

hlz



WORKING POOR
ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG (II)

GAME
VICTIM
SHAME

FESTANST
FÜR DOZENTEN
ZU FAIREN
BEDINGUN
!

MIT PREKÄR
EINTEGRATION



Wenn wir dies schreiben, sind die Frühjahrsferien keine zwei Wochen um. In den Ferien lagen dieses Mal auch die Osterfeiertage: traditionell Tage der Friedensbekundungen, an denen sich auch die GEW beteiligt hat. In vergangenen und kommenden Veranstaltungen werden wir aus verschiedenen Positionen die aktuellen Konflikte in der Welt innergewerkschaftlich betrachten und diskutieren.

Auch wenn viele Kolleg*innen in den Ferien freie Zeit genießen konnten, steht dennoch fest: Die Schulferien sind nicht für alle Entlastung und Erholung: Die Abschlussprüfungen inklusive Abitur müssen vorbereitet und vieles andere vor- und nachbereitet werden. Die PTF-Kolleg*innen in der Ferienbetreuung berichten vielfach von hohen

Belastungen bei niedrigem Personalschlüssel und Unklarheiten in der Vertretung. Daher ist die Nachricht um so wichtiger, dass es in Sachen Arbeitszeiterfassung vorangehen wird und die Arbeitszeit- und Belastungsstudie an den STS und Gymnasien die nächsten Schritte geht: Der erste Belastungsfragebogen ist raus, der nächste zu allgemeineren Belastungen kommt zum Sommer. Zur Erinnerung: Bereits 2019 urteilte der EuGH, dass für die Umsetzung der Arbeitszeiterichtlinie 2003/88 eine Arbeitszeiterfassung unumgänglich sei. Diese Rechtsprechung wurde im September 2022 vom Bundesarbeitsgericht bestätigt. Die GEW Hamburg hat die Dinge in die Hand genommen und unterstützt maßgeblich die laufende Arbeitszeit- und Belastungsstudie der *Kooperationsstelle der Universität Göttingen*. An dieser nehmen bis zum Ende der Sommerferien über 1000 Lehrkräfte der SEK. I und II der STS und Gymnasien teil – und taten dies auch über die Ferien sehr stabil! Dies zeigt bereits jetzt zweierlei: (1) Um die Arbeitszeit erfassen zu können, muss neben dem Verfahren auch klar sein, was alles Arbeitszeit ist und nach Arbeitszeitmodell sein soll. (2)

Um Arbeitszeiterfassung insgesamt annehmen zu können, muss sie einen persönlichen Gewinn oder Sinn beinhalten. Als Vorsitzende haben wir zusammen mit den AGs Arbeitszeit und Gesundheit einen Grundsatzantrag zur Arbeitszeiterfassung beim Schulpersonal erarbeitet. Wir freuen uns darauf, diesen mit Euch auf dem Gewerkschaftstag zu diskutieren – und zu beschließen! Überhaupt, der Ge-

hlz-Notiz

werkschaftstag: Mit 14 eingereichten Anträgen aus den verschiedenen Bildungsbereichen werden wir viel zu diskutieren haben. Dazu werden wir die neue Schulsenatorin Ksenija Bekeris begrüßen, die sich vorstellen und unseren Fragen stellen wird. Ein guter Rahmen, um unsere Forderungen direkt anzusprechen!

Thema eines Antrages wie auch dieser *hlz* ist die Situation in der Erwachsenenbildung. Dort haben unsere lautstarken Kundgebungen für die berechtigten Forderungen der Kursleiter*innen an der VHS Hamburg und unsere



politischen Gespräche mit den bildungspolitisch Verantwortlichen der rot-grünen Regierung Wirkung gezeigt! In zwei Schritten, zum 1.9.23 und 1.1.24, wurden die Honorare um 8,66 % erhöht – auf dann 35 €. Zusätzlich wurde für arbeitnehmerähnliche Kursleitungen, die mehr als die Hälfte ihres Lebensunterhaltes aus ihrer VHS-Tätigkeit bestreiten und somit einen gesetzlichen Anspruch auf ein Urlaubsgeld haben, dieses ab dem 1.9.2023 auf 9,6 % der jährlichen Honorarsumme erhöht. Die Anpassung der Honorare für den offenen Bereich steigt auf jährlich 4 %. Auch wenn das sehr erfreulich ist, reicht das nicht, um die Kolleg*innen, die hauptsächlich von VHS-Kursen leben, aus der Prekarisierung zu holen. Aktuell fordern wir von der Bürgerschaft endlich eine soziale Absicherung der arbeitnehmerähnlichen Honorarlehrkräfte bei der VHS (und bei anderen Trägern natürlich auch): Das bedeutet die hälftige Beteiligung an den Sozialversicherungsbeiträgen und ein Ausfallhonorar bei Krankheit!

Hinweisen möchten wir Euch auch auf die Artikel zur Situation in den *Elbkinder*-Kitas. Dass der Hamburger Senat die erreichten Tarifergebnisse im AVH nicht durchfinanziert und so die tarifgebundenen Kita Träger schwächt, ist ein Skandal. Bitte unterstützt die hier vorgestellte Petition!

Wir hoffen, wir sehen viele von Euch auf der 1. Mai-Veranstaltung! Unsere Bundesvorsitzende ist die Hauptrednerin und der GEW-Block der erste auf der Demo! Seien wir weithin sichtbar als GEW!!

TITELTHEMA: WORKING POOR. ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG II

26 Schluss mit ›Working Poor!‹
Sven Quiring über die Forderungen der GEW

Working Poor

27 Ohne soziale Absicherung
Constanze Schell gibt Einblick in die Tätigkeit und Arbeitsbedingungen von DaF-Dozent*innen

**29 Licht am Ende des Tunnels?
– Tariftreuegesetz und Branchen-
tarifvertrag**
Oliver Brüchert klärt auf, was die fehlende soziale Absicherung von Honorarlehrkräften bedeutet

**34 »Ohne einen Zweitjob könnte
ich mir diese Arbeit hier gar nicht
leisten«**
Malte Schiller erläutert, warum auch die Beschäftigungsbedingungen von fest angestellten Lehrkräften mit Prekarität verbunden sein können

35 Steckbrief: Angestellte Lehrkraft

38 Neue Mittelklasse oder Prekariat?
Dieter Nittel fragt, welche Erkenntnisse eine sozialwissenschaftliche Analyse des lehrenden Personals in der Erwachsenenbildung bietet

42 Weiterbildung: Ein Scheinriese?
Bernd Käßlinger erläutert, warum die Weiterbildung eine bessere Finanzierung braucht

**45 Die wichtigsten Segmente
der Weiterbildung**

Aus den Kämpfen

46 Eigentlich war es ganz einfach...
Barbara Wildhagen berichtet von den inspirierenden Kämpfen der Dozierenden der VHS Kiel

**48 Lobbyismus für die
Erwachsenenbildung?**
Hajo Kuckeros Erfahrungsbericht aus den Kämpfen an der VHS Bremen

51 Mehr geht immer – oder nicht?
Annabell Kolbe über die Herausforderungen und Erfolge der GEW beim Tariftabschluss des IB

53 Ein Brief gegen den Unmut
Claudia Liehr-Molwitz zum offenen Brief ›Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!‹

**54 Eine Organisation für alle in der
Sprachvermittlung Engagierten**
Der Berufsverband für Integrations- und Berufssprachkurse (BVIB) stellt sich vor

53 Solo, aber nicht allein
Gabriele Albers über das Haus der Selbstständigen Hamburg (HDS)

(Berufs-)Sprachkurse: Neue Entwicklungen

**56 Der Arbeitsplatz als
(Sprach-)Lernort**
Mathilde Grünhage-Monetti zur Notwendigkeit und den Herausforderungen von Berufssprachkursen im Betrieb

**59 Eine sehr gute Idee
– aber was wurde daraus?**
Kleine redaktionelle Nachbemerkung zum Text ›Der Arbeitsplatz als (Sprach-)Lernort

61 Entwertungs-Turbo
Offener Brief der Stuttgarter Sprachkurs-Träger, welcher die negativen Auswirkungen des ›Job-Turbo‹-Programmes auf geflüchtete Menschen kritisiert

**62 Was lassen wir liegen,
was nehmen wir mit?**
Christiane Carstensen legt dar, inwiefern KI einen Paradigmenwechsel im Sprachunterricht befördern kann

GEW HAMBURG

**10 Die Kürzungen bei den
Elbkindern gehen weiter**
Die GEW-Betriebsgruppe Elbkinder Kitas und GBS fordert eine volle Finanzierung der tatsächlichen Personalkosten

**11 Stoppen Sie die Kürzungen bei
den städtischen Kitas Elbkinder in
Hamburg!**
Petition gegen die Sparpolitik des Senats

12 Bei Strafe der Tariftreue...
Varsenik Vardanyan und Jens Kastner erklären, wie die Politik des Senats tariftreue Kitas zum Qualitätsabbau zwingt

13 Mittagessen im Schichtbetrieb
Varsenik Vardanyan über die unbefriedigende Essenssituation an den GBS-Schulen

14 Was bleibt?
Die FG Sonderpädagogik und Inklusion zieht Bilanz zum Abschied von Ties Rabe

20 Was war, was ist, was steht an?
Die Betriebsgruppe Ruheständler*innen gibt Einblick in ihre Jahresversammlung 2024

21 Beihilfe. Im Gespräch
Holger Radtke berichtet vom Jahresgespräch Beihilfe 2023

ANTIFA

64 Auch mit der AfD?
Informationen der GEW zu schulischen Podiumsdiskussionen mit Vertreter*innen politischer Parteien

65 Masken der Unschuld
Wolfgang Svensson über die Partei ›dieBasis‹ und ihre Querfront-Pläne

**67 Nazi-Biographien:
Hans Wenke – ein
›untadeliger Nationalsozialist‹ (1)**
Hans-Peter de Lorent über den für Hamburgs (Hoch-)Schulwesen nach der NS-Zeit bedeutsamen Professor Hans Wenke

HAMBURGER LEHRKRÄFTE- ARBEITSZEITSTUDIE

18 Die wirkliche Arbeitszeit erfassen!
Karin Hufert über die große Beteiligung der Lehrkräfte an der Arbeitszeit- und Belastungsstudie

INTERNATIONALES

**74 Gewerkschaftliche
Solidarität in Zeiten des Krieges**
Maike Finnen und Carmen Ludwig berichten, wie sich die GEW für Kolleg*innen in der Ukraine und verfolgte Gewerkschafter*innen in Russland und Belarus einsetzt

SEHEN!

75 Kunstvolle Reflexionen
Mit ihrer Ausstellung ›In der Fremde‹ erzählt die Initiative ›Experts of the World Unite!‹ von Erfahrungen der Migration

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz
6 Editorial
8 Leser*innenbriefe
81 Impressum

TERMINE

21 Senior*innentag 2024 (25.06.)
20 Gesund in den Ruhestand (25.06.)
23 DGB-Demo zum 1. Mai (01.05.)
**62 Seminar: KI im DaF-/Daz-
Unterricht (01.06.)**
79 gba: speak out!
**22 Gesund in den Ruhestand
(30.04., 25.06.)**
81 Termine Geschäftsstelle

Ein Teil für ein Ganzes, das Ganze für die Teile!

Wir haben in dieser Ausgabe zum zweiten Mal die Erwachsenenbildung als Schwerpunkt gewählt. Warum schon wieder, warum nicht ein anderes Feld unserer Gewerkschaft? Die erste Antwort ist recht einfach: Ohne aktive Fach- und Betriebsgruppen können auch wir als Redaktion nicht so arbeiten, wie wir wöllten, ohne die Kolleg*innen aus der Fachgruppe Erwachsenenbildung und vor allem ohne unseren engagierten und sachkundigen Schwerpunkt-Mitredakteur Detlef Zunker gäbe es diese Ausgabe nicht. Die zweite Antwort hängt mit der ersten zusammen: Wir wollen mit unserer Redaktionsarbeit ja konkrete Kämpfe unterstützen, den hier aktiven Kolleg*innen eine Stimme verleihen, ihnen mehr Sichtbarkeit geben, die die Erwachsenenbildung in der Öffentlichkeit einfach nicht hat. Dieses Feld umfasst so viele Beschäftigte, ob nun in den sogenannten Integrationskursen, an den Volkshochschulen oder in all den Bereichen, die durch die Sonntagsreden über dieses »lebenslange Lernen« angepriesen werden, obgleich die Arbeitsbedingungen für die überwältigende Mehrheit miserabel sind.

Es gab allerdings in den letzten Jahren erfolgreiche Kampagnen der Kolleg*innen und unserer Gewerkschaft, die hier doch einiges erreichen konnten. Davon müssen wir berichten, auch wenn es nur kleine Schritte sind: weil sie Mut machen! Denn für viele in unserer *Freien* und Hansestadt Hamburg hat es sich noch nicht zum Besseren gewendet, ihre Prekarität bedeutet Unfreiheit: Sie können nicht einfach krank werden, sie müssen sich zur Arbeit schleppen, weil sonst nichts gezahlt wird. Sie müssen von ihrem kargen Lohn für all das selbst aufkommen, was die großen Erregenschaften all der jahrhundertelangen Kämpfe unserer Arbeiter*innenbewegung waren. Diese Kolleg*innen brauchen unsere Solidarität: Es kann nicht sein, dass es nur sie selbst sind, die auf ihren Demonstrationen für bessere Bedingungen eintreten. Es gilt nicht nur, in den verschiedenen Bereichen unserer Gewerkschaft zu mobilisieren, sondern auch die großen Zeitungen und Sender zu erreichen, so dass der Druck auf die Sozialdemokratie und die Grünen wächst. Der kommende Koalitionsvertrag muss signifikante Verbesserungen für diese Kolleg*innen enthalten! Ein Bundesta-

rifreugesetz muss her, welches die Ausflüchte all dieser »Arbeitgeber*innen« verunmöglich!

Solidarität ausbuchstabiert

Solidarität bedeutet, einen Teil für das Ganze zu nehmen. Die Erwachsenenbildung steht für einen besonderen Teil ein. Wir können uns mit diesen Arbeitsbedingungen identifizieren, weil wir sie ähnlich erfahren: die Erschöpfung, die pädagogische Arbeit immer bedeutet, diese endlose To-do-Liste, die ständig neue Punkte gewinnt, das Gefühl, dass es nie ausreicht, was wir tun. Gerade auf diesen Kundgebungen, im Gespräch mit den Kolleg*innen bildet sich so etwas wie ein Allgemeines: die Einheit, die wir brauchen, um Forderungen durchzusetzen. Andererseits dürfen wir die Unterschiede nicht verdrängen, denn diese Prekarität muss aufhören und nicht alle von uns müssen sie in dieser verschärften Weise tagtäglich spüren.

Für uns ist diese Ausgabe wichtig, weil es hier um politisch gewollte Verarmung geht. Und für das gewerkschaftliche Organisieren ist die Erwachsenenbildung ein zerklüftetes Feld, auf dem Leute aufeinandertreffen, die einen Dokortitel tragen, Zahnarztgatt*innen sind oder gut ausgebildete Fachkräfte, die sich allerdings mit drei Jobs über Wasser halten müssen. Sie eint daher weder die Klassenherkunft noch die Migrationsgeschichte, sie müssen in ihren konkreten Arbeitsbedingungen den Zündstoff finden, dass es anders wird – und was sie verdienen: just a little help from their friends.

Gewerkschaften müssen Lohnmaschinen sein, um ihre Basis zu erweitern und den politischen Druck zu erhöhen. Die Zeiten sind nicht rosig, schließlich sind sich die wirkmächtigen Parteien, die für uns ansprechbar und gesetzesmächtig sind, nicht einig, wie die Bildungspolitik gerechter und besser zu gestalten ist. In diesen beiden Parteien waren die Fürsprecher*innen für die Massenverelendung und Prekarisierung durch Hartz IV, in ihnen finden sich nun die tatkräftigen Macher*innen, die die Situation von Geflüchteten – ob nun im Herzen der Bestie »Europa« oder an ihren Außengrenzen – drastisch verschärft haben.

Es ist diese Spannung, die auch den Schwerpunkt durchzieht: Wie opportunistisch müssen wir sein, um konkrete Verbesserungen durchzusetzen, wie stark müssen wir die Sprache der Herrschenden sprechen (»Leistung!«, »Integration!«, »Standort!«), wie maximalistisch müssen wir sein, um wirklich Druck zu entfalten, um an der Basis auch nachhaltig zu mobilisieren (»Aneignung!«, »Teilhabe!«, »weltweite Veränderung!«)? Zwar kommen die »roten Jahrzehnte« nicht einfach zurück, an ihnen nostalgisch zu hängen, macht unsexy, jedoch bedarf es einer großen Erzählung oder eines Mosaiks aus vielen kleinen Leidensgeschichten, die auf ein Besseres gehen und sich nicht mit ein paar Krümel in der Lohntüte zufriedengeben. Ist das Ganze für all die Teile nicht das Ziel unserer Politik, dann wird es fad und erbsenzählerisch.

Könnte doch langsam mal aussterben: Mackerkultur

Wir möchten die übernächste *hlz*-Ausgabe der Frage widmen, wohin wir wollen: als Gewerkschaft, als Teile dieses Ganzen. Wir haben viele Probleme. Wir haben zum Beispiel das Problem, dass die Betriebs- und Fachgruppen nicht mehr die nötige Lebendigkeit entfalten können, weil die Arbeit von der Behörde und den anderen Träger*innen intensiviert wurde und kaum freie Zeit bleibt, gerade wenn wir uns auch um unsere Familien, Freund*innen, Eltern und all die anderen Brennpunkte kümmern müssen. Das betrifft auch unsere Hauptamtlichen, die sich um viel zu viel gleichzeitig kümmern müssen.

Wir fordern Euch hiermit auf, Euch an unserer Diskussion zu beteiligen: Was erhofft Ihr Euch von unserer Gewerkschaft, welche neuen oder uralten Wege soll sie beschreiten, damit wir solche Verbesserungen noch erleben, die unser aller Leben lebenswerter und glücklicher machen? Die alten Rezepte haben nicht zu den scharfen oder aufregenden Resultaten geführt, vielmehr fühlt es sich für viele zäh und ziemlich auslaugend an. Das betrifft für uns als Redaktion aber nicht nur die Basisarbeit in den Betrieben, Schulen, Universitäten, in den Kitas, Jugendhilfe- oder Weiterbildungseinrichtungen, sondern auch den Umgang miteinander innerhalb unserer Gewerkschaft.

Die letzten Gewerkschaftstage waren dahingehend nervtötend, weil die Klassenpolitik nicht im Vordergrund stehen konnte. Wenn wir unsere konkreten Anliegen aus unserem Arbeitsalltag nicht diskutieren können, dann ist das absurd gerade für all die neuen Mitglieder, die plötzlich mit Grabenkämpfen konfrontiert sind, die sie aus ihrer Praxis einfach nicht kennen können. Wie machen wir die Auseinandersetzungen innerhalb unserer Gewerk-

schaft transparent, wie schaffen wir es, Neue zu gewinnen – nicht nur als Karteileichen, sondern als aktive Teilhabende, als leidenschaftlich Streitende und an das große Ganze Denkende? Uns kann es ja nicht darum gehen, dass wir nur unsere eigenen Herzensanliegen verfolgen, sondern wir müssen an einer gemeinsamen Strategie arbeiten, die *plurale* Taktiken umfassen muss.

Wir müssen also über eine längst nicht ausgestorbene Mackerkultur reden. Was bedeutet das? – Nur seinen Teil im Blick zu haben und den mit aller Macht durchsetzen zu wollen. Konkret: den Gewerkschaftstag oder die Gremien mit Anträgen zu fluten, ständig wieder und wieder das Gleiche zu sagen, aber überhaupt nicht auf die Gegenseite einzugehen, groß aufzutrupfen, um beim kleinsten Widerstand oder Kritik »Zensur!«, »Berufsverbote!«, »Staatsraison!« oder »Cancel Culture!« zu schreien. Eine solche Taktik ist autoritär: Sie hat die Gegenseite längst als »Feind« identifiziert, will keine Gegenargumente hören und sich auch nicht bewegen, sondern hat ein grundlegendes Problem mit Pluralität. Es ist auch gar nicht verwunderlich, dass all diese Mitglieder, die sich für das *Hamburger Forum* oder für die *Jour Fixe – Gewerkschaftslinke* engagieren, zum großen Teil in der *Deutschen Kommunistischen Partei*, dem *Kommunistischen Bund* oder diversen anderen dogmatischen K-Gruppen organisiert waren. Wir als Redaktion haben keinerlei Probleme mit einer durchdachten marxistischen oder kritisch-theoretischen Position, wir begrüßen diese explizit, auch wenn wir dann bei manchen als »altlinks« gelten. Das kommt vor, ist gar nicht schlimm.

Wenn aber wieder und wieder zum Mittel der Kampfabstimmung gegriffen wird, also nicht der Dialog, sondern das unbedingte Überzeugenwollen im Zentrum steht, dann müssen wir deutlich machen, dass wir keine Zeit und keine Ressourcen haben, mehrheitlich Personen, deren Gesinnung »alter weißer Mann« heißt, zu erklären, dass ihre Schlachten schon längst verloren sind. Wir müssen vorankommen und da hilft uns keine Querfront oder das Kuscheln mit Verschwörungsgläubigen, sondern eine klassenkämpferische Positionierung, die es auf allen möglichen Ebenen mit allen möglichen Mitteln bunter und knalliger werden lässt.

EURE REDAKTION



Vielgelobt: Andrea von Redeckers Illustrationen des letzten hlz-Schwerpunkts ›Weibliche* Bildungsbiographien‹, hier: Semra Ertan



Die Kürzungen bei den Elbkindern gehen weiter

Personalabbau im Umfang von 80 Stellen – das entspricht ca. 12.320 Stunden im Monat!

Es ist kaum zu glauben, überall wird von Fachkräftemangel geredet und bei den Elbkindern werden Personalabbau, Kürzungen im Hausbereich und bei Sach- und Sozialleistungen eingeleitet.

Schuld daran tragen der Senat und die Sozialbehörde

Mit dem Kita-Gutschein-System hat der damalige Senat verfügt, dass nicht mehr die tatsächlichen Personalkosten finanziert werden, sondern alle Kita-Träger die gleichen Pauschalen erhalten, egal wie wenig sie ihren Beschäftigten bezahlen. Billiganbieter können so Gewinne machen und die Gelder für sich verbrauchen. Inzwischen wird teilweise über Zuschüsse zu den Personalkosten verhandelt, aber immer erst Monate später, nachdem die Kosten entstanden sind. Tariftreue Kitaträger müssen die Differenzen selbst finanzieren. Für die Beschäftigten klingt es wie Hohn, wenn die Behörde lamentiert, die Gelder wären auskömmlich. Fragt sich nur für wen?!

Wie können wir den Kürzungen begegnen?

Wir sollten den Behördenvertreter*innen in der Vertragskommission und der Sozialsenatorin einen Besuch abstatten, um ihnen klar zu machen, dass es in den Kitas so nicht weitergehen kann! Die Mitglieder der *GEW-Betriebsgruppe Elbkinder Kitas und GBS* fordern die volle Finanzierung der tatsächlichen Personalkosten: rückwirkend, wie es in anderen Betrieben üblich ist.

GEW-Ansprechpartner*innen

Sabine Lafrentz	0151 / 22523919		lafrentz@gew-hamburg.de
Varsenik Vardanyan	0151 / 67354273	040 / 41463327	vardanyan@gew-hamburg.de
Manfred Gedai (GBS)			gedai@gew-hamburg.de

Den Senat kümmern die Kinder und die in Kitas arbeitenden Menschen wenig!

Aber sie wollen im Frühjahr 2025 wiedergewählt werden! Unsere klare Botschaft lautet: Wählt nur Kandidat*innen, die sich *wirklich* für gute Pädagogik, Bildung und Betreuung in Kitas und der Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen (GBS) sowie für die volle Finanzierung der daraus entstehenden tatsächlichen Kosten einsetzen und die dafür sorgen, dass keine Kitas an Billiganbieter vergeben werden, welche Tarifverträge unterlaufen. Wer setzt sich für die Einhaltung des Vergabegesetzes ein?!

Welche Konsequenzen würden sich nach jetzigem Stand für die betroffenen Kolleg*innen bei den Elbkindern ergeben?

Freiwerdende Stellen werden nicht wieder besetzt. Die verbleibenden Kolleg*innen haben noch mehr Arbeit und müssen noch häufiger ihre Dienste verändern. Sollte das nicht reichen, um 80 Stellen abzubauen, sollen Kolleg*innen Stunden reduzieren und Versetzungen erfolgen. Nicht freiwillige Versetzungen sind immer so eine Sache: Das Lösen aus der angestammten Kita ist nicht so einfach und in der neuen Kita ergeben sich eventuell auch Probleme. Was könnte also getan werden?

Vereinbarung befristeter Maßnahmen bis zur vollen Finanzierung der Personalkosten

Die Geschäftsführung der Elbkinder verhandelt

über die volle Finanzierung. Das unterstützen wir. Die *GEW-Betriebsgruppe Kitas und GBS* setzt darauf, dass es gelingt, bis zu Wahl die volle Finanzierung durchzusetzen. Damit die Kürzungen dann wieder zurückgenommen werden können, ist es notwendig die jetzigen Maßnahmen zeitlich zu befristen. Die von Versetzung und Stundenreduzierung Betroffenen sollten ein Rückkehrrecht erhalten sowie das Recht, ihre Stunden wieder aufzustocken, wenn sie dies wünschen. Die Kürzungen im Hausbereich und die Sachmittelkürzungen in der GBS müssen zurückgenommen werden. Nach unserer Ansicht können der *Elbbon* und *Padoc* endgültig eingestellt werden. Aber die Beratungsmöglichkeiten beim *Fürstenberg Institut* müssen erhalten bleiben

Nicht belegte Kitaplätze in einigen Stadtteilen

Zur Zeit wird eine neue Sau durchs Dorf getrieben: In bestimmten Stadtteilen scheint es zu wenige Kinder zu geben und Kitaplätze könnten möglicherweise freibleiben. Um die Situation Hamburg vorausschauend beurteilen zu können, bräuchte es

überprüfbare Stadtentwicklungspläne mit Informationen über den zu erwartenden Zuzug. Die Kitaträger reagieren auf dieses Phänomen bisher individuell und ungesteuert. Kitas sollen verkleinert oder sogar ganz geschlossen werden. Betroffene Kolleg*innen, teilweise auch Kinder und Eltern müssen die Kitas wechseln. So geht es nicht!

Sollte die Tendenz sich als richtig und belegbar erweisen, müssten neue Verhandlungen zwischen dem Senat, den Kitaträgern und den Beschäftigten geführt werden. Eine geringere Anzahl an Kindern darf nicht zum Abbau von Kitas führen, vielmehr müssen Verbesserungen der Personalschlüssel ausgehandelt werden – damit Hamburg dem Ziel von besserer frühkindlicher Bildung und Betreuung wieder ein Stück näherkommt und die Eltern wieder mehr auf die Verlässlichkeit der Kitas bauen können!

GEW-BETRIEBSGRUPPE
ELBKINDER KITAS und GBS

Petition: Stoppen Sie die Kürzungen bei den städtischen Kitas Elbkinder in Hamburg!

Warum ist diese Petition wichtig?

Als Elternteil eines Kindes, das die Kita Lothringer Strasse in Hamburg besucht, erlebe ich täglich die Auswirkungen der Sparpolitik des Senats. Drei Stellen sollen allein an dieser Kita gestrichen werden. Wenn ein Betreuer wegen Krankheit, Urlaub oder Fortbildung fehlt, reißt dies ein Loch in die Planung und wir Eltern werden immer öfter gebeten, unsere Kinder früher abzuholen oder komplett selbst zu betreuen – eine Situation, die immer häufiger vorkommt und nicht länger tragbar ist.

Die Betreuung unserer Kinder wird zunehmend schwieriger und Personalausfälle können nicht kompensiert werden. Wir dürfen nicht zulassen, dass Frau Melanie Schlotzhauer und der Senat den Rotstift bei der Betreuung unserer Kleinsten ansetzen.

Es ist wichtig zu beachten, dass qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung entscheidend für das spätere Leben eines Kindes ist. Laut dem *Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)* führt eine gute frühkindliche Bildung zu besseren schulischen Leistungen und verbessert so auch langfristig die Berufsaussichten.



Wir fordern daher den Hamburger Senat auf: Stoppen Sie bitte sofort alle geplanten Stellenkürzungen bei den städtischen Kitas *Elbkinder*! Unsere Kinder verdienen eine qualitativ hochwertige Betreuung – sie sind unsere Zukunft!

Bitte unterzeichnet diese Petition, um unsere Forderung zu unterstützen!

KAY ZEHNPFUND, Initiator



Teilen Sie diese Petition persönlich oder fügen Sie den QR-Code in Ihre eigenen Materialien ein: <https://www.change.org/p/stoppen-sie-die-k%C3%BCrzungen-bei-den-st%C3%A4dtischen-kitas-elbkinder-in-hamburg>

Bei Strafe der Tariftreue...

Wie der Hamburger Senat tariftreue Kita-Träger zum Qualitätsabbau in der Kindertagesbetreuung zwingt

Aus der Senatsdrucksache vom 09.02.2024 (22/14294) geht hervor, dass Hamburgs größter Kita-Träger, die *Elbkinder*, in Zukunft das pädagogische Personal auf 95 % der Betreuungsquote absenken will und diese Maßnahme mit der unzureichenden Refinanzierung der Tarifikosten durch die Stadt Hamburg begründet. Auf der einen Seite rühmt sich Hamburg mit einer nun ab 01. Januar 2024 gesetzlich festgelegten Fachkraft-Kind-Relation von 1:10 im Elementarbereich und 1:4 im Krippenbereich (seit 2021, siehe KiBeG § 16a), die nur dann erreicht werden, wenn die im Gutscheinsystem zugestandenen Personalwochenstunden zu 100 % eingesetzt werden. Auf der anderen Seite aber zwingt Hamburg nun tariftreue Kita-Träger, den Personaleinsatz unter 100 % herunterzufahren. Originaltext Hamburger Senat: »Ein planerischer Personaleinsatz in Höhe von jahresdurchschnittlich 95 Prozent der finanzierten Personalausstattung liegt daher in dem im LRV [Landesrahmenvertrag] für den Personaleinsatz festgelegten zulässigen Rahmen und damit über der Mindestvorgabe des LRV.«

In keinem anderen Bundesland in Deutschland müssen kommunal betriebene Kitas nach einem erfolgten Tarifabschluss darüber verhandeln, ob der Tarifabschluss auch in den Kitas durch die Kommune finanziert wird. Die Freie und Hansestadt Hamburg dagegen hat die gesamte Kindertagesbetreuung in die Hände privater Träger gelegt; auch die *Elbkinder* sind eine gGmbH und somit ein privater Träger, allerdings mit der Sozialsenatorin als Aufsichtsratsvorsitzende. Die *Elbkinder* sind kein städtischer, aber ein stadtnaher Träger mit ca. 7.200 Beschäftigten und ca. 33.000 betreuten Kindern.

Ein Tarifabschluss im *Tarifvertrag Öffentlicher Dienst* (TVöD) wird in Hamburg mit der arbeitsrechtlichen Vereinigung (AV-H) nachverhandelt und folgt dann weitestgehend inhaltsgleich dem Tarifabschluss im TVöD. So auch geschehen für die Aufwertungsrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes wie auch für den Tarifabschluss TVöD. Aber in den Kommunen der anderen Bundesländer werden die Tarifikosten in den Haushalten eingestellt, nur Hamburg stellt sich auf den Standpunkt, dass dies mindestens zwischen den tarifgebundenen Trägern und der Stadt Hamburg erst einmal verhandelt werden muss.

Um was geht es? Der Tarifabschluss sieht für jede*n Beschäftigte*n vor, den individuellen Tabellenwert der Tariftabelle um 200 € brutto monatlich zu steigern und diesen gesteigerten Gesamtwert dann im zweiten Rechenschritt um 5,5 % zu erhöhen (die so erreichte Steigerung soll mindestens 340 € brutto monatlich ausmachen). In Hamburg erhalten alle Erzieher*innen und alle sozialpädagogischen Assistent*innen eine höhere Steigerung, da ihr Ausgangswert höher ist. Bei Erzieher*innen, die im fünften Jahr ihre Tätigkeit ausüben, beträgt die Bruttomonatslohnsteigerung 401 €; für den Arbeitgeber kommen noch ca. 22 % Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung dazu.

Diese Steigerung gilt ab dem 01. März 2024 somit für 10 Monate in 2024 zuzüglich einer Sonderzahlung (zusammengefasstes Urlaubs- und Weihnachtsgeld) grob in der Größenordnung eines weiteren Monatsgehalts. Bei einer durchschnittlichen Teilzeitquote von 82 % (siehe *Senatsdrucksache 22/13991*) entsprechen 7200 Beschäftigte knapp 5.900 Vollzeitäquivalenten, bei einem gemittelten Wert der Erhöhung von 390 € pro Monat sind es deutlich über 25 Millionen Euro, die dieser Tarifabschluss allein nur den *Elbkindern* als nicht gedeckter refinanzierter Betrag aus eigener Einsparung erbracht werden muss. Zwar sicherte die Behörde im August 2023 den Trägern und Kita-Verbänden, die der *Vertragskommission Kitas* angehören, Verhandlungen zu (siehe Umlaufbeschluss der *Kita-Vertragskommission* nach § 26 Landesrahmenvertrag *Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen* vom 28.08.2023), aber bislang gibt es noch kein Ergebnis, welches den Qualitätsabbau verhindern wird.

Wir fordern den Senat auf, den Tarifabschluss – so wie es die Stadt Hamburg auch im Tarifabschluss TV-L der Länder machte – in gesamter Höhe in die Erstattungssätze der Kita-Finanzierung einzupflegen und den Qualitätsabbau in der pädagogischen Arbeit sofort zu stoppen!

VARSENİK VARDANYAN und JENS KASTNER,
GEW-Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe

Mittagessen im Schichtbetrieb

Die Essenssituation an Hamburgs Grundschulen ist nach wie vor unbefriedigend

Acht Jahre nach der Einigung mit der Volksinitiative *Guter Ganztag für Hamburgs Kinder* ist die Essenssituation an Schulen, die ganztägige Bildung und Betreuung (GBS) anbieten, immer noch unbefriedigend, wie sich nach Recherchen bei verschiedenen GBS-Kooperationspartnern feststellen lässt.

»Herz des Ganztags ist das Schulessen«, hieß es 2015 in der Volksinitiative, die über 14.000 Unterschriften für eine substanzielle Verbesserung des Schulessens sammelte. Versprochen wurde gesundes Essen in ruhiger Atmosphäre. Die Realität sieht für viele Beschäftigte an den GBS-Standorten anders aus. Denn von »Ruhe« ist weit und breit nichts zu sehen. Stattdessen: Zu kleine Mensen, weil die Schülerzahlen in den letzten Jahren gestiegen sind, es aber keine Erweiterung der Mensenflächen gegeben hat – also »Mittagessen im Schichtbetrieb«.

