste** sollten in der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen (GBS)

DOL Ansprechpartner*innen

Konstanze Fischer – Betriebsrätin	040 / 42109 – 184	k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Ilona Scheither – Betriebsrätin	040 / 42109 – 180	i.scheither-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Holger Timmermann – Betriebsrat	040 / 42109 – 187	h.timmermann-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Sabine Lafrentz – GEW	0151 / 22523919	lafrentz@gew-hamburg.de

und auch in den Kitas mehr Vollzeitstellen eingerichtet werden. Die Umsetzung des Tarifabschlusses darf nicht mit steigenden Belastungen und Kürzungen an anderen Stellen verbunden werden. Nur so könnte dem Teufelskreis aus unattraktiven Arbeitsbedingungen pädagogischer Berufe, Überlastungen, Personalfucht und Personalmangel Einhalt geboten werden.

Seid wachsam und achtet auf Informationen der Gewerkschaften, solange die Hamburger Verhandlungen laufen. Vielleicht werden weitere Aktionen notwendig!

Betriebliche Umsetzung des Hamburger Tarifabschlusses im Sozial- und Erziehungsdienst

Wenn der Abschluss unter Dach und Fach ist, bleibt zu prüfen, ob die konkrete Umsetzung im Betrieb weiterer Regeln bedarf. Es wird eventuell notwendig bei den Elbkindern allgemein gültige Regeln festzulegen, z. B. die Umwandlung der Zulage in weitere freie Tage. Der Betriebsrat kann dazu mit der Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung abschließen.

Lohn- und Gehaltsverhandlungen einschließlich Inflationsausgleich ab Januar 2023

Unabhängig von den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst beginnen im Januar die nächsten regulären Lohnverhandlungen für alle Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst, also auch für die Beschäftigten der Elbkinder! Aus Sicht **Der Offenen Liste** sollten die Forderungen so gestaltet werden, dass ein Kompromiss eine echte Reallohnsteigerung beinhaltet. Notwendig ist es, einen Inflationsausgleich durchzusetzen und die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen besonders zu berücksichtigen. Nur so kann den steigenden Lebensmittelpreisen, Energie- und Mietkosten, den steigenden Krankenkassenbeiträgen und Medikamentenkosten, den ständig neuen Abgaben und Umlagen bei galoppierender Inflation in sozial gerechterer Weise begegnet werden. Auch eine kürzere Laufzeit ist hierbei wichtig – wer von uns weiß schon, wie es in 12 Monaten aussieht? Die GEW hat mit der Diskussion der Forderungen begonnen und jedes Mitglied kann sich einbringen. Wenn die Forderungen beschlossen sind, werden wir euch weiter informieren.



Im Betriebsrat der Elbkinder-Vereinigung • EKIG

Eine Katastrophe für die frühkindliche Bildung und Kita-Landschaft

Die geplante Streichung des Bundesprogramms ›Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist‹ setzt dort an, wo Förderung am Dringlichsten ist

Das Bundesprogramm ›Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist‹ unterstützt Kinder durch alltagsintegrierte sprachliche Bildung, am Alltag teilzuhaben und arbeitet gezielt darauf hin, dass sie Bildungschancen bekommen. Im Juli 2022 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sehr überraschend das Ende des sehr erfolgreichen Bundesprogramms verlaublich. Hintergrund hierfür ist der von der Bundesregierung verabschiedete Entwurf für den Bundeshaushalt 2023, in dem keine weiteren Mittel für das Sprach-Kita-Programm vorgesehen sind.

Was bedeutet die Streichung des Sprach-Kita-Programms?

Die Streichung dieses Programms wäre eine Katastrophe für die frühkindliche Bildung und damit auch für die Kitalandschaft, die neben den Auswirkungen des Fachkräftemangels immer noch mit der Aufarbeitung von Bildungslücken durch die Corona-Pandemie zu kämpfen hat. Es wird von staatlicher Seite vorgegeben, in den Bildungssektor zu investieren – aber dieses Programm, das nachweislich sehr gute Ergebnisse erzielt, praxisnah ist und für die Kinder und ihre Familien gewinnbringende Auswirkungen hat, soll weggekürzt werden. Dabei sind die Schwerpunkte dieses Programms unglaublich wertvoll für die Arbeit in den Kitas. Es zeichnet sich aus durch eine alltagsintegrierte sprachliche Bildung und inklusive Pädagogik, durch die enge Zusammenarbeit mit den Familien und einen innovativen Einsatz auch digitaler Medien.

Mit der Abschaffung des Programms würden wichtige Impulse entfallen, um qualitativ wertvolle pädagogische Arbeit leisten zu können. Das Brückenbauen zwischen Familien und Kitas wird erschwert, Kindern werden wichtige Anregungen und Möglichkeiten genommen, in den Kitas anzukommen und sich selbst mit allem, was sie haben, angenommen zu fühlen. Am Ende geht das große Ziel verloren, jedem Kind den Zugang zu sprachlichen Fähigkeiten auf eine Weise zu ermöglichen, dass sich ihnen bessere Lernchancen eröffnen können – ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Bildungsgerechtigkeit bricht weg.

Mögliche Auswirkungen für die betroffenen Kitas

Tausende pädagogische Fachkräfte, Eltern und Kinder werden im Ungewissen gelassen und sind besorgt. In den Kitas gibt es viel Unverständnis und Wut über die ›neue Prioritätensetzung‹ der Bundesregierung. Schließlich bedeutet diese Entscheidung für die betroffenen Kitas Personalabbau mit desaströsen Konsequenzen. Was nicht durch Stundenänderungen und Versetzung der Sprachfachkräfte in den Gruppendienst aufgefangen werden kann, wird zu Entlassungen führen. Die verbliebenen Gruppenkräfte sollen noch mehr leisten und die Sprachförderung mal eben nebenbei erledigen.

Kritik der GEW

›Wir werden die Fachkräfte nicht alleine lassen und mit dem breiten zivilgesellschaftlichen Bündnis alles dafür tun, dass die Bundesregierung ihr Versprechen hält und die Sprach-Kitas in Deutschland ausbaut. Dafür muss Finanzminister Christian Lindner (FDP) ausreichend Haushaltsmittel bereitstellen – mindestens auf dem Niveau von 2022. Eine Verrechnung mit den zwei Milliarden Euro für die Fortsetzung des Kita-Qualitäts- und Teilhabegesetzes darf es nicht geben. Das ist der alte Trick ›linke Tasche – rechte Tasche‹. Auf Kosten der Kinder zu sparen, ist unverantwortlich!‹, unterstreicht Doreen Siebernik, Vorstandsmitglied der GEW für Kinder und Jugendhilfe.

Die Kampagne ›Sprach-Kitas retten‹

Auch die die Kampagne ›Sprach-Kitas retten‹ macht sich für die Fortsetzung des Bundesprogramms Sprach-Kitas stark. Zentrales Element der Kampagne ist eine Petition direkt an den Bundestag. Ziel sind 50 000 Unterschriften in vier Wochen, damit es im Bundestag eine öffentliche Anhörung geben muss. Auf der Homepage der Kampagnenseite www.sprachkitas-retten.de könnt ihr unterschreiben und auch Unterschriftenlisten herunterladen.

Unterschreibt die Petition an den Bundestag! Sammelt Unterschriften! Achtet darauf, ob weitere Aktionen bekanntgegeben werden!

SABINE LAFRENTZ,
Vorsitzende der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

Hat das Warten nun ein Ende?

Die GEW zum Stand der Tarifverhandlungen zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

Mit wachsender Ungeduld blicken die Hamburger Kolleg*innen auf das Ende der Redaktionsverhandlungen, die zwischen Bundes-Ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) seit Annahme des Abschlusses der Aufwertungs-Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes im Juni 2022 begannen. Nun scheint sich ein Ende der Redaktionsverhandlungen über den bundesweiten Abschluss der Aufwertungsrunde im Sozial- und Erziehungsdienst abzuzeichnen. Das wäre dann der Startschuss für die Verhandlungen auf Hamburger Ebene, da die Hamburger Arbeitgeber*innen das Ende der Redaktionsverhandlungen auf Bundesebene abwarten wollten. Die Arbeitgeber*innen formulierten schon im Voraus, dass der Abschluss nur finanziert werden kann, wenn die Kostenerstattungssätze in den Landesrahmenverträgen von Kita- und Ganztägiger Bildung und Betreuung an Schulen (GBS) für die tarifgebundenen Kita-Träger von der Stadt Hamburg entsprechend erhöht werden.

Die GEW fordert die Stadt Hamburg auf, entsprechende Ausgabensteigerungen in die Landesrahmenverträge einzuarbeiten, damit eine vollständige Umsetzung des bundesweit geltenden Tarifabschlusses durchgeführt wird, angepasst auf die Hamburger tariflichen Gegebenheiten. Sie fordert Entlastungstage auch für 2022 und deren Übertragungsmöglichkeit ins Jahr 2023; 130 € Zulage pro Monat bis Entgeltgruppe S9 und 70 € Zulage für Praxisanleitung; ab 2024 verkürzte Stufenlaufzeiten sowie ab 2024 höhere Entgelte in der S9 und somit eine Aufhebung der bisher identischen Werte von S8b und S9.

Je nachdem, mit welchem Ergebnis die Redaktionsverhandlungen schließen, wird sich zeigen, ob das Tarifergebnis der Aufwertungsrunde einfach auf Hamburg übertragen werden kann oder ob ein Nachverhandeln auf Hamburger Ebene nötig wird.

Mehr Attraktivität für Erziehungsberufe

Die in der arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AV-H) organisierten Arbeitgeber*innen müssen dafür Sorge tragen, dass die Erziehungsberufe attraktiver werden und wieder mehr Menschen in Kitas arbeiten und arbeiten wollen. Dazu gehört es auch, zusätzlich beim Senat die Finanzierung von Vertretungspersonal einzufordern, die an den Entlastungstagen, die durch den Tarifabschluss inklu-

diert sind, in den Kitas eingesetzt werden, damit die Entlastung(stage) der einzelnen Kollegin nicht zu Lasten der verbleibenden Kolleginnen gehen.

Mehr Geld richtig, mehr Geld ist wichtig

Mehr Geld ist richtig, mehr Geld ist wichtig, um den Kinderbetreuungsbereich der Altersgruppen 0-3 und 3-6 und ab 6 bis Ende der Grundschule für Berufsanfänger*innen attraktiv zu halten und auch für gut ausgebildete Quereinsteiger*innen als echte Berufsalternative erkennbar zu werden. Darüber hinaus gibt es innerhalb der Beschäftigungsbereiche der Kindertagesbetreuung auch gezwungene Teilzeitarbeitsverhältnisse, die immer weniger besetzt werden können, da ein Teilzeiteinkommen für das Leben in Hamburg in der Regel nicht ausreicht.

Mehr Geld ist nicht alles

Allerdings ist mehr Geld nicht alles – gewünscht und benötigt wird in vielen Kitas auch zusätzliches Personal. Dazu auszugsweise eine Rückmeldung einer Kollegin zu den Ergebnissen der Aufwertungsrunde:

»Wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen. Mehr Zeit und Platz für Kinder und Dokumentationsarbeit. Eine Stunde pro Woche (unabhängig von der Anzahl der Bezugskinder) ist lächerlich. Wir haben noch nicht mal einen Platz an dem wir das durchführen können. Teilweise sitzen wir an den Krippentischen oder auf dem Boden oder im Waschraum. Manchmal ist der Pausenraum besetzt, weil dort Elternsprache oder Besprechungen stattfinden. Der Essensraum ist so klein, dass die anwesenden Fachkräfte ständig aneinanderstoßen, es ist kein Platz für den Teewagen. Oder wir haben nicht genügend Kleiderhaken, Kisten für Wechselwäsche oder Platz, um Windeln aufzubewahren, weil mehr Kinder aufgenommen werden, als wir Platz haben. Warum steht einem Huhn in Biohaltung mehr Platz im Außenbereich zu (4 qm) als einem Krippenkind im Innenbereich (3,3 qm)?

Es ist unzumutbar, dass Krippenkinder, die einen I-Status benötigen, diesen erst ab drei Jahren bekommen. So lange werden die Kinder einfach wie jedes andere »normale« Kind gezählt. Auch Kinder, die sich in der Eingewöhnung befinden, werden wie alle anderen gerechnet, wenn es um den Fachkraft-Kind-Schlüssel geht. Dabei gibt es Kinder,

die nach einem halben Jahr noch nicht angekommen sind und viel mehr Zuwendung brauchen. Das ist alles so frustrierend, dass wir uns die Mühe, neues Personal auszubilden, auch sparen können. Klüger wäre es, an den Gegebenheiten grundlegende Verbesserungen einzuführen, damit die bereits ausgebildeten Leute bleiben und ihre Arbeit ohne diese permanente Überbelastung ausüben können. Wir brauchen Springer in den Kitas, die Personalausfälle ausgleichen können und viel kleinere Gruppen (nicht 34 Kinder in einer Krippe)«

Wir wissen, dass in Tarif- und Tarifaufwertungsrunden in der Regel die Arbeitsbedingungen wie Gruppengröße und Fachkraft-Kind-Relation kaum verhandelt werden können. Abgesehen von dem Umstand, dass die Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung in der Hand der Länder, Städte und Kommunen liegt und eine bundeseinheitliche Regelung regelmäßig daran scheitert, dass sich Politiker*innen nicht über die Finanzierungszuständigkeiten einigen. So wird es auch bei den im Januar anstehenden Lohn- und Gehaltsverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst um die Preissteigerungen und die Inflation gehen, ergo um eine deutliche Entgelterhöhung, damit wenigstens die gestiegenen Lebenshaltungs- und Energieversorgungskosten ausgeglichen werden können.

Ein Plus an helfenden Händen in der institutionellen Kindertagesbetreuung darf nicht zu einem Abbau der Fachlichkeit der ausübenden Berufe gehen – aber zurzeit gibt es nicht genügend ausgebildete Fachkräfte.

Innengewerkschaftlich sollten wir uns damit auseinandersetzen, ob eine bezahlte Ausbildung einhergehend mit Freistellungsstunden für das anleitende Fachpersonal dazu führen darf, dass in Ausbildung befindliche angehende Kolleg*innen unter der Aufsicht einer erfahrenen und ausgebildeten Fachkraft, die sich nicht in direkter Interaktion mit den Kindern befindet, aber in den Kitaräumen unterstützend anwesend ist, solch eine Verantwortung übernehmen darf/sollte. Eine Fachkraft zuständig für maximal drei Auszubildende (wobei die Vermittlung der fachtheoretischen Ausbildungsinhalte nach wie vor in den Fachschulen für Sozialpädagogik stattfinden soll) erscheint uns als eine mögliche Lösung, um dem Personalmangel zu begegnen.

›Wie soll es weitergehen an Hamburger Kitas?‹

Am 14.09. trifft sich das Kitabündnis in den Räumen des DGB um mit Vertreter*innen der Hamburger Parteien und der Amtsleitung Kindertagesbetreuung über diese Problematik ins Gespräch zu kommen. Zum Erscheinen dieser hlz-Ausgabe wird das Treffen bereits stattgefunden haben, aber das Kita-Netzwerk Hamburg freut sich über alle Interessierte, die sich gerne beim Kita-Netzwerk (kitanetzwerk-hamburg@gmx.de) melden können.

JENS KASTNER,
Sprecher der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

Das ist alles so frustrierend, dass wir uns die Mühe, neues Personal auszubilden, auch sparen können. Klüger wäre es, an den Gegebenheiten grundlegende Verbesserungen einzuführen, damit die bereits ausgebildeten Leute bleiben und ihre Arbeit ohne diese permanente Überbelastung ausüben können

»Wir kommen wieder!«

Zur Kundgebung für eine Besserstellung der schulischen Therapeut*innen

Die Tarifverhandlungen für den TV-L sind jetzt schon seit über einem Dreivierteljahr vorbei – aber das Ziel der schulischen Ergo- und Physiotherapeut*innen, wie ihre Erzieherkolleg*innen an den Sonderschulen (S8B) eingruppiert zu werden, ist noch immer nicht erreicht. Da sich der Senator weigert, aktiv zu werden, rief die GEW für den 16. Juni 2022 zu einer Kundgebung auf dem Rathausmarkt auf, an der sich über 70 der insgesamt 130 schulischen Therapeut*innen und viele Unterstützer*innen beteiligten.

Seit dem Abschluss der Tarifverhandlungen Ende November vergangenen Jahres hat sich die GEW in Gesprächen mit Senator Rabe für eine Hamburger Lösung hinsichtlich der Eingruppierungssituation der schulischen Therapeut*innen eingesetzt. Wir waren aufgrund der Signale aus der Behörde im Rahmen der Tarifrunde 2021 sehr zuversichtlich, ohne weitere Protestaktionen eine Einigung mit dem Senator zu erreichen. Im Frühjahr wurde

immer klarer, dass dieses Thema bis in die nächste Tarifrunde verschleppt werden soll – ohne Gewähr, dass es dann gelöst werden würde.

Während die Sozialbehörde den Therapeut*innen in den Kitas längst das gleiche Gehalt zahlt wie den Erzieher*innen, werden die Therapeut*innen an den Schulen also weiterhin finanziell schlechter gestellt. Angesichts der bereits seit 2017 bestehenden Lohnunterschiede zwischen den schulischen Therapeut*innen und den Erzieher*innen an den speziellen Sonderschulen ist die Geduld der Kolleg*innen überstrapaziert. Dass sich die Aufgaben der beiden Berufsgruppen vor allem in den Sonderschulen und gerade in den beiden Coronajahren immer weiter vermischen haben, die Therapeut*innen bei hohen Krankenständen regelmäßig ihre Kolleg*innen in den Klassenteams vertreten müssen, während nun in diesem Jahr zusätzlich die Lebenshaltungskosten wöchentlich steigen, macht diese Situation unerträglich.

Foto: GEW



Wer nicht handeln will, muss lesen: 400 Postkartengrüße an den Senator

So entschloss sich die Arbeitsgruppe der aktiven Kolleg*innen aus den Schulen, eine Kundgebung auf dem Rathausmarkt zu organisieren. Peter Tschentscher sollte persönlich aufgefordert werden, sich nun endlich darum zu kümmern, dass die Ergo- und Physiotherapeut*innen in Schulen und Kitas in der Hansestadt in Bezug auf ihre Eingruppierung gleich behandelt werden. Trotz der kurzfristigen Planung im Schuljahresendstress wurde das Ganze mit einer Postkartenaktion verbunden, mit der viele Kollegien ihre Unterstützung für die Forderung deutlich machen konnten.

Die Kundgebung selbst war laut und ausdrucksstark: Über die Hälfte aller schulischen »Ergos« und »Physios« waren am 16.6. auf dem Rathausplatz und entrollten eine lange Leine mit über 400 unterschriebenen Postkarten. Es gab Sprechchöre, kurze Redebeiträge der betroffenen Kolleg*innen, eine Grußadresse von Tobias Joneit (dem Vorsitzenden des Kreiselterrates der Sonderschulen) und eine Rede von Bodo Haß. Anschließend übergaben die Therapeut*innen die Postkarten an Beatrice Henke. Als Grundsatzreferentin nahm sie stellvertre-

tend für Bürgermeister Tschentscher nicht nur die Postkarten entgegen, die Delegation gab ihr auch sehr deutliche an ihn gerichtete Worte mit.

Insgesamt war es eine SEHR gelungene Aktion. Die spontane Rückmeldung eines Zuschauers:

»Wenn man euren Auftritt gesehen hat, müssten die Therapeut*innen sofort mehr Geld bekommen. Habt ihr super gemacht.« – So ging es mir auch! Trotzdem: bislang gibt weder eine Rückmeldung aus dem Rathaus, noch aus der Behörde für Schule und Berufsbildung oder dem Personalamt. Die GEW Hamburg wird nun schriftlich im Rathaus nachhaken, welche Schritte der Bürgermeister zur Verbesserung der Situation der Ergo- und Physiotherapeut*innen zu gehen gedenkt. Wir müssen aber davon ausgehen, dass der Senat sich ohne weiteren Druck nicht bewegen wird. Daher gilt, was eine Kollegin im Rathaus schon sagte: »Wir kommen wieder!«

BODO HAß,
Stellvertretender Vorsitzender der GEW Hamburg

BETRIEBSGRUPPE RUHESTÄNDLER*INNEN

Endlich gewählt!

Die Betriebsgruppe Ruheständler*innen hat sich neu aufgestellt

Im Juli 2022 konnten in der Betriebsgruppe Ruheständler*innen endlich die **Wahlen** für den **Vorstand** sowie der **Delegierten für den Hamburger Gewerkschaftstag** stattfinden, die während der Corona-Zeit verschoben werden mussten. Wie in allen demokratischen Prozessen steckt auch in dieser Wahl viel Engagement, Zeit und Arbeit: Zunächst wurden die Listen der zu Wählenden auf der Mitgliederversammlung am 15. Juni erstellt und abgestimmt. In der Woche vom 20.-24. Juni konnten – dank des fleißigen Büros – die Wahlunterlagen an alle Mitglieder der Betriebsgruppe per Post verschickt werden. Wie geplant, waren die Wahlen bis zum gesetzten Termin am 20. Juli durchgeführt, so dass der Wahlausschuss am 3. August die Auszählung vornehmen konnte. Dieser war begeistert von der überwältigenden Wahlbeteiligung: über 700 Stimmen! Das hätte angesichts von Corona und der Urlaubszeit so niemand erwartet. Wir danken allen ganz herzlich, die sich die Mühe gemacht haben, die gewünschten Kandidat*innen auf den Wahlzetteln anzukreuzen und die Unterlagen an das Büro zurückzuschicken.

Die Wahlergebnisse:

Folgende Kolleg*innen sind für den **Vorstand der Betriebsgruppe** gewählt worden: Birgit Adrians, Norbert Baumann, Margarete Eisele-Becker, Marianne Hansen, Jutta Kläß, Peter Puhle, Wolfgang Raabe, Christel Sohns, Heidemarie Thiele, Rolf Urban, Bettina Wehner, Ilona Wilhelm.

Folgende Kolleg*innen sind als **Delegierte für den Hamburger Gewerkschaftstag** gewählt worden:

Ruth Andersen, Birgit Adrians, Frieder Bachteler, Willi Bartels, Norbert Baumann, Gerhard Brauer, Margarete Eisele-Becker, Joachim Geffers, Barbara Geier, Sabine Großkopf, Karin Haas, Marianne Hansen, Manni Heede, Ursula Heuer, Jutta Martens-Hinzelin, Hein Hocker, Michael Kratz, Volker Peters, Peter Puhle, Wolfgang Raabe, Holger Radtke, Angelika Reuter, Christel Sohns, Jutta Staack, Wolfgang Svensson, Heidemarie Thiele, Rolf Urban, Bettina Wehner, Ilona Wilhelm.

Der Wahlausschuss: JUTTA MARTENS-HINZELIN,
HOLGER RADTKE, MARTIN REICHERT

Ausgedient und abgehängt?

Demo gegen Sparpolitik auf dem Rücken der Pensionär*innen

›Ausgedient und abgehängt?‹ – Das war das Motto der Demonstration, die am 25. August 2022 von den Ruheständler*innen von GEW, der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und des öffentlichen Dienstes (ver.di) durchgeführt wurde. Anlass war das Besoldungsanpassungsgesetz, wie es im September in der Bürgerschaft verabschiedet werden soll. Darin ist u.a. geplant, den Ruhestandsbeamt*innen die Angleichungszulage nicht zu zahlen, welche die aktiven Beamt*innen bekommen sollen. Diese Zulage soll im Voraus einen Teil der Zahlungen leisten, die bei den Urteilen zur *Amtsangemessenen Alimentation* zu erwarten sind. Hamburg spart also schon wieder auf dem Rücken von uns Pensionär*innen! Dagegen sind wir auf die Straße gegangen.

In den Reden beim Auftakt und der Kundgebung auf dem Gänsemarkt wurde besonders darauf hingewiesen, dass das ›Lebenslänglich‹ in der Verpflichtung der Beamt*innen auf Treue eben auch umkehrt ein ›Lebenslänglich‹ der Fürsorge ihres ›Dienstherren‹ beinhaltet. Dieser Pflicht kommt Hamburg nicht nach! Statt auf dem Rücken von Versorgungsempfänger*innen einzusparen, sollte Hamburg lieber dort sparen, wo nach wie vor Steu-

ergelder verschwendet werden, so Sven Quiring (GEW) in seinem Grußwort.

Mit über 250 Teilnehmenden war die Demo – für eine Veranstaltung dieser Art – gut besucht. Wir von der GEW waren super vertreten und haben wohl die Hälfte der Teilnehmenden gestellt. Auch stach der GEW-Block besonders hervor durch die vielen Fahnen und gemalten Pappschilder, die unser Anliegen verdeutlichten. So waren wir in guter Stimmung! Es wäre doch schön, wenn die anderen Gewerkschaften für zukünftige gemeinsame Aktionen optisch noch etwas nachrüsten würden! Immerhin hat es sich Finanzsenator Dressel nicht nehmen lassen, unsere Aktion bei der Auftaktkundgebung vor dem Polizeikommissariat 14 persönlich zu beäugen.

Für uns war es eine rundum gelungene Veranstaltung. Unser Dank geht an Birgit Rettmer, die die Demo organisiert, die Kontakte zu den anderen Gewerkschaften gehalten und auch beide Kundgebungen moderiert hat!

Für die Betriebsgruppe der Ruheständler*innen (BGRR):
MARIANNE HANSEN



Foto: Jämil Jalla

Abgehängt? – Nicht im Protestieren!

Sich bilden, engagieren und diskutieren – trotz allem!

Arbeitsbericht der Betriebsgruppe Ruheständler*innen 01/2021 bis 6/2022

Der letzte Jahresbericht für unsere Betriebsgruppe erschien in der hlz-Ausgabe 1-2/2021. Darin kündigten wir noch optimistisch die nächste Mitgliederversammlung für Juni 2021 an, da für unsere Personengruppe eigentlich alle zwei Jahre Wahlen durchgeführt werden müssten. Weil wir aber Corona-bedingt von Januar bis Juni nur online tagen konnten und nicht wussten, wie es im Herbst weitergehen würde, wurde die Versammlung nochmals um ein Jahr verschoben.

Unsere Treffen

In diesem Jahr konnten wir glücklicherweise von Februar bis Juni fünf-mal in Präsenz tagen. Unsere Sitzungen finden – wenn nicht anders kommuniziert – jeden ersten Mittwoch im Monat im Raum ABC der GEW-Geschäftsstelle statt.

Unsere Veranstaltungen

Trotz der eingeschränkten Möglichkeiten ruhte unsere Arbeit nicht. So waren Mitglieder unserer Betriebsgruppe daran beteiligt, gut besuchte und lehrreiche Veranstaltungen vorzubereiten. So konnten (nach dem Ausfall im letzten Jahr) im Oktober und November glücklicherweise die **›Ehrenfeiern‹** für GEW-Mitglieder, die 50 Jahre in der GEW oder 80 Jahre alt geworden sind, organisiert und durchgeführt werden. Einen schönen Rahmen hierfür bot dieses Mal der kleine Saal im Curio-Haus.

Auch die mehrfach verschobene Veranstaltung zu den **›Unvereinbarkeitsbeschlüssen‹** konnte **endlich** am 07. Juni 2022 im Curio-Haus stattfinden. Am 07. Juli 2022, nach 2 Jahren Wartezeit, wurde die lang ersehnte **Ausstellung zu den ›Berufsverboten‹** in der Rathausdiele eröffnet. Ein Mitglied unserer BG hat unterstützend mitgewirkt an der **Aufarbeitung der Geschichte der Hamburger 68ziger Bewegung und den Folgen in den 70/80er Jahren** (<https://sds-apo68hh.de/lehrkraefte-und-schule-nach-68/>). Im Oktober 2021 gab es eine Lesung mit Musik zur **Biographie von Katharina Jacob**, an der auch ihre Tochter teilnahm. Auf unsere Initiative hin fanden bereits **drei Stadtrundgänge** statt, die großes Interesse hervorriefen: Stadtpark und Innenstadt Harburg mit Hafen historisch und eine Führung im Univiertel mit seinem vielfältigen Baumbestand.

Zweimal hatten wir die GEW-Stiftung **Fair Childhood** auf der Tagesordnung, zu der auch eine kleine Ausstellung Informationen bot. Vor allem Mitglieder unserer Hamburger Betriebsgruppe engagieren sich stark dafür, informieren über die Stiftung und sammeln Spendengelder.

Unsere Debatten

Natürlich setzten wir uns in den Sitzungen auch mit **aktuellen politischen Themen** auseinander: So gab es eine Nachlese zur Wahl in den USA, zu den Landtagswahlen und der Bundestagswahl. Weiterhin beschäftigten wir uns mit: der Coronapolitik, dem bedrohten kritischen Journalismus in Mexiko und Lateinamerika, dem Thema Geld und Inflation, den Problemen Griechenlands, dem Krieg in der Ukraine mit den Folgen für die deutsche Politik.

Unsere Gewerkschaftsarbeit

Außerdem gab es auch **innergewerkschaftliche Themen**: So beschlossen wir Anträge an den Hamburger Gewerkschaftstag und luden die neu gewählten Vorsitzenden ein, uns ihre politischen Schwerpunkte zu erläutern. Um für unsere Arbeit neue, frisch in den Ruhestand versetzte Mitglieder zu gewinnen, richteten wir zum 1. Mal ein **›Willkommenscafé‹** aus, zu dem sich mehrere **›neue Alte‹** einfanden. Eine durchgeführte **Fragebogenaktion**, deren Ergebnisse hier bald vorgestellt werden, gibt uns Einblick in die Wünsche und Interessen unserer Kolleg*innen.

Natürlich haben wir nicht alles geschafft, was geplant war. Aber wir sind froh, dass die Arbeit während des Corona-Lockdowns nicht völlig brach lag. Hoffen wir, dass wir auch in diesem Herbst weiter in Präsenz tagen können!

MARIANNE HANSEN und CHRISTEL SOHNS,
Leitungsteam der BG Ruheständler*innen

Protokolle und Termine unserer Arbeit veröffentlichen wir regelmäßig hier: www.gew-hamburg.de/mitmachen/personengruppen/bg-ruhestaendlerinnen

Was kann ich? Was darf ich? Was muss ich (nicht)?

Weitere Infos und Seminarangebote unter
gew-hamburg.de/seminare/gewerkschaftliche-bildung



Gesundheitsschutz an Schulen

Wer kümmert sich um die Gesundheit der Beschäftigten an Schulen? Und wie können wirksame Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an Schulen auf den Weg gebracht werden?

Diese kompakte Veranstaltung hilft, zum einen auf uns selbst und unsere eigene Gesundheit zu schauen und unseren eigenen Anteil beim Gesundheitsschutz deutlich zu machen, aber auch nächste Schritte für einen wirksamen Gesundheitsschutz an Schulen zu überlegen.

Dienstag, 27.9.2022, 17-20 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle,
Rothenbaumchaussee 15
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenlos für GEW-Mitglieder
inkl. Verpflegung
(Nicht-Mitglieder: 10 €)

Online: Was darf ich, was muss ich?

