



hlz

Zeitschrift der GEW Hamburg
Oktober-November 2025

ANDERSON

MODERN

MISOGY



MISOGYNY RE-LOADED

ABIGAIL BRAY



ANTI-GENDERISMUS

Paula-Irene Villa (Hg.)

Antifeministische Ideologien in Medien

Pw

Edited by ANN OAKLEY & JULIET MITCHELL



Pw

Who's Afraid of Feminism?

ers (Hg.): Antifeminismus in Bewegung

ie Lang, Ulrik

JACK HOLLAND

MISOGYNY



Hochschule
& Gender



Es ist schon erstaunlich: Während die Hamburger GEW gerade die Ergebnisse der Arbeitszeit- und Belastungsstudie der Lehrkräfte an Hamburger Stadtteilschulen und Gymnasien sowie der COPSOQ-Befragung des PTF-Personals auswertet, wird in der Presse von den paradiesischen Zuständen des Hamburger Bildungssystems geschwärmt. Zwar lässt sich festhalten, dass sich einige Indikatoren im Bundesvergleich tatsächlich deutlich verbessert haben und Hamburg beim Ausbau des Ganztags eine Vorreiterrolle einnimmt. Doch diese Fortschritte werden von den Beschäftigten mit erheblichen Überstunden, steigender Arbeitsbelastung und einer Zunahme von Burnout-Erkrankungen bezahlt. Hier muss weiter aufgedeckt, anerkannt und richtiggestellt werden, aufgrund valider Grundlagen mit eurer Hilfe erarbeitet wurden! Die Fakten sind auf dem Tisch, an den sich nun auch die bildungspolitisch Verantwortlichen und die Behörde setzen muss. Schönreden ist nicht mehr: Wenn schon ›Leuchtturm‹ in der Bildungslandschaft, dann bitte auch bei den Arbeitsbedingungen!

Und dann noch die geplante Regelanfrage beim Verfassungsschutz. Nachdem sich der Hamburger Gewerkschaftstag sehr eindeutig gegen die Regelanfrage gestellt hat, beteiligt sich die GEW jetzt an einem neugegründeten Bündnis aus Gewerkschaften und verschiedenen Verbänden. Weiteres dazu im Schwerpunkt auf den folgenden Seiten!

Neben den vielen Artikeln, welche die Vielfalt der gewerkschaftlichen Arbeit unserer Mitglieder und Kolleg*innen wieder gut widerspiegelt, ist das Titelthema dieser *hlz* dem 40jährigen Jubiläum des Hamburger Zentrums für Gender & Diversity (ZGD) gewidmet. Dieser Schwerpunkt bietet die Möglichkeit, uns inhaltlich stark im gegenwärtigen gesellschaftlichen Rechtsruck aufzustellen. Vielen Dank dafür!

hlz-Notiz

In dieser *hlz* nur als kurze Ankündigung: Die GEW Hamburg macht am 17. November eine erste Veranstaltung, um die Handy- und Endgerätenutzung an Schulen zu diskutieren. Das Thema wird eher an Wichtigkeit gewinnen und wir sind gespannt auf diesen ersten Aufschlag.

Das Jahr 2025 neigt sich langsam dem Ende zu, aber es stehen auch noch zwei wichtige Ereignisse für uns als GEW an: Im November ist die Wahl zur Lehrer*innenkammer. Die GEW hat eine starke und bunte Liste aufgestellt, die vielfältige Berufe und Schulformen abdeckt. Denn auch wenn die Lehrer*innenkammer immer noch so heißt, vertritt sie ja nicht nur Lehrkräfte, sondern alle Kolleg*innen, die auch in der im Schulgesetz immer noch so ge-

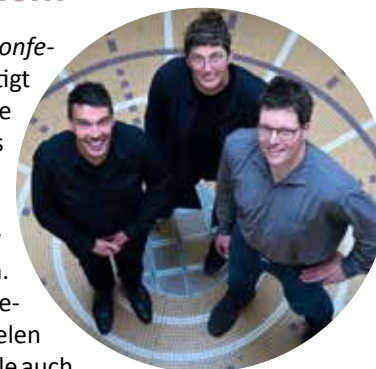
Sven Quiring, Yvonne Heimbüchel, Bodo Haß

Liebe Kolleg*innen!

nannten *Lehrerkonferenz* stimmberechtigt sind. Also auch die Kolleg*innen des PTF, die mindestens 25 % einer Stelle an dieser Schule arbeiten. Deswegen heißt diese Konferenz an vielen Schulen mittlerweile auch *Mitarbeiter*innenkonferenz*.

Und alle diese Kolleg*innen dürfen natürlich auch wählen! Also: Schreitet zur Wahl, damit die GEW wieder ein starkes Ergebnis bekommt und euch dementsprechend vertreten kann!

Am 3. Dezember ist dann die erste Verhandlungsrunde der anstehenden Tarifverhandlungen im TVL. Die GEW Hamburg hat ihre Arbeitskampfleitung aufgestellt, diese freut sich auf eine intensive und kraftvolle Auseinandersetzung: Liebe Kolleg*innen, wie immer steht viel an, lasst es uns angehen! Bis bald im Curio-Haus oder anderswo!



TITEL: HOCHSCHULE & GENDER

8 Auflösen, Abwickeln, Dichtmachen

Vorwort (Antje Géra)

10 Antifeminismus an der Hamburger Exzellenz-Universität

Interview mit Dagmar Filter, der ehemaligen Leiterin des Zentrums für Gender & Diversity (Antje Géra)

16 Frauenbibliothek soll weg

Petra Schellen über die geplante Auflösung der Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies

20 Gender Studies im Fadenkreuz des Antifeminismus

Johanna Sigl erläutert, warum ein Forschungsfeld zum Feindbild wird

24 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema an Hochschulen?

Barbara Scholand erschließt den Stand der Debatte und der erkämpften Maßnahmen

32 »Weibliche« Arbeitskraft an der prekären Hochschule

Merle Koch und Laura Six über die Folgen der strukturell geförderten prekären Arbeitsbedingung

THEMA: WIEDEREINFÜHRUNG DER REGELANFRAGE

39 Mach keine Regel aus der Anfrage!

Editorial der hlz-Redaktion

42 Unter Generalverdacht

Birgit Rettmer und Sven Quiring zur Kritik und Kampfbereitschaft der GEW

45 Mit Kanonen auf Spatzen

Der DGB Hamburg lehnt die Wiedereinführung der Regelanfrage ab

47 »Mein Lebensentwurf lag in Scherben«

Bericht zur von der Jungen GEW mitorganisierten Veranstaltung »Berufsverbote 2.0?«

49 Mit Repression Demokratie schützen?

Sven Quirings Grußwort zur GEW-Veranstaltung »Rückkehr der Regelanfrage im Öffentlichen Dienst«

50 Widerstand gegen die Regelanfrage

Heiko Humberg über das neu gegründete »Hamburger Bündnis gegen Berufsverbote«

KINDER- UND JUGENDHILFE

52 Die Situation in Hamburger Kitas verändert sich!

Die Betriebsgruppe Elbkinder Kitas und GBS fordert bessere, tariflich abgesicherte Bedingungen

53 »Tarifbindung ohne Gegenfinanzierung?«

Die GEW Hamburg kritisiert die Einigung beim Kita-Gutscheinsystem

ARBEITSZEIT- UND BELASTUNGSSTUDIE

54 Arbeitszeit realistisch erfassen – Belastung endlich ernstnehmen

Yvonne Heimbüchel zur Auswertung der Studieneergebnisse

ERWACHSENENBILDUNG

56 Lehre in Integrationskursen ist kein Hobby!

Detlef Zunker zur Protestaktion gegen die skandalösen Mittelkürzungen für Integrationskurse

56 Professionalisierung ohne Perspektive?

Julia Schütz und Sara Rreshka über die prekären Lern- und Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung

56 Nach der Befragung ist vor der Befragung

Detlef Zunker über die Fortsetzung der Lehrendenbefragungen

PÄDAGOGISCHE PRAXIS

62 Pfad für Bildung

Uschi-Martens-Berkenbrink berichtet über das Engagement der Gretel-Bergmann-Schule für fair childhood

63 Flucht ist kein Verbrechen – sterben lassen schon

Die Betriebsgruppe der Max-Brauer-Schule über eine Veranstaltung zur Seenotrettung

GUTEN MORGEN, IHR SCHÖNEN

66 Mit Echten lesen

Alltagserfahrungen einer Förderkurslehrerin (Karen Bo)

68 Windzerzaust im Sprachengewirr

Alltagserfahrungen einer Grundschullehrerin (Karen Bo)

TARIF

70 Abenteuer Onlinerechner

Birgitt Rettmer über die Probleme der Zusatzversorgungsberechnung

STREIK!

72 »Keinen Kuschelkurs!«

Über die Delegiertenkonferenz des DGB Hamburg

ANTIFA

74 Antifaschistischen Widerstand leben

Bernhard Nette über zwei Veröffentlichungen und eine Veranstaltung zu Martha und Harry Naujoks

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz

81 Impressum

TERMINE

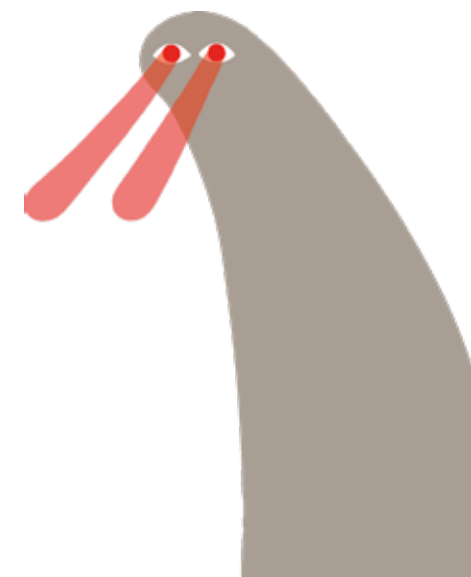
55 1. Fachtag zu Digitalen Endgeräten an Schulen (17.11)

77 Zwei Leben im Widerstand (25.11.)

78 gba: antifeminismus, antigenderismus und rechte parolen

79 Gesund in den Ruhestand! (28.10., 25.11., 27.1.)

80 Termine Geschäftsstelle





Hochschule
& Gender

AUFLÖSEN, ABWICKELN, DICHTMACHEN

Was passiert mit Institutionen kritischer Bildung in Hamburg?
Vorwort zum Schwerpunkt ›Hochschule & Gender‹

Dieser hlz-Schwerpunkt ist dem 40jährigen Jubiläum des Hamburger *Zentrums für Gender & Diversity* (ZGD) und der von ihm beheimateten *Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies* gewidmet. Diese uns sehr am Herzen liegende Würdigung war ursprünglich für den Herbst 2024 geplant. Wir warteten gespannt, wie die Universität Hamburg dieses Jubiläum begehen würde. Doch plötzlich kam alles anders. Statt einer Jubiläumsfeier wurde überraschend ein ›Umzug‹ der Bibliothek angekündigt – eine Zersplitterung ihres Bestands, die ihrer Auflösung gleichkommt (siehe hierzu den Beitrag von Petra Schellen). Ein monatelanges Ringen setzte ein in einer Zeit, in der sich zugleich die Abwicklung der *Forschungsstelle Hamburg (post-)kolonial* vollzog (siehe *hlz* 1-2/2024, S. 69 ff. und 11-12/2024, S. 60) und wir erfahren mussten, dass auch das Hamburger *Zentrum für Disability Studies* gefährdet ist. In Zeiten, in denen der rot-grüne Hamburger Senat die Demokratie im öffentlichen Dienst, im Bildungsbereich so gefährdet sieht, dass er nach der Verschärfung des Disziplinargesetzes nun die Keule der Regelanfrage beim Verfassungsschutz schwingt (siehe die Beiträge hierzu in dieser *hlz*), betreiben bildungs- und hochschulpolitisch Verantwortliche den Abriss solcher Institutionen, die doch genau das tun, was unerlässlich für eine wirklich demokratische Gesellschaft ist: kritische Bildung, Aufarbeitung, Reflexion, in der die Unvernommenen vernehmbar, verdrängte Geschichte(n) geborgen sowie Praxen erforscht und etabliert werden, die auf eine gerechtere Gesellschaft hinwirken; – eine Gesellschaft, in der Verantwortung für vergangene und gegenwärtige Ausschlüsse, Ausbeutung und Gewalt übernommen wird, so dass Teilhabe nicht länger eine Floskel sein möge. Auch wenn es die für die Auflösung der Biblio-

thek verantwortlichen Personen selbst nicht so formulieren würden: Das ist ein antifeministischer Akt. Unter dem Deckmantel einer sachzwanglogischen Argumentation wird umgesetzt, was im Kern rechte Politik ist: Der Öffentlichkeit wird ein weiterer Ort kritischer Bildung entzogen – ein von der Frauenbewegung erkämpfter Ort. In der Antwort des Senats auf die von Sabine Ritter und Hila Latifi (Die Linke) am 29. September 2025 gestellte *Kleine Anfrage zum Status Quo zur Schließung der Fachbibliothek des ZGD* (Drucksache 23/1657) liest sich das freilich anders: Die Verteilung der Medien auf andere Standorte garantiere mehr Zugänglichkeit. ›Zugänglichkeit‹ heißt hier: längere Öffnungszeiten, ist also rein quantitativ bestimmt. Die qualitative Komponente von Zugänglichkeit – die Beschaffenheit und Geschichte der Räumlichkeiten, die Möglichkeiten, forschend den Konstellationen eines Wissens in einer von Expert*innen angelegten Präsenzbibliothek und deren Archiv nachzugehen, die Zugänge, die von den Bibliotheksmitarbeiter*innen über inhaltliche Beratung allererst gelegt werden können – all das zählt hier nicht.

Wer argumentiert, es ginge ja nur darum, die Bücher woanders unterzubringen, um die Öffnungszeiten ausweiten zu können, verkennt, was es bedeutet, in einer Zeit zu forschen und zu lehren, in der kritische Forschung durch wissenschaftsfeindliche und antifeministische Bewegungen ins Visier genommen wird. Wer so argumentiert, verkennt, was es heißt, in einer Zeit, in der frauen*-, behinderten-, queer- und transfeindliche Bewegungen im Aufwind sind, einer Zeit, in der geschichtsrevisio-nistische, rassistische wie auch antisemitische Hal-tungen zunehmen, einen Ort wie diese *Bibliothek* aufzulösen, die auch das Archiv zu *Frauen und Rechtsextremismus* beherbergt. Hier wird (wieder

einmal!) ganz still vollzogen, was die Hamburger AfD als Forderung bereits artikuliert hat (siehe hierzu den Schwerpunktbeitrag von Johanna Sigl). Wer die Zerstörung der Bibliothek als ›Umzug‹ deklariert, verkennt (oder erkennt?) die politische Bedeutung dieses Ortes. Es geht hier nicht nur um eine Bibliothek oder ein Archiv, sondern um mehr: Feministische Forschung ist eng verbunden mit politischer Praxis, auch mit dem Erinnern vergangener und dem Reflektieren gegenwärtiger Kämpfe. Und dafür braucht es Orte, die nicht nur Wissen versammeln, zugänglich machen und archivieren, sondern auch Orte der Begegnung und des *gemeinsamen* Aneignens kritischen Wissens sind, des Diskutierens und des Streitens. Hier werden also nicht nur ›Bücher umgestellt‹ – hier wird etwas zerstört. Damit wird nicht nur feministische Forschung, sondern es werden auch feministische Errungenschaften, mithin ganze Lebenswerke und Erfahrungen unsichtbar gemacht – und Hamburg verliert einen weiteren Möglichkeitsraum kritischer Bildung. Und das ist leider folgerichtig: Feministische Bildungspraxis mit ihrem antihierarchischen Ethos der Teilhabe, ihrem Bekämpfen vergeschlechtlichter Machtverhältnisse, ihrem Bestreben, dass sich Aspekte von Sorge und Kollektivität auch in der Wissensarbeit verwirklichen können, ist im Kern unvereinbar mit dem leistungs-, konkurrenz- und ›exzellenzfixierten Bildungsverständnis der ökonomisierten Hochschule. Die Vorgänge um die Bibliothek zeigen auch, wie das Bekenntnis der Universität zu ›Diversität und Chancengerechtigkeit‹ als Feigenblatt dienen kann: Als öffentlichkeitswirksames Aushängeschild verdeckt es, dass an wirklichen strukturellen Veränderungen und einer nachhaltigen Förderung zur Gleichstellung kein Interesse besteht. Daher enthält dieser Schwerpunkt auch Beiträge, welche die prekären Arbeitsbedin-

gungen und diskriminierenden Strukturen näher in den Blick nehmen: Merle Koch und Laura Six erläutern in ihrem Artikel, was es für Frauen* bedeutet, »an der prekären Hochschule« zu arbeiten und Barbara Scholand führt aus, welcher Anstrengungen es bedarf, »sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt« an Hochschulen zu begegnen.

Dieser Schwerpunkt ist allen damaligen und heutigen Mitstreiter*innen des ZGD und seiner Fachbibliothek gewidmet, stellvertretend für so viele möchten wir hier namentlich die großartige und engagierte Arbeit der Bibliotheksleitung Jana Reich, ihrer Mitarbeiter*innen Janne Misiewicz und Mia Wittschen sowie der Leitung des ZGD Michaela Koch hervorheben. Was wir Heidi Herrmann, Gisela Kamke und Dagmar Filter – den Pionier*innen des ZGD – verdanken, lässt sich wohl auch dann kaum zur Gänze ermessen, wenn wir einen Blick in die beeindruckende, 500-seitige Publikation *Frauen verändern Wissenschaft an der Universität Hamburg* werfen. Wir empfehlen unbedingt die Lektüre dieses Bandes! – Das für diesen Schwerpunkt mit Dagmar Filter geführte Gespräch gibt aber eine Ahnung von der Bedeutsamkeit und dem Engagement all der hier genannten Personen.

Die Fotos dieses Thementeils entstanden an einem nieselwarmen Nachmittag im Oktober, den ich mit unserem Fotografen Jamil Jalla in der Bibliothek verbrachte. Auch wenn es kaum wahrscheinlich scheint: Hoffnung braucht es immer, noch sind die Chancen für Proteste nicht vertan. Auf dass diese Bilder nicht einen schon verlorenen Ort dokumentiert haben mögen!

Für die hlz-Redaktion: ANTJE GÉRA

ANTIFEMINISMUS AN DER HAMBURGER EXZELLENZ- UNIVERSITÄT

Anlässlich des 40jährigen Jubiläums des Zentrums für Gender & Diversity (ZGD), das ausgerechnet jetzt um seine Fachbibliothek gebracht werden soll, haben wir mit Dagmar Filter gesprochen, die das ZGD mit aufgebaut und bis 2019 geleitet hat.

Eigentlich ein Grund zum Feiern: 2024 besteht das *Zentrum für Gender & Diversity* (ZGD) seit 40 Jahren. Gegründet 1984 von drei Hamburger Hochschulen, ist diese Einrichtung bis heute hochschulübergreifend. Anfänglich zuständig für die Etablierung von Frauenforschung und Frauenstudien, seit vielen Jahren auch für Gender & Queer Studies. Zusätzlich ist das ZGD auch die Geschäftsstelle einer *Gemeinsamen Kommission* (GK). Deren Aufgabe ist es, Lehre, Studien und Forschung in diesen Themenbereichen an neun Hamburger Hochschulen fächerübergreifend auszubauen.

40 Jahre sind normalerweise ein großartiger Anlass für eine Würdigung: für eine Feier, für eine Veranstaltungsreihe und einen Rückblick, für eine Reflexion des bereits Geleisteten, um daraus Schwung für eine Zukunft zu gewinnen. Doch nicht nur wurde das Jubiläum des ZGD offiziell gar nicht begangen – mit dem geplanten ›Umzug‹ der vom ZGD beheimateten *Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies*, der ihrer Auflösung gleichkommt, tritt Ungewissheit an die Stelle einer Zukunft – in einer Zeit, in der kritische Bildung und Forschung, in der feministische und queere Perspektiven mehr Rückenwind bräuchte denn je.

In einem Café in der Grindelallee treffe ich Dagmar Filter, die das ZGD unter dem Namen *Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung* zusammen mit Gisela Kamke gründete und aufbaute und dessen Entwicklungen auch heute noch aufmerksam beobachtet.

Liebe Dagmar, wie fühlt es sich an, ein 40-jähriges Jubiläum nicht offiziell feiern zu können?

Dagmar Filter: Natürlich erst einmal emotional sehr irritierend. Es war wohl eine alleinige Entscheidung führender Personen der Universität Hamburg, die ich persönlich respektlos gegenüber dem Engagement ehemaliger und gegenwärtiger Mitarbeiter*innen des ZGD und gegenüber den Studierenden finde. Viele Akteur*innen der Hamburger Frauenforschung, Frauenstudien und Gender Studies wären sehr gerne zu einer offiziellen Feier und Würdigung ihrer Arbeits- und Forschungsfelder an der Universität Hamburg als größter Hochschule zusammengekommen.

Da wurde also nicht nur die Gelegenheit einer Würdigung, sondern auch einer Begegnung verschenkt, denn das ZGD umfasst neben den Forschenden, Lehrenden, Studierenden

und Koordinierenden der Uni Hamburg ja auch diejenigen der anderen acht Hamburger Hochschulen, ist damit in ein weites Feld auch künstlerischer, technischer oder juristischer Bildung involviert. Was hätte man denn zusammen gefeiert?

Alle beteiligten Hamburger Hochschulen können heute stolz sein auf ein bundesweit einmaliges *Zentrum Gender & Diversity* mit einer exzellenten Fachbibliothek, die 19.000 Medien sowie ein Archiv umfasst. Über einen Zusammenschluss von Hamburger Lehrenden konnte auch ein erster Masterstudiengang *Gender und Arbeit* aufgebaut werden. Das ZGD und die ausgewiesenen Serviceleistungen ihrer Fachbibliothek erzeugten bundesweit sehr positive Aufmerksamkeit für den Hamburger Hochschulstandort.