Um 13 Uhr ist für die Kinder in den GBS-Schulen Schulschluss. Nach einem anstrengenden Schultag sollte jedes Kind das Recht auf eine warme Mahlzeit in angenehmer Atmosphäre haben. Dieses sollte der Startschuss für einen ruhigen und abwechslungsreichen Nachmittag sein. Im Idealfall sollte die Mittagsverpflegung von 13 bis 15 Uhr kostenlos sein.

Doch bevor die Kinder überhaupt zu ihrem Essen kommen, vergeht viel Zeit mit Warten in meterlangen Schlangen. Teilweise warten die Kinder 15 bis 20 Minuten, bis sie bei der »Free Flow«-Variante überhaupt ans Buffet kommen. Grund dafür ist die Registrierung der Kinder in den Kantinen und Mensen. Die Eltern zahlen für das Schulessen, aber nicht alle Kinder sind für jeden Tag angemeldet, so dass eine Bestätigung durch einen Datenabgleich per Computer erfolgen muss.

Die Einigung mit der Volksinitiative lautete: »Ein Sonderfond in Höhe von 25 Millionen Euro für Schulkantinen wird in 2016 aufgelegt und jährlich in Höhe von 1,3 Millionen Euro zur ganztagsgerechten Ausstattung der Räume und Flächen an Schulen sowie zur Verbesserung der Küchen und Kantinenbereiche fortgeschrieben. Neu zu bauende Schulküchen sollen als sogenannte »Vitalküchen« vorgerüstet und bei Vorlage eines Ernährungskonzeptes auch ausgerüstet werden können. Es wird außerdem sichergestellt, dass die Schülerinnen

und Schüler beim Mittagessen durch pädagogische Fachkräfte begleitet werden.«

Zusammengefasst heißt das: 25 Millionen Euro sollen für Schulumenschen und bauliche Verbesserungen im Ganztagsbereich ausgegeben werden. Später sollen jährlich weitere 1,3 Millionen Euro sowie 17 Millionen Euro für zusätzliches Personal an Ganztagschulen (GBS und GTS) und eine schrittweise Erhöhung des Personalschlüssels hinzukommen.



Wir fordern den Senat auf, ein bedarfsgerechtes Konzept zu entwickeln, denn 89 % der Schulkinder sind für GBS angemeldet. Eine Verbesserung der Mensen und Kantinen muss jetzt kommen!

Der Fachkräftemangel und die daraus resultierende aktuelle Situation im Jahr 2024 zwingt das Personal, die Kinder entweder teilweise unbeaufsichtigt in die Mensa zu schicken oder mangels anderer Betreuungsangebote alle Kinder zum Mittagessen zu bringen.

Wir fordern den Senat auf, ein bedarfsgerechtes Konzept zu entwickeln, denn 89 % der Schulkinder sind für GBS angemeldet. Eine Verbesserung der Mensen und Kantinen muss jetzt kommen! Ein Konzept, das zusätzliche Räume schafft, vor allem auch für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, wie zum Beispiel dem Autismus-Spektrum-Syndrom – diese Kinder reagieren sehr sensibel auf Lärm, Gerüche, Stress und Angst – muss dringend umgesetzt werden.

VARSENİK VARDANYAN,
Referentin für Kinder- und Jugendhilfe der GEW Hamburg

Was bleibt?

Zum Abschied von Ties Rabe, Hamburgs dienst-ältestem Senator für Schule und Berufsbildung: die GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik & Inklusion zieht Bilanz.

Angesichts der Tiefe und der Breite der bildungspolitischen Diskussion um und für inklusive Bildung, die sich in den letzten Jahren in Hamburg wie auch bundesweit entfaltet hat, überrascht – diesseits des reichlichen Selbstlobs – die Kargheit des Statements von Ex-Senator Ties Rabe in seiner Abschieds-Presseerklärung zu diesem Thema. In der Auflistung seiner Errungenschaften ist unter Punkt 4, »Inklusion« zu lesen: »Wir haben mit dem Versprechen der Inklusion endlich ernst gemacht und mit umfangreicher Förderung vielen tausend benachteiligten Kindern erstmals den Besuch einer allgemeinen Schule ermöglicht.«¹

Sollte Herr Rabe die Erinnerung an das Wahlprogramm der SPD aus dem Bürgerschaftswahljahr 2011 eingeholt haben, das den Startschuss für seine damals beginnende Amtszeit hätte bilden können? – »Behinderte und nicht behinderte Kinder und Jugendliche sollen zukünftig selbstverständlich zusammen lernen können... Dazu sollen nach dem Vorbild der seit Jahren erfolgreichen Integrationsklassen und integrativen Regelklassen weitere Angebote geschaffen werden«, heißt es da.²



Die Korrelation von Armut und pädagogischen Förderbedarfen ist hochsignifikant.

Die Entwicklung der *Segregationsquote* im Laufe der vergangenen (Schul-)Jahre kann hier einen wichtigen Hinweis auf bildungspolitische Fortschritte geben (s. u.). Und auch, welches Menschenbild sich hinter der öffentlich hochgehaltenen, gestiegenen *Förderquote* verbirgt, die sich wesentlich auf eine Gruppe von Schüler*innen bezieht – Schüler*innen mit einem (sonder-)pädagogischen Förderbedarf (SPF) in den Bereichen *Lernen/Sprache/Emotionale und soziale Entwicklung* (LSE) – die in anderen europäischen Ländern gar nicht als behindert, d. h. als sonderpädagogisch förderbedürftig, gelten.

Nachfolgend wird deshalb der Versuch unternommen die Wirklichkeit etwas genauer zu skizzieren, um die Erfolge der Amtszeit unter Senator Rabe zu gewichten. Dazu gehört mit Sicherheit ein Abgleich mit den Tatsachen des jährlich erscheinenden *Bildungsberichtes Hamburg*.

Prolog

Die *Armutsgefährdungsquote* gibt prozentual an, wie viele Haushalte sich unter der Armutsgefährdungsschwelle befinden. Diese ist in Hamburg in den Regierungsjahren sozialdemokratisch geführter Senate von 14,7 % (2011) auf 17,3 % (2021) gestiegen und liegt damit über dem Bundesschnitt von 16,6 %.³ Dabei ist die Armutsquote bei unter 18-Jährigen von 15,9 % (2019) auf 16,6 % (2021) gestiegen. Bundesweit gilt etwa ein Fünftel (21 %) der unter 18-Jährigen als arm.

Auffällig bleibt die hohe Korrelation zwischen *Armut* (Indikator: Wohngebieten mit [sehr] niedrigem sozialem Status) und dem Auftreten von *Förderbedarfen* in den Bereichen LSE: »35,5 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf leben in Gebieten mit sehr niedrigem oder niedrigem sozialen Status. (Der entsprechende Anteil an der Gesamtschülerschaft liegt bei 20,6 % [...].) Dieser Anteil ist noch einmal etwas höher (38,8 %), wenn nur die Schülerinnen und Schüler mit den Förderschwerpunkten LSE betrachtet werden.«⁴

An späterer Stelle betont der *Hamburger Bildungsbericht* von 2023: »Neben dem sprachlichen Hintergrund eines Kindes steht auch der sozio-ökonomische Hintergrund in einem engen Zusammenhang mit dem Vorliegen eines Sprachförderbedarfs. So weisen in der Gruppe aus Wohngebieten mit sehr niedrigem Statusindex 25,9 Prozent der Kinder einen ausgeprägten Sprachförderbedarf auf, in der Gruppe aus Wohngebieten mit hohem Statusindex nur 4,9 Prozent.«⁵

Was hat Ties Rabe damit zu tun?

Inwieweit fällt dieser offensichtliche Zusammenhang nun in den Verantwortungsbereich des ehemaligen Senators? Ties Rabe ist inzwischen ein Urgestein der Hamburger Sozialdemokratie,



Hat die Inklusion im Regen stehen lassen: Ties Rabe, (seit 15. Januar ehemaliger) Senator für Schule und Berufsbildung, hier auf dem »SPD-Bürger-Dialog« im September 2012

als langjähriges Mitglied, ehemaliger Landesgeschäftsführer (2002 -2006), Bürgerschaftsabgeordneter (ab 2008), Präsident der Kultusministerkonferenz (2012) und Koordinator der SPD-regierten Bundesländer. Insofern darf er als Senator mitverantwortlich gemacht werden für eine sozialdemokratische bzw. sozialdemokratisch-grüne Regierungspolitik, in deren Zeit die Schere zwischen Arm und Reich in Hamburg weiter auseinander gegangen ist, fast gleichzeitig jedoch *Schuldenbremse* und *Agenda 2010* zum Mantra sozialdemokratischer Politik geworden sind. Und schließlich hat Senator Rabe konkret Verantwortung übernommen, u. a. durch die Implementierung des (wenn auch unterfinanzierten) Projektes *D 23 – Starke Schulen*. Es durfte und darf also nach grundlegenden politischen Konzeptionen gefragt werden wie auch nach konkreten Maßnahmen gegen bestehende Chancengleichheit und für mehr Bildungsgechtigkeit.

Mit dem Beginn der Amtszeit von Bürgermeister Scholz und Schulsenator Rabe nach den Bürgerschaftswahlen 2011 haben sich – nach dem gescheiterten Votum (Bürgerentscheid) gegen die Schulreform für die Einführung der sechsjährigen Grundschule im Jahr 2010 – parteiübergreifend die politischen Kräfte des »Schulfriedens« durchgesetzt, der bis heute (an)hält. Damit einhergegangen ist die Fortführung christdemokratisch-

liberaler(+grüner) Bildungspolitik, begonnen unter den Senator*innen Lange, Dinges-Dierig, Goetsch und Wersich. Fortführung heißt: das beharrliche Festhalten an der Lehrer*innen-Arbeitszeitverordnung (2003) und an der Konzeption der selbstverwalteten Schule (SVS 2006), d. h. der Verlagerung von immer mehr Verwaltungsaufgaben auf Schulbüros, Schulleitungen und Kollegien, ohne diese entsprechend zu entlasten. Festgehalten wurde auch am Orientierungsrahmen Schulqualität nebst Schulinpektionen (2006). Zugleich ist diese Bildungspolitik gekennzeichnet durch eine Fixierung auf internationale Leistungsmessungen wie PISA etc. sowie die Kehrtwende in Fragen der schulischen Integration von Schüler*innen mit Behinderungen bzw. Lernproblemen. Mit der Handreichung *Inklusive Bildung an Hamburgs Schulen* (2012) haben Senator Rabe und der Senat sich ein Konzept zu eigen gemacht, dass mit dem Aufwachsen (= Ende) des alten systemischen Integrationsmodells die individuelle Diagnostik und Zuschreibung von Lernproblemen/Lerndefiziten oder Beeinträchtigungen zur Voraussetzung für die Bereitstellung von Ressourcen für die inklusive Bildung und Förderung junger Menschen erhoben hat.

Damit ist der Kreis »sozialdemokratisch« geschlossen: Die Korrelation von Armut und pädagogischen Förderbedarfen ist hochsignifikant. Bildungspolitisch wird darauf reagiert mit einer Individuali-

sierung sozialer Probleme und der Etikettierung von Kindern und Jugendlichen, die Normen und Standards zu bestimmten Zeiten ihrer Biographie nicht entsprechen. Das Ressourcen-Etikettierungs-Dilemma lebt fort und gebiert statt inklusiver Bildung die Unterscheidung in zielgleiche und zieldifferente Unterrichtung. Die Verabsolutierung der Leistungsorientierung durch Ex-Senator Rabe ist exklusiv. In der Folge muss der grundlegende Kurs sozialdemokratischer Gesellschafts- und Bildungspolitik nicht geändert, nicht mal modifiziert, sondern nur gut verkauft werden. Das ist eine Politik der Weichenstellung für den Status quo.



Ties Rabe darf als Senator mitverantwortlich gemacht werden für eine sozialdemokratische bzw. sozialdemokratisch-grüne Regierungspolitik, in deren Zeit die Schere zwischen Arm und Reich in Hamburg weiter auseinandergegangen ist, fast gleichzeitig jedoch ›Schuldenbremse‹ und ›Agenda 2010‹ zum Mantra sozialdemokratischer Politik geworden sind.

– Wäre da bloß nicht die gestiegene Segregationsquote für Schüler*innen mit einem speziellen sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF)! Diese für den Zeitraum zwischen den Schuljahren 2008/2009 und 2016/2017 in Hamburg (0,26 %) stärker als bundesweit (0,21 %) gestiegene Segregationsquote »fällt ... hinter die Quote aus der Zeit des Modellversuchs ›Integrationsklasse‹ zurück.«⁶ Ergänzend können wir dem öffentlichen Anschreiben der *Initiative Gute Inklusion für Hamburgs SchülerInnen* an die Mitglieder des Schulausschus-

ses vom 28.2.2023 entnehmen, »dass die Inklusionsquote von Schüler*innen mit einer Behinderung von 2016/2017 bis 2022/2023 von 45,6 % auf 38,9 % gesunken ist, während die Sonderschulquote = Exklusionsquote im selben Zeitraum von 54,4 % auf 61,1 % wuchs.«⁷ Das ist ein bildungspolitischer Rückschritt unter Senator Rabe, der zwischen allem Selbstlob und ›Zahlenwahn‹ nicht unmittelbar sichtbar ist.

Dem Erhalt des Status quo dient auch das Hamburger ›Zwei-Säulen-Modell‹, das unter Einbeziehung des Sonderschulwesens eigentlich ein ›Drei-Säulen-Modell‹ ist. Da die dritte Säule unerwähnt bleibt, gerät sie leicht aus dem Blickfeld und ist den letzten Jahren gerade hinsichtlich der personellen Ausstattung vielfach vernachlässigt worden. Statt einer angemessenen Ausstattung mit Stunden u. a. für die Verwaltung des Ganztagsbetriebes, Lehrer*innen-Stunden, Stunden für erzieherische, therapeutische und ggf. pfelegerische Professionen werden weiterhin ein Überborden der zu erbringenden Aufgaben (einschließlich der Anleitung und Einweisung von Schulbegleitungen), zu hohe Klassenfrequenzen gerade an den speziellen Sonderschulen, zu kleine Räume und bauliche Mängel hingenommen. Wo waren Schulaufsicht und Senator Rabe, als die GEW Hamburg all dies in Bezug auf die Lage an den speziellen Sonderschulen im Frühsommer 2023 öffentlich thematisiert hat?⁸ – Dabei wäre doch allein schon das ›Zwei-Säulen-Modell‹ mit Blick auf die soziale Spaltung der Stadt zu hinterfragen!⁹

Förderung der Exklusion

Wie aber steht es um Rabes ›Errungenschaften‹ im Bereich der Fördermaßnahmen? Die Pressemitteilung des Senats verkündet in ihrer ›Lobesliste‹ zum Thema ›Förderprogramme: Wir haben lernschwächere Schülerinnen und Schüler mit einem bundesweit einzigartigen Förderprogramm, kostenlosem Nachhilfeunterricht, Lernferien, Nachmittagskursen sowie einem Unterstützungsprogramm für Schulen in sozial schwieriger Lage besser gefördert.«¹⁰

Auch dieses Selbstlob überdeckt die Realität. So ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, mit wieviel Verwaltungsaufwand die Abteilung B4 (*Inklusive Bildung*) und die *Behörde für Schule und Berufsbildung* (BSB) gerade jenen Schüler*innen, die umgangssprachlich ›langsamer‹ lernen bzw. gelernt haben, d. h. denen von sonderpädagogischer oder psychologischer Seite ein Förderbedarf im Bereich ›Lernen‹ zuerkannt worden ist, das Leben und Lernen bisher erschwert haben – und das schon zur Zeit vor der Pandemie: Schauen wir uns in abschließend in kurzen Beispielen an, inwie-

fern inklusive Bildungspolitik in Hamburg sich in der Wirklichkeit als »exklusive Bildungspolitik«¹¹ vollzieht:

Beispiel 1: Fördern statt wiederholen: Gemäß § 45 des *Hamburgischen Schulgesetzes* (Aufrücken, Übergänge, Kurseinstufung, individuelle Förderung, Wiederholung und Versetzung) wird in der entsprechenden Verordnung über die besondere Förderung von Schüler*innen des Hamburgischen Schulgesetzes (VO-BF) festgelegt, dass diese Verordnung (s. § 1, Abs. 2) für alle Schüler*innen gilt, die nach den Anforderungen der Bildungspläne der Grundschule, der Stadtteilschule oder des Gymnasiums unterrichtet werden, d. h. eine zusätzliche Lernförderung für zieldifferent unterrichtete Schüler*innen ist nicht vorgesehen. Hier werden Schüler*innen aufgrund ihrer Labelung (u. a. durch den sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) *Lernen*) benachteiligt, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen wird verringert.

Beispiel 2: Außerunterrichtliche Lernhilfen (AUL) werden Schüler*innen, denen ein sonderpädagogischer Förderbedarf zuerkannt worden ist, ebenso verweigert (siehe *Merkmale für Sorgeberechtigte, Schulen und ReBBZ*).

Beispiel 3: Teilnahme von Schüler*innen mit dem SPF Lernen am ESA: Wurde Schüler*innen mit dem SPF *Lernen* noch bis in das Schuljahr 2018/2019 hinein in den Prüfungen zur Erlangung des Ersten Allgemeinbildenden Schulabschlusses (ESA) noch ein Nachteilsausgleich gewährt, ist dies nicht mehr vorgesehen. Schüler*innen mit dem SPF *Lernen* wird die Teilnahme an den Prüfungen verwehrt. Diese Regelung ist eine weitere Benachteiligung und erhöht den Leistungsdruck auf Schüler*innen mit Lernproblemen.¹²

Beispiel 4: DiViS – Digitale Verwaltung in Schulen: Die Diskriminierung von Schüler*innen, denen ein SPF im Bereich *Lernen* zuerkannt worden ist, wird in DiViS zum Programm schulischer Praxis, wenn mit der Eingabe des SPFs *Lernen* zugleich zieldifferenter Unterricht, d. h. die Zwei-Klassen-Philosophie und ein auf die *Ausbildungsverordnung Sonderpädagogische Förderung* (AO-SF) hinweisender Vermerk im Zeugnis generiert wird.

Beispiel 5: Die Handreichung ›Nachteilsausgleich: der BSB wird diesbezüglich leider zu Altpapier, denn diese empfiehlt: ›Eine zieldifferente Unterrichtung soll nur dann erfolgen, wenn zielgleicher Unterricht aufgrund der Schwere der Einschränkungen ›gar nicht möglich erscheint‹, da die Schülerin bzw. der Schüler dann i. d. R. keinen

Schulabschluss erwerben kann. Daher sind – unter Beachtung des Prinzips zielgleicher Unterrichtung – individualisierter Unterricht einschließlich des Nachteilsausgleichs sowie ggf. weitere, ergänzende Unterstützungsmaßnahmen wo immer möglich einer zieldifferenten Unterrichtung vorzuziehen.«¹³

Beispiel 6: Keine additive Sprachförderung an Sonderschulen: Hier soll daran erinnert werden, dass seit 2012 Schüler*innen aus Sonderschulen im Gegensatz zu allen anderen Schüler*innen in Hamburg von zusätzlicher Sprachförderung (im Umfang von insgesamt 39 Vollzeitstellen!) ausgeschlossen werden. Das ist diskriminierend!¹⁴

Was hat Ties Rabe mit seiner in der Abschieds-Presserklärung gerühmten »Freude und Leidenschaft für Schulpolitik«, mit seiner »Ordnungsliebe« und »Hartnäckigkeit bei der präzisen Textarbeit«, mit seinem »Zahlenwahn« und »manchmal wahnsinnigen Arbeitstempo« doch alles liegen lassen!¹⁵

Auf die neue Schulsenatorin Ksenija Bekeris wartet eine anspruchsvolle Aufgabe – wir wünschen viel Erfolg!

FACHGRUPPE SONDERPÄDAGOGIK & INKLUSION

Anmerkungen

- ¹ Pressemitteilung der Pressestelle des Senats am 16.01.2024.
- ² https://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/ltw-programme/spd_regierungsprogramm_2011_708429.pdf
- ³ https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Arbeitsbericht/doc/broschuere_arbeitsbericht-2022_web.pdf
- ⁴ *Bildungsbericht Hamburg 2023*, <https://www.hamburg.de/contentblob/17434422/ec79ef50f8c64c14f53627583eba9824/data/pdf-hamburg-berichtsbericht-2023.pdf>, S. 162.
- ⁵ Ebenda, S. 166.
- ⁶ Karl Dieter Schuck/Wulf Rauer: *Die Einführung der inklusiven Bildung in Hamburg*, in: Hans Wocken: *Die Zähmung der Inklusion*, Hamburg: Feldhaus Edition 2020, S. 66-113, vgl. auch Karl Dieter Schuck/Wulf Rauer/Doren Prinz: *EiBiSch – Evaluation inklusiver Bildung in Hamburgs Schulen. Quantitative und qualitative Ergebnisse*, Münster: Waxmann 2018.
- ⁷ Die Initiative verweist hierzu auf die Bürgerschaftsdrucksachen Drs. 22/7187 und Drs. 22/10952, siehe hierzu auch: Peter Ulrich Meyer: *Inklusion gescheitert? Wieder mehr Kinder auf Sonderschulen*, in: *Hamburger Abendblatt* vom 06.04.2023.
- ⁸ Siehe hlz 3-4/2023, aber auch hlz 12/2021.
- ⁹ Siehe u.a. hlz 3-4/2014; 7-8/2018; 1-2/2019; 11/2020.
- ¹⁰ Siehe Anm. 1.
- ¹¹ Die folgenden Beispiele sind (in leichter redaktioneller Bearbeitung) dem von Ulrich Meister und Stephan Stöcker verfassten Artikel *Stigma – nein danke!* entnommen, der in der hlz 9-10/2020, S. 36-39 erschienen ist.
- ¹² Siehe hlz 1-2/2018.
- ¹³ Behörde für Schule und Berufsbildung: *Handreichung Nachteilsausgleich*, Hamburg 2013, <https://www.hamburg.de/contentblob/3931190/e57deb19f85823686448440cd75799de/data/bbs-hr-nachteilsausgleich-03-13.pdf>, S. 5-6.
- ¹⁴ Siehe hlz 7-8/2015.
- ¹⁵ Siehe Anm. 1.

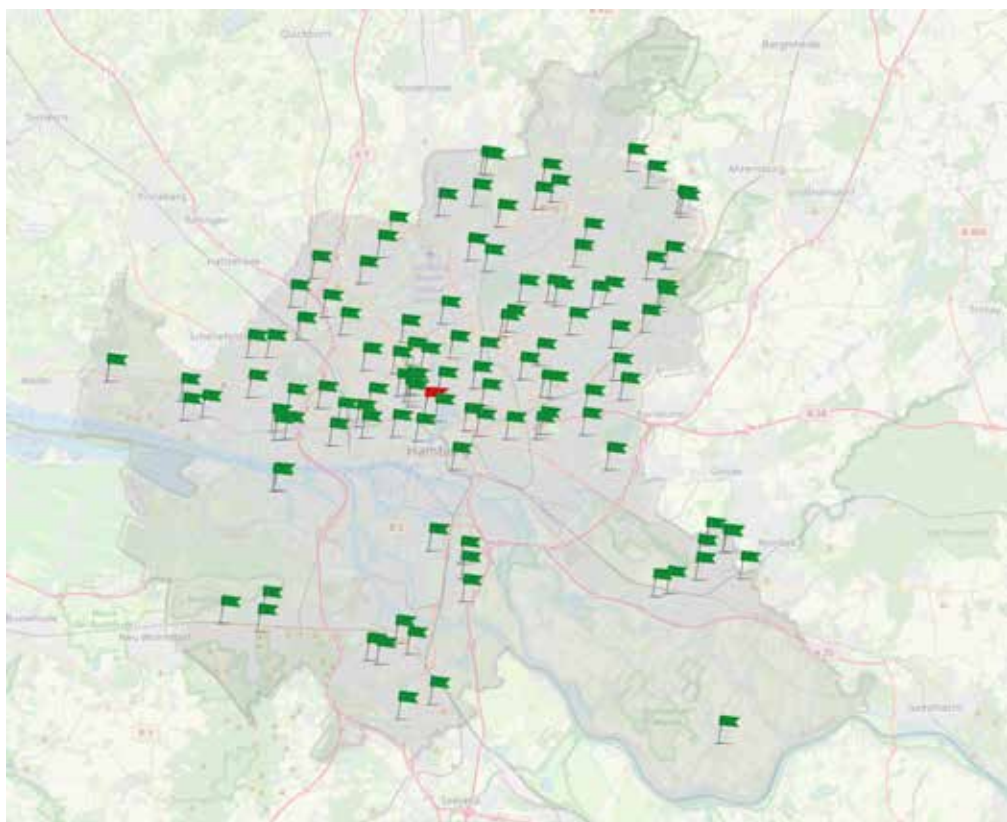
Die wirkliche Arbeitszeit erfassen!

Im Februar startete die Hamburger Arbeitszeit- und Belastungsstudie unter großer Beteiligung der Lehrkräfte

Seit Anfang Februar 2024 beteiligen sich mehr als 1000 Lehrer*innen an 114 Gymnasien und Stadtteilschulen (also aus immerhin 86 Prozent der Schulen!) an der Studie zur Erfassung der Arbeitszeit Hamburger Lehrkräfte. Mehr als 100 Lehrkräfte mit Schulleitungsaufgaben sind ebenfalls dabei. Die *Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen* unter Leitung von Dr. Frank Mußmann gewährleistet die wissenschaftliche Zeiterfassung und steht allen Teilnehmenden mit Rat und Tat zur Seite. Erfasst werden das Verhältnis von SOLL-Arbeitszeit zu IST-Ar-

beitszeit sowie die faktischen Einflussfaktoren für die Belastung der Lehrkräfte aus den Gymnasien und Stadtteilschulen. In Hamburg finden nach Niedersachsen, Frankfurt am Main und Sachsen zurzeit zusammen mit Berlin die jüngsten Arbeitszeitstudien statt.

Dank 220 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die in einer Schulung speziell vorbereitet wurden, konnten viele Kolleg*innen an ihren Schulen für die Studie gewonnen werden. Die GEW Hamburg unterstützt die Arbeitszeitstudie maßgeblich. Die



Diese Schulen beteiligen sich an der Arbeitszeitstudie (Karte interaktiv): <https://www.gew-hamburg.de/themen/aktionen-und-kampagnen/arbeitszeitstudie>

stellvertretende Vorsitzende Yvonne Heimbüchel freut sich: »Die Hamburger Lehrerinnen und Lehrer erfassen jetzt erstmals ihre echte Arbeitszeit.«

Eine Untersuchung der tatsächlichen Arbeitszeitbelastung war schon lange überfällig: Denn der Arbeitsalltag an den Schulen wird bestimmt von Zeitstress, ungenügender räumlicher Ausstattung, unterentwickelter digitaler Technik und zusätzlichen Aufgaben ohne angemessenen Zeitausgleich. Deshalb suchen viele einen individuellen Ausweg und gehen freiwillig in Teilzeitarbeit. Im letzten Jahr betrug die Teilzeitquote in Hamburg 56,1 Prozent (Hamburger Abendblatt 3.10.23). Nirgendwo in Deutschland ist sie höher!

Neben der Arbeitszeit erhebt das Team unter Leitung von Dr. Frank Mußmann zusammen mit den

Studienteilnehmer*innen u. a. auch die Arbeitsbelastung durch digitalen Stress im Schulbetrieb. Seiner Einschätzung nach kann auch übermäßiger »digitaler Stress einen großen Effekt auf die Gesundheit der Lehrkräfte« haben. Dies wissenschaftlich genauer zu untersuchen ist der Sinn dieser Belastungsstudie.

Im Herbst 2024 dürfen wir auf die ersten Ergebnisse, zunächst der Belastungsstudie gespannt sein.

Weitere Informationen auf: <https://www.gew-hamburg.de/themen/aktionen-und-kampagnen/arbeitszeitstudie>.

KARIN HUFERT, Studienprojekt-Team



Hier zur Studie den Newsletter bestellen!

Den Newsletter zur Hamburger Arbeitszeit- und Belastungsstudie können alle interessierten Kolleg*innen bestellen. Er erscheint 14-tägig (ausgenommen in den Ferien) und informiert über den jeweils neusten Stand des Studien-Verlaufs und über aktuelle Fragen dazu.

Der Newsletter bringt aktuell auch *Mo's Momente*, worin die Comic-Zeichnerin Verena Braun Mo's Schulalltag illustrierend verfolgt und die Untiefen

der Lehrerarbeitszeit und -belastung erlebbar werden lässt.

Newsletter bestellen unter: <https://www.gew-hamburg.de/themen/aktionen-und-kampagnen/arbeitszeitstudie>

KARIN HUFERT, Studienprojekt-Team

Was war, was ist, was steht an?

Bericht von der Jahresversammlung der Betriebsgruppe Ruheständler*innen am 06. März 2024

Am Nachmittag des 6. März 2024 fand die diesjährige Mitgliederversammlung der Ruheständler*innen statt. Insgesamt nahmen ca. 50 Kolleg*innen teil. Begrüßt wurden alle Teilnehmer*innen von Wolfgang Raabe vom Leitungsteam der Betriebsgruppe Ruheständler*innen.

Im Anschluss daran informierten die beiden Vorsitzenden des Landesverbandes Hamburg, Sven Quiring und Bodo Haß, über die aktuellen Schwerpunkte der Politik der Hamburger GEW u. a.:

- Die Tarifeinwanderung TV-L mit hoher Beteiligung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte
- Die Beteiligung der GEW am Projekt der Untersuchung zur tatsächlichen Lehrer*innen-Arbeitszeit und Belastungssituation
- Hinweis auf die erfolgreiche Durchsetzung von Honorarerhöhungen und Urlaubsansprüchen für die VHS-Beschäftigten
- Notwendigkeit der Überarbeitung der veralteten Rahmenvorgaben von 1978 (!) zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, vor allem, was die physischen und psychischen Belastungen betrifft
- Auch für die Pensionär*innen konnte Übertragung des Tarifergebnisses inklusive Inflationspauschale erreicht werden. Das auch wegen der aktiven Ruheständler*innen im Vorfeld. Leider wird dieses Ergebnis nicht auf die Rentempfänger*innen übertragen.
- Die Wiederaufstellung der Ausstellung zu den Berufsverböten in der Zentralbibliothek am Hühnerposten im Herbst 2023
- Aktuell Beteiligung der GEW an den großen Demonstrationen gegen die AfD. Außerdem engagiert sich die GEW in dem neu gegründeten sehr breiten Bündnis *Klare Kante gegen Rechts*.

In einer kurzen Diskussionsrunde wurden verschiedene Punkte des Berichts nach- und hinterfragt, u. a. das fehlende Eingehen auf das Thema der Lehrer*innen-Ausbildung, das Problem des fehlenden Personals bei Krankheitsfällen, aber auch die Zusammenarbeit von GEW und DGB zu Fragen der Finanzierung von Aufrüstung und Krieg im Gegensatz zu Kürzungen im sozialen Bereich sowie die Auseinandersetzung über den Krieg Russlands gegen die Ukraine und seine Folgen.

Der Tätigkeitsbericht der Betriebsgruppe Ruheständler*innen wurde bereits in der letzten hlz veröffentlicht (siehe hlz 1-2/2024). Auf ihn soll hier nicht weiter eingegangen werden.

Am 25. Juni 2024 wird ein *Senior*innentag* unter dem Titel *Weiter in alter Frische* von 10.30 Uhr bis 17.00 Uhr mit offenem Ausklang und verschiedenen Workshops stattfinden (siehe Ankündigung S. 21). Alle Teilnehmer*innen der Jahresversammlung wurden gebeten, in der Pause auf der Info-Wand mit den geplanten Workshops für den Senior*innentag am 25. Juni 2024 eine Vorauswahl zu treffen.

Nach der Pause referierte Frank Hasenbein zum Thema *Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI)* (bei Interesse kann die Power-Point-Präsentation direkt über Frank Hasenbein bezogen werden: hasenbein@gew-hamburg.de).

Die Schwerpunkte der anschließenden Diskussion thematisierten u. a.:

- Die als wenig kritisch wahrgenommene Auseinandersetzung mit Google, aber auch mit den Risiken und Gefahren durch KI
- Die Notwendigkeit, sich *entscheiden* zu können, ob man digital oder analog agieren will.
- Der Hinweis auf die sozialen Folgen der zunehmenden Digitalisierung und die faktische Diskriminierung von Menschen ohne EC- oder anderer Bezahlkarten zum Beispiel beim HVV und in den Uni-Mensen in denen nur noch bargeldlos bezahlt werden kann.
- Die Frage nach der Gesichts- oder Verhaltens-Erkennung im Konfliktfall (Hansaplatz-Video-Überwachung) und dem Recht auf Privatsphäre
- Welche gewerkschaftlichen Forderungen müssten in Bezug auf Digitalisierung und KI entwickelt werden?

Die Jahresmitgliederversammlung wurde von Marianne Hansen und Christel Sohns vom Leitungsteam mit einem Dank an alle Teilnehmer*innen für die engagierten Diskussionsbeiträge beendet.

Berichtender: WOLFGANG RAABE,
auf Basis des Protokolls von JUTTA KLASS

Aktionstag: Weiter in alter Frische

Einladung zum Senior*innentag am 25. Juni 2024, von 10.30 bis 17 Uhr im Curio-Haus

Die Betriebsgruppe Ruheständler*innen führt am 25. Juni 2024 in den Räumen des Curio-Hauses den Aktionstag *Weiter in alter Frische* mit vielen Workshops durch, zu dem alle Ruheständler*innen der GEW eingeladen werden. Das Eingangsreferat wird Barbara Wackernagel-Jacobs halten, eine ehemalige Ministerin aus dem Saarland und Filmproduzentin von Dokumentarfilmen, die eine alternative Perspektive auf den gesellschaftlichen Umgang mit dem Alterwerden und demografischen Wandel eröffnen.

Wichtiger Hinweis

Wir bitten alle Ruheständler*innen, die zu unserer Mitgliederversammlung am 6. März noch per Briefpost eingeladen wurden, aber außerdem eine E-Mail-Adresse besitzen, diese Katrin Kirchhoff (info@gew-hamburg.de) mitzuteilen, damit die Geschäftsstelle mit dem Versand der Unterlagen zu dem Aktionstag weniger Aufwand hat.

Das Leitungsteam der BG Ruheständler*innen

TARIF- UND BEAMT*INNENPOLITIK

Beihilfe. Im Gespräch

Bericht zum ›Jahresgespräch Beihilfe 2023‹ im ZPD

Vereinbarungsgemäß findet jährlich einmal – etwa im November – ein Gespräch zwischen den Leitungen des *Personalamtes*, des *Zentrums für Personaldienste (ZPD)* und des *Geschäftsbereiches Beihilfe (ZPD 5)* einerseits sowie einigen DGB-Gewerkschaften andererseits statt. Die DGB-Delegation wird von Olaf Schwede geleitet und von Vertreter*innen aus der GdP, ver.di und der GEW unterstützt. Wegen des Wechsels in der Leitung der Beihilfestelle wurde das für November 2023 geplante Gespräch auf den 20. Februar 2024 verschoben. Der nachfolgende Bericht liefert einen Überblick über die angesprochenen/behandelten Themen und vereinbarten Vorhaben.