Dieses Seminar bietet in kompakter Form Informationen und Austausch zu wichtigen Themen des Berufs. Es werden die wichtigsten Regelungen des Schulrechts vorgestellt und daraus Handlungsstrategien entwickelt, wie wir diese Rechte in konkreten Situationen erfolgreich einfordern können. Es gibt auch Zeit für einen Austausch und auch ›dumme Fragen‹ sind erlaubt. Die genauen Themen bzw. besprochenen Fallbeispiele werden nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden festgelegt. Technische Voraussetzung: Computer mit Webcam und Mikrofon oder Headset oder Smartphone

Donnerstag, 29.9.2022,

17-19 Uhr

Leitung: Frank Hasenbein
(GEW-Bildungsreferent),
César Varela-Agra (Mitglied
des Gesamtpersonalrats der
Schulbehörde)
Kostenlos für GEW-Mitglieder
(Nicht-Mitglieder: 10 €)

Selbstbewusst und sicher auftreten – überzeugend sprechen

Wer im beruflichen Alltag Arbeitsergebnisse, Lösungsvorschläge und Ideen präsentiert, will überzeugen – mit seiner Person und mit der Darstellung seiner Inhalte. Dafür sind kraftvolle Argumente und Überzeugungsstrategien ausschlaggebend. In diesem Seminar wird in einem rhetorischen Spiel trainiert, wie Argumente und Überzeugungsstrategien wirksam entfaltet werden können. Anschließend werden die produzierten Ideen gemeinsam für die eigene Alltagspraxis maßgeschneidert und schließlich erprobt.

Samstag 29.10.2022, 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle,
Rothenbaumchaussee 15
Leitung: Martina Freitag
Kostenanteil: 10 € inkl.
Verpflegung (ermäßigt: 5 €,
Nicht-Mitglieder: 40 €)

Soziale Medien und digitale Tools einfach nutzen!

Das Internet bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten. Über soziale Medien können wir uns vernetzen; Apps vereinfachen unseren Alltag. Jenseits von Grundsatzdebatten probieren wir verschiedene digitale Werkzeuge einfach mal aus und klopfen sie

gemeinsam auf einen möglichen Nutzen ab. Wir beantworten eure Fragen und erklären, wie digitale Tools genutzt werden können.

Fr. 04.11.2022, 16 Uhr
Sa. 05.11.2022, 16 Uhr
Bad Segeberg, DAK-Akademie
Leitung: Frank Hasenbein, n.n.
Kostenlos für GEW-Mitglieder
inkl. Verpflegung/Unterkunft
(nur für GEW-Mitglieder)

Gesprächs- und Verhandlungsführung

Wer Gespräche gekonnt führen kann, hat bessere Chancen, seine Vorstellungen durchzusetzen. Die Teilnehmenden lernen die Tools professioneller Gesprächsführung kennen und probieren sie an praktischen Beispielen aus. Darüber hinaus gibt es die Gelegenheit, Konzepte und Strategien für die eigenen Gesprächssituationen – auch im Kontext gewerkschaftlichen Handelns – zu entwickeln oder zu erproben.

**Samstag, 05.11.2022,
10-17 Uhr**
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle,
Rothenbaumchaussee 15
Leitung: Wolf-Peter Szepansky
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpflegung (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitglieder: 40 €)

Anmeldung

Über die GEW-Website:
www.gew-hamburg.de/seminare. Ermäßigung gibt es für Erzieher*innen, Referendar*innen, Studis, Erwerbslose. Nichtmitglieder zahlen mehr (auf Anfrage). Seminare mit Übernachtung beinhalten Vollverpflegung und Unterbringung im Einzelzimmer.

Paradigmenwechsel hin zur Leistungsorientierung

Die GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik & Inklusion zur Ausrichtung der neuen Bildungspläne

Der bürgerschaftliche Auftrag von 2019 zur Überarbeitung der Bildungspläne erging vor der Pandemie, die Überarbeitung selbst ist von der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) noch während der Pandemie in Angriff genommen worden. Auch wenn Bildungspläne immer einen längeren Zeitraum in den Blick nehmen, erfordern Erarbeitung und Diskussion der Bildungspläne am erhofften Auslaufen der Pandemie – oder vor der nächsten Welle? – einen anderen Blick, als es Senator Rabe offensichtlich möglich ist.

Dessen Prämissen bzw. bildungspolitische Richtungsentscheidungen hin zu mehr Standardisierung des Lernens, Testideologie, Vermessung von Kindern und Teilhabe an der Leistungsgesellschaft scheinen prägende Erfahrungen von Schüler*innen, Eltern und Pädagog*innen während der Pandemie an den Rand zu wischen, als seien die psychischen und physischen Belastungen während der Lockdowns, der Schulschließungen und der Zeiten des Homeschoolings, als seien die Phasen des eingeschränkten Unterrichts an Schulen, der strengen Hygienemaßnahmen, als sei die mehrmonatige Maskenpflicht mit ihrer Wirkung auf Spracherwerb und Sprachverständnis sowie fachliches Verständnis vernachlässigbar. Von vielen Seiten – gerade von fachärztlicher, psychologisch-therapeutischer und pädagogischer Seite – wird auf Gefährdungen der Persönlichkeitsentwicklung von Schüler*innen infolge der Pandemie verwiesen, auf Defizite und Lücken in ihrer Allgemeinbildung.

Geht es nach Senator Rabe wird mit den neuen Bildungsplänen der Leistungsdruck erhöht, sowohl durch die fachliche Fülle (die ›Überfrachtung‹ der Pläne) als auch durch die Verschärfung der Bedingungen für Leistungsüberprüfungen, u.a. durch die stärkere Gewichtung schriftlicher Leistungen, bei gleichzeitiger Reduzierung von Ausgleichsmöglichkeiten.

Angesichts dessen darf man sich fragen, wo der Senator in den letzten zweieinhalb Jahren war – außer im Elfenbeinturm der Hamburger Straße oder in Videokonferenzen mit seinen von ihm so geschätzten gleichgesinnten Bildungspolitiker*innen.

Auch ist zu fragen, ob die Prämissen des Senators dem bürgerschaftlichen Auftrag noch entsprechen oder eigenmächtige Setzungen darstellen, wenn nach seinen Vorstellungen »Hamburgs Schülerinnen und Schüler auf das Leben in und auf eine Teilhabe an der *Leistungsgesellschaft* besser vorbereitet werden«¹ sollen - jenseits der im bürgerschaftlichen Auftrag vorgegebenen Leitperspektiven »Digitalisierung«, »Bildung für nachhaltige Entwicklung« und »Wertebildung« sowie »Sprachbildung«. Wie gelangt Senator Rabe angesichts der Leitperspektive »Bildung für nachhaltige Entwicklung« – die orientiert an einem Beschluss der UN darauf zielt, »alle Lebensbereiche nach den Prinzipien der Dauerhaftigkeit, Gerechtigkeit und Teilhabe für alle zu organisieren und eine friedliche und tolerante Gesellschaft zu schaffen«² – zu »seiner« Akzentverschiebung hin zur Teilhabe an der Leistungsgesellschaft, die sich mit der Macht neuer Bildungspläne tatsächlich als Paradigmenwechsel auswirken wird?

Zur Kritik:

1) Zurück zur segregierenden, normierenden Klassen- und Paukschule

Mit der angestrebten, vom Senator besonders akzentuierten und vorgeschlagenen Leistungsorientierung wird der Prozess der Standardisierung der Lernprozesse und Leistungsüberprüfungen fortgeschrieben und zementiert. Damit einhergehen wird die Erhöhung der Hürden, die Schüler*innen zu überwinden haben, um Schulabschlüsse zu erreichen oder Übergänge zwischen Bildungsgängen zu schaffen, ihre Schullaufbahn erfolgreich und ihren Erwartungen entsprechend zu gestalten – und dies noch während der Pandemie! – sowie grundlegend den Anforderungen der Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft zu entsprechen. Die Renaissance der traditionellen, kategorialen und defizitorientierten Sonderpädagogik, die sich sinnbildlich in der personellen Struktur der Abteilung B4/B41 der BSB spiegelt, bildet eine zweite Zementschicht – entgegen der fachwissenschaftlichen Diskussion um inklusive Bildung und subjektorientierte Pädagogik. Zwischenfazit: Der Herr Senator steht für die alte Klassen- und Paukschule, er steht für Stan-

dardisierung und Normierung, mehr Kontrolle und Sortierung von Kindern.

2) Überfrachtung und erhöhter Leistungsdruck statt Inklusion und Bildungsgerechtigkeit

Eine ausführliche, differenzierte und sachliche Kritik aus Sicht der GEW findet sich in ihrem Positionspapier vom 15.6.2022 in Bezug auf die »überlastende Leistungsorientierung«, den den Entwürfen immanenten »fraglichen Bildungs- und Gerechtigkeitsbegriff« und in Bezug auf den »unrealistischen Implementierungsvorgang«.³

Ebenso sachlich, aber dezidiert und in ihrer Schlussfolgerung sehr klar ist die Stellungnahme der LAG Bildung von Bündnis 90/ Die Grünen vom 31.05.22. So seien in den Rahmenplänen zu den einzelnen Fächern und den Bestimmungen zur Leistungsbewertung (...) eher andere, »rückwärts gewandte Vorstellungen von Schule und Lernen« zum Ausdruck gekommen. In den Abschnitten »I. Stoffdichte in den Fachteilen« (Diese »konterkariert die Umsetzung der in unseren Augen hochrelevanten Leitperspektiven«), »II. Vorgaben zur Leistungsbewertung« (»Klausuren sind aber kein Lernformat, sondern ein Prüfungsformat«) und »III. Prozesskritik« (»Wir fordern die Umsetzung der Pläne um mindestens ein Jahr zu verschieben«) formuliert die LAG deutliche Kritik und gelangt zu dem Fazit (unter IV.): »Erstaunlich und erschreckend ist, dass die Themen *Inklusion* und *Bildungsgerechtigkeit*, also de(r) explizite Blick auf *alle* Kinder und Jugendlichen in ihren jeweiligen Begabungen, in den Bildungsplänen nur eine Randnotiz zu sein schein(en).«⁴

Beeindruckend ist auch die klare Positionierung der Schulleitungen der Hamburger Stadtteilschulen (Stellungnahme zu den Entwürfen der Hamburger Bildungspläne vom 20.05.22), die unter Verweis auf das »Leitbild Stadtteilschule in Hamburg« (BSB, 2011) feststellen: »Wir sehen in den Entwürfen einen großen Widerspruch zu den an unseren Schulen verfolgten und gelebten Bildungszielen.« Und: »Aus unseren grundsätzlichen Widersprü-

chen zu den vorgelegten Entwürfen leiten wir die Notwendigkeit ab, den Prozess der Beschlussfassung jetzt zu stoppen.«⁵

Zumindest die Empfehlungen des Landesschulbeirates ((»Inhaltliche Überfrachtung der Bildungspläne«, »Leistungsbewertung« (... steht teilweise im Widerspruch zu einer im A-Teil beschriebenen inklusiven und diversifizierten Lernkultur«), »Prozesssteuerung und Evaluation«)) lassen die Forderung der Schulleitungen als sehr plausibel erscheinen.

Aus Sicht der Schüler*innenkammer (20.06.22) verfolgt die BSB mit ihrem Versuch, die »oftmals schwächeren«(?) schriftlichen Leistungen der Hamburger Schüler*innen auszubessern und ein standardisiertes Grundwissen zu schaffen, d.h. durch erhöhten Leistungsdruck und verbindlich vorgegebene Inhalte (»Überfülle«) den falschen Lösungsansatz: »Dieser Ansatz würde die Lernkultur schädigen, statt sie zu fördern. Dies läge unter anderem daran, dass dadurch Lern- und Leistungskultur auf schädliche Weise miteinander vermischt und am Ende beide ineffizienter würden.«

Auch der Pressemitteilung der Elternkammer vom 29.06.22 entnehmen wir grundsätzliche Kritik am Verfahren, aber auch an fehlender Zeit, u.a. für die Überarbeitung schulinterner Curricula in den Schulen, und für die gemeinsame Bildungsplanarbeit, auch in den Gremien: »Die Elternkammer Hamburg bleibt dabei: Die jetzigen Bildungspläne sind zu stoppen, eine Neubeauftragung der Schulbehörde durch den Senat zu erreichen und gemeinsam mit allen an Schule Beteiligten sind neue Bildungspläne zu entwickeln. Hierzu ist die Elternkammer unverändert bereit.«

Darüberhinausgehend enthält das Positionspapier der Hamburger Lehrerkammer (LK) vom 17.06.2022 pädagogische und didaktische Hinweise (die dem Senator eigentlich die Schamesröte ins Gesicht treiben müssten): »Aus pädagogischer Sicht führen die geplanten Veränderungen tendenziell zu einem Unterrichts-klima, das nicht mehr hinreichend lernförderlich ist und der individuellen Lernentwicklung nicht genügend Raum lässt. Sie verhindern eher guten Unterricht, anstatt ihn zu befördern.« Die LK befürchtet, dass aus der Kombination des viel zu großen Anteils verbindlicher Inhalte mit einer gesteigerten Zahl schriftlicher

Der Herr Senator steht für die alte Klassen- und Paukschule, er steht für Standardisierung und Normierung, mehr Kontrolle und Sortierung von Kindern

Leistungsüberprüfungen (mehr) Druck und Angst im Unterricht erzeugt werden, die der notwendigen Motivation für die individuelle Leistungsentwicklung diametral entgegenstünden: »Die geplanten Veränderungen nehmen den Lehrerinnen und Lehrern die Möglichkeit, passgenaue Schwerpunkte zu setzen, projektartig und fächerübergreifend zu arbeiten und legen damit eher einen lehrerzentrierten Frontalunterricht nahe, der an den meisten Schülerinnen und Schülern vorbeigeht und den Grundgedanken des A-Teils widerspricht.«

Im Übrigen ließe sich die Kritik an den überfrachteten, in ihrem Bildungsverständnis rückwärtsgewandten, die inklusive Bildung marginalisierenden Bildungsplänen seitenweise fortsetzen, jedoch findet die Überarbeitung mit Blick auf die Leitperspektiven grundsätzlich auch Zuspruch (bspw. in einer Rückmeldung der Handwerkskammer). Ob Kritik und zweifelhafter Zuspruch der in seiner Rede Anfang Juni bekundeten Selbstgefälligkeit des Senators Abbruch tun? Senator Rabe scheint sich sicher, dass es in zwei Jahren heißen werde: »Eigentlich war es genau richtig«, so Yvonne Heimbüchel, stellvertretende Vorsitzende der GEW.⁶

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Tschentscher! Befreien Sie bitte Senator Rabe aus der Isolation seines Amtes! Elf Jahre sind genug!

3) Mehrarbeit, aber Geringschätzung

Die Implementierung neuer Bildungspläne in Hamburg wird von Hamburgs Lehrkräften, letztlich aber von allen Pädagog*innen selbstverständliche Mehrarbeit verlangen, wie dies in den letzten Jahren immer der Fall war, wenn Fortschreibungen der Bildungspläne erfolgt, schuleigene fachbezogene Curricula entworfen, diskutiert und umgesetzt, Leitbilder geschrieben, diskutiert und verabschiedet oder neue Verordnungen und Anweisungen ihren Weg von oben nach unten genommen haben: »Eine Menge zusätzlicher Aufgaben, die keineswegs adäquat in der Arbeitszeitverordnung abgebildet sind. Auch steht bislang nicht in Aussicht, dass hierfür mehr Zeit und Personal zur Verfügung gestellt werden«, so Yvonne Heimbüchel.⁷

Wenn's um zusätzliche Aufgaben für Hamburgs Pädagog*innen ging, hatte Senator Rabe als oberster Dienstherr immer ein offenes Ohr für Lehrkräfte-Bashing. Aktuell trifft dies Kolleg*innen über 55 Jahre. Wird die Rabe'sche Bildungspolitik

jedoch von Funktionsträger*innen kritisiert, wird obrigkeitstaatlich »Rollenklarheit« eingefordert und Kritik diskreditiert: ein bescheidenes Demokratieverständnis.

4) Zur Geschichte der vielfältigen »Leistungen« des Senators – eine Erinnerung:

Nach der Bürgerschaftswahl 2011 hat sich der sozialdemokratische Senat entschieden, die bundesweit geachteten und vorbildlichen Integrativen Regelklassen und Integrationsklassen zu schleifen und stattdessen auf die Inklusion light zu setzen (siehe die entsprechenden Handreichungen zur Inklusiven Bildung, 2012 ff.). Ob Senator Rabe im Widerspruch zwischen Wahlversprechen 2011 und realer Bildungspolitik danach sein Wort gebrochen hat, ist interessant, aber inzwischen Geschichte und kein Kriterium einer Leistungsgesellschaft. Entscheidend ist das Handeln, und dieses galt der »Schwarzen Null« des damaligen Senats und des damaligen Bürgermeisters Scholz. Die Sozialdemokratie hatte sich, beginnend mit Schröders Kanzlerschaft, einer neoliberalen Politik verschrieben.

Die Ausstattung der Inklusiven Bildung und ihre administrative Gängelung hat sich von diesen Vorgaben nicht lösen können, sondern zeigt sich als dringend reformbedürftig: Das betrifft die Lehrer*innen-Arbeitszeitverordnung, die der SPD-Senat klaglos von der Vorgängerregierung übernommen hatte, die relativ jungen Dienstanweisungen für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal, die Dienstanweisung für die Genehmigung von Schulbegleitungen als Sparmaßnahme anstelle der Festanstellung qualifizierter Pädagog*innen sowie diverse Handreichungen und Anweisungen, die der Feststellungsdiagnostik der traditionellen Sonderpädagogik und technokratischer Verwaltungsverfahren (wie z.B. der Diagnostik in regionaler

Kooperation und daraus resultierender Etikettierung und Stigmatisierung) verhaftet geblieben sind.⁸

Die »Teilhabe an der Leistungsgesellschaft« wird für Menschen,

die zu den curricular festgelegten Zeiten in ihrer Schullaufbahn bestimmte Normen und Standards nicht erfüllen oder Leistungen in vorgesehener Form nicht erbringen können, eine Illusion bleiben. Eine inklusive Gesellschaft erforderte den Respekt vor individueller Entwicklung und individuellen Leistungen jenseits standardisierter und altersbezo-

Bildungspolitische Reformen? Nicht mit Rot-Grün, nicht mit diesem Senator!

gener Leistungsnormen, in einer solidarischen statt einer konkurrenzorientierten Gesellschaft.

Rhetorisch wird sich der rotgrüne Senat auf das individuell ja bestehende Recht auf individuelle Förderung – gekoppelt an Gutachten der kategorialen Sonderpädagogik – berufen und angesichts der Wirklichkeit die Schultern zucken. Bildungspolitische Reformen? Nicht mit Rot-Grün, nicht mit diesem Senator!

5) Schluss: Inklusive Bildungspläne – aber wie?

Der bürgerschaftliche Auftrag aus dem Jahr 2019 problematisiert ›Inklusive‹ Bildungspläne nicht. Er orientiert sich unausgesprochen an den Eintrittsnormen in das Lernen und den Unterricht der Allgemeinen Schule, er orientiert sich an den bisherigen Lehr- und Bildungsplänen, den darin implizit und explizit enthaltenen inhaltlichen und zeitlichen Strukturen der Lern- und Unterrichtsprozesse und den auf der Ebene der Leistungsbewertung und der damit verbundenen Schulabschlüsse geltenden Ergebnissnormen. Aber aus der Setzung von Rahmenbedingungen für Lernen und Unterricht resultiert der Widerspruch zwischen Subjektorientierung einerseits, der eigentlichen Bedingung individualisierten Lernens und inklusiver Bildung, sowie der Einhaltung von Leistungsnormen andererseits, die auf eine exklusive Gesellschaft orientiert bleiben. Birger Siebert skizziert drei Spielarten des Umgangs mit diesem Grundkonflikt, (1) die Unterordnung der Subjektorientierung unter die Lern- und Leistungsnormen, (2) die kritische Position, dass sich Normen und Unterricht an den subjektiven Lernprozessen ausrichten und (3) die Position, so gut wie möglich Subjektorientierung unter den normativen Bedingungen zu praktizieren.⁹

Das Vorgehen im Hause Rabe knüpft an die erste Position an und dürfte mit den vorgegebenen rückschrittlichen Schwerpunktsetzungen bei Leistungsüberprüfungen, z.B. der stärkeren Konzentration auf die schriftlichen Klassenarbeiten und Klausuren wie deren 50 %iger Gewichtung in den Hauptfächern sowie den eingeschränkten bzw. aufgehobenen Möglichkeiten, diese schriftlichen Prüfungen durch andere Leistungen zu ersetzen, Anlass zur Sorge geben, dass auch am Nachteilsausgleich gerüttelt wird, der als inklusiver Ansatz ursprünglich die Bedingungen für den Übergang zwischen den Bildungsgängen schaffen sollte. Es ist zu befürchten, dass die an Standards und Normen ausgerichtete Leistungsorientierung Rabe'scher Bildungspolitik das Fundament der inklusiven Bildung weiter beschädigt und eine subjektorientierte Pädagogik marginalisiert. »Die Entwürfe reduzieren die Inklusion auf nur einen Absatz unter vielen

– die gelebte Diversität ist für uns Menschenrecht und der Kern unserer Gesellschaft und damit der Kern unserer Bildung«, heißt es in der Stellungnahme der Schulleitungen der Hamburger Stadtteilschulen.¹⁰

Beginnend mit Senator Joist Grolle hatte Hamburg sich einst einen guten Ruf als Freie und Pädagogische Hansestadt Hamburg erworben. Senator Rabe wird wohl auch noch die Reste zukunftsweisender Pädagogik in die Tonne treten, wenn man ihn machen lässt.

FACHGRUPPE
SONDERPÄDAGOGIK & INKLUSION

¹ Jungle World vom 30.6.22, Hervorhebg. d.V.

² hlz 3-4/2022, S. 50.

³ hlz 7-8/2022, S. 44f.

⁴ https://beschluss.gruene-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/07/20220531_Stellungnahme-Bildungsplaene-LAG-Bildung-GRUeNE-Hamburg.pdf

⁵ https://zukunftschaule.hamburg/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-29_stellungnahmen_kritik_an_bildungspla_zusammenstellung.pdf. Hier finden sich auch die im Folgenden genannten Stellungnahmen.

⁶ Siehe Anm. 1.

⁷ Ebd.

⁸ Siehe hierzu die *Evaluation inklusiver Bildung an Hamburger Schulen* (2018) von Prinz, Rauer und Schuck: https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16555/pdf/Schuck_Rauer_Prinz_2018_EiBiSch_Evaluation_inklusive_Bildung.pdf.

⁹ Siebert, Birger: *Unterricht und Lernen*, in: *Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik*, Bd. 4: Didaktik und Unterricht, hg. von Astrid Kaiser et. al., Stuttgart: Kohlhammer 2011, S. 15-42, 2011.

¹⁰ Siehe Anm. 4.

The image features a complex, layered collage of textures and colors. The top portion is dominated by a mottled pattern of red, blue, black, and white, resembling splattered paint or a rough, weathered surface. A bright yellow banner is superimposed diagonally across the middle, containing the German text 'ABBRUCH ODER AUFBRUCH?' and 'ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG'. Below the banner, a horizontal strip of light blue material is visible, followed by a solid red area. At the bottom, there are curved, overlapping shapes in teal, yellow, and orange, suggesting a stylized face or abstract forms.

ABBRUCH ODER AUFBRUCH?
ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG

Abbruch oder Aufbruch? Zur Lage der Erwachsenenbildung

Das Titelthema dieser hLz nimmt ungewöhnlich viel Raum ein – so viel Raum, dass einige beliebte Rubriken und schon geplante Artikel auf die Wartebank gesetzt werden mussten. Keine Sorge, sie kommen wieder! Auch nicht gedrucktes Papier ist geduldig. Die vorliegende Erkundung der Erwachsenenbildung ist eine Ausnahme, die wir aber gut begründen können:

So ist dieses Feld der ›pädagogischen Landschaft‹ eines, das gemeinhin nicht als tragende Säule unseres Bildungssystems verstanden und daher außerhalb des Fokus‘ öffentlicher Wahrnehmung liegt. Aber im vermeintlichen ›Hinterland‹ rumort es: Durch öffentliche Aktionen und offensive Kampagnen treten die in der Erwachsenen- und Weiterbildung Arbeitenden sichtbar für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ein. Ihr Rufen, dass sie nicht länger bereit sind, diese Verhältnisse hinzunehmen, wird (wieder) lauter. Ihnen und auch all ihren vielleicht noch zögernden Kolleg*innen wollen wir mit dieser hLz in vielerlei Hinsicht den Rücken stärken: Mit dieser Ausgabe soll ihr politisches Engagement gewürdigt werden, das ja nicht aus dem ›Nichts‹ kommt, sondern jahrzehntelanger Maulwurfsarbeit folgt. Wir wollen ihre überwiegend prekären und enorm belastenden Arbeitsbedingungen sichtbar machen und dadurch ihre Forderungen stützen. Wir wollen stärker ins Bewusstsein rufen, was dieser Bildungszusammenhang und all die in ihm Tätigen Wichtiges bewirken: Es sind die engagierten Kolleg*innen in der Erwachsenen- und Weiterbildung, die sich dafür einsetzen, dass aus ›Integrationsmaßnahmen‹ wirklich inkludierende Prozesse werden, die dafür sorgen, dass ›lebenslanges Lernen‹ nicht gänzlich zum neoliberalen Euphemismus für allseitige Flexibilität und Verwertbarkeit gerät, sondern noch für benachteiligte Menschen etwas Eröffnendes stiften kann – es sind diese Kolleg*innen, die daran arbeiten, Weichen noch einmal umzustellen, die ein exkludierendes Sozial- und Bildungssystem schlecht gelegt hat.

Genau deswegen ist diese hLz eben nicht nur eine Ausgabe *für* die in der Erwachsenenbildung Beschäftigten: Es ist eine Ausgabe *von* ihnen, die ohne den Einsatz der längjährig politisch und gewerkschaftlich Engagierten nicht möglich gewesen wäre. Alle hier versammelten Texte kommen aus der Praxis. Großen Dank schulden wir Detlef

Zunker, der uns als Mitredakteur dieses Schwerpunkts mit all seiner Expertise und politischen Erfahrung enorm unterstützt hat. Ein großer Dank geht an alle Autor*innen, die ihre kostbare Zeit für das Artikelschreiben eingesetzt haben, an alle Interviewpartner*innen für das Teilen ihrer Erfahrungen.

Auch wenn Leser*innen sich sagen mögen: ›Erwachsenenbildung, das ist doch nicht mein ›Feld‹, das betrifft mich nicht‹ – meinen wir: doch. Das Thema betrifft uns alle. Schaut man sich an – dafür steht der Ausdruck ›**Abbruch**‹ in unserem Titel – was spätestens mit der *Agenda 2010* bildungs- und beschäftigungspolitisch an der Erwachsenenbildung verbrochen wurde, bekommen wir ein gutes Gespür dafür, wie diese Gesellschaft in Krisenzeiten mit ›Bildung‹ umgeht. Wir lernen etwas über das Verhältnis von zeitgenössischer Arbeitskraftverwertung, instrumentellen Menschenbildern, politischer Agenda und den Arbeitsbedingungen von Pädagog*innen.

Gleichzeitig – und dafür steht der Ausdruck ›**Aufbruch**‹ in unserem Titel – können wir etwas lernen von den Arbeitskämpfen in der Erwachsenenbildung: Von ihren Erfolgen, aber auch über den langen Atem, den es dafür braucht. Wir können etwas lernen von den (durchaus auch politisch gewollten) Bedingungen, die politische Organisation erschweren und nicht zuletzt davon, dass trotz mancher Niederlagen diese Kämpfe dennoch nicht vergeblich waren und sind. Und täuschen wir uns nicht: Diese Kämpfe sind auch die unseren. Schließlich sind prekäre und gesundheitsgefährdend überlastende Arbeitsverhältnisse auch an Regelschulen, Kitas und Hochschulen Alltag. Es wird an uns liegen, wie stark sie expandieren.

Somit ist diese Ausgabe auch ein Solidarisierungsauftrag: Interessiert euch für die Situation eurer kaum sozial abgesicherten, prekären oder über der Belastungsgrenze arbeitenden Kolleg*innen (nicht nur) in der Erwachsenenbildung, unterstützt sie in ihren Kämpfen und Forderungen, schließt euch ihren Kundgebungen und Aktionen an. Veränderung gibt es, wenn Solidarität gegen all die Vereinzelung gelebt wird.

ANTJE GÉRA FÜR DIE REDAKTION

1. Bildung als Ware und Bildungsarbeit als prekäre Misère

Eine schöne Tätigkeit, aber blöde Bedingungen...

Interview mit Sascha M.¹, Kursleiter*in für Integrationskurse

Liebe*r Sascha, in welchem Bereich der Erwachsenenbildung unterrichtest Du, und wie kommt es, dass du da arbeitest? Ich arbeite hauptsächlich in Integrationskursen, aber auch in der Alphabetisierung. Dass ich da arbeite, kam aus der Verlegenheit heraus. Ich habe studiert, aber nicht gewusst, wo das hingehen soll. Ich war dann auf der Suche, habe zunächst mit Jugendlichen gearbeitet, in der Nachhilfe, aber auch mit Jugendgruppen und für Maßnahmen des Arbeitsamtes, da bin ich dann als Student immer weiter reingerutscht. Diese Arbeit war ja damals eine mit etwas stabileren Bedingungen und auch etwas besser bezahlt. Zwar mit hohen Anforderungen, aber eben auch ganz schön. Ich konnte dann da weiterarbeiten und mich auch weiter qualifizieren. Besonders diese Zusatzqualifizierung vom *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)* war da eine schöne Erfahrung für mich. Einerseits habe ich mich viel mit Kolleg*innen austauschen können, andererseits habe ich, der nicht mal Pädagogik studiert hat,

da noch mal so ein bisschen Reflexion der Tätigkeit gehabt. Das habe ich sehr genossen. Es war natürlich auch zeitraubend, aber das habe ich genossen. Das würde ich mir jetzt auch wieder wünschen: Weiterbildung für die Weiterbildung. Gibt es zwar auch, ist allerdings eher bescheiden und im Betrieb nicht strukturell vorgesehen. Zwar macht auch die Volkshochschule (VHS) Angebote zur Weiterbildung, auch die Lehrwerksverlage bieten mal was an. Aber mir fehlt eine strukturierte Weiterbildung, die auch einen regelmäßigeren Austausch mit den Kolleg*innen ermöglicht.

Was schätzt Du an Deiner Arbeit? Also die Tätigkeit ist schön. Man hat motivierte Erwachsene als *Partner*innen* beim Lehren. Das ist schon eine schöne Sache. Da gibt man sich auch Mühe. Das motiviert einen selbst. Ja, man entdeckt auch immer noch mal was Neues, was man anders machen kann, was man noch nicht reflektiert hat, was man noch mit der Gruppe machen kann. Das ist schön.