Diese Studiengangsinitiative passte auch ausgezeichnet in den Kontext der zirka 173 Professor*innen in Voll- und Teildenomination, die bundesweit in diesen Forschungs- und Lehrfeldern agieren. Auf unsere Initiative hin konnten die Hamburger Hochschulen gemeinsam mit der Wissenschaftsbehörde sieben sogenannte Genderprofessuren hinzufügen. Ein sehr schöner Erfolg erst mal!

Dieser Erfolg hat eine Geschichte – was waren die Anfänge der Etablierung des ZGD und der feministischen Forschung in der Hamburger Hochschullandschaft?

Anfänglich, ab den 1980er Jahren, wuchs dieses Forschungsfeld ja noch ganz mühsam heran. Oft als Einzelinitiativen von Frauen*, Dozentinnen* und Studentinnen* gestartet. Dennoch, es waren für uns erste, ermutigende Anknüpfungspunkte und motivierte sehr, etwas Entsprechendes mit nachhaltiger Struktur auch in Hamburg aufzubauen. Vorbilder fanden wir an der Universität Bielefeld mit ihrer Praxis Feministischer Theorie oder auch an der Freien Universität Berlin. All unsere Gesprächspartner*innen gaben uns bereitwillig geeignete Tipps über Vorgehensweisen, Erfolge und auch Niederlagen aus ihrer Koordinationsarbeit in den anderen Bundesländern. Zusammenarbeit und Austausch statt Konkurrenz – das machte damals vieles möglich.

Auch an den Hamburger Hochschulen organisierten Ende der 1970er Jahre feministisch engagierte Studentinnen* und Dozentinnen* eigene Lehrveranstaltungen und sogenannte Frauenkurse, so z. B. die *Interdisziplinären Grundkurse* zu Themen

wie Frau und Arbeit, Feministische Literaturwissenschaft, Feministische Theologie oder auch Feministische Sportwissenschaft. Aber da war noch sehr viel mehr an innovativer Lehre und der Kanon wuchs ständig weiter.

Beispielsweise konnten wir 1984 bereits 49 Lehrveranstaltungen über unser semesterweise erscheinendes Frauenvorlesungsverzeichnis dokumentieren. Es wurde immer mit großer Spannung erwartet, da wir die Hefte stets breit in der Stadt streuten. Bis zu meinem Ausscheiden 2019 dokumentierten wir dann kontinuierlich bis zu 120 Lehrveranstaltungen, ergänzt jeweils mit ca. 10 eigenen Lehrveranstaltungen für die Gender-Studies-Zertifikate des ZGD.

Aber nicht nur bei Student*innen war damals das Interesse an fächerübergreifenden Frauen- und Genderthemen groß, auch interessierte Nichtstudierende konnten weitgehend daran teilnehmen. Bis zum Jahr 2000 war ein Studium mit interdisziplinären Schwerpunkten ja kein Hindernis.

Welche konkreten Studienschwerpunkte hat das ZGD initiiert?

In Kooperation mit den Hamburger Hochschulen haben wir interdisziplinäre Studienangebote zunächst nur für Frauen* umgesetzt. Mein persönliches Lieblingsprojekt war das Weiterbildungsprogramm *Frauenstudien HAMBURG*. Es sprach Frauen* ohne offiziellen Hochschulzugang an, die bereit waren, sich fünf Semester lang mit Frauenstudien, Frauenforschung und Feministischer Wissenschaft auseinanderzusetzen, eigene persönliche Veränderungen einzuleiten und sich neue Perspektiven zu erarbeiten. In den sieben Durchgängen von 1989 bis 2007 ließen sich über 320 Teilnehmerinnen zu Referentinnen ausbilden. Viele Absolventinnen haben anschließend in sogenannten ›Frauenbereichen‹ der Stadt gearbeitet und sind teilweise noch bis heute vernetzt.

Der neue Schwerpunkt *Gender Studies* als Nebenfach setzte 2000 ein. Es startete in Kooperation mit einem fachübergreifenden Master *Gender und Arbeit* an der ehemaligen *Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik* (HWP).

Zur Integration geflüchteter Frauen* gründeten wir 2015 ein Studium Generale für Migrantinnen. Die Absolventinnen organisierten hier auch eigene öffentliche Veranstaltungen und vernetzten sich mit entsprechenden Initiativen in der Stadt.

Was in Deiner Aufzählung so folgerichtig klingt, war auch das Ergebnis harter

und langwieriger Kämpfe. Schon damals gab es ja nicht nur Zustimmung und Unterstützung. Gegenwärtig sind durch antifeministische, queerfeindliche Politiken viele Errungenschaften feministischer und queerer Bewegungen stark gefährdet. Wenn du die aktuellen Entwicklungen an Hamburger Hochschulen betrachtest, wird da im gesellschaftlichen Backlash nun auch hier der Gegenwind gegen feministische und queere Strukturen stärker?

Gender und Diversity sind gesellschaftlich dynamische und kontroverse Denk- und Handlungsfelder. Ja, sie erfordern von uns allen ein kritisches Weiterdenken, damit wir überhaupt neue Handlungsperspektiven erkennen können, d. h., dass wir alt hergebrachte Privilegien und Strukturen bis zur Wurzel hinterfragen müssen – bei uns selbst und in den gesellschaftlichen Kontexten. Das war damals neu und provozierte schon in den Anfängen antifeministische Haltungen. Jetzt sind wir weiter, die Hochschulen haben sich selbst zu ›Diversity und Chancengerechtigkeit‹ verpflichtet. Das Ziel ist allerdings noch nicht erreicht.

Wir reden beim Feminismus immer noch von der Hälfte der Menschheit: Frauen sind keine Minderheiten. Frauenrechte werden weiterhin massiv unterdrückt und auf Frauen*körper wird weiterhin massiv Gewalt ausgeübt. Frauenrechte sind und bleiben jedoch Menschenrechte. Die Protestbewegung iranischer Frauen* *Women, Life, Freedom* hat mir noch einmal deutlich gemacht, worum es geht: eine lebenswerte Gesellschaft mit der Teilhabe aller aufzubauen.

Dahinter können die besonders privilegierten Hochschulen mit ihren Gleichstellungs- und Diversity-Programmen nicht zurückfallen! – Das dachte ich jedenfalls damals noch mit Blick auf einen fortschreitenden gesellschaftlichen Konsens zur Gleichstellungsarbeit, selbst wenn sich diese Prozesse immer wieder als mühsam und widersprüchlich zeigen.

Mit dem ›Unsichtbarmachen‹ einer exzellenten Fachbibliothek und ihrem ausgesprochen spannenden Archiv, deren Exponate bis in die 1970er Jahren reichen, verliert das ZGD meiner Meinung nach ihr Herzstück. Gerade das vernetzte Wissen aus Forschungspublikationen, diversen unabhängigen Zeitschriften oder Abschlussarbeiten über die wichtige Debatten, Frauen*kämpfe und Diskurse verschwindet nun vom Campus. Aber die Leitung der Universität Hamburg hat über die Köpfe der Mitarbeiter*innen so entschieden. Daher ja, das

empfinde ich als antifeministische Haltung.

Was macht die Fachbibliothek des ZGD so besonders?

Im ZGD konnte der Anspruch auf gute Teamarbeit jahrzehntelang verwirklicht werden. In diesem Arbeitsklima entwickelten wir alle, die Mitarbeiter*innen und Student*innen ein großes Engagement sogar über die eigenen Aufgabengebiete hinaus. Unsere hohe Motivation ließ Eigenverantwortung, Fachkompetenz, selbständiges Arbeiten und Vertrauen zueinander entstehen.

Die förderliche Arbeitsatmosphäre war für uns alle besonders produktiv und erfolgreich: eine wissenschaftliche Schriftenreihe wurde herausgegeben, feministische Stammtische etabliert und Netzwerke geschaffen. Renommiertere Lehrende, Sympathisant*innen und Stiftungen übergaben ihre privaten Bestände als Schenkungen an die Fachbibliothek, weil sie sich mit der Einrichtung identifizierten und Vertrauen hatten.

Flache Hierarchien, gute Kommunikationswege und die Möglichkeit, thematisch Gleichgesinnte zu finden, machten das ZGD als feministischen Ort auf dem Campus so wertvoll. Dies änderte sich 2020, als das ZGD formal der Gleichstellungsstelle der Universität Hamburg zugeordnet wurde. Diskurse auf Augenhöhe fanden ab diesem Zeitpunkt nicht mehr statt. Hierarchisches Denken und Konkurrenz wurden gefördert, dadurch werden meiner Einschätzung nach Engagement und Motivation erstickt und Kooperationen mit politischen und wissenschaftskritischen Initiativen weniger erfolgreich.

Dies liegt aber definitiv nicht an der jetzigen ZGD-Leitung. Ein Widerspruch hat sich aus meiner Sicht aufgetan zwischen der bislang gelebten Arbeitspraxis auf Augenhöhe mit fundierter Fachkompetenz und den Aussagen der UHH-Leitung, die offiziell dazu aufrief, sich z. B. zu ›duzen‹ und ›Kommunikation‹ einforderte, diese jedoch selbst nicht praktizierte. Sogar die Fachkompetenzen der Bibliotheksmitarbeiter*innen wurden immer wieder in Frage gestellt. Selbst der Personalrat der UHH kritisierte das Führungsverhalten des Präsidenten, des Kanzlers und der Gleichstellungsleitung in einem Brief im Sommer 2025 scharf.

Feministische Anliegen und Diskurse werden in dem nun entstandenen Arbeitsklima ganz offensichtlich nicht mehr gefördert, sondern im Gegenteil: die Entscheidungsträger*innen schaffen diesen zentralen und lebendigen Ort des ZGD auf dem Campus gerade freiwillig ab. Im Sinne ihrer

eigenen Selbstverpflichtungen zu ›Diversity und Chancengerechtigkeit‹ müsste sie sich aber gerade für den Verbleib und Ausbau der Fachbibliothek einsetzen!

Ist das, was als ›Umzug‹ der Bibliothek für Frauenforschung, Gender & Queer Studies kommuniziert wird, nicht eher eine Auflösung und Zerstörung?

Das ist richtig! Es ist in meinen Augen kein ›Umzug‹ sondern der Bestand mit über 19.000 Medien soll auf mehrere Standorte verteilt werden, der Name wird komplett verschwinden. Die Bibliothek ist zudem Mitglied im *Dachverband der deutschsprachigen Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen e. V.*, all ihre Medien sind bisher im META-Katalog des Dachverbandes recherchierbar. Der Hamburger Bestand wird dann dort gelöscht.

Der verbleibende Buchbestand soll in der Fachbibliothek der Wirtschaftswissenschaften eingestellt werden: in einem fensterlosen Verschlag in einer hinteren Ecke der Bibliothek – ein Ort, der an sich schon sehr frauen*unfreundlich wirkt. Ein weiterer Teil der Bibliothek soll in eine Speicherbibliothek in einer Tiefgarage in Bergedorf kommen. Die Bestände sind dort vor Ort nicht mehr einsehbar, sondern einzelne Medien können nur noch über den Katalog der Stabi (*Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg*) bestellt werden. Der Medienschatz, der in 40 Jahren klug und bewusst, nach einer interdisziplinären bewährten Systematik zusammengetragen wurde, wird so zerstört. Für mich als Mitgründerin der Bibliothek ist dies alarmierend.

Meiner Ansicht nach ist die Abschaffung der Fachbibliothek ein massiver Schritt, die sozialen und politischen Genderbewegungen und Diskurse im Wissenschaftsbetrieb unsichtbar(er) zu machen und zu erschweren. Die Hochschulleitung der UHH reiht sich mit ihren Entscheidungen in die Logiken von nationalen und internationalen antifeministischen Bewegungen ein, wie sie zum Beispiel in den Erlassen von Donald Trump im Januar 2025 mit seinem Gender-Verbot in den USA enthalten sind oder in den Forderungen der AfD in der Hamburger Bürgerschaft, die alljährlich das ZGD politisch angreift und es sofort auflösen will. Der Rückgriff auf eine binäre Welt von ›männlich‹ und ›weiblich‹ schließt Gendervielfalt ausdrücklich aus, Förderprogramme zu Diversität werden dann gestrichen. In Hamburg ist auch das *Zentrum für Disability Studies*, mit dem das ZGD jahrelang kooperierte, von der Abschaffung bedroht. Die politischen und gesellschaftlichen Ausgrenzungen

von Menschengruppen – seien es Minderheiten, Menschen mit Behinderungen oder Menschen aus der LSBTIQ*-Community – werden schrittweise möglich.

Was hätte die Auflösung der Fachbibliothek denn zur Folge, auch für die Studierenden?

Eine Fachbibliothek wie die des ZGD mit ihrem Archiv bewahrt gesellschaftliches Wissen und macht es für alle (!) wissenschaftlich zugänglich. Es ist ein schützenswertes Kulturgut. Schauen wir kurz in die Anfänge und klären, warum diese Bibliothek so einmalig ist im Vergleich zu den Fachbibliotheken der Fakultäten: Die forschende Frauenbewegung und Feministischen Wissenschaften der 1970er Jahre galten damals im Wissenschaftskanon als unzeitgemäßes Phänomen: zu radikal, ›unwissenschaftlich‹ oder als ›männerfeindlich‹. Damit wurden die Bücher, Zeitschriften und Abschlussarbeiten als ›nicht relevant‹ für die etablierten Fächer eingestuft. Ihr wichtiges Potenzial für die damals schon diskutierte Geschlechtergerechtigkeit wurde schlichtweg ignoriert. Männerdominanz zeigte sich auch in der Berufungspolitik der Hochschulen: nur ganz wenige Frauenforscherinnen erlangten eine Professur, was ein Fehler war, wie wir wissen. Diese blinden Flecken aufzulösen, war von Anfang an, also ab 1984, erklärtes Ziel der Fachbibliothek. Bis heute lassen sich wie an einem roten Faden die Debatten aus dem immer schon eher selbstorganisierten, oft prekären und streitbaren Forschungsfeld chronologisch ablesen. Das ist äußerst hilfreich für die Studierenden, Publizierenden und Forschenden, die in diesen Themenfeldern arbeiten.

Was also wegfallen würde: es gäbe keine Beratungen mehr zur Recherche, zu den Fragestellungen und Diskursen. Zur Ausleihe der Medien wäre zukünftig ein kostenpflichtiger Leseausweis nötig. Die Medien wären auf verschiedene Standorte verstreut, was die Recherchen erschwert, da sie mehr Zeit und Mobilität erfordern. Die Bestände der Zeitschriften, der Abschlussarbeiten und der sogenannten ›Grauen Literatur‹, zu denen bislang oft Anfragen aus der ganzen Welt kamen, würden gar nicht mehr persönlich einsehbar sein, da sie in einer Tiefgarage, die als Lagerplatz benutzt wird, verschwinden würden. Die Zukunft des neu geschaffenen Archivs zu Antifeminismus und Gender ist, soweit ich weiß, sogar völlig offen.



In Hamburg verschwinden gerade Orte, Institutionen und Möglichkeitsräume kritischer Forschung und Bildung. Die prekäre Lage des Zentrums für Disability Studies hast du schon erwähnt und auch – länger zurückliegend – die nicht mehr existente HWP; die Forschungsstelle Hamburgs (post-)koloniales Erbe musste im März diesen Jahres aufgeben. Wenn man in diesem Kontext den Vorgang der Zerstörung der Fachbibliothek des ZGD betrachtet, ist dahinter nicht ein »Abgesang« dieses Arbeitsbereiches an den Hamburger Hochschulen zu vermuten?

Wie ernst diskriminierungsfreie Anliegen tatsächlich von den Hochschulen heute oder auch langfristig betrieben werden, ist aus meiner Sicht eher fraglich, wenn ich bedenke, wie viele Chancen zur Veränderung in den letzten Jahren von den Hochschulleitungen und der Wissenschaftsbehörde verpasst wurden. Beispiele hierfür sind die nicht weiter ausgebauten Anzahl von Genderprofessuren in Hamburg oder das Einfrieren des Masters ab 2005 mit ausreichender finanzieller Ausstattung sowie Stellen und Forschungs- und Lehrmitteln, trotz positiver externer Evaluation. Eine dauerhafte Verstetigung von Gender- und Diversity-Forschung und -lehre scheitert bis heute durch Behinderungen Einzelner in den Leitungsstrukturen, besonders in der UHH.

Wie sieht es denn aus mit Protesten? Lohnt sich noch feministischer Widerstand?

Feministischer Widerstand lohnt sich immer! Ich bin jetzt 72 Jahre alt und wer weiß, vielleicht starte ich ja noch eine Online-Petition. Die ersten beiden Mitunterzeichnerinnen werden sicherlich Heidi Hermann und Gisela Kamke sein, meine beiden langjährigen Weggefährtinnen. Zusammen bringen wir es auf 232 Jahre Lebenserfahrung [lacht].

Das Interview führte für die *hlz*: ANTJE GÉRA

DAGMAR FILTER war von 1984 bis 2019 Leiterin des Zentrums für Gender & Diversity. Über sich sagt sie: »Neben der Leitung des Zentrums folgte ich weiterhin auch meiner Künstlerinnenseele. Daran ist die Hochschule für bildende Künste Hamburg nicht ganz unschuldig, Künstlerinnen waren in meiner Studienzeit dort »Leerstellen«. Frauenthemen stehen so bis heute im Mittelpunkt meiner malerischen und grafischen Arbeit. Und mit der jetzigen Künstlerinnengruppe *FreiFrauen von Art & Weise* zeigen wir interaktive Ausstellungsformen mit feministischen Perspektiven.«



Mit viel Freude haben Jana Reich und Dagmar Filter 2020 ein über 500seitiges Buch verfasst. Es trägt den schönen Titel **Respekt!**: Frauen verändern Wissenschaft an der Universität Hamburg.

Zitat aus dem Vorwort der Herausgeberinnen: »Wir hoffen, dass die über 60 Buchbeiträge die Mühsal, die Vielfalt und die Erfolge der Kämpfe von Initiativen, Gruppierungen und einzelnen Menschen nachvollziehbar skizzieren und dass die Beiträge Mut, Stolz oder wütend machen, bzw. inspirieren. Zugleich soll durch die dokumentierende Weise die Erinnerung und das Wissen um die Personen und Initiativen nicht verloren gehen, sondern zu weiteren Forschungen und Dokumentationen motivieren.«

FRAUENBIBLIOTHEK SOLL WEG

Die bundesweit älteste Bibliothek für Frauenforschung an der Hamburger Universität soll weichen und in einer größeren Bibliothek aufgehen. Damit droht ihr die Unsichtbarkeit

Eintreten durften nur »Jungfrauen oder alleinstehende Frauen von unbescholtenem Ruf« aus »besserem Stand«. So steht es 1912 in der Ordnung des Hamburger *Vaterländischen Frauen-Hilfs-Vereins* für künftige Rot-Kreuz-Schwesterinnen. Nur diese Untadeligen durften im Schwesternhospital des 1877 fertig gestellten DRK-Krankenhauses in Hamburgs Grindelviertel am Schlump wohnen: zunächst über den Patienten- und Behandlungsräumen und ab 1907, nach dem Zukauf eines Gebäudes in der heutigen Monetastraße, im Schwesternhaus für 40 Frauen. Man kann sie als früh Emanzipierte bezeichnen, war es doch im 19. Jahrhundert selten, dass allein stehende Frauen eigenes Geld verdienten. Dabei wurden sie dringend gebraucht: zur Behandlung der Menschen etwa in den Elendsvierteln, ab 1892 während der Hamburger Cholera-Epidemie und ab 1914 im Ersten Weltkrieg. Heute beherbergen die Gebäude ein Bildungszentrum für Gesundheitsberufe, mehrere Wohnprojekte sowie, im einstigen Schwesternhospital, das *Zentrum Gender & Diversity* (ZGD) der Universität mit der *Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies*.

Langjähriger Ort der Frauen

Gegründet vor 40 Jahren ist die Konzentration von Forschungszentrum und Fachbibliothek am selben Ort deutschlandweit einzigartig. Die Bibliothek fungiert dabei als Ergänzung zur Feministischen Bibliothek des *Frauen*bildungszentrums DENKIRÄUME*, die von Frauen verfasste Bücher präsentiert, und der Bibliothek des *Landesfrauenrats* mit Werken zur Frauenbewegung.

Initiiert wurde die *Zentrale Bibliothek Frauenforschung* 1984 als Forschungsprojekt der Hamburger Universität, der damaligen Fachhochschule und der damaligen Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, erzählt Dagmar Filter, die die Bibliothek gemeinsam mit Gisela Kamke aufbaute.

Das Ziel: die damals noch wenig verbreitete Frauenforschung an Hochschulen zu implementieren. »Auf die zunächst befristete Arbeitsbeschaffungsmaßnahme habe ich mich beworben und dann – mit wenig Geld und viel Engagement – angefangen«, sagt Gründerin Dagmar Filter, bis vor sechs Jahren Geschäftsführerin der Bibliothek.

Ihre Motivation war sehr persönlich: »Während meines Studiums an der Hamburger Hochschule für Bildende Künste in den 1970er Jahren wurden Frauen von den Professoren immer als zweitklassig in die Ecke geschoben nach dem Motto: Frauen sind nicht genial, weil sie nicht bis ans Existenzziel gehen, weil sie nicht bis zum Umfallen saufen. Nach diesen Erfahrungen war ich hoch motiviert, eine Bibliothek zur Frauenforschung aufzubauen«, sagt sie.

Und so fingen die beiden an, Arbeiten von Studentinnen zu sammeln und weitere wissenschaftliche Werke zuzukaufen. Inzwischen sind es 21.437 Medien und die Stellen der Geschäftsführung, Bibliotheksleiterin und zweier studentischer Hilfskräfte verstetigt. Der Bestand umfasst längst auch Arbeiten zu Gender und Queer Studies.