Gestiegene Antragszahlen und Bearbeitungszeiten

Einige Zahlen mögen die Dynamik des Themas Beihilfe beziehungsweise die damit verbundenen Bearbeitungsdimensionen verdeutlichen: Im Zeitraum 2019-2023 stiegen die jährlichen *Antragszahlen* um etwa 30 % auf nunmehr gut 410.000 – mit mehr als 2,5 Millionen Belegen. Mit lang-

sam steigender Tendenz werden inzwischen etwa 40 % aller Anträge digital eingereicht. Die deutlich gestiegenen Antragszahlen, umfangreiche datentechnische Arbeiten und Schulungen der Sachbearbeitungen (wegen eines neuen Fachverfahrens und neuer Verarbeitungsprogramme) haben im September 2022 zu einem Höchststand in den *Beihilfebearbeitungszeiten* (Ø 22,5 Tage) geführt. Die inakzeptabel lange Bearbeitungsdauer konnte inzwischen zwar deutlich reduziert werden (unter 15 Tage), ist aber immer noch weit von der angestrebten Dauer von Ø 10 Tagen entfernt. Das trifft insbesondere auch auf die ohnehin hochkomplexen und fachlich herausfordernden Beihilfeanträgen zum Thema Pflege zu. Insgesamt besteht die wohl nicht unberechtigte Hoffnung, dass die zunehmend programmgestützte, teilautomatisierte, regelbasierte und digitalisierte Bearbeitung zu schnelleren Bearbeitungen führt.

Beihilfe-App und Digitalisierung

Damit dieses Ziel und die mit der Nutzung der *Beihilfe-App* verbundenen Hoffnungen noch mehr

zum Tragen kommen, bekommt die App noch in der ersten Jahreshälfte 2024 ein Update mit einer moderneren Optik und verbesserten Belegerfassung. Weiterhin und dauerhaft können alle Anträge analog versandt werden. Die »papierlose« und digitale Form überzeugt aber offensichtlich immer mehr Kolleg*innen und erleichtert die Bearbeitungsprozesse. Mittelfristig wird es ohnehin so sein, dass uns digitalisierte Abläufe in den Praxen begegnen werden (E-Rezepte, E-Rechnungen). Sie werden sich spürbar auf die Antragstellungen und Bearbeitungen auswirken.

Direktabrechnungen

Von uns vor Jahren angeregt sind inzwischen *Direktabrechnungen mit Krankenhäusern* möglich, die Nutzerzahlen stagnieren aber bei etwa 150 Fällen pro Monat. Direktabrechnungen sind von der Zustimmung der einzelnen Krankenhäuser abhängig. Gerade für ältere Beihilfeempfänger*innen kann dies entlastend sein, zumal es oft um größere Geldbeträge geht. Empfehlung: Möglichst vor einer Krankenseinweisung den Vordruck *Antrag auf Gewährung von Beihilfe und auf Direktabrechnung* (ZPD>Beihilfe>Vordrucke) ausdrucken. Bei der Aufnahme dann fragen, ob das Krankenhaus direkt abrechnen würde. Alternative: Beihilfeberechtigte haben die Möglichkeit, die Beihilfezahlungen zu Krankenhausrechnungen über die Angaben im Beihilfeantrag (Punkt 2, Bankverbindung) *direkt* an das Krankenhaus überweisen zu lassen. Dazu ist keine Zustimmung des Krankenhauses nötig. Die von den DGB-Gewerkschaften geforderte und schließlich 2018 eingeführte Möglichkeit der *pauschalen Beihilfe* wird von einer kleinen, aber wachsenden Minderheit (knapp 2700 Personen) genutzt.

Anpassungen

Als Folge von Forschung und Wissenschaft, aber auch, weil riesige wirtschaftliche und unterschiedliche politische Interessen sich im Gesundheitswesen treffen und einen hohen Innovationsdruck ausüben, wird auch die Beihilfe immer wieder angepasst und verändert. Auch deshalb, weil diese »Anpassungen« unmittelbaren Einfluss auf die Lebens- und Einkommenssituation der Beschäftigten/Versorgungsempfänger*innen haben, ist es notwendig, dass wir als Gewerkschaften die Interessen unserer Mitglieder im Blick haben und konsequent vertreten. So haben wir beispielsweise schon lange gefordert, dass die *Einkommensgrenze für beihilfeberechtigte Ehepartner*innen* endlich angepasst wird. Ich bin sehr froh darüber, dass wir mit Olaf Schwede im DGB einen exzellent informierten und kompetenten Ansprechpartner haben. Er verfügt zugleich über fundierte Kenntnisse zu den parallelen Entwicklungen des Beihilferechts in den benachbarten Bundesländern und kann diese oft und anregend in die Gespräche einbringen.

Info-Veranstaltung im Curio-Haus

Vereinbart wurde abschließend, in der zweiten Jahreshälfte endlich wieder zusammen mit den KollegInnen der Beihilfestelle eine *Info-Veranstaltung* zu Einzelthemen des Beihilferechts im Curio-Haus zu veranstalten. Das Format hat sich bewährt und wurde in der Vergangenheit sehr gut angenommen. Eine entsprechende Einladung wird euch rechtzeitig erreichen.

HOLGER RADTKE, Ruheständler

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 den 30. April und 25. Juni 2024 statt, jeweils 15-17 Uhr.** Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamt*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW

EINTRETEN FÜR DIE
#TARIFWENDE

DGB

MEHR
LOHN
FREIZEIT
SICHERHEIT
1. MAI 2024

DGB Bundesvorstand, Yasmin Fahmi, Keilstraße 1, 10787 Berlin, Druck: DCM Meckenheim

WORKING POOR

ZUR LAGE DER ERWACHSENENBILDUNG (II)

Fotos (außer S. 40): Antje Géra

SCHLUSS MIT PREKÄR
OHNE UNS KEINE INTEGRATION

GAME OF VHS SHAME

FE STANSTELLUNG
FÜR DOZENT*INNEN
- ZU FAIREN
BEDINGUNGEN



Schluss mit ›Working Poor‹!

Was Hamburg jetzt für die Erwachsenenbildung tun muss

Die Erwachsenenbildung ist von der Anzahl der Beschäftigten her ein ähnlich großer Bereich wie der schulische Sektor. Aber sie steht in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer viel zu weit im Hintergrund. Sie hat außerhalb der bildungspolitischen Organisationen, des Unternehmensverbandes und der Gewerkschaften keine gesellschaftlich mächtige Lobby und verfügt auch über keine Traktoren, mit denen sie die öffentliche Infrastruktur lahmlegen könnte.

Trotzdem ist es uns als GEW Hamburg gelungen, mit vielfältigen Aktionen – darunter mehreren Demonstrationen, zuletzt mit mehr als 300 Beschäftigten – die Lage der Erwachsenenbildung in die Medien und in die öffentliche und politische Diskussion zu bringen, sowohl in Hamburg als auch bundesweit. Diesen Weg werden wir weitergehen, zumal viele Kolleg*innen aus der Branche sich durch unsere Aktionen ermutigt fühlen.

Die in der Erwachsenenbildung Beschäftigten leisten mit ihrem anspruchsvollen pädagogischen Tun einen enorm wichtigen Beitrag: Sie sorgen im staatlichen (und gesellschaftlichen) Auftrag dafür, dass Erwerbslose wieder Beschäftigung finden, gesundheitlich Eingeschränkte einen guten beruflichen Neustart wagen können und Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sprachlich und kulturell in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Und doch sind sie damit konfrontiert, dass die Bundes- und Landesregierungen und die sie tragenden politischen Akteure diesen Bereich chronisch vernachlässigen und ökonomisch so ausstatten, dass die große Mehrzahl der Lehrenden in diesem Bereich der Erwachsenenbildung in Strukturen arbeiten, die durch Verhältnisse des *Working Poor* geprägt sind.

Das muss endlich aufhören! Hierzu muss der Hamburger Senat mitsamt der ihn tragenden Parteien seinen Beitrag leisten, wo er direkt Einfluss hat: Bei der Hamburger Volkshochschule mit ihren etwa 1800 Kursleitenden, die er ohne Beteiligung an der sozialen Absicherung und bei Krankheit ohne Geld bisher im Regen stehen lässt. Damit ist Hamburg im Vergleich der Stadtstaaten-Volkshochschulen wie Berlin und Bremen, aber auch anderer Städte wie Frankfurt am Main und Braunschweig ein deutliches Schlusslicht. Einige kleinere Volkshochschulen (wie in Heilbronn, Görlitz und der Oberlausitz) sind bereits dazu übergegangen, An-

gestelltenverträge nach dem TV-L anzubieten, um die Fachlichkeit zu sichern und dem gravierenden Arbeitskräftemangel auch in diesem Bereich entgegenzuwirken.

Wir fordern von den rot-grünen Fraktionen, dass der Haushalt des Senats 2025/26 die Mittel für folgende Verbesserungen der Lage der arbeitnehmerähnlichen Lehrenden der VHS Hamburg zur Verfügung stellt: für eine hälftige Beteiligung an den Kosten der sozialen Absicherung sowie die Honorarfortzahlung im Krankheitsfall.

In einem nächsten Schritt sollten – wie in Berlin – alle Lehrenden mit vergleichbaren Angeboten auch gleich honoriert werden. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Lehrende, die Berufssprachkurse an der VHS unterrichten, deutlich weniger Honorar erhalten, wenn sie zugleich Kurse für Deutsch als Fremdsprache (DaF) im Standardbereich der VHS durchführen.

Außerdem fordern wir, dass der Hamburger Senat seinen Einfluss auf Bundesebene geltend macht, damit endlich das Bundestarifreugesetz noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht wird, welches die Tür dafür öffnen kann, einen Branchentarifvertrag auszuhandeln, der endlich faire Arbeitsverhältnisse für die staatlich verantwortete Erwachsenenbildung verbindlich festschreibt.

SVEN QUIRING,
Vorsitzender der GEW Hamburg

Alle Fotos dieses Schwerpunkts entstammen der von der GEW Hamburg für faire Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung organisierten Demo ›Schluss mit prekär!‹ am 29. Januar 2024. Viele Teilnehmer*innen – besonders engagiert die Kolleg*innen der VHS – trafen sich zuvor zum gemeinsamen Transparente-Malen im Curio-Haus.

1. Working Poor

Sprach- und Kulturvermittler*innen ohne soziale Absicherung

Was machen wir Dozent*innen für ›Deutsch als Fremdsprache‹ (DaF) eigentlich – und unter welchen Bedingungen?

In unseren Kursräumen begegnen wir erwachsenen Menschen, die nach Deutschland gekommen sind und alles hinter sich gelassen haben – nicht nur ihre Sprache und damit ihre Ausdrucksfähigkeit, sondern ihre Familie und Freunde, ihre Wohnung, ihre Arbeitsstelle. Diesen Menschen begegnen wir auf Augenhöhe: nicht nur wie in den Ämtern und Behörden für eine Antragstellung und für ein paar Minuten, sondern über hunderte von Stunden.

In unseren Kursräumen schaffen wir die Möglichkeit, miteinander zu reden, einander wahrzunehmen und auch die Persönlichkeit zu zeigen. Wir unterstützen sie dabei, nicht nur Wortschatz, Konjunktiv und Präteritum zu lernen, sondern im Miteinander von Nationalitäten und Religionen Toleranz und Kommunikation zu leben. Daneben sprechen wir über die Hard Facts von Politik und Gesellschaft, Demokratie und Toleranz. In unseren Kursräumen wird das gelebt. Da gibt es nicht ›die mit dem Kopftuch‹ oder ›den Afrikaner‹, sondern Elena, die immer so lustige Witze über ihren Mann macht, Mohammed, der Rammstein klasse findet, oder Serkalem, die so gerne diskutiert und immer was zu naschen mitbringt. Auch die Beziehungen untereinander in einer Gruppe von bis zu 24 Men-

schen helfen ihnen dabei, in Deutschland wirklich anzukommen, sich hier auszuprobieren und wohl zu fühlen. Sich hier zu zeigen. Wir ermutigen unsere Teilnehmenden, ihre Meinungen zu äußern und sich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten bewusst zu werden. Wir sichten ihre Lebensläufe, besuchen mit ihnen Jobmessen, üben Vorstellungsgespräche. Und nach einem halben oder dreiviertel Jahr Kursdauer sind sie dann wieder ein Stückchen weiter angekommen in Deutschland.

Wir erleben jeden Tag, dass sie ihr Wissen und ihr Können hier einbringen wollen. Keine*r von ihnen lebt gerne auf Staatskosten. Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens befremdet sie. Sie wollen etwas leisten. Sie sind die Fachkräfte, die wir hierzulande brauchen. Und wir legen die Grundlage für ihren Eintritt ins Arbeitsleben. Die Gesellschaft fordert zu Recht, dass Geflüchtete und Migrant*innen wirtschaftlich auf eigene Beine kommen. Das wollen sie auch – und wir machen es möglich.

Unsere Bezahlung

Unser Stundensatz ist auf den ersten Blick geradezu üppig. 43,92 Euro pro Unterrichtsstunde. Der

Mindestlohn liegt bei 12,41 Euro. Warum meckern wir dann eigentlich? – Weil wir nur pro Unterrichtsstunde bezahlt werden. Also ausschließlich für die Zeit, die wir tatsächlich im Klassenzimmer stehen.

Was nicht bezahlt wird, ist die Unterrichtsvorbereitung. Dabei stellt diese wegen neuer Prüfungsformate und neuer Lehrwerke immer wieder eine Herausforderung dar. Außerdem stellen wir Material zusammen, um fortgeschrittene oder schwache Teilnehmende einzeln oder in Gruppen gezielt zu unterstützen, – unbezahlt.

In den höheren Niveaustufen gibt es auch viele Briefe zu korrigieren: Die Teilnehmenden müssen auf Beschwerden reagieren und ihre Meinung zu Themen aus der Arbeitswelt darlegen. Das ist komplex und erfordert lange Korrekturzeiten, insbesondere im Rahmen der Prüfungsvorbereitungen. Bei Kursen mit bis zu 24 Teilnehmenden ist man da locker mal acht Stunden beschäftigt, – unbezahlt.

Das *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) hat 2022 neue Vorgaben für Berufssprachkurse erlassen. Im Zuge dessen mussten alle Lehrkräfte – auch wer schon Jahrzehnte unterrichtete – eine (inhaltlich bemerkenswert leere) Zusatzqualifikation absolvieren: 80 Unterrichtsstunden im Rahmen der Fortbildung plus 80 Stunden Selbstreflexion, – unbezahlt.

Im Zuge der Corona Pandemie haben wir in Windeseile auf Online-Unterricht umgestellt. Dazu haben wir uns nicht nur auf eigene Kosten die technische Ausrüstung angeschafft, sondern auch viel technisches und didaktisches Know-how angeeignet, – unbezahlt.

Bei Lehrkräften an Hamburger Regelschulen wird dieser Zusatzaufwand berücksichtigt. Hier geht man davon aus, dass 75 Prozent der Arbeitszeit für den reinen Unterricht benötigt werden. Die 25 Prozent für allgemeine Aufgaben und Funktionen werden dort anerkannt und natürlich auch bezahlt. Bei uns nicht. Und dann stehen wir auch noch für unsere Sozialabgaben alleine ein!

Selbstständig? – Nur bei Krankheit und Sozialabgaben

Aktuell und in Zukunft wird Deutschland mehr Sprach- und Kulturvermittler*innen wie uns brauchen. Doch während wir den Teilnehmenden in unseren Kursen arbeitsmarktrelevantes Wissen über Betriebsrat, Gehaltsverhandlungen und Work-Life-Balance vermitteln, kommen wir selbst nicht in den Genuss dieser Vorzüge.

Wir Lehrkräfte im Bereich Deutsch als Fremdsprache sind selbstständige Honorarkräfte. Doch anders als freie Grafiker*innen, Physiotherapeut*innen oder Tierärzt*innen können wir unser Honorar nicht frei verhandeln. Es gibt einen festen Honorarsatz vom BAMF. Egal, wie sehr man sich ins Zeug legt: 43,92 Euro pro Unterrichtsstunde ist das Ende der Fahnenstange. Deshalb unterrichten viele von uns 20, 30 oder auch 40 Stunden, um sich und ihre Familie durchzubringen.

Krankwerden ist dabei nicht drin. Krankheits-tage werden nicht bezahlt. Außerdem müssen die ausgefallenen Kurstage nachgeholt werden. Theoretisch sind auch gegenseitige Vertretungen möglich, aber die sind schwer zu bekommen, da die Kurse voll und die Kolleg*innen ohnehin schon ausgelastet sind. Wir stehen mit Kopfschmerzen im Klassenzimmer und korrigieren mit Fieber. Das raubt uns Kraft in einem ohnehin schon anspruchsvollen Beruf. Darum brauchen wir die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall!

Zumal der Großteil von uns ausschließlich bei der *Volkshochschule* (VHS) beschäftigt ist. Wir sind scheinselfständig, ohne es zu wollen: Eine Festanstellung als DaF-Lehrkraft bei der VHS ist nämlich gar nicht möglich.

Darum fordern wir die *Volkshochschule* auf, die Realität zu akzeptieren, und die Hälfte unsere Sozialabgaben zu übernehmen. De facto ist sie für die meisten Kolleg*innen die einzige Arbeitgeberin. Im Moment bringen wir ca. 15,8 % unseres Lohns für die gesetzliche Krankenversicherung, 3,4 % für die Pflegeversicherung und 18,6 % für die gesetzliche Rentenversicherung aus eigener Tasche auf. Hinzu kommen Fahrtkosten und teilweise auch Unterrichtsmaterial. Nicht zu vergessen die Steuern. Da bleibt nicht viel übrig!

Wenn die VHS Hamburg schon unsere alleinige Arbeitgeberin ist, dann sollte sie sich auch wie eine solche verhalten und die Hälfte unserer Sozialabgaben übernehmen. An den Volkshochschulen in Bremen und Berlin ist dies bereits der Fall.

Wir verlangen ja gar keine bevorzugte Behandlung. Aber ebenso wie die Lehrkräfte in den allgemeinbildenden Schulen möchten wir bei heterogenen Klassen, anspruchsvollem Stoff und Prüfungsdruck weiter mit Leidenschaft und Liebe unseren Beruf ausüben. Dabei würde es wirklich helfen, wenn wir die Gewissheit hätten, fair entlohnt zu werden und keine Angst davor haben zu müssen, krank zu werden.

CONSTANZE SCHELL
ist DaF-Dozentin in Integrations-, Orientierungs- und Berufssprachkursen der VHS Hamburg

Licht am Ende des Tunnels? – Tariftreuegesetz und Branchentarifvertrag

Zur sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in der Weiterbildungsbranche nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Das gilt nicht ausschließlich, aber ganz besonders für die rund 390.000 Honorarlehrkräfte¹ denen nahezu alle Schutzrechte, die für Arbeitnehmer*innen gelten, weiterhin vorenthalten werden. Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und Pläne der Bundesregierung wecken Hoffnungen, dass sich das bald ändern könnte. Wie stehen die Chancen für eine bessere soziale Absicherung von Honorarlehrkräften und was können wir als Gewerkschaft dafür tun?

(Kein) Schutz durch Tarifverträge

Honorarlehrkräften als formal Selbständigen fehlen fast alle sozialen Schutzrechte, die die Gewerkschaften in den letzten rund 150 Jahren für Arbeitnehmer*innen erkämpft haben. Aus gewerkschaftlicher Sicht an erster Stelle zu nennen ist der Schutz durch Tarifverträge. Denn nur in kollektiven Verhandlungen und mit dem Streikrecht im Rücken lassen sich Arbeitsbedingungen fair gestalten. Zwar eröffnet § 12a TVG (Tarifvertragsgesetz) die Möglichkeit, für »arbeitnehmerähnliche« (Solo-)Selbständige Tarifverträge abzuschließen, dies ist in der Weiterbildungsbranche jedoch in noch keinem einzigen Fall gelungen. Dabei dürfte die große Mehrheit der Honorarlehrkräfte die Voraussetzungen des § 12a TVG durchaus erfüllen. Dort heißt es: »Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend [...] für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie [...] a) überwiegend für eine Person tätig sind oder b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht«. Laut *wb-personalmonitor* sind rund zwei Drittel der Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung für nur einen einzigen Auftraggeber tätig. Dass es trotzdem nicht gelingt, Tarifverträge für sie durchzusetzen, liegt paradoxerweise genau daran, dass sie eben nicht die gleichen Schutzrechte wie Arbeitnehmer*innen haben. Das gilt insbesondere für den Kündigungsschutz im Falle eines Streiks. Wer als Honorarlehrkraft die Arbeit niederlegt,

muss damit rechnen, im nächsten Kurszeitraum nicht weiter beschäftigt zu werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Weiterbildungsträger sich mit Händen und Füßen gegen solche Tarifverträge wehren. Denn Honorarlehrkräfte sind für sie billige und flexible Arbeitskräfte. Darauf werden sie nicht freiwillig verzichten. Das heißt: Ohne Streikmacht werden wir keinen einzigen Tarifvertrag erlangen.



Honorarlehrkräften als formal Selbständigen fehlen fast alle sozialen Schutzrechte, die die Gewerkschaften in den letzten 150 Jahren für Arbeitnehmer*innen erkämpft haben.

Keine Sozialversicherung durch die Arbeitgeber

Als Selbständige müssen Honorarlehrkräfte ihre Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung vollständig selbst tragen. Solange die Honorare nicht entsprechend ausfallen, stellt das die Honorarlehrkräfte vor das Dilemma, entweder einen erheblichen Teil ihres schmalen Einkommens für ihre Rente aufzuwenden, oder sehenden Auges auf die Altersarmut zuzusteuern. Weil ihre Rente absehbar nicht über der Grundsicherung liegen wird, melden sich viele Honorarlehrkräfte gar nicht erst bei der Rentenversicherung an. Da für selbständige Lehrkräfte aber eine Rentenversicherungspflicht gilt, drohen ihnen im Falle einer Überprüfung erhebliche Nachzahlungen. So wird eine Regelung, die einmal dem sozialen Schutz der Lehrkräfte dienen sollte, zur Kostenfalle und hält darüber hinaus viele Betroffene davon ab, ihren Status durch die

Rentenversicherung überprüfen zu lassen, wenn sie vermuten, »scheinselbständig« beschäftigt zu sein.

Kein Kündigungsschutz und kein Arbeitslosengeld

Ein nicht zu unterschätzender Schutz, den das Arbeitsrecht gewährt und der durch Tarifverträge in der Regel noch erweitert wird, ist der Schutz vor Kündigung. Ein sicherer Arbeitsplatz ist wichtig für die Lebensplanung, Familie und wirtschaftliche Unabhängigkeit. Nicht nur im Falle eines Arbeitskampfes befähigt der Kündigungsschutz Beschäftigte, ihre Rechte wahrzunehmen, sich in der Gewerkschaft und der betrieblichen Interessenvertretung zu engagieren und dem Arbeitgeber selbstbewusst gegenüberzutreten. Und wenn Arbeitnehmer*innen doch einmal ihren Arbeitsplatz verlieren oder selbst kündigen, haben sie Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Laufzeiten von Honorarverträgen umfassen in der Regel den aktuellen Kurszeitraum. Der reicht von wenigen Wochen bis zu einem halben Jahr. Eine Sicherheit, im nächsten Kurszeitraum weiterbeschäftigt zu werden, gibt es nicht. Versicherungen für beschäftigungsfreie Zeiten Solo-Selbständiger gibt es zwar, sie sind aber so teuer, dass kaum eine Honorarlehrkraft sich das leisten kann.

(Kein) Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die gute Nachricht: Honorarlehrkräfte haben, sofern sie »als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind« (§ 2, Satz 2 BUrlG Bundesurlaubsgesetz), Anspruch auf bezahlten Urlaub. Tatsächlich ist es an einigen Volkshochschulen gelungen, diesen Urlaubsanspruch auch in die Praxis umzusetzen. Rückenwind erhalten die Honorarlehrkräfte auch durch das Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 16.03.2023, das zwei Dozent*innen der VHS Stuttgart einen Urlaubsanspruch zugestand. Nichtsdestotrotz stehen viele Honorarlehrkräfte in der Realität noch ohne bezahlten Urlaub da. Ihnen bleibt nur die Wahl, ihren Auftraggeber zu verklagen (ohne ein Recht auf Weiterbeschäftigung), oder gemeinsam mit möglichst vielen Kolleg*innen und einer Gewerkschaft kollektiv zu verhandeln. Ein ermutigendes Beispiel ist die Initiative der VHS-Kursleiter*innen in Hamburg, die neben Honorarerhöhungen ein Urlaubsentgelt für arbeitnehmerähnliche Honorarlehrkräfte in Höhe von 9,6 Prozent der jährlichen Honorarsumme erreicht haben. Die Berliner Kolleg*innen haben darüber hinaus auch eine Honorarausfallzahlung im Krankheitsfall erstritten.

(Keine) Betriebliche Interessenvertretung

Arbeitnehmer*innen können sich zur Wahrung ihrer Rechte auch auf die betriebliche Interessen-

vertretung stützen. Betriebs- oder Personalräte haben Mitbestimmungsrechte in vielen betrieblichen Fragen und bei personellen Maßnahmen wie Einstellung oder Kündigung von Arbeitnehmer*innen. Sie wachen darüber hinaus über die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen. Für Honorarlehrkräfte haben sie nur sehr eingeschränkte Informations- und Mitbestimmungsrechte. Ob »arbeitnehmerähnliche Personen« bei Betriebsratswahlen wahlberechtigt sind, ist umstritten. Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung empfiehlt es sich für Wahlvorstände, sie auf die Wählerlisten zu setzen, wenn aus ihrer Sicht Anhaltspunkte dafür gegeben sind, dass es sich tatsächlich um Arbeitnehmer*innen handelt. So erhöht sich gegebenenfalls auch die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder.

Aussicht auf Besserung?

Diese Bestandsaufnahme zeigt, dass es viel Raum für Verbesserungen gibt und dass diese dringend nottun. Ein paar kleine Fortschritte beim Urlaubsanspruch wurden schon erwähnt. Zu nennen ist auch das Mindesthonorar, das das *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) für Lehrkräfte in Integrationskursen zur Bedingung für die Auftragsvergabe macht und das seit 2016 auf nunmehr 42,23 bzw. 43,92 Euro pro Unterrichtseinheit angehoben wurde. Damit liegt das Einkommen einer Honorarlehrkraft inklusive Sozialversicherung in etwa auf dem Niveau des allgemeinverbindlichen Mindestlohns für pädagogische Beschäftigte im Bereich der Weiterbildungsmaßnahmen der *Bundesagentur für Arbeit* nach dem SGB II und III. Die *Bundesagentur* selbst wiederum legt bisher für die Ausschreibung ihrer Maßnahmen kein Mindesthonorar zugrunde. Jenseits der öffentlichen Aufträge und auch an manchen Volkshochschulen werden weiterhin Stundenhonorare weit unterhalb der 42,23 Euro gezahlt. Faktisch wirkt das Mindesthonorar, das ja eigentlich eine unterste Grenze markieren sollte, bestenfalls als Orientierung nach oben.

Für angestellte Lehrkräfte verhandeln die Gewerkschaften GEW und ver.di daher schon seit Jahren mit der Zweckgemeinschaft des *Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung* (BBB) über einen Branchentarifvertrag, der nicht nur Mindestarbeitsbedingungen festlegt, sondern die Arbeitsbedingungen der gesamten Branche umfassend und fair gestalten soll. Die gewerkschaftlichen Forderungen umfassen eine Bezahlung auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und eine Regelung der Arbeitszeit mit dem Ziel, dass ausreichend Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts bleibt. Doch die Verhandlungen zu einem echten Branchentarifvertrag kommen nicht

voran, weil die Arbeitgeber fürchten, dann von Anbietern ohne Tarifbindung gerade bei öffentlichen Ausschreibungen systematisch unterboten zu werden und keine Aufträge mehr zu gewinnen. Sie warten auf das von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil angekündigte Bundestariftreuegesetz. Ein bereits im Frühjahr 2023 bekannt gewordener Entwurf aus dem Bundesarbeitsministerium sieht vor, dass auch die Ausschreibungen der *Bundesagentur für Arbeit* und des BAMF unter »öffentliche Auftragsvergabe« fallen würden, so dass die Maßnahmen nur an Träger vergeben werden dürften, die einen repräsentativen Tarifvertrag anwenden. Sollte das Gesetz so in Kraft treten, fehlt allerdings eine Regelung, die verhindern würde, dass die Anbieter auf Honorarverträge ausweichen, die ja eben nicht durch Tarifvertrag geregelt sind. Eine solche Regelung hat der DGB in seiner Stellungnahme auf Initiative der GEW hin gefordert. Ob das Gesetz, das Teil eines Pakets zur Stärkung der Tarifbindung sein sollte, überhaupt in dieser Legislaturperiode noch beschlossen wird, steht derzeit in den Sternen. Während das *Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS) es weiter auf der To-do-Liste hat, scheint das ebenfalls beteiligte Wirtschaftsministerium zu bremsen und der kleinste Koalitionspartner, die FDP, fordert im Gegenzug zu allen Vorhaben aus dem BMAS weitere Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz, die wir als Gewerkschaften strikt ablehnen. Sollte das Gesetzespaket zur Stärkung der Tarifbindung jedoch kommen, könnte darin auch eine vorsichtige Erweiterung des § 12a TVG enthalten sein, wonach für die Feststellung einer »wirtschaftlichen Abhängigkeit« statt der Hälfte nur noch ein Drittel des Einkommens von einem Auftraggeber stammen müsste. Dies gilt jetzt schon für Medienschaffende – die einzige Branche, in der es bisher gelungen ist, Tarifverträge für »arbeitnehmerähnliche Personen« abzuschließen. Für Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung würde diese Änderung gleichwohl nicht viel bringen, weil sie typischerweise ohnehin mehr als die Hälfte ihres Einkommens von einem einzigen Auftraggeber beziehen. Aber es könnte dem § 12a TVG insgesamt zu einer größeren Bedeutung verhelfen.

Im Juni 2022 machte ein Urteil des *Bundessozialgerichts* (BSG)² Furore, das einer Honorarlehrkraft an einer kommunalen Musikschule »Scheinselbständigkeit« attestierte. Noch 2018 war dasselbe Gericht in einem sehr ähnlich gelagerten Fall eines Gitarrenlehrers zum gegenteiligen Ergebnis gelangt und hatte dessen Selbständigkeit bejaht. Aus dem neuen Urteil leiten einige Kommentator*innen gar eine Kehrtwende des BSG ab, da hier nicht wie in früheren Fällen »Sonderkriterien« bei der Statusfeststellung von Lehrkräften angelegt wor-

den seien, sondern die allgemeinen Kriterien der Statusprüfung.³ Verfolgt man die Rechtsprechung des BSG über die letzten 20 Jahre, würde ich statt



Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Honorarlehrkräften ist traditionell extrem niedrig. Das liegt nicht zuletzt an ihrer prekären Lage, aber auch an einer weit verbreiteten Skepsis, ob sie ihre Arbeitsbedingungen mithilfe der Gewerkschaft erfolgreich verbessern können. Dabei beschränkt sich gewerkschaftliches Handeln nicht auf den Abschluss von Tarifverträgen, sondern umfasst auch politische Lobbyarbeit, die Vernetzung der Kolleg*innen und die Unterstützung von Initiativen und Aktionen der Betroffenen.

einer Kehrtwende jedoch eher einen Schlingerkurs attestieren. Die Urteile mäandern zwischen einer eigenen sozialrechtlichen Linie, wonach für Honorarlehrkräfte dieselben Schutzrechte gelten wie für andere Solo-Selbständige, und der Linie der Arbeitsgerichte, die Lehrkräften, deren Tätigkeit nicht auf einen schulischen Abschluss hinführt, durch die Bank den Arbeitnehmer*innenstatus verweigern.⁴ Für die Betroffenen sind die Arbeitsgerichte aber viel entscheidender, weil nur sie den Weg eröffnen könnten, sich in ein Arbeitsverhältnis

einzuklagen und in den Genuss aller oben aufgeführter Schutzrechte zu gelangen. Deshalb fordert die GEW eine Ergänzung des § 611a *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) zur Abgrenzung von selbständiger und abhängiger Tätigkeit (=Arbeitnehmerstatus): »Persönlich abhängig sind auch Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind.« Das würde allen Honorarlehrkräften, die mit dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten, den Weg öffnen, als Arbeitnehmer*innen beschäftigt zu werden, wenn sie das wünschen.

Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Honorarlehrkräften ist traditionell extrem niedrig. Das liegt nicht zuletzt an ihrer prekären Lage, aber auch an einer weit verbreiteten Skepsis, ob sie ihre Arbeitsbedingungen mithilfe der Gewerkschaft erfolgreich verbessern können. Dabei beschränkt sich gewerkschaftliches Handeln nicht auf den Abschluss von Tarifverträgen, sondern umfasst auch politische Lobbyarbeit, die Vernetzung der Kolleg*innen und die Unterstützung von Initiativen und Aktionen der Betroffenen. Hier war die GEW in der Vergangenheit stets auch für Honorarlehrkräfte aktiv und konnte immer wieder kleine Erfolge verbuchen.

Voraussetzung dafür ist, dass sich die Kolleg*innen zusammenschließen, um in und mit der Gewerkschaft für ihre Interessen aktiv zu werden. Die erfolgreichen Initiativen der VHS-Dozent*innen in Hamburg, Bremen und Berlin, aber auch kleinere Zusammenschlüsse in weiteren Städten, zeigen, wie es gehen kann. Am 30. Januar 2024 demonstrierten in Hamburg rund 300 Kolleg*innen unter dem Motto *Schluss mit prekär!* für faire Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung. Im optimalen Fall erreichen wir durch gemeinsames Handeln, dass die Arbeitgeber sich auf kollektive Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen der Honorarlehrkräfte einlassen. Aber auch ohne direkte Verhandlungen kann der öffentliche Druck die Politik zum Handeln bewegen. Die GEW ist darüber hinaus ständig im Austausch mit den politisch Verantwortlichen auf allen Ebenen. Gemeinsam mit dem DGB nimmt die GEW Stellung zu Gesetzesvorhaben (wie dem oben erwähnten Bundestariftreugesetz) und entsendet Vertreter*innen in Beratungs- und Aufsichtsgremien des BAMF und der *Bundesagen-*

tur für Arbeit, die sich dort für Mindesthonorare und weitere Ausschreibekriterien stark machen, um faire Arbeitsbedingungen zu sichern.

Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft lohnt sich für Honorarlehrkräfte auch persönlich, denn die Mitglieder können sich von ihrer Gewerkschaft kostenlos in vielen Rechtsfragen rund um das Erwerbsleben beraten und nötigenfalls auch anwaltlich vertreten lassen. Manche Rechte lassen sich eben nur auf dem Klageweg durchsetzen und dabei ist die GEW eine wichtige Stütze.

»Allein machen sie dich ein, schmeißen sie dich raus, lachen sie dich aus (...)*«*, der alte Songtext von *Ton Steine Scherben* beschreibt die Situation der Honorarlehrkräfte sehr treffend: Solange sie versuchen ihre Arbeitsbedingungen alleine gegenüber dem Auftraggeber zu verbessern, haben sie keine Chance. Gemeinsam lässt sich schon mehr erreichen und wenn auf der nächsten Demo aus 300 Kolleg*innen 3.000 werden, dürfen wir anfangen, vom ersten Tarifvertrag für Honorarlehrkräfte zu träumen.

OLIVER BRÜCHERT
ist Tarifreferent beim GEW-Hauptvorstand
und hat unter anderem versucht, mit dem
Goethe-Institut einen Tarifvertrag für
Honorarlehrkräfte abzuschließen.

Literatur

- * Oliver Brüchert: *Hochqualifiziert und prekär – Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung*, in: *Arbeit und Recht* (AuR), Nr. 2, Februar 2020, Bund-Verlag, S. 57–64.
- * Andreas Martin: *Das Personal in der Weiterbildung: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf* (*wb-personalmonitor*), Bielefeld 2017, www.die-bonn.de/id/34459/about/html/.



¹ Andreas Martin et al.: *wb-personalmonitor* 2017, S. 49.

² BSG – 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R.

³ Vgl. z. B. www.rkb-recht.de/Scheinselbstständigkeit_von_Dozenten_und_Coaches_im_Dienst_großer_Bildungsträger.html.

⁴ Siehe zur Rechtsprechung ausführlich: Oliver Brüchert: *Hochqualifiziert und prekär – Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung*, in: *Arbeit und Recht* (AuR), Nr. 2, Februar 2020, Bund-Verlag, S. 57–64.

»Ohne einen Zweitjob könnte ich mir diese Arbeit hier gar nicht leisten«

Über die Beschäftigungsbedingungen von fest angestellten Lehrkräften in Integrations- und Berufssprachkursen

In einem Punkt sind sich alle Beteiligten einig: Integrationskurse sind ein Grundpfeiler unseres Einwanderungslandes geworden und nicht mehr wegzudenken aus der deutschen Bildungslandschaft. So weit, so gut. Doch nach diesen Lippenbekenntnissen der Politik beginnt schnell ein düsteres Regelwerk der zuständigen Ministerien, bei dem die eigentlichen Hauptakteur*innen, nämlich die Lehrkräfte in den Kursen, schnell zwischen die Räder kommen.

Die Möglichkeit der Kursträger, ohne festes Personal wirtschaften zu können, hat dazu geführt, dass nur noch eine verschwind geringe Minderheit der Lehrkräfte heute in Festanstellungen arbeitet. Eigentlich ließe sich annehmen, dass eine Festanstellung die notwendige Sicherheit bietet, die sich die vielen Honorarkräfte in der Branche so sehr wünschen: Sozialversicherung, Urlaubs- und Krankengeld und Kontinuität. Doch leider kann von dieser Sicherheit kaum die Rede sein, denn die Kehrseite dieser Festanstellung lässt sich mit einem einzigen Wort beschreiben: Mindestlohn.

DaZ-Lehrkräfte in Integrationskursen werden zum Mindestlohn im pädagogischen Bereich, Lohngruppe 2 bezahlt, und der liegt zu Beginn 2024 bei einem Stundenlohn von 19,15 Euro brutto. Hinzu kommt, dass den Unternehmen im Grunde freigestellt ist, wie viele Unterrichtsstunden in eine Vollzeitstelle fallen sollen, denn dieser Nexus ist tariflich überhaupt nicht geregelt. In der Hamburger Trägerlandschaft herrscht hier Willkür und so kann es kommen, dass eine Lehrkraft für eine Vollzeitstelle 38 bis 40 Unterrichtseinheiten pro Woche unterrichten muss. Aus wirtschaftlicher und pädagogischer Sicht ist diese vertragliche Ausgestaltung ein absolutes Armutszeugnis. Zum einen können Lehrkräfte in diesem System ihren inhaltlichen Aufgaben nicht gerecht werden. Es fehlt die Zeit zur intensiven Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Evaluation und für notwendige Fortbildungen. Zum anderen stehen die festangestellten Lehrkräfte vor der existentiellen Frage, wie sie in dieser Situation auf ein auskömmliches Monats-

gehalt kommen sollen, ohne nach wenigen Monaten ausgebrannt die Kreide fallen zu lassen. Viele Festangestellte arbeiten deshalb auch nur in Teilzeit und suchen sich zusätzlich Jobs auf Honorarbasis, um auf diesem Weg aufzustocken. Oder wie es eine Kollegin kürzlich formulierte: »Ohne einen Zweitjob könnte ich mir diese Arbeit hier gar nicht leisten.« Diese Mehrfachbelastung führt dazu, dass vor allem ältere Kolleg*innen total auf dem Zahnfleisch gehen. Wer sich dem nicht aussetzen will, muss es sich leisten können. Und so bleibt das unschöne Bild von einem Beruf, der es nie richtig aus der Nische von Hobby und Zuverdienst hinausgeschafft hat.

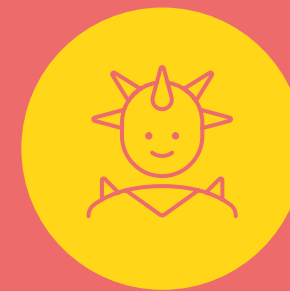
Schlussendlich bleibt die Arbeit für viele prekär, denn die wenigsten angestellten Lehrkräfte verfügen über einen unbefristeten Vertrag. Die meisten Kolleg*innen arbeiten entweder in projektbezogenen Verträgen mit Sachgrundbefristung oder in Einjahres-, Halbjahres- oder sogar noch kürzeren Verträgen. Damit sind sie faktisch einem ähnlichen unternehmerischen Risiko ausgesetzt wie die freiberuflichen Kolleg*innen.

Wir stehen als Einwanderungsgesellschaft vor immensen Aufgaben, und wir als Lehrkräfte in Integrationskursen können einen großen Beitrag dazu leisten, diese Aufgaben anzupacken. Daher ist es dringend notwendig unsere Arbeit endlich als einen vollwertigen Beruf anzuerkennen. Dazu gehört ein anständiger Tarifvertrag, in dem elementare Fragen unserer Arbeit geregelt werden, allem voran eine festgelegte Anzahl von 25 Unterrichtseinheiten als Vollzeitstelle und eine deutlich bessere Finanzierung der Verwaltungskosten, damit wir die Rahmenbedingungen für einen qualitativ hochwertigen Unterricht schaffen können.

MALTE SCHILLER
ist GEVW-Betriebsrat in einem
Hamburger Weiterbildungsbetrieb
mit etwas mehr als 100 Beschäftigten

Steckbrief:

Angestellte Lehrkraft
(typisch)



Arbeitsvertrag: 80 % mit 32 Wochenstunden

Unterricht: 30 UE pro Woche

Zusammengefasst: Zwangsteilzeit-Gehalt mit Vollzeit-Arbeit

Mindestlohn Gruppe 2: 19,15 € pro Stunde

Gehalt: 2664 € brutto im Monat

Vertrag: befristet

Altersvorsorge: Bürgergeld-Niveau oder weniger

Zusammengefasst:

Gutes Geld für gute Arbeit (Koalitionsvertrag Hamburg): **null**

Umsetzungsfaktor Grundgesetz § 20 (I) »Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat«: **Placebo/null**

Branchen-
Tarif-
Vertrag
jetzt

Bildung
braucht
bessere
Bezahlung

Lehrkräfte
gehen am Stock

25 Unterrichtsstunden
müssen eine
Vollzeitstelle werden

Vom Kurs
abgekommen!

Wer Integrationskurse
unterrichtet, steuert
auf Altersarmut zu!!

Wer soll
DaZ alles
bezahlen?
Inflation trifft
DaZ-Lehrkräfte

Lieber Olaf
Wo ist mein
Tarif-Treue-
Gesetz???

Neue Mittelklasse oder Prekariat?

Eine sozialwissenschaftliche Analyse des lehrenden Personals in der Erwachsenenbildung – und ihre Folgen für die gewerkschaftliche Organisierung

I.

Der YouTube-Kanal *Dialog Erwachsenenbildung*¹ hat in den letzten Jahren die missliche Situation des lehrenden Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung² hinreichend dokumentiert. Im Mittelpunkt stand dabei besonders die soziale Lage der freiberuflichen Kursleiter*innen mit beschäftigungsähnlichen Arbeitsverhältnissen. Der vorliegende Beitrag ist um eine wissenschaftliche Einordnung der hier versammelten Interviews bemüht: Wer verbirgt sich aus sozialwissenschaftlicher Sicht eigentlich genau hinter der Schar der Dozent*innen, Seminarleiter*innen, Moderator*innen, Kursleiter*innen und Weiterbildungslehrer*innen, deren Anzahl in die Hunderttausende geht? Und welche Konsequenzen kann die GEW für ihre gewerkschaftliche Interessenspolitik im Feld der Weiterbildung daraus ziehen?

Wenn man das lehrende Personal in der Erwachsenenbildung in seiner Gesamtheit unter dem Mikroskop der Zeitdiagnose betrachten würde, so böte sich der kultursoziologische Analyseansatz von Andreas Reckwitz (2017, 2019) an: Schließlich kann das kaum zu überblickende Spektrum des lehrenden Personals gerade nicht auf statistisch messbare Unterschiede in den soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Einkommen) oder etwaige Differenzen in den Fachkompetenzen reduziert werden, sondern es muss auch den nur qualitativ zugänglichen Merkmalen im kulturellen Lebensstil, der Milieuzugehörigkeit und den berufsbiografischen Verläufen Rechnung getragen werden. Eine solch umfassende Betrachtungsweise rechtfertigt die Nutzung der eigentlich für die Gesellschaft als Ganzes reservierten Kategorie »Singularitäten«.

Doch treten wir zunächst einen Schritt zurück. Mittels einer eher grobkörnigen Betrachtungsweise können wir in aller Vorläufigkeit zunächst drei große Gruppen ausmachen: *Zum einen* befindet sich im Weiterbildungspersonal eine sehr kleine Anzahl von Personen, die von einer freiberuflichen Tätigkeit gut leben können, *zum anderen* sind die nebenberuflich tätigen Kursleiter*innen zu nennen, die ihren Lebensunterhalt durch einen Hauptberuf

finanzieren, und *schließlich* muss die große Gruppe der freiberuflich tätigen Kursleiter*innen ins Auge gefasst werden, die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen und mit ihrer Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen. Aufgrund der desolaten Bezahlung und der schlechten versicherungstechnischen Absicherung bewegt sich die zuletzt genannte Gruppe bekanntlich am Rande des Existenzminimums. Dieses Ordnungsschema kann jedoch nur eine erste vorläufige Orientierung und die Grundlage für eine gründlichere Recherche bieten.

II.

Schauen wir etwas genauer auf die Gruppe derer, welche in der Erwachsenenbildung die eigentliche Arbeit im unmittelbaren Kontakt mit den Teilnehmer*innen leisten. Die empirische Studie über freiberufliche Erwachsenenpädagogen in Hessen von Christel Lenk (2010) hat ergeben, dass ein kleiner Teil, nämlich circa 7 %, recht gutes Geld verdient und über ein monatliches Nettoeinkommen von über 5000 Euro verfügt. Der weitaus größte Teil erwirtschaftet aber deutlich weniger, immerhin müssen um die 45 % der freiberuflich tätigen Erwachsenenbildner*innen mit circa 1000 Euro auskommen. Würde man sich auf Reckwitz und sein Dreiklassenmodell³ beziehen, so müsste man die eben erwähnte Gruppe der Gutverdienenden zur neuen Mittelklasse zählen. Bei der neuen Mittelklasse handelt es sich um erfolgreiche Akademiker*innen, die sich am urbanen Kosmopolitismus orientieren und ihr reichliches kulturelles Kapitel mit hohen informellen Kompetenzen verknüpfen. Sie gehören zur Gruppe der »kulturell, ökonomisch und politisch einflussreichen Gruppe in der spätmodernen Gesellschaft. Sie ist die Klasse der Hochqualifizierten, das heißt derjenigen, die in der Regel über einen Hochschulabschluss verfügen und in der Wissensökonomie im weitesten Sinne beschäftigt sind« (Reckwitz 2019, S. 90). Diese Gruppe ist stark international ausgerichtet, gehört stilsicheren sozialen Milieus an, artikuliert ein breites kulturelles Interesse und verbindet Kreativität und Innovationsfähigkeit mit Unternehmertum. Sie zählt zu den Gewinnern einer singularisierten

Gesellschaft. Die hier adressierten pädagogischen Praktiker*innen sind in der betrieblichen Weiterbildung, der Organisationsberatung und in der Führungskräftebildung aktiv. Sie betreiben faktisch Weiterbildung, aber achten peinlich darauf, nicht als »Pädagog*innen« bezeichnet zu werden. In ihrem beruflichen Habitus hegen sie eine starke Distanz zu Gewerkschaften.

Die nur schwer quantifizierbare soziale Einheit der nebenberuflichen Kursleiter*innen/Dozenten*innen dürfte ihren Lebensunterhalt entweder durch einen Hauptberuf bestreiten oder in einer mehr oder weniger gut situierten Partnerschaft leben. Für diese Gruppe, die sich im Wesentlichen aus Personen aus nicht pädagogischen Berufen zusammensetzen dürfte, hat die GEW – aufgrund ihrer zumeist fremden Branchenzugehörigkeit – keineswegs zwingend ein gewerkschaftliches Mandat. Bestimmte Teilgruppen wie etwa Übersetzer*innen, die in ihrer Freizeit Englischkurse in der Sprachschule geben, Steuerberater*innen, die an einer VHS in das moderne Steuerrecht einführen, oder Ernährungswissenschaftler*innen, die Kochkurse mit medizinischen Inhalten anbieten, dürften nach Reckwitz eher zur traditionellen Mittelklasse zuzurechnen sein. In einem der eingangs erwähnten Interviews berichtet ein Kollege von einer ernüchternden Erfahrung, nebenberuflich tätige Fachkräfte für den gewerkschaftlichen Kampf zu gewinnen: Im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung in Anwesenheit politischer Entscheidungsträger*innen habe eine nebenberuflich tätige Kursleiterin, die Gattin eines Zahnarztes, sinngemäß zu bedenken gegeben: »Ich arbeite an der VHS doch auch für wenig Geld! Ich mache das ja schließlich wegen des Spaßes an der Sache!«

Kommen wir zu den Hauptadressaten*innen der gewerkschaftlichen Interessenspolitik. Die große Mehrheit der Freiberufler*innen in beschäftigungsähnlichen Arbeitsverträgen verkörpert ein heterogenes, aus soziologischer Sicht vor allem ambivalentes Profil: Während einige Merkmale sie mit der neuen Mittelklasse verbinden, weisen andere Attribute sie als Angehörige der prekären Klasse aus. Vom kulturellen Kapitel und der reflektierten Lebensführung her betrachtet, gehören sie tendenziell eher zur neuen Mittelklasse, d. h. die Akteur*innen legen viel Wert auf einen individualisierten, ökologischen und gesunden Lebensstil, streben nach Lebensqualität, sind geistig und räumlich flexibel, verfügen über emotionale Kompetenz und nicht zuletzt über emanzipatorisches und kritisches Bewusstsein – ihnen droht aber, was ihre materielle Situation und das ökonomische Kapital angeht, permanent der Absturz in die prekäre Klasse. Die objektive Nähe zum Prekariat existiert, weil es sich

»um eine Klasse mit strukturell unsicheren Lebensbedingungen« (Reckwitz 2019, S. 103) handelt. Es herrscht ein fortwährender Zugzwang des Sich-Durchbeißen. Man befindet sich im Dauerzustand der Defensive, weil die Gefahr der sozialen Deklassierung beharrlich abgewendet werden muss. Eine stabile Kultur der sozialen Anerkennung im Beruf existiert nicht. Ein erfülltes Leben ist nur aufrechtzuerhalten, weil man eine*n gutverdienende*n Partner*in, starke finanzielle Unterstützung durch die Familie oder Rücklagen hat. Manche gehen mehreren Beschäftigungen nach, auch außerhalb der Erwachsenenbildung. »Die neue Unterklasse ist also nicht nur materiell »unten« angesiedelt, sondern auch kulturell entwertet« (ebd. S. 105). Um es nochmals zuzuspitzen: Von ihrem ästhetisch geprägten Lebensstil und der soziokulturellen Orientierung gehört die Masse der Freiberufler*innen mit beschäftigungsnahen Verträgen zur neuen Mittelklasse, aber von ihrer faktischen Lebenslage und dem ökonomischen Kapital bewegen sie sich in der Nähe des Prekariats – und genau das macht es schwer, die Personen aus dieser Gruppe präzise zu erfassen. Hinzu kommt, dass sich viele Akteur*innen selbst gar nicht jener sozialen Kategorie zuordnen, welche die Organisationen und die Wissenschaft für sie vorgesehen haben, nämlich über das Etikett »freiberufliche Pädagogen*innen in beschäftigungsähnlichen Arbeitsverhältnissen«. In ihren beruflichen Selbstbeschreibungen dominiert der Studienabschluss, die damit verbundene fachkulturelle Identität und weniger die pädagogische Tätigkeit von Dozenten*innen. In gewerkschaftlichen Kampagnen führt das im schlimmsten Fall dazu, dass die Betroffenen sich gar nicht angesprochen fühlen.

III.

Was bedeutet das Gesagte für eine kluge gewerkschaftliche Interessenspolitik? Sicher ist: Angesichts der hier skizzierten Konstellation existiert im gesamten Spektrum pädagogischer Berufskulturen – also der Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Professoren*innen usw. – keine andere Gruppe neben dem lehrenden Personal in der Weiterbildung mit einer solch starken sozialen Binnendifferenzierung und derart ausgeprägten individuellen Profilen. Die in der Erwachsenenbildung tätigen Kursleiter*innen sind, um es mit Reckwitz zu sagen, in der Tat eine Gesellschaft von Singularitäten in einer ohnehin schon individualisierten Gesellschaft. Nun stellt der hier bemühte Analyseversuch keine feuilletonistische Fingerübung dar, sondern erklärt zunächst einmal, mit welcher Herkulesaufgabe es die Gewerkschaft zu tun hat. Wie kann man sich für die vitalen Belange der Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung ein-

setzen, wenn die Adressaten*innen dieser Bemühungen sich einer klaren Einordnung entziehen? Im Umkehrschluss bedeutet dies: Angesichts der skizzierten Heterogenität und ambivalenten Klassenzugehörigkeit können gerade die Erfolge der Hamburger und Berliner Kollegen*innen sowie die Fortschritte an anderen Orten eigentlich gar nicht hoch genug geschätzt werden. Diese sind nicht vom Himmel gefallen, sondern das Ergebnis eines dauerhaften Bohrens dicker Bretter. Erst recht verlangen die hier erzielten Fortschritte den Respekt, die Anerkennung von GEW-Kollegen*innen aus anderen Bereichen des pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens. Auf dem zerklüfteten Feld der Weiterbildung – hier sind immerhin circa 18 000 Anbieterorganisationen zu finden – wurde der Tendenz nach das Unwahrscheinliche wahrscheinlich gemacht, indem die vielschichtigen Interessen trotz aller Widrigkeiten in ein zielgerichtetes und erfolgreiches gewerkschaftliches Handeln überführt wurden.

Offen bleibt die Beantwortung der Frage, wie Gewerkschaften mit alledem umgehen sollen. Schon jetzt betreibt die GEW neben ihrer Kollektivorientierung, also der gruppenbezogenen Mobilisierung, auch eine einzelfallbezogene Arbeit. Sie bietet Coaching für einzelne Aktivist*innen an und entwickelt neue Formen der trägerspezifischen Mobilisierung und Kampagnenarbeit, die dem gesellschaftlichen Megatrend der Individualisierung/Singularisierung Rechnung trägt. Unterstützungswürdig sind Initiativen, die sich überschaubare, also kleine Ziele setzen und ausgehend von den hier erzielten Erfolgen die Mobilisierungsbasis Stück für Stück erweitern. Aus solchen gelungenen Initiativen können Faktoren für ein erfolgreiches gewerkschaftliches Vorgehen abgeleitet werden. Darüber hinaus erscheint es ratsam, die trotz aller Singularität vorhandenen gemeinsamen Merkmale in der großen Gruppe der freiberuflichen Kursleiter*innen klarer als bislang zu benennen und die jeweiligen Narrative zum Bestandteil gewerkschaftlicher Gegenstrategien zu machen. Ein sehr

verbreitetes Erfahrungsmuster ist die Anerkennung und Wertschätzung, die das lehrende Personal seitens der Teilnehmer*innen erhält. Zum Teil können die Fachkräfte auf eine langjährige Interaktionsgeschichte mit ›ihren‹ Kursteilnehmer*innen zurückblicken, und das führt dazu, dass das Publikum über die desolaten Arbeitsbedingungen des lehrenden Personals durchaus informiert ist. Nicht auszuschließen ist, dass die Teilnehmer*innen mittel- und langfristig ausdrücklich als Bündnispartner*innen der Fachkräfte im Ringen um bessere Arbeitsbedingungen infrage kommen.

Die überdurchschnittlich hohe Motivation und das große Engagement der allermeisten Fachkräfte stellt einen Qualitätsfaktor dar, den die Organisationen für billiges Geld mitgeliefert bekommen. Auch die (unbezahlte) Arbeit des freiberuflichen Personals vor und nach den Veranstaltungen und die informelle Beratung der Teilnehmer*innen könnte viel stärker kommuniziert werden. Paradox bei alledem ist, dass die Identifikation mit den bildungspolitischen Positionen von Organisationen der öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung – das betrifft vor allem die VHS – trotz der schlechten Arbeitsbedingungen nach wie vor sehr ausgeprägt ist. Gedankt wird dem lehrenden Personal diese Loyalität von den Institutionen nicht.

Aus der Sicht der vom Autor vertretenen komparativen pädagogischen Berufsgruppenforschung erscheint es hochgradig ungerecht, dass ein kleiner Teil des Personals in der Erwachsenenbildung weit mehr verdient als die Masse der dort Tätigen – und zwar offenbar nur deshalb, weil die Gutverdienenden für andere Organisationen arbeiten: Während die Geringverdienenden in der öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung im Dienste der Gesellschaft Weiterbildung betreiben, sind die Besserverdienenden vorwiegend in der Privatwirtschaft tätig und bedienen hier partikuläre Interessen. Würde man das Qualifizierungsprofil des lehrenden Personals untersuchen, so gelänge man mit Sicherheit zu dem Befund, dass die Masse der Beschäftigten über einen akademischen Abschluss verfügt. Aber wie kann es angehen, dass Kursleiter*innen mit einem Doktorgrad und einer Expertise in mit-

telalterlicher Lyrik pro Stunde deutlich weniger verdienen als Gymnasiallehrer*innen mit dem Schwerpunkt Deutsch? In den verteilungstheoretischen Untersuchungen über die widrige Lage der Kursleiter*innen wird nach den statistischen Mittelwerten gesucht, ohne zu erkennen, dass das Besondere längst das neue Allgemeine ist. Nur minimal kann in derartigen Studien die subjektive Seite der Arbeit zum Ausdruck gebracht werden, obwohl die Subjektivität der Akteure*innen heute längst den Status eines objektiven Faktors hat. Eine gewerkschaftlich orientierte Wissenschaft hat, analog zum Credo von Oskar Negt, den lebendigen Erfahrungen der Betroffenen Gehör zu verschaffen, und das schließt eine detaillierte Aufdeckung von sozialer Deklassierung, Phänomenen des Erleidens, ja teilweise die Benennung von Scham ein. Nackte Zahlen tragen deutlich weniger zur öffentlichen Skandalisierung bei als die ungeschminkte Darstellung des faktischen Schicksals unmittelbar Betroffener.

Beschäftigungsverhältnisse, die keine Wertschätzung erzeugen, machen auf Dauer krank und gehören einfach nicht in ein so reiches Land wie das unsrige. Sie verletzen die Würde und die persönliche Integrität derer, die hier arbeiten. Das soziale, materielle, gesundheitliche und moralische Prekariat, mit dem große Teile des lehrenden Personals konfrontiert sind, passt schlicht und einfach nicht in eine Gesellschaft, die sich mit dem Etikett ›Kulturturnation‹ schmückt oder als »Bildungsrepublik« (Angela Merkel) bezeichnet.

DIETER NITTEL
ist emeritierter Professor des

Instituts für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung
am Goethe-Universität Frankfurt am Main und hat seit
Oktober 2021 die wissenschaftliche Projektleitung
QUEB an der FernUniversität in Hagen inne.

Literatur

- * Lenk, Christel (2010): *Freiberufler in der Weiterbildung. Empirische Studie am Beispiel Hessen*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- * Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten*. Berlin: Suhrkamp.
- * Reckwitz, Andreas (2019): *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin: Suhrkamp.

¹ Siehe: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL0SjZaDe3s-E3qbAx-RBPRbqRN2CqXqKI>.

² Die Begriffe Erwachsenenbildung/Weiterbildung werden hier synonym verwendet.

³ Reckwitz geht von einer »Drei-Klassen-Gesellschaft« aus. »Sie besteht aus drei umfangreichen Großgruppen: einer aufsteigenden, hochqualifizierten neuen Mittelklasse von Akademikern, einer stagnierenden alten und traditionellen Mittelklasse und einer absteigenden neuen Unterklasse oder prekären Klasse« (Reckwitz 2019, S. 72). Deutlich differenzierter und detaillierter: vgl. Reckwitz 2017, S. 20 ff.



Solidaritätsfoto der Kursteilnehmer*innen mit Dozierenden der gesellschaftspolitischen Bildungsarbeit in den Integrationskursen der VHS Hamburg vor der Demo am 29. Januar 2024

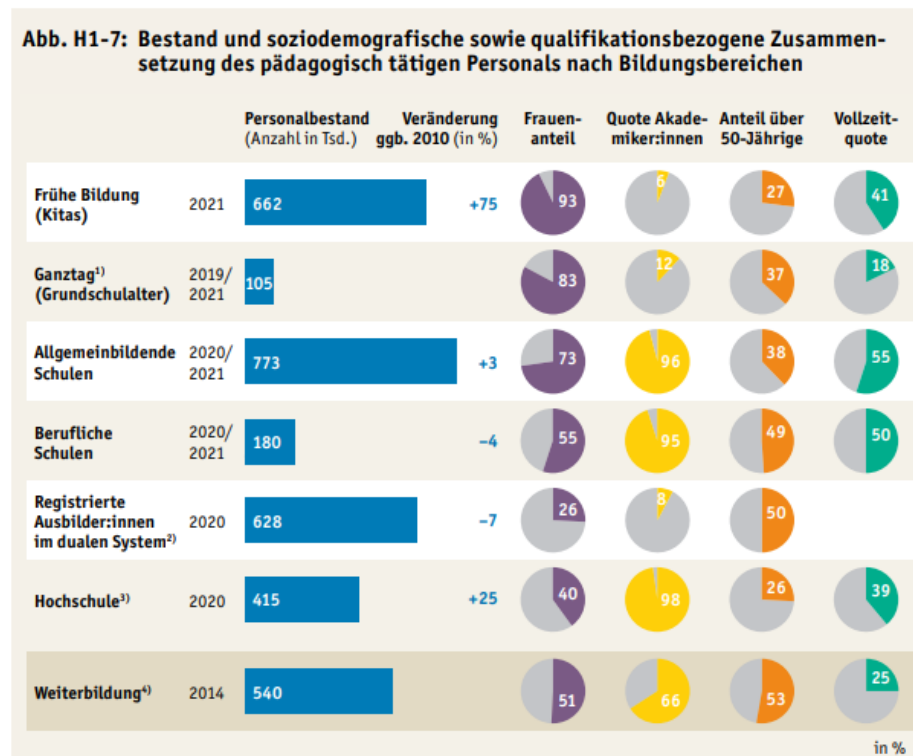
Weiterbildung: Ein Scheinriese?

Anstatt die Weiterbildung in politischen Sonntagsreden zu preisen, sollte sie finanziell besser ausgestattet werden

Der Scheinriese Tur Tur ist eine Figur aus dem Kinderbuch *Jim Knopf und Lukas der Lokomotivführer*. Tur Tur wirkt aus der Ferne betrachtet sehr groß, aber schrumpft dann aus der Nähe. Insofern steht er als Metapher für etwas, was zunächst bedeutsam wirkt, aber an Bedeutsamkeit verliert, wenn man genauer hinschaut. Als wichtig wird die Bedeutung der Weiterbildung von der Politik gerne mit Verve beschrieben: »Weiterbildung ist lebenswichtig für den einzelnen, der sich in dieser Welt behaupten und seinen Lebensbereich mitgestalten will. Sie ist ebenso lebensnotwendig für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung unseres Landes, denn der größte Reichtum, den die Bundesrepublik besitzt, ist die Leistungsfähigkeit ihrer Bevölkerung. Hierin liegt für mich die größte Herausforderung, vor die das Bildungswesen heute gestellt ist. Es ist eine Herausforderung an jeden von uns. Es ist meines Wissens das erste Mal, dass sich alle großen, für die Weiterbildung verantwortlichen Institutionen zusammenfinden.«

Dieses Zitat kann man mit vielen Sonntagsreden von Politik und Wirtschaft zu Weiterbildung vergleichen. Es könnte auch bei der selbsternannten, aufgeblasenen *Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz* am 14./15. November 2023¹ so ähnlich ausgesprochen worden sein, aber es ist rund 40 Jahre alt und stammt vom damaligen Bundesbildungsminister Jürgen Möllemann bei dem Start der *Konzertierten Aktion Weiterbildung*.² Manchmal kann man den Eindruck haben, dass sich nur wenig und nur langsam etwas beim (leeren) Gerede über Weiterbildung ändert.

Betrachtet man die Weiterbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen, dann kann man Beachtliches feststellen, was auf den ersten Blick signalisiert, dass »Lebenslanges Lernen« schon gelebte Realität in der Breite wäre:



Nicht wenige können sich eine Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung nur leisten, weil sie gut verdienende Partner*innen haben [...]. Gerade für Alleinerziehende ist die Weiterbildung ein problemreiches Beschäftigungsfeld, wenngleich Studien zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit jenseits des Einkommens eigentlich hoch ist, weil die Arbeit mit lernenden Menschen überwiegend Freude macht. Arbeit in der Weiterbildung ist also janusköpfig: mit einer schönen inhaltlich-sozialen Seite und einer unschönen finanziell-rechtlichen Seite.

Bezogen auf den Personalbestand ist die Weiterbildung mit 540.000 Beschäftigten mittlerweile auf Platz drei vor Berufs- und Hochschulen und die Qualifikationen des Personals sind deutlich höher als bei der frühkindlichen Bildung oder im Dualen System.

Allerdings trübt sich das Bild ein, wenn man auf die Vollzeitquote blickt, die in der Weiterbildung mit am niedrigsten ist, was u. a. daran liegt, dass viele unfreiwillig oder auch freiwillig in der Weiterbildung als Honorarkräfte beschäftigt sind und so zum Beispiel während der Corona-Pandemie mit wegbrechenden Aufträgen zu kämpfen hatten, aber zumeist kein Kurzarbeitergeld bekamen. Zum Beispiel für die Volkshochschulen war das Wegbrechen von Einnahmen durch das Wegbrechen von Teilnehmenden hart, aber ungleich härter war für Lehrkräfte das Wegbrechen von Aufträgen, da Volkshochschulen bundesweit – z. B. 2020 – Einnahmeeinbrüche bei Teilnahmeentgelten um 200 Millionen Euro mit Einsparungen bei den Honoraren um 130 Millionen Euro partiell kompensierten.

Der Anteil der 50jährigen ist in der Weiterbildung knapp am höchsten und könnte signalisieren, dass jüngere Menschen anscheinend zunehmend die Weiterbildung nicht (mehr) als attraktiven Job ansehen und in andere Bildungsbereiche oder andere Arbeitsmärkte gehen, was zumindest zu meinen subjektiven Wahrnehmungen als Hochschullehrer passt, dass weniger Studierende als früher in die Weiterbildung gehen wollen. In der Literatur

wird betont: »Gravierend ist zudem, dass auch die Einbindung der Honorarkräfte in das soziale Sicherungssystem erschreckend gering ist.«⁴⁾ Prekarität wird hier auch als Begriff der Unsicherheit auf verschiedenen Ebenen verwendet (z. B. fehlende Absicherung gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter), was sicherlich nicht alle Beschäftigten in der Weiterbildung betrifft, aber leider viel zu viele. Nicht wenige können sich eine Erwerbstätigkeit in der Weiterbildung nur leisten, weil sie gut verdienende Partner*innen haben, weil nur so das Haushaltseinkommen auf ein akzeptables Niveau kommt. Eine Beziehung zu verlassen, kann man bzw. können vor allem viele Frauen sich so dann kaum noch leisten. Gerade für Alleinerziehende ist nämlich die Weiterbildung ein problemreiches Beschäftigungsfeld, wenngleich Studien zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit jenseits des Einkommens eigentlich hoch ist, weil die Arbeit mit lernenden Menschen überwiegend Freude macht. Arbeit in der Weiterbildung ist also janusköpfig: mit einer schönen inhaltlich-sozialen Seite und einer unschönen finanziell-rechtlichen Seite der Medaille.

Nach der Corona-Pandemie und den überdurchschnittlichen Einbußen und Belastungen für Selbstständige und Honorarkräfte sind offensichtlich viele Lehrkräfte nicht mehr in die Weiterbildung zurückgekehrt. Kampagnen von Volkshochschulen und anderen Weiterbildungseinrichtungen werben zunehmend um Lehrkräfte. In den Sozialen Medien kursieren Vorschläge für Notlösungen, wie zum Beispiel, dass man Studierende in der Weiterbil-

dung nicht als Praktikums-, sondern als Lehrkräfte einsetzen und ihnen dafür Credit Points im Studium geben soll. Es muss jedoch sehr deutlich daran gezweifelt werden, ob dies und andere kreative Marketingideen sowie Fortbildungsangebote bzw. Anerkennungssysteme wie GRETA für Lehrende⁵ wirklich hilfreich sind. Oder ob es nicht eher handfeste rechtliche und finanzielle Verbesserungen auf Bundes- wie Landesebene sowie in den Weiterbildungsbetrieben braucht, für die auch gegen viele Widerstände in Politik, Wirtschaft und auch Medien gestritten werden muss, die die Finanzmittel eher in andere Bildungsbereiche und für Anderes investieren wollen.