Du ahnst, was ich jetzt frage: Was ist nicht so schön? Die Arbeitsbedingungen. Bei der VHS ist es etwas besser als bei den freien Trägern. Die freien Träger machen das ja als Geschäftsmodell, die arbeiten profitorientiert und daher auch am Limit der Ressourcen: Sie stellen gerade mal so das bereit, was es halt hergibt. Das ist klar zu spüren. Das heißt dann: kleine Räume, schlechte Ausstattung, abrupte Wechsel, Kurse in Eile und oft nicht adäquat zusammengestellt. Es muss alles schnell gehen und darf nichts kosten. Es geht dann nicht mehr um gute Bedingungen für die Kursteilnehmenden, sondern darum, dass Geld reinkommt. Da will man dann auch am liebsten die passenden, ›reibungslosen‹ Teilnehmer*innen:

»Ah, die sind schon relativ gut gebildet, die ›funktionieren‹ super«. Die, die vielleicht am meisten Hilfe bräuchten, fallen da schnell raus.

Wie ist es mit dem Honorar für die Kursleiter*innen? Drückt sich dieses Zu-rechtsparen da auch aus? Nein. Das macht sich ironischerweise eher für die Festangestellten bemerkbar, weil für die Honorarkräfte hier ja ein Mindesthonorar gilt. Das wird in der Regel auch eingehalten. Für diejenigen, die fest angestellt sind, gibt es aber das Problem, dass es da keine Regulierungen gibt, nix! →»Ah, du bist fest angestellt, du musst 40 Stunden in der Woche arbeiten, aber warte mal: Unterrichtsstunden sind doch nur 45 Minuten – also kannst du 50 Unterrichtsstunden in der Woche machen...« Bekloppt! Ich möchte nicht sehen, wie diese Leute nach 10 Jahren aussehen.

Ja, hört man ja auch von vielen, dass sie gesundheitliche Probleme bekommen haben, sich dann nochmal beruflich umorientieren müssen, weil die Belastungen nicht mehr zu schultern sind. Ja. Das ist auch wirklich belastend. Die Kurse sind voll, die Räume sind eng, der Stoff ist viel. Alles wird am Limit gehalten. Das hat dann auch Auswirkungen auf die Bestehensquote. Wenn ich mir da die offiziellen Zahlen anschau, kommen die mir viel zu hoch vor für die Arbeits- und Rahmenbedingungen. Es war erstaunlich, zur Corona-Zeit mal zu sehen, was passiert, wenn man die Kurse halbiert. Das hat die VHS gemacht. Ich dachte erst: Hm, so wenig Leute im Kurs, das wird vielleicht doch ein bisschen gesprächsarm, ob das gut funktioniert? – Aber nee, das war total super! Man kann

die Leute individuell wahrnehmen, man kann sie mehr fördern, auf sie eingehen, nicht so »22 Leute, zack, zack, zack!«

Bedeutet das, dass die Arbeitsbedingungen gar nicht hinreichend erlauben, die pädagogische Arbeit so gut zu machen, wie sie sein könnte?

Schon. Für die Teilnehmer*innen ist natürlich erst einmal das Wichtigste, dass sie bestehen. Die wissen ja, dass sie sonst nicht auf eigenen Füßen stehen können und auf dem Arbeitsmarkt untergehen oder dort nur zu ganz miesen Bedingungen etwas finden werden. Für die Teilnehmer*innen und für die Integration sind gute Kurse enorm wichtig.

Was muss verändert werden? Die Festanstellung in meinem Arbeitsfeld ist ein

Graus. Das ist so ein Graus. Es gibt keine Faktorisierung, du wirst eben genommen und so viel wie möglich und ohne Rücksicht auf Verluste eingesetzt. Da kannst du nur so schiefe Modelle fahren, dass du nicht zu hundert Prozent arbeitest und teilweise noch freiberuflich, um dadurch die Sozialversicherungskosten zu unterlaufen. Das ist aber ein politisch gewolltes Unterlaufen der Sozialversicherung – das ist zugleich ein Vorenthalten sozialer Absicherung! Wir als Freiberufliche sind dann ja nicht arbeitslosenversichert, wir haben die ›Arbeitnehmer*innen‹-Rechte nicht. Zwar haben wir den Mindestlohn, aber der steigt viel zu langsam. Das alles wurde durchaus so zum Modell gemacht. Das ist so eine Schweinerei, das ist richtig eine Sauerei! Das ist kalkuliert – das wissen die Verantwortlichen doch! So kann man das Modell der Sozialversicherung ruinieren. An den Arbeitsbedingungen im Weiterbildungsbereich sieht man, wie das geht! Danke Ministerium, super gemacht, wirklich! Man macht das kaputt, man macht das richtig kaputt. Und die Leute macht das auch kaputt. Es ist echt bitter. Freiberuflich sein ist ja nicht unser Wunsch, sondern ein Versuch, unter diesen Bedingungen zu überleben. Man kommt über die Runden. Aber die Probleme fangen beispielsweise an, wenn man eine Wohnung sucht oder wenn man ein Haus finanzieren will.

Was ist, wenn du mal krank wirst? Genau! Ich werde nicht krank – ich bin freiberuflich!

À propos ›krank‹: Wie ist mit euch in der ersten Zeit der Corona-Pandemie umgegangen worden? Unterschiedlich. Die VHS hat das tatsächlich

so gemacht, dass sie das gleiche Honorar gezahlt hat für die halbierten Kurse. Der private Träger hat das aber so gemacht, dass er den Kurs in zwei Räume aufgeteilt hat und dann –

– **dann bist du hin- und hergesprungen?** Genau. Der private Träger hat gesagt: Ja, da kann man noch eine Hilfskraft einstellen, die für Fragen der Leute zur Verfügung steht oder mit denen dann die Aufgaben, die Arbeitsaufträge, die du gibst, noch mal durchgeht.

Hattest du Ausfälle? Ja, natürlich! Da sind ganz schön Rücklagen weggeschmolzen, die ich hatte. Der private Träger konnte es allerdings organisieren, dass das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz² gilt. Super Sache – so habe ich einen Teil der Ausfälle ersetzt bekommen. Die Volkshochschule konnte das nicht. Sie hat dann schnell Online-Kurse eingerichtet. Das hat zwar auch Spaß gemacht, es war besser, als nichts zu tun, aber unter den Pandemie-Umständen war es auch anstrengend und zehrte an den physischen, psychischen Reserven. Und dann gab es eine Zeit, da habe ich zu viel verdient für das Hilfspaket und gleichzeitig zu wenig, um über die Runden zu kommen. Als jemand, der in der Hausfinanzierung steckt, konnte ich ja nicht Sozialhilfe beantragen.

Und jetzt schlägt die Inflation noch mal zusätzlich rein?

Ja, klar! Das tut sie jetzt vielleicht noch nicht so krass, aber wir stehen ja erst am Anfang. Ich arbeite zurzeit 28 Unterrichtsstunden in der Woche. Zum Glück gibt es nicht mehr so viele Unterbrechungen, also ›Ferien‹. Für uns sind das ja keine Ferien, der Kurs ist halt unterbrochen: im Sommer, im Winter, im Frühjahr. Die Volkshochschule hat das zum Glück umgestellt. Die hatte immer sehr viele ›Leerzeiten‹.

In den ›Ferien‹ verdienst du nichts? Nee. Also höchstens bei meiner Tätigkeit an der VHS, weil wir da das Urlaubsentgelt erkämpft haben.

Du musst also immer schauen, wo und wie kannst du dir deine Kurse bei unterschiedlichen Trägern so zusammenbauen, dass es reicht? Ja. Ich will nicht jammern. Es ist schon noch okay. Aber es ist anstrengend und es ist unangenehm. Es ist einfach unangenehm in dieser Situation zu stecken, wo Dir immer droht und Dir das auch so

vermittelt wird, dass alles den nächsten Monat enden könnte. Es könnten ja im nächsten Monat keine Geflüchteten mehr kommen oder aus anderen Gründen Kurse gestrichen werden.

Du kannst also nie langfristig planen? Nee. Das ist echt ein Problem. Dass die politisch Verantwortlichen den Bereich der Weiterbildung absichtlich so unstrukturiert lassen, das ist einfach übel. Man kann Prekarität *schaffen*, und genau so schafft man sie!

Wie ist die Stimmung unter Kolleg*innen? Grundsätzlich macht die Arbeit Spaß und grundsätzlich freut man sich, wenn man überhaupt mal Kolleg*innen trifft und mit denen ein paar Minuten sprechen kann. Grundsätzlich gibt es aber auch viele

Klagen. Wenn man sich versammelt und miteinander spricht, dann wird oft erstmal geklagt. Auch wenn wir ganz unterschiedliche Lebensläufe und unterschiedliche Trägerbedingungen haben, gibt es eben doch ähnliche Probleme: zu lange Arbeitszeiten, zu hohe Belastungen, schlechte Unterrichtsbedingungen, zu niedriges Einkommen, keine oder keine ausreichende Sozialversicherung

– das ist in den Gesprächen immer wieder Thema.

Warum ist es in diesem Arbeitsbereich so schwer, sich zu organisieren, um etwas zu verändern? Grundsätzlich wäre ein wenig Einsicht in ökonomische Zusammenhänge ganz hilfreich, damit wir nicht so verführt sind, zu denken: Ich mache doch eine soziale Arbeit und das *muß* schlecht bezahlt sein (*lacht*). Nein, sorry, das ist vielleicht etwas übertrieben. Dass es so schwer ist, hat viel mit Frust zu tun: Der Frust über die Arbeitsbedingungen ist da, es kann aber in solchen unstrukturierten Verhältnissen auch nicht gesehen werden, dass Sich-Organisieren Erfolg bringt. Das verstärkt dann wieder den Frust. Das Problem ist: Es tut doch keinem so richtig weh, wenn wir mal nicht mehr da sind. Unseren Kursteilnehmer*innen tut es weh und irgendwann auch der Integration. Aber ökonomisch gesehen macht da keiner Verluste.

**... uns ist schon klar,
dass wir doch eher
arbeitende Arme sind.
Da kommt man
schnell drauf.
Aber das
Bewusstsein davon
reicht nicht – die
Bedingungen stehen
der Organisation
auch entgegen**

Kurzfristig... Kurzfristig, ja. Okay, die Betriebe, die auf die Weiterbildung ihrer potentiellen Arbeitskräfte angewiesen sind, haben diese Verhältnisse auch nicht so gerne. Die sind auch eher mal bereit, sich für uns einzusetzen...

Weil sich eine maroder Weiterbildungsbereich langfristig als Verstärkung des vielbeschworenen ›Fachkräftemangels‹ bemerkbar machen würde? – (lacht) Ja, das hält sich hier die Waage: Auf der einen Seite die Argumentation mit dem Fachkräftemangel und auf der anderen Seite die Argumentation der Öffentlichkeit: »Ihr kümmert Euch doch nur um überflüssige Arbeitskräfte, also noch mehr Konkurrenten für uns, und wir bezahlen die auch noch!«

Statt mit Anerkennung und angemessener sozialer Absicherung begegnet man Euch mit Ignoranz, und wenn schon öffentliche Wahrnehmung, dann über ökonomistische Argumentationen oder rechtspopulistischen Phrasen? Genau. Also Pest oder Cholera. Dabei ist uns schon klar, dass wir doch eher arbeitende Arme sind. Da kommt man schnell drauf. Aber das Bewusstsein davon reicht nicht – die Bedingungen stehen der Organisation auch entgegen. Und Aussicht auf Erfolg ist eben wichtig. In diesem Jahr 2016, da bot sich uns eine Aussicht auf Erfolg, weil da einfach so viele Geflüchtete gekommen waren und das Mi-

Man kann Prekarität schaffen, und genau so schafft man sie!

nisterium deutlich signalisiert hatte: Wir brauchen die Leute, die sich in der Weiterbildung kümmern.

Das war dann ein guter Zeitpunkt, um auch Forderungen zu stellen für bessere Arbeitsbedingungen? Das wurde ja auch gemacht. Da haben sich ja viele Leute organisiert. Und das hat auch was gebracht. Da ist ja nicht nur das Moment des fehlenden politischen Druckmittels, weil wir als ökonomisch nicht so relevant betrachtet werden, sondern es gibt noch einen weiteren Punkt, warum es so schwer ist, was durchzusetzen: Unser Bereich ist nicht so stark betrieblich strukturiert, dass sich innerhalb der einzelnen Betriebe Leute organisieren können – das ist ja auch gar nicht vorgesehen. Die Personalräte, die Betriebsräte dürfen uns zwar

mit vertreten oder Ansprechpartner sein, aber es ist eine sehr schwache Vertretung.

Viele Betriebe haben ja nicht einmal Betriebsräte... Genau, das fehlt dann auch. Und dann hast du vielleicht viel Unmut oder man gerät sogar gemeinsam in Rage, aber oft fehlen die Rahmenbedingungen dafür, dass man sich organisieren oder wirklich was verändern kann. Dann läuft man wieder auseinander. Das habe ich schon viel erlebt.

Was könnten Gewerkschaften tun, um euch zu unterstützen? Das *Schwarzbuch Weiterbildung*, das die GEW 2010 veröffentlicht hat, das wurde viel gelesen unter den aktiven Kolleg*innen.³ Das war eine super Lektüre, weil da das sonst unsichtbare Feld mal beleuchtet wurde: Ich bin nicht alleine, es geht vielen so wie mir und das und das sind die Bedingungen. Wichtig ist auch, zu benennen, dass es Verantwortliche gibt und wer die Verantwortlichen sind. Denn unsere Arbeitsbedingungen sind kein Zufall. Die sind politisch gewollt. Unsere Arbeit soll billig sein. Und die Bedingungen wurden seit 2003 gezielt verschlechtert.

Wir müssen uns fragen, wie wir in dieser vereinzelnden Arbeitsumgebung für die Kursleiter*innen Möglichkeiten schaffen, zusammenzukommen. Wir müssen dafür kämpfen, dass der Mindestlohn, das Mindesthonorar steigt, und auch die sozialen Rechte, die Sozialversicherung wieder verbindlich machen. Das Urlaubsentgelt ist durchzusetzen, wo es durchzusetzen geht. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist dann der nächste Schritt.

Was wünschst du dir für die Zukunft? Was ich will? (lacht) Ja, das wären dann natürlich ganz grundsätzlich andere Bedingungen. Dass der Bereich der Weiterbildung ein ganz solides, anerkanntes Berufsfeld ist, ohne gesundheitlichen und materiellen Raubbau, mit sozialer Sicherheit. Ich wünsche mir, eine gesicherte Existenz zu haben, mich nicht ständig am Rande der Existenz verausgaben zu müssen. Wir könnten alle sehr viel besser leben! Aber wir haben tatsächlich eine blöde Ecke mit der Weiterbildung: Eine schöne Tätigkeit, aber blöde Bedingungen.

Interview: hlz (AG)

¹ Der vollständige Name ist der Redaktion bekannt.

² Ein ›Schutzschirm‹ der Bundesregierung, der die von der Coronapandemie betroffenen sozialen Einrichtungen mit 75% der durchschnittlich im letzten Jahr verdienten Einnahmen bezuschusste, wenn sie ihre Arbeit nur eingeschränkt oder gar nicht ausüben konnten.

³ <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/schwarzbuch-weiterbildung>

Berufliche Weiterbildung: Hotspot der prekären Beschäftigung

In den letzten Jahren wird von Politiker*innen aller Parteien, insbesondere der jeweiligen Regierungsparteien, die zunehmende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und die notwendige Anpassung der Qualifikationsstruktur (Stichwort ›Fachkräftemangel‹) betont. Auch die finanziellen Mittel für die Förderung der beruflichen Weiterbildung z.B. von Seiten der *Bundesagentur für Arbeit* sind in den letzten Jahren wieder deutlich aufgestockt worden.

Im deutlichen Gegensatz dazu steht das offensichtliche Desinteresse sowohl von Seiten der Politik als auch von Seiten der Arbeitsagentur an den Arbeitsbedingungen in den Betrieben der beruflichen Weiterbildung. Vor Einführung der Hartz-Gesetze in den Jahren 2004 bis 2006 gab es in den Betrieben überwiegend tariflich geregelte (oft an den öffentlichen Dienst angelehnte), unbefristete Arbeitsverträge. Mit der Einführung der Hartz-Gesetze war die Einführung einer Vergabepaxis für Weiterbildungsmaßnahmen verbunden, bei der ausschließlich der Preis bestimmte, welcher Träger den Zuschlag für eine Maßnahme erhielt. Der dadurch ausgelöste Dumping-Wettbewerb zwischen den Trägern führte zu einem massiven Personalabbau (bundesweit ca. 30.000 Arbeitsplätze), zu Tariffucht und massiver Deregulierung der Arbeitsbedingungen.

Die Folgen dieser Entwicklung halten bis heute an. Die überwiegende Mehrzahl der heute in den Weiterbildungsunternehmen Beschäftigten haben befristete Verträge. In einzelnen Betrieben, z.B. einigen Tochterunternehmen der *Stiftung Grone-Schule*, beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten an der Belegschaft über 90 %. Viele dieser Kolleg*innen sind schon seit vielen Jahren in der Branche und zum Teil im gleichen Betrieb tätig und hangeln sich weiter von Fristvertrag zu Fristvertrag. Die eigentlich vom Gesetz vorgesehene Regelung, dass Verträge zu entfristen sind, wenn sie die Gesamtdauer von 2 Jahren überschreiten, wird von ›Arbeitgebern‹ durchgehend ignoriert. Es gibt auch kaum Klagen gegen diese Befristungspraxis, da die Angst besteht, dann nicht mehr weiter beschäftigt zu werden.

Die Bezahlung der Arbeit orientiert sich für die meisten Beschäftigten am allgemeinverbindlichen Branchen-Mindestlohn, der seit 2011 in der Wei-

terbildung gilt. Dieser beträgt im Jahr 2022 für Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen 17,70 Euro – was einem Monatseinkommen von ca. 3.000 Euro brutto bei einem Vollzeitvertrag entspricht. Eine Bezahlung, die bei gleicher Qualifikation deutlich unter den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes liegt. Noch schlechter sieht es bei der großen Anzahl von sogenannten ›freien‹ Mitarbeiter*innen der Weiterbildungsträger aus. Hier gibt es keine gesetzliche Mindestregelung für die zu zahlenden Honorare. Keine Vergütung gibt es in der Regel für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Eine Vollzeitstelle bedeutet daher meistens 40 Unterrichtsstunden pro Woche, real sind das dann mit Vor- und Nachbereitung zwischen 50 und 60 Arbeitsstunden.

Klar ist, dass unter diesen Bedingungen bei den meisten Trägern eine extrem hohe Fluktuation der Beschäftigten vorherrscht und viele Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen in den öffentlichen Dienst wechseln, sobald dort Stellen zu besetzen sind. Dies hat natürlich negative Auswirkung auf die Kontinuität der Arbeit bei den Trägern und damit auch auf die Qualität der Maßnahmen.

Eine weitere negative Auswirkung dieser Arbeitsbedingungen zeigt sich den betrieblichen Interessensvertretungen. Es ist in den letzten Jahren in vielen Betrieben zu einer Erosion der Betriebsratsstrukturen gekommen. Eine kontinuierliche Betriebsratsarbeit ist kaum noch möglich, da Wahlen wegen der hohen Fluktuation häufig jährlich wiederholt werden müssen und es zunehmend schwieriger wird, befristet beschäftigte Kolleg*innen für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen.

Ein Interesse von Seiten der Politik bzw. der Kostenträger der Weiterbildungsmaßnahmen an einer nachhaltigen Veränderung der Arbeitsbedingungen ist trotz vielfacher Gespräche, die in den letzten Jahren mit maßgeblichen Vertreter*innen geführt worden sind, nicht erkennbar. Die *Bundesagentur für Arbeit* hält sich für nicht zuständig und beruft sich auf den Gesetzgeber, der dort tätig werden müsse. Die Regierung, z.B. Arbeitsminister Heil, erklärte vor einigen Jahren, man plane gegen den zunehmenden Missbrauch von Fristverträgen in der Branche demnächst vorzugehen. Geschehen ist seitdem allerdings nichts.

PETER PETERSEN ver.di, ehem. Betriebsratsvorsitzender in der *Stiftung Grone Schule*

Von der ›Weiterbildung‹ zum Weiterbildungsmarkt

Die Deklassierung der Weiterbildungsfachkräfte zu pädagogischen Wanderarbeiter*innen

Wer sich näher mit der Weiterbildung in der Bundesrepublik beschäftigt, stößt sehr bald auf die erstaunliche Differenz zwischen öffentlicher Befürwortung und Unterstützung der Weiterbildung einerseits, und den Realitäten andererseits: Unübersichtlichkeit der Angebote und des gesamten Weiterbildungsbereichs, Qualitätsmängel sowie überwiegend schlechte bis prekäre Arbeitsbedingungen. Und diese Kritik gibt es seit Jahren. Es gibt keinen gesetzlichen Rahmen, keine Standards – weder für die Kunden noch für die Beschäftigten.

Dabei ist die Weiterbildung schon lange nicht mehr der kleine, nebeneordnete Bildungsbereich, das Stiefkind der gesamten Bildungslandschaft. Auch wenn nach wie vor kaum statistische Daten für die gesamte Weiterbildung vorliegen – das *Statistische Bundesamt* hält sich hier (aus unerklärlichen Gründen) zurück –, liegen mittlerweile zwei Untersuchungen (von 2015 und 2016)¹ mit in der Tendenz ähnlichen Aussagen vor: Ihnen zufolge sind in der Weiterbildung um die 700.000 Personen beschäftigt. Damit sind in der Weiterbildung mehr Personen beschäftigt als im Hochschulsektor und etwas mehr wie im Kita- und Vorschulbereich, nur an den Schulen sind es noch deutlich mehr.

Diese Erkenntnis wird durch einen Blick auf die Finanzierung gestützt: Eine Untersuchung der *Bertelsmann-Stiftung*² geht für 2015 von einem Volumen von 26,9 Mrd. Euro allein für die Weiterbildung aus, das sind knapp 15,1 % der gesamten Bildungsausgaben. Dabei ist eine Abgrenzung schwierig, insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung wird nicht einheitlich erfasst, welche Kosten der Weiterbildung zugeordnet werden. Außerdem sind die Bedingungen bei der betrieblichen Weiterbildung durchgängig besser, insbesondere die Bezahlung.

Der Weiterbildungsmarkt

Die traditionelle Untergliederung nach allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung hat zwar Bestand, jedoch hat gerade auch durch die Expansion der gesamten Weiterbildung eine Verschiebung stattgefunden: Der weitaus größte Teil ist die berufliche Weiterbildung. Zugleich ist der Weiterbildungsmarkt sehr heterogen und unübersichtlich; eine Unterscheidung nach den wichtigs-

ten Marktsegmenten ist hilfreich:

- die sog. Arbeitsmarktdienstleistungen, also die SGB II- und SGB III-geförderte Weiterbildung,
- der Nachhilfemarkt mit einem geschätzten Volumen zwischen 1,5 bis 3,5 Mrd. Euro,
- der Sprachschulmarkt mit dem Sonderbereich Deutsch als Fremdsprache (DaF) / Deutsch als Zweitsprache (DaZ),
- die privaten Fachschulen
- oder die Unternehmen für Fernunterricht.

Während es zu Zeiten der großen Bildungsreformdebatte noch hieß, die Weiterbildung solle zur 4. Säule im Bildungssystem der Bundesrepublik ausgebaut werden, fand Mitte der 80er Jahre die schleichende Kehrtwende statt. Nun hieß es, die Weiterbildung orientiere sich »an den Prinzipien der Vielfalt und des Wettbewerbs der Träger und der Angebote«, so in einer Broschüre des *Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft* von 1985.³

Ungeregelte Konkurrenz

Herausgekommen ist ein unübersichtlicher, unregelter Markt ohne Standards – weder für das ›Produkt‹ Weiterbildung noch für die Ausstattung der Lernorte oder die Arbeitsbedingungen. Es gibt keine direkten gesetzlichen Regelungen oder Rahmenbedingungen. Der Marktzugang ist denkbar einfach, es genügt ein Gewerbeschein; mit lediglich etwas Werbeaufwand entstehen ›Lerninstitute‹ oder ›Akademien‹ – das sind alles keine geschützten Bezeichnungen. Entsprechend herrscht auf dem Weiterbildungsmarkt durchgehend eine scharfe, in Teilbereichen auch brachiale Konkurrenz. Diese Konkurrenzmechanismen drücken auf die Qualität und die Beschäftigungsbedingungen, was bei einer Dienstleistung mit 50 bis 70 % Personalkosten auch nicht verwunderlich ist.

Diese Konkurrenz ist in den einzelnen Marktsegmenten und örtlich unterschiedlich ausgeprägt. So ist im Bereich der Fachschulen die Konkurrenz je nach Berufsziel unterschiedlich groß, im Bereich der Sprachschulen ist sie in jeder Großstadt an endlosen Werbekampagnen zu erkennen, das gilt auch für den Nachhilfemarkt: Früher weitgehend von Studierenden betrieben, sind es heute die beiden großen Nachhilfeketten *Schülerhilfe* und *Studienkreis Nachhilfe* mit jeweils über 1000 Standorten

in der Bundesrepublik; beide arbeiten nach dem Franchise-Prinzip.

Rücksichtslose Ausschreibungspraxis

Die scharfe Konkurrenz prägt in besonderem Maße die Arbeitsmarktdienstleistungen – ein recht großes Segment und eines, das wiederum prägend auf die gesamte Weiterbildung wirkt. Dieser Bereich steht auch deshalb immer wieder im öffentlichen Interesse, weil hier öffentliche Mittel in beträchtlicher Höhe genutzt werden – Beiträge der Arbeitslosenversicherung beim SGB III und Steuermittel beim SGB II. Mit den Hartz-Gesetzen wurden nicht nur die Streichung der Arbeitslosenhilfe und die Einführung der sogenannten Grundsicherung, sprich *Hartz IV*, sowie der Umbau der *Bundesagentur* vollzogen. Es wurde auch die Weiterbildung als zentrales Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik zusammengestrichen, nachdem sie einmal unter den (so nicht haltbaren) Verdacht der Ineffektivität und der Klientelbereicherung geraten war. Das Fördervolumen wurde drastisch reduziert und die bereits in Teilen umgesetzte Ausschreibungspraxis verallgemeinert. Die Folge war ein dramatischer Preisverfall, der in den Bildungsträgern sofort an die Beschäftigten durchgereicht wurde. Denn: Den Zuschlag erhielten die »wirtschaftlichsten«, de facto aber die billigsten Anbieter. Die begrenzte Anzahl der (Haus-)Tarifverträge und die Gehälter gerieten massiv unter Druck und brachen regelrecht ein. Zahlreiche Träger gerieten in die Insolvenz oder stellten einfach ihre Tätigkeit ein. Insgesamt dürfte dieses Marktsegment der öffentlich geförderten Weiterbildung für den Arbeitsmarkt in den ersten Jahren nach den Hartz-Reformen um 30 bis 50 % reduziert worden sein.

Raubbau an den Beschäftigungsbedingungen

Von diesem Einbruch hat sich dieser Bereich der Weiterbildung bis heute nicht erholt. Zwar nahm das Mengenvolumen schrittweise wieder zu, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen blieben aber auf der Strecke. Bei Neueinstellungen, alleamt befristet, wurde ein Gehalt um die 2.000 Euro gezahlt, es gab Verträge mit 1.850 Euro, in einer mitteldeutschen Landeshauptstadt auch mal 1.500 Euro, angeblich sogar auch Dumpinggehälter von 1.200 Euro – und das »Super-Schnäppchen« mit 999 Euro. Diese Gehälter sind Entlohnungen für eine Vollzeitstätigkeit. Die begründete Besonderheit bei Unterrichtstätigkeiten, nämlich die Unterrichtsstundenanzahl (mit 45 Minuten pro Unterrichtsstunde) zu begrenzen und zusätzlich Zeiten für Vor- und Nachbereitungsaufgaben zu bezahlen, wurde gleich mit abgeschafft. Ein Gehalt von 2.000 Euro für 40 Unterrichtsstunden pro Woche wurde Standard.

Die durch diese Ausschreibungspraxis beding-

te Abwärtsspirale bei Gehältern und Arbeitsbedingungen konnte erst Jahre später durch einen branchenspezifischen Mindestlohn aufgefangen werden. 2009 wurde das Marktsegment der SGB II/SGB III-geförderten Weiterbildung in das Entsendegesetz aufgenommen, und 2012 konnte dann

In keiner anderen Branche ist die Zahl der Honorarkräfte so hoch wie in der Weiterbildung – das ist ein bitteres Strukturmerkmal dieser Branche

endlich ein für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn durchgesetzt werden. Dafür war ausdauernder politischer Druck notwendig – vor allem von den beiden Gewerkschaften ver.di und GEW sowie dem tarifschließenden Arbeitgeberverband.

Mittlerweile konnte dieser Mindestlohntarifvertrag immer wieder fortgeschrieben und verbessert werden, so dass nach 10 Jahren die 3.000 Euro-Grenze gerade wieder erreicht werden konnte, immerhin ein Teilerfolg gegenüber den katastrophalen Bedingungen nach 2006. Doch selbst dieser Mindestlohntarifvertrag wurde von einer Gruppe von Arbeitgebern aus der Branche immer wieder gerichtlich angefochten mit teilweise grotesken Argumenten (etwa wie »Tarifverträge in der Weiterbildung schränken die notwendige Flexibilität am Markt ein«) – ohne Erfolg. Erst der letzte Tarifabschluss von 2019 wurde nicht mehr angefochten, ohne aber wiederum den Mindestlohn politisch zu akzeptieren.

Zu den niedrigen Gehältern und verschlechterten Arbeitsbedingungen kamen noch die befristeten Arbeitsverträge, das traf nahezu 100 % der Neueinstellungen. Die *Bundesagentur für Arbeit* listet in ihren Statistiken mittlerweile auch *Befristungen* als einen Indikator für prekäre Beschäftigung auf. In einer etwas traditionellen Aufgliederung nach Branchen steht hierbei der Bereich *Erziehung und Bildung* an erster Stelle – nicht, wie vielleicht zu erwarten wäre, die Gastronomie oder die Gebäudereinigung. Auch heute noch weisen selbst renommierte Bildungsträger Befristungsquoten bis über 90 % auf – natürlich ohne das öffentlich einzugestehen.

Honorarbeschäftigung dominiert

Von den knapp 700.000 in der Weiterbildung Beschäftigten sind ca. 265.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, dazu kommt noch eine kleine

Gruppe an ehrenamtlich Tätigen. Die weitaus größte Gruppe sind die Honorarkräfte, zumeist Lehrkräfte, die auf Honorarbasis für einen oder auch mehrere Bildungseinrichtungen tätig sind. In keiner anderen Branche ist die Zahl der Honorarkräfte so hoch wie in der Weiterbildung – das ist ein bitteres Strukturmerkmal der Branche. Ursprünglich aus der Erwachsenenbildung kommend und die Vielfalt der Angebote der Volkshochschulen widerspiegelnd, findet sich heute Honorarbeschäftigung bei nahezu jedem Bildungsträger, in einzelnen Segmenten wie dem Nachhilfemarkt in 100 % des operativen Geschäfts. Rechtlich dürften die Mehrzahl dieser Honorarverhältnisse zweifelhaft sein, das Stichwort heißt ›Scheinselbständigkeit‹. Denn nach wie vor geht das *Bundesarbeitsgericht* davon aus, dass Unterricht im Regelfall sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist.