Betritt man die vier kleinen, hellen Räume der Bibliothek mit Holzboden, Pflanzen und Arbeitstischen zwischen den thematisch sortierten Bücherregalen, fühlt man sich gleich aufgehoben in einer Oase der Forschung und Konzentration, kompetent beraten von den Mitarbeitenden. »Die Studierenden werden inzwischen mit sehr vielen rudimentären Texten versehen«, sagt Dagmar Filter. »In den letzten Jahren passierte es immer öfter, dass Studierende kamen und sagten: ›Ich brauche für meine Hausarbeit nur noch einen bestimmten Aufsatz aus dem Buch.‹ Ich habe sie ermuntert, das Buch zu holen und zu gucken, was drumrum steht, um den ganzen Diskurs zu erfassen. Es gehe um das Nachvollziehen von Debatten, das Denken in Zusammenhängen. Da führen Wissens-Splitter nicht weiter.«

Genau dies – die Zersplitterung – droht jetzt der bundesweit ältesten Universitäts-Frauenbibliothek. Es ist ein kleiner, feiner Wissensspeicher mit Dokumenten der Frauenforschung seit den Anfängen, gut genutzt und bei externen Evaluationen stets positiv bewertet. Sie liegt neben dem *Institut für die Geschichte der Deutschen Juden*, der *Forschungsstelle für Zeitgeschichte* und dem *Institut für Friedensforschung*. Alle drei haben ähnlich spezialisierte Bibliotheken, deren Verbleib am zugehörigen Institut niemand infrage stellt.

Anfang September hat nun aber die Landeshochschulkonferenz unter Vorsitz des Hamburger Uni-Präsidenten Hauke Heekeren beschlossen, die *Zentrale Bibliothek Frauenforschung* in diejenige der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WiSo) zu verlagern. Die Gründe sind laut dessen Pressestelle »die unzureichenden räumlichen Gegebenheiten für den Bestand und ein auslaufender Mietvertrag«. Der allerdings wurde kürzlich über 2025 hinaus verlängert. Und was mit den »unzureichenden räumlichen Gegebenheiten« gemeint ist, bleibt offen. Ein Wassereintrich im Souterrain kürzlich bei Starkregen, der ein paar Meter Teppich nässte und einen Aktenordner des Archivs schädigte, kann es nicht sein. Und die Bibliothek selbst residiert trocken und sicher im ersten Stock.

»Darüber hinaus ist ein wichtiges Ziel, den Betrieb der Bibliothek zu modernisieren und dabei die Öffnungszeiten zu erweitern. Diese Maßnahmen sind aufgrund der aktuellen Ausgangslage nicht ohne Weiteres umsetzbar«, teilt die Universität weiter mit. In der Tat ist die Frauenbibliothek derzeit nur bis 16 Uhr geöffnet.

Kommission irritiert über Pläne

Daher hat die *Gemeinsame Kommission* mit Vertreter*innen der neun Hochschulen, die die wissenschaftliche Leitung des ZGD und der Bibliothek führen, bereits reagiert. »Wir haben der Landeshochschulkonferenz mitgeteilt, dass wir die Kritikpunkte prüfen werden und überlegen, wie sich die Bibliothek modernisieren lässt – unter der Voraussetzung, dass sie räumlich am *Zentrum Gender & Diversity* (ZGD) verbleibt, was wir unerlässlich finden«, sagt deren stellvertretende Vorsitzende Miriam Richter, Professorin für Pflegewissenschaft an der HAW Hamburg.

Man sei über die Verlagerungsentscheidung für diese Bibliothek – mit ihrer Sammlung Herzstück des ZGD – sehr irritiert gewesen. In einer Arbeitsgruppe soll gemeinsam mit der Leiterin der Bibliothek und der im November zurückkehrenden Geschäftsführerin des ZGD nachgedacht werden. »Für die Verlängerung der Öffnungszeiten zum

Beispiel wird es reichen, die Stellen leicht aufzustooken, wie es auch im externen, im Auftrag der Landeshochschulkonferenz erstellten Gutachten gefordert wird«, sagt Richter. »Das ist kein Grund, die ganze Bibliothek zu verlagern.«

Zudem sei die Verortung der Bibliothek am Zentrum Gender & Diversity, wie sie auch in der Kooperationsvereinbarung festgehalten sei, mit ihrer kompetenten Beratung auch im externen Gutachten in ihrer Einzigartigkeit für die Bedeutung der Frauenforschung und Gender und Queer Studies hervorgehoben worden, sagt Richter.

Ungeklärte Platzfrage

Ungeklärt ist überdies die Frage, wie die 21.437 zusätzlichen Medien in der WiSo-Bibliothek Platz finden sollen. »Wir könnten den Bestand der *Zentralen Bibliothek Frauenforschung* nicht ohne Vorarbeiten in die Bibliothek WiSo/BWL einsortieren, weil der Platz dafür zwar grundsätzlich zur Verfügung steht, aber nicht genau an den Stellen, an dem er benötigt würde«, sagt Michael Jürgen Eiden, Leiter der WiSo-Bibliothek.

Je nachdem, wie viele Ressourcen für die Vorarbeiten zur Verfügung stünden, gäbe es verschiedene Varianten der Aufstellung, die von der geschlossenen Aufstellung bis zur Integration in die vorhandene Aufstellungssystematik reichen. »Die geschlossene Aufstellung wäre allerdings die aufwändigste«, sagt Eiden.

Würde der Bestand zerrissen, ginge nicht nur die räumliche Verbindung mit dem *Zentrum Gender & Diversity* verloren, der zentralen Anlaufstelle für Studierende, die ein Gender- oder Diversity-Zertifikat anstreben. Auch würde die Frauenbibliothek als Gesamtkonvolut unsichtbar und schwer auffindbar. Zudem fiel die Beratung weg – wie überhaupt unklar ist, welche Aufgaben dem jetzigen Team der Frauenbibliothek dann zufielen.

Bizarres Signal in Zeiten der Gender-Debatte

Die Universität indes lässt mitteilen, die Entscheidung sei »in enger Abstimmung mit der Fakultätsleitung sowie der Leitung der Bibliothek getroffen« worden. Gemeint sind die Leitung der WiSo-Fakultät sowie deren Bibliotheksleiter. Jana Reich, Leiterin der Frauenbibliothek, dagegen wurde nicht einbezogen. Sie sagt, sie sei zwei Tage nach der Entscheidung per Mail darüber informiert worden und aus allen Wolken gefallen. Auch Michael Jürgen Eiden, Leiter der WiSo-Bibliothek, sagt, er habe im Nachhinein von der Entscheidung erfahren. Das finde er aber unkritisch, »weil die strate-

gische Steuerung Aufgabe der Hochschulleitungen ist und die vorliegende Frage ist eine strategische».

Eigenartig bleibt indes das Signal, das von dem Beschluss der Hamburger Universität ausgeht: die Aufgabe des eigenen Standorts in Zeiten der LGBTQ-Debatte, in der es ausdrücklich um sprachliche und räumliche Sichtbarkeit geht. Und das genau zum 40. Jubiläum der Bibliothek.

PETRA SCHELLEN,
Redakteurin der taz am Standort Hamburg

Dieser Beitrag erschien zuerst in der taz (nord) am 23.10.2024, S. 26-27 und wurde hier leicht redaktionell angeglichen. Wir danken der Autorin für die freundliche Gewährung der Übernahme!

AUFGABEN DES ZENTRUMS GENDER & DIVERSITY

Unterstützung von Forschung zu Gender & Diversity, die Vernetzung mit Gender/Diversity-Akteur*innen sowie Tagungen, Workshops und öffentliche Angebote zu aktuellen Themen der Gender- und Diversity-Studies.

Organisation der Zertifikate Genderkompetenz und Intersektionalität & Diversity für Studierende aller Hochschulen.

Beheimatung und Betreuung der Zentralen Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies mit 21.437 Medien. Das Archiv bewahrt zudem genderspezifische Abschlussarbeiten an Hamburger Hochschulen (1980er Jahre bis 2012), Arbeiten zu Frauen/Gender und Rechtsextremismus ab 1945; außerdem das Archiv zu Bevölkerungspolitiken an weiblichen Körpern. Der Bestand ist in den Campus-Katalog der Universität integriert.



GENDER STUDIES IM FADENKREUZ DES ANTI-FEMI- NISMUS

Warum ein Forschungsfeld zum Feindbild wird

Schon lange sehen sich die Gender Studies antifeministischen Angriffen ausgesetzt. Damit steht nicht nur ein Studienfach unter Beschuss, sondern mit ihm die beteiligten Personen – Wissenschaftler*innen wie Studierende – sowie Institutionen. Mit Beispielen aus Hamburg, aber auch darüber hinaus, soll in diesem Artikel aufgezeigt werden, in welcher Form die Gender Studies zu einem Symbol geworden sind, an dem sich antifeministische Akteur*innen unterschiedlicher Spektren abarbeiten. Welche Auswirkungen kann dies auf die Forschungslandschaft haben und was lässt sich dem entgegensetzen?

Gender Studies decken ein breites, interdisziplinäres Forschungsfeld ab. Die Fragestellungen, die in Forschungsprojekten der Gender Studies bearbeitet werden, weisen unterschiedlichste Bezüge zu Fragen um die Bedeutung von Geschlecht auf. Während sozialwissenschaftliche Forschung beispielsweise danach fragt, wie Geschlecht und Geschlechterunterschiede in der Gesellschaft sichtbar werden und für die Lebensgestaltung von Menschen bedeutsam sind, untersucht naturwissenschaftliche Forschung beispielsweise die Geschlechterunterschiede in der medizinischen Versorgung.

Die Wurzeln der Gender Studies reichen in die 1970er Jahre zurück, als feministische und soziologische Forschung begann, soziale und biologische Dimensionen von Geschlecht zusammenzudenken. Die aus der Perspektive der Gender Studies untersuchten Themen verbinden sich durch ihren Anspruch, geschlechtsspezifische Unterschiede und Wirkungsweisen sichtbar zu machen. Das Zentrum Gender & Diversity (ZGD) der Universität Hamburg formulierte es so: »Dabei ist längst

klar: Gender Studies sind kein Orchideenfach. Sie leisten grundlegende Arbeit für eine gerechtere Gesellschaft. Vom Gender Gap in Wirtschaft und Medizin über die Anerkennung vielfältiger Familienformen bis hin zur Analyse von Sorgearbeit und Pflege. Es geht hier nicht um Nischenthemen, sondern um das Hinterfragen vergeschlechtlichter Machtverhältnisse – in allen Lebensbereichen.«¹

Auch wenn dieses Zitat schon andeutet, warum Gender Studies in den Fokus politischer Angriffe geraten können, so steckt im antifeministischen Framing der Gender Studies noch mehr: Gender Studies werden zum stellvertretenden Symbol für eine aufgeklärte Gesellschaft, die es aus autoritärer antifeministischer Perspektive zu bekämpfen gilt. Im Kampf um die kulturelle Deutungshoheit stellt die Kategorie Geschlecht für antifeministische Akteure einen zentralen Bezugspunkt dar. In Hamburg ließ sich dies vor kurzem eindrücklich an dem gescheiterten Volksbegehren gegen geschlechtergerechte Sprache beobachten. Unter dem Titel *Schluss mit Gendersprache in Verwaltung und Bildung* versuchte ein Bündnis einen politischen Beschluss herbeizuführen, der der Hamburger Verwaltung, Unternehmen und Bildungseinrichtungen verbieten sollten, durch Doppelpunkt oder Sternchen so zu schreiben, dass alle Geschlechter angesprochen werden.² Erreicht werden sollte mit dem Volksbegehren weniger eine regeltreue Rechtschreibung, sondern das Unsichtbar-Machen und Zurückdrängen von Menschen, die sich in einer Zweigeschlechtlichkeit von Mann und Frau nicht wiederfinden und von ihr nicht repräsentiert werden. Dass es allerdings nicht zwingend ein Volksbegehren braucht, um Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache zurückzudrängen, zeigen die analog

lautenden Regierungsbeschlüsse aus anderen Bundesländern wie Bayern und Hessen sowie die Vorstöße des aktuellen Bundesbildungsministeriums. Sie können als Symbol eines gesellschaftlichen Rollbacks gesehen werden, in dessen Mittelpunkt die Bedeutung von Geschlecht und Gender steht.

Die Angriffe auf eine geschlechtergerechte Gesellschaft zeigen sich konkret am Beispiel der Gender Studies. Hier war es die AfD, die im Jahr 2024 das parlamentarische Mittel der *Kleinen Anfrage* zweckentfremdete, um einen politischen Frontalangriff gegen die Gender Studies einzuleiten. Unter dem Titel *Finanzielle Förderung und wissenschaftliche Signifikanz der ›Gender-Studies‹ in Hamburg*³ wurde der Senat aufgefordert, detailliert Auskunft darüber zu geben, welche »Forschungsprojekte im Bereich Gender Studies« in welchem personellen und finanziellen Umfang im Jahr 2023 gefördert wurden. Die sich anschließenden Fragen offenbaren die Stoßrichtung der *Kleinen Anfrage*: Ob es Forschungsprojekte gäbe, die sich »kritisch mit den methodisch-wissenschaftstheoretischen Grundlagen der ›Gender-Studies‹ auseinandersetzen« würden und welche Kenntnis der Senat über Veröffentlichungen der Forschungsprojekte in international renommierten wissenschaftlichen Fachzeitschriften hätte. Die den Fragen vorangestellte Begründung der Anfrage zielt darauf ab, Gender Studies als unwissenschaftlich zu diskreditieren: »Die methodisch-wissenschaftstheoretischen Grundlagen dieser vergleichsweise neuen Forschungsrichtung sowie die Signifikanz ihrer Forschungsfragestellungen und -ergebnisse wurden zwischenzeitlich wiederholt von Wissenschaftlern etablierter Fachdisziplinen kritisiert.« Der Inhalt der *Kleinen Anfrage* kann als repräsentativ dafür gelesen werden, wie und auf welche Art die Gender Studies aus antifeministischer Motivation heraus angegriffen werden: Sie stünden für eine ideologisch motivierte Wissenschaft, die weder auf ein inhaltliches Fundament zurückgreifen könne noch eine relevante wissenschaftliche Rezeption erfahre. Belege indes gibt es für diese Aussagen nicht. Die Angriffe werden dabei nicht nur verwendet, um ein Ende der Finanzierung für Forschung im Sinne der Gender Studies zu fordern. Sie rücken auch Wissenschaftler*innen aus den Gender Studies persönlich in den Fokus der Diskreditierungen und sorgen damit dafür, dass Einzelpersonen bedrohlichen Angriffen ausgesetzt werden.

In der antifeministischen Konstruktion eines *woken Staates* sind die Gender Studies ein elementarer Bestandteil des Gesellschaftsbildes, das es zu bekämpfen gilt. Gender Studies würden die inhaltliche Grundlage bilden, auf der Entschei-

dungen im Sinne des Gender Mainstreamings getroffen werden würden. Die damit verbundene und geforderte Geschlechtergerechtigkeit wird im antifeministischen Weltbild zur Gegenspielerin einer vermeintlich natürlichen Weltordnung. Diese natürliche Ordnung schließt auch eine angenommene natürliche, zweigeschlechtliche Ordnung der Geschlechter ein. Nicht nur kenne die Biologie mit Mann und Frau nur zwei Geschlechter, sondern aus dieser Zweigeschlechtlichkeit würden sich auch die sozialen Rollen und Tätigkeitsbereiche ableiten, die Männer und Frauen in der Gesellschaft übernehmen.

In einem antifeministischen Weltbild werden Gender Studies damit zum Bestandteil der gesellschaftlichen Bestrebungen, die diese natürliche Ordnung in Frage stellen und dadurch grundsätzlich die vermeintlich ebenso natürliche Gesellschaftsordnung gefährden würden.

Die zitierte *Kleine Anfrage* steht dabei stellvertretend für die Angriffe antifeministischer Akteur*innen auf Personen und Strukturen der Gender Studies. Feministische Forschung, Gender- und Queer Studies sowie Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit stehen unter Beschuss. Dies zeigte sich auch im Parteiprogramm der AfD zur Bundestagswahl 2025: »Die Freiheit von Lehre und Forschung ist unbedingt zu gewährleisten. Die zunehmende Einflussnahme ›woker‹ Ideologie auf die Universitäten und die Repression gegen unliebsame Dozenten ist zu beenden. Die Finanzierung der unwissenschaftlichen Genderforschung ist einzustellen.«⁴ Die angesprochene Wissenschaftsfreiheit gilt nicht für die Gender Studies, denn diese werden durch die Zuschreibung als *unwissenschaftlich* aus der Wissenschaft herausargumentiert. Und auch die Abschaffung der Gleichstellungsbeauftragten wird im selben Wahlprogramm gefordert.

Unter dem interdisziplinären Dach der Gender Studies finden sich alle Themen, die in ihrer Negation Bestandteil eines antifeministischen Narrativs sind: Forschung zu Sexualität, sexueller und geschlechtlicher Identität, zu Familie und Ehe sowie zu weiblicher Selbstbestimmung und reproduktiven Rechten kann sich hier verorten lassen. All diese Themen können, sofern sie nicht im Sinne eines heteronormativen Geschlechterkonzeptes erforscht werden, zur Zielscheibe antifeministischer Angriffe werden. Verbunden und gerahmt werden sie als Repräsentanten des Feminismus, der einen der wichtigsten Bezugspunkte im autoritären Kulturkampf darstellt.

Wenn antifeministische Kräfte weiter an politischer Gestaltungsmacht gewinnen, werden Gender Studies und alle Institutionen, die mit ihnen verbunden sind, auf universitärer Ebene sicher unter

den Ersten sein, die von Kürzungen bis hin zu Verbots betroffen sein werden. Die Auswirkungen davon würden weit über die Gender Studies selbst hinaus gehen: Gender Studies bieten unterschiedliche inhaltliche Zugangswege, um die Bedingungen der Herstellung von Geschlecht und die Vorstellungen und Erwartungen, die mit Geschlecht und Gender in der Gesellschaft verknüpft sind, zu analysieren und zu thematisieren. Der antifeministische Angriff auf die Gender Studies will all dies verhindern.

Weniger die Gender Studies selbst sind ideologisch motiviert, als ihre Infragestellung durch antifeministische Akteur*innen. Für diese sind die Gender Studies genauso wie Gleichstellungsbeauftragte Ausdruck der institutionalisierten Errungenschaften des Gender Mainstreamings, die es zu bekämpfen gilt. Schon jetzt lässt sich an den Angriffen auf die Paraden zum *Christopher-Street-Day* exemplarisch beobachten, was es bedeutet, wenn antifeministische Ideologie in die Tat umgesetzt wird. Für viele Menschen sind antifeministisch motivierte Bedrohungen und Gewalt schon jetzt Alltag. Umso notwendiger ist es, antifeministischen Akteur*innen keinen weiteren Raum zuzugestehen. Dazu gehört auch, die Gender Studies entschieden gegen ihre ideologisch motivierten Gegner*innen zu verteidigen.

PROF. DR. JOHANNA SIGL ist Professorin für politische Bildung und Soziale Arbeit an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden. Sie forscht aus geschlechterreflektierender Perspektive zu Rechtsextremismus, Antifeminismus und zu Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Ausgewählte Veröffentlichungen der Autorin zum Thema:

Johanna Sigl, Stella Seibert: *Antifeminismus und Familismus als Thema und Herausforderung für die Soziale Arbeit*, in: Schulze, Heidrun/Fiebig, Nadine: *Bildung für Geschlechtergerechtigkeit und Generationengerechtigkeit: Prävention gegen geschlechtsspezifische und intergenerationale Gewalt*. Weinheim: BeltzJuventa (im Erscheinen).

Johanna Sigl, Karin Fischer, Katharina Kapitzka (Hg.): *Facetten des Antifeminismus. Angriffe und Eingriffe in Wissenschaft und Gesellschaft*, Hamburg: MartaPress 2021.

Anmerkungen:

¹ <https://www.uni-hamburg.de/chancengerechtigkeit/ueber-uns/kalender.html?event=121099> oder <https://calendar.boell.de/event/gender-studies-jetzt-erst-recht>.

² <https://www.ndr.de/nachrichten/hamburg/Hamburger-Initiative-gegen-Gendern-scheitert-mit-Volksbegehren.gendern176.html> (siehe hierzu auch die Beiträge des hlz-Schwerpunkts Gendern in Hamburg, hlz 3-4/2023).

³ *Drucksache 22/15823*, auch die folgenden Zitate entstammen dem Dokument: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/88011/22_15823_finanzielle_foerderung_und_wissenschaftliche_signifikanz_der_gender_studies_in_hamburg#navpanes=0.

⁴ Wahlprogramm der AfD zur Bundestagswahl 2025, S. 163.

TIPP DER REDAKTION:

Am 6. November 2025 von 17 bis 19.30 Uhr bietet die GEW ein Online-Seminar an zum Thema **Antifeminismus und Anti-Genderismus: Umgangsmöglichkeiten für die pädagogische Praxis**. Das Seminar wird von Fabienne Fröhlich geleitet und ist für Mitglieder kostenlos, für weitere Informationen siehe S. 78.



SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT: (K)EIN THEMA AN HOCH- SCHULEN?

Sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft ist ein strukturelles Problem.
Zum Stand der Debatte und der Maßnahmen

Der folgende Artikel umreißt zunächst, was unter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDBG) zu verstehen ist und zeichnet dann die Entwicklungen im Umgang damit im Hochschulbereich nach. Anhand der *UniSAFE*-Studie von 2022 wird auf die aktuelle Datenlage eingegangen. Nachfolgend wird der Stand der Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt an der Universität Hamburg dargestellt und abschließend werden, wiederum unter Bezug auf die *UniSAFE*-Studie, aktuelle und zukünftige Handlungsfelder aufgezeigt.

Worum geht es, wenn von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDBG) an Hochschulen die Rede ist?

Die aktuelle Studie *UniSAFE* (2022) definiert insgesamt sechs Formen von »gender-based violence«: Der Begriff bezieht sich nicht nur auf körperliche, gewalttätige Übergriffe und Vergewal-

tigung, sondern ebenso auf sexuelle Belästigung, psychologische und ökonomische Gewalt sowie online ausgeübte Gewalt.