2021 hat Berlin als vorletztes Bundesland ein Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz bekommen. Lediglich im diesbezüglich ›gesetzlosen Hamburg‹ meint die Landespolitik seit Jahrzehnten, bis heute ohne Landesgesetz auskommen zu können. Ein Gesetz verändert sicherlich nicht auf einen Schlag alles zum Besseren, aber es steigert die öffentliche Wahrnehmung und macht Weiterbildung tendenziell zur Pflicht statt Kür. Es hilft neben sozialem Dialog, Protesten und Streiks dabei, dass Weiterbildung mehr ist als ein Scheinriese, der in zu vielen Sonntagsreden von Politik und Wirtschaft lediglich gepriesen, aber nicht solide gefördert wird. Weiterbildung und vor allem Weiterbildungspersonal leisten so viel und könnten noch viel mehr leisten, wenn sie besser finanziert wären. Es ist beachtlich, was hier effektiv mit relativ wenigen Mitteln gestemmt wird. Weiterbildung ist letztlich kein Scheinriese!

Anmerkung der Redaktion zum Thema

›Arbeitszufriedenheit‹:

Die immer wieder zu lesende Schlussfolgerung aus der Wissenschaft, dass in der Erwachsenenbildung jenseits der prekären Arbeitsbedingungen eine hohe Arbeitszufriedenheit herrscht, erstaunt. Denn real existierende Kolleg*innen berichten der GEW immer wieder von Existenzängsten und großem Stress, gerade wenn sie sich mit zum Teil mehreren

Ein Update der Finanzierungsstudie von Rolf Dobischat und anderen von 2019 steht aus und es ist wahrscheinlich, dass in den 2020er Jahren dies sich in Deutschland nicht gravierend verbessert hat: »Die Entwicklung der öffentlichen Weiterbildungsausgaben spiegelt dies jedoch nicht wider. Sie sind zwischen 1995 und 2015 um gerade einmal 4,8 % gestiegen. In die anderen Bildungsbe- reich hat der Staat im gleichen Zeitraum zwischen 41 % und 150 % mehr investiert. Zur Verwirklichung des Anspruchs ›Lebenslanges Lernen für alle‹ ist mehr Engagement der öffentlichen Hand gefragt.«⁶ – Weniger Sonntagsreden und deutlich mehr finanzielles Engagement für Weiterbildung!

BERND KÄPPLINGER
leitet die Professur für Weiterbildung
an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Anmerkungen

¹ <https://www.bibb.de/de/182640.php>.

² *Bulletin* 141-87 vom 9. Dezember 1987.

³ Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): *Nationaler Bildungsbericht* 2022. Bielefeld: wbv 2022.

⁴ Jaich, Roman/Gläser, Arnfried: *Honorarkräfte – das betriebswirtschaftliche Modell der Erwachsenenbildung und seine Folgen*, in: *forum erwachsenenbildung* 55, 2022/3, S. 20-23.

⁵ Schrader, Josef/Kohl, Jonathan: *Personalmangel – Kein Thema in der Weiterbildung?*, in: *forum erwachsenenbildung* 55, 2022/3, S. 24-29.

⁶ Dobischat, Rolf/Münk, Dieter/Rosendahl, Anna: *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995 -2015*, Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung 2019, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/weiterbildungsfinanzierung-in-deutschland-1995-2015>.

Die wichtigsten Segmente der Erwachsenen- und Weiterbildungsbranche

Insgesamt etwa bis zu 700.000 Beschäftigte, in der Größe vergleichbar mit dem schulischen Sektor, prekäre Bedingungen vor allem im staatlich verantworteten Sektor und bei den Sprachkursanbietern.¹

Segment	Beschäftigte	Geldgeber	Honorare/Gehälter	Besondere Merkmale:
 Arbeitsmarkt- dienstleistungen 👤👤👤	35.000 bis 40.000 Beschäftigte	Bundesagentur für Arbeit	In der Regel erheblich unter dem Mindestlohn	Zahl der Beschäf- tigten schwankend je nach Politik/ Regierung
 Berufliche Rehabilitation 👤👤👤	Ca. 25.000 Beschäftigte	Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Unfallversiche- rung, Integrationshilfen (Länder)	Arbeitnehmer- status dominiert, größere Betriebe mit Tarifverträgen	
 Sprachkurse DaZ/DaF 👤👤👤	Ca. 25.50 in 2022, geschätzt nach Zahlen des BAMF für Integrations²- und Berufssprachkurse	BAMF (BMAS/BMI)	Mindestlohn Weiterbildung in 2022, geschätzt nach Zahlen des BAMF	Ca. 78 % weibliche Lehrkräfte, Zielgruppe prekär und Lehrende prekär
 Sprachkurse Fremdsprache 👤👤👤	Ca. 200.000 Kursangebote (2015), davon 97 % in Volks- hochschulen, zusätzliche 80 % bei privaten Trägern (grobe Schätzung)	Privatzahlende, private Träger	Zumeist Honorar- beschäftigung, sehr niedrige Stundensätze	Häufig Mutter- sprachler*innen ohne spezielle Ausbildung
 Betriebliche Weiterbildung 👤👤👤👤👤	2021: 11,6 Mrd. Euro, fast 80 % der Unterneh- men investierten 2019 in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Von der Anzahl der Leh- renden wahrscheinlich der bedeutendste Be- reich. Die Zahl wird aber nicht zentral erfasst, da überwiegend innerbe- trieblich organisiert.	Betriebe	Deutlich höhere Honorare als im staatlich geregelten Sektor	Auskömmliche Freiberuflichkeit
 Grundbildung 👤👤	Unter 5000 Lehrende, davon 88,8 % auf Honorarbasis. Regional sehr unterschiedlich. Träger zumeist Volks- hochschulen. Ein viel (zu) kleiner Bereich, um die Selektivität des schuli- schen Ausbildungssystem kompensieren zu können. (Mehr als 6 Mio. Personen mit geringer Literalität in Deutschland, davon 53 % Muttersprachler*innen)	Bund, Länder, Gemeinden, EU-Mittel u. a.	Überwiegend prekär, Honorarbeschäftigung dominiert	Zielgruppe prekär, Lehrende prekär. Parallelen zum Be- reich der staatlich verantworteten Sprachkurse
 Politische Weiterbildung 👤👤	Ca. 200 Personen in politischen Stiftungen Ca. 300 Personen in der Bundeszentrale für politische Bildung, unbekannte Anzahl von Lehrenden in den Volkshochschulen und anderen Trägern	Bund, Länder	Häufig befristet, in den Volkshoch- schulen meist prekär beschäftigt	Politisch bedingte starke Schwankun- gen der Mittelzu- wendungen

¹ Es fehlen häufig abgesicherte statistische Daten, Schätzungen aus wissenschaftlichen Untersuchungen und offiziellen Statistiken, Quellen für die Einordnung: https://www.gew-hamburg.de/files/download/ver.di_branchenreport_weiterbildung-2018.pdf, wenn nicht andere Quelle angegeben.

² https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Jahresberichte/bsk-jahresbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

2. Aus den Kämpfen

Eigentlich war es ganz einfach...

Wie wir Dozierenden der VHS Kiel es geschafft haben, innerhalb eines Jahres die 35 Euro Honorar für alle Deutschkurse sowie eine sehr gute Urlaubsentgeltregelung zu erhalten

Alles begann im November 2015: Unser früherer Fachbereichsleiter, Josef Mikschl, der auf Bundesebene sehr aktiv in der GEW war (Bereich Erwachsenenbildung), wies uns darauf hin, dass wir seit 2005 einen Anspruch auf Urlaubsentgelt hätten und dass es nun an der Zeit sei, diesen einzufordern. Wir, damals ca. 35 Dozierende für Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache (DaZ/DaF) an der Förde-VHS Kiel, einer städtischen Volkshochschule, fanden, dass das eine gute Idee war – und so reichten 17 von uns einen Antrag für das Jahr 2015 ein. Das war es erst einmal, denn wir hörten nichts... und nichts... und immer noch nichts... Im März erhielten wir dann eine mündliche Ablehnung, aber das motivierte uns erst richtig!

In den folgenden Wochen solidarisierten wir uns, was heißt, dass ca. 80 % derer, die »arbeitnehmerähnlich« arbeiten, in die GEW eintraten, das waren 25 Lehrkräfte. Wie wir das geschafft haben, so eine hohe Zahl an Eintritten zu erreichen? – Unser besonderes Glück ist, dass wir Josef Mikschl haben, der vor Ort ist, unsere Situation genau kennt, der immer – auch am Wochenende – ansprechbar war und uns davon überzeugt hatte, dass wir uns nur auf diesem Wege bei der Stadt Gehör und Respekt

verschaffen können. Und er hatte Recht! Und dann haben wir zum Glück eine Kollegin, die unermüdlich Aufklärungsarbeit geleistet und Kolleg*innen von der Wichtigkeit eines Eintritts überzeugt hat. Die gegenseitigen Werbungen für den Eintritt in die GEW führten dazu, dass alle bald mit Toastern, Wasserkochern, Mixern und Kinofreikarten ausgestattet waren! Das nur am Rande.

Im Frühling 2016 erfuhren wir auch von der bevorstehenden Gründung eines bundesweiten Bündnisses und so fuhren Olga Kühl und ich im März zur Gründung nach Hannover. Das gab uns eine Menge Input.

Allerdings gab es von der Stadt noch immer kein Lebenszeichen, noch immer keine Reaktion auf unsere Anträge. Nun reichte es uns: Wir wandten uns an den NDR, und tatsächlich wurde im Juni ein Beitrag über unsere Situation im Schleswig-Holstein-Magazin gesendet. Dort kamen außer einer Kollegin, die offen über unsere Situation sprach, auch der Landesverband der Volkshochschulen, die GEW und unser zuständiger Stadtrat zu Wort.

Ziemlich zeitgleich, Ende Juni, wurde uns grund-

sätzlich bestätigt, dass wir als »Arbeitnehmerähnliche« Anspruch auf Urlaubsentgelt hätten und dass die Stadt unsere Anträge einzeln prüfen werde. Allmählich (etwa ab Juli) gingen dann die ersten Bescheide ein. Aber die Enttäuschung war riesengroß, denn sie enthielten jede Menge Fehler: So wurden die Unterrichtsstunden nicht mit 1,5 multipliziert, es wurden nicht die tatsächlich gearbeiteten Wochen bei der Berechnung zugrunde gelegt etc. Das Ergebnis war, dass von den 17 Antragsteller*innen nur sechs tatsächlich Urlaubsentgelt erhielten, die Anderen bekamen entweder eine Absage oder die Aufforderung, ihre übrigen Einkünfte darzulegen.

Zwischenzeitlich (Anfang Juli) war ja die Erhöhung der Honorare in den Kursen des *Bundesamts für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) auf 35 Euro gekommen, das war schon einmal ein Lichtblick. Nur ergab sich jetzt das bekannte Problem, dass wir innerhalb des Kollegiums verschiedene Honorare hatten. Es galt jetzt also, für diese beiden Ziel zu kämpfen: die 35 Euro für alle DaZ-Kurse und das Urlaubsentgelt.

Der nächste Schritt war, offiziell bei der Stadt darum zu bitten, vor dem Innen- und Umweltausschuss über unsere Anliegen sprechen zu dürfen. Nachdem auch das nicht so richtig klappte, bat die GEW um einen Termin beim zuständigen Stadtrat. Am 19. August durften zwei Dozent*innen sowie Josef Mikschl von der GEW ein konstruktives Gespräch mit der Stadt führen, in dem der Stadtrat uns mündlich die 35 Euro für alle DaZ-Kurse versprach. Auch in der Sache des Urlaubsentgelts arbeite man mit Hochdruck an einer fairen und praktikablen Lösung, hieß es! Und man empfahl uns, die Fraktionsvorsitzenden von SPD und Grünen (die die Mehrheit in unserem Stadtrat haben) zu kontaktieren und für unsere Sache einzunehmen, das stellte sich als richtig guter Tipp heraus!

Nach diesem Gespräch bekamen wir dann auch ganz, ganz schnell die Einladung, vor dem Innen- und Umweltausschuss über unsere Anliegen zu sprechen. Am 4. Oktober war es soweit: Begleitet von fast 20 Kolleg*innen durfte eine Lehrkraft (ich) in 10 Minuten unsere Situation und unsere Forderungen vortragen. Man hörte uns an und in der darauffolgenden Diskussion sagten uns alle Parteien ihre Unterstützung zu! WOW!! Es stellte sich heraus, dass das »Impfen« der SPD-Fraktion sich richtig gelohnt hatte, denn der Fraktionsvorsitzende trat vehement für uns ein (Integration sei eine nationale Aufgabe und müsse entsprechend honoriert werden, etc.). Aber würden die Zusagen auch umgesetzt werden???

Wieder warteten und warteten wir. Am 21. Oktober gab es in den Kieler Nachrichten dann einen seitenfüllenden Artikel zum Thema »35 Euro«, die GEW schickte im November noch einmal einen Brief an die Stadt und fragte nach, und dann – endlich! – bekamen wir im Dezember 2016 von der VHS-Leitung ein Merkblatt und ein Formular, das sehr stark an das der Berliner Volkshochschulen angelehnt war. Alle unsere Forderungen waren erfüllt worden: die Unterrichtseinheiten werden mit 1,5 multipliziert, nur die tatsächlichen Arbeitswochen werden bei Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit berücksichtigt, ab 20 Wochenstunden wird Arbeitnehmerähnlichkeit ohne weitere Prüfung angenommen, darunter müssen die weiteren Einnahmen aus Erwerbstätigkeit vorgelegt werden. Wir werden künftig semesterweise unser Urlaubsentgelt abrechnen und erhalten, also im März und im September.

Zu Zuschüssen zu den Sozialversicherungsbeiträgen oder zur Krankenversicherung konnte man sich allerdings nicht durchringen, das hatten wir aber auch nicht ausdrücklich gefordert. Seit ein paar Wochen klingelt es nun auf den Bankkonten der Kolleg*innen und man sieht strahlende Lehrkräfte durchs Haus gehen. Bei einem Unterrichtspensum von 25 Wochenstunden werden immerhin ca. 2000 Euro Urlaubsentgelt pro Jahr fällig, und da wir nun für die Jahre 2013, 2014, 2015 und 2016 (jeweils Januar bis September) Anträge gestellt hatten, kommt da schon so Einiges zusammen!

Nun blieb noch das Thema »35 Euro für alle Deutschkurse... da hatten wir ja eigentlich die mündliche Zusage vom Stadtrat, aber dann nichts mehr gehört...«

Man lud uns dann im Januar kurzfristig zu einem Gespräch ein. Bewaffnet mit Argumenten und Listen der Institutionen, welche die 35 Euro bereits haben etc., gingen wir hin... und erfuhren gleich zu Beginn, dass wir ab dem Frühjahrssemester, also ab März 2017 in allen DAZ-Kursen 35 Euro Honorar erhalten würden!! Begründung: Die Deutschkurse hätten im Moment eine besondere Bedeutung. Die Stadt hat also Wort gehalten, was uns sehr gefreut hat. So haben wir innerhalb von 14 Monaten unsere (vorläufigen) Ziele erreicht und sind sehr zufrieden.

Wir vergessen aber auch nicht, dass eine Kollegin von uns vor ca. 10 Jahren mit Rechtsunterstützung der GEW einen Prozess durchgeföhchten hat (Stattusklage), der leider verloren wurde (d. h. es wurde uns bestätigt, dass wir nicht »arbeitnehmerähnlich« oder scheinselfständig sind). Unser Kampf geht also schon länger!

Fazit

Mit guter Solidarisierung innerhalb des Kollegiums, der Unterstützung der GEW, einem planvollen Vorgehen und einem langen Atem gelang es uns, alle Forderungen durchzusetzen. Ohne die GEW allerdings hätte man uns nicht ernst genommen, das muss ich leider sagen. Wichtig war sicher auch die Pressearbeit, d. h. der Fernsehbeitrag im Juni und der große Zeitungsartikel im Oktober. Das Beste ist meiner Meinung, dass der Ton immer sachlich, ja eigentlich von Seiten der Stadt auch äußerst verständnisvoll war.

Was unseren Fachbereichsleiter in der VHS und die Leiterin der VHS betrifft, so muss man sagen, dass wir durch sie keine Unterstützung erhielten, man

legte uns aber auch keine Steine in den Weg. Sanktionen oder Stundenkürzungen waren überhaupt kein Thema.

Ausblick

Geplant war dann erst einmal eine Feier! Im Auge behalten werden wir die Forderung nach Feststellungen. Das wäre vor allem für die jüngeren Kolleg*innen interessant und die VHS könnte sich so deren zukünftige Mitarbeit sichern. Die Stadt wollte sich darauf aber noch nicht einlassen. Ebenso wenig zum Thema Zuschüsse zu Sozialabgaben und Krankenversicherung.

BARBARA WILDHAGEN

Lobbyismus für die Erwachsenenbildung?

Ein Erfahrungsbericht aus den Kämpfen an der VHS Bremen

Lobbyismus hat – nicht zu Unrecht – oft einen schlechten Ruf und wird zumeist damit verbunden, dass z. B. Konzerne oder Unternehmensverbände versuchen, Parlamentsentscheidungen oder Regierungshandeln zu ihren Gunsten zu beeinflussen und ihre wirtschaftlichen Interessen gegen die Bevölkerungsmehrheit durchzusetzen – möglicherweise ja auch mit unlauteren Mitteln wie Korruption, dem Zuspänschieben von Vorteilen an die entsprechenden Entscheider*innen oder Ausüben von Druck gegen diese. Das ist zu Recht zu verurteilen.

Lobbyarbeit für uns

Lobbyarbeit wird aber auch von vielen Nicht-Regierungsorganisationen und Interessensverbänden z. B. für Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit und den Schutz von Geflüchteten betrieben. Hierbei geht es vor allem um sachliche Informationen, die Revision von Vorurteilen und fake news sowie die Aufklärung über mögliche Verbesserungen. Solch eine Lobbyarbeit ist auch im Bereich der Erwachsenenbildung dringend notwendig: in allgemeiner Hinsicht, aber auch bezogen auf spezielle Missstände wie die prekären Beschäftigungsbedingungen von Honorar-Lehrkräften an Erwachsenenbildungseinrichtungen wie z. B. der VHS.

Beispiel Bremen

Auch in Bremen wird Erwachsenenbildung neben dem öffentlichen Schulsystem leider oft als unbedeutende »Marginalie« angesehen. Um ein aktuelles Beispiel zu nennen: Der Bildungsetat 2024 wird – wenn auch nur geringfügig – erhöht, die »freiwilligen«, gesetzlich nicht genau festgelegten Leistungen für Erwachsenenbildung sollen aber gekürzt werden.

In Bremen haben wir von der GEW-Landesfachgruppe Erwachsenen- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Kursleitendenrat der Bremer VHS entsprechende Aktionen vor und nach der Bremer Bürgerschaftswahl 2023 unternommen.

Briefe an Abgeordnete

Schon fast ein Jahr vor der Bremer Bürgerschaftswahl haben insbesondere Bremer VHS-Dozent*innen in einer gemeinsamen Aktion von VHS-Kursleitendenrat und GEW unterschiedliche Briefe an sehr viele Bremer Bürgerschaftsabgeordnete (meist der SPD-Grüne-Linke-Koalition) geschrieben, um einerseits eine bessere öffentliche Förderung für anerkannte Weiterbildungseinrichtungen und andererseits deutliche Verbesserungen ihrer prekären Beschäftigungsbedingungen zu for-



dem. Später schrieb auch der VHS-Kursleitendenrat an die Abgeordneten und Fraktionen.

Gespräche mit Abgeordneten

Gleichzeitig haben Mitglieder der *GEW-Landesfachgruppe Erwachsenenbildung* und des VHS-Kursleitendenrates mit verschiedenen Abgeordneten gesprochen, sie über die schwierige Beschäftigungssituation und die teilweise fehlende soziale Absicherung informiert.

Dokumentation ›Was bleibt vom Honorar?‹

Nicht zuletzt haben wir unsere Berechnungen, was vom Bruttohonorar nach Abzug aller Nebenkosten und Rücklagen für Sozialversicherungen, Feiertage, Urlaub, Krankheit usw. bleibt, aktualisiert und als Kurz-Dokumentation für Politiker*innen und Ausschüsse zur Verfügung gestellt.

Bei Gesprächen zeigten sich Abgeordnete teilweise sehr überrascht, einzelne sogar erschrocken: »Das war mir überhaupt nicht klar, dass die meisten Honorar-Lehrkräfte bei Kursausfall, Krankheit, Feiertagen oder Urlaub vollkommen ohne Geld dastehen!«, war eine gängige Reaktion, und eine andere: »Ich hätte nie gedacht, dass tatsächlich deutlich weniger als die Hälfte vom Bruttohonorar übrig bleibt – noch bevor die Steuern abgezogen werden!«

Wahlprüfsteine der GEW-Landesfachgruppe

Mehrere Wochen vor der Bürgerschaftswahl schickt die *GEW-Landesfachgruppe Erwachsenenbildung* spezifische Wahlprüfsteine zur Erwachsenenbildung mit Fragen an die demokratischen Parteien der Bremischen Bürgerschaft. Zur Bedeutung der Antworten heißt es von der Fachgruppe: »Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die antwortenden Parteien alle allgemein den Eindruck erwecken, den in den Wahlprüfsteinen enthaltenen Erwartungen/Forderungen weitgehend positiv gegenüber zu stehen. Das ist in einer Vorwahlsituation auch nicht anders zu erwarten. Daher müssen in eine Bewertung nicht nur die Differenzen in den Antworten sondern auch die vorangegangenen Taten einbezogen werden. Dennoch sind die Antworten sehr wichtig für die Nach-Wahlzeiten, weil wir die Parteien dann an ihre Aussagen erinnern und entsprechende Initiativen einfordern können. Das müssen wir dann konkret aufgreifen.«

Stellungnahme im Landesausschuss für Weiterbildung

Bei einer thematischen Sitzung des *Bremer Landesausschusses für Weiterbildung* (LAWB) zum Thema *Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung* gibt ein Vertreter der *GEW-Landesfachgruppe Erwachsenenbildung und Weiterbildung* eine Stellungnahme ab zu den prekären Beschäftigungsbedingungen besonders von Honorar-Lehrkräften mit Forderungen für eine Verbesserung der Förderung von Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere für eine Verbesserung der sozialen Absicherung der Honorar-Lehrkräfte. Auch ver.di setzte sich im LAWB für entsprechende Forderungen ein.

tigungsbedingungen besonders von Honorar-Lehrkräften mit Forderungen für eine Verbesserung der Förderung von Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere für eine Verbesserung der sozialen Absicherung der Honorar-Lehrkräfte. Auch ver.di setzte sich im LAWB für entsprechende Forderungen ein.

Teilnahme am Betriebsausschuss der Bremer VHS

Schon langfristig vor der Wahl hat ein Vertreter des VHS-Kursleitendenrates regelmäßig als ›Gast‹ am Betriebsausschuss des Bremer Eigenbetriebes VHS teilgenommen und bei Gelegenheit Argumente für bessere Beschäftigungsbedingungen eingebracht. Im Herbst 2023 befürworteten die regulären Mitglieder des Betriebsausschusses (überwiegend Bürgerschaftsabgeordnete) eine regelmäßige Vertretung des VHS-Kursleitendenrates im Betriebsausschuss.

All dies sind Maßnahmen der kontinuierlichen Lobbyarbeit der Bremer *GEW-Landesfachgruppe Erwachsenenbildung und Weiterbildung* und des VHS-Kursleitendenrates. Der Erfolg ist in Bremen vor allem langfristig gut zu sehen an

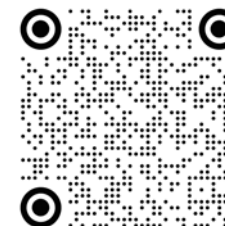
- den stufenweisen Erhöhungen des Mindesthonorars,
- der Anbindung an die TVöD-Erhöhungen sowie
- den Zuschüssen zu Renten- und Krankenversicherung für Arbeitnehmerähnliche.

Einzelne Rückschläge sind hierbei allerdings nicht ausgeschlossen.

Fazit

Lobbyarbeit für soziale und ökonomische Sicherheit von Honorar-Lehrkräften durch Gewerkschaft, Interessenvertretungen und Initiativen ist wichtig und lohnt sich für uns.

HAJO KUCKERO,
Landesfachgruppe Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Bremen und Kursleitendenrat der Bremer VHS



Mehr Informationen zum Internationalen Bund und zum aktuellen Tarifabschluss gibt es auf der GEW-Webseite. Dazu einfach den QR-Code scannen.



Ein Brief gegen den Unmut

Zur Genese und Wirkung des offenen Briefes ›Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!‹

Das Licht der Welt erblickte die Idee zum offenen Brief *Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!* während eines Treffens der ›community of practice‹ des *Berufsverbands für Integrations- und Berufssprachkurse (BVIB)* Ende 2022. Versammelt waren unterschiedliche Akteure, die für die Umsetzung des staatlichen *Gesamtprogramms Sprache* tätig sind.

Von allen Seiten wie auch in den Sitzungen zuvor war Unmut und Unzufriedenheit geäußert worden über das Verhalten der Bundesministerien wie dem *Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI)*, verantwortlich für die Integrationskurse IK), dem *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)*, verantwortlich für die Berufssprachkurse BSK) und dem *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)*, das die Kurse des staatlichen *Gesamtprogramms Sprache* administriert).

Die Kritik war: Selbst in Zeiten von Fachkräftemangel und progressiver Migrationspolitik der Ampelregierung werden die Verantwortlichen für die Durchführung der Kurse des *Gesamtprogramms Sprache* weder ausreichend in die Planungen der Ministerien einbezogen noch wird die chronische Unterfinanzierung der Träger, die für das Prekariat der Lehrkräfte und den daraus folgenden Lehrkräftemangel verantwortlich ist, abgeschafft.

Verärgerung und Frust lagen in der Luft! In dieser Situation äußerte ein Mitglied des Sprecher*innenteams des *Bündnisses DaF/DaZ-Lehrkräfte* (der bundesweiten Interessenvertretung von DaZ-Lehrkräften) die Idee, sich zusammenzuschließen und einen offenen Brief an die Bundesregierung zu verfassen, in dem gemeinsam die wichtigsten Forderungen formuliert werden, die Voraussetzung sind für eine gelingende Migration. Ziel war und ist, der Bundesregierung zu zeigen, dass die unterschiedlichen Akteure im *Gesamtprogramm Sprache* nicht gegensätzlichen oder ›verfeindeten‹ Lagern angehören und sich widersprechende Interessen vertreten, sondern vereint sind in dem Wunsch, das *Gesamtprogramm Sprache* nachhaltig zu verbessern, um die progressiven Ansätze in der Migrationspolitik der Regierung erfolgreich unterstützen zu können sowie die Partizipation, die Demokratie und den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Die Vertreter*innen des Vorstandes des *Bundesverbandes der Träger Beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V. (BBB)* erklärten ihre Bereitschaft zusammen mit dem *Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte*, dem BVIB und weiteren Interessierten, einen gemeinsamen offenen Brief zu verfassen. Um einen ersten Entwurf des offenen Briefes zu besprechen, kamen im Februar 2023 Thimeo Fojkar (Vorsitzender des *Vorstandes Internationaler Bund (IB)* und Vorsitzender des Vorstandes des BBB), Reiner Engel (Geschäftsführer der TERTIA-Gruppe und Vorstandsmitglied im BBB), Jeannette Langner (Geschäftsführerin des BVIB) sowie eine Vertreter*in des Sprecher*innenteams *Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte* zusammen. Das Verfasser*innenteam traf sich bis zur Veröffentlichung des offenen Briefes am 4. Juli 2023 im Abstand einiger Wochen regelmäßig, um die Feinabstimmung der Formulierungen zu besprechen. Ziel war es, die Forderungsstrukturen so darzustellen, dass sowohl die Mitglieder aller beteiligten Verbände als auch die GEW sich darin wiederfinden konnten.

Abgesehen von der Resonanz in Rundfunk und Presse wirkt der offene Brief *Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!* vor allem als Impuls für Gespräche mit Bundestagsabgeordneten sowie Vertreter*innen der Ministerien. So forderte der Haushaltsausschuss in einem Beschluss am 16. November 2023 die Bundesregierung auf, »bis zum 30. April 2024 einen ergänzenden Bericht zur substanziellen und zukunftsfähigen Weiterentwicklung des Integrationskurssystems vorzulegen« und u. a. »Möglichkeiten einer künftigen Sockelfinanzierung [zu prüfen] mit dem Ziel, die bisherige Vergütungs- und Kostenerstattungssystematik weiterzuentwickeln und zu entbürokratisieren«.

CLAUDIA LIEHR-MOLWITZ,
GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung und
Ansprechperson für das *Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte*

Der offene Brief *Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!* sowie weitere Informationen finden sich hier:
<https://gesamtprogramm-sprache-retten.jetzt/>

Eine Organisation für alle in der Sprachvermittlung Engagierten

Der Berufsverband für Integrations- und Berufssprachkurse e. V. (BVIB) stellt sich vor

Wir sind bundesweit knapp 600 Lehrkräfte, Fachbereichsleitungen, Fortbildende und Träger, die in vom *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) geförderten Integrations- und Berufssprachkursen Deutsch als Zweitsprache (DaZ) unterrichten.

Wir denken systemisch und vertreten ganzheitlich unsere Positionen, in denen sich Lehrkräfte, Fortbildende, Fachbereichsleitungen und Träger gemeinsam wiederfinden können. Diese Gruppen können auch Mitglied werden. Sie stärken nicht nur unsere Verbandskraft und damit unsere Verhandlungsstärke, sondern erhalten auch viele Informationen exklusiv und schneller und haben Zugang zu exklusiven BVIB-Veranstaltungen und Diskussionsforen.

Wir sind eine Fachgemeinschaft und keine Gewerkschaft, auch kein Arbeitgeberverband! Dafür gibt es bereits ausgezeichnete Interessensvertretungen wie die GEW, Ver.di, den Unternehmensverband BBB sowie das *Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte* und andere. Zu diesen Verbänden treten wir nicht als Konkurrenz auf, sondern wir möchten sie als Fachgemeinschaft ergänzen und vernetzen, indem wir ihnen einen Austausch über die starren Grenzen von Partikularinteressen hinaus anbieten.

In den letzten Jahren haben wir einen intensiven Dialog mit dem BBB; dem *Bündnis DAZ/DAF* und Trägern der Erwachsenenbildung gesucht, mit dem Ziel, substantielle Verbesserungen für das Gesamtsystem der vom BAMF gesteuerten Sprachkurse zu erreichen. Hieraus ist der breit rezipierte offene Brief *Gesamtprogramm Sprache retten jetzt!* an das *Bundeskanzleramt*, das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS) sowie das *Bundesministerium des Innern* (BMI) entstanden (<https://gesamtprogramm-sprache-retten.jetzt/>). Er wird von sechs führenden Organisationen aus dem Sprachvermittlungsbereich und Wissenschaftler*innen unterstützt.

In der Folge hatten die Initiator*innen vor kurzem die Möglichkeit, ihre Vorstellungen gegenüber führenden Vertreter des BMAS zu erläutern. Auch wichtige Fachpolitiker*innen der Ampel aus dem Bundestag hatten zu einer Anhörung eingeladen.

Hier die Forderungen im Einzelnen:

- Realistische Finanzierung von Integration entsprechend der Qualifikationen der Lehrkräfte und dauerhafte Finanzierung dieses Erwachsenenbildungsbereiches, der eine Daueraufgabe im Einwanderungsland Deutschland ist und deshalb Dauerstrukturen und feste Qualitätsstandards benötigt.
- Deutliche Erhöhung und regelmäßige Dynamisierung der Trägerpauschalen, um den tatsächlichen Ausgaben gerecht werden zu können und die hohen geforderten Qualitätsstandards tatsächlich dauerhaft erreichen zu können.
- Schaffung von regional angepassten, dauerhaften Finanzierungsstrukturen, die dauerhafte Beschäftigung für hauptberufliche Lehrkräfte zum Normalfall werden lassen.
- Feste Obergrenzen für die Anzahl der Unterrichtsstunden bei einer Vollzeitstelle, orientiert am Stand der Wissenschaft und den Erfahrungen in vergleichbaren Bereichen.
- Dynamisierung und Tarifierung der Vergütung für die Lehrkräfte entsprechend der Lohnentwicklung in vergleichbaren Bereichen.
- Hohe Qualitätsstandards für DaF/DaZ-Lehrkräfte mit entsprechender Vergütung (Vgl. 5.).
- Ermöglichung der Finanzierung von regelhaften betrieblichen Fortbildungen für die Lehrkräfte in diesem Bereich.
- Einsetzung einer Reformkommission mit Expertise aus Wissenschaft, bildungsaffiner Verwaltung und Interessenvertretung von Lehrkräften, Gewerkschaften und Trägern für die Lehrkräftezulassung und Fortbildungspolitik des BAMF.

Diese Treffen mit Politik und Ministerien haben eine Offenheit gezeigt, sich mit unseren Forderungen zu beschäftigen und Verbesserungen in Aussicht zu stellen. Wir arbeiten darauf hin, dass es noch in dieser Legislaturperiode zu deutlichen Verbesserungen kommt.

Und wir werden weiter um Bündnispartner*innen werben, die wie wir die Sprachvermittlung und Integration stärken wollen!

BERUFSVERBAND FÜR INTEGRATIONS- UND
BERUFSSPRACHKURSE e. V. (BVIB)

Solo, aber nicht allein

Auch in Hamburg gibt es jetzt ein Haus der Selbstständigen (HDS)

Seit Herbst 2023 gibt es in Hamburg das *Haus der Selbstständigen*. Es ist Teil eines deutschlandweiten Projekts, das die soziale, gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation von Solo-Selbstständigen stärkt. Gefördert wird es von der *Europäischen Union* und dem *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. Die gemeinnützige Denkfabrik *Input Consulting* hat das Projekt initiiert und betreut es zusammen mit sechs weiteren Projektpartnern: der Weiterbildungseinrichtung *Arbeit und Leben NRW*, die Beratungsgesellschaft *ArbeitGestalten*, die Agentur für Soziale Innovationen *Social Impact*, die Universität Göttingen, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie die Kommunikationsagentur *ZwoNull Media*.

2020 in Leipzig gestartet (siehe auch *hlz* 9-10/22), wurde das Projekt im vergangenen Jahr um Standorte in Berlin, Köln und Hamburg erweitert, wobei die einzelnen Häuser unterschiedliche Schwerpunkte haben. Beim HDS Hamburg steht die Vernetzung im Mittelpunkt – sowohl der Solo-Selbstständigen untereinander als auch mit bestehenden Initiativen. So gibt es bereits erste Gespräche und Überlegungen zwischen dem HDS Hamburg und der GEW, wie man sich gemeinsam für die Verbesserung der Lage der Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung einsetzen kann.