Honorarbeschäftigung bedeutet, keinerlei arbeitsrechtlichen Schutz zu haben und zusätzlichen Belastungen ausgesetzt zu sein: es gibt kein Urlaubsgeld, keine Sonderzahlungen, keinen Kündigungsschutz (was gerade in der Corona-Pandemie verschärfend gewirkt hat), keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen und auch keine betriebliche Altersversorgung (sofern es solche überhaupt noch in der Branche gibt). Hinzu kommen an Belastungen die selbst zu tragenden Kosten für die Krankenversicherung und die verpflichtende Rentenversicherung (die viele Honorarkräfte aufgrund der geringen Einkünfte nicht bezahlen können), die Kosten für die eigene Weiterbildung zum Erhalt und Ausbau der Qualifikation sowie für die permanente Akquisition in eigener Sache.

Die Spanne der Honorare ist extrem breit gefächert: von einem dreistelligen Betrag im Ausnahmefall bis zu (belegten) 7,50 Euro pro Unterrichtsstunde. Das durchschnittliche Honorar liegt knapp über 20 Euro und ist gerade in den letzten Jahren wieder gesunken. Zudem sind viele Honorarkräfte gezwungen, bei zwei oder mehreren Bildungsträgern gleichzeitig zu arbeiten. 54 % der ausschließlich als Honorarkraft Tätigen verfügen am Monatsende über ein Brutto-Einkommen von unter 1.750 Euro.⁴ Die Laufzeit der einzelnen Honorarvereinbarungen ist gering, sie beträgt oftmals nur wenige Monate. Bezieht man diese Aussagen auf die Gesamtzahl der Honorarbeschäftigten, dann ergibt sich: in jeder deutschen Großstadt gibt eine drei- bis vierstellige Zahl von Unterrichtskräften, die sich bei durchweg hoher Qualifikation unter ausgesprochen prekären Bedingungen durchkämpfen müssen – ohne zumindest in dieser Branche eine wirkliche Perspektive auf Besserung zu haben.

Nach den Hartz-Gesetzen wurden Bildungsmaßnahmen von den *Agenturen für Arbeit* bzw. den *Jobcentern* oft mit einer nur einjährigen Laufzeit vergeben. Noch während der laufenden Bildungs-

maßnahme wurde die inhaltlich unveränderte Folgemaßnahme bereits ausgeschrieben. Der kostengünstigste – oder direkter – billigste Bewerber erhielt den Zuschlag. In vielen Fällen übernahm dann der zukünftige Arbeitgeber nicht nur die Räume, sondern auch das Personal, egal ob schlecht bezahlt sozialversicherungspflichtig oder mit geringem Honorar. Und das Ganze wiederholte sich Jahr für Jahr – der Begriff der ›pädagogischen Wanderarbeiter*in‹ war geboren.

Fazit

Der Weiterbildungsmarkt ist durchgängig von prekären Beschäftigungsbedingungen geprägt; ausufernde Honorarbeschäftigung ist sein negatives Strukturmerkmal. Wer noch immer das hohe Lied des Marktes und seiner regulierenden Kräfte anstimmt, möge sich doch selbst einmal auf dem Weiterbildungsmarkt durchschlagen. Der öfter skandierter, inhaltlich völlig richtige Slogan ›Bildung ist keine Ware‹ kann auf die Weiterbildung sofort angewendet werden: Der Verzicht auf jegliche Regulierung des Marktes führt zwingend zu Qualitätseinbrüchen und prekären Beschäftigungsbedingungen.

Auch aus einer anderen Perspektive werden dunkle Schatten unübersehbar: Die Honorarbeschäftigung, wie sie die Weiterbildung prägt, schwappt bereits über in andere Bildungsbereiche, wie z. B. in das staatliche Schulwesen. Vor dem Hintergrund ›selbstverantworteter Schulen‹ und erweiterter, unzureichend finanzierter Ganztagsangebote ist dort die Beschäftigung von Honorarkräften deutlich angestiegen.

Bei allen Anstrengungen der Gewerkschaften ver.di und GEW – um eine Regulierung des Weiterbildungsmarktes werden wir nicht herumkommen. Eine Umwandlung der Weiterbildung in eine staatlich verantwortete 4. Säule des Bildungssystems dürfte allerdings kaum durchsetzbar sein. Notwendig ist aber eine Rahmengesetzgebung, die Strukturen, Qualität, Marktzugang und Abschlüsse regelt. Von den Gewerkschaften liegen ausformulierte Ansätze seit über 20 Jahren vor.

ROLAND KOHSIEK, von 1981 bis 2001 Lehrer und Betriebsrat bei einem Weiterbildungsträger, danach bis 2017 Leiter des FB Bildung, Wissenschaft und Forschung bei ver.di

¹ WSF Wirtschafts- und Sozialforschung: *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung* - Schlussbericht, Kerpen 2015; Martin, Andreas u.a.: *Das Personal in der Weiterbildung*, Bielefeld: wbv 2016.

² Dobischat, Rolf/Münk, Dieter/Rosendaal, Anna: *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995 – 2015* (korr. Fass.), Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung 2019.

³ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): *Thesen zur Weiterbildung*, Bonn 1985.

⁴ Martin, Andreas u.a.: *Das Personal in der Weiterbildung*, Bielefeld: wbv 2016.

Das Dilemma mit der Qualität, wenn Bildung zur Ware wird

Zur sogenannten ›Qualitätssicherung‹ in der Weiterbildung

Die Qualität der Weiterbildung ist eines der Schlüsselprobleme der Branche – und dieses Problem ist noch immer nicht befriedigend gelöst. Der Umgang mit der Qualitätssicherung ist sehr stark durch die Diskussionen im Segment der Arbeitsmarktdienstleistungen geprägt und weiterentwickelt worden, allerdings wurde auch die Wirkung auf andere Bereiche und damit die Übertragbarkeit im Blick behalten. Der Qualitätseinbruch durch die Veränderungen und Kürzungen in Folge der Hartz-Gesetze wird mittlerweile von kaum jemandem mehr bestritten. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter prüfen weiterhin, allerdings überaus traditionell: Was ist vertraglich vereinbart und wie steht es mit der Umsetzung?

Mit den Hartz-Gesetzen wurde die Qualitätssicherung nach außen auf eine akkreditierte Zertifizierungsagentur übertragen. Dahinter steht ein bestimmtes Verständnis von Qualitätssicherung: Jeder Träger muss sich über eine akkreditierte Stelle selbst und dann jede einzelne angebotene Bildungsmaßnahme zertifizieren lassen. Dabei wird auch geprüft, ob der Träger über ein umfassendes, internes System zur Sicherung der Qualität verfügt, was im Grunde auf die verpflichtende Einführung eines Qualitätsmanagementsystems hinausläuft. Mit großem Aufwand und Elan wurden in den 90er Jahren auch in der Weiterbildung Qualitätsmanagementsysteme breit eingeführt. Die Idee zu den Qualitätsmanagementsystemen entstammt unmittelbar der produzierenden Wirtschaft. Die Idee dahinter: Weiterbildung organisiert sich über den Markt, Bildung ist eine Ware und die Qualität wird über die Zertifizierung gewährleistet. Dabei mutet der Siegeszug der Qualitätsmanagementsysteme schon sonderbar an. Alle in der Weiterbildung Tätigen oder mit der Weiterbildung Vertrauten wissen, dass sich Bildungs- und Lernprozesse nicht so einfach standardisieren und damit überprüfen lassen. Die Organisation von Lernprozessen ist ein komplexer und schwer zu fassender Prozess.

Einen neuen Blick auf den ›Qualitätsboom‹ gibt Bernd Käßlinger von der Universität Gießen: Die zahlreichen, sehr unterschiedlichen Qualitätsmanagementsysteme sind völlig unübersichtlich; zahlreiche Träger haben sich mehrfach zertifizie-

ren lassen. Das Zertifizierungsgeschäft selbst ist wiederum zu einem eigenen Markt geworden, ganz offensichtlich millionenschwer. Dabei liegen keine empirischen Analysen über dessen Wirksamkeit vor. Auch eine Orientierung für den sich umschauenden neuen Kunden geben die Zertifizierungen nicht.¹

Vor diesem Hintergrund fällt die Antwort auf die Frage nach der Qualität ernüchternd aus: Es gibt kein allgemein gültiges oder breiter angewandtes System der Qualitätssicherung in der Weiterbildung – die Qualitätssicherung ist schlicht gescheitert und bleibt damit ein Schlüsselproblem der

Der Qualitätseinbruch wird mittlerweile von kaum jemandem mehr bestritten

gesamten Weiterbildungsbranche. Denn sie muss auch die Arbeitsbedingungen (wie z. B. Vor- und Nachbereitungszeit) mit einbeziehen, sonst bleibt sie ohne jede Aussagekraft. Das wiederum würde bedeuten, Qualitätssicherung gerade nicht über standardisierende, nur formale Prozesse zu organisieren.

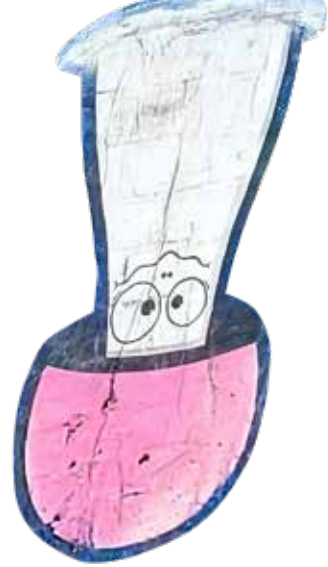
Damit sei hier aber nicht gesagt, dass jede Bildungsmaßnahme qualitative Mängel aufweist. Im Gegenteil, viele Weiterbildungen sind erfolgreich und bringen den Teilnehmenden einen persönlichen Gewinn. Allerdings sind es primär die Beschäftigten, die mit ihrem Interesse und Engagement die Weiterbildung aufrechterhalten und gelingen lassen; es ist ihr Interesse an der sinnhaften Tätigkeit. Im Blick auf ihre Arbeitsbedingungen aber zeigt sich: gedankt wird es den Beschäftigten nicht.

ROLAND KOHSIEK

¹ Käßlinger, Bernd/Reuter, Martin: Qualitätsmanagement in der Weiterbildung, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik 2017

2.

Was hat uns bloß so ruiniert? – Ein Blick zurück



Wir dachten zuerst, das kann doch nicht sein, das ist ein Irrtum...

Interview mit Günter Weigt, der bis 2003 – der Zeit der großen Streichungen – 17 Jahre Lehrer in der Weiterbildung gewesen war

Lieber Günter, in welchem Bereich der Erwachsenenbildung hast Du gearbeitet und wie bist Du dahingekommen? In die Erwachsenenbildung bin ich unfreiwillig gekommen. Ich gehöre zu den Leuten, die Anfang der 1980er ihr zweites Staatsexamen gemacht haben. Zu der Zeit sind nur noch ganz wenige Leute in den Schuldienst übernommen worden. Das heißt, der Arbeitsmarkt war voll mit fertig ausgebildeten, hochqualifizierten und engagierten Junglehrer*innen, die irgendwo hin mussten. Die sind in alle möglichen unterschiedlichen Berufe gegangen, ganz wenige sind in der Schule gelandet. Ich habe mich, nachdem ich gejobbt hatte, auf eine ABM-Stelle in der *Stiftung Berufliche Bildung* beworben und habe die auch bekommen. Die *Stiftung Berufliche Bildung* war damals von Gewerkschaften, Handwerkskammer, Arbeits- und Sozialbehörde gemeinsam gegründet worden mit dem Ziel, Arbeitslose besonders zu fördern, die bisher als nicht so förderungswür-

dig galten. Und für diese Zielgruppe ist dann in kurzer Zeit ein ziemlich großer Laden aufgebaut worden, in dem sich viele der Leute, die ungefähr zeitlich mit mir ihr Examen gemacht haben, wiedergefunden haben: viele junge qualifizierte Lehrer*innen, Psycholog*innen, Soziolog*innen und Ausbilder*innen.

Wie waren dort die Arbeitsbedingungen? Wir haben da eigentlich unter guten Bedingungen gearbeitet – so gut, dass Kolleg*innen und Freund*innen im Schuldienst blass geworden waren angesichts der Möglichkeiten, die wir da hatten. Der Pferdefuß war zwar, dass die Verträge oft befristet waren, abgesehen davon war es doch gut: Wir haben in teilautonomen Teams zusammengearbeitet, konnten ganz viel selbst entscheiden, hatten also viel mehr pädagogische und organisatorische Entscheidungsmöglichkeiten als die Lehrer*innen in den Schulen. Auch haben wir Fortbildungen,

Teamfortbildungen und Supervision machen können. Alles Sachen, die unsere Freund*innen an den Schulen gerne gehabt hätten, aber selten oder gar nicht hatten.

Also Bedingungen, die gute pädagogische Arbeit ermöglichen? – Ja. Wir haben pädagogische Konzepte aufgestellt in der Erwachsenenbildung, die eigentlich weit vorausgegriffen haben in eine Richtung schulischer Entwicklungen, an welche die Regelschule zum Teil bis heute noch nicht herangekommen ist: Wir haben integrierten und fächerübergreifenden Unterricht gemacht. Wir haben multiprofessionelle Teams gehabt. Da hat dann zum Beispiel in einem Kurs der Lehrer mit einem Ausbilder zusammengearbeitet und die Sozialpädagogin saß daneben. Überhaupt haben alle viel auf eine persönliche pädagogische Bindung zu den Teilnehmenden geachtet und auch gelernt, diese Mischung von sozialen Problemen, Lernproblemen, mangelhafter schulischer Bildung und natürlich auch zusammengebrochener Motivation im umfassender Weise anzugehen. Von daher waren das Arbeitsbedingungen, die pädagogisch, inhaltlich und auch politisch schon sehr gut waren.

Wie war die Bezahlung? Die Bezahlung war so, dass wir in diesem Bereich natürlich keine Verbeamtung hatten, aber immerhin nach Tarif, nach BAT bezahlt worden sind. Das war zwar nicht in allen Bereichen so, aber in der *Stiftung Berufliche Bildung* schon.

Du hast also gern da gearbeitet? Das war für mich eine klare Lebensperspektive, da zu bleiben. Die Arbeit war gut, die Kolleg*innen waren gut – wie gesagt, das war dieser Schwung von jungen, gut ausgebildeten und hoch motivierten Pädagog*innen. Viele hatten ja auch eine Vergangenheit in politischen Organisationen – so stringent und systematisch, wie wir da im Betriebsrat und auch in den Teams zusammengearbeitet haben, das habe ich später an der Schule nicht wieder gefunden. Man hat gemerkt, dass diese Kolleg*innen gewohnt waren, zu kooperieren, Konflikte auszutragen, und zwar lösungsorientiert auszutragen, d. h. innerhalb von kurzer Zeit eine Lösung zu finden und umzusetzen. Die Veränderungsgeschwindigkeit, die damals in der beruflichen Bildung vorherrschte, war deutlich höher, als ich sie später an der Schule erlebt habe. Das lag natürlich auch daran, dass wir kleinere Einheiten waren, aber vor allem auch an unserer Herangehensweise: Wir haben uns mittags hingesetzt und gesagt: »Also, um 4 Uhr wollen wir eine Lösung haben – wie machen wir das jetzt?« Das habe ich an Schule oft ganz anders erlebt. Da sind mir Kolleg*innen zwar sehr wohlwollend gewesen, trotzdem war das für die

dann kein Problem zu sagen: »Ja, dann machen wir da in drei Monaten weiter, gucken, ob wir es dann lösen können«. Das ist in der Erwachsenenbildung anders gewesen aufgrund der Qualifikation und Motivation der Kolleg*innen, aber auch, weil der äußere Druck viel höher war, schnell was aus dem Boden zu stampfen. Ja, für mich war es wirklich eine Perspektive, da auch länger zu bleiben. Es hat mir Spaß gebracht, da zu arbeiten.

Was ist dann passiert? So gegen Ende der 90er Jahre wurde es schon ein bisschen schwieriger, weil sich da der Auftrag des Arbeitsamtes verändert hat. Das ging dann mehr in die Richtung: »Wenn ihr Kurse für uns macht, dann qualifiziert ihr die Teilnehmenden und ihr vermittelt sie auch in Arbeit, aber vor allem sorgt ihr auch dafür, dass wir sie sanktionieren können, wenn sie sich bei euch nicht regelkonform verhalten oder Fehltag«. Ich habe ja vorhin gesagt, dass es eine komplexe, aber auch interessante Aufgabe ist, soziale Probleme, Lern- und Motivationsprobleme wie auch irgendwelche negativen Schulerfahrungen in der pädagogischen Praxis unter einen Hut zu kriegen. Wenn unter diesen Hut dann auch noch kommen soll: »Ich bestrafe dich, wenn du morgen fehlst, indem ich dich ans Arbeitsamt melde«, dann wird das schwierig. Diese Kontrollaufgabe wahrzunehmen, widersprach unserem pädagogischen Ansatz. Das war der erste Riss in der Fassade. Bis dahin hatte ich mir ja vorgestellt, bis zur Rente da zu arbeiten. Ein zweiter Riss kam dann dadurch hinzu, dass die Auftraggeber von Land und Bund die Ausschreibungen immer mehr so formuliert haben, dass erstens der billigste Anbieter zum Zug kommt und zweitens darunter die Qualität der Maßnahmen zu leiden hatte. Infolgedessen waren wir dann in der *Stiftung Berufliche Bildung* in einer ›Friss-Vogel-oder-stirb-Situation‹: Entweder du machst diesen Unterbietungswettkampf mit oder du verlierst Maßnahmen. Das hat zu heftigen Konflikten bei uns in der Firma geführt, weil wir der Leitung natürlich vorgeworfen haben: Ihr tragt das ja mit, ihr sorgt dafür, dass wir entweder unter schlechteren Bedingungen weiterarbeiten müssen – oder dass bei uns Arbeitsplätze gestrichen werden und Leute aus der Stiftung ausscheiden. Aus heutiger Sicht kann man nachvollziehen, dass es für die Leitung aus diesem Dilemma keinen guten Ausweg gab. Damals haben wir sie heftig dafür angegriffen – was ja auch nicht falsch war, weil wir dadurch den Druck ein bisschen nach oben weiterreichen konnten.

Und das begann alles schon in den 90iger Jahren? Ja, das war eine Tendenz, eine Entwicklung. Zu dieser Entwicklung gehörte auch, dass die *Stiftung Berufliche Bildung* aus Kostengründen aus

dem BAT aussteigen wollte, woraufhin wir mit den Gewerkschaften ziemlich viel Druck bis hin zum Warnstreik gemacht haben. Das war schon recht turbulent. Und um die Jahrtausendwende herum haben dann immer mehr Leute die *Stiftung Berufliche Bildung* verlassen, sind in den Schuldienst gewechselt. Dort wurde ja nun wieder ab und zu eingestellt.

Und meine Hoffnung für die jetzige Situation der Weiterbildung ist, dass in der Landes- und Bundespolitik ein Zusammenhang bemerkt wird zwischen dem Anwachsen der Zahl von AfD- und Nicht-Wähler*innen, überhaupt von allen möglichen gesellschaftlichen Problemen, und der Notwendigkeit einer guten Erwachsenenbildungspolitik

Wie ging es Dir damit? Das war eine komische Situation. Da, wo ich mich mit meiner Arbeit wirklich zuhause gefühlt hatte, begann alles zu zerfasern, auch die Teams. Für viele Lehrer*innen ist das ja heute unvorstellbar, aber zu diesen guten Bedingungen, die wir da hatten, gehörte auch, dass wir Büros hatten, alle bei uns in der Einrichtung. Ich hatte meinen Schreibtisch mit einem Kollegen zusammen und wir hatten ein Büro, in dem wir zu viert drin gesessen haben. So konnte man ganz viel schnell und direkt kommunizieren, das ganze Miteinander war geprägt von Kooperationsbereitschaft und gegenseitiger Rücksichtnahme. Und es waren geregelte Arbeitszeiten, mit Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr. Also das waren Bedingungen, wie

sie Lehrer*innen an der Schule eigentlich nicht haben und oft gerne hätten. Ich hatte also dieses gute Gefühl: Hier geht es mir gut, hier arbeite ich gerne, hier arbeite ich auch sehr engagiert, ich fühle mich in meinem Team wohl, weil ich weiß, mein Team zieht mit mir am selben Seil in dieselbe Richtung. Dieses Gefühl hat dann nach und nach Risse gekriegt, als die Bezahlungen infrage gestellt worden sind, als die Maßnahmen mehr Kontrollcharakter bekamen, als die Personalmittel pro Maßnahme geringer geworden sind auf Druck der Finanzierenden. Dann sind zunehmend mehr Leute in den Schuldienst gegangen. Das war schon seltsam, wenn man hörte: »Der Michael aus dem Nachbarsteam, der ist ab nächsten Monat in der Schule in Hamburg soundso.« Ich habe mir da gedacht: »Hier wollte ich eigentlich noch länger arbeiten, was ist das für eine komische Situation. Bin ich eventuell eine von den Ratten, die ihr sinkendes Schiff zu spät verlassen? Oder sinkt das gar nicht und die anderen hören nur das Gras wachsen, und im nächsten Jahr sieht alles wieder ganz anders aus?«

Es sah ja dann auch anders aus, aber nicht besser... – Nein. Ende der 1990er und Anfang der 2000er Jahre hat sich dann deutlich herausgestellt: Dieses Abspringen der Kolleg*innen war eine angemessene Reaktion gewesen. Denn Anfang der 2000er Jahre wurde dann wirklich offene Politik der *Stiftung Berufliche Bildung*, so viele unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wie nur möglich in Honorarstellen umzuwandeln. Und da wurde dann immer deutlicher, dass wir, die damals aus so einem politisch-pädagogischen Engagement heraus da ihre Lebensgrundlage gefunden haben, dass wir

da nicht mehr erwünscht waren. Da sind dann Anfang der 2000er Jahre nochmal zunehmend mehr Kolleg*innen ausgestiegen. Gleichzeitig wurden die Streichungen radikaler. Es gab Massenentlassungen.

Habt ihr euch gewehrt? Klar. Wir haben kurzfristig mal Kurzarbeit durchgesetzt, mit viel Gewerkschafts- und Rechtsanwalts Hilfe. Es gab da wirklich heiße Auseinandersetzungen mit dem Vorstand. Das gipfelte darin, dass wir 2003 einen Sozialplan gestrickt und klug ausgehandelt haben, mit für damalige Verhältnisse sehr brauchbaren Abfindungsmöglichkeiten, weil wir gesagt haben: »Der Laden ist >gesund<, der Laden hat Rückla-

gen«. Wir waren ja über den Wirtschaftsausschuss gut informiert, was an Geld vorhanden war. Und wenn es schon umgekippt wird von einem Beschäftigungsträger mit weit über 200 Beschäftigten – einer großen Zahl von Festbeschäftigten und einer damals kleinen Zahl von Honorarbeschäftigten – zu einer Firma mit 30 Festbeschäftigten, die nur noch für Planung, Organisation, Management zuständig sind, und dann der gesamte Unterricht von Freelancern gemacht werden soll, wenn das schon so sein würde, dann gehen wir auch gemeinsam. Dann sind wir mit fast dem gesamten Betriebsrat da geschlossen rausgegangen.

Was ist dann passiert? Es hat uns in alle Winde zerstreut. Es gab Kolleg*innen, die in den Schuldienst gekommen sind. Es gab Kolleg*innen, die was ganz anderes gemacht haben, die in Beratungsfirmen oder im Einzelhandel gelandet sind. Ich bin über Zufälle in der *Wichern-Schule* gelandet. Von allen, mit denen ich noch Kontakt habe, höre ich immer wieder, dass bis heute nachwirkt und geholfen hat, was wir damals in der *Stiftung Berufliche Bildung* miteinander gelernt haben: Wie man kooperiert, wie man organisiert, wie man ganzheitliche pädagogische Ansätze fährt. So hat mir das pädagogische Handwerkszeug aus meiner 17-jährigen Zeit in der *Stiftung Berufliche Bildung* – auch durch die vielen Fortbildungen und Supervisionen – enorm geholfen, in der Stadteilschule ganz schnell Fuß zu fassen. Ich habe schnell gemerkt: Ich kann mit »schwierigen« Kindern umgehen, weil ich vorher »schwierige« Erwachsene hatte. Da bin ich der *Stiftung* und den Kolleg*innen, die mit uns diese Fortbildungen durchgeführt haben, im Nachhinein sehr dankbar.

Wie seid ihr damit umgegangen, während Eurer Kämpfe realisieren zu müssen: Okay, jetzt geht es hier nicht weiter und es wird alles irgendwie abgerissen? Das war eine Entwicklung. Es war zunächst so, dass wir alle gedacht haben, das kann doch nicht sein, das ist ein Irrtum, da haben die in der Leitung – sowohl in der *Stiftung Berufliche Bildung* als auch in den Behörden bis hoch zum Bund – noch nicht richtig geschallt, was wichtig ist und wahrscheinlich werden sie das in einem halben Jahr wieder zurückdrehen, weil sie merken, dass es ein Fehler ist, weil es gesellschaftlich ganz massive Folgen haben wird. Haben sie aber nicht zurückgedreht, sondern die Schraube ist weitergedreht worden. Im Grunde haben wir diese typische Abfolge erlebt: Erst mal Realitätsverweigerung, dann der nächste Schritt, massiv dagegen zu kämpfen auf vielen verschiedenen politischen und bildungspolitischen Ebenen, auch mit anderen Einrichtungen zusammen. Das war eine sehr aktive Zeit mit Unterstützung der Gewerkschaften, damals noch

ÖTV, und die GEW natürlich. Und irgendwann ist das so umgekippt, dass wir gemerkt haben, dass das, was wir als eine politische, pädagogische und menschliche Heimat empfunden haben, wegbröselte und wahrscheinlich in ein paar Jahren nicht mehr da sein wird. Das heißt, nach dieser Kampfphase, wo wir beispielsweise auch um den BAT gekämpft haben, kam irgendwann die Erkenntnis, wir kriegen es nicht hin, die *Stiftung Berufliche Bildung* gegen so einen gesellschaftlichen Trend anlaufen zu lassen, dazu fehlen uns die Machtmittel. Und dann ist der nächste Schritt zwar nicht unbedingt Resignation, aber doch eine Anerkennung der eigenen Ohnmacht mit der Überlegung: Was machen wir jetzt? Und das hieß eben: Wenn wir schon den Laden quasi mit dicht machen, dann machen wir ihn mit möglichst guten Bedingungen für die ihren Arbeitsplatz verlierenden Beschäftigten dicht. Deshalb haben wir dann noch einmal lange um die Sozialpläne gekämpft. Die nächste Phase, die Phase der beruflichen Neuorientierung bedeutete dann für viele eine massive Entwurzelung, das war keine einfache Phase.

Was würdest du aus deiner Erfahrung den Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung für ihre Arbeitskämpfe mitgeben? Anders als in den 80ern und 90ern haben wir im Moment eine Situation, in der sich gesellschaftliche Friktionen zuspitzen. Und meine Hoffnung für die jetzige Situation der Weiterbildung ist, dass in der Landes- und Bundespolitik ein Zusammenhang bemerkt wird zwischen dem Anwachsen der Zahl von AfD- und Nicht-Wähler*innen, überhaupt von allen möglichen gesellschaftlichen Problemen, und der Notwendigkeit einer guten Erwachsenenbildungspolitik. Es gibt eine ganze Menge Faktoren, die im Moment stark verunsichernd wirken – von Corona über Krieg und Inflation bis zur Angst über sozialen Absturz – die große Teile der Bevölkerung, die nicht wirtschaftlich und sozial auf festem Boden stehen, auf problematische Weise sehr beeinflussbar machen. Erwachsenenbildung kann einen Beitrag dazu liefern, dass man einen Teil dieser gesellschaftlichen Gruppen stabilisiert. Das ist kein Allheilmittel, aber ich glaube, in der jetzigen Situation ist es gesellschaftspolitisch mindestens so wichtig wie in den 80ern. Damals ging es ja »nur« um Reintegration in den Arbeitsmarkt, es müsste jetzt aber auch Reintegration in ein demokratisches Selbstverständnis geben. Mit dieser gesamtgesellschaftlich-politischen Situation zu argumentieren, das wäre im Moment das, was ich in Auseinandersetzungen um bessere Bedingungen in der Erwachsenenbildung tun würde. Und das andere, was ich aus meiner Erfahrung raten kann, ist natürlich, sich nicht vereinzeln zu lassen, zuzusehen, dass man nicht alleine kämpft. Aber das ist ja banal.

So banal ist das aber unter den vereinzelnden, zeit- und kräftezehrenden Arbeitsbedingungen der Erwachsenenbildung nicht... Ja, das ist eine ganz gefährliche Situation, wenn du viele Stunden machen musst, um auf ein überlebensfähiges Einkommen zu kommen. Dadurch wird dir gleichzeitig die Zeit und die Energie genommen, dich um eine Verbesserung deiner Situation zu kümmern. Mir hat mal eine Kollegin in der Schule gesagt: »Du, ich habe überhaupt gar keine Zeit darüber nachzudenken, wie ich mir Zeit sparen kann.« Also unter diesem Druck sich die innere Ruhe, die Zeit und die Motivation zu gönnen, mit anderen gemeinsam sich zusammenzusetzen, das ist schwierig, das ist echt schwierig – wenn du Familie hast noch viel mehr. Aber ich glaube, dass es viel bringt, auch wenn man sich nur einmal im Monat zusammensetzt, eine Betriebsgruppe aufmacht und sagt: »So, wir tun uns was Gutes, wir setzen uns ins Café und unterhalten uns«. Das sind dann zwar drei Stunden, die weg sind, aber das ist etwas Gutes. Und da erwächst dann eben auch eine Aktivität draus, die einem bei der Arbeit weiterhelfen kann und die einen stärkt.