Zwei Fälle aus dem hochschulischen Alltag veranschaulichen Formen von sexueller Belästigung und deren Folgen:

Fallbeispiel 1: Musikhochschule

Eine Violinistin schildert ihre Erfahrungen als Studentin an einer Musikhochschule, an der sie von einem prominenten Professor für Violine unterrichtet wurde: »Die Geige ist die Frau und der Bogen ist der Mann.« Das ist immer wieder gesagt worden. Auch von Reibung hat er immer gesprochen und von einem Loch. [...] »Die Geige oder die Frau ist diejenige, die sich hingibt, und überhaupt, wenn wir Musik machen, müssen wir uns erstmal anmachen. Ich muss dich sozusagen erstmal anmachen, erst dann wirst du dich entfalten und wirst dann auch wirklich musikalisch spielen.« (aus: Hoffmann 2006, S. 17 ff.)

Fallbeispiel 2: Universität

Eine Promovendin sitzt mit ihrem Betreuer an einem Freitagnachmittag zum Wochenabschluss in einem Café auf dem Campus. Sie schaut auf die Fensterfront des Unigebäudes und bemerkt, dass beim Büro des Betreuers die Vorhänge fast zugezogen sind. Sie macht eine entsprechende Äußerung zum Professor, der daraufhin den Fuß des übergeschlagenen Beins der Promovendin ergreift und streichelt, während er sagt: »Bisher hatte ich noch keinen Grund, die Vorhänge ganz zu schließen, aber das ändert sich ja vielleicht demnächst.« Die Promovendin zieht ihren Fuß weg, wechselt das Thema und beschließt nach dieser Erfahrung, ihren Betreuer nicht mehr zu treffen. (Mündlicher Bericht, notiert von der Autorin Barbara Scholand 2023.)

Die Fallbeispiele illustrieren zwei häufige Formen sexueller Belästigung – verbale und körperliche Übergriffe – und deren Auswirkungen auf die Betroffenen. Beide Situationen weisen bestimmte Merkmale auf:

- Die Täter stehen in hierarchischer Beziehung zu den Betroffenen, es besteht ein Abhängigkeitsverhältnis.
- Eine 1:1-Situation wird für den Übergriff ausgenutzt.
- Handlungen oder Äußerungen der Betroffenen werden als Gelegenheit zum Übergriff genutzt.
- Die Betroffenen erleben sich in der Situation als sprach- und wehrlos.
- Sie ziehen sich aus dem Kontakt zum Täter zurück.

In beiden Fällen sahen die Betroffenen keine Möglichkeit, im Rahmen der Institution das übergriffige Verhalten anzuzeigen oder Unterstützung zu erhalten. Die Auswirkungen der Übergriffe sind gravierend. Im Fall der Geigerin führten die wiederholten sexistischen Bemerkungen zu Verunsicherung, ihre Bewegungsabläufe blockierten, sie blieb zeitweise dem Unterricht fern. Sie machte trotzdem ein erfolgreiches Examen, aber »was letztlich das Musizieren ausmacht, da war ich wie ein erloschenes Flämmchen.« (Hoffmann 2006, S. 20). Im Fall der Promovendin fehlte Unterstützung während der Dissertation und beim Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerks. Zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins holte sie sich jedoch Unterstützung außerhalb der Universität. Die ehemalige Doktorandin vertritt heute eine Professur im norddeutschen Raum.

DEFINITIONS OF THE SIX FORMS OF GENDER-BASED VIOLENCE USED IN UNISAFE SURVEY

1. Physical violence

is any act which causes physical harm as a result of unlawful physical force, e.g. somebody threatened to hurt you physically or pushed you.

2. Psychological violence

is any act which causes psychological harm to an individual, e.g. somebody directed abusive comments towards you, interrupted you or spoke over you.

3. Economic violence

is any act or behaviour which causes economic harm to an individual, e.g. harmed your work/studies through restricting access to financial resources.

4. Sexual violence

is any sexual act performed on an individual without their consent.

5. Sexual harassment

includes unwanted verbal, nonverbal or physical conduct of a sexual nature, such as comments on looks or body, sending of images with sexual content, making sexist jokes or touching you.

6. Online violence

can take many forms, for example, cyberbullying, internet-based sexual abuse, non-consensual distribution of sexual images and text.



Aus: UniSAFE (2022), S. 5.

Der lange Weg von der Enttabuisierung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt hin zu aktiver Antidiskriminierungsarbeit

Lange Zeit wurden sexualisierte Belästigung und Machtmissbrauch im Hochschulbereich be- und verschwiegen – allenfalls wurden ›Vorfälle‹ hinter vorgehaltener Hand weiterzählt. Auch die beiden Betroffenen aus den Fallbeispielen haben geschwiegen und davon abgesehen, die Lehrenden anzuzeigen. Dies ist vor allem auf die überaus hierarchischen Strukturen des Systems Wissenschaft zurückzuführen, welche eine Anhäufung von Macht bei einzelnen Personen ermöglichen, zu einer starken Abhängigkeit auf Seiten der Studierenden bzw. Beschäftigten (insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses) führen und diskriminierendes sowie übergriffiges Verhalten begünstigen. Viele Betroffene fürchten auch heute noch, dass eine Anzeige, ein Öffentlichmachen der Taten eher ihnen, also den Opfern, schadet, als dass dies Konsequenzen für die Täter*innen hätte.

Bereits in den 1970er und 1980er Jahren war sexualisierte Gewalt von der studentischen Frauenbewegung thematisiert worden. Ab den 1990er Jahren wurden an vielen Hochschulen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte gewählt, um der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken. Diejenigen Gleichstellungsbeauftragten, die sexualisierte Gewalt zur Sprache brachten, stießen jedoch in den hochschulischen Gremien und Präsidien häufig auf Widerstand. Vorherrschend war die Ansicht: »...das ist bei uns kein Thema, das gibt es nicht, das sind Gerüchte, Flurfunk, herbeigeredet von Studentinnen und Frauenbeauftragten«. – Kein Wunder, saßen die Täter doch oft mit am Tisch. Selbst die Dachorganisation BUKOF (*Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen*, gegründet 1990) lehnte es zunächst noch in Teilen ab, sexualisierte Gewalt als zum Thema Gleichstellung gehörend zu betrachten und zu bearbeiten. Erst eine innerhalb der BUKOF 2003 gegründete Kommission gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen sorgte dafür, dass das Thema allmählich aus der Tabuzone geholt wurde. Bei den Kommissionstreffen wurden immer wieder erschreckend viele Vorfälle von sexualisierter Gewalt in den Hochschulen zusammengetragen. Die Berichte kamen aus allen Hochschultypen, verschiedensten Fakultäten und Fachkulturen.

Das hohe Maß an Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb hatten auch schon Studien und Veröffentlichungen in den 1990er Jahren aufgezeigt, aber erst das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), das 2006 in Kraft trat, schuf die Grundlage für eine umfassende Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Dennoch dauerte es noch viele Jahre, bis auf dieser Basis an immer mehr Hochschulen Richtlinien gegen (sexuelle) Diskriminierung und Belästigung verabschiedet wurden und Webseiten erschienen, die über Beschwerdewege informieren.

Auf Leitungsebene wurde nur sehr langsam verstanden, dass Antidiskriminierungsarbeit, Prävention sexualisierter Gewalt sowie das Vorhandensein und die öffentliche Bekanntmachung von Beschwerdewegen ein Qualitätsausweis für den Arbeitsplatz Hochschule sind. Die *Hochschulrektor*innenkonferenz* (HRK) hat erst auf ihrer Mitgliederversammlung 2018 eine Empfehlung gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung verabschiedet und die *Rektor*innenkonferenz Musikhochschulen* (RKM) veröffentlichte erst 2024 ein Positionspapier zum Umgang mit Machtmissbrauch.

Der lange Weg von der Enttabuisierung sexualisierter Gewalt an Hochschulen zur aktiven Antidiskriminierungspraxis lässt sich grob in vier Phasen nachzeichnen:

- In der ersten Phase ging es darum, zu erkennen und anzuerkennen, dass an jeder Hochschule sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDGB) ausgeübt werden.
- In der zweiten Phase stand die (An-)Erkenntnis der strukturellen Ursachen von SDBG im Mittelpunkt und die Schlussfolgerung, dass es an allen Hochschulen Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt braucht.
- In der dritten Phase schließlich ging und geht es um die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Antidiskriminierungsgesetzes, also um die Entwicklung von Konzepten und Richtlinien, Einrichtung von Beratungs- bzw. Anlaufstellen und Beschwerdewegen.
- In der aktuellen vierten Phase geht es darum, die Forschung zu sexualisierter Gewalt voranzutreiben, um auf dieser Basis Prävention und Gegenmaßnahmen zu verbessern und zu verstetigen.

Zur Enttabuisierung von sexueller Gewalt auch an Hochschulen haben die *#aufschrei*-Kampagne (2013) sowie die *#metoo*-Bewegung (2017) maßgeblich mit beigetragen. Diese massenhaften und öffentlichkeitswirksamen Proteste haben einen lange überfälligen Kulturwandel eingeleitet, der bis heute nicht nur nicht abgeschlossen ist, sondern

zunehmend durch rechte Ideologien im Zusammenspiel mit Antifeminismus und Maskulinität bedroht wird (siehe hierzu auch den Schwerpunktbeitrag von Johanna Sigl in dieser hLz).

Sexualisierte Gewalt an Hochschulen: Datenlage

Die Datenlage hat sich seit der europaweiten Studie *UniSAFE* (2022) entscheidend verbessert und die Vermutung bestätigt, dass es sich nicht um Einzelfälle, sondern »um ein strukturelles Problem in der Wissenschaft handelt« (vgl. Lipinsky 2024, S. 6).

In der Studie wurden die insgesamt rund 42.000 Befragten nach unterschiedlichen Kriterien gruppiert, um einer intersektionalen Perspektive gerecht zu werden (UniSafe 2022, S. 7). Dadurch konnte aufgezeigt werden, dass Betroffene mit bestimmten Merkmalen besonders häufig von Gewalt betroffen sind:

- nicht-binäre Personen zu 74 % (N=1.120),
- die an der Hochschule Beschäftigten zu 73 % (N=17.933),
- Personen mit Behinderung oder chronischer Krankheit zu 72 % (N=4.465) und
- Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören, zu 69 % (N=2.470).

Frauen (N= 28.166) gaben zu 66 % an, irgendeine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt erfahren zu haben, Männer (N=12.722) zu 56 %. Insgesamt hat weit mehr als die Hälfte aller Befragten (62 %) angegeben, irgendeine Form von gender-based violence erlebt zu haben.

Mit 57 % war die psychologische Gewalt – z. B. in Form abwertender Kommentare oder Unterbrechen der Rede – die am häufigsten von den Befragten angegebene Gewaltform, gefolgt von sexueller Belästigung mit 31 %. Sexuelle Gewalt in Form von Vergewaltigung oder Nötigung befindet sich mit 3 % der Angaben auf dem letzten Rang (UniSafe 2022, S. 8).

Es gibt eine Vielzahl von möglichen Folgen, unter denen Betroffene von sexualisierter Belästigung und Gewalt leiden können. Dies hängt zum einen von der Schwere des Angriffs, zum anderen davon ab, über welche Ressourcen die Angegriffenen aktuell verfügen und welche Vorgeschichte oder besser gesagt, welche Verletzungsgeschichte sie haben.

Mögliche Folgen sind beispielsweise:

- **auf der körperlichen Ebene:** Schlafprobleme, Ernährungsprobleme/Esstörungen, Selbstverletzung;
- **auf der psychisch-emotionalen Ebene:** Schuld- und Schamgefühle, Ablehnung des eigenen Körpers, Depressionen, Suizidgedanken, andauernde Ängste oder auch Aggressionen;
- **auf der mentalen Ebene:** Konzentrationsschwierigkeiten, Verlust des Vertrauens in andere und in die eigene Wahrnehmung,
- **auf der sozialen Ebene:** Rückzug/Vermeidung sozialer Situationen, Kontaktabbrüche (vgl. UniSafe 2022, S. 10).

Laut *UniSafe*-Studie (Lipinsky 2024, S. 16) gaben nur 4 % der von irgendeiner Form von geschlechtsspezifischer Gewalt Betroffenen an, *keine* Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden in den letzten drei Monaten vor der Befragung an sich festgestellt zu haben. All die genannten möglichen Auswirkungen können als Anzeichen einer posttraumatischen Belastungsstörung gewertet werden, welche zu längerer Erkrankung, Studienabbruch bzw. Kündigung führen kann (vgl. Lipinsky 2024, S. 14).

Sexualisierter Gewalt entgegnetreten: Stand der Maßnahmen an der Universität Hamburg

Die an der Universität Hamburg (UHH) heute existierenden Richtlinien zum Schutz ihrer Angehörigen vor Gewalt und Diskriminierung sind das Ergebnis eines jahrelangen Prozesses. Es existieren heute zwei Richtlinien, welche beide unter der im Oktober 2024 veröffentlichten Webseite zu Antidiskriminierung der UHH (<https://www.uni-hamburg.de/antidiskriminierung.html>) eingesehen werden können.

Die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg

Am 15. November 2021 wurde die *Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg* vom Präsidium beschlossen. Diese ersetzt eine frühere Richtlinie aus dem Jahr 2009.

Wesentliche Aspekte der Richtlinie sind folgende:

- Förderung einer gleichberechtigten Zusammenarbeit aller Mitglieder der Hochschule,
- Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der individuellen Persönlichkeitsgrenzen,
- Umsetzung konkreter Maßnahmen gemäß dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), dem *Hamburgischen Hochschulgesetz*

(HmbHG), der *Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich* und dem *Gleichstellungsplan* für das Personal in Technik, Bibliothek und Verwaltung.

Die Richtlinie definiert in § 1 den Geltungsbereich – sie gilt für alle Hochschulangehörigen – und in § 2 Begriffe. Der erste Abschnitt des § 2 definiert sexuelle Diskriminierung. Zwei Punkte sind hierbei wichtig: Erstens, dass es keine allgemein gültige Norm dessen gibt, was beispielsweise als eine Grenzüberschreitung zu werten ist. Ausschlaggebend ist nicht die Intention der grenzüberschreitenden Person, sondern *die Wirkung des jeweiligen Verhaltens auf die betroffene Person*. Zweitens gilt, dass es auch keine Rolle spielt, ob die betroffene Person ihre Ablehnung des Verhaltens deutlich gemacht hat oder nicht.

Der § 3 führt das allgemeine Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDGB) weiter aus und benennt die Personengruppen der Universität.

In § 4 geht es um präventive Maßnahmen. Bezogen auf Nachhaltigkeit und Wirksamkeit sind hervorzuheben: 1. die Herstellung einer dauerhaften Öffentlichkeit zum Thema (z. B. durch Homepage, Plakate, Veranstaltungen), 2. die Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Betroffene, 3. die Etablierung eines Handlungsleitfadens/Verfahrens bei Fällen von SDBG, 4. regelmäßige Fortbildungen und Schulungen für alle Statusgruppen, insbesondere aber für Lehrende; für Führungskräfte müssten diese verpflichtend sein. In § 5 werden Beratungsangebote und Ansprechpersonen aufgelistet. Die aktuellen Ansprechpersonen sind über die Webseite zu Antidiskriminierung zu erreichen, wobei die Ansprechpersonen für Beschäftigte nur über das KUS-Portal der Universität via Login kontaktiert werden können. Die Beratung für Studierende ist unter <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratungsangebote/beratung-sexuelle-diskriminierung-und-gewalt.html> zu finden. Die Beratungen dienen der Unterstützung und Information; sie sind vertraulich, d. h. die Beratenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ein Ergebnis einer Beratung kann sein, dass die betroffene Person Beschwerde erheben möchte.

In § 6 geht es um das Beschwerderecht und das Beschwerdeverfahren nach dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* (AGG). Auch hier sind wieder verschiedene Stellen für die unterschiedlichen Statusgruppen zuständig. Erreichbar sind sie über die bereits genannte Antidiskriminierungs-Homepage der Universität. Während die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte der Stabstelle Recht der Universität zugeordnet ist, ist die AGG-Beschwer-

destelle für Studierende auf der Webseite des Campuscenters zu finden: <https://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beschwerdestellen/beschwerdestelle-studierende.html>.

Der § 7 schließlich benennt Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen und mögliche Sanktionen gegenüber dem*der Täter*in: Bei Beschäftigten ist die mildeste Form der Sanktion die Thematisierung des Verhaltens im persönlichen Gespräch durch den*die Vorgesetzte*n. Schärfere Maßnahmen reichen von Ermahnung über Abmahnung, Versetzung, Kündigung und Disziplinarverfahren bis hin zur Strafanzeige. Bei Studierenden reichen die Sanktionen vom persönlichen Gespräch (z. B. durch den*die Dekan*in) über den Ausschluss von Veranstaltungen, Verbot der Nutzung universitärer Einrichtungen bis hin zur Exmatrikulation und schließlich Strafanzeige.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg

Die *Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg* ist seit dem 30. April 2024 in Kraft und verbietet allgemein Machtmissbrauch sowie Diskriminierung und Benachteiligung von Personen aufgrund bestimmter Merkmale wie Herkunft, Aussehen, Alter, sexueller Identität oder Status, z. B. auch als pflegende*r Angehörige*r. Vorgesehen sind gemäß dieser Richtlinie auch hier wieder Schutz- und Präventionsmaßnahmen. Ferner werden Beratungsangebote und Ansprechpersonen, das Beschwerderecht und das Beschwerdeverfahren sowie Sanktionsmaßnahmen angeführt. Ergänzt wird die Richtlinie durch die Anlage *Schematische Darstellung des Beschwerdeverfahrens an der Universität Hamburg*.

Mit der Veröffentlichung der Antidiskriminierungs-Homepage am 1. Oktober 2024 ist die *Richtlinie zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt* endlich öffentlich sichtbar – zuvor konnte sie nur im Netz der Hochschule, d. h. über das KUS-Portal, angesehen werden. Dieser Schritt von der Behandlung als »Interna« hin zu einer öffentlichen Positionierung qua Homepage ist von zentraler Bedeutung, da dadurch gezeigt wird, dass sich die Universität und ihre Leitung aktiv mit dem Thema befassen und Verantwortung für Maßnahmen und Verfahren übernimmt.

Damit die vorhandenen Richtlinien »gelebt« werden, bedarf es allerdings der Umsetzung auf Fakultätsebene. Die Fakultät Erziehungswissenschaft hat in ihrem aktuellen Gleichstellungsplan Folgendes niedergelegt: »Die Fakultät sensibilisiert für Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ergreift in Abstimmung mit der Kontakt- und Beratungsstelle der Universität Maßnahmen zu deren Prävention.

Hierzu gehören:

- Sensibilisierung von Studierenden und Mitarbeiter*innen für Formen und Erscheinungsformen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Öffentlichkeitsmaßnahmen
- Hinweise durch die Gleichstellungsbeauftragten für die Erstberatung bei Vorfällen
- Informationen zu Fortbildungsangeboten für Führungskräfte.« (Gleichstellungsplan 2023-2028, S. 10).

Damit ist fakultätsbezogen die Grundlage gelegt, um sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aktiv anzugehen. Es bleibt abzuwarten, welche Praxis diesen Vorhaben folgt.

Fazit, Fragen und (zukünftige) Handlungsfelder

Als Fazit kann festgehalten werden: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind nach jahrzehntelangem Verschweigen heute endlich ein öffentliches Thema in der Wissenschaft, das diskutiert, erforscht und mit Maßnahmen begleitet wird. Im Rahmen der *UniSAFE*-Studie wurden nicht nur Daten erhoben, sondern auch ein *7-P-Framework* sowie ein *Toolkit* zur nachhaltigen Bekämpfung von gender-based violence entwickelt (siehe <https://unisafe-toolkit.eu/7p-practice/> und den nebenstehenden Kasten).

Gerade die beiden dort letztgenannten Themen wie das Erstreiten von strukturellen Veränderungen in der Verteilung von Macht, Ressourcen und Privilegien (»Power & Privileges«) sowie das Erkämpfen von mehr demokratischer Teilhabe im Wissenschaftsbetrieb (»Partizipation«) sind Kernthemen einer gewerkschaftlichen Arbeit an Hochschulen, die sich darauf richtet, Machtmissbrauch offen zu legen und einzudämmen (vgl. GEW Berlin, BBZ 9-10/2024). Ziel von Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt und von Antidiskriminierungsmaßnahmen ist schlussendlich eine Hochschule, welche die Entfaltung des vollen Potentials aller ihrer Mitglieder fördert und niemanden in der Entfaltung seiner Talente behindert.

BARBARA SCHOLAND,
Bildungsforscherin und Referentin
für Gewaltprävention

Dieser Artikel basiert auf der überarbeiteten Fassung von Teilen eines Vortrags, der von BARBARA SCHOLAND zusammen mit MARTINA BICK (langjährige Gleichstellungsreferentin an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg) am 26. November 2024 an der Fakultät Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg im Rahmen der Vorlesungsreihe *Genderperspektiven (neu) denken?* gehalten wurde.

7-P-FRAMEWORK

Offene (Forschungs-)Fragen, formuliert entlang des 7-P-Framework der UniSafe-Studie, sind:

- 1. Policy**
Greifen die Richtlinien, bewirken sie, was sie bewirken sollen?
- 2. Prevention**
Wird Prävention umgesetzt?
- 3./4. Provision of Services & Protection**
Werden Beratungs- und Beschwerdestellen unterhalten und genutzt?
- 5. Prevalence**
Werden Fälle von gender-based violence erhoben und dokumentiert?
- 6. Prosecution**
Wird Fehlverhalten tatsächlich sanktioniert?
- 7. Partnerships**
Vernetzt sich die Hochschule zum Thema sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt/gender-based violence inner- und außerhalb?

Darüber hinaus müssten sich weitere Handlungs- bzw. Forschungsanstrengungen auf folgende Themen richten:

Public Interaction: Wie sieht der hochschulöffentliche Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aus?

Possibility: Wodurch wird das Fortbestehen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt/gender-based violence im Wissenschaftsbetrieb ermöglicht?