Räumlich ist das HDS Hamburg im Gewerkschaftshaus am Besenbinderhof angesiedelt. Dort entsteht derzeit eine Anlaufstelle für die über 40.000 Solo-Selbstständigen der Stadt. Dabei sind alle Solo-Selbstständigen willkommen, egal in welcher Branche sie tätig sind, welche Erfahrungen sie mitbringen oder ob sie bereits in einem Verband oder Ähnlichem organisiert sind. Denn trotz unterschiedlicher Branchen und Berufe haben Solo-Selbstständige oft viel gemeinsam. Herausforderungen, die individuell erscheinen, sind häufig strukturell verankert und können nur als Gemeinschaft politisch gelöst werden. Das HDS ermutigt Solo-Selbstständige deshalb, sich als solche zu identifizieren und kollektiv für die eigenen Interessen einzustehen. Für diese wichtige Vernetzungs- und Organizing-Arbeit bietet das HDS Hamburg die nötige Plattform.

Im Januar gab es dazu bereits eine erste Veranstaltung im Besenbinderhof. Rund 100 Solo-Selbstständige waren vor Ort und haben ihre Wünsche und Bedarfe formuliert. Eine erste Auswertung

zeigt: Die Vernetzung untereinander sowie eine stärkere Sichtbarkeit sind Bereiche, die den Solo-Selbstständigen wichtig sind. Aber auch die Themen Sozialversicherungen und Künstlersozialkasse wurden immer wieder genannt. Außerdem bestand ein großer Bedarf an Weiterbildung und Seminaren.

Alles Themen, bei denen das Haus der Selbstständigen unterstützen kann: So setzt sich das HDS gezielt für mehr Sichtbarkeit der Solo-Selbstständigen ein. Die spezifische Situation und auch die ganz besonderen Herausforderungen der Solo-Selbstständigen sollen öffentlich benannt, die Gruppe als solche im politischen Raum stärker wahrgenommen werden.

Grundlage dafür ist eine Verbesserung der Datenlage. Um politischen Handlungsbedarf zu identifizieren, müssen zunächst Erwerbsbedingungen und Bedarfe von Solo-Selbstständigen erhoben werden. Aktuell bereitet das HDS eine umfassende Umfrage zum Thema ›Gute Arbeit für Solo-Selbstständige‹ vor.

Auch Bildungs- und Qualifizierungsangebote stellt das Projekt zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit KOMPASS, einer von *Arbeit und Leben* getragenen Anlaufstelle, werden Solo-Selbstständige bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. In den einzelnen Standorten gibt es darüber hinaus konkrete Veranstaltungen, bei denen sich Solo-Selbstständige zum Beispiel zu den Themen ›Honorare richtig berechnen‹, ›Elternschaft und Selbstständigkeit‹ oder ›Preisdruck durch KI‹ informieren können. In Leipzig steht außerdem eine Ombudsstelle zur Unterstützung bei Streitigkeiten mit Auftraggebern bereit.

Weitere Informationen und Einladungen zu aktuellen Veranstaltungen finden sich auf der Internetseite www.hausderselbststaendigen.info und im monatlich erscheinenden Newsletter.

GABRIELE ALBERS,
Leiterin Haus der Selbstständigen Hamburg

3. (Berufs-) Sprachkurse: neue Entwicklungen

Der Arbeitsplatz als (Sprach-)Lernort

Zur Notwendigkeit und den Herausforderungen von Berufssprachkursen im Betrieb

»Halt mal die Klappe! Früher hast du kaum ein Wort gesprochen und jetzt hörst du nicht mehr auf zu reden!« – Diese Worte des Schichtleiters eines Wurstverarbeitungsbetriebes bringen – besser als jede Leistungsmessung – die sprachlichen Erfolge eines zugewanderten Mitarbeiters auf den Punkt, der einen firmeninternen Deutschkurs besucht.

Seit Jahren, lange vor der so genannten *Turbo-Initiative* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beschäftigen sich engagierte Forscher*innen und Praktiker*innen mit Theorie und Praxis von Deutsch als Zweitsprache (DaZ) im Kontext der Arbeit. Zwischen 2007 und 2013 hatte das *Deutsche Institut für Erwachsenenbil-*

dung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) zwei von der Volkswagenstiftung geförderte Projekte durchgeführt.

Das erste Projekt untersuchte die betriebliche Kommunikation an Arbeitsplätzen innerhalb von Firmen, die viele Migrant*innen beschäftigen. Die Hauptziele waren sowohl die Didaktik von DaZ für und bei der Arbeit als auch die Instrumente der Personalentwicklung auf Basis von empirisch gesicherten Grundlagen weiterzuentwickeln.

Das zweite Projekt folgte zur praktischen Umsetzung der gewonnen Erkenntnisse. Hier wurde eine Fortbildungsreihe für DaZ-Träger und -Lehrkräfte

entwickelt, pilotiert und evaluiert. Diese wurde seitdem bundesweit von verschiedenen Institutionen wie beispielsweise der AWO e. V. Bielefeld, FRESKO e. V. und der *Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch* im Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung (IQ)* in Kooperation mit der VHS Braunschweig mehrmals im Jahr durchgeführt und ständig aktualisiert.

Seitdem haben einige Institutionen und einzelne Lehrkräfte mit großem Engagement Firmen akquiriert und maßgeschneiderte DaZ-Förderangebote in Betrieben durchgeführt. Bis 2022 konnten diese Maßnahmen durch das IQ-Programm finanziell unterstützt werden. Heute zahlen meistens die Firmen die Kursgebühren und die Beschäftigten nehmen in ihrer Freizeit an den Sprachfortbildungen teil.

Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Artikels geht ein neues vom Bund finanziertes DaZ-Kursformat an den Start, um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migrant*innen zu beschleunigen. Im Rahmen des *Job-Turbos* des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sollen arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse eingeführt werden. Laut einer Pressemitteilung des BAMF wird das Angebot stärker auf den konkreten Bedarf am Arbeitsplatz ausgerichtet sein: »Damit sollen arbeitssuchende und beschäftigte Zugewanderte gezielt befähigt werden, die Kommunikation am Arbeitsplatz mit den für sie wichtigen Sprachhandlungen besser zu bewältigen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können das Gelernte sofort in der Praxis anwenden. Das ist effektiv und mit dem Erfolg steigt auch die Motivation«, sagt Dr. Hans-Eckhard Sommer, Präsident des BAMF« (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024).

Mit großer Aufmerksamkeit wird die Umsetzung dieser Ankündigungen verfolgt. Endlich scheinen die Argumente, die Expert*innen in Artikeln, Fachgremien und -veranstaltungen seit Längerem immer wieder vorgebracht haben, bei den politisch Verantwortlichen angekommen zu sein. Deutsch soll nun dort gefördert werden, wo es gebraucht und benutzt wird: am Arbeitsplatz.

»Deutschsprachkenntnisse sind ein wichtiger Baustein für nachhaltige Arbeitsmarktintegration«, schreibt 2024 Daniel Terzenbach, Vorstand der *Regionen der Bundesagentur für Arbeit* und Sonderbeauftragter der Bundesregierung für Arbeitsmarktintegration (ebenda). In der heutigen Arbeitswelt sind sie ein »konstitutiver Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit (Employability) geworden«, so Wilhelmine Berg und Matilde Grünhage-Monetti (2009, S. 13). »Im Betrieb können zugewanderte Beschäftigte

ihre Deutschkenntnisse berufsbegleitend und auf ihren Arbeitsplatz bezogen verbessern. Die Realitätsnähe stärkt die Motivation, die Sinnhaftigkeit des Gelernten bzw. des Zu-Erlernenden wird unmittelbar erlebt und die Umsetzung erfolgt direkt. Davon profitieren nicht nur die Zugewanderten, sondern auch die Unternehmen«, sagt Terzenbach in der oben zitierten Pressemitteilung. Die ganze Gesellschaft profitiert von den verbesserten Zweitsprachkenntnissen der migrantischen Beschäftigten, schreiben schwedische Forscher*innen der Kommunikation in der Altenpflege in ihrer Broschüre *Better language, better care* (SGRC 2012). Aus diesen und weiteren Gründen fordern Expert*innen aus Forschung und Praxis seit Jahren, Zugewanderte bei dem Erlernen von Deutsch als Zweitsprache direkt am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die meisten Zugewanderten sind bei ihrem Eintritt in Deutschland im erwerbsfähigen Alter. Arbeit hat für sie und für das Aufnahmeland höchste Priorität. Zahlreiche Studien belegen, dass Migrant*innen in niederqualifizierten, schlecht bezahlten und risikoreichen Jobs überrepräsentiert sind, die unter ihrer Qualifikation liegen. Darüber hinaus sind sie überproportional von Langzeit-Arbeitslosigkeit betroffen (OECD 2023, Stirling 2015). Viele bleiben in der Falle »niedrige-Sprache, niedrig-Lohn, niedrig-Sektor Jobs« gefangen (Braddell/Miller 2017). Obwohl sie mit ihren Steuern zum Bildungssystem beitragen, profitieren sie kaum davon. Ein Verlust für Individuen und Wirtschaft und ein Fall von sozialer Ungerechtigkeit (Stirling 2015).

Dagegen engagieren sich seit Längerem viele Kolleg*innen in Forschung und Praxis. Ihnen sind die Herausforderungen von DaZ-Angeboten am Arbeitsplatz bekannt. Dabei geht es nicht um eine reine Verlegung des Lehr- und Lernortes von den Räumlichkeiten eines Sprach-Anbieters in die einer Firma. Sie erfordern eine andere Herangehensweise, die Anforderungen auf unterschiedliche Ebenen an allen beteiligten Akteur*innen stellt.

Das Allerwichtigste ist die Bereitschaft der verschiedenen Funktionsträger*innen, die mit zugewanderten Beschäftigten beim Lernen zu tun haben, zu kooperieren. Bildungsanbieter (sowohl Kursträger als auch Lehrkräfte) haben mit Arbeitgeber*innen und dem Firmenmanagement, mit dem Betriebsrat, und eventuell auch mit anderen Mitarbeitenden zu tun. Diese Personen gehören zu unterschiedlichen Funktionssystemen – Bildung, Wirtschaft, Arbeitswelt –, die relativ selten miteinander arbeiten. Sie haben unterschiedliche Ziele, Logiken, Verfahren und Prioritäten. Darüber müssen sich alle im Klaren sein und diese Unterschiede respektieren.

Darüber hinaus gibt es weitere spezifische Herausforderungen. So sind DaZ-Anbieter und Lehrkräfte mit organisatorischen und didaktisch-methodischen Herausforderungen konfrontiert: Zum einem müssen sie proaktiv sein und aufsuchende Arbeit leisten, Firmen akquirieren und auf Nachfrage reagieren, also nicht nur ein Standardprogramm anbieten. Große Flexibilität auf vielen Ebenen wird erwartet: Lernangebote sind an Schichtarbeit anzupassen; es muss in ländliche Gegenden oder Industriegebiete gefahren werden; oft ist mit Lernenden zu arbeiten, die einem körperlich anstrengend Tag haben; es sind Unternehmensziele, Zwänge, Zeitpläne zu respektieren; man muss sich selbst als Geschäftspartner verstehen und faire Bedingungen für sich verhandeln können wie z. B. bei der Stornierung von Unterrichtsstunden in letzter Minute etc. Da maßgeschneiderte Angebote erwartet werden, müssen DaZ-Anbieter und Lehrkräfte auf didaktisch-methodischer Ebene in der Lage sein, die betrieblichen sprachlich-kommunikativen Anforderungen und die Bedürfnisse der potenziellen Lernenden zu ermitteln und zu analysieren; daraus einen Lehrplan nach den gegebenen Rahmenbedingungen (wie Zeit/Dauer, Anzahl und Sprachstand der Lernenden, etc.) zu entwickeln und diesen mit relevanten Akteuren wie Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmervertreter*innen und Lernenden auszuhandeln. Weiterhin müssen sie bereit sein, den eigenen Plan fortlaufend zu überarbeiten und authentische Materialien des Unternehmens zu suchen und zu didaktisieren – also arbeitsbezogene Aufgaben zu entwickeln, um das Lernen im Klassenzimmer mit der Arbeit zu verbinden. Last but not least, müssen sie geeignete Methoden aussuchen und Instrumente einsetzen bzw. entwickeln und diese mit dem Auftraggeber verhandeln, um die Lernfortschritte nachzuweisen.

Hauptverantwortung von Arbeitgeber*innen und Management ist es, den Arbeitsplatz als Lernort zu ermöglichen und zu gestalten. Dies braucht lernfreundliche Strukturen. Hat der Betrieb beispielsweise eine Vision bezüglich des betrieblichen Lernens? Ist Lernen als Weg zum Aufstieg vorgesehen? Ist Zeit zum Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes, zum Beispiel für einen Deutschkurs, vorgesehen? Können die Mitarbeiter*innen als Lernende durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte unterstützt werden? Wird ihr Engagement anerkannt? Werden die Kenntnisse und Fähigkeiten der gesamten Belegschaft wertgeschätzt und unterstützt? Werden Kommunikation und Austausch im Betrieb gefördert?

Gewerkschaften und Betriebsrat spielen in der betrieblichen DaZ-Lehr- und Lern-Konstellation eine zentrale Rolle. An der Nahtstelle zwischen

Arbeitgeber*innen und Beschäftigten sind sie in einer besseren Position als die Sprachanbieter, um Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen für die Durchführung von Deutsch-Förderangeboten für eine sichere, nachhaltige, »gute« Arbeit wie auch zur Stärkung der Identifikation der Beschäftigte mit dem Unternehmen und für den sozialen Zusammenhalt zu gewinnen.

Die deutschen Gewerkschaften und ihre Arbeitnehmervertretungen haben sich bisher nicht explizit für eine betriebliche DaZ-Förderung im Sinne einer sicheren, nachhaltigen Arbeit engagiert. Sie haben sich eher auf die (natürlich genauso wichtige) Förderung von Grundbildung konzentriert, ohne einen expliziten Fokus auf die Zweitsprache zu legen, trotz verbindlicher Aufgaben und Instrumente der Betriebsvereinbarung (wie z. B. Integration schutzbedürftiger Kolleg*innen).

Unter dem Druck der jüngsten Entwicklungen wie dem Fach- und Arbeitskräftemangel beginnen sie jetzt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Insbesondere die *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* (NGG) ist aktiv und sensibilisiert mit gezielten Fortbildungen ihre Betriebsrät*innen. Dank deren Engagement laufen seit über einem Jahr in mehreren fleischverarbeitenden Betrieben Deutsch-Förderangebote (Kurse und Coaching).

Schließlich ist die Politik gefordert, die Rahmenbedingungen für faire und nachhaltige betriebliche DaZ-Förderung zu schaffen. Dafür ist es notwendig, die Interessen und Bedarfe aller beteiligten Akteure zu hören und diese, soweit sie berechtigt sind, zu berücksichtigen. Die jüngsten Entwicklungen unter dem Stichwort *Turbo-Initiative* erscheinen ermutigend. Nach mehr als einem halben Jahrhundert Migration ist es höchste Zeit für eine faire und nachhaltige Sprachförderpolitik, die Deutsch dort fördert, wo es am meisten gebraucht wird: am Arbeitsplatz.

MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI
ist Koordinatorin des Projektteams *Sprache für den Arbeitsplatz: Wie kann das berufsbezogene Sprachenlernen für erwachsene Migranten unterstützt werden?* am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung

Literatur

- * Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. (2015): *Betriebsräte als Motor für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt*, https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/pdf/bkn-betriebsraete-als-motor-fuer-grundbildung-und-alphabetisierung-in-der-arbeitswelt.pdf.
- * Braddell, Alexander and Miller, Linda (2017): *Supporting migrants in low-paid, low-skilled*

employment in London to improve their English, in Beacco, Jean-Claude/Krumm, Hans-Jürgen/Little, David and Thalgott, Philia (Hg.): *The Linguistic Integration of Adult Migrants. Some lessons from research*, Berlin: De Gruyter Mouton.

- * Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024), <https://www.bamf.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/240131-job-turbo-bsk.html>.
- * Berg, Wilhelmine/Grünhage-Monetti, Matilde (2009): *Zur Integration gehört Spaß, Witz, Ironie, 'ne Sprache, die Firmensprache – Sprachlich kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz*, in: *Deutsch als Zweitsprache*, Baltmannsweiler (Hohengehren), 4/2009, S. 7-21.
- * Fuller, Alison/Unwin, Lorna (2004): *Expansive learning environments: Integrating organisational and personal development*, DOI:10.4324/9780203571644.

- * OECD (2023): *Making Integration Work*, <https://doi.org/10.1787/25227726>.
- * Stirling, Alfie (2015): *Employment outcomes for migrants in European labour markets*, IPPR <http://www.ippr.org/publications/migrant-employment-outcomes-in-european-labour-markets>.
- * SGRC (Stockholm Gerontology Research Center) (2012): *Better Language better care – SpråkSam is leading the way*, <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/HtmlTagFiles/fa79162b-c9b4-418f-8a0d-a53f9f16848c.pdf>.

Eine sehr gute Idee – aber was wurde daraus?

Kleine redaktionelle Nachbemerkung zum Text »Der Arbeitsplatz als (Sprach-)Lernort

Dass jetzt endlich eine sprachliche Unterstützung im Betrieb angeboten wird, ist zu begrüßen. Aber das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (BMAS) hat bei der Initiierung der Berufssprachkurse im Rahmen des *Job-Turbos* vergessen, die Expertise der Weiterbildungsbetriebe und fachlichen Berufsorganisationen einzuholen, um die Maßnahmen organisatorisch und inhaltlich mit den bestehenden Angeboten zu verknüpfen.

Die Skepsis bei den Lehrenden und den Betrieben gegenüber diesem fachlich nicht abgestimmten Konzept der *Job-Berufssprachkurse* ist riesengroß.

Die wichtigsten Probleme bei der Einführung der *Job-Berufssprachkurse* sind:

- ein hoher Verwaltungsaufwand
- die Aufwandspauschalen für Lehrkräfte bei Einstufung sind nicht klar definiert
- fehlende Anwesenheitspflicht verhindert Planbarkeit sowohl finanziell wie auch inhaltlich

- fehlende Zertifikate für Teilnehmer*innen am Ende des Kurses verringern die Verbindlichkeit
- die notwendige Verzahnung von Jobcenter, Sprachkursträger, Lehrkraft und Firma ist nicht geregelt
- der hohe Aufwand für die Lehrkräfte (nur wenig Material, extrem unterschiedliche Voraussetzungen der Teilnehmer*innen) steht im Gegensatz zur unklaren Finanzierung.

Deshalb läuft derzeit eine Befragung der Betriebe und der Lehrenden, die aktuell in diesem Sprachkursbereich tätig sind, ob sie unter diesen Bedingungen überhaupt dafür tätig werden wollen. Wir hoffen auf einen Turbo-Lerneffekt bei den Verantwortlichen im BMAS, damit der guten Idee auch eine gute Praxis für alle Beteiligten folgt!



Entwertungs-Turbo

Stuttgarter Sprachkurs-Träger kritisieren in einem offenen Brief die Auswirkungen des ›Job-Turbo‹-Programmes auf die nachhaltige Integration geflüchteter Menschen

Flüchtlinge sollen nun laut dem BMAS (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) nach erfolgreichem Abschließen des Integrationskurses mit grundlegenden Deutschkenntnissen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Das Sprachniveau B1 genügt aber höchstens für Anlernertätigkeiten, keinesfalls für eine qualifizierte Arbeit. Im Klartext bedeutet dies: Unabhängig davon welche Qualifikation die Migrant*innen aus den Herkunftsländern mitbringen, sollen sie schnell und kurzfristig Arbeit aufnehmen. Der Besuch von – eigentlich der beruflichen Integration dienenden – ›Berufssprachkursen‹ soll künftig nur in absoluten Ausnahmefällen und nur neben der Berufstätigkeit in ›Teilzeit‹ möglich sein.

Arbeitnehmer aus dem Ausland, die noch kein höheres Sprachniveau aufweisen können, könnten durch *Job-Turbo* gezwungen werden, trotz erworbener Qualifikationen in der Heimat in Anlernertätigkeiten eingesetzt zu werden. Eine nachhaltige Integration kann hiermit nicht ermöglicht werden, da sie für viele Berufsfelder in Deutschland ein bestimmtes Sprachniveau (B2 bzw. C1) voraussetzt.

Das komplette und derzeit funktionierende System der Berufssprachkurse in Vollzeit wird über Bord geworfen. Die Qualifikationen der betroffenen Migrant*innen werden so fast zwangsläufig verloren gehen. Zudem besteht das Problem auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht darin, dass zu wenige Anlernkräfte zur Verfügung stehen, sondern darin, dass Fachkräfte fehlen. D. h. nun ist eine Vermittlung in Stellen vorgesehen, die in dieser Zahl, zumal in Zeiten der Stagnation bzw. Rezession, in Deutschland gar nicht existieren. Wenn eine Vermittlung hier ›gelingt‹, dann in Konkurrenz zu anderen Arbeitssuchenden und nicht einen zusätzlichen Bedarf deckend.

Die Konsequenzen sind übrigens bereits spürbar. In vielen Fällen wird die Teilnahme an einem für die Berufsankennung und die Nutzung der vorhandenen Qualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt notwendigen Berufssprachkurs verweigert.

Mit großem Erstaunen stellen wir Sprachkurs-träger in Stuttgart fest, dass das Thema *Job-Turbo* in der öffentlichen Meinung und in den Medien an-

scheinend keine Rolle spielt. Es ist aber zwingend notwendig, dass hier rasch und zielgerichtet gegen-gesteuert wird – und nicht erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist und viele sich bereits jetzt in Deutschland befindliche Fachkräfte nicht zielgerichtet integriert, sondern planlos, und sicher überwiegend nur kurzfristig, in Anlernertätigkeiten ›abgeschoben‹ werden.

Nichts spricht gegen eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt. Die Eingliederung der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sollte jedoch individuell und personenbezogen stattfinden, damit qualifizierte Arbeitnehmer in ihren eigenen Berufsfeldern tätig werden können und nicht wieder in Maßnahmen münden. Erst dann können wir von einer nachhaltigen Integration sprechen.

Mit diesem Schreiben möchten wir die Politik bitten, sich dafür einzusetzen, das Konzept des *Job-Turbo* dringend und kurzfristig zu überarbeiten.

DIE STUTTGARTER TRÄGER: anglo-german institute, Clever-Bildung, EZ plus, FOKUS Stuttgart, IB (Internationaler Bund), Metis GmbH, AWO Stuttgart, DAA Stuttgart, Henke Schulungen gGmbH, inlingua Stuttgart, MeYa GmbH, tricos Bildung & Coaching, Volkshochschule Stuttgart, Verein für Internationale Jugendarbeit (VIJ e. V.)

Was lassen wir liegen, was nehmen wir mit?

Inwiefern KI einen Paradigmenwechsel des Lernens und Lehrens im Sprachunterricht befördern kann

2023 war das Jahr, in dem wir als Bildungsbereich »DaF/DaZ« (Deutsch als Fremd-/Zweitsprache) gelernt haben, generative KI im Unterricht einzusetzen. Dabei haben wir jedoch an der tradierten Form der Sprachendidaktik festgehalten. Wir nutzen KI, um Deutschunterricht zwar besser, aber nicht wirklich *anders* zu denken.

Das ändert sich 2024. Generative KI ist nicht nur ein weiterer Schritt in der Digitalisierung, der dafür sorgt, dass ich jetzt meine Arbeitsblätter oder Übungssätze schneller und personalisierter generieren kann. Generative KI bringt einen grundlegenden Paradigmenwechsel des Lehrens und Lernens mit sich.

Als Deutschlehrerin musste ich bislang, ähnlich wie Verlage und Anbieter digitaler Lerninhalte, von allgemeinen Bedürfnissen meiner Kursteilnehmer*innen ausgehen. Lehrende standen damit kuratierend im Zentrum der Kursgestaltung, unabhängig vom Format. Mit ChatGPT & Co. jedoch können Lernende direkt und selbstständig auf Wissen und Sprachen zugreifen. Dieser Zugang bleibt teils noch ungenutzt, da das Wissen, effektiv mit KI zu lernen, erst erworben werden muss. Als Denkfabrik beobachten wir allerdings bereits jetzt erste Anzeichen eines Wandels von einer Angebotsorientierung hin zu einer Abfrageorientierung des Lernens.

Ein Beispiel: In unseren Kursen sehen wir, dass gerade zurückhaltende Teilnehmer*innen durch den Einsatz der Voice-Funktion in die mündliche

Konversation mit ChatGPT gehen und bedeutende Fortschritte machen. Diese Praxis ersetzt zwar keine Gespräche mit Menschen, bietet aber eine wertvolle Gelegenheit, in einem geschützten Raum Gesprächstechniken zu üben und an der Sprachflüssigkeit zu arbeiten. Der Paradigmenwechsel? Die Lernenden können mit der KI zu jeder Zeit, an jedem Ort, über jedes Thema, in jeder Rolle, in jeder Tonalität, in jeder Sprache sprechen, sich Feedback oder Korrektur holen, Vokabeln abfragen lassen ...

Wichtig ist, dass diese Technologie die Lehrkraft nicht ersetzt. Vielmehr müssen Lernende lernen, wie sie beispielsweise Fragen stellen – was eine Schlüsselkompetenz im Umgang mit KI darstellt. Daraus ergibt sich für uns Lehrende eine Verschiebung unserer Aufgaben: Wir sind nicht mehr nur Wissensvermittler*innen, sondern auch Anleiter*innen im effektiven Einsatz von KI für Bildungszwecke. Wir unterstützen die Entwicklung von Metakompetenzen, die über die reine Sprachbeherrschung hinausgehen. Viele Lernende bringen dafür bereits fundierte Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten in ihrer Herkunftssprache mit, die sie durch die Mehrsprachigkeit der KI auch für den Erwerb der deutschen Sprache nutzen können. Diese Entwicklungen verändern unsere Rolle im Bildungsprozess grundlegend und fördern uns, neue Möglichkeiten der Lernbegleitung zu nutzen. 2024 wird das Jahr, in dem wir damit beginnen müssen, unsere Normvorstellungen von Unterricht und Lernen – und damit unsere Rolle als Lehrende – in einer Konsequenz zu hinterfragen, die uns viel abverlangen wird. Nur weil etwas immer so war, wird es nicht so bleiben.

Unser Workshop für die GEW Hamburg am 1. Juni 2024 ist eine Gelegenheit, gemeinsam zu erkunden, wie KI uns nicht ersetzt, sondern herausfordert. Sie zwingt uns dazu, das zu tun, was nur Menschen können: kritisch denken, entscheiden, Ideen begeistert aufnehmen oder verwerfen und das Gefühl für Kontext zu nutzen. Damit eröffnet sich die Chance, die Kernfragen des Lehrens und Lernens neu zu beleuchten. Das sind keine neuen Fragen, aber wir erhalten vielleicht neue Antworten.

CHRISTIANE CARSTENSEN, Deutsch im Job GmbH



Seminar:

Die Potentiale von KI im DaF/DaZ-Unterricht – eine Veranstaltung am 1. Juni 2024 in der GEW-Geschäftsstelle Hamburg

Dr. Sonya Dase und Christiane Carstensen, zwei der führenden nationalen Expert*innen für die Chancen und Grenzen der Nutzung von KI im DaZ-/DaF-Unterricht, führen am 01. Juni den fünfstündigen Workshop *KI für DaF-/ DaZ-Lehrkräfte* in den Räumen der GEW Hamburg durch.

Die Teilnahme ist für Mitglieder kostenfrei, der Beitrag für Nicht-Mitglieder ist 100 €. Anmeldung über die GEW-Geschäftsstelle. Mitglieder der Hamburger Fachgruppe Erwachsenenbildung haben Vorrang.

Auch mit der AfD?

Informationen zu schulischen Podiumsdiskussionen mit Vertreter*innen politischer Parteien

Im Zuge der Europa- und Bezirkswahlen in Hamburg am 9. Juni finden an Hamburger Schulen Podiumsdiskussionen mit Vertreter*innen politischer Parteien statt, um Schüler*innen die Möglichkeit zu geben, sich mit verschiedenen Positionen auseinanderzusetzen und sich eine eigene Meinung zu bilden. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, wie Schulen mit der AfD umgehen sollen.

Alle Parteien berücksichtigen!?

Rechtlich gesehen müssen bei schulischen Veranstaltungen mit Vertreter*innen politischer Parteien »alle in der Bürgerschaft vertretenen Parteien berücksichtigt werden« (Geschäftsordnungsbestimmung Nr. 14 der Hamburger Schulbehörde). Dies schließt auch die AfD ein, solange sie der Bürgerschaft angehört.

Auseinandersetzung auch mit AfD wichtig

Grundsätzlich ist es richtig und wichtig, politische Positionen in der Schule zu thematisieren – dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit der AfD. Im guten Fall führt dies dazu, dass Schüler*innen die Positionen der AfD kritisch einordnen und vielleicht auch mit dem Grundgesetz abgleichen.

Veranstaltungen ohne AfD möglich

Podiumsdiskussionen ohne AfD sind möglich. Das sogenannte Neutralitätsgebot gilt nämlich nur, wenn es sich um eine offizielle Schulveranstaltung handelt. An Schulen können aber auch außerschulische Veranstaltungen stattfinden, wenn Eltern, Schüler*innen oder auch eine GEW-Betriebsgruppe die Organisation außerhalb des Unterrichts übernehmen. Das ist natürlich deutlich aufwändiger, als wenn die Schulleitung eine solche Veranstaltung organisiert. Die GEW empfiehlt ein solches Vorgehen.

Neutralität in der Schule bedeutet nicht Wertneutralität

Der Begriff »Neutralität« wird von der AfD häufig missbraucht und verkürzt als Verbot einer wertenden Stellungnahme im Unterricht verstanden. Das sogenannte Neutralitätsgebot darf jedoch

nicht mit Wertneutralität verwechselt werden. Die Schule hat den klaren Auftrag, den Schüler*innen die freiheitlich-demokratischen Grund- und Menschenrechte zu vermitteln und basiert mit ihrem gesetzlichen Bildungsauftrag auf den Werten des Grundgesetzes.

Die Positionen der AfD sind unvereinbar mit den Werten und Zielen der GEW. Die Alternative zu Rechts ist Respekt und Solidarität.

GEW HAMBURG

Zum Weiterlesen:

- Der Artikel der taz zum *Protest gegen ein Schul-Podium mit der AfD in Hamburg* vom 11. März 2024 findet sich hier: <https://taz.de/Neutralitaetspflicht-in-Hamburger-Schulen!/5997041/>.
- Im Reader *Haltung zeigen statt Zurückhaltung üben* der GEW Hamburg zur Bürgerschaftswahl 2020 wird die *Bildungspolitik der AfD-Fraktion Hamburg* kritisch beleuchtet: https://www.gew-hamburg.de/files/download/aktuelle-meldungen/gew_reader_gegen_rechts_2019.pdf.
- Anlässlich der Europa- und Bezirkswahlen am 9. Juni 2024 wird Anfang April der im Jahr 2020 gestartete Blog *AfD-Watch-Hamburg* reaktiviert (<https://afd-watch-hamburg.org/>). Er ist ein *Informationspool* für alle, die sich kritisch mit der AfD in der Hansestadt auseinandersetzen wollen. Die GEW Hamburg unterstützt das Projekt.
- Die GEW ist Partnerin der neu gegründeten Hamburger Kampagne *Klare Kante gegen Rechts*, die mit Blick auf die Wahlen mit Akteur*innen aus Bildung, Wissenschaft, Gewerkschaften, Kultur u.v.m. den drohenden rechten Mehrheiten zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt entgegenzusetzen will: <https://www.gew-hamburg.de/themen/hamburg-politik/2024-01/kampagne-klare-kante-gegen-rechts-gestartet>.
- Für Informationen zum sogenannten Neutralitätsgebot: <https://www.gew-hamburg.de/themen/bildungspolitik/gew-fordert-antifaschismus-als-bildungsziel-ins-schulgesetz-aufzunehmen>.



Foto: Sarah Richter/pxabay

Masken der Unschuld

Die Partei »dieBasis« und ihre Querfront-Pläne

Den Anwesenden der GEW-Veranstaltung *»Rechts offen« – reales Problem oder Kampf begriff?* am 10. Januar 2024 im Curio-Haus wurde ein Flugblatt der Gruppe *Jour Fixe/Gewerkschafts-linke* übergeben, in dem weiterhin zur Unterstützung der Teilnehmer*innen der *Kunsthallendemos* aufgerufen wird. Es ist aller Ehren wert, wenn sich *Jour Fixe* in vergangenen Betriebskämpfen für die Interessen von Arbeitnehmer*innen einsetzte. Nur: Was ist zu tun, wenn die Linke konfrontiert wird mit politischen Akteur*innen, die sich hinter Unschuldsmasken verstecken, die vorgaukeln: »Ich bin Impfgegnerin und werde von der Regierung unterdrückt! Unterstützt mich ...!« und die ihre wahren Interessen verbergen?

Die damaligen Demonstrationen fanden statt in jenen Zeiten der Pandemie, in denen das wissenschaftlich noch kaum erforschte Virus tausende Leben kostete. Ein Impfstoff war noch nicht erhältlich. Ohne Zweifel waren auf diesen Demonstrationen – auch bundesweit – viele Menschen

anwesend, die die Virus-Gefahren leugneten. Hier tummelten sich auch Mitglieder der Partei *dieBasis*, die der *Querdenker*-Bewegung auch heute noch einen organisatorischen Rahmen bietet. Die Zeitschrift *Demokratischer Widerstand* (siehe auch *hlz* 9-10/2023, S. 66 f.) ist das heimliche Zentralorgan dieser Partei. Dieser Artikel versucht, Pläne auszuleuchten, die einige politische Akteur*innen aus dieser Szene schmieden.

dieBasis – das Programm

In der Satzung der Partei *dieBasis* ist zu lesen: »Die Partei Basisdemokratische Partei Deutschland steht für Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und Verantwortung im Sinne von Eigen- und Fremdverantwortung, sowie für eine Gesamtstruktur, in der sich alle Menschen gleichberechtigt an den Entscheidungen beteiligen dürfen.« In dieser Partei scheinen sich also feinfühligere Menschen mit demokratischen Ansichten versammelt zu haben. Ist das so? Die politische Praxis dieser Menschen liefert Hinweise darauf, wohin die Reise gehen soll.

Blick nach Thüringen

In diesem Bundesland wird am 1. September 2024 der Landtag neu gewählt. Die Höcke-AfD gilt als Favoritin bei großen Teilen der Bevölkerung. Zur Erinnerung: Das Bundesland war im Jahr 2000 Schauplatz des »Thomas-Kemmerich-Coups«. Diese FDP-»Polit-Größe« ließ sich mit Hilfe von CDU, AfD und FDP zum Ministerpräsidenten wählen.

Einen Rücktritt aus Scham über die AfD-Abhängigkeit erwog Kemmerich in den ersten Stunden nach der Wahl nicht. Die Bundes-FDP musste erst begreifen, was da in Thüringen passierte. Dann bekamen sie kalte Füße und piffen ihren Parteikollegen zurück.