Was, wenn die Aktivität nicht zu sichtbaren Erfolgen führt? Das eine ist, aktiv zu werden, sich zu engagieren. Das zweite ist, auch wenn sich keine unmittelbaren Fortschritte zeigen, trotzdem am Ball zu bleiben: einen langen Atem zu haben, sich nicht entmutigen zu lassen und eine realistische Sicht zu entwickeln auf die Chancen und die Mög-

lichkeiten, die man hat. Ich würde von mir sagen, ich habe eigentlich zu lange gedacht »Das wird schon irgendwie gut gehen«. Es ist wichtig, sich damit auseinanderzusetzen, dass Sachen nicht gut sind, nicht gut gehen oder vielleicht noch schlechter werden. Es ist wichtig, sich nicht aus einem Harmoniebedürfnis heraus zu bremsen oder aus Gedanken wie »ich will nicht immer im Konflikt leben«. Da finde ich es gut, in solche Konflikte reinzugehen und sich einzugestehen, dass es möglicherweise ganz schlimm oder katastrophal wird. Da muss man sich aber auch hinterher zusammensetzen mit den anderen und ein Stück Kuchen essen und Kaffee trinken und sagen: Trotzdem haben wir uns gegenseitig und wir fahren nächste Woche mit dem Fahrrad raus und das ist schön, wo wir hinfahren. Also je älter ich werde – das ist jetzt fast wie ein Schlusswort – desto mehr denke ich, die Menschheit wird es nicht mehr allzu lange machen. Alle Entwicklungen sind ganz schön scheiße, trotzdem wäre es absolut schade, wenn ich es mir nicht gestatten würde, mit meinen Freund*innen, Kindern, Kolleg*innen nicht mehr schöne und glückliche Tage zu erleben. Das ist zwar ein merkwürdiger Widerspruch, aber beides geht: dass das eine nicht verdrängt wird, aber auch, dass unter dem Schatten einer möglicherweise ziemlich üblen Zukunft nicht die Gegenwart kaputt gemacht wird. Das zu schaffen, ist eine intellektuelle Leistung, denke ich.

Interview: hlz (AG)

Arbeitsmarktpolitik mit der Abrissbirne

Wie die rot-grüne Bundesregierung 2003/04 die berufliche Weiterbildung zerlegte

Bis zur Jahrtausendwende waren die Träger der beruflichen Erwachsenenbildung wie Grone, DAA, die TÜV-Akademien, das bfw des DGB, das BFZ Essen oder die DEKRA-Akademie angesehen Bildungseinrichtungen, für Lehrer*innen durchaus eine attraktive Alternative zum Schuldienst. Dort gab es tariflich geregelte Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen, vergleichbar mit denen der staatlichen Schulen. 25 Unterrichtsstunden waren üblich, die Eingruppierung für Lehrkräfte nach dem damaligen BAT IIa (wie bei angestellten Lehrer*innen im öffentlichen Dienst) weit ver-

breitet. Die Hamburger *Stiftung Berufliche Bildung* (SBB) beispielsweise gewann 1999 einen angesehenen Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung.

Das klingt heute wie ein Märchen aus einem fernen Zeitalter. Aber die Geschichte hatte kein Happy-End: Solide Arbeitsbedingungen, hohes Qualitätsniveau, regelmäßige Fortbildungen – das hatte natürlich seinen Preis. Und der war der damaligen rot-grünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder und Joschka Fischer in ihrer Hartz-Kahlschlag-

politik ein Dorn im Auge. Arbeitsmarktpolitik sollte billiger werden, Arbeitslosigkeit sollte vor allem durch kurzfristig wirkende Maßnahmen bekämpft

... alles war auf einmal teurer und nutzloser Sozialklimbim, gefragt war jetzt, Arbeitslose so schnell wie möglich in schlecht bezahlte Einfachjobs oder in die Scheinselbständigkeit zu schieben

werden. Die Bundesregierung setzte nicht mehr auf Qualifizierung, sondern auf Disziplinierungsmaßnahmen gegenüber den Arbeitslosen und die Schaffung eines Niedriglohnsektors.

Längerfristig wirkende Fördermaßnahmen, ein Baukastensystem für gering Qualifizierte mit dem Ziel der Reintegration in zunehmend anspruchsvollere Jobs, passgenaue Berufsausbildungen und Umschulungen – alles war auf einmal teuer und nutzloser Sozialklimbim, gefragt war jetzt, Arbeitslose so schnell wie möglich in schlecht bezahlte Einfachjobs oder in die Scheinselbständigkeit zu schieben. Gut für die Statistik – schlecht für die Betroffenen.

Das hatte Auswirkungen auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung: So kritisiert ein damaliges Flugblatt von GEW und ver.di die bereits deutlich spürbaren Folgen dieser Kahlschlagpolitik: Die milliardenschweren Streichungen im Eingliederungshaushalt der Jahre 2003 und 2004 und die neuen gängelnden Regelungen beförderten gerade nicht die (Re-)Integration in den ›Arbeitsmarkt‹, sondern führten zur Verstärkung der Ausgrenzung (gerade auch von Frauen und Menschen mit benachteiligenden Erwerbsbiographien). Der damals neue »Bundesdurchschnittskostensatz und die bundesweite Ausschreibung von Weiterbildungskursen nach dem Günstigkeitsprinzip« (d.h. nach dem Prinzip, dass der billigste Anbieter den Zuschlag erhält, solange er die geforderten Minimal-Qualitätsstandards irgendwie einzuhalten verspricht) erlegten den Weiterbildungsträgern »existenzge-

fährdende Preissenkungen« auf, die diese dann – na, wer hätte es gedacht – durch Einsparungen von Personalkosten aufzufangen suchten.

Dies blieb natürlich nicht ohne Proteste. GEW und ver.di riefen gemeinsam zu Kundgebungen und Demonstrationen auf, so beispielsweise am 6. November 2003 zu einem bundesweiten Aktionstag *Für den Erhalt der beruflichen Weiterbildung*. Es wurden Betriebsversammlungen in den Weiterbildungseinrichtungen ausgerufen sowie eine ›education parade‹ veranstaltet, mit den »Trauerstücken ›Rot-Grün im Arbeitsmarkt-Reformtausch‹ sowie ›Chronik eines angekündigten Todes – in Memoriam Weiterbildung‹«, wie das Flugblatt der GEW und ver.di zum Aktionstag in Hamburg mit bitterem Witz ankündigte.

Leider waren diese Proteste nicht erfolgreich, auch weil es damals keine parlamentarische Opposition mehr gab – Rot-Grün machte ja nun die Politik, die CDU/CSU und FDP unter Kanzler Kohl (noch) nicht gewagt hatten. In der Folge wurden etwa 100.000 Beschäftigte der Erwachsenenbildung arbeitslos. Oder sie blieben in der nun neoliberalisierten Branche, allerdings ›freiberuflich‹ ohne soziale Absicherung oder im Angestelltenverhältnis zu Gehältern, die vor 2003 ihrem Arbeitslosengeld entsprochen hätten.

Diese prekären Beschäftigungsverhältnisse in der der staatlich verantworteten Weiterbildung dominieren bis heute: »Etwa drei Viertel der Lehrkräfte in der Weiterbildung arbeiten als Honorarkräfte, es gibt viele Scheinselbstständige und Menschen, die ihre Sozialversicherungen nur unzureichend oder gar nicht bedienen können. Obwohl gut 70 % der Beschäftigten in der Weiterbildung Akademiker*innen sind, sind die Einkommen im Schnitt niedrig«, so Dr. Andreas Martin vom *Deutschen Institut für Erwachsenenbildung* auf einer Veranstaltung der GEW Hamburg im Jahr 2019.

Fazit: Zur Sicherung der Lebensbedingungen der Lehrenden wie zur Qualitätssicherung der Weiterbildungsmaßnahmen ist es unabdingbar, die Kolleg*innen in der staatlich verantworteten Weiterbildung wieder anständig zu bezahlen und eine bedarfsorientierte Vor- und Nachbereitung im Kostenschlüssel vorzugeben. Das ist keine wirklichkeitsfremde Forderung – es war lange Zeit üblich und der Qualität förderlich.

DETLEF ZUNKER,
Sprecher der GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung

3. Den Blick weiten: Grundbildung und Politische Bildung

Politische Erwachsenenbildung: Working Poor für die Demokratieförderung

Michael Joho erinnert sich an den Traum erfüllender Arbeit, der zugleich Alptraum fehlender sozialer Absicherung ist

Aus alter Verbundenheit mit dem Bereich Erwachsenenbildung nahm ich am 29. Juni 2022 an der Hamburger GEW-Kundgebung ›Nachhaltige und faire Bezahlung – mehr soziale Sicherheit für VHS-Dozent*innen‹ teil (siehe S. 47 in dieser hLz). Doch die einfache Solidaritätsbekundung ging für mich mit einem Déjà-vu-Erlebnis einher. Die Redebeiträge und darin der Blick auf die prekäre Lage der gut 1.500 auf Honorarbasis beschäftigten VHS-Kursleiter*innen erinnerten mich doch sehr an meine eigene Berufsbiographie – und ließen mich spontan ein paar Worte an die Versammelten richten.

Nach absolviertem Studium bin ich 1986/87 in die politische Erwachsenenbildung eingestiegen, zunächst bei *Arbeit und Leben*, bald darauf auch bei anderen Bildungsträgern wie der *Neuen Gesellschaft*, dem ABC, der VHS und vor allem der *Gustav-Heinemann-Bildungsstätte*. Was anfangs nur als interessante Begleitbeschäftigung neben dem Promotionsvorhaben gedacht war, entwickelte sich bald zu meiner eigentlichen Profession. Mein

Metier waren einwöchige Bildungsurlaubsseminare, die ich zwischen Hamburg, Hüll und Malente gegeben habe. Sich mit Themen aus unterschiedlichsten Blickwinkeln zu befassen, neue methodische Ansätze nutzen zu können und anderen Spaß daran zu vermitteln, hat mich erfüllt. Aus anfangs ein, zwei Veranstaltungen wurden schnell mehr, bis meine Kapazitätsgrenze von jährlich 25 Wochenseminaren zu ebenso vielen unterschiedlichen Schwerpunkten erreicht war. Kurz, in den ersten 1990er Jahren war die Entscheidung gefallen: Ich machte diese meines Erachtens schöne und wichtige Tätigkeit zu meinem Beruf.

›Auf Montage‹ als Weiterbildungswanderarbeiter

Und so ging es in regelmäßigem Rhythmus zwischen Vorbereitung und Umsetzung auf Seminarwochen, die ich ja meist entfernt von Hamburg verbrachte. ›Auf Montage‹ nannte ich das. Aber diese durchaus anstrengende Begleiterscheinung habe ich bei dem gerade erst im Entstehen begriffenen ›Beruf‹ des politischen Weiterbildners hingenommen,

ja, auch geschätzt. Denn fünf Tage Eintauchen in ein Thema, das Rund-um-die-Uhr-Zusammensein mit den Teilnehmer*innen, die Herstellung eines eigenen kleinen Kosmos' – all das hat nach meiner in hunderten Veranstaltungen gewachsenen Erfahrung oftmals Lern- und Bewusstseinsprozesse ausgelöst, die mit keinem noch so spannenden Einzelvortrag vergleichbar sind.

Wenn nur diese höchst unbefriedigenden materiellen Rahmenbedingungen nicht gewesen wären, die es uns Teamer*innen bzw. Dozent*innen schwer gemacht haben, sich in der politischen Erwachsenenbildung dauerhaft zu verdingen und zu professionalisieren! So waren es beim gewerkschaftsverbundenen Träger *Arbeit und Leben* in den 1980er Jahren einerseits Gewerkschafts- und Betriebsratsfunktionär*innen, die ihr Honorar für die vereinzelte Seminartätigkeit mehr als Aufwandsentschädigung verstanden, andererseits junge Hochschulabsolvent*innen, die jeweils ein, zwei Veranstaltungsangebote machten, bis sie einen festen, vernünftig dotierten Job annehmen konnten. Und so sah denn auch das Wochenhonorar aus, das sich nach meiner Erinnerung Mitte der 1980er Jahre auf 400 oder 500 DM belief. Auch für einen Doktoranden wie mich war diese Summe neben dem Stipendium klasse. Es war anfangs eben »nur« eine Nebentätigkeit. Aber für eine Haupttätigkeit bzw. das Bestreiten des Lebensunterhalts reichten die Einkünfte, reichten die damaligen Honorarsätze keinesfalls, auch nicht mit starker Ausweitung meiner Seminartätigkeit. Hätte ich keine regelmäßig verdienende Partnerin gehabt, ich hätte mir den Luxus nicht erlauben können, als politischer Erwachsenenpädagoge tätig zu sein und vor allem: viele Jahre zu bleiben.

Auch wenn die Wochenhonorare über die Jahrzehnte sukzessive angewachsen sind und inzwischen bei etwa 1.000 Euro liegen, ist die Lage aus meiner Sicht immer angespannt geblieben: So sind die Honorare einmalig, brutto und netto fallen zusammen. Alle Sozialversicherungskosten müssen daraus bestritten werden. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht nicht. Eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt es ebenso wenig wie finanzierte Urlaubstage oder gar sechs Urlaubswochen. Als Freiberufler hatte ich immer einen hohen Krankenversicherungssatz von einigen hundert DM/Euro zahlen müssen, egal, was ich im

betreffenden Monat verdiente. Die gemeinnützigen Träger der politischen Erwachsenenbildung zahlen ihren Seminarleiter*innen bis heute pauschale Sätze. Die 19 %ige Umsatzsteuer konnte von uns Freiberufler*innen in diesen Zusammenhängen nie draufgeschlagen werden, war und ist aber immer ans Finanzamt abzuführen. Mit 30 machte ich mir keine Sorgen um Krankheit und Alter, bei den Honoraren minus beträchtlichen Abzügen war an eine freiwillige Renten- oder gar eine Arbeitsausfallversicherung ohnehin nicht im Entferntesten zu denken. Jedenfalls nicht bei 25 Wochenseminaren pro Jahr, vielleicht bei der doppelten Anzahl... Mit 50 habe ich dann über die Belastungen – und Perspektiven – anders gedacht. Zum Glück bin ich in meinen Sturm-und-Drang-Zeiten nur selten krank geworden, und wenn, habe ich das meist weggesteckt. Damals. Denn die krankheitsbedingte Absage eines Seminars machte nicht nur die ganze Vorbereitung zunichte – von nötigen (Literatur-) Anschaffungen ganz abgesehen –, vor allem war damit das gesamte Honorar perdu, denn Ausfallhonorare gab und gibt es nicht. Was in Corona-Zeiten noch viel bitterer war, wie mir Kolleg*innen berichteten. Wurde ein Seminar mangels Anmeldungen teilweise kurz vorher vom Bildungsträger abgesagt, guckte der*die Dozent*in ebenfalls in die Röhre und musste mal eben ein weggefallenes Wochenhonorar auffangen.

Ich denke, ich habe es nicht beim Klagen belassen, sondern einige Male Ansätze gesucht, zusammen mit anderen Kolleg*innen die bei allen Bildungsträgern gleich miesen Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse zu verändern. Spielten sich unsere Bemühungen um eine überfällige Interessenvertretung zunächst auf der Ebene eines Bildungsträgers ab, gab es bald auch einen Austausch darüber, wie gut es wäre, hamburgweit Forderungen zu erheben. Doch es blieb über die Jahre bei zarten Willensbekundungen. Die allermeisten Mitstreiter*innen wechselten alsbald den Job: Warum sich für zwei, drei Seminare im Jahr auch noch regelmäßig Sitzungen eines Gremiums antun? In einem Bereich, den ich wahrscheinlich sowieso wieder verlasse?

Hätte ich keine regelmäßig verdienende Partnerin gehabt, ich hätte mir den Luxus nicht erlauben können, als politischer Erwachsenenpädagoge tätig zu sein

Zumal ›auf Montage‹ zu sein für die Freiberufler*innen bedeutete, von Bildungsstätte zu Bildungsstätte zu reisen und keinen wirklich kollegialen Bezug zu entwickeln. Bei mir führte diese traurige Erkenntnis dazu, mich stärker mit den Trägern der außerschulischen politischen Bildung und dem System ihrer Finanzierung und der völlig unzureichenden institutionellen Förderung selbst zu beschäftigen. So habe ich das Ringen um den Zusammenschluss und eine Interessenvertretung der schlecht abgesicherten Freiberufler*innen in der politischen Erwachsenenbildung zwar nie aufgegeben, aber es rückte angesichts der (vermeintlichen) Aussichtslosigkeit in den Hintergrund.

Übrigens hätte ich das alles gerne mit meiner Gewerkschaft gemacht. Denn familiär-gewerkschaftlich ›vorbelastet‹ bin ich gleich zu Beginn des Studiums GEW-Mitglied geworden,

musste später aber feststellen, dass es für die gar nicht mal so kleine Gattung der freiberuflichen Erwachsenenpädagog*innen lange Zeit weder Strukturen noch Engagement gab. Eben diese Erinnerung hat mich denn auf der Kundgebung Ende Juni spontan ausführen lassen, wie toll ich es finde, dass so viele Kursleiter*innen erschienen waren, dass ich mir so einen Protest zu ›meinen‹ Zeiten gewünscht hätte und dass endlich eine vernünftige Bezahlung und Absicherung her müssen...

Ich bin vor 14 Jahren aus der politischen Erwachsenenbildung ausgestiegen, naja, nicht ganz, auch heute gebe ich noch ein, zwei Bildungsurlaubsseminare in meinem Herzensjob. Aber ich musste damals die Notbremse ziehen, um wenigstens noch etwas für die Rente tun zu können, die auch so schon sehr schmal bleiben wird.

MICHAEL JOHO

Damit Weiterbildung alle Menschen erreicht: Grundbildung mitdenken!

Der Ausbau von Lese-, Schreib- und Medienkompetenzen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Erwachsenenbildung

Grundbildung und Alphabetisierung sind ein wichtiger Baustein im Umgang mit gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen: Transformation durch Digitalisierung, Arbeits- und Fachkräftemangel und gesellschaftliche Teilhabe für alle. Durch Weiterbildung können Perspektiven geschaffen werden, aber oft müssen *für* Weiterbildungen erst bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden: Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben oder der Umgang mit digitalen Medien sind solche Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe, die zugleich Grundbedingungen sind für die Möglichkeit politischer Mitbestimmung und Zugang zu guter Arbeit. Nur wenn alle mitgenommen werden, kann Demokratie gestärkt werden.

Weiterbildung hängt aber oft von zeitlichen und finanziellen Ressourcen ab, ebenso von der Zugänglichkeit von Bildungsangeboten – gerade für Erwachsene, die schlechte Bildungserfahrungen gemacht haben. Menschen, die nicht gut lesen können, nicht ausreichend Deutsch sprechen oder nicht mit einem Computer umgehen können, werden immer weiter abgehängt, auch weil sich die

Anforderungen in der Arbeitswelt und im Alltag immer schneller weiterentwickeln. Hier müssen Brücken gebaut werden, Förderlücken geschlossen und passende individuelle Angebote für sehr viele unterschiedliche Bedarfe gefunden werden.

Die geringe Literalität wurde schon zwei Mal von der Universität Hamburg beforscht. Dabei hat die 2011 von der Universität Hamburg durchgeführte *leo-level-one*-Studie¹ in der deutschen Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit erhalten. Die an diese erste Studie angelehnte Studie *LEO Leben mit geringer Literalität* (2018)² hat das Thema Grundbildung und Alphabetisierung erneut auf die Tagesordnung der Politik gebracht. Die Studie untersuchte die Lese- und Schreibfähigkeit und weitere Grundkompetenzen der deutschsprachigen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Zusammen gerechnet gibt es in Deutschland über 6,2 Millionen erwachsene Menschen zwischen 18 und 64 Jahren, die nicht ausreichend lesen und schreiben können. Das entspricht rechnerisch einer Größenordnung von 145.000 Menschen zwischen 18 und 65 Jahren mit geringer Literalität in Hamburg.

Basierend auf Ergebnissen der Studie haben Bund und Länder 2011 die *Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung*³ vereinbart, um Menschen mit geringer Literalität zu unterstützen und das Grundbildungsniveau zu erhöhen. Durch die *AlphaDekade*⁴, die 2016 an die *Nationale Strategie* angeschlossen hat, wurden Alphabetisierung und Grundbildung oben auf die bildungspolitische Agenda gesetzt. Der Bund fördert durch die *AlphaDekade*-Projekte im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung auch in Hamburg.

Mehrere Bildungsträger in Hamburg bieten für Menschen mit Grundbildungsbedarfen aufsuchende Beratung und Lernangebote an, in der Lebenswelt und im Arbeitsleben. Bei *Arbeit und Leben Hamburg* liegt der Schwerpunkt auf arbeitsorientierter Grundbildung. Themen wie Digitalisierung und Verdichtung der Arbeit stellen für viele Beschäftigte eine Herausforderung dar, für Menschen mit Grundbildungsbedarfen umso mehr. Eine sensible Ansprache und aufsuchende Lernangebote können sie dabei unterstützen, ihre Kompetenzen zu stärken. Wichtig ist hierbei, dass sich Betriebe für Öffnungsprozesse einsetzen und Grundbildung innerbetrieblich verankern.

In Hamburg wurde schon im Jahr 2013 unter der Federführung der *Behörde für Schule und Berufsbildung* der *Runde Tisch für Grundbildung und Alphabetisierung* mit Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsträgern, Behörden, sozialen Einrichtungen sowie Einzelpersonen gegründet. Das Hauptziel war, ein Bündnis zu schaffen, welches das Thema Grundbildung in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen verbreitet und verankert. Die Bündnispartner des *Runden Tisches* richteten sich an die Politik mit der Forderung, eine lokale und ressortübergreifende Strategie für Grundbildung auch in Hamburg zu entwickeln und eine trägerunabhängige Koordinierungsstelle für Alphabetisierung und Grundbildung umzusetzen.

Alle anderen Bundesländer haben bereits verschiedene Formen von Koordinierungsstellen eingerichtet, die das Thema lokal verankern sollen. In Berlin gibt es beispielsweise in Stadtteilen *Alpha-Bündnisse*, die die Angebote bündeln und gleichzeitig auch Anlaufstellen für Beratung sind. Der Entwurf für eine Hamburger Koordinierungsstelle sieht folgende Aufgaben vor:

1. Entwicklung eines breiten lokalen Bündnisses für Alphabetisierung und Grundbildung
2. Vernetzung und fachlicher Austausch der Akteure in Grund- und Weiterbildungseinrichtungen
3. Durchführung von Schulungen zur Vermittlung von Hintergrundwissen und zur Sensibilisierung von potenziellen Multiplikator*innen in Ämtern,

Jobcentern, Betreuungs- und Beratungsstellen sowie in der Fortbildung von Lehrer*innen

4. Information und Aufklärung der Betroffenen und ihres Umfeldes über die Beratungs- und Lernangebote
5. Trägerübergreifende Abstimmung und Ausbau vielfältiger Beratungs- und Grundbildungsangebote
6. Schaffung von Transparenz für die Themen Alphabetisierung und Grundbildung
7. Regelmäßige Bilanzierung und Evaluation der geleisteten Arbeit und Erarbeitung von Empfehlungen für die weiteren Aktivitäten.

Die Forderung nach einer Koordinierungsstelle der Bündnispartner des *Runden Tisches* wurde vom Bildungsausschuss der SPD aufgenommen und auf dem letzten Parteitag der SPD zur Nachverfolgung an die Hamburger Senatoren weitergeleitet.

Auch wenn Hamburg noch keine Koordinierungsstelle hat, ist Grundbildung als wichtiges Thema in der Hamburger Bildungspolitik inzwischen angekommen. Im Rahmen der Diskussionen um die Fachkräftestrategie hat sich gezeigt, dass Grundbildung ein wichtiger Baustein sein kann, um fachliche Qualifizierungen zu ermöglichen. Nun müssen diese Erkenntnisse auch die Schlüsselinstitutionen erreichen und die Stadt muss die Ressourcen für die Verankerung zur Verfügung stellen.

In Hamburg finden seit dem Sommer die ersten Sitzungen der Arbeitsgruppen statt, die die Hamburger Weiterbildungsstrategie gestalten sollen. Die zehn Handlungsfelder entsprechen denen der nationalen Weiterbildungsstrategie, mit einer Ausnahme: In Hamburg gibt es noch das *Handlungsfeld 11* für den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung. Die Arbeitsgruppe sucht Wege, um die Vernetzung der Akteur*innen zu stärken und Grundbildung als Querschnittsaufgabe der Institutionen zu etablieren. Inwieweit sich die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in die Richtung der Forderungen des *Runden Tisches* entwickeln und auch eine Koordinierungsstelle vorsehen, ist allerdings noch ungewiss.

CANAN YILDIRIM, SWETLANA POMJALOWA, MAIKE MERTEN sind im Bereich Grundbildung und Teilhabe bei *Arbeit und Leben Hamburg* tätig

¹ https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2011/12/leo-Presseheft_15_12_2011.pdf.

² Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (Hg.): *LEO 2018. Leben mit geringer Literalität*, Bielefeld: wbv 2020.

³ <https://www.kmk.org/de/themen/allgemeine-weiterbildung/alphabetisierung-und-grundbildung.html>.

⁴ https://www.alphadekade.de/alphadekade/de/home/home_node.html.

4.

VHS Fair! Politische Organisierung in Hamburg, Bremen und Leipzig



Für viele reicht es hinten und vorne nicht...

Interview mit Regina Anders, Kursleitervertretung an der VHS-Hamburg

Liebe Regina Anders, Du bist an der Volkshochschule (VHS) tätig. Wie war Dein Weg dahin und was unterrichtest Du? Ich bin ursprünglich ausgebildete Gymnasiallehrerin für die Fächer Englisch, Geschichte und Politik. Meine Generation war in den 80er Jahren stark von Arbeitslosigkeit betroffen, das heißt, viele von uns haben keine Stelle an der Regelschule gefunden. Für mich stand aber immer fest, dass ich gerne als Lehrerin arbeiten möchte und so bin ich darauf gekommen, in die Erwachsenenbildung zu gehen, mich also bei der Volkshochschule in Hamburg zu bewerben. Ich habe außerdem auch noch Firmenkurse unterrichtet, aber damals überwiegend an der Volkshochschule gearbeitet. Vor Corona habe ich hauptsächlich Geschäftsendlich unterrichtet. Ich arbeite im sogenannten ›Offenen Angebot‹, das Sprachkurse, handwerkliche Kurse, Kurse der politischen Bildung usw., aber nicht die Deutsch-Sprachkurse wie etwa ›Deutsch als Fremdsprache‹ (DaF) oder ›Deutsch als Zweitsprache‹ (DaZ) umfasst.

Spiegeln sich diese unterschiedlichen Bereiche auch in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen? Ja. Einerseits muss man die Arbeitsbelastung in Relation zu den jeweiligen Lebensumständen sehen: Momentan arbeiten ungefähr 1.700 Kursleitende an der VHS. Die meisten so wie ich im ›Offenen Angebot‹. Genauso wie die VHS selbst ein sehr vielfältiges Angebot hat, sind wir Kursleitenden eine sehr vielfältige Gruppe. Es gibt Menschen, die im Kalenderjahr ein bis zwei Kurse unterrichten und ansonsten noch woanders arbeiten – oder vielleicht sogar gar nicht (mehr) Lohnarbeiten müssen. Es gibt also Menschen, für die das Honorar vielleicht eher so etwas wie Taschengeldcharakter hat, aber es gibt eben auch Menschen, die ihren Lebensunterhalt an der VHS verdienen. Andererseits aber ist mir als Kursleitervertreterin wichtig zu betonen, dass gute Arbeit immer gut bezahlt werden muss, ganz egal, ob jemand davon leben muss oder nicht. Grundsätzlich finde ich, dass die VHS eine sehr gute Institution der Erwachsenenbildung ist. Sie

hat wirklich ein tolles Angebot in der beruflichen Weiterbildung, im ganzen Freizeitbereich. In den Kursen kommen Menschen aus allen Altersstufen und gesellschaftlichen Bereichen zusammen, darin liegt auch ein wichtiges demokratisches Moment. Das finde ich toll.

Aber...? Aber mein Kritikpunkt ist, dass das Honorar viel zu gering ist. Es liegt im ›Offenen Bereich‹ momentan bei 31,27 Euro für 45 Minuten Unterricht. Dieses Honorar wird – nicht zuletzt aufgrund des Einsatzes der Kursleitervertretung – regelmäßig im Zweijahreshaushalt der Hansestadt Hamburg erhöht: um 3 Prozent. Das klingt natürlich erst einmal sehr gut. Doch dabei muss berücksichtigt werden, dass es davor fast 18 Jahre lang nicht erhöht worden ist. Das heißt, die Grundlage, auf der wir diese regelmäßige dreiprozentige Erhöhung bekommen, ist viel zu niedrig.

Wie wirkt sich die aktuelle Inflation aus? Die Inflation ist für die meisten Kursleitenden deutlich spürbar. Ich betreue auch unseren internen Rundbrief, mit dem wir als Kursleitervertretung mehrere hundert Kolleg*innen erreichen. Da ist es in den letzten zwei Jahren, besonders in diesem Jahr, immer wieder zu Abmeldungen gekommen, weil Kolleg*innen gesagt haben, sie können es sich einfach nicht mehr leisten, für die VHS zu arbeiten, nicht nur wegen des geringen Honorars, sondern auch wegen der Unsicherheit, ob ein geplanter Kurs wirklich zustande kommt. Beispielsweise ist es ja bei Selbstständigen so, dass sie sich das Zeitfenster für ihre geplanten Kurse freihalten und keine anderen Aufträge entgegennehmen. Wenn dann kurzfristig ein Kurs wegen geringer Anmeldungen abgesagt werden muss, gibt es keinerlei Ausfallhonorar.

Schlägt die Inflation mitsamt der steigenden Energiepreise nicht auch deswegen so heftig an, weil viele Kursleitende noch stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sind? Ja, auf jeden Fall! Ich weiß von etlichen Kolleg*innen, dass sie – wenn sie nicht Grund-sicherung beantragen konnten und beantragt haben – von Ersparnissen leben mussten. Gerade bei den Freiberuflern und Selbständigen fehlt dieses Geld dann für die Altersvorsorge.

Wie wurde während der Corona-Pandemie mit den Kursleitenden umgegangen? Die Leitung der VHS hat die Kursleitenden per Post angeschrieben. Sie hat aber auch über das Kursleiterportal mit uns kommuniziert, wenn es Veränderungen gab oder Bestimmungen, unter welchen Bedingungen gearbeitet werden kann. Da hat sich die Leitung aus meiner Sicht durchaus sehr bemüht. Auch hat die

VHS in Hamburg sehr viel Aufwand betrieben, Online-Angebote zu machen und dafür zu sorgen, dass wir entsprechend fortgebildet werden konnten und können. Aber das ging und geht natürlich nicht in jedem Kursbereich. Trotzdem ist für viele Kursleitende die Zeit finanziell sehr hart gewesen. Der Lockdown begann ja Mitte März 2020 und es ist immerhin so gewesen, dass die VHS bereit war, die Honorare – jedenfalls im ›Offenen Angebot‹ – für die zweite Märzhälfte auszuzahlen. Das ist für diesen einen Monat eine gute Absicherung gewesen. Aber mit unserer Forderung, dass es weiterhin eine gewisse Honorarfortzahlung geben müsste, sind wir auf Granit gestoßen, sowohl bei der Leitung als auch bei der Politik.

Das heißt, die finanziellen Belastungen und Unsicherheiten mussten individuell aufgefangen werden? Ja. Also die VHS hat über ihre Kanäle die Kursleitenden darauf hingewiesen, dass sie die Corona-Hilfe der Stadt Hamburg beantragen können, aber sie hat es nur als ihre Aufgabe angesehen, darauf hinzuweisen. Beratung dazu und Hilfestellung haben wir dann von Seiten der Kursleitervertretung gegeben.