Power & Privileges: Was muss strukturell an der Verteilung von Macht, Ressourcen und Privilegien geändert werden?

Partizipation: Wie kann mehr demokratische Teilhabe im Wissenschaftsbetrieb umgesetzt werden?



Literatur:

- * *Berliner Bildungszeitschrift – BBZ der GEW Berlin*, Sept./Okt. 2024: Schwerpunkt *Risse in der Hochschulfassade*, S. 9-19.
- * Dill, Helga et al. (2024): *Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München*, <https://www.ipp-muenchen.de/publikationen/abschlussbericht-hmtm/>.
- * Hoffmann, Freya (Hg.) (2006): *Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht*, Mainz: Schott.
- * Lipinisky, Anke (2024): *Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität*. (CEWS/publik, 32), Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, <https://doi.org/10.21241/ssaoar.97554>.

INTERNETRESSOURCEN



Online-Handreichung Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen
(Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen)



Empfehlungen gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen
(Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 24. April 2018)



Gleichstellungsplan 2023-2028
(Fakultät Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg)



Positionspapier zum Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen
(Rektorenkonferenz der Musikhochschulen vom 7. Mai 2024)



UniSAFE-Toolkit



UniSAFE-Studie



WEIBLICHE ARBEITSKRAFT AN DER PREKÄREN HOCHSCHULE

Prekarität ist immer auch eine Frage des Geschlechts – gerade in der Wissenschaft. Die hier strukturell geförderten prekären Arbeitsbedingungen benachteiligen weibliche Beschäftigte durch eine Verschärfung vergeschlechtlichter Machtverhältnisse, führen zur Ausbeutung weiblich konnotierter Arbeit, zu geringeren Aufstiegschancen und erhöhtem Armutsrisiko.

Die Kritik an den prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist seit #IchBinHanna fest im öffentlichen Diskurs verankert. Die Durchsetzung wirklicher Verbesserungen hat sich allerdings als sehr mühsam erwiesen, während die fortschreitende Ökonomisierung der Hochschulen die Situation an vielen Stellen weiter verschärft. Dabei gerät nicht nur das wissenschaftliche, sondern auch das wissenschaftsunterstützende Personal zunehmend unter Druck.¹ Auch wenn die Arbeitsbereiche auf den ersten Blick sehr unterschiedlich scheinen, bestehen durchaus viele Parallelen zwischen der prekären Situation von Wissenschaftler*innen, studentischen Beschäftigten und Beschäftigten des technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals. Gerade feministische Perspektiven zeigen, wie der Wandel zur »unternehmerischen Hochschule« die Beschäftigtengruppen in ähnlicher Weise betrifft. Indem sie Prekarität nicht nur im Arbeits-, sondern im gesamten Lebenszusammenhang verorten, können die prekären Bedingungen als solche sichtbar gemacht und gleichzeitig verdeutlicht werden, inwiefern Prekarität hier häufig auch eine Frage des Geschlechts ist.² Im Folgenden möchten wir herausarbeiten, welche Verbindungslinien sich zwischen den Beschäftigtengruppen ziehen lassen.

Mit der Zunahme unsicherer Beschäftigungsformen, insbesondere in Form von Befristung, verschärfen sich *erstens* bestehende vergeschlechtlichte Formen von Machtverhältnissen und persönlichen Abhängigkeitsbeziehungen am Arbeitsplatz. Insbesondere das wissenschaftliche

Personal und die studentischen Beschäftigten sind durch dauerhafte Befristungen nicht selten vom »Wohlwollen« ihrer Vorgesetzten abhängig. Strukturelle Machtasymmetrien begünstigen hier nicht nur verschiedene, auch vergeschlechtlichte Formen des Machtmissbrauchs, sondern erschweren es Betroffenen zudem erheblich, dagegen Einspruch zu erheben. Dabei verbinden sich die »traditionellen« Abhängigkeiten in der universitären Hierarchie »auf ausgesprochen eklige Weise mit der zunehmenden Ökonomisierung und dem ausgeweiteten Wettbewerb an den Hochschulen.«³ Entgegen allen Schwierigkeiten erfährt das Problem jedoch zunehmend an Öffentlichkeit und Diskreditierung, wie etwa die Gründung und Arbeit des *Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft*⁴ zeigt. Während Befristungen auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich zunehmen und überproportional häufig Frauen betreffen, zeigt sich hier ein eher ambivalentes Bild: So lassen sich durch eine Umstrukturierung von Arbeitsprozessen, wie etwa der Zusammenlegung von Arbeitsbereichen im Sekretariatsbereich auch ein Aufweichen von unmittelbar persönlichen hierarchischen Beziehungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten feststellen.

Erhöhte fachliche Anforderungen auf allen Ebenen führen *zweitens* zur Verdichtung und »Subjektivierung« von Arbeitsprozessen. Während die »Projektivierung« Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich dazu drängt, neben Fachwissen auch Fähigkeiten im Projektmanagement und administrativen

Bereich zu entwickeln, übernehmen Beschäftigte aus Technik, Bibliothek und Verwaltung zunehmend wissenschaftliche oder wissenschaftsorientierte Tätigkeiten. Was auf organisationspolitischer Ebene dazu führt, dass die Bereiche Wissenschaft und Verwaltung zunehmend ineinandergreifen, wird auf individueller Ebene tendenziell durch höhere Anforderungen an die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit und gesteigerte Eigenverantwortung aufgefangen. Nicht selten werden Aufgaben und Verantwortungen entlang von Hierarchien nach unten abgegeben, wobei besonders für Frauen und vulnerable Gruppen aufgrund der strukturellen Machtasymmetrie die Gefahr besteht, Aufgaben übertragen zu bekommen, die über den eigenen Zuständigkeitsbereich hinausgehen. Dabei zeigt sich bereichsübergreifend, dass überwiegend Frauen aufgrund einer vergeschlechtlichten Zuschreibung von Tätigkeiten mit der Erwartung konfrontiert sind, diese trotz zunehmender Aufgabendichte und ohne entsprechende entgeltliche Ausgleichs zu übernehmen.

Drittens zeigt sich die Nutzung und gleichzeitige Abwertung »weiblich« konnotierter Arbeit sowohl auf der Ebene der gesamten Hochschule als auch innerhalb spezifischer Arbeitszusammenhänge. So geht die Ungleichverteilung der Geschlechter auf verschiedene Tätigkeitsbereiche mit entsprechenden Auf- und Abwertungen einher. Einerseits werden »weibliche« Arbeitsbereiche dabei mitunter auf kommunikative, »affektive« Arbeit reduziert, andererseits gewinnt eben diese in allen Bereichen der unternehmerischen Hochschule und durch deren zunehmende Überschneidung an Bedeutung, erfährt aber keine Aufwertung – weder materiell noch in der Wissenschaftskultur. Im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich dies in der Feminisierung der Lehre und der Nutzbarmachung von Geschlechterdifferenz in Forschungszusammenhängen. Auch weibliche studentische Beschäftigte übernehmen häufiger nicht-wissenschaftliche Aufgaben. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich drückt es sich in der niedrigeren Eingruppierung »weiblicher« Stellenprofile aus. Zum einen ist »die Dichotomisierung von rationaler und emotionaler, intellektueller und affektiver Arbeit aber eine künstliche, ideologische Gegenüberstellung, die in der Realität in dieser Trennschärfe nicht auffindbar ist«, zum anderen wird damit auch das zunehmend breite Tätigkeitsprofil von z. B. Sekretär*innen nicht entsprechend honoriert. Gerade vor dem Hintergrund zunehmender Professionalisierung und Leistungsverdichtung kann dies Widerspruch provozieren, wie etwa die Gründungen des bundesweiten Sekretariatsnetzwerks *FairNetzEuch!*⁶ zeigt.

Viertens sind Frauen auch an Hochschulen durch vermehrte Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Männern einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Gründe dafür sind sowohl die Ausweitung von atypischen Beschäftigungsformen im öffentlichen Dienst als auch die Tatsache, dass familiäre Vereinbarkeitskonflikte immer noch zu beruflichen Ungunsten von Frauen »gelöst« werden. So besetzen im wissenschaftlichen Mittelbau mit 56 % mehr Frauen Teilzeitstellen als Männer, unter denen der Anteil lediglich 37 % ausmacht. Weniger bezahlte Stunden bedeuten aber nicht nur weniger Einkommen, sondern angesichts des verstärkten Konkurrenzdrucks innerhalb der Wissenschaft vor allem mehr unbezahlte Arbeit – und angesichts noch immer ungleich verteilter Fürsorgearbeit auch eine Doppelbelastung. Die Teilzeitquote von Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt mit 50 % (Tendenz steigend) etwas darunter. Besonders hier zeigt sich jedoch, dass die »Entscheidung« zur Teilzeitarbeit auch mit der Notwendigkeit der Übernahme von Betreuungsaufgaben begründet wird: Während die Teilzeitquote bei Männern mit und ohne Sorgeverantwortung etwa gleich niedrig ist, liegt sie bei Frauen mit Erziehungsverantwortung mit 61 % noch einmal deutlich über dem Durchschnitt, bei Frauen ohne mit 26 % deutlich darunter⁷. Die einseitige Übersetzung von Betreuungsaufgaben in eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen führt nicht nur (zeitweise) zu geringerem Einkommen, sondern auch zu ungleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen.

Daran schließt *fünftens* an, dass beruflicher Erfolg und Aufstieg sowohl im wissenschaftsunterstützenden als auch im wissenschaftlichen Bereich an ein Maß von Verfügbarkeit und Entgrenzung gebunden bleiben, was unter fortbestehender geschlechtlicher Arbeitsteilung eher von Männern zu realisieren ist und auch zunehmend neue Ungleichheiten zwischen Frauen schafft. Das Bild der *Leaky Pipeline* verweist darauf, dass der Frauenanteil insbesondere im wissenschaftlichen Bereich mit jeder Qualifikations- und Hierarchiestufe sinkt: Während Frauen unter den Studierenden im Jahr 2023 50,9 % und sogar 52,8 % unter den Absolvent*innen ausmachten, lag ihr Anteil bei den Promotionen bei 46,3 %, bei den Habilitationen bei 36,9 % und unter den Professor*innen nur noch bei 28,8 %⁸. Erschwert werden Karrierewege zudem durch die Voraussetzung, durch hohe Produktivität und völlige Entgrenzung im Wettbewerb zu bestehen und dabei nur für einen Teil der Arbeitsstunden bezahlt zu werden. Hierbei geht es jedoch nicht nur um Vereinbarkeitskonflikte; der »wissenschaftliche Habitus« ist auch darüber hinaus mit einer spezifischen Vorstellung von »Männlichkeit« verknüpft. So werden männlich sozialisierte Personen



Cf Materialistischer Feminismus / Marxistischer Feminismus / Feminismus in der Linken / Feministische Antifa



Cg Black Feminism / Schwarze Frauenbewegung

Mach keine Regel aus der Anfrage!

Berufsverbote sollen Geschichte bleiben

Liebe Leser*innen, wie war eurer Sommer? Wie viele Sonnenstrahlen konnten zur Regeneration der eigenen Arbeitskraft und Genussbereitschaft aufgefangen werden? – Gut, der Sommer war jetzt nicht so intensiv, wurde er doch schon zu Beginn der Ferien (!) vom Senat mit einem Gesetzesentwurf eingeleitet, der wie die dann folgenden Temperaturen eher nach unten zog. Für den Anflug von ›Law and Order‹ ist die Hamburger Sozialdemokratie bereit, ihre eigene Aufarbeitung der Vergangenheit dem Vergessen preiszugeben, um einzelnen Vorfällen islamistischer Indoktrination oder dem Aufstieg der AfD mit autoritären Maßnahmen gegen alle zu begegnen. Etwas zu winterlich gedacht, oder etwas zu hemdsärmelig.

Mit der Verschärfung des Disziplinarrechts und der Wiedereinführung der Regelanfrage schafft ein rot-grüner Senat die gesetzlichen Bedingungen, dass ein staatsgewordener Rechtsruck die Behörden, Universitäten und Schulen von politisch Unliebsamen oder Widerständigen ›säubern‹ könnte. Durch die Regelanfrage wird Beurteilungskompetenz an eine Institution abgetreten, die per definitionem weder transparent ist noch einer vernünftigen Kontrolle durch die demokratische Öffentlichkeit unterliegt: an den Verfassungsschutz. Der hatte in den letzten Jahrzehnten unsere Verfassung so gut geschützt, dass sich der rot-grüne Senat weigerte, die Rolle des Hamburger Verfassungsschutzes im NSU-Komplex aufzuarbeiten. Und das selbst noch, als die Hinterbliebenen des 2001 in Hamburg ermordeten Süleyman Taşköprü einen parlamentarischen Untersuchungsausschuss forderten, weil die Kontakte Hamburger Neonazis zum *Nationalsozialistischen Untergrund* belegt sind: etwa durch die Anschriftenliste des NSU-Kern-Trios, eine Liste, die das *Deutsche Rechtsbüro* und die *Nordische Zeitung der Artgemeinschaft* aufführte. Für diese Organisationen zeigte sich der Hamburger Neonazianwalt Jürgen Rieder verantwortlich. Welche Verbindungen hatte der Hamburger Verfassungsschutz zu diesen Organisationen? Was wusste er über die Verbindungen zum NSU, war er durch Spitzel, Gelder oder sonstige Verbindungen in-

volviert? All das sollte also nicht öffentlich diskutiert werden, der Senat entschied sich gegen einen parlamentarischen Untersuchungsausschuss. Er spricht weiterhin sein Vertrauen gegenüber einem Geheimdienst aus, der nicht nur in *einem* Bundesland vieles getan hatte, das gewiss nicht als Schutz der Verfassung auszulegen ist – schließlich haben die Untersuchungsausschüsse in Thüringen, Sachsen oder Hessen Unglaubliches zu Tage gefördert. Beunruhigend, dass genau diese Organisation nun die ›Verfassungstreue‹ von Kolleg*innen beurteilen soll.

Mit tausenden Hamburger*innen haben wir als GEW Hamburg diesen Ausschuss gefordert. Ebenso klar haben unsere Kolleg*innen dafür gestritten, dass endlich die sogenannten *Radikalenerlasse* der damaligen sozialliberalen Bundesregierung und die *Unvereinbarkeitsbeschlüsse* des Deutschen Gewerkschaftsbundes aufgearbeitet werden, um historisches Unrecht anzuerkennen und eine ideale Entschuldigung auch mit materiellen Entschädigungen zu verknüpfen. Denn es ist doch auffällig, dass der Senat sich 2018 – also über 45 Jahre später – zwar dafür *entschuldigte*, aber keineswegs bereit war, über konkrete Entschädigungen zu verhandeln. Vor gut sieben Jahren muss zumindest Teilen des Senats bewusst gewesen sein, dass diese ›Radikalenerlasse‹ mehr Schaden als Nutzen für die Demokratie erbracht hatten: Das Vertrauen in den Rechtsstaat war erschüttert worden, weil deutlich zutage trat, was einem Geheimdienst alles verdächtig erscheinen kann: ob nun das Leben in einer Wohngemeinschaft, die Bekanntschaft mit einer ›Anarchistin‹ oder der Besuch einer öffentlichen Diskussionsveranstaltung. Die Verdächtigungen führten zu massiven Störungen von Lebensverläufen, zu Brüchen, – Misstrauen hielt plötzlich in Kollegien Einzug. Auch all die Unbescholtenen, die doch niemals etwas ›Illegales‹ getan hatten, mussten sich plötzlich fragen, wer nun einen selbst oder die Kolleg*in bei den Behörden angeschwärzt hatte, um vielleicht doch noch den Posten zu ergattern oder um unter lang gepflegte Feindschaften einen Schlussstrich zu setzen? Der Ungeist der Pa-

Zur Wiedereinführung...

...der Regelanfrage in Hamburg

ranoia: Woher wohl war die Behörde in Kenntnis über einen gewerkschaftsinternen Brief oder die eigene Positionierung in einer Kneipenrunde nach einer Veranstaltung?

Es gibt tausende und abertausende Fälle, in denen Schulbehörden durch den Verfassungs- oder den Staatsschutz, durch Kolleg*innen und Schulleitungen über ›verfassungsfeindliche‹ Aktionen oder Gedanken informiert wurden. Nehmen wir nur einen Fall aus dem Süden dieser Republik, weit weg von Hamburger Umtrieben, Mitte der 1970er. Der entscheidende Unterschied zu unserer Gegenwart: Es gab streikbereite und stark politisierte Schüler*innen und Eltern, die für die vom Berufsverbot betroffenen Kolleg*innen Partei ergriffen, die sich etwa dagegen wehrten, als der Direktor verkündete, dass das Verteilen von Flugblättern vor der Schule nicht mehr gestattet sei.

Ein Fachgruppenleiter der GEW schrieb einen *Brief* (heute wäre das eine Email oder Chatnachricht) an die organisierten Kolleg*innen an seiner Schule, in dem er für ein Flugblatt Partei ergriff, welches Schüler*innen verfasst hatten, um gegen ein Verteilverbot zu protestieren: »Der auf dem Schülerflugblatt vertretenen Meinung, daß es auch undemokratische Gesetze und Bestimmungen gäbe, bei denen Widerstand, nicht Gehorsam angebracht sei, kann doch ernsthaft kein Demokrat widersprechen. Der beanstandete Satz sagt, daß nicht jedes von einer parlamentarischen Mehrheit verabschiedete Gesetz schon deshalb demokratisch sein muß. Seit Bestehen der Bundesrepublik wurden vom Bundesverfassungsgericht über hunderte Gesetze, die vom Parlament verabschiedet waren, als verfassungswidrig zurückgewiesen. Die bürgerlichen Parteien haben 1933 dem Nationalsozialismus außerparlamentarisch wie parlamentarisch keinen Widerstand entgegengesetzt. Vielmehr wurde das Ermächtigungsgesetz mit parlamentarischer Mehrheit beschlossen. Aber auch hier kann nur wiederholt werden, daß wohl kein Demokrat ernsthaft leugnen kann, daß gegen solche Mehrheitsbeschlüsse Widerstand hätte geleistet werden müssen« (zitiert nach: Peter Schneider [1975]: *...schon bist du ein Verfassungsfeind. Das unerwartete Anschwellen der Personalakte des Lehrers Kleff*, S. 31 f.).

Wie verfassungsfeindlich war diese Aussage? Es ist logisch, dass Gesetzesbeschlüsse des Bundestages durch ein Gericht kritisiert werden, indem Konflikte mit der bestehenden Verfassung nachgewiesen werden. Es zeigt das Gelingen einer demokratischen Verfassung, wenn die Beschlüsse von Gerichten anerkannt und von der Legislative so aufgegriffen werden, dass sie diese Kritik reflek-

tiert und in ihre Aktualisierung der Gesetzesvorlage einfließen lässt. Verweigert sich eine Regierung dieser Kontrolle, dann erklärt sie sich unabhängig von der rechtssprechenden Gewalt, untergräbt also die Gewaltenteilung. Wenn so etwas kritisiert wird, dann ist das zutiefst verfassungsfreundlich. Für den betreffenden Lehrer wurde dies aber so ausgelegt, als präferiere er den Widerstand gegenüber dem Gehorsam. Für die betreffende Lehrkraft endete diese Auseinandersetzung mit einer Entlassungsverfügung. Die Gewissensprüfung, dieses eine Gespräch im Schulumatte durfte nicht mit dem Kollegium diskutiert werden, denn wofür gibt es denn diese Treue- und Schweigepflichten deutscher Beamt*innen? Ja, das ist weniger ein demokratisches Verständnis des Öffentlichen Dienstes, sondern ein zutiefst preußisches. Wie sagte noch so schön der alte Fritz? »Räsonniert, so viel ihr wollt, und worüber ihr wollt; aber gehorcht!« Das ist zwar ein ziemlich undemokratischer Widerspruch, doch ein in deutschen Traditionen gelebter.

Warum wurde der *Radikalenerlass* eigentlich zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die meisten jener Lehrkräfte, Polizisten, Postbeamte oder Eisenbahner aus ihrem Erwerbsleben schon ausgeschieden waren, die noch ihren Eid auf den Führer geleistet hatten? Wie rasch waren diese Lehrkräfte und sonstigen Befehlsempfänger wiederingestellt, die man selbst im antifaschistischen Aufbruch kurz nach dem Kriege für problematisch erklärt hatte? Wirklich bedauerlich, dass sich damals keine demokratischen Mehrheiten fanden, eine ernsthafte Entnazifizierung durchzuführen; da redete nur eine in der medialen Öffentlichkeit unterrepräsentierte Menge von Berufsverboten für Nazitäter*innen, leider.

Und um es zuzuspitzen: Für den ›Radikalenerlass‹ sprachen jene Richter, die vor der ›Stunde Null‹ glasklare Berufsverbote ausgesprochen hatten – gegen Jüd*innen, Sozialdemokrat*innen, Marxist*innen, standhafte Christ*innen, gegen solche, die wirklich und konsequent für die Demokratie eingetreten waren. Solche Richter durften nun wieder entscheiden: »Und haben Sie gelesen, daß der Bundesverfassungsrichter Willi Geiger, der jetzt mitformuliert hat: ›Der freiheitlich-demokratische Rechtsstaat kann und darf sich nicht in die Hand seiner Zerstörer geben‹, schon viel früher einen deutschen Staat gegen angebliche Zerstörer verteidigt hat? 1941 schrieb er über den Arierparagraphen, durch den Journalisten allein wegen ihrer Abstammung Berufsverbote erhielten: ›Die Vorschrift hat mit einem Schlag den übermächtigen, volksschädigenden und kulturzersetzenden Einfluß der jüdischen Rasse auf dem Gebiet der Presse beseitigt‹. Und damit der Paragraph auch nicht zu

weit ausgelegt wird: ›Es genügt, wenn ein Eltern- oder Großelternanteil nichtarischen oder jüdischen Blutes ist‹« (ebenda: 49 f.).