Allerdings: Nicht alle in der FDP fanden die Zusammenarbeit mit der AfD anstößig. Wie der Mitteldeutsche Rundfunk berichtete, wollten »vier Ex-Abgeordnete aus AfD- und FDP-Fraktion [...] eine eigene Parlamentarische Gruppe im Thüringer Landtag bilden.« Treibende Kraft war die ehemalige FDP-Landtagsabgeordnete Ute Bergner. Diese Gruppe nannte sich *Bürger für Thüringen* (BfTh). Allerdings sind zwei der drei AfD-Abgeordneten jetzt aus dieser Gruppe ausgetreten. So bleibt für die Ute-Bergner-Querfront nur ein ehemaliger AfD-Abgeordneter übrig. Das bringt diese Frau dennoch nicht von ihren Plänen ab.

Im Oktober 2023 ist das *Bündnis für Thüringen* gegründet worden. Es besteht aus der Parlamentariergruppe *Bürger für Thüringen*, den *Freien Wählern Thüringen e. V.* und der Partei *dieBasis Thüringen*, sowie der *WerteUnion* als Unterstützerin. Aufgetreten ist dieses Bündnis auf einem »Zukunfts-Kongress, bei dem auch der Landesvorsitzende von *dieBasis Thüringen* gesprochen hat. Mitgemacht hat auch der ehemalige Verfas-



Das Querfront-Denken drückt sich aus in dem Motto, unter dem sich dieses Bündnis zusammengefunden hat: »Brücken statt Brandmauern«

sungsschutzpräsident Maaßen, Vorsitzender des *WerteUnion*-Vereins, in dem auch einige CDU-Mitglieder organisiert sind. Ganz unerfahren in Sachen Querfront sind die Mitglieder der *WerteUnion* nicht: Bei der Bundespräsidentenwahl wurde ihr damaliger Vorsitzender Max Otte im Januar 2022 von der AfD als Kandidat vorgeschlagen.

Ideologie und Taktik

Die *WerteUnion* verfolgt eine strikte Anti-CDU-Politik. Sie schreibt auf ihrer Homepage: »Bis 2024 haben die von uns seit 2017 kritisierten Fehlentwicklungen und ganz besonders die Massenmigration, eine irrationale Wirtschafts- und Energie-

politik und die hysterische Klimapolitik zu einer in der Nachkriegszeit beispiellos bedrohlichen Lage Deutschlands geführt.« Dieser angeblichen Notlage müsse mit einer konsequenten Oppositionspolitik entgegengetreten werden, »notfalls auch gegen die von Angela Merkel in die linksideologische Irre geführten Unionsparteien«. Sie liegen da ganz auf der Linie, die Alexander Gauland (AfD) nach dem erstmaligen Einzug in den Bundestag vorgegeben hatte: »Wir werden Frau Merkel jagen«, sagte er in Berlin. Die AfD wolle sich »unser Land und unser Volk zurückholen«. »Wir werden die Regierung vor uns herreiben«. Die *WerteUnion* wird diese Ideologie in das Wahlbündnis *Bündnis für Thüringen* einbringen.

Das Querfront-Denken drückt sich aus in dem Motto, unter dem sich dieses Bündnis zusammengefunden hat: »Zudem wendet sich das Bündnis gegen ideologische Ausgrenzung einzelner Fraktionen und Abgeordneter – das Motto lautet deshalb »Brücken statt Brandmauern« (https://www.buendnis-fuer-thueringen.de/die-zweite-zukunftskonferenz-fuer-thueringen-zusammengefasst). – Übersetzt: Mangelnde Abgrenzungen gegenüber der AfD, eine Zusammenarbeit wird nicht ausgeschlossen. Ute Bergner hat das mit einigen ehemaligen AfD-Abgeordneten schon einmal probiert.

Die Satzungs-Formulierungen der Partei *dieBasis*, »Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und Verantwortung im Sinne von Eigen- und Fremdverantwortung« entlarven sich mit dem Eintritt in dieses Wahlbündnis nicht nur als hohle Phrasen sondern als knallharte Querfront-Strategie: Der »Sinn«, »eine Gesamtstruktur [zu schaffen], in der sich alle Menschen gleichberechtigt an den Entscheidungen beteiligen dürfen«, kann darin bestehen, in Thüringen eine Regierung mit AfD-Beteiligung zu tolerieren oder gar in ihr mitzumischen, denn »ideologische Ausgrenzung« soll es nicht geben. Das wird den AfD-Anführer Höcke erfreuen.

Für wie dumm hält *dieBasis* die politischen Beobachter*innen? Scheinheilig behauptet Henning C. Hacker, Berliner Landesvorstand und Gründungsmitglied von *dieBasis* im *Demokratischen Widerstand* Nr. 46 (08.05.2021): »Wir nehmen leider bereits wahr, dass diffamierend über uns berichtet wird, indem man uns zum Beispiel Rechtschaffenheit vorwirft. [...] Wir stehen für einen offenen politischen Diskurs und nicht für die Einseitigkeit«. Hier schmeißt einer Nebelkerzen! Der »politische Diskurs« wird in Thüringen geführt werden, nachdem die »Brandmauern« eingerissen sind.

WOLFGANG SVENSSON,
Ruheständler

NAZI-BIOGRAPHIEN

Hans Wenke (Teil I): Ein »untadeliger Nationalsozialist« entnazifiziert sich selbst

Wir greifen in den nächsten *hlz*-Ausgaben die Reihe der pädagogischen »Nazi-Biographien« wieder auf, widmen uns nun aber auch einmal den Nazi-Persönlichkeiten aus dem Bereich der Hochschule und Forschung. Den Auftakt macht der für Hamburgs (Hoch-)Schulwesen nach der NS-Zeit bedeutende Professor Hans Wenke.¹

Hans Wenke wurde 1947 an der Universität Hamburg Nachfolger des im Juni 1945 entlassenen Professors Gustaf Deuchler. Dieser war, obwohl renommierter Erziehungswissenschaftler während der Weimarer Republik, schon 1933 in die NSDAP und die SA eingetreten und hatte fortan in SA-Uniform seine Vorlesungen und Seminare absolviert. Wenke machte 1954 in Hamburg einen weiteren Karriereschritt und wurde Schulsenator, als der Hamburg-Block die SPD im Senat abgelöst hatte. Eine Bürgerschaftswahl später wechselte Hans Wenke nach erneutem Regierungswechsel wieder als Erziehungswissenschaftler an das Pädagogische Institut der Universität Hamburg. Während der antiautoritären Studierendenbewegung kam Wenke ins Gerede, nachdem ausgegraben und zum Teil veröffentlicht wurde, was er in der NS-Zeit publiziert hatte. Der SDS und der Hamburger AStA riefen dazu auf, Wenkes Vorlesungen zu boykottieren. Ein öffentlicher Streit entstand, in dessen Folge sich Hans Wenke pensionieren ließ. Seine Geschichte ist nie wirklich aufgearbeitet worden. Wir widmen uns im Folgenden seinem »Karrierebeginn« bis zum »Entnazifizierungsverfahren« während seiner Ankunft an der Universität Hamburg.

Promotion und Assistenz in Berlin

Hans Wenke wurde am 22. April 1903 in Sangerhausen als Sohn eines Gastwirts geboren. Er besuchte das humanistische Gymnasium seiner Heimatstadt, an dem er am 10. März 1921 das Abitur bestand. Von 1921 bis 1926 studierte er an der *Philosophischen Fakultät der Universität Berlin* Philosophie, Pädagogik, Psychologie, Geschichte und Staatswissenschaften und promovierte dort am 12. Oktober 1926.²

Danach war er zunächst am *Deutschen Institut für Ausländer* an der Berliner Universität tätig, leitete dann von 1929 bis 1934 den Berliner *Pädagogi-*

schen Rundfunk und »trug seit 1933 auch an der Volkshochschule vor«. Parallel zu seiner Arbeit am *Institut für Ausländer* übernahm er 1936 die Assistenz bei Prof. Eduard Spranger am Pädagogischen Seminar der *Universität Berlin*. Spranger war seit 1925 Herausgeber der neu gegründeten Zeitschrift *Die Erziehung*, gemeinsam mit anderen bedeutenden Erziehungswissenschaftlern wie Wilhelm Flitner, Theodor Litt, Hermann Nohl und Aloys Fischer.

Wilhelm Flitner, der seit 1929 als Erziehungswissenschaftler in Hamburg lehrte, hatte die Funktion des Schriftleiters dieser Zeitschrift übernommen. In seinen *Erinnerungen 1889-1945* beschrieb er die Arbeit an dieser Zeitschrift und auch die Person der Herausgeber.³ Laut Flitner wurde die Arbeit für die Zeitschrift *Die Erziehung* seit 1933 immer schwieriger: »Es war klar, daß sie den pädagogischen Tendenzen und vollends den Ideen der Nationalsozialisten stracks entgegenstand. Blicke sie ihrer Linie treu, so waren Eingriffe vorzusehen, zumal einer der beiden Verleger jüdischer Abkunft war und fürchtete, der Verlag könnte ihm gewaltsam genommen werden. Daher riet uns der Verlag demnächst zur Vorsicht.«

1937: Schriftleiter der Zeitschrift

»Die Erziehung«

Flitner beschrieb ausführlich den Prozess und die Diskussion unter den Herausgebern, bis alle 1937 im September die Herausgeberfunktionen kündigten. »Aber der Verlag beharrte auf seinem Eigentumsrecht und suchte eine neue Redaktion. Dazu erbot sich Sprangers Assistent Hans Wenke, und Spranger, der noch in Tokio weilte, wurde zweifelhaft, ob man die Zeitschrift eingehen lassen solle.« Wilhelm Flitner schrieb in seinen Erinnerungen, dass er von Zeit zu Zeit noch Beiträge an den Schriftleiter Hans Wenke sandte, aber sich

ansonsten nicht mehr beteiligte: »Wenkes Redaktionsstätigkeit betrachtete ich von außen, ohne mit ihm zu korrespondieren, und war oft verwundert über seine Auswahl. Ich hatte den Verdacht, daß der Verlag durch seine Lektoren Zusätze in die Manuskripte einfügte, um regimiekonform zu erscheinen, und mit Erbitterung erblickte ich im Jahrgang XIV (1939) das Huldigungsblatt auf Seite 265, das Eduard Sprangers Billigung unmöglich gehabt haben kann. Auch ein Aufsatz über »Böhmen, Mähren und Prag« im Jahr der Okkupation dieser Länder war schwerlich mit der Tradition unserer Zeitschrift vereinbar. Tarnungsversuche nutzten der Zeitschrift ohnehin nicht mehr. Zwei Jahre vor dem Zusammenbruch ging sie ein, unrühmlich genug, weil ihr kein Papier mehr zugeteilt wurde.«

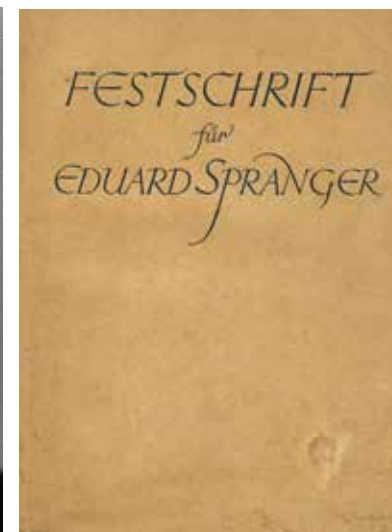
Erinnerungen von Zeitzeugen und Akteuren während der NS-Zeit, insbesondere wenn deren Memoiren 50 Jahre später notiert werden, sind durchaus vorsichtig auszuwerten. Wilhelm Flitner, der zeitweise in der Weimarer Republik der SPD angehörte und im scharfen Gegensatz zu seinem Hamburger Kollegen im Fachbereich Erziehungswissenschaft, Gustaf Deuchler, stand, der bedingungslos zu den Nationalsozialisten »übergelaufen« war, erinnerte auch manche Ungereimtheiten. Einerseits gab es in seinem Oberseminar einen Studentenkreis, dem mehrere Mitglieder angehörten, die im Kontakt zum Münchener Kreis der *Weißten Rose* standen, zudem war er an der Universität nach eigenen Aussagen sehr eng mit den jüdischen Professoren Ernst Cassirer und William Stern verbunden, andererseits beschrieb Flitner einen Kreis von Kollegen, die »trotz wiederholter Aufforderung der NS-Partei nicht beitraten«, die zusammenhielten und ein »wissenschaftliches Kränzchen« in ihren Privathäusern veranstalteten.⁴ Und merkwürdig erscheint mir, dass es Wilhelm Flitner war, der 1947 die Berufung von Hans Wenke zum Professor für Erziehungswissenschaft in Hamburg vorschlug.

Jenseits der interessanten, aber subjektiven persönlichen Erinnerungen, bleiben als wichtige und wertvolle Arbeiten, die Dokumentationen der *Forschungsstelle NS-Pädagogik* am Fachbereich Erziehungswissenschaften der *Goethe-Universität Frankfurt am Main* für den hier untersuchten Kontext relevant. Dort haben in einem Projekt über zwei Jahre Prof. Benjamin Ortmeier und seine Kollegin Dr. Katharina Rhein fünf für diese Biografie relevante Dokumentationen zusammengestellt und herausgegeben. Es handelt sich dabei um die Wiedergabe von Schriften und Artikeln, die Eduard Spranger, Hermann Nohl, Erich Weniger, Peter Petersen und schließlich Hans Wenke in der NS-Zeit publiziert hatten. Eine darüber hinaus für diesen Kontext bemerkenswerte Veröffentlichung

ist die 2010 erschienene Habilitationsschrift von Benjamin Ortmeier: *Mythos und Pathos statt Logos und Ethos. Zu den Publikationen führender Erziehungswissenschaftler in der NS-Zeit: Eduard Spranger, Hermann Nohl, Erich Weniger und Peter Petersen.*

Karriere im Schlepptau von Eduard Spranger

Interessant in Bezug auf Hans Wenke ist insbesondere Ortmeiers Auseinandersetzung mit Eduard Spranger, Wenkes Doktorvater. Über Spranger resümiert Ortmeier: »In der NS-Zeit referierte er im Kriegsministerium und publizierte bis 1944 in der Tagespresse. Dabei berührte er keineswegs nur abgelegene Themen wie Nohl, sondern bemühte sich, mit Fichte für den Sieg im Krieg des NS-Regimes zu agieren. 1937 betätigte er sich in Japan im Sinne der NS-Propaganda. Die Zusammenfassung seiner politisch durchgängig reaktionären Positionen von 1933 im Sammelband »Volk, Staat, Erziehung« zeigen die theoretischen Schwierigkeiten, »deutsche Ideologie« von der NS-Ideologie abzugrenzen. Sowohl inhaltlich als auch in der Terminologie sind die Überschneidungen, wie die Analyse dieses Sammelbandes zeigt, erheblich. Die Quatrologie »Blut, Arbeit, Ordnung, Gläubigkeit«, die Spranger 1930 formulierte, weist deutlich darauf hin, dass auch in der Geisteswissenschaft der Biologismus bereits vor 1933 Einzug gehalten hatte. Die theoretischen Arbeiten Sprangers in der NS-Zeit räumten biologistischen und zoologistischen Einflüssen in der Erziehungswissenschaft breiten Raum ein. Der Begriff der »Rasse« findet sich nun auch bei Spranger. Seine politischen Optionen vor und nach 1933 beinhalteten eine Zustimmung zum Bündnis der NSDAP mit den Deutschnationalen, von Hitler und Hindenburg. Spranger ging sogar soweit, 1938 als das »wesentlichste Verdienst Adolf Hitlers« herauszustellen, dass es ihm gelungen sei, gegen »marxistischen« und »fremdstämmigen« Einfluss die Arbeiterschaft wieder national zu machen.«⁵ Das lässt vermuten, dass sich Hans Wenke inhaltlich nicht weit entfernt von Eduard Spranger bewegte. Darauf möchte ich aber erst eingehen, wenn der weitere berufliche Werdegang Wenkes dargestellt wurde. Helmut Stubbe da Luz bemerkte in seiner Kurzbiografie dazu: »Wenke galt als Sprangers Lieblingsschüler. Aber während Spranger ein bedeutender Wissenschaftler war, handelte es sich bei Wenke, der sich 1938 aufgrund dreier Probevorlesungen habilitierte, von denen die letzte den Titel »Die Lehre von den Biotypen und ihre pädagogische Bedeutung« trug, um einen Epigonen; Spranger selbst, der ihn im Rahmen des von ihm gesponnenen akademischen Netzwerks unablässig förderte, beurteilte Wenkes wissenschaftliche Produktion als »auffallend gering«, betonte aber seine praktisch-pädagogischen Fähigkeiten. Von wissen-



Eduard Spranger und die ihm zum Sechzigsten gewidmete Festschrift seines »Lieblingsschülers« Hans Wenke: »Geistige Gestalten und Probleme« (Leipzig 1942)

schaftlicher Forschung in Pädagogik, Psychologie und Philosophie kann bei Wenke kaum die Rede sein, schon gar nicht mehr nach 1945. Sein Werk besteht vor allem aus einer Vielzahl von Aufsätzen und Vorträgen. Hingegen war er ein umtriebiger Feuilletonist, Propagandist, politischer Programmatiker und Ideologe.«⁶

Professor an der Uni Erlangen

Als Assistent und wissenschaftlicher Mitarbeiter des bei den Nationalsozialisten wohlgeleiteten Prof. Eduard Spranger und als Schriftleiter der gleichgeschalteten Zeitschrift *Die Erziehung* waren die nächsten akademischen Karriereschritte von Hans Wenke vorprogrammiert. 1938 bekam er einen Ruf als Dozent an die Universität Erlangen, zugleich war er Vertreter des Lehrstuhls für Psychologie und Pädagogik, am 1.12.1940 erhielt er dort die Ernennung als außerordentlicher Professor für Psychologie und Pädagogik, mit der gleichzeitigen Bestellung als Direktor des *Psychologischen und Pädagogischen Seminars der Universität Erlangen*. 1943 wurde er zum ordentlichen Professor ernannt. Faktisch war er von 1939 bis 1942 zur Wehrmacht eingezogen und diente als Regierungsrat der Reserve in der Funktion eines Heerespsychologen. Noch am 3. Februar 1945 bewilligte ihm der Reichsforschungsrat 2000 Reichsmark für eine Arbeit, die Wenke am *Institut für Wehrpsychologie-Immunologie der Universität Erlangen* erstellte zum Thema *Untersuchungen über die Typen der Psychopathen, ihre kriegsbedingte seelische Belastung sowie ihre Behandlung in Kriegsstrafrecht und Strafvollzug der Wehrmacht*.⁷

Auf dem Weg nach Hamburg: Wenke »entnazifiziert« sich selbst

Interessant und bemerkenswert war nun, wie sich Hans Wenke nach dem Ende der NS-Herrschaft verhielt. In seiner Hamburger Personalakte und in seiner Entnazifizierungsakte liegen Dokumente vor, die das Verfahren rekonstruierbar machen. Am 8. Mai 1946 hatte Hans Wenke bei der amerikanischen Militärregierung einen *Meldebogen aufgrund des Gesetzes zur Befreiung von Nationalsozialismus und Militarismus vom 5. März 1946* ausgefüllt. Darin hatte er angegeben, keiner NS-Organisation angehört zu haben, außer dem *Nationalsozialistischen Dozentenbund* (NSDoB), in dem er die Funktion des Leiters der Universitäts-Pressestelle ab 1943, verbunden mit dem Amt Presse des NSDoB innegehabt hatte. Darüber hinaus war er seit 1941 Mitglied der *NS-Volkswohlfahrt* und seit 1937 der *Reichspressekammer*. Hans Wenke gab an, als Professor am 5. Dezember 1945 und als Prodekan am 26. September 1945 von der Militärregierung Erlangen bestätigt worden zu sein. Auf Nachfrage wurde mir von dem zuständigen Staatsarchiv mitgeteilt, dass es darüber keine Dokumente gibt und auch anhand der Personalakte und der Entnazifizierungsakte von Hans Wenke in Hamburg ist dies nicht belegt. Dokumentiert sind seine politischen Mitgliedschaften, die auf einem Arbeitsblatt des Stadtkreises Erlangen von verschiedenen Dienststellen im November und Dezember 1946 abgezeichnet worden waren.

Hans Wenke war so klug, sich fern seines Arbeitsplatzes in Hamburg noch einmal entnazifizieren zu lassen. Auf seinem Personal-Fragebogen, den

er am 23. Januar 1947 noch in Erlangen ausgefüllt hatte, nachdem ihn die Berufung nach Hamburg erreichte, strich er die Fragen 23-26 durch, die NS-Mitgliedschaften eruieren wollten, darunter auch die Frage nach der Zugehörigkeit zum NS-Dozentenbund. Wahrheitswidrig, wie man unschwer nachprüfen konnte. Bruno Snell, Hamburger Professor und Nicht-Nationalsozialist, Vorsitzender des zuständigen Fachausschusses und einer derjenigen, die in nicht nachzuvollziehender Weise »Persilscheine« für fanatische nationalsozialistische Aktivisten ausstellte, schrieb am 20. Januar 1946: »Herr Professor Dr. Hans Wenke ist laut beiliegender Abschrift bereits als Universitätslehrer an der Universität Erlangen bestätigt. Der Fachausschuss 6a hat auf seiner heutigen Sitzung beschlossen, seine Bestätigung für die Universität Hamburg zu befürworten.«

Über seine Veröffentlichungen hatte Wenke als Anlage zum Fragebogen angegeben: »Mein wichtigstes Publikationsorgan war die von Eduard Spranger und mir herausgegebene Monatsschrift »Die Erziehung«. Hier veröffentlichte ich u. a. monatliche Berichte unter dem Titel »Die pädagogische Lage in Deutschland« von 1936-1943, als die Zeitschrift auf Beschluss der Reichspressekammer ihr Erscheinen einstellen musste, weil wir die verlangte Vereinigung mit zwei parteigebundenen nationalsozialistischen pädagogischen Zeitschriften und den Übergang in den Zentralverlag der NSDAP ablehnten« – was tatsächlich nicht dem realen Ablauf entsprach. Darauf wird später noch genauer eingegangen werden, insbesondere aber auch darauf, was Wenke tatsächlich veröffentlichte.

Ein Blick in Wenkes Personalakte zeigt, dass der Impuls oder zumindest die Akzeptanz für die Berufung von Hans Wenke von Wilhelm Flitner kam, der für die philosophische Fakultät der Universität Hamburg am 14. August 1946 folgendes Gutachten unterzeichnete: »Die Fakultät schlägt in erster Linie Herrn Prof. Dr. Hans Wenke in Erlangen für den zweiten Lehrstuhl der Erziehungswissenschaft vor. Herr Wenke, 1903 geboren, ist ein Schüler von Eduard Spranger, dessen Assistent er lange Zeit gewesen ist. Er hat sich einen Namen gemacht durch seine ausgezeichneten laufenden Berichte über das Erziehungswesen im In- und Ausland, die er in der Zeitschrift »Die Erziehung« regelmäßig veröffentlicht hat. Ebenso ist er als Schriftleiter der »Erziehung« in den Jahren 1937 bis 1942 tätig gewesen. Seine Dissertation behandelt das Thema: »Hegels Theorie des objektiven Geistes« und seine Habilitationsschrift »Entwicklung und Wandlung der deutschen Schule in Idee und Gestalt seit der Jahrhundertwende«. Hans Wenke ist seit 1943 ordentlicher Professor der Psychologie und Pädagogik in Erlangen und hat dort mit großem Lehrerfolg beide

Fächer vertreten. [...] Herr Wenke wird das Gebiet der Didaktik und der pädagogischen Psychologie (Jugendkunde, Charakterologie, Entwicklungspsychologie) vertreten und damit die dringendste Lücke im Lehrplan ausfüllen können. Seine organisatorische Geschicklichkeit wird auch der Leitung des pädagogischen Instituts und den schulpraktischen Übungen zugute kommen, und wenn er auch weiterhin seine psychologischen Vorlesungen fortführen würde, so hätte die Fakultät die Möglichkeit, bei der Berufung des Psychologen einen Vertreter der mehr naturwissenschaftlichen Richtung der Psychologie nach Hamburg zu ziehen und die Tradition von Ernst Neumann und William Stern fortzusetzen.«

Die Berufung von Hans Wenke wurde mit einem Vermerk vom 28.10.1946 vorbereitet: »Die Hochschulabteilung wird sich bei der Erlangung der Zuzugenehmigung für die Familie (Ehefrau, ein Kind, eine Hausgehilfin) nach Kräften einsetzen und ihm auch bei der Erlangung einer geeigneten Einzelwohnung behilflich sein.«⁸

Das weitere Verfahren war bemerkenswert. Am 14. November 1946 schrieb Hans Wenke, der in einem *Meldebogen aufgrund des Gesetzes zur Befreiung von Nationalsozialismus und Militarismus* angegeben hatte, dass seine Wohnung »durch die US-Army seit April 1945 besetzt« sei, dass er seinen Wechsel nach Hamburg regeln konnte: »Ich habe unmittelbar mit Herrn Minister Dr. Fendt konferiert und bei ihm mehr Verständnis gefunden, als ich je gehofft hatte. Er war bemüht, mir jede Komplikation zu ersparen, und teilte mir mit, dass auf meine Anfrage hin der zuständige Erziehungsoffizier mir die freie Entschließung überlasse. Die hiesigen Universitätsstellen (Rektor und Dekan) schließen sich der Haltung des Herrn Ministers an. Die Frage meines Ausscheidens ist bereits geregelt, und ich kann die Beendigung meiner hiesigen Verpflichtungen mit ausdrücklicher Genehmigung des Herrn Ministers jederzeit durchführen.«

Am 3. Februar 1947 veröffentlichte *Die Neue Zeitung* einen groß aufgemachten Artikel mit der Überschrift *76 Entlassungen an der Erlanger Universität* und im Untertitel *Säuberung auf Anordnung der Militärregierung*. Darin hieß es: »In einem Brief an das bayerische Kultusministerium hat die amerikanische Militärregierung für Bayern die sofortige Entlassung von 76 Professoren, Assistenten und anderen wissenschaftlichen und administrativen Hilfskräften der Universität Erlangen angeordnet. Dieser Befehl ist das Ergebnis einer Untersuchung aller Angestellten der Universität durch eine Sonderkommission der Militärregierung, die bereits früher ähnliche Entlassungen an der Münchner Universität angeordnet hat. Den



Hans Wenke spricht in seinem Arbeitszimmer des Seminars für Erziehungswissenschaften der Universität Hamburg über seinen »Werdegang« (Filmstill aus: Karl Friedrich Reimers: »Hans Wenke, Hamburg 1966«)

Entlassenen wurde verboten, weiterhin Amtswohnungen, Büros, Laboratorien und andere Einrichtungen der Universität zu benutzen. In einem Brief an das Kultusministerium stellt die Militärregierung fest, daß die verantwortlichen Stellen der Universität die Bestimmungen des Säuberungsgesetzes nicht mit der erforderlichen Initiative in die Praxis umgesetzt haben und ermahnte sie, in Zukunft die Bestimmungen dieses Gesetzes gewissenhaft zu befolgen. Die Universität Erlangen habe die Möglichkeit gehabt, ihren Lehrkörper allmählich zu entnazifizieren und so eine Gefährdung des Unterrichts zu vermeiden. Sie habe jedoch diese Möglichkeiten nicht wahrgenommen und dadurch die Militärregierung zum Eingreifen gezwungen.«⁹

Das nächste Schreiben von Hans Wenke war vom 4. Februar 1947 datiert, erreichte den Ministerialrat Dr. Hans von Heppe in der Hamburger Hochschulabteilung allerdings erst am 28. Februar 1947. Das kann an den Postverbindungen gelegen haben, möglicherweise gab es auch andere Gründe, was ich eher glaube. Neben ein paar Bemerkungen über Absprachen mit Wilhelm Flitner über seinen zukünftigen Einsatz an der Hamburger Universität, schrieb Wenke, dass es in der *Neuen Zeitung* vom 3. Februar 1947 einen Artikel gegeben hätte über eine Entlassungsliste von Erlanger Hochschullehrern, in der auch sein Name aufgelistet worden wäre. Wenke gab lapidar wieder, was in dieser Liste über ihn notiert war: »Prof. Dr. Hans Wenke, Psychologe, Pressewart, Hochschullehrer-Gruppenwalter

und Gaukassenwalter im NSDoB (ist bereits aus dem Verband der Universität ausgeschieden).« Wenke hatte diese Hinweise eingeleitet mit dem Satz: »Heute habe ich Anlass, unverzüglich auf folgende Angelegenheit einzugehen«, um dann zu erklären: »Hierzu habe ich bereits dem Herrn Rektor der Universität Erlangen eine eidesstattliche Erklärung abgegeben, dass ich 1. niemals Hochschullehrer-Gruppenwalter war, 2. niemals Gaukassenwalter im NSDoB war. Es bleibt lediglich die Tätigkeit des Pressewarts, genauer gesagt des Leiters der Universitäts-Pressestelle, zu dem ich vom Rektor der Universität ernannt wurde (hierüber enthält mein in Hamburg ausgefüllter Fragebogen die näheren Angaben). Wie in der Pressenotiz vermerkt ist, war ich bereits aus dem Dienst ausgeschieden [...]«¹⁰

Man kann feststellen, dass Hans Wenke einer äußerst geschickten Strategie folgte. Nachdem er über nicht dokumentierte Aussagen in Hamburg eine Stelle als Professor für Erziehungswissenschaft und Psychologie zugesprochen bekommen hatte, kündigte er in Erlangen, so dass die kurz darauf ausgesprochene beabsichtigte Entlassung gar nicht wirksam werden konnte und auch das Verfahren nicht weiterverfolgt wurde. Damit wurde auch die Frage, welche Funktion Wenke im Nationalsozialistischen Dozentenbund innegehabt hatte, nicht weiter überprüft.

Wenke schrieb in dem Brief außerdem: »Außer jener Pressemeldung vom 3.2.1947 habe ich bis jetzt

nichts erfahren. Eine amtliche Zustellung habe ich nicht erhalten, sie kann nach der Auffassung der hiesigen amtlichen Stellen, insbesondere des Herrn Rektors und des Herrn Dekans der philosophischen Fakultät auch nicht erfolgen, da ich, wie die Pressemeldung selbst andeutet, nicht mehr im Bayerischen Hochschuldienst stehe. Somit bestand streng genommen für mich kein Anlass, von diesem Vorgang zu berichten. Da ich jedoch annehmen muss, dass in mannigfacher Abwandlung und ohne Angabe der näheren Umstände, vor allem aber ohne die hier notwendigen Richtigstellungen jene Presse- nachricht in Hamburg amtlich bekannt wird, halte ich es für geboten, unverzüglich über die Vorgänge und über die verwaltungsrechtliche Seite der Angelegenheit einen genauen Bericht zu erstatten.«



Verglichen mit der Entnazifizierungspraxis im Lehrerbereich ist auffällig, wie einfach dies bei Hans Wenke vonstatten ging. Es reichten Erklärungen, die er abgab, eine eidesstattliche Versicherung, die nicht vor Ort überprüft wurde.

Nun war die Pressenachricht aber auch in Hamburg bekannt geworden. Am 21.2.1947 schrieb Ministerialrat von Heppel an Hans Wenke: »Leider haben wir aus einer Zeitungsnotiz ersehen, daß Sie auch zu den von der amerikanischen Militärregierung entlassenen Dozenten der Erlanger Universität gehören. Bei dieser Sachlage kann leider trotz der inzwischen erfolgten Bestätigung durch die englische Militärregierung Ihre vereinbarte und vorbereitete Ernennung zum ordentlichen Professor an der Universität Hamburg zur Zeit noch nicht erfolgen. Derartige Maßnahmen einer Besatzungsmacht wirken auch über eine Zone hinaus und müssen von uns anerkannt und berücksichtigt werden. Ich darf der Hoffnung Ausdruck geben, daß Sie die Möglichkeit haben, gegen die Maßnahme dort vorzugehen und wäre Ihnen für eine gelegentliche nähere Unterrichtung darüber dankbar.« Hans Wenke antwortete darauf am 3. März 1947 und bedauerte, dass sein Schreiben vom 4. Februar 1947 offenbar

noch nicht vorgelegen hätte. »Da sie eine nähere Unterrichtung wünschen, darf ich auf jenen Bericht verweisen, der alles zur Sache Gehörende enthält. Ich kann heute jene Darstellung dahin ergänzen, dass die Entlassungsschreiben an die übrigen Kollegen inzwischen ausgehändigt wurden, mir aber aus den im Schreiben vom 4. Februar genannten Gründen kein solcher Bescheid zugestellt wurde.« Dies war offenkundig eine Lüge, weil es ein solches Schreiben, datiert vom 6. Februar 1947, tatsächlich gab.

Es ergab sich nun die Notwendigkeit, der britischen Militärregierung in Hamburg das Verfahren zu erklären. Dies übernahm im Auftrag Ministerialrat Dr. von Heppel: »Prof. Dr. Hans Wenke, Erlangen, ist auf den zweiten Lehrstuhl für Erziehungswissenschaft berufen worden. Er hat den Ruf angenommen und sich bereit erklärt zum Sommersemester 1947 seine Tätigkeit an der Universität Hamburg aufzunehmen. Professor Wenke ist durch die Entscheidung der Militärregierung am 6. Februar 1947 bestätigt worden. Nachträglich ist aus einer Pressemitteilung hier bekannt geworden, dass Professor Wenke unter den 76 Lehrkräften der Universität Erlangen sich befindet, die auf Anordnung der amerikanischen Militärregierung entlassen worden sind. Professor Wenke hat dazu mitgeteilt, dass er bereits im November vorigen Jahres wegen seiner Berufung nach Hamburg aus dem bayerischen Hochschuldienst ausgeschieden ist und dass außerdem die in der Presse aufgestellten Behauptungen, er sei Hochschullehrer-Gruppenwarter und Gaukassenwarter im NS Dozentenbund gewesen, nicht zutreffen. Das Ausscheiden von Professor Wenke aus dem bayerischen Hochschuldienst im November 1946 wird von dem Bayerischen Staatsminister für Unterricht und Kultus bestätigt. Für die Richtigkeit seiner politischen Angaben gibt Herr Professor Wenke eine eidesstattliche Erklärung ab. Bei dieser Sachlage wird angefragt, ob Professor Wenke seine Tätigkeit zum Sommersemester 1947 an der Universität Hamburg aufnehmen kann.« Bei der Sachlage erfolgte ohne weitere Überprüfung am 8. März 1947 der Ernennungsvorschlag, unterschrieben von Senator Landahl, der auch für den Hochschulbereich zuständig war.

Wie trickreich Hans Wenke vorging, zeigt ein Schreiben, das im Universitätsarchiv Erlangen vorliegt. Wenke hatte verschwiegen, dass er tatsächlich eine Mitteilung des Bayerischen Staatsministers vom 6. Februar 1947 bekommen hatte, in dem ihm im Namen der Militärregierung Bayern mitgeteilt wurde, dass er »mit sofortiger Wirkung aus dem Dienst entlassen« werde, da er »im Rahmen der neuerlichen Überprüfung des Lehrkörpers der Universität Erlangen für die Verwendung an der Universität

als ungeeignet erachtet wurde«. Nur seine vorherige Kündigung nach erhaltener Zusicherung der Berufung in Hamburg verhinderte ein ordentliches Entnazifizierungsverfahren in Bayern. Schon knapp zwei Jahre nach seiner Tätigkeit in Hamburg folgte Hans Wenke einem Ruf auf ein Ordinariat an der philosophischen Fakultät in Tübingen, an der inzwischen auch Eduard Spranger lehrte.