Ist es in den letzten Jahren möglich gewesen, etwas zu kritisieren, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erkämpfen? Mein Eindruck ist, dass von Seiten der Politik und der Leitung doch eher gesagt wird: »Ooch, da gibt es jetzt diese dreiprozentige Erhöhung jährlich und das ist dann gut so und jetzt reicht's mal!« – Es gibt also so ein gewisses Ausruhen auf dem, was da (hoffentlich auch in Zukunft) regelmäßig über den Doppelhaushalt geregelt wird. Dabei, Stichwort Inflation, reicht so eine Erhöhung hinten und vorne nicht.

Müsste neben dem Honorar nicht auch der Umfang dessen erhöht werden, was an Tätigkeiten überhaupt vergütet wird? Auf jeden Fall. Von Seiten der Kursleitervertretung wünschen wir uns, dass es für die Institution selbstverständlich wird, Kursleitende dort, wo sie außerhalb des Unterrichtens mitarbeiten – wie an einem Projekt oder auf den Fachtreffen – auch zu bezahlen. Auch die ›Präsenz Plus‹-Kurse, die sowohl online als auch in Präsenz unterrichtet werden, müssen besser bezahlt werden, weil da allein der technische Aufwand, der Mehraufwand für die Kursleitenden viel größer ist.

Wie können oder sollten Gewerkschaften Euch in Euren Kämpfen unterstützen? Da denke ich, dass die Arbeit der GEW hier in Hamburg ein gutes Beispiel dafür ist, wie wir dort unterstützt werden können, wo wir auch die Unterstützung brauchen. Der erste Punkt ist für mich, dass wir überhaupt sichtbarer werden. Ich erlebe oft, dass selbst bei

**Ich erlebe oft,
dass selbst
bei Menschen,
die schon seit
Jahrzehnten Kurse
an der VHS besuchen,
noch in den Köpfen
herumschwirrt:
»Na, das sind doch
alles gutgestellte
verbeamtete oder
pensionierte
Lehrer*innen«.
Das ist schon
sehr lange
nicht mehr
so**

Menschen, die schon seit Jahrzehnten Kurse an der VHS besuchen, noch in den Köpfen herumschwirrt: »Na, das sind doch alles gutgestellte verbeamtete oder pensionierte Lehrer*innen«. Das ist schon sehr lange nicht mehr so. Daher finde ich es wichtig, dass unsere Arbeitsbedingungen sichtbar werden. Hierbei hilft, dass auch mal sichtbar gemacht wird, was eigentlich von diesem Honorar übrigbleibt. Es klingt für etliche Menschen erstmal viel, für 45 Minuten Unterricht 31,27 Euro zu bekommen, weil sie so ein Nachhilfemonat im Kopf haben von 10 Euro für 60 Minuten. Aber das ist kein angemessener Vergleich. Wir sind ausgebildete Lehrer*innen und leisten sehr gute Arbeit. Aber wir müssen unsere Sozialabgaben selbst bezahlen, wir müssen selbst für unsere Altersvorsorge sorgen, wir tragen das Risiko bei Kursausfällen und vieles mehr. Was dieses Sichtbarmachen betrifft, finde ich, dass die GEW da in den letzten Monaten sehr hilfreich gewesen ist. Entsprechend würde ich mir das auch von ver.di wünschen.

Hat sich für Euch durch die gemeinsame GEW-Aktion der Kundgebung vor der VHS im Juni 2022 etwas verändert? Das ist wegen der Sommerpause noch nicht ganz einzuschätzen. Aber es war auf jeden Fall ein sehr gutes Gefühl, dass mehr Kolleg*innen als erwartet zur Kundgebung gekommen sind. Wir hatten das ja von vornherein nur als kleine Kundgebung geplant, es ging uns ja erst einmal darum, eine gewisse Öffentlichkeit herzustellen. Dass dann über 50 Leute da waren, war natürlich eine sehr schöne Überraschung.

Was wünschst du dir für die Zukunft? Ich wünsche mir, dass es an einer vom Angebot her so tollen Weiterbildungsinstitution wie der VHS Hamburg keine prekären Arbeitsverhältnisse mehr gibt, weder im »Offenen Angebot« noch in den Bereichen Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache. Ich wünsche mir, dass alle davon gut leben können, ganz egal, welchen Anteil die VHS-Honorare an ihrem Lebensunterhalt haben. Auch wäre schön, wenn sich mehr Kursleitende trauen würden, für eine Verbesserung ihrer Lage sichtbar aktiv zu werden – je mehr wir sind, desto besser können wir uns stützen und durchsetzen. Und ich wünsche mir von Seiten der hauptamtlich Beschäftigten – da sind ja auch etliche in der Gewerkschaft oder im Personalrat aktiv – ein Zeichen, dass sie uns in unseren Forderungen unterstützen.

INTERVIEW: hlz (AG)

VHS Fair?!

GEW-Kampagne für faire Bezahlung und mehr soziale Sicherheit für VHS-Dozent*innen in Hamburg

Die Hamburger Volkshochschule (VHS) beschäftigt insgesamt etwa 1650 Kursleiter*innen, darunter viele ›arbeitnehmerähnliche‹.¹ Das sind die Kursleiter*innen, die mindestens die Hälfte ihres Einkommens aus der VHS-Tätigkeit bestreiten und deshalb in besonderer Weise von den Aufträgen der VHS abhängig sind.

VHS Fair – Forderungen für die Kursleiter*innen an der VHS Hamburg

Die GEW fordert daher gemeinsam mit den VHS-Kursleitungsververtretungen vom Senat, von der Bürger-schaft sowie der *Behörde für Schule und Berufsbildung*, der VHS die Mittel zur Verfügung zu stellen, um das Folgende umzusetzen:

Für alle VHS-Kursleiter*innen soll gelten:

- Honorarsatz von 41 Euro pro UE von 45 Min, auch für die Kursleiter*innen des offenen Angebots
- Ausgleich des Mehraufwandes für Hybrid- und andere besonders aufwändige Kurse
- Honorar für Teilnahme an Konferenzen etc.

Zusätzlich fordern wir für arbeitnehmerähnliche Kursleiter*innen:

- Zuschüsse entsprechend den gesetzlichen Arbeitgeberanteilen für Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung), Mutterschutz und Unfallversicherung
- Urlaubsentgelt für 25 statt wie bisher 20 Tage
- Anspruch auf Bildungsurlaub
- Erstattung des Umsatzsteueranteils bei den Kursleiter*innen, die die Obergrenze von 22.000 Euro Jahres-einkommen überschreiten
- Ausfallhonorar bei Krankheit: 90 % für bis zu 6 Wochen
- Einbeziehung in das Hamburger Personalvertretungsgesetz

Der zusätzliche finanzielle Aufwand für faire Arbeitsbedingungen darf nicht durch Erhöhung der Teilnehmer*innenbeiträge finanziert werden, hier ist der Haushalt der Stadt gefragt. Der rot-grüne Senat muss sein Koalitionsprogramm *Hamburg – Stadt der Guten Arbeit* endlich umsetzen, gerade in den städtischen Betrieben!

Die Umsetzung unserer Forderungen sorgt zum einen für faire Arbeitsbedingungen der Kurs-leiter*innen. Zum anderen sorgt sie dafür, dass die VHS mehr Nachwuchs an professionellen Lehrkräften gewinnen und die Qualität der Kurse steigern kann. Die VHS beklagt in ihrem Jahresbericht 2021 Nachwuchsprobleme bei den Kursleiter*innen – warum nur?

Kampagnenauftakt mit laustarker Kundgebung

Am 29. Juni 2022 versammelten sich mehr als 60 VHS-Kursleiter*innen zusammen mit einer Reihe Unterstützer*innen – deutlich mehr als die angemeldeten 30 Teilnehmer*innen – vor der VHS Hamburg Mitte in der Schanzenstraße zu einer bunten und lautstarken Kundgebung, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen.² Ein erster schöner Schritt!

Gespräche mit den Regierungsfractionen sind aufgenommen und angebahnt. In Reaktionen in der

Presse auf die Kundgebung sagte der zuständige Fachsenator Ties Rabe, dass es ja eine freie Entscheidung der Kursleitungen sei, ob sie angestellt oder freiberuflich arbeiten wollten.³ Ein Satz, der ein wenig an die Marie Antoinette zugeschriebene Aussage »Das Volk hat kein Brot? Dann soll es doch Kuchen essen!« erinnert. Rabe musste dann auch einräumen, dass die VHS keine geregelten Arbeitsverhältnisse für Kursleiter*innen bietet. Im Weiteren wies der Senator darauf hin, dass die Honorare an der VHS in den letzten Jahren stetig erhöht wurden. Das stimmt zwar, aber ein kurzer Blick in die Republik zeigt, dass an vielen VHS die Honorare höher liegen als in Hamburg (so z.B. in Potsdam oder Berlin). Die Hansestadt steht also keineswegs auf Platz zwei bundesweit bei den VHS Honoraren, wie die SPD laut NDR zu den Forderungen erklärte.⁴

Sind ›arme‹ Städte und ihre VHS fairer und nachhaltiger in Sachen VHS Arbeitsbedingungen als Hamburg?

Ja, leider! Berlin und Bremen ›leisten‹ sich für ihre VHS einen angemessenen Schutz der arbeitnehmerähnlichen Kursleiter*innen: Zuschüsse für Sozialversicherung, Ausfallhonorar bei Krankheit, bezahlte Konferenzen usw. So berichtete auch ein

Bremer Kollege auf der Kundgebung am 29.6. und übermittelte solidarische Grüße (siehe S. 50 in dieser hJz). Warum zieht Hamburg hier nicht nach, zumal die Hamburger rot-grüne Regierung in ihrem eigenen Koalitionsvertrag *Hamburg – Stadt der Guten Arbeit* vereinbart hat, »soziale, beschäftigungspolitische, umwelt- und nachhaltigkeitsbezogene Kriterien« bei der Entlohnung durchzusetzen? Das muss bei den städtischen Einrichtungen anfangen!

Bremse statt Lokomotive

Nils Hansen, schulpolitischer Sprecher der SPD Fraktion in der Bürgerschaft, wies laut NDR die Forderungen der Kursleiter*innen zurück. Das sei in der aktuellen Haushaltslage nicht darstellbar. Allerdings ist das kein inhaltliches Argument gegen die berechtigten Forderungen der Dozent*innen, sondern bedeutet nichts anderes als: »Dafür wollen wir kein Geld ausgeben!«

Erstaunlich, dass die Regierungsfractionen in diesem Bereich nicht ihrem eigenen Koalitionsvertrag und den darin enthaltenen Beschlüssen nach guter Arbeit folgen wollen. Schade, dass die VHS nicht als attraktiver Honorar- und Arbeitgeber für Nachwuchslehrkräfte aufgestellt werden soll. Und traurig, dass die Stadt in diesem Niedriglohnbereich der Erwachsenenbildung nicht als staatliche Lo-

komotive und Vorbild für viele noch unregeltere private Bildungsanbieter auftreten will.

Die Kolleg*innen an der VHS hätten sich anderes gewünscht. Aber überrascht sind sie nicht, dass ihr vergleichsweise kleiner Bereich nicht auf der Agenda der Regierungsfractionen steht. Und abhalten von weiteren Aktionen und Kämpfen um bessere Arbeitsbedingungen lassen sie sich erst recht nicht!

DIRK MESCHER,
Geschäftsführer der GEW Hamburg

¹ VHS Jahresbericht 2020

² Vgl. <https://www.gew-hamburg.de/themen/arbeitsbedingungen/kundgebung-vor-der-vhs-mitte-am-29622>.

³ Vgl. <https://www.deutschlandfunk.de/demonstration-der-gew-fuer-auskoemmliche-loehne-an-den-volkshochschule-dif-06ce6c82-100.html>.

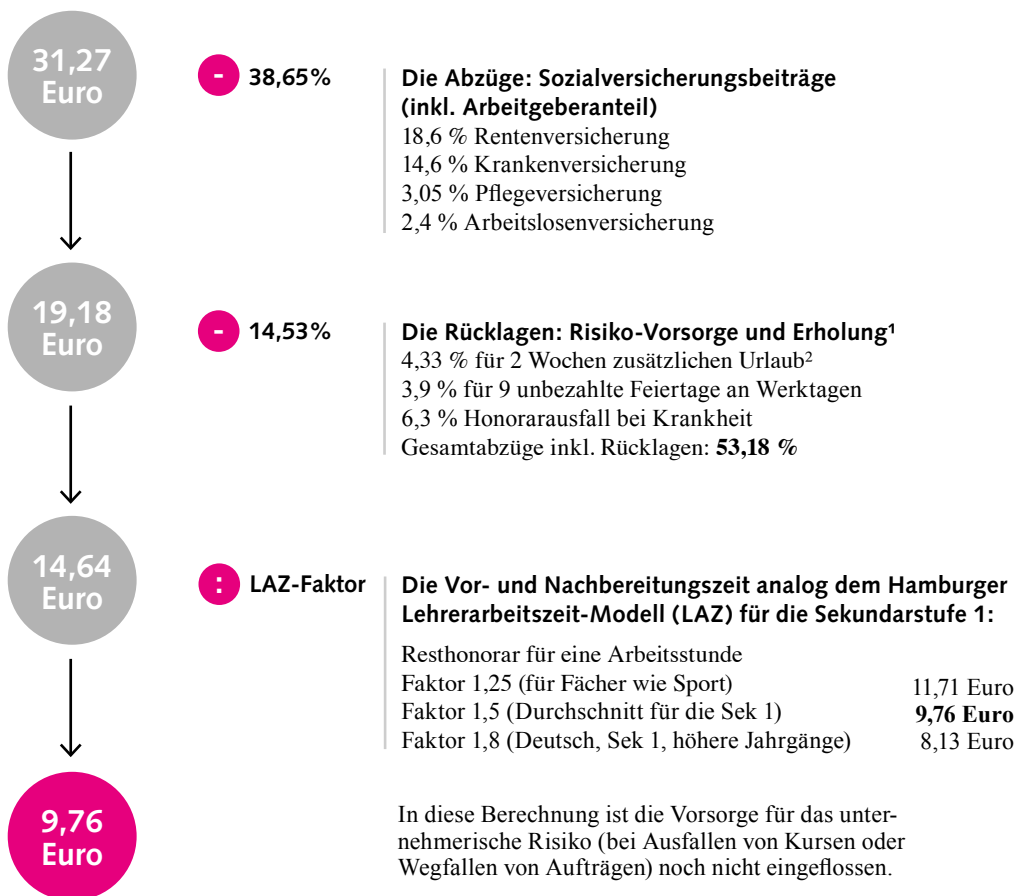
⁴ <https://www.ndr.de/nachrichten/hamburg/Hamburger-Volkshochschule-Kursleiter-wollen-mehr-Geld,vhs152.html>.



Lauter und bunter Kampagnenauftritt am 29. Juni 2022

Das Honorar für Kursleitende an der VHS Hamburg – nur ehrenamtliche Arbeit ist billiger!

Start: Brutto-Honorar pro Unterrichtsstunde



Fazit: Hamburg ist keine Stadt der guten Arbeit für Lehrende der VHS Hamburg. Wenn wir den Mittelwert für die Vor- und Nachbereitungszeit analog dem LAZ als Maßstab nehmen, bleiben den Kursleitenden 9,76 Euro brutto pro Arbeitsstunde (vor Versteuerung!) übrig, um in einer Metropolregion wie Hamburg das Leben, Wohnen, die Arbeitsmittel und Fahrtkosten zu refinanzieren. Das ist skandalös!

¹ Im Vergleich zu Angestellten im öffentlichen Dienst

² Anpassung an die Urlaubszeiten im öffentlichen Dienst. Die arbeitnehmerähnlichen Lehrenden an der VHS erhalten auf Antrag Urlaubsentgelt für max. 4 Wochen.

Voneinander lernen I: Der Kursleitendenrat der VHS Bremen

Ein Blick nach Bremen zeigt: Öffentlichkeit herstellen, aufklären, offensiv fordern und (gewerkschaftlich) kooperieren hilft!

»Von Hamburg und Berlin lernen«, das ist seit vielen Jahren ein Motto des Bremer VHS-Kursleitendenrates. Das hat dazu geführt, dass sich in Bremen einiges für die Honorar*innen verbessert hat und nun auch Hamburg und Berlin interessiert nach Bremen schauen.

Zur Ausgangssituation

In Bremen waren die Bedingungen und Honorare für die »freien« VHS-Dozent*innen zumeist schlechter als in Hamburg (und Berlin). Der Bremer VHS-Kursleitendenrat (KLR) ist zwar institutionell vorgeschrieben, aber praktisch rechtlos. Bis 2015 gab es trotz engagierter KLR-Mitglieder rund 10 Jahre lang keine Honorarerhöhung.

Was änderte sich ab 2016?

Ab 2016 starteten wir mit einem offensiveren Auftreten und einer stärkeren gewerkschaftlichen Kooperation: Die Kommunikation der Kolleginnen untereinander und mit dem KLR wurde verstärkt durch regelmäßige KLR-Infos, Kursleitenden-Versammlungen im DGB-Haus statt in der VHS, Ratgeber der GEW-Betriebsgruppe für nebenberufliche VHS-Dozent*innen und »Arbeitnehmerähnliche«, durch regelmäßige Sprechstunden des KLR, eine KLR-Homepage (www.vhs-dozenten-hb.de) mit wichtigen Informationen sowie eine KLR-Kontaktadresse (info@vhs-dozenten-hb.de).

Darüber hinaus wurden wir stärker öffentlich aktiv durch Aktionen mit Musikschul-Kolleg*innen, Presseerklärungen, Kontakten zu Parteienvertretern, Beiträgen in der Bremer GEW-Zeitschrift und eine ausführliche Dokumentation über die prekären Beschäftigungsbedingungen der Bremer VHS-Dozent*innen, die sich an die zuständigen Politiker*innen richtete. Und natürlich stellten wir Forderungen zur Verbesserung der Honorare und Beschäftigungsbedingungen auf, die sich an Hamburg und Berlin orientierten.

Das waren die Erfolge

Die neue »Unruhe« bei den VHS-Kursleitenden führte relativ schnell zu ersten Erfolgen: Schon

im Herbst 2016 und Anfang 2018 wurde das Standardhonorar erhöht. Im Januar 2019 wurde eine tarifvertragsähnliche Rahmenvereinbarung mit der VHS und dem zuständigen Kultursenator abgeschlossen. Diese beinhaltete für alle: eine Mindesthonorar-Erhöhung auf 25 € ab 01.01.2020, eine jährliche Mindesthonorarerhöhung mindestens entsprechend TVÖD sowie die Erhöhung des Mindesthonorars auf 31 € bis 2023. Für »Arbeitnehmerähnliche« (Kursleitende mit mehr als der Hälfte ihrerwerbseinkünfte oder Arbeitszeit bei der Bremer VHS) gibt es zusätzlich seit 01.01.2020 hälftige Zuschüsse zur Kranken- und Rentenversicherung sowie ein Urlaub- und Bildungszeitentgelt.

Hierbei hat uns das Vorbild Hamburg besonders geholfen

Da das Urlaubsentgelt sowieso ein Rechtsanspruch für die »arbeitnehmerähnliche« Beschäftigten ist, haben wir direkt nach der Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung Anfang 2019 nach Hamburger Vorbild eine Kampagne gestartet: *Wir beantragen gemeinsam Urlaubsentgelt*. Die führte dazu, dass nach einigem Hin und Her rund 60 Kolleg*innen – teilweise sogar drei Jahre rückwirkend – Urlaubsentgelt bekamen, das ist immerhin ein Zwölftel des Jahreshonorars! Dabei half uns auch die in Hamburg vereinbarte *Eidesstattliche Erklärung zur Arbeitnehmerähnlichkeit*. In den Jahren zuvor hatten wir die Kolleg*innen zwar über das Recht auf Urlaubsentgelt informiert, konnten aber praktisch niemanden dazu bewegen, den Antrag zu stellen. Erst die Rahmenvereinbarung, das Hamburger Vorbild und die gemeinsame Aktion brachten für uns den Durchbruch.

Corona-Ausfallhonorare

Auch während der Corona-Pandemie war der KLR sofort aktiv: Schon wenige Tage nach der Einstellung des VHS-Unterrichtsbetriebes im März 2020 erreichten wir, dass die Kolleg*innen ein Ausfallhonorar von anfänglich 100 %, ab November bis Januar 2021 von 75 % erhielten.

Eine Erfolgsgeschichte?

Bisher ja, insbesondere die zweiseitige, von der GEW mitunterzeichnete verbindliche Rahmenvereinbarung hat unsere Position gegenüber VHS-Leitung und Senat gestärkt. Aber es gab und gibt sehr viele Anlauf- und Umsetzungsschwierigkeiten, die immer wieder neu den Einsatz der Kolleg*innen, des Kursleitendenrates und der GEW erfordern. Es gibt aber auch Ansporn: z. B. durch die Akti-

vitäten der Hamburger VHS-Kolleg*innen für höhere Honorare und bessere soziale Absicherung! Dafür wünschen wir Bremer*innen Euch Hamburger*innen viel Kraft, langen Atem und vor allem viel Erfolg – denn das wird auch uns Bremer*innen helfen!

HAJO KUCKERO, Kursleitendenrat und
GEW-Betriebsgruppe der VHS Bremen

Voneinander lernen II: Das Haus der Selbstständigen in Leipzig

Ein Projekt zur solidarischen Durchsetzung der Interessen
von ›Solo-Selbstständigen‹

Viele Tätigkeiten, die früher in Festanstellung ausgeübt worden wären, werden heute an nicht-angestellte Einzelpersonen ausgelagert. Beim *Haus der Selbstständigen* (HDS) nennen wir sie Solo-Selbständige – anderswo nennt man sie Alleinunternehmer*in, Honorarkraft oder freie*r Mitarbeiter*in. Die Gefahr – und die Versuchung für Auftraggeber*innen – ist groß, dass sie zu schlechteren Konditionen beauftragt werden.

Damit Solo-Selbstständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten wirtschaftlich nicht abgehängt werden, braucht es eine Stärkung von gemeinsamen Interessenvertretungen sowie kollektive Maßnahmen, welche die ökonomische Ausgangssituation von Solo-Selbstständigen verbessern (z.B. verbindliche Mindesthonorare). Daran hängt nicht nur das Einkommen, sondern auch die soziale Absicherung und individuelle Würde. Darüber hinaus geht es im HDS darum, Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform und Lebensweise Gehör zu verschaffen, d.h. also politisch und kulturell sichtbar zu machen. Im Fokus unseres Projektes steht nicht der einzelne Solo-Selbstständige, der gegen andere und für die Konkurrenz am Markt ›fit‹ gemacht werden soll. Im Gegenteil: Uns geht es um den solidarischen Zusammenschluss, die gegenseitige Hilfe, das Teilen von Erfahrungen und das Beraten über Verbesserungen für alle.

Das Projekt *Haus der Selbstständigen* wird im Rahmen der Förderrichtlinie *Zukunftszentren* durch das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* und

den *Europäischen Sozialfonds* gefördert. Die dafür benötigten Eigenmittel kommen von ver.di. Offizieller Projektstart war der 1. Mai, die eigentliche Arbeit der Mitarbeiter*innen begann im Herbst 2020. Da sich das Programm der Zukunftszentren in der aktuellen Förderlaufzeit auf die ostdeutschen Bundesländer bezieht, wurde das Haus in Leipzig ›errichtet‹ – der Stadt mit den meisten Solo-Selbstständigen in Ostdeutschland. Das Projekt läuft bis Ende 2022 und wird von vier Projektpartner*innen durchgeführt.

In den letzten zwei Jahren haben die Mitarbeiterinnen einen Wissenspool aufgebaut, der zu den Themen Genossenschaften (als ökonomischer Interessenzusammenschluss), Konfliktklärung und Solo-Selbstständigkeit informiert. Bis zum Projektende wird das Thema der kollektiven Vereinbarungen mit Auftraggeber*innen und wie diese durchgesetzt werden können hinzukommen. Hierzu zählt z.B. der Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Selbständige (§12a Tarifvertragsgesetz). Zur Gründung von politischen Interessenzusammenschlüssen bzw. Initiativen und Genossenschaften bietet das HDS auch kostenlose, orientierende Erstberatungen an. Mit dem Ziel, für Markttransparenz zu sorgen und Solo-Selbstständigen in Honorarverhandlungen mehr Macht an die Hand zu geben, wird mit einem breiten Bündnis gegenwärtig eine bundesweite Honorarumfrage durchgeführt, welche Honorare möglichst aller Branchen erfassen soll (*so_lo!*).

Die Ergebnisse werden veröffentlicht. In diesem Jahr wurde zudem ein Angebot zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Solo-Selbstständigen und ihren Auftraggeber*innen entwickelt und eine Ombudsstelle beim HDS eingerichtet.

Darüber hinaus wird versucht, die vielen Ansprechpartner*innen für die verschiedensten Belange von Solo-Selbstständigen übersichtlich zu sortieren und auf der Website sichtbar zu machen. Das Gleiche gilt für interessenpolitische Initiativen: Sie sollen auf der Website sichtbar werden, um so Vernetzung zu ermöglichen. Für Initiativen

Im Fokus steht nicht der einzelne Solo- Selbstständige, der gegen andere und für die Konkurrenz am Markt »fit« gemacht werden soll.

Uns geht es um den solidarischen Zusammenschluss, die gegenseitige Hilfe, das Teilen von Erfahrungen und das Beraten über Verbesserungen für alle

bietet das HDS seine Räumlichkeiten zum Treffen sowie einen kostenlosen, datengeschützten, digitalen Konferenzraum an (den *Freiraum*). Gearbeitet wird an der virtuellen Plattform, welche die Webseite mit interaktiven Modulen ergänzen soll. Hier wird es digitale Werkzeuge zur Vernetzung, Organisation und zum Wissensaustausch geben (z.B. Whiteboard, Forum, Mailing-Listen). Im Projekt werden begleitend die Erwerbs- und Lebensumstände solo-selbstständiger Erwerbstätiger erhoben – zuletzt zum Thema Digitalisierung – sowie zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote

entwickelt. Dies ist unter anderem in partizipativen Workshops mit Solo-Selbstständigen geschehen.

Das gebündelte Wissen auch an die entsprechende Zielgruppe zu bringen, ist die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit im HDS. Ein Format zum Wissenstransfer ist unser Podcast *HDS im Gespräch*. Weitere Informationen streuen wir regelmäßig über unseren Blog und den Newsletter. Zahlreiche Informations- und Diskussionsveranstaltungen runden das Angebot ab. Die Corona-Pandemie, die uns seit Projektbeginn begleitet, hatte uns hier vor einige Herausforderungen gestellt.

Speziell für freie Dozierende in der Erwachsenenbildung ist es interessant, dass wir im April zu einem Vernetzungstreffen von Honorarlehrkräften in der Erwachsenenbildung eingeladen hatten. Im Anschluss daran soll es nun weitere Informations- und Diskussionsveranstaltungen dazu geben, wie Interessen durchgesetzt werden können. Die nächste wird am 22.09. zum Thema *Wie gründe ich eine Dozierendenvertretung?* stattfinden.

Die Perspektive sieht gut aus: Die *Zukunftszentren* werden im Rahmen des *ESF-Plus-Förderprogramms* des *Europäischen Sozialfonds* (ESF) bis Ende 2026 weitergeführt werden. Damit sind auch für das *Haus der Selbstständigen* die Weichen für eine Fortführung gestellt. Neben dem analogen Haus in Leipzig wird es drei weitere Anlaufstellen im gesamten Bundesgebiet geben. Somit können wir an Begonnenes anknüpfen und aus Misslungenem lernen. Wir freuen uns auf die Erweiterung von Angeboten und Netzwerken. Wir wollen mehr Berufsgruppen und Lebensrealitäten einbeziehen und haben viele andere Ideen zur Weiterführung. Das *Haus der Selbstständigen* arbeitet für euch und möchte vor allem die Belange von Solo-Selbstständigen sichtbar machen.

Ihr seid willkommen auf: <https://hausderselbststaendigen.info> und natürlich auch in der Jacobstr. 5 in Leipzig!

PIA PROBST, wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Haus der Selbstständigen (HDS)

5. Erwachsenenbildung in Hamburg: Politisches Versagen und gewerkschaftliche Forderungen

Arbeitsbedingungen wie im 19. Jahrhundert...

Interview mit Claudia Liehr-Molwitz,
Lehrkraft für Integration- und Berufssprachkurse

Liebe Claudia, »Erwachsenenbildung« ist ja ein sehr diverses Feld. In welchem Bereich unterrichtest Du und wie bist Du dazu gekommen? Ich bin hauptberuflich im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) bei einem privaten Bildungsträger tätig. Dort unterrichte ich als festangestellte Lehrkraft im staatlichen Auftrag Integrations- und Berufssprachkurse des *Gesamtprogramms Sprache*. Ich habe mich im Herbst 2015 zu Beginn der ersten großen Flüchtlingskrise entschlossen, in diesem Bereich tätig zu werden. Denn ich fand es human und richtig, dass unsere damalige Bundeskanzlerin Merkel die deutschen Grenzen für Geflüchtete geöffnet hatte, obwohl andere europäische Länder keine Geflüchteten aufnehmen wollten. Ich fragte mich, was mein Beitrag zu dem »Wir schaffen das!« sein könnte. Nachdem ich dann die prekären Arbeitsbedingungen der DaZ-Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung kennengelernt hatte, die ohne tariflich geregelte Begrenzung von Unterrichtseinheiten und extrem schlechter Vergütung an Arbeitsbedingungen aus dem 19. Jahrhundert erinnern, habe ich mich dann entschlossen, sowohl berufspolitisch im Sprecher*innenteam des *Bünd-*

nisses DaF/DaZ, einer bundesweiten Interessenvertretung von DaZ-Lehrkräften, als auch in der Hamburger *GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung* aktiv zu werden.

Was schätzt Du an Deiner Tätigkeit? Zunächst ist es außerordentlich sinnstiftend, als DaZ-Lehrkraft im *Gesamtprogramm Sprache* hauptberuflich tätig zu sein. Denn wir tragen ja wesentlich bei zum Gelingen der Integration von Geflüchteten und deren Eingliederung ins Berufsleben, zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit, zur Verringerung des Fachkräftemangels und nicht zuletzt auch zur Aufrechterhaltung unseres Rentensystems. Meine größte Motivation ist aber das Strahlen in den Augen der Teilnehmenden, wenn sie etwas verstanden oder ein Sprachzertifikat erhalten haben. Einige Teilnehmende schauen nach Jahren wieder vorbei und berichten, was sie zwischenzeitlich erreicht haben und bedanken sich, dass im Sprachunterricht der Grundstein dafür gelegt worden ist. Auch meine Kolleg*innen arbeiten in dem Beruf, weil es ihnen Freude macht, Menschen weiterzubringen und etwas Sinnvolles zu tun.

Würdest Du sagen, dass Deine Arbeitsbedingungen den Kriterien ›Guter Arbeit‹ entsprechen?