Warum konnten solche Staatsbedienstete, die durch ihr Handeln eine mörderische Staatsmaschine am Laufen gehalten hatten, nun wieder höchste Ämter erreichen, während als ›radikal‹ beurteilte Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes der ›Gewissensprüfung‹ ausgesetzt wurden, ihr Umfeld nachrichtendienstlich überwacht wurde und sich ihre Personalakten füllten? Und nein, es war nicht wirklich klar, wer genau nun einem solchen Verfahren ausgesetzt wurde, es konnte friedensbewegte Christ*innen genauso treffen wie Jungsozialist*innen, aber die Angst, was nun einem Verfassungsschutz als verdächtig und problematisch erscheinen möge, ergriff Hunderttausende.

Das kommt nun wieder. Wie stark muss das Misstrauen in die eigene Führungskompetenz und die demokratische Selbstregulierung der betreffenden Kollegien sein, wenn man nun die Regeln wieder einführen will, die noch vor wenigen Jahren ein historisches Unrecht gewesen sein soll? Unsere Kolleg*innen haben nicht erst seit diesem Rechtsruck aus der Mitte genügend demonstriert, dass sie antifaschistisch handeln, dass sie Haltung zeigen, wenn's brenzlich wird. Anstatt diese Kolleg*innen zu unterstützen, soll nun der Generalverdacht über sie ausgebreitet werden, ob ihr Engagement angesichts des sich verändernden Kräfteverhältnisses nicht doch zu ›extrem‹ oder ›radikal‹ gewesen sei?

Stell dir vor, dass etwas, das jetzt noch demokratische Selbstverständlichkeit ist (wie zum Beispiel die Teilnahme an einer Klimademonstration), bei Deiner Beförderung zukünftig bei den entsprechenden Behörden plötzlich Zweifel an deiner ›Verfassungstreue‹ nähren könnte.

~~Sei kein Pimmel:~~ Seid keine Duckmäuse! Diskutiert es in den Kollegien, in der Nachbarschaft, am Kiosk an der Ecke, unbedingt in der Betriebsgruppe und bringt euch ein! ›Radikalenerlasse‹ machen keine Institution ›resilienter‹, wie es in diesem Neudeutsch heißt, sie greifen jene Widerständigkeit an, die wir brauchen, um die Demokratie zu verteidigen – gegen all diese autoritären Zumutungen, die noch auf uns zukommen werden.

EURE REDAKTION



Unter Generalverdacht

Der Hamburger Senat will die Regelanfrage beim Verfassungsschutz wieder einführen – für fast alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Pünktlich zu Beginn der Sommerferien hat der Hamburger Senat den Entwurf eines Gesetzes »zum Schutz des öffentlichen Dienstes vor verfassungsfeindlichen Einflüssen« vorgelegt. Kernstück ist die Wiedereinführung der sogenannten *Regelanfrage beim Verfassungsschutz*. Künftig soll nahezu jede Einstellung in Hamburgs öffentlichem Dienst – von Polizei bis Schule, von Beamt*innen bis zu studentischen Hilfskräften – einer Überprüfung durch den Landesverfassungsschutz unterzogen werden.

Was auf den ersten Blick wie eine konsequente Maßnahme zum Schutz vor Extremismus erscheint, ist bei genauer Betrachtung ein riskanter Rückfall in alte Zeiten. Mit diesem Schritt geht der Senat in die falsche Richtung.

Ablauf des Gesetzgebungsverfahrens

Schon im Zuge der Verschärfung des Disziplinarrechts im vergangenen Jahr zeichnete sich ab, dass die Regierungsparteien die Regelanfrage wieder einführen wollen. Im Januar 2025 beschloss die Bürgerschaft – gegen den Protest der Gewerkschaften – den Antrag *Resilienz des öffentlichen Dienstes gegen Verfassungsfeinde stärken* (Drucksache 22/17581).

Nach der Bürgerschaftswahl war es daher kein Wunder, dass das geplante Vorhaben der neuen (und alten) Regierung im Koalitionsvertrag unter der Überschrift *Keine Extremist*innen im öffentlichen Dienst* wiederzufinden war.

Am 29. Juli 2025 befasste sich der Senat erstmals mit dem Entwurf. Zeitgleich startete das Beteiligungsverfahren mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften (DGB und dbb) nach § 93 HmbBG. Der DGB, unter Mitwirkung von GEW, ver.di und GdP, legte eine kritische Stellungnahme vor, die nicht nur verdeutlicht, dass der DGB dieses Gesetzesvorhaben strikt ablehnt, sondern auch aufzeigt, dass Hamburg mit seinem Entwurf deutlich über die Praxis anderer Bundesländer hinausgeht.

Während Brandenburg die Regelanfrage nur für Beamt*innen eingeführt und deren Verhältnismäßigkeit bereits zur Überprüfung gestellt hat, und Mecklenburg-Vorpommern sie auf Polizei, Justizvollzug und Richter*innen beschränkt, will Ham-

burg alle Statusgruppen erfassen – bis hin zu studentischen Hilfskräften. Der DGB nennt dies einen »unverhältnismäßigen und politisch wie juristisch nicht zu rechtfertigenden Sonderweg.«

Besondere Brisanz erhält das Vorhaben durch die historische Dimension: Noch 2018 hatte die Bürgerschaft die Praxis des *Radikalerlasses* als »unrühmliches Kapitel« bezeichnet und sich bei den Betroffenen entschuldigt. 2022 wurde diese Haltung mit einer Ausstufung im Rathaus bekräftigt. Dass nun ein nahezu identisches Kontrollinstrument wieder eingeführt werden soll, ist ein politischer Widerspruch und Ausdruck mangelnder Verlässlichkeit.

Am 4. September fand im Rathaus ein Beteiligungsgespräch mit dem Innensenator Andy Grote, der Schulsenatorin Ksenija Bekeris, dem Personalamt und Staatsrat Jan Pörksen statt. Trotz massiver Kritik der Gewerkschaften verteidigte die Senatsseite den repressiven Kurs. In Kürze wird der Senat den Entwurf erneut beraten und in die Bürgerschaft einbringen. Dort sind ab November zwei Lesungen mit Ausschussberatungen vorgesehen. Das Ziel: Ein Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2026 – ein ehrgeiziger Zeitplan, der zeigt, wie entschlossen die Regierung ihr Vorhaben durchsetzen will.

Der Kern des Gesetzes

Der Gesetzentwurf verankert die Regelanfrage in einem neuen § 34a des *Hamburgischen Sicherheitsüberprüfungs- und Geheimschutzgesetzes*. Vor jeder Einstellung, Verbeamtung oder Vertragsverlängerung soll das *Landesamt für Verfassungsschutz* prüfen, ob Zweifel an der Verfassungstreue bestehen.

Die Regelung ist auf fünf Jahre befristet und soll nach drei Jahren evaluiert werden. Für die GEW Hamburg ist dies jedoch ein schwacher Trost. Erfahrungsgemäß werden einmal eingeführte Kontrollinstrumente selten wieder abgeschafft. Es droht eine schleichende Normalisierung des Generalverdachts gegenüber allen Beschäftigten.

Kritik der GEW

Selbstverständlich dürfen demokratiefeindliche, antisemitische, rassistische oder menschenverachtende Positionen im öffentlichen Dienst keinen

Platz haben. Doch die geplante Regelanfrage ist das falsche Mittel.

- Sie schafft ein Klima des Misstrauens.
- Sie schreckt engagierte junge Menschen ab – etwa aus der Klimabewegung, aus antifaschistischen und antirassistischen Initiativen, aber auch gewerkschaftlich engagierte.
- Sie schwächt Hamburgs Attraktivität als Arbeitgeber und gefährdet die Gewinnung dringend benötigter Lehrkräfte.

Besonders gravierend ist die historische Parallele: Die Regelanfrage knüpft direkt an den *Radikalerlass* der 1970er Jahre an, den Hamburg 1979 selbst wegen seiner Unvereinbarkeit mit Grund- und Freiheitsrechten beendet hatte. Damals wurden insbesondere Lehrer*innen stigmatisiert, abgelehnt oder aus dem Dienst entfernt. Dass ein Senat, der sich erst kürzlich für diese Praxis entschuldigt hat, nun ein vergleichbares Instrument wiederbelebt, ist politisch widersprüchlich und ungläubwürdig.

Folgen für Schulen und Hochschulen

Im Bildungsbereich treten die Widersprüche besonders deutlich zutage. Während Lehrer*innen und pädagogisches Fachpersonal vom Verfassungsschutz überprüft werden sollen, entziehen sich Beschäftigte in Ganztags- und Schulbegleitung – die nicht weniger eng in den Schulalltag eingebunden sind – diesem Verfahren. Die ohnehin schon unakzeptable Maßnahme wird damit als vermeintlich sicheres Schutzinstrument vor Verfassungsfeinden an Schulen wirkungslos und sorgt für neue Unsicherheiten.

Besonders problematisch ist die geplante Einbeziehung von Tutor*innen und studentischen Hilfskräften an Hochschulen. Diese sind in großer Zahl tätig, gelten nach dem Personalvertretungsgesetz jedoch nicht als Angehörige des öffentlichen Dienstes und haben damit keine Personalvertretung. Ihnen dieses demokratische Schutzrecht zu verwehren, sie gleichzeitig aber einer Verfassungstreueprüfung zu unterziehen, ist ein eklatanter Widerspruch. Die doppelte Benachteiligung – Ausschluss von Mitbestimmung einerseits, Kontrolle durch den Verfassungsschutz andererseits – trifft gerade junge Menschen am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn und wirkt abschreckend.

Bildung lebt durch Diskurs, Demokratie durch politisches Engagement. Beides bedarf auch des Aushaltens unterschiedlicher Meinungen. Dieses Gesetzesvorhaben verunsichert dagegen den Bildungsbereich zutiefst: fatal angesichts der Notwendigkeit, junge, engagierte Menschen für entsprechende Berufsfelder zu gewinnen.

Was die GEW stattdessen fordert

Die GEW Hamburg fordert im Schulerschluss mit dem DGB ein echtes Gesamtkonzept zur Stärkung der demokratischen Resilienz im öffentlichen Dienst. Dazu gehören:

- konsequente Anwendung bestehender arbeits- und disziplinarrechtlicher Regelungen,
- bessere politische Bildung in Ausbildung und Fortbildung,
- Förderung von Jugendverbänden und Beratungsstellen,
- ernsthafte Stärkung der Mitbestimmung – gerade für junge Beschäftigte.

Was macht die GEW?

Die GEW Hamburg lehnt die geplante Wiedereinführung der sogenannten *Regelanfrage* beim Verfassungsschutz entschieden ab. Sie bewertet dieses Vorhaben als unverhältnismäßig, rechtsstaatlich bedenklich und politisch gefährlich. Um den Widerstand sichtbar, koordiniert und wirksam zu gestalten, wurden verschiedene Schritte eingeleitet:

Einrichtung einer Kampagnen-Arbeitsgruppe

- Einsetzung durch den Landesvorstand am 23. September 2025.
- Besetzung mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen, ergänzt durch Vertreter*innen der Vorsitzenden und den Geschäftsführer.
- Aufgabe: Koordination der gewerkschaftlichen Arbeit gegen die Regelanfrage sowie inhaltliche und organisatorische Steuerung der Kampagne.

Politische und gewerkschaftliche Beschlüsse

- Der Hamburger Gewerkschaftstag hat sich am 7. Mai 2025 mit überwältigender Mehrheit gegen die Regelanfrage ausgesprochen.
- Auch der DGB Hamburg lehnt das Gesetz ab und nimmt in seiner Stellungnahme Bezug auf die Verschärfung des Disziplinarrechts im letzten Jahr.

Bündnisarbeit und Vernetzung

- Aktive Mitarbeit am soeben gegründeten *Hamburger Bündnis gegen Regelanfrage und neue Berufsverbote* (mit ver.di und weiteren Partner*innen, siehe hierzu den Artikel *Widerstand gegen die Regelanfrage* in dieser *hlz*).
- Geplant ist u. a. eine Petition als Mobilisierungsinstrument.

Weitere geplante Aktivitäten

- Schwerpunktbeiträge in der *hlz* mit juristischen, politischen und persönlichen Perspektiven.
- Erstellung einer juristischen Expertise in einfacher Sprache sowie FAQ für Mitglieder.
- Aufklärung von Bewerber*innen über mögliche Überprüfungen durch den Verfassungsschutz.

- Kampagne *Gesicht zeigen gegen die Regelanfrage*: Foto- und Filmbeiträge von Mitgliedern, Schwerpunkt Social Media und Plakataktionen.
- Sensibilisierung der Mitglieder durch Infoveranstaltungen und Workshops, z. B. *Meine Rechte beim Berufseinstieg* oder *Resiliente Schule gegen Extremismus*.

Damit wird klar: Die GEW reagiert nicht nur mit Kritik auf Papier, sondern entwickelt eine breit aufgestellte Kampagne – von politischer Einflussnahme über Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu Bündnisstrategien und juristischer Beratung.

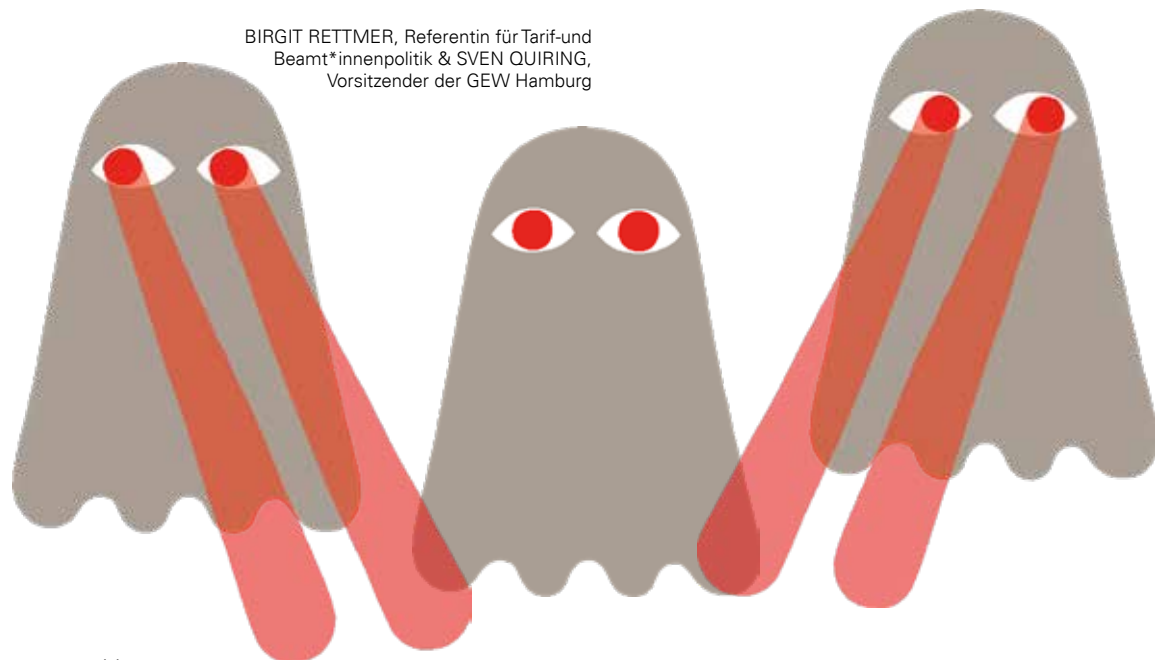
Aber: Nur wenn wir viele sind, können wir den Widerstand sichtbar machen – beteiligt euch an den Aktionen, wenn die GEW dazu aufruft, denn ohne eure Stimme und euer Engagement läuft nichts!

Schlusswort

Die GEW Hamburg lehnt den Gesetzentwurf entschieden ab. Er stärkt nicht die Demokratie, sondern schwächt sie. Schulen und Hochschulen brauchen keine neuen Berufsverbote durch die Hintertür, sondern offene Strukturen und die Unterstützung engagierter junger Menschen.

Zusammen mit dem DGB wird die GEW den weiteren Gesetzgebungsprozess kritisch begleiten und politisch aktiv werden – in Gesprächen mit der Politik, durch Aufklärung in der Öffentlichkeit und durch kluge, sichtbare Aktionen. Hamburg braucht kein Misstrauensgesetz, sondern ein klares Signal für Vertrauen, Demokratiepädagogik und Mitbestimmung.

BIRGIT RETTMER, Referentin für Tarif- und Beamt*innenpolitik & SVEN QUIRING, Vorsitzender der GEW Hamburg



Mit Kanonen auf Spatzen

Der DGB Hamburg lehnt die Wiedereinführung der Regelanfrage bei Einstellung in den öffentlichen Dienst ab

Das Personalamt hat den *Deutschen Gewerkschaftsbund* (DGB) mit dem Schreiben vom 29. Juli 2025 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines *Gesetzes zum Schutz des öffentlichen Dienstes vor verfassungsfeindlichen Einflüssen* sowie zur Änderung weiterer Vorschriften gebeten. Der DGB hat dazu am 17. September die unten im QR-Code verlinkte Stellungnahme abgegeben.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine umfassende Wiedereinführung der umstrittenen *Regelanfrage beim Verfassungsschutz* für den Hamburgischen öffentlichen Dienst vor. Die Regelung soll für nahezu alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes anlässlich verschiedener Personalmaßnahmen gelten. Hierzu soll u. a. ein neuer § 34 a *Regelanfrage* im Hamburgischen *Sicherheitsüberprüfungs- und Geheimschutzgesetz* verankert werden.

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) setzt damit seinen repressiven Kurs gegen seine aktuellen und künftigen Beschäftigten fort. Bereits mit der Abschaffung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens und den neuen Möglichkeiten, selbst härteste Disziplinarstrafen durch Disziplinarverfügungen gegen Beamt*innen verhängen zu können, hat der Senat tief in die Rechte seiner Beschäftigten eingegriffen. Dies ist von den Gewerkschaften deutlich kritisiert worden.

Nun soll mit dem vorliegenden Gesetzentwurf erneut in die Rechte mindestens aller künftigen Beschäftigten eingegriffen werden. Dies stößt auf öffentliche Kritik, nicht nur des DGB und seiner Gewerkschaften. Sandra Goldschmidt, Landesbezirksleiterin von ver.di Hamburg, betont: »Mit der Wiedereinführung der Regelanfrage beim Verfassungsschutz nimmt der Senat in Kauf, vor allem gesellschaftlich engagierte und kritische Menschen von einer Bewerbung im öffentlichen Dienst der FHH abzuschrecken. Ohne Not übernimmt Hamburg an dieser Stelle – wie schon bei der Einführung des Radikalenerlasses in den 1970er-Jahren – eine bundesweite Vorreiterrolle, die von Misstrauen und mangelnder Wertschätzung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes geprägt ist. Einen solchen Generalverdacht gegen Bewerberinnen, Bewerber und damit insbesondere junge Menschen können wir nicht mittragen.«

Auch die »GEW lehnt den Gesetzesentwurf gerade vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen mit dem Radikalenerlass und den Berufsverboten in den 1970er Jahren vehement ab. Es sei daran erinnert, dass der Radikalenerlass Mitte der 1990er Jahre vom *Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte* (EGMR) für rechtswidrig erklärt wurde. Beim gegenwärtigen Vorhaben ist es für Betroffene überdies nahezu unmöglich, die Angaben des Verfassungsschutzes zu widerlegen. Betroffene müssen ohne Kenntnis etwaiger Quellen und Belege beweisen, dass etwas nicht stattgefunden hat oder dass keine Zweifel an ihrer Verfassungstreue bestehen. Gerichtlich können sie sich erst im Nachhinein mit hohem Aufwand gegen eine Nicht-Einstellung wehren«, so Sven Quiring, der Vorsitzende der GEW Hamburg.

Der DGB vertritt ausdrücklich die Auffassung, »dass demokratiefeindliche, rassistische, antisemitische und andere menschenverachtende Positionen im öffentlichen Dienst keinen Platz haben dürfen«, so die Vorsitzende des DGB Hamburg Tanja Chawla. – Der DGB bekräftigt seine Position, dass Personen, die nicht auf der Grundlage des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland tätig sind und die sich nicht der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verpflichtet fühlen, nicht geeignet sind, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu werden. Dies gilt sowohl für die Bewerbung als auch für die Zeit des beruflichen Werdegangs. Mögliche verfassungsfeindliche Einflüsse sollten im Rahmen eines Gesamtkonzeptes und im Konsens mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten bekämpft werden. Eine Regelanfrage für besonders sicherheitsrelevante Bereiche wie beispielsweise die Polizei, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte oder Richterinnen und Richter kann Teil eines derartigen Gesamtkonzeptes sein. Die Wiedereinführung der Regelanfrage für alle Statusgruppen und nahezu alle Bereiche des öffentlichen Dienstes geht an dieser Stelle jedoch erkennbar zu weit.

Dies betont auch Horst Niens, der Vorsitzende der GdP Hamburg: »Mit der Verschärfung des Disziplinarrechtes für die Beamtinnen und Beamten und der Wiedereinführung der Regelanfrage im Bereich der Polizei vor einigen Jahren hat Hamburg bereits weitgehende Maßnahmen gegen Verfassungsfeinde im öffentlichen Dienst ergriffen. Die nun vorge-

sehene Wiedereinführung der Regelanfrage für alle (neuen) Angehörigen des öffentlichen Dienstes in Hamburg – unabhängig von ihrem Status und ihrer künftigen Tätigkeit – geht allerdings nochmal darüber hinaus. Als GdP halten wir es für sinnvoll, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte und Waffenträger besonders auf ihre Verfassungstreue zu überprüfen. Warum das allerdings für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst – jeden Hausmeister, jeden Gärtner und jede studentische Hilfskraft – gelten soll, erschließt sich uns nicht. Ein Eingriff in Grundrechte der Beschäftigten muss angemessen und verhältnismäßig sein.«

Anstatt der repressiven Maßnahme einer Regelanfrage fordern die Hamburger DGB-Gewerkschaften also ein nachhaltiges Gesamtkonzept, um der Entwicklung demokratiefeindlicher, rassistischer und antisemitischer Positionen zu begegnen: »Wir haben [...] dem Senat Gespräche über ein Gesamtkonzept angeboten. Diesem Vorschlag ist der Senat bisher nicht gefolgt. Im Rahmen dieses Gesamtkonzeptes wäre die Frage zu diskutieren, wie der öffentliche Dienst insgesamt resilienter gegen Verfassungsfeinde aufgestellt werden kann. Dabei sollen Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Bildungsurlaubs ebenso eine Rolle spielen wie die Gewährleistung demokratischer Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten für junge Menschen. Der Senat setzt stattdessen auf repressive Maßnahmen. Die Wiedereinführung der Regelanfrage für alle Statusgruppen und nahezu alle Bereiche des öffentlichen Dienstes geht erkennbar zu weit. Die Freie und Hansestadt läuft auf ein Szenario zu, in dem mit Kanonen auf Spatzen geschossen wird, um es mit den Worten von Helmut Schmidt (SPD) zu sagen, mit denen er sich vom Radikalen-erlass 1978 distanzierte«, so Tanja Chawla.