»Entnazifiziert« – trotz seiner »Philosophie des totalen Krieges«

Verlichen mit der Entnazifizierungspraxis im Lehrerbereich ist auffällig, wie einfach dies vonstatten ging. Bei Hans Wenke reichten Erklärungen, die er abgab, eine eidesstattliche Versicherung, die nicht vor Ort überprüft wurde. Überhaupt war der Wechsel von einer Universität zur nächsten eine gute Möglichkeit, weniger überprüfbar zu sein, keine personenbezogene Expertise vor Ort zu haben und in der Regel über ein gut funktionierendes Netzwerk mit kollegial befreundeten anderen Hochschullehrern zu verfügen. Dabei hätte ein Blick in die Veröffentlichungen genügt, um die notwendigen Informationen zu erhalten. Hans Wenke hatte zum 60. Geburtstag von Professor Eduard Spranger am 27. Juni 1942 eine Festschrift herausgegeben, zu der er selbst auch einen Beitrag beisteuerte. Sein Thema: *Zur Philosophie des totalen Krieges*, wobei er anmerkte: »Nach Vorträgen, die in der Ortsgruppe der Deutschen Philosophischen Gesellschaft und der Gesellschaft für Wehrpolitik und Wehrwissenschaften in Berlin und auf dem Gau-Appell des NS-Rechtswahrerbundes in Düsseldorf gehalten wurden.«¹¹ Wenke führte darin aus: »Dieser Krieg, so sagt man, ist ein totaler Krieg. Es gibt keine Stimme, die das bestreitet. Indem es nun aber alle sagen, hat die Philosophie ein Recht, danach zu fragen, ob sich auch alle dabei etwas denken. Es besteht freilich kein Zweifel, daß für viele das einprägsame Wort vom totalen Krieg allein ausreicht, um ein Bild, vielleicht sogar eine Vision vor ihre Seele zu stellen. Sie bedürfen keiner begrifflich-analyisierenden Klärung. Sie erfüllen aus dem Schwung des Herzens, aus der Kraft des Gefühls die Forderungen des totalen Krieges in Haltung und Tat auf das genaueste und bis ins kleinste und letzte. Ja, es gibt viele Kriegssituationen in denen dies und nicht das Nachdenken entscheidend ist.« Dennoch befragte und zitierte Hans Wenke im Weiteren ausführlich die Philosophen zu diesem Thema, Kant, Fichte, Hegel, Nietzsche, um dann zu schreiben: »Die Kriegerphilosophie wird den Krieg nicht denaturieren, sondern in seiner wahren Natur verdeutlichen, wenn sie sich in gründlicher Einzelarbeit darum bemüht, die irrationalen und die rationalen Faktoren seines Wesens genauestens aufzuspüren und zu sondern.«

An anderer Stelle hielt Wenke fest: »Der Begriff des Feindes hat sich als ein besonderes schwieriges Problem der Kriegsphilosophie herausgestellt. Daneben wäre es eine lohnende Aufgabe der Kriegsphilosophie, dem deutschen Volke einprägsam zu demonstrieren, wie wichtig es ist, überhaupt den Blick scharf und unverwandt auf den Feind zu richten und sich ein klares Bild seines Wesens und seiner Welt zu machen. Damit wird zugleich eine große Aufgabe politischer Erziehung sichtbar, die nicht nur den Schulunterricht angeht.« Zum Abschluss dieses Aufsatzes schrieb der fast 40-jährige Hans Wenke, inzwischen Professor in Erlangen, zu einem Zeitpunkt, als der reale Krieg sich 1942 im dritten Jahr befand: »Deutschland hat die Verwirklichung des totalen Krieges auf einem gänzlich anderen Wege als England gesucht. Es hat getreu einer tieferen Auffassung seiner Philosophie und Weltanschauung, die Totalität als die wahre Einheit in der Vielheit verstanden und verwirklicht; d.h. es hat den totalen Krieg auf das breite und feste Fundament des eigenen Volkes in allen seinen Teilen und Gliedern gestellt. Dieser totale Krieg beherrscht unsere Zeit. Da ist es am Platze, an Hegels tiefes Wort zu erinnern: »Die Philosophie ist ihre Zeit, in Gedanken erfaßt.« Wenn sie heute das Bild des totalen Krieges zu klären unternimmt, arbeitet sie entscheidend an dieser großen, von Hegel vorgezeichneten Aufgabe mit, die nicht endet, die jede Zeit, jede schöpferische Epoche von neuem zu lösen hat.«

Allein für diesen Text hätte man aus meiner Sicht Hans Wenke 1946 verwehren müssen, für die Ausbildung von Lehrer*innen nach Ende der Naziherrschaft in Hamburg verantwortlich zu sein.

Fortsetzung folgt!

HANS-PETER DE LORENT

Anmerkungen:

- ¹ Der vorliegende Text ist eine gekürzte Fassung aus: Hans-Peter de Lorent: *Täterprofile*, Band 2, Hamburg 2017, S. 208ff.)
- ² Alle Angaben laut Personalakte Hans Wenke, StA HH, 361-6_IV 1510.
- ³ Wilhelm Flitner: *Erinnerungen 1889-1940*, Paderborn: Ferdinand Schöningh 1986.
- ⁴ Zu diesen Personen zählte Wilhelm Flitner auch den Psychiater Hans Bürger-Prinz, der aus meiner Sicht zu den unangenehmsten Nationalsozialisten zählte und als SA-Mann an das Universitätskrankenhaus berufen worden war.
- ⁵ Benjamin Ortmeier: *Mythos und Pathos statt Logos und Ethos. Zu den Publikationen führender Erziehungswissenschaftler in der NS-Zeit: Eduard Spranger, Helmut Nohl, Erich Weniger und Peter Petersen*, Weinheim/Basel: Beltz 2010, S. 303f.
- ⁶ Helmut Stubbe da Luz: *Hans Wenke*, in: *Hamburger Biografien*, Bd. 6, S. 366.
- ⁷ Entnazifizierungsfragebogen Wenke vom 29.10.1946, StA HH, 221-11_16236.
- ⁸ Personalakte Wenke (wie Anm. 1).
- ⁹ Kopie Personalakte.
- ¹⁰ Personalakte Wenke (wie Anm. 1).
- ¹¹ Hans Wenke: *Zur Philosophie des totalen Krieges*, in: *Festschrift für Eduard Spranger*, hg. von Hans Wenke, Leipzig 1942, S. 267.

Gewerkschaftliche Solidarität in Zeiten des Krieges

Die GEW setzt sich für Kolleg*innen in der Ukraine und verfolgte Gewerkschafter*innen in Russland und Belarus ein

Am 24. Februar 2024 jährt sich der Krieg der russischen Regierung gegen die Ukraine zum zweiten Mal. Die GEW hat den völkerrechtswidrigen Angriffskrieg klar verurteilt. Sie setzt ihr Engagement für die Kolleg*innen in der Ukraine sowie für verfolgte Gewerkschafter*innen in Russland und Belarus fort. Dafür bitten wir um Spenden an den *Heinrich-Rodenstein-Fonds* (HRF) der GEW.

Unterricht aus Kellern und Bunkern

Mehr als 3.400 Bildungseinrichtungen in der Ukraine wurden bereits durch den Krieg beschädigt. Dennoch halten die Lehrkräfte den Unterricht aufrecht – teilweise online. »Unsere Lehrkräfte unterrichten auch aus Kellern, Bunkern, U-Bahn-Stationen und zerstörten Wohnungen«, berichtet die ukrainischen Bildungsgewerkschaft TUESWU, mit der die GEW im engen Austausch steht. Insbesondere dank der zahlreichen Spenden an den HRF nach Kriegsbeginn konnte die GEW die humanitäre Arbeit von TUESWU vor Ort bislang mit 35.000 Euro unterstützen. Die Spenden helfen auch dabei, geflüchteten Kolleg*innen aus der Ukraine das Ankommen in Deutschland zu erleichtern.

Ferien vom Krieg

In Kooperation mit TUESWU und der Jugendorganisation *Die Falken* konnte die GEW über dreißig Jugendlichen aus der Ukraine »Ferien vom Krieg« ermöglichen. Drei Zeltlager wurden bereits in Berlin (2022), Franken und auf Föhr (2023) für die Kinder von Gewerkschaftsmitgliedern aus der Ukraine durchgeführt. Mit den Jugendlichen werden vor Ort gemeinsame Freizeitaktivitäten organisiert. In einem Schreiben an die GEW bedankte sich der TUESWU-Vorsitzende, Georgiy Trukhanov für die solidarische Unterstützung in den schwierigen Zeiten des Krieges, »in der die Kinder jeden Tag Fliegeralarm und Explosionen hören.« Die Zeltlager leisteten einen Beitrag zu deren Gesundheit. »Während ihres Aufenthalts in den Sommercamps hatten unsere Kinder die Möglichkeit, den Alltagsorgen zu entfliehen.« Die gemeinsamen Camps sollen auch zukünftig fortgeführt werden.

Russland: Verfolgung von Kriegsgegner*innen

»Wir sind solidarisch mit den Menschen in Russland und Belarus, die den Mut aufbringen, offen gegen den Krieg zu protestieren oder sich als Lehrkräfte und Wissenschaftler*innen der Propaganda einer »militärischen Sonderoperation« widersetzen«, heißt es in der Resolution des GEW-Gewerkschaftstags 2022. In Russland hatten zu Kriegsbeginn mehr als 5.000 Lehrkräfte eine Petition gegen den Ukraine-Krieg unterzeichnet. Die GEW unterstützt verfolgte Kolleg*innen, die wegen ihres Engagements aus Russland flüchten müssen. Sie steht zudem im Austausch mit der unabhängigen Bildungsgewerkschaft *Uchitel'*, die für die Rechte der Lehrkräfte in Russland eintritt.

Belarus: Haftstrafen für Gewerkschafter*innen

In Belarus wurden die unabhängigen Gewerkschaften 2022 zerschlagen, weil sie sich für die Rechte der Beschäftigten, für Demokratie und gegen den Krieg engagiert hatten. Viele führende Gewerkschaftsvertreter*innen wurden bereits zu mehrjährigen Haftstrafen verurteilt. Gemeinsam mit dem DGB, dem *Internationalen Gewerkschaftsbund* und der Exilorganisation *Solidarnast* setzt sich die GEW weiterhin für ihre Freilassung ein.

Der Austausch und die gewerkschaftliche Solidarität mit unseren Kolleg*innen in der Ukraine sowie mit den in Russland und Belarus verfolgten Gewerkschafter*innen bleiben auch zukünftig eine wichtige Aufgabe, die über eine Spende an den Heinrich-Rodenstein-Fonds der GEW unterstützt werden kann.

MAIKE FINNERN,
Vorsitzende der GEW

CARMEN LUDWIG,
Referentin für Internationales der GEW

Infos zum Heinrich-Rodenstein-Fonds:
www.gew.de/heinrich-rodenstein-fonds

Kunstvolle Reflexionen

Mit ihrer Ausstellung »In der Fremde« erzählt die Initiative »Experts of the World Unite!« von Erfahrungen, Hoffnungen und Realitäten der Migration

Experts of the World Unite! ist eine 2021 entstandene Initiative, bestehend aus jungen geflüchteten Frauen, Studierenden und anderen Engagierten, die sich für Bildungsgerechtigkeit einsetzen und gemeinsame Projekte durchführen. Wir haben uns kennengelernt, als die meisten von uns noch in Camps in Griechenland waren. Jetzt sind wir weitergeflüchtet und in der ganzen BRD in Geflüchteten-Unterkünften. Mit Kunst (Sprache, Malen, Film, Stickerei) versuchen wir, eine Stimme zu entwickeln und laut zu werden gegen Rassismus, für Frauen-Rechte und die Rechte aller Menschen, ohne Grenzen, überall.

Unsere derzeitige Ausstellung *In der Fremde* entstand in Kooperation mit der argentinischen Künstlerin Cecilia Herrero-Laffin. Mit der Kunst erzählen wir von unseren Erfahrungen und verschaffen uns eine Stimme:

Fareshta Rezaei

Ich bin froh, dass ich am *In der Fremde*-Projekt teilgenommen habe, und ich kann sagen, es war eine großartige Erfahrung für mich.

Es kann schwierig sein, über die Schwierigkeiten zu sprechen, die wir im Leben erlebt haben, und sie auszudrücken. Aus diesem Grund habe ich beschlossen, auf einen Stoff mit Faden die Schwierigkeiten zu sticken, die mich an den gewünschten Ort gebracht haben. Ich glaube, dass Schwierigkeiten ein Teil unseres Lebens sind, daher sollten wir immer mit ihnen kämpfen und daran glauben, dass Schwierigkeiten uns in unserem Leben zu einem risikofreudigen und hoffnungsvollen Menschen machen. In meiner Stickerei habe ich symbolisiert, dass wir uns auf einem Meer befinden, auf einem Schiff, das sinken kann, und dass die Menschen im Inneren des Schiffes hoffen, das Schiff an seinen Bestimmungsort weiterbringen zu können. Leider bleibt das Schiff in einem Moment stehen und die Todeswarnung erreicht die Migranten, und in einem Moment müssen alle,

die Hoffnung auf ihr Leben haben und hoffen, ihr Ziel zu erreichen, in Amesh nach einem besseren Leben suchen – fliehen vor Krieg und Widersprüchen, die die Sicherheit ihrer Familie bedrohen – um ihren Kindern ein angenehmes Leben aufzubauen, ihre Ausbildung fortzusetzen, einen Ort zu finden, an dem sie ohne Angst leben können. Um nicht das Gefühl der Gefahr zu haben, haben sie diesen schwierigen Weg gewählt, aber nicht erreicht. Dieser Weg ist sehr schmerzhaft. Sie haben nicht das Leben, das sie wollten, weil sie auf dieser Welt nicht mehr existieren. Es ist wirklich schwer vorstellbar, den Weg nicht zu erreichen und auf diese schwierige Weise zu sterben. Wenn es keine Grenze gäbe, würden dann trotzdem Menschen sterben? Auch ich bin mit meiner Familie diesen riskanten Weg gegangen. Selbst wir waren dem Tod nahe. Ich denke, dass uns an diesem Tag das Glück begleitet hat und wir mit ganzem Herzen den Weg erreicht haben, den wir wollten. Niemand verlässt sein Zuhause und geht das Risiko des Todes ein, es sei denn, es muss sein.





Hoda Abdulrahman

Ich habe während meiner Migration und bis zu diesem Moment viele gute und schlechte Menschen getroffen, aber keine Sorge, dieses Mal möchte ich nur über die Guten sprechen. Habt ihr schon mal gesehen, wie nett manche Menschen sind, wie gut ihr euch bei ihnen fühlt, wie sehr sie euch helfen können und wie sie Teil eurer Familie werden können?! Diese Menschen sollten niemals vergessen werden, denn es gibt nur wenige von ihnen auf dieser Welt und insbesondere im Leben von Einwanderern. Ich versuche von ganzem Herzen, einer dieser Menschen zu sein und den Menschen immer ein gutes Gefühl zu geben.

Ich möchte den Menschen danken, die mich während meiner Migration nicht allein gelassen haben und die immer versucht haben, mir ein Gefühl von Sicherheit und Hoffnung zu geben, und ich sage ihnen, dass ich sie nicht vergessen habe und auch nicht vergessen werde. Einige dieser Menschen waren und sind natürlich die *Experts of the World*-Gruppe!

Vielen Dank, meine zweite Familie!

Fareshta Amiri

I spent my childhood with enthusiasm because I felt that the older I got, the more success would come my way, but I was unaware of the migration route, I was unaware that all my family would become homeless, I didn't know anything about ›immigration‹ and the fate of my life's path suddenly became foggy.

Until I got here. Where I flourished my peace, my progress, my goals, my dreams, my hopes and my achievements. I was really interested in painting, I erased the lines of my life with an eraser pencil and made my world colorful with colored pens and started holding exhibitions in Germany and Greece.

With the cooperation of the Experts group, I showed people that an immigrant girl not only develops her strength through painting and embroidery but also listens to the hidden voice of thousands of women of her homeland. I portray the sadness and pain of my people, the tired voices of my country's women, and the cries of my country's children.

We are here to share our voice through the art with the world.

Banin

New place, new life, new people, new experiences that immigration gave me and patience, kindness and solidarity with each other are the most important things that make this journey easier for us. Now I'm happy with all the hard and good moments I had that made me appreciate the ease of life more and love it more.

Aryan Ashory

Days will come and new hopes are shining in our minds. We never say no to any activities because our roots are stronger than ignoring something. We all come from countries that are covered with war and hopelessness. But here we are stronger than yesterday, more motivated and creative than our last days. We cross the journey that no one can dream of and dare to explain with friends.

We learned to be together, to be there when we are needed, to be brave and cross the sea, to be big enough to take care of one another, to be the survivor, to be alive, and more than all to be the one we want to be.

As a refugee, we might not have enough colours in our life, and that's the place we have to walk forward and make it colourful.

Any art is welcome to us and we accept it with our hearts, we try our best and do it in every possible way. This time we embroidered with the theme (*In Exile*) different issues and images that came to our mind and reminded us of the memories of what we faced through arriving here in Germany.

To be honest it's not only an exhibition but a togetherness of sisters from different countries. We gather with our team to celebrate our achievements and our activities in different parts of Germany. Away from Asylum stress and all paperwork. With our exhibition, we show love, solidarity and shining to the people around us. Our art roots everywhere and visits every single corner of this world.

Die Eröffnung unserer Kunstausstellung ist am 11. Mai um 16 Uhr im *Kolibri Stadtteilzentrum* (Hein-Köllisch-Platz 12, 20359 Hamburg) und wir würden uns sehr freuen, euch dort zu begrüßen! Sie ist bis zum 16. Mai zu den Öffnungszeiten des *Kolibri* zugänglich.

Wir werden gefördert von *filia.die frauenstiftung*, die Ausstellung findet in Kooperation mit der GWA St. Pauli statt. Mehr zu den *Experts of the World Unite!*: <https://expertsunite.wordpress.com/>.

EXPERTS OF THE WORLD UNITE!

Wir möchten noch auf folgende Veranstaltungen aufmerksam machen:

Am 3. Mai um 19 Uhr im *Kolibri: Kindheiten hinter Gittern: Das Verwalten von Kinderleben in griechischen Flüchtlingslagern* mit Sofia Vlachou, Koordinatorin für die Bildung der Kinder in Camps in Epirus. Am 10. Mai um 18 Uhr in der *Alten Schule Niendorf* werden Sofia Vlachou und Claudia über die Lebensbedingungen von geflüchteten Müttern in Camps und der Großstadt erzählen.



BETTER BANKING für den öffentlichen Dienst

Die BBBank ist die bessere Bank für alle Privatkundinnen und -kunden sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile:

- ✓ **Größte und modernste genossenschaftliche Privatkundenbank**
- ✓ **Persönliche Beratung** in den Kompetenzzentren und Filialen, per Video oder Telefon
- ✓ **Girokonto¹ mit höchster Kundenzufriedenheit und kostenloses junges Konto² für alle bis 30.**
- ✓ **Top-Konditionen**

Jetzt informieren
www.bbbank.de/gew
 Antje Stets
 Landesdirektorin Gebiet Nord
 Telefon 0162 27 30 942
 E-Mail antje.stets@bbbank.de



Folgen Sie uns



¹Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a. Voraussetzungen: Gehalts-/Bezugsgehalt.
²Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.

gba-SEMINARE 2024

speak out!

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

Die Herausforderungen verändern sich – will ich weitermachen wie bisher?

Die tägliche Nachrichtenlage trübt so manche Tageslaune, und eine Krise jagt die nächste. Das hat Auswirkungen auf uns selbst. Wie kann ich meine Ideen und Bedenken in meiner Einrichtung oder im Team artikulieren? Wir werden uns über die Themen austauschen und konstruktive und individuelle Ansätze zu den Fragestellungen erarbeiten. Dafür werden die persönlichen Annahmen (Glaubenssätze) – sowohl die einschränkenden als auch die förderlichen – reflektiert und zielorientiert bearbeitet.

Sa 25.5., 10-17 Uhr
Neumünster, Altes Stahlwerk
 Leitung: *Stephan Rehberg*
 Kostenanteil: 10 € inkl. Verpflegung. (erm. 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Präsenztraining – Mein Auftritt als Pädagog*in

Welche Möglichkeiten des Ausdrucks haben wir, um uns zu vertreten und um ›richtig‹ wahrgenommen zu werden? Die eigene Wirkung bewusst zu verändern und einzusetzen ist Ziel des Seminars. Mit theaterpädagogischen Ansätzen werden Präsenz, Artikulation, Körpersprache – der ganzheitliche Auftritt der Pädagog*in gestärkt. Systematisch werden so Methoden erlernt, die den Umgang mit Kindern und Jugendlichen erleichtern und ein Lernen und Arbeiten auf Augenhöhe zum Ziel haben. Durch schauspielerische Techniken werden spielerisch die eigene Präsenz gestärkt sowie Körpersprache, Wahrneh-

mung und Selbsteinschätzung trainiert.

Sa 1.6., 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
 Leitung: *Maryam El-Ghoussein*
 Kostenanteil: 10 € inkl. Verpflegung. (erm. 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Gendersensibles Unterrichten

Schule spiegelt im Kern unsere diverse Gesellschaft wider und hat den klaren Auftrag, Vielfältigkeit erkennbar zu machen und dadurch die Schulkultur mit unseren diversen Schüler*innen und auch Kollegien sichtbar zu machen und zu stärken. Mit dem zweiteiligen Seminar nähern wir uns gemeinsam dem Thema Diversität an Schule am Beispiel von geschlechtergerechter Schule und Schulentwicklung an und erarbeiten Veränderungsstrategien für unsere Schule.

Do 6.6., 16.30-19.30 Uhr
Hamburg, Curio-Haus
 Leitung: *Annette Nordhoff*
 Kostenlos für GEW-Mitglieder (Nicht-Mitgl. 20 €)

Auf ins neue Leben – den Übergang in den Ruhestand bewusst gestalten

Wir haben jahrelang als Pädagog*in in Schule oder Kita gearbeitet und stehen nun vor der Herausforderung, unsere Identität jenseits des Berufs neu zu (er)finden. Dazu beleuchten wir den bisherigen Weg, um daraus Kraft und Klarheit für die persönliche Neuausrichtung zu entwickeln. Wir fokussieren die persönlichen Wünsche, Herausforderungen und Themen und tauschen uns untereinander aus.

Das Seminar richtet sich an alle,



die kurz vor der Rente / dem Ruhestand stehen und sich darauf vorbereiten möchten.

Nur für GEW-Mitglieder!

Fr 7.6., 16.30 Uhr

Sa 8.6., 16.30 Uhr

Lauenburg, Zündholzfabrik

Leitung: *Nina Horn,*

Bildungsreferentin

Kostenanteil: 40 € inkl.

Verpflegung./Unterkunft (erm. 20 €)

Auftanken und gesund bleiben: Spannungsausgleich für Erzieher*innen

In diesem Seminar wird am körperlich-seelischen Spannungsausgleich gearbeitet; es bietet uns Körperbewusstsein und Wohlbefinden. Eutonie, die gute Spannung, dient der Gesundheitsförderung und der Erhaltung unserer Arbeitskraft und Lebensfreude. Wir erhalten Unterstützung, um uns von unnötiger Haltearbeit der Muskulatur, von Spannungen und Schmerzen zu befreien. Wir verfeinern unser Gefühl für das körperlich-seelische Gleichgewicht und finden zu einem achtsameren Umgang mit uns selbst und anderen. Mit verschiedenen Materialien wie Bällen, Bambusstäben oder Kirschkernsäckchen wird mit Berührung und wohl-dosierten Druck gearbeitet.

Sa 8.6., 10-17 Uhr

Hamburg, GEW-Geschäftsstelle

Leitung: *Karin Coch, Atem-*

und Leibpädagogin des BVA

Kostenanteil: 10 € inkl. Ver-

pflegung. (erm. 5 €, Nicht-Mitgl.

50 €)

Tarif-ABC für Einsteiger*innen

Tarifverhandlungen, Arbeitskämpfe, Streiks: das kennen alle aus den Nachrichten, wenn sechs Prozent gefordert und drei Prozent erreicht werden. Aber wie genau laufen Tarifverhandlungen ab? Welche Rolle spielen die Gewerkschaften? Wie kommen eigentlich Forderungen zustande und wer entscheidet letztlich über ein Tarifergebnis? Welche Erfolge konnten erzielt werden und wie können wir zukünftig erfolgreicher werden? In diesem kompakten Online-Seminar wird alles rund um Tarifverhandlungen erklärt. Es dürfen auch »dumme Fragen« gestellt werden!

Di 11.6., 17-19 Uhr

Online Seminar mit Zoom
Leitung: Philipp Westphal
Kostenlos für GEW-Mitglieder
(Nicht-Mitgl. 10 €)

Neutralität an der Schule?

Viele Lehrkräfte an Schulen sind angesichts eines von der AfD behaupteten und von einigen Medien unkritisch übernommenen „Neutralitätsgebots“ verunsichert: Gibt es tatsächlich eine Neutralitätspflicht an Schule? Wann darf oder wann muss ich mich als Lehrkraft politisch positionieren? Bei welchen Äußerungen muss, wann sollte eine Lehrkraft eingreifen? Wir klären die der Rechtslage mit vielen

Fallbeispielen, diskutieren so Professionsfragen und stärken das Selbstverständnis und auch das Selbstbewusstsein der Lehrkräfte.

Do 13.6., 17-19 Uhr

Online-Seminar mit Zoom
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenlos für GEW-Mitglieder
(Nicht-Mitgl. 10 €)

Speak-out-Workshop: Sprechen in der Öffentlichkeit

Im Speak-out-Workshop geht es um sicheres Auftreten, Präsenz, Stimmsitz und ein entspanntes, freies Sprechen. Es werden konkrete Hilfestellungen für das Sprechen vor Publikum gegeben und praktische Strategien geübt, die Hemmschwellen abbauen und die helfen, besser mit Aufregung und körperlichem Stress umzugehen. Es werden auch Techniken vermittelt, sich auf Sprechsituationen stimmlich und inhaltlich effektiv vorzubereiten.

Sa 15.6., 10-15 Uhr

Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Liz Rech
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm. 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Die lange Nacht der GEW Hamburg

Die GEW Hamburg stellt sich vor: Dich erwartet ein buntes Programm aus politischen Diskussionen und Workshop-Angeboten, aber auch jede Menge Musik

und das erste GEW-Speeddating, bei dem du in kürzester Zeit deine gesamte Organisation, die Mitarbeiter*innen und das Curio-Haus kennenlernen kannst.

Fr 5.7., 18-24 Uhr

Hamburg, Curio-Haus
Leitung: Dirk Mescher, Sven Quiring u.a.
Kostenlos für GEW-Mitglieder inkl. Verpflegung

Das belgische Bildungssystem: Brüssel

Wochenseminar in Brüssel. Wir machen Stadtrundgänge, besuchen Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen und diskutieren u.a. mit Lehrer*innen, Schulleitungen und gewerkschaftlich Aktiven. Was sind aktuelle Probleme der Bildungspolitik? Die genauen Inhalte des Seminars werden mit Teilnehmenden und im Kontakt mit belgischen Kolleg*innen geplant.

So 20.10. – Fr 25.10.2024

Brüssel, 3-Sterne-Unterkunft
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenanteil: 990 € im EZ/ 890 € im DZ inkl. Fahrt, Unterkunft, Halbpension für 5 Nächte (erm. 790 €Z/690 €DZ)

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

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

Redaktion:
Antje Géra (Redaktionsleitung), Liese Kühnel, Sebastian Schreull
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de
Mitarbeiter Redaktion Titelthema: Detlef Zunker

Grafische Assistenz:
Jason Tsiakos

Anschrift der Redaktion:
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg.
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 sechs 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.

Redaktionsschluss hlz 5-6/2024: 20.04.2024, **7-8/2024:** 02.06.2024

GEW TERMINE – GESCHÄFTSSTELLE – MAI-JUNI 2024

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	13.05.2024, 18.00-21.00 Uhr, GBW 10.06.2024, 18.00-21.00 Uhr, GBW
FG Grundschule	27.05.2024, 17.00-19.00 Uhr, GBW 24.06.2024, 17.00-19.00 Uhr, Raum A
AG Vorschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Stadtteilschulen	11.06.2024, 17.30-19.30 Uhr, Raum A
FG Berufliche Schulen	19.06.2024, 17.00-20.00 Uhr, Raum A
FG Gymnasien	27.05.2024, 17.30-21.00 Uhr, Raum A 17.06.2024, 17.30-21.00 Uhr, Raum A
FG Kinder- und Jugendhilfe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	24.06.2024, 17.00-19.00 Uhr, GA-Zimmer
FG Hochschule u. Forschung	In der Geschäftsstelle nachfragen
AfGG Gleichstellungs- u. Genderpolitik	07.05.2024, 17.30-19.30 Uhr, GBW
Landesausschuss für Migration	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Bildung statt Kinderarbeit	07.05.2024, 16.00-18.00 Uhr, Raum C
Ausschuss für Friedensbildung	In der Geschäftsstelle nachfragen
Mittelamerikagruppe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ruheständler*innen	08.05.2024, 10.00-13.00 Uhr, Raum A 05.06.2024, 10.00-13.00 Uhr, Raum A
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Schulleitungen	27.05.2024, 18.00-20.00 Uhr, GA-Zimmer
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	06.05.2024, 16.30 Uhr im Carlsen Verlag christoph.janzen@ajum.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Erwachsenenbildung	06.05.2024, 19.30-21.00 Uhr, Raum ABC 04.06.2024, 19.30-21.00 Uhr, Raum A



Für aktuelle Termine bitte QR-Code aufrufen und/oder auf die GEW-Webseite <https://www.gew-hamburg.de/mitmachen/termine> gehen und gegebenenfalls die Kontaktpersonen anschreiben.



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 2024 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



ALBERSDSIGN
 MEDIEN KALKULATION LOGOS, FLYER
 LAYOUT BROSCHÜREN
 KREATION VISITENKARTEN
 GRAFIK FOTO WEBSERVICE
 PRINT BERATUNG PLAKATE PRODUKTION
 DTP GESTALTUNG
 BILDBEARBEITUNG
 Alles für Ihre Drucksache
 www.albers.design
 Jetzt testen!

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!*

Angestellte der GEW sucht eine Wohnung

Ich, Melanie Schöler aus der Geschäftsstelle der GEW, und mein Lebenspartner (angest. Steuerberater) suchen eine Wohnung im Raum Hamburg. Wir sind beide Nichtraucher, haben keine Kinder und Haustiere.

Gesucht: Ab 3 Zimmer, mindestens 70 qm, Balkon oder Terrasse. Bevorzugte Stadtteile: Hamm, Wandsbek, Eilbek, Barmbek, Winterhude, Uhlenhorst, Bergedorf. Wir sind aber auch für andere Stadtteile offen.

Telefonisch sind wir unter der Tel.-Nr. **0160 1870482** zu erreichen oder gerne auch Angebote per Mail an schoeler@gew-hamburg.de.

Wieder schmerzfrei leben

Schulmedizin, Osteopathie, Trigger, Stoßwellen, Faszien und mehr.
 Untrennbar. Integrativ.

Faszien-,
 Trigger- und
 Stoßwellen-
 therapie

Bewegungsmangel, Fehlbelastung, Verschleiß, alte Verletzungen und vieles mehr – die Entstehungsgeschichte für orthopädische Probleme ist lang. Die möglichen Schmerzorte erstrecken sich über den gesamten Körper – angefangen beim Kopf über Schulter und Nacken, dem Rücken, dem Steißbein, der Hüfte und den Knien oder der gesamten Muskulatur bis hin zum Kiefer.

Teils reduzieren Betroffene am Anfang noch unmerklich, später immer gravierender ihre Aktivitäten bis hin zur Gehstrecke und bewegen sich in einer abwärts gerichteten Spirale.

Doch die wenigsten Schmerzen sind unabwendbar. In der Regel mangelt es am ganzheitlichen Blick des Mediziners, um die wirkliche Ursache der Beschwerden zu erkennen.

Durch unterschiedlichste Fehlhaltungen kann es z. B. zu muskulären Dysbalancen und Verspannungen, Faszienfehlfunktionen, wiederkehrenden Wirbelgelenksblockaden bis hin zu Bandscheibenvorfällen und Spinalkanalstenosen kommen – oder „einfach nur“ beständigem, scheinbar therapieresistenten Schmerz.

Ein Beispiel ist der Iliopsoas-Muskel. Als einzige muskuläre Verbindung zwischen Ober- und Unterkörper und kräftigstem der Hüftbeugemuskeln richtet er das Skelett aus und hält es beweglich und

massiert quasi mit jedem Schritt die Lendenwirbelsäule. Durch stundenlanges Sitzen, Schlafen in Seitenlage u. v. m. verkürzt er sich. Die Folge: Die Lendenwirbelsäule verdreht sich, das Becken kippt, ganze Muskelgruppen geraten in Dysbalance und verhärten sich. Schmerzen im unteren Rücken, dem Gesäß, dem Oberschenkel, der Hüfte bis zum Steißbein können die Konsequenz sein.

In seinem Zentrum für Integrative Medizin in Hamburg-Falkenried deckt Frank Scholz die ganze

Bandbreite der modernsten Diagnostik und Therapie ab. Sein außergewöhnliches und exzellentes Praxisteam führt durch die Behandlungen.

„Da die meisten Patienten, die uns in den letzten 25 Jahren aufsuchten, meist erfolglos bereits klassische Orthopädie, Physiotherapie, Osteopathie,

Gerätetraining usw. durchlaufen haben“, so Scholz, „konnten wir uns darauf konzentrieren, wo für diese Menschen eine erfolgreiche Lösung existiert. So entstand das ZIM-Concept, das mittlerweile weit mehr als 10.000 Menschen in ein schmerzfreies Leben zurückgeführt hat.“

„Wir beginnen da, wo andere erfolglos waren“, sagt Frank Scholz, „denn ein schmerzfreies und belastungsfähiges Leben bedeutet Lebensfreude, Perspektive und wiedergewonnene Autonomie.“



- FRANK SCHOLZ -



„Wir beginnen da, wo andere erfolglos waren.“

ZENTRUM FÜR INTEGRATIVE MEDIZIN SCHOLZ

Hoheluftchaussee 20
 20253 Hamburg

Telefon 040/25178774
rezeption@zim-scholz.de
www.zim-scholz.de



Alle privaten Kassen, Selbstzahler und Zusatzversicherungen und i. a. R. Beamte

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