Leider nein, von ›Guter Arbeit‹ können DaZ-Lehrkräfte nur träumen! Die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung sind nach wie vor prekär. 80 Prozent der DaZ-Lehrkräfte arbeiten als Honorarkräfte, das heißt, dass sie ihre Sozialversicherungsbeiträge selbst bezahlen müssen, es für sie keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kaum bezahlte Ferien oder bezahlte gesetzliche Feiertage wie Ostern oder Weihnachten gibt. Auch tragen sie das volle Betriebsrisiko ihrer Träger. Gibt es mal keinen direkten Anschlusskurs, gibt es eben auch keinerlei Vergütung. Das Honorar entspricht gerade einmal dem ›Mindestlohn Weiterbildung‹. Angestellten Lehrkräften geht es nicht besser, denn die meisten sind nicht unbefristet, sondern nur befristet angestellt und müssen immer damit rechnen, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird. Viele haben nur Ein- oder Zweijahresverträge. Zudem gibt bei den Angestellten keine tariflich verbindlich festgelegte Anzahl an Unterrichtseinheiten (UE), so dass jeder Bildungsträger die Anzahl der Unterrichtseinheiten für eine Vollzeitstelle willkürlich festlegen kann. So sind Verträge zwischen 35, 40 und sogar 50 UE für eine Vollzeitstelle möglich. Viele Kolleg*innen werden zusätzlich von Ihren Trägern verpflichtet, Büroarbeiten zu erledigen.

Der Mindestlohn Weiterbildung beträgt (gerechnet auf eine Vollzeitstelle von 25 UE) 17,70 Euro. Festangestellte DaZ-Lehrkräfte verdienen demnach jedoch noch nicht einmal den Mindestlohn, weil Vollzeitstellen mit einer deutlich höheren Anzahl von UE und den entsprechenden unbezahlten für Zusammenhangstätigkeiten verausgabten Arbeitsstunden verbunden sind! Bei so einer hohen Unterrichtsbelastung leidet natürlich nicht nur die Gesundheit der Lehrkräfte, sondern auch die Qualität des Unterrichts – was wiederum nicht im Interesse der Kursteilnehmenden ist und ihre Integration verzögern kann. So belegt auch die kürzlich veröffentlichte wissenschaftliche GEW-Studie¹, dass aufgrund der umfangreichen Zusammenhangstätigkeiten nicht mehr als 25 UE bei einer Vollzeitstelle möglich sind (siehe S. 60 in dieser hJz). Die Studie stützt die Ergebnisse einer Befragung von 125 DaZ-Lehrkräften des *Bündnisses DaF/DaZ* zur Arbeitszeitbelastung.

Haben sich die Verhältnisse in den letzten Jahren verbessert oder verschlechtert? Die Arbeitsbedingungen sind leider immer noch prekär. In den letzten sechs Jahren haben sich die Honorare etwas verbessert, aber die Honorare entsprechen nach wie vor nur dem Mindestlohn und *nicht* einer Vergütung nach TVöD. Auch die angestellten Lehrkräfte verdienen zwar offiziell den Mindestlohn. Aufgrund der hohen Zahl von vertraglich festge-

legten Unterrichtseinheiten und den sich daraus ergebenden vielen unbezahlten Stunden für Zusammenhangstätigkeiten sogar deutlich weniger.

Was bräuchte es an Veränderungen? Die politische Verantwortlichen müssen endlich die Forderungen des *Hamburger Appells*² der GEW umsetzen: Staatlich verantwortete Weiterbildung braucht ein Bundestariftreugesetz, d. h., nur noch Träger mit Tarifverträgen bekommen Mittel aus der öffentlichen Hand. Es braucht eine Eingruppierung entsprechend TVöD, auch der Wettbewerb der Träger muss über Qualität, nicht über den Preis geregelt werden. Gleichzeitig müssen deutlich längerfristige Finanzierungsstrukturen für die Träger geschaffen werden, die eine unbefristete Festanstellung für Lehrende mit Regelaufgaben erlauben. Das Unterrichtsspensum darf 25 UE (zu 45 min) pro Woche bei einer Vollzeitstellen nicht überschreiten. Auch haben sich im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Berufssprachkurse und der dadurch verpflichtend eingeführten Zusatzqualifizierung noch weitere Punkte ergeben: So sollte bei der Entwicklung neuer Kurse und Prüfungen die Expertise der Lehrkräfte einbezogen werden, auch müssen klare Qualitätsstandards gelten, die nicht vom *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) nach Bedarf gesenkt oder erhöht werden können. Viele Kolleg*innen sind der Meinung, dass die Kurse des *Gesamtprogramms Sprache* gar nicht von privaten Trägern ausgeführt werden sollten, sondern von staatlichen Schulen. Falls die Politik das Nebeneinander von staatlichen Trägern und privaten Trägern jedoch erhalten möchte, ist es unbedingt notwendig, dass die Forderungen des *Hamburger Appells* umgesetzt werden und die Trägerzulassung an die Einhaltung dieser Forderungen gebunden wird.

Wie erging es Euch in der Zeit der Coronapandemie? Viele Honorarkräfte, vor allem die alleinstehenden, mussten Hartz IV beantragen. Angestellte Lehrkräfte erhielten zum Teil Kurzarbeitergeld, wenn die Träger dies beantragten. Da aber das reguläre Gehalt schon extrem niedrig war, war das Kurzarbeitergeld oft so gering, dass die Lehrkräfte auch zum Jobcenter gehen mussten. Einige private Träger rechneten den Lehrkräften wegen der behördlichen Schließung sogar Minusstunden an. Die Lehrkräfte wurden aufgefordert, für diese Zeit bis zu 30 Tagen unbezahlte Freistellung zu beantragen oder den bezahlten Jahresurlaub zu opfern – oder sogar beides zu tun. Hinzu kamen Angst vor der Ansteckung und vor Problemen nach der Ansteckung, weil sich die Honorarkräfte ja keine längeren Erholungszeiten leisten können. Ausfälle wegen Krankheit werden bei Honorarkräften ja nicht bezahlt. Die Notwendigkeit, von heute auf

morgen auf Online-Unterricht umzustellen, war ebenfalls eine Belastung, denn häufig wurden von den Trägern noch nicht einmal Schulungen angeboten. Es wurde erwartet, dass sich die Lehrkräfte alles auf eigene Kosten selber aneignen. Auch einige vom BAMF vorgegebene Unterrichtsmodule, z.B. Unterricht in zwei Räumen mit zwei Gruppen oder Hybridunterricht gleichzeitig im Raum und online waren eine enorme Herausforderung und zusätzliche Arbeitsbelastung.

Wie ist die Stimmung unter den Kolleg*innen?

Schlecht. Immer mehr verlassen den Beruf, was selbst das BAMF indirekt durch seinen Aufruf an die Lehrkräfte bestätigt hat. 21 % der Lehrkräfte sind 60 bis 69 Jahre, etwa 6 % sind 70 Jahre oder älter.³ Viele sind durch die jahrelangen prekären Arbeitsbedingungen krank geworden und können einfach nicht mehr. Manche sehen sich gezwungen, aus Hamburg wegzuziehen, weil mit dem niedrigen Einkommen die hier so hohen Lebenshaltungskosten, gerade die Mietkosten, nicht mehr getragen werden können. Einige jüngere Kolleg*innen gehen auch in andere Jobs, die besser oder wenigstens ähnlich bezahlt werden, dafür aber nicht noch zusätzlich unbezahlte Zusammenhangstätigkeiten erfordern. Der Mangel an DaF/DaZ-Lehrkräften wird weiter zunehmen, da junge Leute nicht bereit sind, ein jahrelanges Studium auf sich zu nehmen, um dann unter dieser Prekarität zu leiden. Auch die Inflation wirkt sich verheerend aus: Die kleine Honorarangleichung an den aktuellen Mindestlohn ist in keiner Weise ausreichend.

Ist es möglich, etwas zu kritisieren, Verbesserungen zu erkämpfen?

Honorarkräfte trauen sich eher nicht, bei ihren Bildungsträgern Kritik zu üben, weil ihnen dann schnell keine weiteren Kurse angeboten werden. Aber auch befristet angestellte Lehrkräfte trauen sich kaum, Kritik zu üben, weil ihr Vertrag dann nicht verlängert werden könnte. Sogar festangestellte Lehrkräfte werden drangsaliert: Da fehlt dann ausgerechnet der Schlüssel zum Raum dieser Lehrkraft morgens, an mehreren Tagen hintereinander, so dass die Lehrkraft mit ihren Teilnehmenden wiederholt eine halbe Stunde auf dem Flur steht, bis der Schlüssel dann doch plötzlich wieder auftaucht. Oder die Lehrkraft bekommt keine Kurse, sondern auf dem Einsatzplan steht: Schränke aufräumen oder die Dokumentation uralter Kurse überprüfen, die eigentlich schon aussortiert werden sollten. Oder der Lehrkraft wird mit Kündigung gedroht, wenn sie eigenständig denkt und politisch aktiv ist. Viele private Träger haben ja leider keine Betriebsräte, an die sich Lehrkräfte wenden könnten.

Wenn bei den Trägern auf die schlechten Arbeitsbedingungen hingewiesen wird, wird meist entgegnet,

dass die Trägerpauschalen im *Gesamtprogramm Sprache* so niedrig seien, dass bessere Arbeitsbedingungen leider nicht realisierbar seien. Wenn wir vom *Bündnis DaF/DaZ* mit Politiker*innen sprechen, treffen wir auf Verständnis und hören, dass die Arbeit der DaZ-Lehrkräfte in der Weiterbildung gesellschaftlich von enormer Bedeutung sei. Honorarerhöhungen entsprechend des Mindestlohns sind mit Hilfe der GEW und des *Bündnisses DaF/DaZ* erreicht worden, aber *grundsätzliche* Verbesserungen wie eine Begrenzung der Arbeitszeit auf 25 UE und eine Bezahlung nach TVöD stehen noch aus. Vor dem Regierungswechsel im letzten Herbst gab es zwar Aussagen der Parteien, dass sich unsere Beschäftigungsbedingungen grundlegend ändern sollten, denn allen ist klar, dass unsere Beschäftigungsbedingungen skandalös sind – vor allem, wenn man bedenkt, wie enorm wichtig unsere Tätigkeit ist. Leider sind diese Zusagen bisher noch nicht umgesetzt worden. Nur Worte und Anteilnahme bringen jedoch keine Verbesserung.

Was sollte die GEW tun? In Hamburg gibt es schon eine hervorragende Zusammenarbeit in der GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung mit Lehrkräften und dem *Bündnis DaF/DaZ*. Wichtige Projekte wurden hier von Detlef Zunker und Dirk Mescher im Austausch mit den Lehrkräften umgesetzt, zum Beispiel der *Hamburger Appell* und die Studie zu den ›unterrichtsbezogenen Zusammenhangstätigkeiten‹. Eine Zusammenarbeit der GEW mit dem *Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte* auch auf Bundesebene wäre wünschenswert. Und es bleibt wichtig, dass die GEW sich auch im DaZ-Bereich Erwachsenenbildung immer wieder aktiv für Tarifverhandlungen nach TVöD einsetzt.

Was wünschst Du Dir für die Zukunft? Unsere Arbeitsbedingungen müssen denen im Schuldienst angeglichen werden, denn wir arbeiten im *Gesamtprogramm Sprache* ja auch im staatlichen Bildungsauftrag. Unser Beruf braucht klare und verlässliche Arbeitsbedingungen. Soll Integration in der deutschen Einwanderungsgesellschaft gelingen, müssen unsere Arbeitsbedingungen endlich im 21. Jahrhundert ankommen! Derzeit sind sie leider immer noch im 19. Jahrhundert stehen geblieben...

Interview: hlz (AG)

¹ https://www.gew-hamburg.de/themen/arbeitsbedingungen/studie_zunker.

² <https://www.gew-hamburg.de/themen/bildungspolitik/hamburger-appell-zur-lage-in-der-weiterbildung>.

³ BAMF: *Zwischenbericht I zum Forschungsprojekt ›Evaluation der Integrationskurse (Evik)‹*, Nürnberg 2019.

›Hamburg – Stadt der Guten Arbeit‹? – Nicht für die Erwachsenenbildung!

Zur Realpolitik des rot-grünen Senats seit dem Frühjahr 2020

Im rot-grünen Koalitionsvertrag lassen sich für die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung einige Passagen finden, die darauf hindeuten, dass die Lobbyarbeit der GEW im Wahlkampf mit ihren Veranstaltungen und dem *Hamburger Appell Gute Weiterbildung* positive Wirkung gezeigt hat.

So ist dort Politlyrik zu lesen, die vor allem gut klingen soll: »In allen von der Stadt beeinflussbaren Bereichen müssen die Prinzipien von ›Guter Arbeit‹ gewährleistet werden. (...) Die Koalitionspartner werden sich (...) auf Bundesebene für eine Reform des Integrationskurssystems einsetzen, die das Ziel hat, den Zugang zu Integrationskursen auszuweiten, die Lernbedingungen zu verbessern und für bessere Arbeitsbedingungen bei den Lehrkräften zu sorgen. (...) Mit einem Entwicklungsprojekt Volkshochschule 2025 werden die Weichen für die Zukunft der Volkshochschule gestellt, insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung. Die Koalitionspartner sind sich darüber einig, dass der Grundbildung elementare Bedeutung zukommt. Lesen, Schreiben, Rechnen, finanzielle und digitale Kompetenzen sind die Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben.« (S. 145)

Welche politischen Initiativen oder messbaren Verbesserungen hat der Senat bisher – zur Halbzeit der Legislaturperiode – für die Erwachsenenbildung umgesetzt?

1. Das Hamburger Bündnis für Gute Arbeit

Im Mai 2022 wurde ein *Hamburger Bündnis für Gute Arbeit* unter Einbeziehung des DGB gegründet, zwei Jahre nach seiner Ankündigung durch den Senat. Zu seiner Gründung wurde ein *Hamburger Index Gute Arbeit*¹ vorgestellt; eine dafür erstellte Studie zu FHH-Beschäftigten kommt zu wichtigen Erkenntnissen: Etwa 50 % der Beschäftigten be-

werten ihre Arbeitsqualität (im Sinne von Arbeitsbedingungen) als »unterdurchschnittlich«, 16 % sogar als »schlecht«. Bei der Auswahl der zu befragenden Beschäftigten ist allerdings der schulische Bereich explizit ausgeklammert worden – und die Erwachsenenbildung implizit, weil die Untersuchenden diese überhaupt nicht als Befragungszielgruppe auf dem Zettel hatten. Das ist schade, denn die Studie sollte Handlungsempfehlungen für die Hamburger Politik erarbeiten.

Neue Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung? – Null! Hier besteht dringender Handlungsbedarf für eine Folgeuntersuchung.

2. Die Hamburger Weiterbildungsstrategie

Im Juni 2022 hat sich die *Hamburger Weiterbildungsstrategie* (HWS) zu ihrer Gründungsveranstaltung getroffen. Sie ist inhaltlich eng angelehnt an die *Nationale Weiterbildungsstrategie* (NWS)² mit identischen Arbeitsgruppenthemen, einer ähnlichen politischen Struktur und Zusammensetzung der teilnehmenden Organisationen, zu denen auch der DGB, die GEW und ver.di gehören. In den kurzen Einführungstexten zu den Handlungsfeldern, vom *Hamburger Institut für Berufliche Bildung*

(HIBB) der Schulbehörde (BSB) erstellt, ist deutlich zu erkennen, dass der Fokus auf den schönen Schein der Hamburger Weiterbildungslandschaft gerichtet werden sollte. In den ersten Diskussionen wurde deutlich, dass es große Widerstände zu überwinden gilt, die realen Bedingungen in der Branche ungeschminkt darzustellen und entsprechende Verbesserungsnotwendigkeiten zu erarbeiten. Dies gilt besonders für das *Handlungsfeld 9: Das Personal in der Weiterbildung stärken*.

Klare Ziele formuliert ein Orientierungspapier des

...wenig Bereitschaft, die skandalösen Arbeitsbedingungen in der Branche als Schlüssелеlement für nötige Veränderungen zu betrachten

DGB zur Arbeit in der HWS: »Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in dieser Branche entsprechen in der Mehrheit nicht den Kriterien der Guten Arbeit. Da Weiterbildungsträger auch über öffentliche Mittel finanziert werden, muss die Politik hier ihren Gestaltungsspielraum nutzen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern. Arbeitgeber*innen fordern wir zur Anerkennung von Tarifverträgen und fairem Umgang mit Mitbestimmung in ihren Betrieben auf. (...) Da es in Hamburg keine konkrete Datenlage zu den Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche gibt, gehen die Gewerkschaften von einem enormen Defizit an Guter Arbeit aus. Um Klarheit zu gewinnen, müssen die Beschäftigungsbedingungen evaluiert werden.«

Das Ergebnis für die Erwachsenenbildung? Noch offen. Und wenig Bereitschaft, die skandalösen Arbeitsbedingungen in der Branche als Schlüsselement für nötige Veränderungen zu betrachten.

3. Die Gespräche mit den bildungspolitisch Verantwortlichen der rot-grünen Fraktionen

Deutlich ist, dass das Thema ›Erwachsenenbildung‹ in der gestalten Hamburger Politik kaum eine Rolle spielt. In der Kommunikation mit den bildungspolitischen Sprecher*innen der beiden Fraktionen wird nicht deutlich, dass diese eigenständige Ideen oder gar Visionen für eine Verbesserung der Lage der Erwachsenenbildung hätten. Die Bildungspolitik des rot-grünen Senats besteht aus einer One-Man-Show des Schulsenators, der sich nicht für die Erwachsenenbildung interessiert. Bei den Fraktionssprecher*innen entsteht der Eindruck, dass sie zu diesem Thema noch nicht einmal am Katzentisch sitzen durften.

Die Schulnote in ›Erwachsenenbildung‹ für den Senat und die ihn tragenden Parteien zur Halbzeit der Legislaturperiode: Hausaufgaben nicht erledigt, Thema nicht bearbeitet, Arbeitseinsatz deutlich ausbaufähig. Gesamtnote: ›**Mangelhaft**‹. Pädagogischer Hinweis: Wiederwahl stark gefährdet.

DETLEF ZUNKER

Die Bildungspolitik des rot-grünen Senats besteht aus einer One-Man-Show des Schulsenators, der sich nicht für die Erwachsenenbildung interessiert

¹ <https://www.hamburg.de/contentblob/16174736/35b1ea356b328949a9416b6fcd5357/data/index-gute-arbeit.pdf>

² <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html>

Was kann Hamburg für die Erwachsenenbildung tun?

Stellungnahme der Vorsitzenden Tanja Chawla (DGB) und Sven Quiring (GEW)

Hamburg braucht qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote. Weiterbildung muss für alle zugänglich sein, unabhängig von der sozialen Herkunft und vom finanziellen Hintergrund. Nur so ist es möglich, die Herausforderungen des Arbeitsmarktes durch den Fachkräftemangel, digitale Transformationen und Klimawandel zu bewältigen.

Niemand darf im Strukturwandel zurückgelassen werden. Hier bedürfen die gering Qualifizierten und Personen mit Migrationshintergrund besonderer Unterstützung, um nicht den Anschluss zu verlieren. Nur so ist es möglich, Staatsverdrossenheit und antidemokratischen Kräften entgegenzuwirken sowie die Demokratie zu stärken.

Die Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche sind hierfür die wesentlichen, aber nicht gewürdigten Leistungsträger*innen, die dafür sorgen, dass Weiterbildung gelingen kann. Ihre Arbeitsbedingungen müssen den Kriterien Guter Arbeit entsprechen.

Fachkräftemangel als Wachstums- und Innovationsbremse

In welche Branche wir auch schauen, nahezu überall herrscht deutlicher, zum Teil dramatischer Fachkräftemangel. Nach einer Studie des *Instituts der deutschen Wirtschaft* (IW) konnten im ersten Quartal 2022 mehr als 550.000 Stellen nicht besetzt werden. Ein Rekordwert. Mit deutlich negativen Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und die Umsetzung der dringend benötigten Innovationsprozesse bei der Dekarbonisierung und Digitalisierung. Um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss die Qualifizierung der hier lebenden Menschen, auch der zugewanderten, deutlich verbessert werden.

Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildungsbranche

Laut *Branchenreport Weiterbildung* (2018) sind Lehrende in dieser Branche bundesweit nur zu 28 % in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Knapp 60 % der Beschäftigten arbeitet in prekär bezahlten Honorarverträgen. Obwohl fast 70 % der Beschäftigten in der Branche Akademiker*innen sind, ist ihr Einkommen im Schnitt weit entfernt von den Einkommen im

Öffentlichen Dienst für vergleichbare Tätigkeiten.

Politische Bildungsangebote sind in Hamburg nicht ausreichend gefördert

Politische Weiterbildung ist für den gesellschaftlichen Zusammenhalt essentiell. Sie bildet die Basis für die Reflexion und das Beurteilen gesellschaftlicher Prozesse und komplexer Sachverhalte. In Zeiten des Wandels treten Unsicherheiten und Ängste auf. Die Lösungsstrategien sind Bildung, Aufklärung und das Aufzeigen von Mitwirkungsmöglichkeiten. Bedauerlicherweise führt die politische Bildung in Hamburg ein Nischendasein, wird weder ausreichend noch dauerhaft genug gefördert.

Grundbildung stärken und verstetigen

Der rot-grüne Koalitionsvertrag von 2020 hebt die Wichtigkeit der Grundbildung hervor: »Die Koalitionspartner sind sich darüber einig, dass der Grundbildung elementare Bedeutung zukommt. Lesen, Schreiben, Rechnen, finanzielle und digitale Kompetenzen sind die Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben.« Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Gerade für diesen Bereich sind Investitionen nachhaltig, weil sie es ermöglichen, einerseits die bekannten Defizite der schulischen Selektivität zu Teilen auszugleichen und andererseits den Fachkräftemangel zu verringern. Gerade bei dieser Zielgruppe von Bildung ist es für den Lernerfolg zudem außerordentlich wichtig, dauerhafte Stellen zu finanzieren, weil hier die Notwendigkeit einer engen Bindung zwischen Teilnehmenden und den Lehrenden für den Lernerfolg besonders hoch ist.

Was kann Hamburg tun?

Das langfristige Ziel: Eine grundlegende Aufwertung aller Bereiche von Weiterbildung zu einem eigenständigen Bildungsbereich. Die einzelnen Bereiche sollten gleichwertig behandelt werden und unter dem Oberbegriff »Weiterbildung/Erwachsenenbildung« zusammengefasst werden. Sprach- und Integrationskurse, Berufliche Bildung, politische Bildung und Grundbildung sind gesellschaftliche Daueraufgaben, die entsprechend dauerhaft finanziert werden müssen, um dort auch Festbeschäftigung zur Regel zu machen.

Hamburgs Verantwortung: Gute Arbeit auch für die Weiterbildung

Die zahlreichen, den Gewerkschaften vorliegenden Berichte aus den Betrieben zeigen einhellig ein enormes Defizit an ›Guter Arbeit‹ für diesen Bereich. Hier muss die Politik ansetzen. Gute Arbeit ist beim geförderten Weiterbildungsmarkt abhängig von den Förderhöhen und -bedingungen durch Bund und Stadt. Zurzeit zwingen die Ausschreibungsbedingungen die Unternehmen dazu, Lehrende so prekär wie möglich einzusetzen. Betroffen sind Träger von SGB-II/III-Maßnahmen, der politischen Bildung, der VHS, der Deutsch als Fremdsprache-Kurse sowie der Integrations- und Grundbildungskurse. Für die Bereiche, in denen die Stadt unmittelbaren Einfluss nehmen kann, etwa bei der VHS Hamburg oder im Rahmen der Politischen Bildung und der Grundbildung, fordern wir:

- Die **Erhöhung der** zugrunde gelegten **Honorarsätze**, so dass (auch teilöffentliche) Träger nicht gezwungen sind, prekäre Beschäftigung zu praktizieren
- Die **Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeit** von Unterrichtsstunden (**nicht mehr als 25 UE pro Vollzeitstelle**) und bei arbeitnehmerähnlich Lehrenden eine hälftige **Beteiligung der Unternehmen an Sozialversicherung und Ausfallhonoraren**.
- **Tarifbindung als Vergabekriterium** für öffentlich finanzierte Aufträge
- **Refinanzierung zukünftiger Tarifierhöhungen** öffentlich geförderter Weiterbildung
- **Verstetigung der Förderung erfolgreicher Projekte von Grundbildung und Politischer Bildung, die Festbeschäftigung** zum Regelfall machen.

Ein Weiterbildungsrat für Hamburg

Struktur und Vereinbarungen zu Weiterbildung sollten von den vielen Akteur*innen in Hamburg

gemeinsam getragen und beraten werden. Diesen Ansatz, alle an einen Tisch zu holen, verfolgen auch die für den aktuellen Prozess der Entwicklung einer Hamburger Weiterbildungsstrategie Verant-



Foto: hlz

wortlichen. Um diese Mitsprache der Akteur*innen langfristig beizubehalten, sollte Hamburg einen Weiterbildungsrat einrichten, in dem alle wichtigen Akteur*innen aus allen Bereichen der Erwachsenenbildung dauerhaft zusammenarbeiten.

Nach wie vor plädieren wir für ein Weiterbildungsgesetz, in dem Hamburg zusammen mit den o.g. Akteur*innen seine Entwicklungsziele definiert und kontinuierlich Mittel zur Verfügung stellt, diese Ziele auch zu erreichen.

Fazit

Der Senat sollte in der Erwachsenen- und Weiterbildung mutig erste Schritte machen, wie bei dem Beschluss, für die Beschäftigten der Stadt bereits 2018 den 12 €-Mindestlohn einzuführen. Seit 2020 ist dessen Einhaltung in Hamburg Bedingung für die Vergabe öffentlicher Aufträge.

Es ist an der Zeit, diesen Schritt auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu gehen!

TANJA CHAWLA, Vorsitzende des DGB Hamburg
SVEN QUIRING, Vorsitzender der GEW Hamburg

Nicht mehr als 25 Unterrichtsstunden!

Hamburger GEW-Studie bestätigt umfangreiche Anforderungen an Lehrkräfte in Berufssprachkursen

Die Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften in den staatlich verantworteten Sprach- und Integrationskursen sind nach wie vor meistens prekär. Die Kurse werden überwiegend privatwirtschaftlich durchgeführt. Bei vielen Trägern fehlt nicht nur eine Obergrenze für die Zahl der Unterrichtsstunden, es gibt auch keine Regelung für die Anrechnung außerunterrichtlicher Aufgaben wie zum Beispiel Vor- und Nachbereitung oder Verwaltungsaufgaben. Oft wird erwartet, dass diese Arbeiten »nebenbei« erledigt werden.

Diese Situation führt dazu, dass 30 bis 40 Unterrichtsstunden, oft sogar noch mehr, bei einer Vollzeitstelle keine Seltenheit sind – ohne dass hier die Arbeitszeit für zusätzliche Tätigkeiten eingerechnet ist.

Die Gewerkschaften ver.di und GEW fordern seit Jahren eine tarifliche Entlohnung in diesem Bereich sowie eine Obergrenze von 25 Unterrichtsstunden pro Woche bei einer Vollzeitstelle. Die GEW vertritt die Forderung auch auf einem *Expertengremium Berufssprachkurse*, zu dem das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* eingeladen hat. Um die Forderung nach einer Obergrenze zu untermauern, hat die GEW Hamburg die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Detlef Zunker wertet darin offizielle Materialien der für die Berufssprachkurse (BSK) zuständigen Ministerien aus und zeigt, wie umfangreich allein die »Zusammenhangstätigkeiten« der in diesem Bereich tätigen Lehrkräfte sind. Mit dem technischen Begriff der »Zusammenhangstätigkeiten« werden hier die Aufgaben von Lehrkräften bezeichnet, die zusätzlich zum eigentlichen Unterrichten notwendig sind.

Sprachkurse – eine komplexe Aufgabe

Die bisherige Regelung zur Arbeitszeit wird mit der Behauptung gerechtfertigt, dass die Lehrkräfte bei den BSK nur eine geringe Zeit für Vor- und Nachbereitung benötigten. Die Untersuchung der offiziellen Kurskonzepte zeigt jedoch, dass es sich – entgegen der Formulierung vom *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* – bei diesen Kursen keineswegs um »stark standardisierte Lernformate« handelt.

Materialien des für die Durchführung der BSK verantwortlichen *Bundesamts für Migration und*

Flüchtlinge (BAMF) belegen, dass das Erlernen der Zweitsprache Deutsch ein komplexer Prozess ist, für den es qualifizierte Lehrkräfte mit ausreichend Zeit für ihre Aufgaben braucht: So heißt es im Papier *Additive Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen* (ZQ BSK), das Unterrichten in BSK setze »hohe sprachliche und methodisch-didaktische Kompetenzen« voraus. Dass der berufssprachliche Unterricht vielen Branchen und Berufsbildern Rechnung tragen soll, wird als »eine besondere Herausforderung« bezeichnet.

Gefordert wird von den Lehrkräften (LK), dass sie »ihren Unterricht so gestalten, dass berufssprachliche Handlungskompetenz bestmöglich erreicht wird«. Dazu müssen sie ihren Unterricht an das Sprachniveau der einzelnen Kursteilnehmer*innen (KTN) anpassen. In den Kursen sollen authentische Materialien möglichst häufig benutzt werden. Um diese zu didaktisieren »müssen LK über ein breites Methodenspektrum verfügen«. In den Kursen seien »häufiger längere Unterrichtsprojekte« vorzusehen, die langfristig geplant werden müssten.

Vielfältige Anforderungen an die Lehrkräfte

Für die Umsetzung seiner Vorgaben führt das BAMF (im Papier ZQ BSK) zahlreiche Kompetenzen und Anforderungen an die Lehrkräfte auf. Sie sollen:

- eine »fertigungsbezogene Diagnose« zum Sprachstand der KTN abgeben;
- Material didaktisch aufbereiten und auch zur berufsbezogenen Binnendifferenzierung einsetzen;
- Einstufungstests und selbsterstellte Tests durchführen; Aufgaben für kursbegleitende Lernstands-erhebung aus authentischen Material erarbeiten;
- sicher mit digitalen Lehr- und Lernangeboten umgehen;
- Unterrichtsmaterialien »anpassen oder vollständig neu entwickeln«;
- Unterricht auch online umsetzen; Software/Plattformen nutzen;
- sich in die Situation der KTN hineinversetzen; über »vertiefte Kultursensibilität« verfügen;
- »Unterrichtsübergabe und Dokumentation« gewährleisten und
- kollegiale Beratung und Hospitationen nutzen.

Bei der Vielzahl der genannten Anforderungen und Aufgaben überrascht es nicht, dass auch die persönliche Belastung bei der Arbeit thematisiert wird. Allerdings sind in der Veröffentlichung des BAMF keine Angaben zur Begrenzung der Arbeitszeit zu finden. Es klingt schon fast wie Hohn, wenn es nach all den angeführten Anforderungen heißt, die LK »sind in der Lage, ihren persönlichen Umgang mit Belastung zu reflektieren, Lösungsstrategien zu entwickeln und eigenen Fortbildungsbedarf zu erkennen«.