Kurz: Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen aus den genannten Gründen den vorliegenden Gesetzesentwurf ab. Sie fordern den Senat und die Hamburgische Bürgerschaft auf, auf das Gesetzgebungsverfahren und die Wiedereinführung der Regelanfrage zu verzichten.

DGB HAMBURG*

* Für diesen Beitrag wurden von der hlz-Redaktion zwei Stellungnahmen des DGB Hamburg zusammengeführt und redaktionell angeglichen, einmal die Pressemitteilung vom 17. September 2025 sowie die Erläuterung zur ausführlichen Stellungnahme des DGB zur Wiedereinführung der Regelanfrage (siehe QR-Code).



Die Stellungnahme des DGB zur Wiedereinführung der Regelanfrage

»Mein Lebensentwurf lag in Scherben«

Die Räume im Curio-Haus waren voll am 19. Juli 2025, am Abend der Veranstaltung ›Berufsverbote 2.0? – Die Rückkehr der Regelanfrage in Hamburg‹ – organisiert von der Jungen GEW, der Vereinigung demokratischer Jurist*innen (VDJ) und den Fachschafträten Lehramt und Rechtswissenschaften.

Es war ein wirklich schöner Sommertag. Blauer Himmel, keine Wolken, fast 30 Grad – unvorstellbar nun im Herbst! Jessi Flecks von der *Jungen GEW* bedankte sich beim Publikum, das Zuhören und Streiten einem schönen Abend am Elbstrand vorgezogen hatte. Das Thema einer *Rückkehr der Regelanfrage* elektrisiert quer durch die Generationen: So trafen Berufsverbotsbetroffene der 1970er auf heutige Lehramtsstudierende. Aus den vielfältigen Diskussionsbeiträgen wurde deutlich, dass die Anwesenden darin vereint waren, ihr Erscheinen auch als Akt der Solidarisierung zu verstehen. Eine Betroffene der Regelanfrage saß auf dem Podium: Lisa Poettinger, der in München das Referendariat verweigert wurde, weil ihrem Engagement, ihrer Kritik der »Profitmaximierung« ein behördlicher Antikommunismus entgegenstand, der Adenauers Anerkennung gefunden hätte. Für die juristische Expertise in diesen Zumutungen war Paul Hothneier eingeladen worden, der in Berlin als Anwalt für Arbeitsrecht tätig ist, auch im Hinblick auf die besonderen Pflichten von Beamt*innen.

Die Moderatorin Flecks eröffnete mit einer Frage, die alle einband: »Wann hast du dich politisiert?« Das versetzte ins Nachdenken, Erinnern oder Nostalgischwerden – vielleicht aber auch ins Erschrecken? Für einige waren es natürlich die späten 1960er, für andere sogar der »Radikalerlass« selbst, für die Jüngeren eher die Zeit, als noch Millionen weltweit für eine andere Politik angesichts der Klimakrise auf die Straße gingen. Jessi Flecks schilderte, wie sie bereits Anfang der 2020er den Eindruck hatte, dass sich die gesellschaftliche Stimmung merklich verschoben habe und fragte, ob die Rückkehr der Regelanfrage nicht auch Ausdruck dieser autoritären Wende sei? Wie absurd wiederum diese Wende des Senats ist, illustrierte

Andreas Witt von der *Vereinigung demokratischer Jurist*innen* (VDJ) an der sehr guten Ausstellung *Abgelehnt. Der Radikalenbeschluss von 1972 in Hamburg*. Sie war im Rathaus präsentiert worden und noch vor drei Jahren wurde die Entschuldigung der Bürgerschaft für den Radikalenbeschluss erneuert! Der Senat habe offenkundig nicht die der Entschuldigung zugrundeliegende Lehre beherzigt, dass diese »Gesinnungsschnüffelei« das Vertrauen in den Rechtsstaat erodiere. Dass solche Entwicklungen in der GEW nicht unwidersprochen bleiben, stellte Bodo Hass, der stellvertretende Vorsitzende der GEW Hamburg, in seinen einleitenden Worten heraus: Er verwies auf die klare Mehrheit, die auf dem Gewerkschaftstag gegen diese Politik gestimmt hätte. Daraus ergäbe sich auch die Aufgabe einer Unterstützung der Betroffenen. Die GEW habe »ihre Hausaufgaben gemacht«, die Unvereinbarkeitsbeschlüsse seien aufgearbeitet, eine solche Machtpolitik solle unsere Gewerkschaft nicht mehr bestimmen.

Aus einem Heimatland des Rechtsrucks

Lisa Poettinger eröffnete mit ihren konkreten Erfahrungen: November 2024 sei der erste Brief gekommen, der ihr verkündete, dass sie keine Zulassung zum Referendariat erhalten werde. Eine Woche vor Dienstantritt sei dann das Verbot ausgesprochen worden. Keine Zukunft im Schuldienst – so wollten es bayerische Behörden. Poettinger war sich der besonderen Aufmerksamkeit durch Staatsorgane schon früher bewusst geworden: Zur *Internationalen Automobil-Ausstellung* habe es eine »Gefährderansprache« des Staatsschutzes an ihrer Haustür gegeben, kurz bevor die angemeldeten Proteste gegen dieses ›Verbrennerfest‹ losgegangen seien. Poettinger war Sprecherin beim Bündnis *#noIAA* gewesen. Auf jener Demonstration hätten sie dann Zivilpolizisten angesprochen: »Na, Frau Poettinger, wie läuft's denn im Lehramtsstudium?« Diese in der vermeintlich unschuldigen Frage ausgesprochene Drohung legte schon das legale Protestieren als Gefährdung des zukünftigen Berufslebens nahe – und das sollte nicht Drohung bleiben, sondern Poettingers »Lebensentwurf [...] in Scherben« legen, wie sie eindrücklich schilderte.

Die *Süddeutsche Zeitung* berichtete groß über den ›Fall Poettinger‹ und das bayerische Kultusministerium stieg in die hohen Sphären der Gesellschaftstheorie auf, um diese Zulassungsver-

weigerung zum Referendariat zu rechtfertigen: Poettinger habe gegen die IAA als »ein Symbol für Profitmaximierung auf Kosten von Mensch, Umwelt und Klima« protestiert. Das Wort »Profitmaximierung« sei allerdings eindeutig eine »Begrifflichkeit der kommunistischen Ideologie« und diese unvereinbar mit der Freiheitlich-Demokratischen Grundordnung (FDGO). Joachim Käppner musste in der *Süddeutschen* die Behörden daran erinnern, dass »der Papst ja ebenfalls ungeeignet für den Schuldienst im frommen Bayern wäre«! Schließlich habe dieser in der Enzyklika *Laudato si'* die »Prinzipien der Profitmaximierung« kritisiert, die zu Ignoranz gegenüber »Menschenwürde und Umwelt« führten. Wenn so schon der Heilige Stuhl zur Wiege des Kommunismus verklärt werden müsste, dann wissen wir, wie anfällig für Willkür solche Entscheidungen sind, schließlich hatte das Bundesverfassungsgericht 1979 geurteilt, dass die FDGO »keine bestimmte Wirtschaftsordnung« vorschreibe.

Wie verboten darf eine Verteidigung sein?

Der Anwalt Paul Hothneier unterstrich auf dem Podium genau dies: Die Berufung auf diese FDGO sei zu vage. Von einer Beamt*in werde verlangt, dass sie jederzeit für diese Ordnung eintreten müsse. Das bedeute explizit, dass sie sich gegenüber dieser Ordnung nicht einfach neutral verhalten könne, sondern sie müsse diese auch gegen ihre Gegner*innen verteidigen! Hothneier betonte, dass die bestehenden Gesetze ausreichend Möglichkeiten böten, um eine solche Verteidigung zu organisieren. Praktisch bedeute die Regelfrage einen zu starken Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, schließlich reichten für den Verfassungsschutz schon Zweifel an einer Verfassungstreue und dies komme einer Vorwegnahme der Entscheidung über die Einstellung gleich! Denn wie wahrscheinlich sei es, dass die Einstellungsbehörde dem Verfassungsschutz widerspreche? Es bedeutete Mehrarbeit für die einstellende Institution, eine Situation zum Nachteil derjenigen, die sich gegen solche »Erkenntnisse« eines Geheimdienstes wehren müssten.

Lisa Poettinger deutet ihr Verfahren als eine Maßnahme der Disziplinierung: In krisenhaften Zeiten, welche diese Wirtschaftsordnung notwendig hervorbringe, sollten einzelne getroffen werden, um viele in Angst zu versetzen – um die auf Linie zu bringen, die sich gegen den Rechtsruck oder gegen die Klimakrise engagierten, die sich im Referendariat befänden oder überhaupt mit einem Studium den Öffentlichen Dienst anstrebten.

»Und was können wir nun tun?«, kam fragend aus dem Publikum. Poettinger schilderte die Vielfalt an Solidarität, die sie erfahren habe, ob nun der

für sie Wäsche waschende Mitbewohner oder all die damals ebenso von solchen Vorgängen Betroffenen, die ihre Erfahrungen mit ihr geteilt hätten. Die Linkspartei solidarisierte sich, auch die GEW Bayern unterstützte. Auch wenn sie nicht in allen Positionen mit ihrer Gewerkschaft übereinstimme, so forderte sie auf, in die Gewerkschaften einzutreten, sie zu stärken, um eine Einheit gegen solche Fälle von Repression bilden zu können. Überhaupt sei es enorm wichtig, dafür Öffentlichkeit zu schaffen, das Thema in die Kollegien zu tragen, es im Unterricht zu behandeln! Schule sei überhaupt als politischer Ort zu begreifen, denn »Bildung heißt, Menschen zu Selbstbestimmung zu verhelfen, sich mit gesellschaftskritischen Themen auseinanderzusetzen und verschiedene Perspektiven zu vermitteln – damit sich Schüler*innen auch für ihre Anliegen einsetzen und diese selbst vertreten können!« Ist das nicht ein ziemlich demokratisches Verständnis pädagogischer Praxis? Was, wenn angehenden Pädagog*innen, die dieses Verständnis teilen, nun wie Lisa Poettinger unterstellt werden würde, dass sie ja »nur in den Schuldienst« wollten, »um Schüler*innen zu indoktrinieren«?

Im herbstlichen Rückblick auf diese Veranstaltung, angesichts dessen, dass der Hamburger Senat weiterhin unbeirrt gegen alle öffentliche Kritik die Einführung der Regelanfrage vorantreibt, lässt sich festhalten: Im Protest gegen die Regelanfrage und neue Berufsverbote geht es um Grundsätzliches. Es geht darum, wie eine freiheitliche Demokratie zu verteidigen ist. Und das in unbehaglichen Zeiten: Sie ist auch dort zu verteidigen, wo es einer rechten Kampagne gelingt, eine Mehrheit der CDU-Bundestagsfraktion davon zu überzeugen, dass eine unzweifelhaft der politischen Mitte zuzuordnende Juristin wie Frauke Brosius-Gersdorf als »linksradikale Aktivistin« denunziert werden kann; oder dort, wo eine Bundesregierung offen Rechtsbrüche begeht, ob nun in der Abweisung an den deutschen Grenzen oder in den Diskussionen um Vollstrafen für Arbeitslosengeld II-Bezieher*innen. Das alles geschieht im Wissen darum, wie Gerichte entscheiden werden, schließlich hatte z. B. das Bundesverfassungsgericht 2019 geurteilt, dass die Streichung jedweder Unterstützung gegen die Würde des Menschen verstoße. Deswegen kann diese viel beschworene Verfassungstreue nie das Problem loswerden, am Ende doch nur eine autoritär eingeforderte Regierungstreue gewesen zu sein. Und so schließen wir mit der Erinnerung an einen Sozialdemokraten, der jedweder »kommunistischer Ideologie« unverdächtig ist – mit den Worten Herbert Wehners: »Ich sehe keinen Sinn darin, die freiheitliche Grundordnung durch den ersten Schritt ihrer Beseitigung schützen zu wollen«.

hlz-REDAKTION

Mit Repression Demokratie schützen?

Am 22. Juli 2025 lud die GEW Hamburg zur Veranstaltung *Rückkehr der Regelanfrage im öffentlichen Dienst: Information – Beratung – Rechtsschutz* ins Curio-Haus, mit der Referentin für Tarif- und Beamt*innenpolitik Birgit Rettmer und Anke Beyer, Referentin der GEW-Rechtsberatung. Der folgende Beitrag ist das Grußwort von Sven Quiring, dem Vorsitzenden der GEW Hamburg.

Liebe Kolleg*innen, der öffentliche Dienst erfüllt eine besondere und unverzichtbare Aufgabe: Er ist nicht nur Dienstleister für die Gesellschaft, sondern zugleich Garant für die Wahrung und Durchsetzung der Grundrechte – für *alle* Menschen, unabhängig von Geschlecht, sozialer und kultureller Herkunft, Behinderung, Religion, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache oder Leistungsfähigkeit.

Diese Verantwortung ist nicht verhandelbar. Sie lässt keinen Raum für Rassismus, Antisemitismus oder Demokratiefeindlichkeit. Für uns als GEW Hamburg ist klar: Wer menschenverachtende oder demokratiefeindliche Positionen vertritt, hat im öffentlichen Dienst – insbesondere im Bildungsbereich – nichts verloren.

Doch wie begegnen wir dieser Herausforderung? Leider setzt der Hamburger Senat derzeit auf eine Verschärfung des Disziplinarrechts und die Wiedereinführung der sogenannten *Regelanfrage beim Verfassungsschutz*. Dieses repressive Instrument wirft mehr Fragen auf, als es beantworten kann: Stärkt das wirklich die demokratische Widerstandskraft unserer Institutionen? Oder schafft es nicht mehr Unsicherheiten – und öffnet in Zeiten möglicher politischer Umbrüche die Tür für willkürliche Eingriffe und politische Säuberungen?

Wir sagen: Demokratie lebt nicht von Kontrolle, sondern von Bildung, Beteiligung und Aufklärung. Deshalb fordern wir ein durchdachtes Gesamtkonzept zur Stärkung des öffentlichen Dienstes gegen Verfassungsfeindlichkeit – mit Maßnahmen wie einer hochwertigen Aus-, Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten, der Stärkung demokratischer Mitbestimmung und innerbetrieblicher Teilhabe und einer politischen Bildung, die junge Menschen zur Mitgestaltung ermutigt.

Und wenn es denn Verfassungsfeinde im öffentlichen Dienst geben sollte: Dann mögen die in den einschlägigen Gesetzen *bereits bestehenden* Möglichkeiten ihrer Entfernung aus dem öffentlichen Dienst genutzt werden.

Ein Blick in unsere Schulen zeigt: Die Realität ist komplex. Besonders im Ganztagsbereich arbeiten viele Kolleg*innen unter Trägerschaft freier Träger. Die Regelanfrage greift hier ins Leere – oder schafft neue Ungleichheiten.

Als GEW Hamburg stehen wir fest an der Seite unserer Mitglieder – gegen Willkür, für Grundrechte. Das heißt ganz konkret: Wir bieten Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen, individuelle Beratung und Rechtsschutz, wenn es drauf ankommt.

Wir laden Euch herzlich ein, mit uns ins Gespräch zu kommen: Wie können wir gemeinsam als Bildungsgewerkschaft die demokratische Resilienz unserer Einrichtungen stärken – und gleichzeitig unsere Kolleg*innen schützen? Lasst uns heute damit beginnen, Antworten auf diese Fragen zu finden. Für einen öffentlichen Dienst, der Grundrechte schützt – und sich mutig für Demokratie und Vielfalt einsetzt.

Mit solidarischen Grüßen,

SVEN QUIRING,
Vorsitzender der GEW Hamburg

Widerstand gegen die Regelanfrage

›Hamburger Bündnis gegen Berufsverbote‹ gegründet – die GEW ist aktiv dabei!

Die rot-grüne Regierungskoalition macht ernst: Hamburg soll als eines der ersten Bundesländer für den Öffentlichen Dienst ein Gesetz über die Einführung einer Regelanfrage an den Verfassungsschutz erhalten. Der neue *Radikalerlass* sieht vor, dass für alle Bewerber*innen vor einer Einstellung in den Öffentlichen Dienst eine Überprüfung durchgeführt wird. Liegen beim Inlandsgeheimdienst Anhaltspunkte vor, dass die Person nicht jederzeit bereit sein könnte, für die »freiheitlich demokratische Grundordnung« einzustehen, soll eine Übernahme in den Öffentlichen Dienst verwehrt werden können. Die Regelungen betreffen zudem Stellenwechsel in »sicherheitsrelevante Bereiche«, zu denen auch Schulen gezählt werden. Auch ein Auskunftsrecht des Verfassungsschutzes an das Personalamt ist vorgesehen. Neue Berufsverbote aufgrund undurchsichtiger Anschuldigungen, gegen die sich Betroffene nur schwer wehren könnten, dürften die Folge sein.

Noch im November und Dezember soll das Gesetzpaket in der Bürgerschaft diskutiert und nach dem Willen des Senats beschlossen werden, damit es schon zum 1. Januar 2026 in Kraft treten könnte.

Die GEW Hamburg hat sich im (mit überwältigender Mehrheit gefällten) Beschluss des Gewerkschaftstages 2025 klar gegen die Wiedereinführung der Regelanfrage im Öffentlichen Dienst ausgesprochen und sich auch selbst verpflichtet, mit Aktionen und Veranstaltungen in die Öffentlichkeit zu gehen. Die Chance, das Gesetz noch zu stoppen, mag objektiv gering sein. Aber die Erforderlichkeit, gegen einen solchen repressiven Akt des Generalverdachts gegen die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes nach Kräften zu mobilisieren, ergibt sich nicht nur aus der aktuellen Beschlusslage der GEW, sondern auch aus ihrer Geschichte: Die GEW ist die Gewerkschaft, deren Mitglieder besonders stark von der Berufsverbotspraxis der 1970er und 1980er Jahre betroffen waren.

Die Möglichkeit, Gegenpositionen gegen die Senatspläne in die Öffentlichkeit zu tragen, bietet sich nun im Rahmen eines politischen Bündnisses aus anderen Gewerkschaften, Verbänden, Parteien und

Organisationen: Am 1. Oktober hat sich das *Hamburger Bündnis gegen Berufsverbote* gegründet.

Ausgangspunkt für die Entstehung des Bündnisses war die gemeinsam von GEW und ver.di organisierte, sehr gut besuchte Veranstaltung gegen die Regelanfrage im April 2025 im Gewerkschaftshaus. Die meisten der fast 100 Teilnehmer*innen der Veranstaltung mit dem Titel *Ich dachte, mich betrifft es nicht... Wiedereinführung der Regelanfrage im Öffentlichen Dienst Hamburg?* erklärten sich bereit, sich weiter zum Thema zu engagieren. Der Vorbereitungskreis aus ver.di- und GEW-Aktiven lud daraufhin im Juli zu einem ersten Treffen von Interessierten ein. Auf diesem erneut gut besuchten Treffen wurden zwar erste Ideen für mögliche Aktivitäten besprochen, aber noch keine Entscheidung für die Gründung eines Bündnisses getroffen, um den innergewerkschaftlichen Abstimmungsprozessen in GEW und ver.di die notwendige Zeit zu geben.

Der Landesvorstand der GEW hat nunmehr im September einstimmig beschlossen, dass sich die GEW Hamburg aktiv an der Planung, Durchführung sowie der Mobilisierung zu Aktionen des Bündnisses personell und organisatorisch beteiligt. Auch bei ver.di ist ein ähnlicher Beschluss gefällig worden, nachdem sich der DGB in einer Stellungnahme eindeutig gegen das Gesetz gestellt hat.

Bisher sind neben ver.di und GEW folgende Organisationen dem Bündnis beigetreten: Die *Vereinigung demokratischer Jurist*innen* (VDJ), das *Auschwitz-Komitee*, die *ver.di Jugend*, die *Junge GEW*, der *Allgemeine Studierendenausschuss AStA* der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg, Die Linke Hamburg, die *Föderation demokratischer Arbeitervereine* (DIDF) Hamburg und die *DKP Hamburg*. Die *Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes – Bund der Antifaschistinnen und Antifaschisten* (VVN/BdA) und der *Sozialverband* (SoVD) hatten ihre Teilnahme von der Beteiligung der Gewerkschaften abhängig gemacht, werden nun also wohl ebenfalls dazu stoßen.

Erste Verabredungen im Bündnis beinhalten das Sammeln von Unterschriften für eine *Volkspetition* unter dem Titel *Kein Berufsverbot 2.0 – Vermutete Gesinnung darf nicht verfolgt werden* (siehe QR-Code). Hier werden 10.000 Unterschriften benötigt, um von der Bürgerschaft angehört zu werden. In Planung sind zudem eine politische Kulturveranstaltung und eine Kundgebung am Tag der zweiten Lesung des Gesetzes in der Bürgerschaft (voraussichtlich am 10. Dezember).