Forderungen der GEW

Als Fazit seiner Studie stellt Detlef Zunker fest, dass bei den BSK »keinesfalls von ›stark standardisierten Lernformaten‹ gesprochen werden kann, sondern von hochkomplexen, anspruchsvollen Kursformaten«, die Vor- und Nachbereitung, Sprachbedarfsanalysen, ständige Reflexion, regelmäßige Fortbildung und vieles mehr erfordern. Wie die Professor*innen Andrea Daase und Constanze Niederhaus in ihrem Geleitwort schreiben, bedarf es bei den Sprachkursen ausgebildeter Expert*innen für die komplexe Aneignung einer Zweitsprache. Bei aller Kritik an den Kurskonzepten des BAMF enthielten diese »zahlreiche Aussagen, die genau diese Argumentation der GEW

belegen«. Dies herausgearbeitet zu haben, ist ein Verdienst der vorliegenden Studie.

Die GEW fordert:

- eine Obergrenze von wöchentlich 25 Unterrichtsstunden pro Woche;
- tarifliche Bezahlung entsprechend TVöD für die Lehrenden (siehe *Hamburger Appell Gute Weiterbildung* von GEW, ver.di und DGB Hamburg)
- unbefristete Arbeitsverträge als Regelfall.

Ergänzend dazu heißt es im Fazit der Studie: »Dies müsste der Auftraggeber den durchführenden Einrichtungen verbindlich vorgeben und ihnen die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, damit die geforderten Qualitätsstandards in der Praxis überhaupt umgesetzt werden können«.

MANNI HEEDE

Detlef Zunker: Unterrichtsbezogene Zusammenhangstätigkeiten bei der Durchführung von Berufssprachkursen, erstellt im Auftrag der GEW Hamburg, Mai 2022: https://www.gew-hamburg.de/themen/arbeitsbedingungen/studie_zunker

Wie viele Weiterbildner*innen gibt es in Hamburg? – Eine offene Frage

Die Weiterbildung ist nicht nur das Stiefkind bei der statistischen Erfassung, sie fällt weitgehend hinten runter. Auch wenn in der Weiterbildung Milliarden umgesetzt werden, solide und konsistente Zahlen sind nicht zu bekommen. Spiegelt das nicht auch die politische Ignoranz gegenüber dem Bereich der Weiterbildung?

Die *Bundesagentur für Arbeit* führt als eine ihrer gesetzlichen Aufgaben (ausgegliedert aus den Aufgaben des *Statistischen Bundesamtes*) eine Beschäftigtenstatistik. Deren Aufgliederung im pädagogischen Bereich ist schwer lesbar und kaum brauchbar, da die Gliederung sich kaum mit den heutigen Schulformen und Bildungsgängen deckt. Zudem finden sich in der Fußnote deutliche Hinweise auf Ungenauigkeiten und »Fehlmeldungen«. Die Fraktion DIE LINKE in der Hamburgischen Bürgerschaft hat im Frühjahr 2022 mit einer Gro-

ßen Anfrage versucht, Licht ins Dunkel der Weiterbildung in Hamburg zu bringen. Das Ergebnis ist – vorsichtig formuliert – enttäuschend. Demnach sind in der »allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung« 327 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig und knapp über 4000 in der »Beruflichen Erwachsenenbildung«. Die Antwort des Senats greift hier auf die Beschäftigtenstatistik der *Bundesagentur* zurück.

Nehmen wir einmal die Zahl von 4000 in der beruflichen Weiterbildung Beschäftigten, hier einschließlich der in der innerbetrieblichen Weiterbildung Tätigen, dann kommen noch die Honorarkräfte hinzu, die allerdings nirgendwo erfasst werden. Nehmen wir dann das Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Honorarkräften aus der Untersuchung von 2016, ergibt sich ein Verhältnis von 1:1,92 – zu den 4000 so-

zialversicherungspflichtigen Beschäftigten kämen also noch 7680 Honorarkräfte hinzu. Dabei wird die Erfassung der Honorarkräfte noch zusätzlich dadurch erschwert, dass es neben den Zahlen zu Personen auch noch die deutliche höhere Zahl zu den einzelnen Honorarverträgen gibt – für in der Weiterbildung Erfahrene nichts Neues, da zahlreiche Honorarkräfte mehrere parallel laufende Honorarverträge auch noch bei verschiedenen Bildungsträgern haben.

Fazit: Realistisch können wir von einer Zahl von mehreren Tausend sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten auf dem Bildungsmarkt ausgehen, sagen wir mal 3000 bis 5000; dazu kommt dann noch eine Zahl von 5700 und 9600 Honorarkräften; dabei müssen nicht alle Honorarkräfte Solo-Selbständige sein, Teilzeitbeschäftigung und Honorartätigkeit können sich auch – statistisch gesehen – vermischen. Es bleibt aber eine deutliche Anzahl an gut qualifizierten, schlecht bezahlten und oft an

der Grenze der Überforderung stehenden Honorarkräften ohne jede Perspektive.

Oder nehmen wir einen anderen Weg der Annäherung: Wenn insgesamt knapp 700.000 Personen bundesweit in der Weiterbildung tätig sind, dann ergibt sich, heruntergerechnet für Hamburg, eine Zahl von mehr als 15.000 Kolleg*innen, Sozialversicherungspflichtige und Honorarkräfte in der Weiterbildung.

ROLAND KOHSIEK

Quellen:

Hamburgische Bürgerschaft Drucksache 22/8169

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2016*, Bielefeld 2016

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2020*, Bielefeld 2020

Autorengruppe wb-personalmonitor: *Das Personal in der Weiterbildung*, Bielefeld 2016

Tribunal Weiterbildung GEW Hamburg: https://www.gew-hamburg.de/sites/default/files/download/gruppen/ergebnisse_gew-tribunal_weiterbildung_27_11_19.pdf

Ein Revolutionär in der besten Tradition

Nachruf auf Mark Weeks, der in der Erwachsenenbildung und Mieter*innenbewegung engagiert war

Mein Freund und Genosse Mark Weeks ist Ende August im Alter von 61 Jahren in Hamburg gestorben.

In Hamburg arbeitete er in bilingualen Kitas und bei der Volkshochschule (VHS). Wie viele Migrant*innen brauchte er Zeit, um sich an die Traditionen der deutschen Arbeiter*innenbewegung zu gewöhnen, aber nach fünfzehn Jahren in Deutschland gehörte er zu einer Gruppe von Kolleg*innen an der VHS, die in den letzten Jahren der GEW beigetreten sind.

Wenn einmal die Geschichte von *New Labour* in Großbritannien zur Zeit von 1997 bis 2010 geschrieben werden wird, wird man sich an Mark als jemanden erinnern, der diese neoliberale Agenda schon früh in eine ihrer wenigen Niederlagen zwang. So war Mark maßgeblich an der Gründung von *Defend Council Housing* beteiligt – einer von Mieter*innen geführten Bewegung, die sich erfolgreich gegen die Privatisierung hunderttausender Sozialwohnungen in ganz Großbritannien wehrte. Soziale Bewegungen haben ihre ›Stars‹ – und sie haben ihre Arbeitstiere. Mark war jahrelang als Ehrenamtlicher tätig, um Mieter*innen zu unterstützen, die sich gegen die Privatisierungsbestrebungen wehrten. Die Mieter*innen wurden oft als

›gewöhnlich‹ bezeichnet – aber sie (und Mark) waren alles andere als das und zugleich genau das: Angesichts der Mieterhöhungen, der zunehmenden Einschränkung von Mietrechten und der Gentrifizierung wehrten sie sich. Zu Recht und (oft) mit Erfolg.

Der Mieter*innenbewegung gelang es, Migrant*innen aus Dutzenden von Ländern mit ›einheimischen‹ Mieter*innen zusammenzubringen – und das oft in Gegenden, die die rechtsextreme Szene als Jagdrevier genutzt hatte. Auch wenn es ein Klischee ist: Der gemeinsame Kampf war der beste Weg, um den Rassismus zu besiegen und Frauen aus der Arbeiter*innenklasse zu stärken.

Mark war ein langjähriges Mitglied der britischen *Socialist Workers Party*. Er war ein Revolutionär in der besten Tradition seiner Tendenz – er setzte sich für demokratische Diskussionen ein, anstatt blindlings Befehle zu befolgen. Aktivismus und Agitation statt Entfremdung und Apathie; ich habe seine Politik nicht immer geteilt, aber wie viele andere habe ich so viel von der Zusammenarbeit mit ihm gelernt.

Rest in Power

NICK STRAUSS

Fachgruppe Erwachsenenbildung: Wir geben der Erwachsenen- bildung eine Stimme!

Warum sich das Mitmachen (für dich) lohnt

- Raus aus der Isolation! Teilnahme an den Fachgruppensitzungen (alle 4-6 Wochen), Online oder Präsenz
- Unkomplizierte Kommunikation: Online-Sprechstunde (oder per Telefon) jeden Donnerstag 16-17 Uhr oder nach Vereinbarung
- Auf unserer Webseite: Newsblog – ständig aktuelle Infos aus der Weiterbildung
- E-Mail-Verteiler mit Insider-Infos
- Rechtliche Beratung bei Erpressungsversuchen der Unternehmensleitungen
- Arbeitsrechtsschutz, Schlüsselversicherung und Berufshaftpflicht zu geringen Kosten (z.B. pro Monat 0,55 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens für Honorarkräfte)

Unser Ziel

Wir kämpfen mit euch für eine nachhaltige Verbesserung der Bedingungen für die Angestellten und Honorarkräfte in der Weiterbildung. Mit dem Ziel einer tariflichen Bindung aller Beschäftigten im staatlich verantworteten Bereich entsprechend den Tarifen des öffentlichen Dienstes.

Unsere Lobby-Arbeit

Wir sprechen mit allen demokratischen politischen Parteien, mit Verantwortlichen des Hamburger Senats, mit dem Unternehmensverband Weiterbildung, dem BBB, dem BVIB, den demokratischen Parteien im Bundestag und Verantwortlichen der Bundesregierung.

Zusammenarbeit mit

...dem DGB, ver.di, den Berufsverbänden wie dem *Bündnis DAZ/DAF-Lehrkräfte* und allen, die unsere Forderungen unterstützen.

Was wir fordern ...bundesweit

- Festbeschäftigung bei Daueraufgaben
- max. 25 UE à 45 min pro Woche als Obergrenze
- 38 € Mindesthonorarpro UE für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte
- 64 € Honorar bei den staatlich beauftragten Sprachkursen (orientiert an E11 TVöD)
- Zuschüsse zur Sozialversicherung und Ausfallhonorar für Krankheit
- Bundestarifreugesetz (nur Träger mit Tarifverträgen entsprechend TVöD bekommen öffentliche Aufträge)
- DAZ/DAF als eigenständiges Unterrichtsfach (mit Einstiegsmöglichkeit) für den Schuldienst

...für Hamburg: ein eigenständiges Weiterbildungsgesetz mit

- Verbesserungen der finanziellen Ausstattung für die Hamburger VHS
- Verbesserung der Bedingungen der VHS-Kursleiter*innen (höhere Honorare und Beteiligung der VHS an den Kosten der sozialen Absicherung)
- Finanzierung dieser Verbesserungen aus dem Landeshaushalt

Wie wir kämpfen

Indem wir Öffentlichkeit herstellen: Mit Sachargumenten auf Veranstaltungen (Herbst 2019: *Tribunal Weiterbildung*, Febr. 2020: *Bündnis für Weiterbildung*), mit Demos und Kundgebungen (z. B. am 13.04.21 Kundgebung auf dem Rathausmarkt: *Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung verbessern – Jetzt!*), über die Presse, durch Entwicklung von Kampagnen (*Hamburger Appell gute Weiterbildung, Bessere Bedingungen für die Lehrenden an der VHS Hamburg*, unterstützt von ver.di und dem DGB).

Interesse an Austausch und Mitarbeit?

Wer Interesse hat, an den Sitzungen teilzunehmen oder in unseren Insider-Verteiler möchte, meldet sich bei Detlef Zunker (zunker@gew-hamburg.de).

Referat F / Gruppe Gewerkschaftliche Bildung	Wir treffen uns unregelmäßig aber effektiv. Wir freuen uns über die Teilnahme von Interessierten. Info: Wolfgang Szepansky, mailto: info@szepansky.de
Referat B Bildungspolitik, -finanzierung	In der Geschäftsstelle nachfragen
GEW Studies	In der Geschäftsstelle nachfragen
Junge GEW	26.10.2022, 18.00-21.00 Uhr, GBW 17.11.2022, 18.00-22.00 Uhr, GBW
FG Grundschule	29.09.2022, 17.00-18.30 Uhr, Raum A
AG Vorschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Stadtteilschulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Berufliche Schulen	21.09.2022, 16.30-18.30 Uhr, Raum A 16.11.2022, 16.30-18.30 Uhr, GBW
FG Gymnasien	20.09.2022, 19.00-21.00 Uhr, GA-Zimmer
FG Kinder- und Jugendhilfe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	22.09.2022, 17.00-19.00 Uhr, GBW 17.11.2022, 17.00-19.00 Uhr, GA-Zimmer
FG Hochschule u. Forschung	24.10.2022, 18.00-20.00 Uhr, GBW
AfGG Gleichstellungs- u. Genderpolitik	01.11.2022, 17.30-19.30 Uhr, Raum A
Landesausschuss für Migration	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Bildung statt Kinderarbeit	04.10.2022, 16.00-18.00 Uhr, GBW
Ausschuss für Friedensbildung	In der Geschäftsstelle nachfragen
Mittelamerikagruppe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ruheständler*innen	05.10.2022, 10.15-13.00 Uhr, Raum A 02.11.2022, 10.15-13.00 Uhr, GBW
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	05.10.2022, 17.30-20.00 Uhr, Raum AB
AG Schulleitungen	07.11.2022, 18.00-20.00 Uhr, GBW
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	14.11.2022, 18.30-21.30 Uhr, Raum A christoph.janzen@ajum.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen

Für aktuelle Termine bitte auf unsere website gehen, unter <https://www.gew-hamburg.de/> mitmachen/termine gucken und evtl. die Kontaktpersonen ansprechen, da aufgrund der Corona-Situation manche Termine nur mit Voranmeldung geplant werden bzw. ausfallen.

Gesund in den Ruhestand!

Wir bieten euch an, in einem persönlichen Gespräch u.a. über folgende Fragen zu informieren:

- Wie kann ich meine Gesundheit erhalten und stärken? Inwieweit kann ich dabei die Unterstützung durch Einrichtungen der Behörden erwarten?
- Wie und wo kann ich die Feststellung einer Schwerbehinderung beantragen?
- Wann kann ich in den Ruhestand gehen?
- Habe ich meine rentenrechtlichen bzw. versorgungsrechtlichen Zeiten geklärt?
- Wie berechnet sich meine Altersversorgung?

Die GEW bietet in ihrer Geschäftsstelle, Rothenbaumchaussee 15, eine kostenlose persönliche Beratung zu diesen und ähnlichen Fragen an. **Die nächsten Termine finden am Dienstag, 27.09., 25.10. und 29.11.2022, jeweils 15-17 Uhr statt.** Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamt*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW



fair
childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Kinder in Bafshovë (Albanien) beim Schrottsammeln

Kinderarbeit bekämpfen, Bildung ermöglichen!

Unterstütze die Projekte für „Bildung statt Kinderarbeit“!

Spendenkonto *fair childhood*: Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00, BIC: BFSWDE33MUE

Informationen und Kontakt unter: www.gew.de/internationales/fair-childhood

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

Ja, ich möchte mehr über *fair childhood* erfahren. Bitte sendet mir weitere Informationen zu.

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Telefon (optional)

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

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg, Tel. 41 46 33-0, Fax 44 08 77, Homepage www.gew-hamburg.de, E-Mail: meents@gew-hamburg.de

Redaktionsleitung: Antje Géra, E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Redaktion: Sebastian Schreull, Mark Lückhof

Mitarbeiter Redaktion Titelthema: Detlef Zunker

Cover: Antje Géra, Umsetzung: Jason Tsiakas

Mitarbeit Grafik und Gestaltung: Jason Tsiakas

Anschrift der Redaktion: Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg, Tel. 41 46 33-20 (mittw. ab 17 Uhr), Fax 4 50 46 58, sonst GEW, Tel. 41 46 33-22, Annette Meents, bzw. -0, Fax 44 08 77, E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Satz und Gestaltung: albersdesign, ca@albers.design

Druck: drucktechnik-altona

Anzeigen: albersdesign, ca@albers.design,

Die *hlz* wird ohne gesonderte Berechnung an die Mitglieder der GEW Hamburg verteilt. Bezugspreis im Monatsbeitrag enthalten.

Die *hlz* erscheint sieben Mal im Jahr. Die in der *hlz* veröffentlichten Artikel geben die Auffassung der Autor*innen wieder. Stellungnahmen der GEW sind ausdrücklich als solche gekennzeichnet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bücher (Rezensionsexemplare) wird keine Gewähr übernommen.

Red.-Schluss *hlz* 11-12/2022: 03.11.2022

ANZEIGE

Debeka

Deutscher Fairness-Preis 2021: Debeka erneut in drei Kategorien ausgezeichnet

Das Deutsche Institut für Service-Qualität und der Fernsehsender n-tv haben zum achten Mal die fairsten Unternehmen in Deutschland ausgezeichnet. Die Debeka gehört erneut zu den Preisträgern des Awards. Sie konnte in gleich drei Kategorien der Branche überzeugen: „Private Krankenkassen“, „Bausparkassen“ und „Versicherer mit Vermittlernetz“. Dem Urteil liegen insgesamt rund 63.500 Kundenstimmen im Rahmen einer großangelegten Befragung zugrunde. Dabei bewerteten die Verbraucher rund 800 Unternehmen aus 61 Branchen.

„Fairness ist bei der Debeka seit jeher das Fundament unseres Selbstverständnisses. Als genossenschaftlich geprägtes Unternehmen sind wir nur unseren Mitgliedern verpflichtet. Sie fair zu behandeln, ist unser Auftrag, dem wir nachkommen. Durch unseren festgestellten Außendienst schaffen wir eine optimale Kundenbetreuung. Die erneute Auszeichnung – in gleich drei Kategorien – zeigt, dass wir den Vereinsgedanken leben“, sagt Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka Versicherungsgruppe.

Die bevölkerungsrepräsentativ angelegte Verbraucherbefragung erfolgte über ein Online-Panel vom 22. April bis zum 1. Juli 2021. Die Verbraucher wurden dabei speziell nach ihrer Zufriedenheit in drei Leistungsbereichen befragt: Preis-Leistungs-Verhältnis, Transparenz und Zuverlässigkeit. Diese wurden anhand mehrerer Unterkriterien analysiert: von der Transparenz der Produkteigenschaften, Vertragsleistungen und Preise bis hin zur Zuverlässigkeit bei Produkten und Dienstleistungen sowie bei Reaktionen auf Probleme und Reklamationen.



Die Debeka-Gruppe

TRADITIONELL GUT ABGESICHERT

[f](#) [i](#) [t](#) [v](#) [i](#) [x](#)

www.debeka.de

Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

Debeka-Landesgeschäftsstelle

Holzdamms 42
20099 Hamburg
Telefon (040) 2482 18-0

Debeka

Das **Füreinander** zählt.



Von hier an geht es aufwärts!

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Tel.: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de



albersdesign

Media-Agentur
Mediengestaltung
+Druckproduktion

DTP . Layout . Reinzeichnung
Grafik . Anzeigenverwaltung
Horn 33 . 25421 Pinneberg
ca@albers.design . **www.albers.design**

*Haben Sie weitere Anliegen =
sprechen Sie mich gerne an!*

Hier könnte **Ihre**
private oder gewerbliche Anzeige stehen!



HAMBURGER LEHRER-FEUERKASSE

VERSICHERUNGSVEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT / GEGRÜNDET 1897

Für alle pädagogisch
Tätigen sowie
deren Angehörige

Die **preisgünstige Hausratversicherung in der Metropolregion Hamburg** für alle pädagogisch Tätigen sowie deren Angehörige. Wir versichern Ihren Hausrat zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme (inkl. Versicherungssteuer) unverändert seit 1996.

2017 bis 2022 haben unsere Mitglieder eine Beitragsrückerstattung von 10 % erhalten.

Ihr **Hausrat** ist gegen Schäden durch Brand, Explosion, Implosion, Blitzschlag und Überspannung, Einbruchdiebstahl, Raub, Leitungswasser, Sturm, Hagel, Glasbruch (Einfachverglasung) versichert. Außerdem u. a. beitragsfrei eingeschlossen: Hotelkosten bis zu 100 Tagen, Diebstahl von Hausrat aus Krankenzimmern und Kraftfahrzeugen, Diebstahl von Fahrrädern und Kinderwagen bis 260 €. Fahrräder bis 4.000 € (8.000 € bei zwei Rädern) können gesondert versichert werden.

Zusätzlich versichern wir Ihre Ferienwohnung ebenfalls zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme. Die HLF verzichtet auf den Einwand der groben Fahrlässigkeit bei Schäden bis 5.000 €.

Informationen und Unterlagen bitte anfordern unter:


040 333 505 14 (Tobias Mittag)

040 796 128 25 (Georg Plicht)

040 679 571 93 (Sibylle Brockmann)

www.h-l-f.de (mit Beitragsrechner) / **info@h-l-f.de**





GEW, LV Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg, Postvertriebsstück DPAG Entgelt bezahlt

Möglichkeiten erweitern, statt verengen!

Positionspapier der GEW Hamburg zu den Bildungsplanentwürfen

Die GEW Hamburg sieht in den Bildungsplanentwürfen vertane Chancen sowie gefährdende Entwicklungen für Lehrer*innen und Schüler*innen.

Die drei Kernpunkte der Kritik liegen in

- einer **überlastenden Leistungsorientierung**,
 - einem **fraglichen Bildungs- und Gerechtigkeitsbegriff**
 - sowie dem **unrealistischen Implementierungsvorgang**:
- In den Bildungsplanentwürfen wird auf einen hohen unterrichtlichen Anteil an messbaren, vergleichbaren und verbindlichen Kernvorgaben gesetzt. Prüfungsformate sind zwingend vorgegeben und wurden in ihrer Anzahl zudem erhöht. Diese Leistungsorientierung geht ganz persönlich zulasten der Schüler*innen und Lehrer*innen, die unter Druck geraten, diese Leistungsvorgaben im zeitlich eng organisierten Rahmen zu erbringen. **Diese Überlast wird im Bereich Arbeitszeit und psychischer Gesundheit zu spüren sein und sollte von einem verantwortungsvollen Schulsenator angegangen werden.**

Denn zum Einen bedeutet dies für Lehrer*innen nochmals eine Zunahme an Aufgaben und eine zeitliche Verdichtung von Arbeit, welche sich nicht in einer Anpassung geschweige denn Überprüfung der Lehrerarbeitszeitverordnung abbildet. Auch für die Schüler*innen erhöht sich das Arbeitspensum: Testung folgt auf Testung.

Dies und die Dichte der verbindlichen Inhalte lassen zum

Anderen Schüler*innen keinen Raum für motivierende Mitgestaltung schulischer Belange und Lerninhalte. Soziale Kompetenzen und Methoden des offenen, selbstverantwortlichen Lernens stehen der Leistungsorientierung nach. Dass so das psychische Wohlbefinden leidet, liegt eigentlich auf der Hand. Bestätigen tut dies aber auch die gerade veröffentlichte Robert-Bosch Studie. Diese hat ergeben, dass Schüler*innen gerade zu Corona stark belastet gesehen wurden. Sie litten besonders unter Motivations- und Konzentrationsschwächen – Belastungen, die weiterhin nachwirken und zunehmen. Auch Lehrer*innen sind dieser Studie nach stark belastet. Aufgrund hoher Aufgabenbelastungen und Neuerungen sowie durch Verlust der Sinnhaftigkeit der eigene Profession und mangelnder Wertschätzung der Arbeit leidet das psychische Wohlbefinden. Lehrer*innen sind häufig zudem physisch stark angegriffen und suchen vermehrt Entlastung in Teilzeit – eine Hoffnung, die trägt.

- Die Fokussierung auf verbindliche Leistung und Inhalte, deren Messbar- und Vergleichbarkeit sowie die unreflektierte Einsatzvorgabe digitaler Endgeräte und Tools begrenzen die Sicht auf gute Bildung extrem: besonders überfachliche und digitale Kompetenzen, sinnstiftende Lebensweltbezüge der Inhalte, außerunterrichtliche Erfahrungen werden außer Acht gelassen. **Die Fraglichkeit dieses Bildungs- und Gerechtigkeitsbegriff macht deutlich,**

dass eine grundlegende Verständigung über gute und gerechte Bildung nicht nur während des Implementierungsvorgangs dringend nötig ist. Inspirierende Bildungspläne sind hierfür eine Grundvoraussetzung.

Der einseitige Fokus der vorgelegten Entwürfe unterschlägt die besonders nach Corona so wesentlichen und von vielen Seiten geforderte Aufrichtung des grundlegend notwendigen sozialen und emotionalen Miteinanders. Überfachliche Kompetenzen werden in den Bildungsplanentwürfen reduziert als Voraussetzung des „effektiven“ (!) Zusammenarbeitens betrachtet. Die auf Inhalte begrenzte Bildung muss einen weiteren Horizont haben und der Erziehung muss Platz eingeräumt werden.

Die verbindlichen inhaltlichen Kernvorgaben, welche einen Großteil des Unterrichtsumfangs füllen werden, sowie die organisatorisch bedingte zeitliche Dichte der erhöhten Leistungsbemessungen lassen keinen Raum mehr für die Planung sinnstiftender Lebensweltbezüge sowie die Organisation außerunterrichtlicher Erfahrungen: Das motivierende „Wofür“ wird dem schlechten messbaren „Was“ geopfert.

Der Einsatz digitaler Endgeräte und Tools sowie die Inklusion scheinen innerhalb der aktuellen Entwürfen rein additiv den Inhalten zur Seite gestellt zu sein: Die Bedeutung inklusiver Bildung wird marginalisiert, dagegen ist sie mehr denn je zentrales Fundament unserer von Diversität geprägten Gesellschaft.

Inklusion ist erweiternd, statt verengend. Inklusive Bildungspläne müssen den Raum für individualisiertes Lehren und Lernen ermöglichen.

Die Einführung eines neuen Unterrichtsfachs Informatik und die Vorgabe der Pläne, auf ein ausgewogenes Verhältnis von Digitalem und Analogem zu achten, zeigt, dass es in den Entwürfen nicht um die notwendige integrativ gedachte und gelebte Digitalität geht.

- Am 25.03.2022 legte die Schulbehörde Entwürfe für die neuen Bildungspläne aller Schulformen und Schulstufen vor. Nach drei Monaten, also Ende Juni, sollen die Rückmeldungen eingearbeitet werden. Gelten sollen die Bildungspläne ab dem Schuljahr 2023/24. Die so gestalteten zeitlichen Vorgaben sowie der immense Umfang der Entwürfe verunmöglichen einerseits den Dialog. Andererseits werden Rückmeldungen an die Verantwortlichen z.B. bei extra einberufenen Diskussionsforen direkt als unklug, fehlinterpretiert oder kurzsichtig abgetan. Von Dialog oder dem Ansinnen einer gemeinschaftlichen Gestaltung kann kaum Rede sein. **Dieser unrealistische Implementierungsvorgang sollte zu Bodenhaftung gelangen, indem er entzerrt wird und allen Betroffenen und Beteiligten reelle Zeit für notwendige Betrachtungen, Dialoge und sinnhafte Gestaltungen zu geben.**

Gegen große Widerstände hat die Behörde immer wieder in den letzten Jahren neue Auflagen und Vorgaben durchgesetzt, ohne die Frage guter und gerechter Bildung grundlegend zu thematisieren – von Frieden an den Schulen konnte keine Rede sein. Dass es nun heißt, dies seien alles erfolgreiche Entwicklungen gewesen, die nun nur konsequent in den Bildungsplanent-

würfen fortgeführt würden, ist Augenwischerei: Lehrkräfte und Schülerschaft mussten die neuen Anforderungen, Gleichsetzungen und Testungen akzeptieren, da es keine strukturellen Gestaltungsmöglichkeiten gab. Die Argumente wurden ignoriert, allein der Idealismus und die Profession der Lehrkräfte trugen die Neuerungen.

Den Lehrer*innen werden für die notwendigen Besprechungen in den Kollegien und Fachgruppen keine zusätzlichen Zeiträume gegeben geschweige denn angerechnet. Somit fehlt schlicht die Zeit und der Raum, um die Entwürfe zur durchdringen, besprechen und Rückmeldungen zu formulieren. Dass in diesen drei für die Rückmeldung veranschlagten Monaten die Prüfungszeiten und Zeugnisvorbereitungen liegen, zeugt des Weiteren vom unrealistischem Vorgehen. Den Bemühungen und guten Ansätze des differenzierten, selbstverantwortlichen und besonders des inklusiven Lernens an den Hamburger Schulen wird mit der Vorlage der Bildungsplanentwürfe sowie dem Vorgehen ihrer Implementierung noch weiter der Raum zur Entfaltung genommen. Der Blick der Lehrer*innen muss sich unweigerlich weg von den Kompetenzen des Einzelnen hin zur Entwicklung der Masse wenden, in welcher der/die einzelne Schüler*in unterzugehen droht. In der überlastenden Leistungsorientierung glückliches Lehren und Lernen sowie gute und gerechte Bildung zu sehen, erscheint perfide.

Die GEW Hamburg fordert konkret mehr Zeit beim Implementierungsvorgang und einen reellen, ehrlichen Einbezug der Beteiligten und Betroffenen in der Ausgestaltung der neuen Bildungspläne. Die Chancen, welche diese Neuerung der Ausgestaltung bietet, müssen ergriffen, die gefährdenden Entwicklungen gewissenhaft abgewendet werden.

Nur so kann eine breite Akzeptanz der Bildungspläne sowie ein gelingendes, gesunderhaltendes Lehren und Lernen geschaffen werden.

Endnoten

- 1 Jungle World vom 30.6.22, Hervorhebg. d.V.
- 2 hlz 3-4/2022, S. 50.
- 3 hlz 7-8/2022, S. 44f.
- 4 https://beschluss.gruene-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/07/20220531_Stellungnahme-Bildungsplaene-LAG-Bildung-GRUeNE-Hamburg.pdf
- 5 https://zukunftschule.hamburg/wp-content/uploads/2022/06/2022-06-29_stellungnahmen_kritik_an_bildungspla_zusammenstellung.pdf. Hier finden sich auch die im Folgenden genannten Stellungnahmen.
- 6 Siehe Anm. 1.
- 7 Ebd.
- 8 Siehe hierzu die »Evaluation inklusiver Bildung an Hamburger Schulen« (2018) von Prinz, Rauer und Schuck: https://www.pedocs.de/volltexte/2019/16555/pdf/Schuck_Rauer_Prinz_2018_EiBiSch_Evaluation_inklusive_Bildung.pdf.
- 9 Siebert, Birger: Unterricht und Lernen, in: Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik, Bd. 4: Didaktik und Unterricht, hg. von Astrid Kaiser et. al., Stuttgart: Kohlhammer 2011, S. 15-42, 2011.
- 10 Siehe Anm. 4.