Es ist dem Bündnis zu wünschen, dass es eine relevante gesellschaftliche und politische Breite gewinnt und in der Lage sein wird, organisatorische Kraft zu entwickeln und zu mobilisieren. Das Bündnis stellt eine Chance dar, den politischen Widerstand gegen die Regelanfrage und drohende neue Berufsverbote kraftvoll in die Hamburger Öffentlichkeit zu bringen und auch über den Zeitpunkt des (wahrscheinlichen) Inkrafttretens des Gesetzes hinaus Aktivitäten zu initiieren. Es steht ausdrücklich auch gewerkschaftlichen Betriebsgruppen oder Einzelpersonen offen.

Heiko Humberg
für die GEW-AG *Regelanfrage*



Zur Petition ›Kein Berufsverbot 2.0 – Vermutete Gesinnung darf nicht verfolgt werden‹ (<https://gegen-berufsverbote.hamburg/>)





Die Situation in Hamburger Kitas verändert sich!

»Herzlich Willkommen in der Kita!«... lautet der neue Slogan, der jetzt häufig auf den Kita-Transparenten steht. In den Hamburger Kitas und auch bei den Elbkinder-Kitas wird nun oft um Eltern und Kinder geworben. Jahrelang war es, trotz des Ausbaus, für Eltern ein Glücksspiel, einen Kitaplatz zu bekommen, insbesondere in den bevorzugten Kitas. Heute wird oft ein roter Teppich ausgerollt, wenn Eltern kommen. Ein Grund dafür ist, dass seit einiger Zeit kontinuierlich jedes Jahr weniger Kinder geboren werden. Allerdings sind die Stadtteile von dieser Tendenz unterschiedlich stark betroffen.

Neue Chancen nutzen: Jetzt wäre die Chance, die Situation in den Hamburger Kitas und auch bei den Elbkindern neu zu bewerten, zu verändern und zu verbessern. Die Hamburger Politiker*innen und Behördenvertreter*innen könnten mehr für die Kitas tun. Mit einem besseren Personalschlüssel könnten sie die Gruppen verkleinern. Das würde zu mehr Bildung für die Kinder und zu besseren Arbeitsbedingungen der Pädagog*innen führen. Die Vertretungsquote für Krankheit, Urlaub und Fortbildung könnte endlich auf eine realistische Berechnung aufgebaut werden. Das würde die Kolleg*innen vor Ort entlasten und zu weniger Ausfällen führen. Damit ergibt sich die Chance, dass die Betroffenen länger im Betrieb verbleiben.

Die angekündigte Reform des Kita-Gutschein-systems blieb bisher aus und die mangelnde Finanzierung der Kitas durch die Stadt bleibt das Problem. Die Kita Vertragsverhandlungen sind gerade beendet worden – ohne Verbesserungen und Veränderungen. Trotz des Wechsels der Behörde.

Die Beschäftigten der Elbkinder und anderer tarifgebundener Träger stehen massiv unter Druck. Sie brauchen bessere und tariflich abgesicherte Bedingungen, um Kolleg*innen halten zu können und die Bedingungen zu erleichtern. Solche Maßnahmen müssen von der Stadt auch finanziert werden. Da längere Zeit tariflich erreichte Verbesserungen nicht finanziert worden oder keine erreicht worden sind, sind die Folgen gravierend: weniger pädagogische Qualität, eingeschränkte Sprachförderung, überlastete Beschäftigte usw.

Tarifbindung ohne Gegenfinanzierung? Das ist ein Systemfehler. »Wer Tarifbindung verspricht, muss diese auch refinanzieren – andernfalls ist das System nicht tragfähig. Die Hamburger Kitas brauchen eine kostendeckende Finanzierung, insbesondere im Personalbereich. Eine fehlende Haushaltsvorsorge kann dabei kein Argument sein. Geld ist da, insbesondere in einer Stadt mit hoher finanzieller Leistungsfähigkeit. Es ist eine politische Entscheidung, wofür der Senat bzw. die Bürgerschaft öffentliche Mittel bereitstellt und wofür nicht«, so Sven Quiring, Vorsitzender der GEW Hamburg.

Die GEW-Betriebsgruppe fordert euch auf, euch für Verbesserungen der Kita Bedingungen in der Öffentlichkeit einzusetzen! Gemeinsam können die Beschäftigten der Kitas etwas erreichen!

GEW Hamburg-Ansprechpartner*innen

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

»Tarifbindung ohne Gegenfinanzierung? – Das ist ein Systemfehler!«

GEW Hamburg zur Einigung beim Kita-Gutscheinsystem

Die angekündigte Reform des Hamburger Kita-Gutscheinsystems (siehe *hlz* 9-11/2025, S. 52) bleibt leider auch nach der Einigung der *Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung* (BSFB) und der Kita-Verbände aus. Dabei stehen Träger, Beschäftigte und Familien längst unter massivem Druck. Ein großer Hamburger Träger musste in der Vergangenheit bereits rund 80 Fachkraftstellen abbauen, andere Träger sehen sich gezwungen, Personalstunden zu reduzieren. Die Folgen sind gravierend: weniger pädagogische Qualität, eingeschränkte Sprachförderung, überlastete Beschäftigte und wachsende Unsicherheit für Familien.

All dies geschieht nicht, weil es am Bedarf fehlt, sondern weil die Finanzierung im Personalbereich nach wie vor unzureichend ist. Besonders betroffen sind tarifgebundene Träger, die langjährig erfahrenes Personal beschäftigen. Die Tarifsteigerungen für diese Kolleg*innen werden durch das Gutscheinsystem immer noch nicht ausreichend refinanziert. Der Vorsitzende der GEW Hamburg Sven Quiring fordert: »Wer Tarifbindung verspricht, muss diese auch refinanzieren – andernfalls ist das System nicht tragfähig. Die Hamburger Kitas brauchen eine kostendeckende Finanzierung, insbesondere im Personalbereich. Eine fehlende Haushaltsvorsorge kann dabei kein Argument sein. Geld ist da, insbesondere in einer Stadt mit hoher finanzieller Leistungsfähigkeit.« Denn es »ist eine politische Entscheidung, wofür der Senat bzw. die Bürgerschaft öffentliche Mittel bereitstellt und wofür nicht«, so Quiring.

Im September 2024 wurde zwischen den Kita-Trägern und der Sozialbehörde vereinbart, dass eine neue Entgeltsystematik für das Jahr 2025 und die folgenden Jahre entwickelt werden soll. Diese Vereinbarung wurde mehrfach bekräftigt. Diese sollte mindestens auf den bisherigen Gutscheinentgelten für das Jahr 2024 inklusive aller Zusatzfortschreibungen aufsetzen. Doch bereits heute sind diese Werte nicht auskömmlich. »Ein zukunftsfestes System muss gewährleisten, dass jährliche Tarif-

steigerungen vollständig in die Entgelte einfließen. Wenn aber schon der Startwert zu niedrig angesetzt ist, setzt sich dieser Mangel strukturell fort – Jahr für Jahr. Ein »Systemfehler«, der nicht korrigiert wird, gefährdet dauerhaft die Qualität der frühkindlichen Bildung. Das ist ein »No-Go« für eine Stadt, die Bildungsgerechtigkeit ernst nimmt«, so Quiring weiter.

Die *GEW-Fachgruppe Kinder und Jugendhilfe* betont: »Echte Qualität braucht verlässliche Grundlagen, keine Interpretationsspielräume oder unklare Zusatzvereinbarungen ohne klare Regelungen zur Umsetzung. Es geht nicht allein um Verwaltungsentscheidungen, sondern um politische Verantwortung«. Denn frühkindliche Bildung ist kein Sparobjekt, sondern der Grundstein für Teilhabe, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die GEW Hamburg fordert von den politischen Verantwortlichen:

- eine indexbasierte Anpassung der Gutscheinentgelte auf Basis realer Tarifentwicklungen,
- eine verlässliche Ausgangsbasis für die neue Entgeltsystematik ab 2025 und
- politischen Willen statt weiterer Verzögerungen.

Gute Bildung braucht gute Bedingungen – von Anfang an. Wer Tarifbindung will, muss sie auch refinanzieren. Die GEW erwartet, dass die BSFB zeitnah nach den Sommerferien in die Verhandlungen mit den Kita-Trägern für eine neue Systematik der Entgeltfortschreibungen startet.

GEW HAMBURG

Arbeitszeit realistisch erfassen – Belastung endlich ernst nehmen

Die Auswertung der an Hamburger Schulen durchgeführten Arbeitszeit- und Belastungsstudie belegt: Die Arbeitszeitregelungen passen nicht mehr zu den gegenwärtigen schulischen Anforderungen, Kolleg*innen arbeiten weit über die Belastungsgrenzen hinaus

Die neue Arbeitszeit- und Belastungsstudie der *Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften* der Universität Göttingen liefert eindrückliche und wissenschaftlich fundierte Zahlen: Lehrkräfte in Hamburg arbeiten deutlich mehr, als es die Lehrerarbeitszeitverordnung (LAZVO bzw. AZM) vorsieht – und damit regelmäßig über der Belastungsgrenze.

Im Durchschnitt leisten die Kolleg*innen rund 75 Stunden mehr als erlaubt, und ein Viertel der Vollzeitkräfte überschreitet sogar während der Schulzeit die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden. Diese Ergebnisse sind alarmierend, aber sie überraschen uns nicht. Sie bestätigen, was viele Lehrkräfte seit Jahren erleben – und was wir als GEW Hamburg immer wieder öffentlich thematisiert haben: Die Realität in den Schulen hat sich verändert, die Arbeitszeitverordnung aber nicht.

Ein wichtiger Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit
Dass diese Zahlen jetzt wissenschaftlich belegt vorliegen, ist kein Zufall. Sie sind das Ergebnis jahrelanger gewerkschaftlicher Arbeit für mehr Transparenz und besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz. In den vergangenen Monaten ist es uns gelungen, das Thema Arbeitszeit wieder in den politischen Fokus zu rücken. Wir haben Gespräche geführt, Forderungen formuliert, Daten erhoben und den Druck erhöht – gemeinsam mit vielen Kolleg*innen an den Schulen.

Diese Studie ist ein wichtiger gewerkschaftlicher Erfolg: Sie schafft Fakten. Und sie zeigt, dass die derzeitigen Regelungen nicht mehr zu den heutigen schulischen Anforderungen passen. Neue Aufgabenfelder, steigende außerunterrichtliche Verpflichtungen, digitaler Mehraufwand und zu-

nehmende Anforderungen an Differenzierung und Inklusion führen dazu, dass Lehrkräfte immer mehr leisten – ohne dass diese Arbeit zeitlich anerkannt wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen ernst genommen werden

Wenn Lehrkräfte dauerhaft über die Belastungsgrenze hinaus arbeiten, ist das nicht nur eine Frage von Arbeitsorganisation – es ist eine Frage des Gesundheitsschutzes. Gute Bildung braucht gesunde Lehrkräfte. Wir müssen dafür sorgen, dass niemand dauerhaft überfordert wird, dass Zeit für Erholung bleibt und Arbeit nicht zur Dauerbelastung wird. Dazu gehört auch, dass Arbeitszeit realistisch erfasst und sichtbar gemacht wird. Nur wenn klar ist, wie viel tatsächlich geleistet wird, können wir über Entlastung, Personalbedarf und faire Bedingungen sprechen. Es geht dabei nicht um Kontrolle, sondern um Schutz: um die Grundlage für wirksame Maßnahmen gegen Überlastung.

Zeit für Veränderung

Die Ergebnisse der Göttinger Studie zeigen deutlich: Hamburgs Schulen brauchen Entlastung. Wir brauchen ausreichend Personal, wir brauchen eine zeitgemäße Arbeitszeitverordnung, die pädagogische Kernaufgaben realistisch abbildet – und wir brauchen Strukturen, die den Arbeitsalltag planbarer und gesünder machen.

Die GEW Hamburg setzt sich dafür ein, dass diese Erkenntnisse nicht in der Schublade verschwinden. Wir fordern:

- mehr Personal, um die allein rund 625.000 Überstunden in den Stadtteilschulen und Gymnasien jährlich zu kompensieren,
- mehr Zeit für pädagogische Arbeit, durch die Anpassung der Lehrerarbeitszeitverordnung,



Diese Studie ist ein wichtiger gewerkschaftlicher Erfolg: Sie schafft Fakten. Und sie zeigt, dass die derzeitigen Regelungen nicht mehr zu den heutigen schulischen Anforderungen passen.

- klare Zeitbudgets für Leitungsaufgaben,
- bessere Unterstützung und klare, gemeinsame Konzepte bei der Digitalisierung und
- Regelungen für altersgerechtes Arbeiten, damit Erfahrung und Vertrauen im System bleiben.

Die Lehrkräfte in Hamburg leisten jeden Tag Großartiges – sie tragen das System, oft über die eigenen Grenzen hinaus. Jetzt ist es an der Zeit, dass diese Realität anerkannt wird.

Die Studie ist ein Wendepunkt: Sie zeigt uns, wo wir stehen. Und sie bestärkt uns als GEW Hamburg darin, weiter für gute Arbeit und gute Bildung zu kämpfen – mit Zeit, mit Respekt und mit starken Kolleg*innen an unserer Seite.

Einladung:

Wir laden die Multiplikator*innen und die Schulpersonalräte der Stadtteilschulen und Gymnasien zu einer **exklusiven Präsentation der Ergebnisse** durch die Studienleitung Frank Mußmann am Donnerstag den 27. November 2025 ab 15:30 Uhr ins Curio-Haus ein.

Alle Interessierten können am Folgetag, am Freitag den 28. November 2025, bei unserem **Fachtag Arbeitszeiterfassung** in Workshops und Diskussionsrunden mehr über die Ergebnisse erfahren und an den sich daraus ergebenden Konsequenzen mitgestalten.

YVONNE HEIMBÜCHEL,
stellvertretende Vorsitzende der GEW Hamburg

EINLADUNG

Gesund aufwachsen in Zeiten von Handy und Social Media

Die GEW lädt ein zum 1. Fachtag zur Nutzung von Digitalen Endgeräten an Schulen am 17. November 2025 von 16 bis 19 Uhr im Curio-Haus

Neben einem Vortrag mit Diskussion mit Prof. Dr. Paula Bleckmann zum Thema *Kindliche Entwicklung und Digitalität* wird es Workshops zu verschiedenen Themen aus der schulischen Praxis geben. Weitere Infos kommen im Newsletter und Social Media- Ankündigungen!

Lehre in Integrationskursen ist kein Hobby!

Die GEW Hamburg organisierte im Rahmen des bundesweiten Aktionstages ›Sprache ist der Schlüssel zur Integration‹ eine Protestaktion gegen die skandalösen Mittelkürzungen für Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF).



Bei strahlendem Sonnenschein folgten am 26. September 2025 etwa 200 Kolleg*innen aus der Erwachsenenbildung mit Kursteilnehmer*innen einem Aufruf der GEW Hamburg zum Aktionstag *Sprache ist der Schlüssel zur Integration*. Ihre Forderungen lauten: Eine nachhaltige Finanzierung des Gesamtprogramms Sprache, faire Arbeitsbedingungen und die Anerkennung der zentralen Rolle von Sprachkursen bei Integration, Teilhabe und beruflicher Perspektive. Diese Aktion, bei weitem die größte im Rahmen des bundesweiten Aktionstages, zog mit Schwung durch die Hamburger Innenstadt.

Integration muss nachhaltig finanziert werden!

Im Folgenden die Rede, die Detlef Zunker, der Sprecher der Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW Hamburg am Aktionstag vor der Hamburger Innenbehörde hielt:

Liebe Kolleg*innen, liebe Lehrende aus dem Gesamtprogramm Sprache, liebe Teilnehmenden an diesen Sprachkursen, wir freuen uns, dass ihr so zahlreich erschienen seid! Wir stehen hier vor der *Behörde für Inneres und Sport*, weil die Innenbehörde für die Integration der Menschen, die hierher eingewandert oder geflüchtet sind, ein zentraler Ansprechpartner ist. Denn Integration geht nur, über Sprache und dafür müssen ausreichende Mit-

tel zur Verfügung gestellt werden. Die Hamburger Innenbehörde ist über die Bundesinnenministerkonferenz im ständigen Austausch mit dem Bundesinnenministerium, das für die aktuellen skandalösen Kürzungen und die Zick-Zack-Politik bei den Integrationskursen verantwortlich ist.

Deshalb übergeben wir hier das gemeinsame Forderungspapier der Gewerkschaften, dem Unternehmerverband und vielen anderen Organisationen. Wir wollen, dass der Innensenator Andy Grote seinen Hamburger Einfluss dafür nutzt, dass der Bundesinnenminister Alexander Dobrindt seinen Haushalt so aufstellt, dass die nötigen Mittel für diesen Bereich zur Verfügung gestellt werden – und zwar so, dass anständige Arbeitsbedingungen möglich werden. Darin sind wir uns mit den vielen Betrieben und Verbänden, die zum heutigen Aktionstag aufgerufen haben, einig!

Gemeinsam mit unseren Bündnispartnern wollen wir heute ein Zeichen setzen: Für Teilhabe, für Vielfalt, für die zentrale Rolle, die Sprache dabei spielt und für eine nachhaltige Finanzierung des Gesamtprogramms Sprache – gleichberechtigt gegenüber den anderen Bereichen der staatlich veranlassten Erwachsenenbildung.

Und deshalb sind wir sehr froh, dass endlich in den

Branchentarifverhandlungen auch das *Gesamtprogramm Sprache* mit einbezogen wird. Damit wird es endlich ein echter Branchentarifvertrag! Das ist ein großer Erfolg für die Hamburger GEW, die immer dafür gekämpft hat! Der Branchentarifvertrag muss kommen, und zwar für alle!!!

Und jetzt muss Butter bei die Fische: Wir Lehrenden wollen gegenüber dem Schuldienst wettbewerbsfähige Einkommen und Arbeitsbedingungen! Wir wollen die Bezahlung der Vor- und Nachbereitungszeit! Schluss mit der Zick-Zack-Finanzierung des Gesamtprogramms Sprache! Sprachkursträger und Lehrkräfte brauchen Planungssicherheit! Denn Integration ist eine Daueraufgabe und muss nachhaltig finanziert werden! Die Integrationskurse von heute schaffen die Fachkräfte von morgen! Die Integrationskurse von heute schaffen das Wirtschaftswachstum von morgen!

Und noch mal: ›Schlechter Lohn‹ für ›gute Arbeit‹ muss endlich aufhören! Deshalb machen wir Krach. Seriöse Arbeit braucht seriöse Arbeitsbedingungen! Wir sind systemrelevant – und wir wollen auch so behandelt werden.

Lehren in den Kursen des BAMF ist kein Hobby! Wir sind laut und wir kommen wieder!!

BAMF bestellt weitere Proteste

In Berlin scheint man allerdings weiterhin ignorant zu sein. Denn nur einige Zeit nach dem Aktionstag gibt es einen neuen Erlass des BAMF, der ankündigt, die Finanzierung der Integrationskurse ab dem 1. November 2025 um 6,38 % kürzen (nach GEW-Berechnungen). Das wird sich natürlich auch durch weiter erhöhten Druck auf die Arbeitsbedingungen auswirken – oder zu einem weiteren Wegfall von Kursangeboten führen. Indirekte Kürzungen gibt es bereits seit 2022: Denn seitdem sind weder Kostenerstattungssätze erhöht worden noch die Mindesthonorare.

Das ist skandalös! Wir werden das nicht hinnehmen!

Detlef Zunker, Sprecher der GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung

Professionalisierung ohne Perspektive?

Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung: informelles Lernen in der Falle prekärer Beschäftigung

Prekäre Arbeitsbedingungen¹, unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse, Personalmangel, die hohe Zahl an Quereinstiegen mit unterschiedlichen Fortbildungsbedarfen und Qualifikationen sowie diverse Aus- und Zugangswege der Lehrenden kennzeichnen das Weiterbildungssystem (Biel/Brandt/Christian, 2024, S. 24; Schütz 2024, S. 90). Und: Sie stellen eine Herausforderung für die Professionalisierung des Bildungspersonals dar. Dies trifft auch für die Lehrenden an einer der bekanntesten und traditionsreichsten Institution der Weiterbildung in Deutschland zu: den Volkshochschulen (Dörner/Liebe 2015, S. 2).

2024 initiierte die GEW eine Befragung unter Lehrenden der Hamburger Volkshochschule zur Zufriedenheit und zum Arbeiterleben (siehe *hlz* 3-4/2025, S. 70 f.). Im Folgenden werden die Studienergebnisse vor dem Hintergrund der Identifikation prekärer Beschäftigungsbedingungen unter der Frage diskutiert, welchen Stellenwert informelle Lernprozesse für die Professionalisierung des Bildungspersonals spielen (können).

In bisher wenigen Untersuchungen lässt sich bereits erkennen, dass informelle Weiterbildungsformen für das Weiterbildungspersonal, u. a. konkret in Volkshochschulen von Bedeutung für die Professionalisierung sein können (u. a. Elsholz/Klusemann/Schütz 2025; Leu 2014, S. 17; Müller-Naevecke 2020). Diese Erkenntnisse werden durch Ergebnisse einer weiter zurückliegenden Analyse der Faure-Kommission gestützt, aus der hervorgeht, dass 70 % aller Lernprozesse informell seien (Faure 1972). Informelle Weiterbildungsformen spielen demnach insbesondere für das Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess eine entscheidende Rolle. Dies wird als die älteste und bekannteste Form des Lernens und der »beruflichen Qualifizierung« (Dehnpostel 2001, S. 57) betrachtet, indem der Arbeitsort gleichsam den Lernort darstellt. Es können vielfältige Lernformen identifiziert werden: informelles Lernen als Erfahrungslernen, reflexives, implizites Lernen, learning by doing und Lernen in peers mit Kolleg*innen.

Am Ende des Beitrags wird auf eine geplante Studie hingewiesen, die neben der Volkshochschule

weitere Weiterbildungseinrichtungen in Hamburg zum Untersuchungsgegenstand haben wird.

GEW-Studie zur Arbeitszufriedenheit an der Hamburger Volkshochschule

Insgesamt nahmen 114 Lehrende an der Studie teil, die mittels einer Online-Befragung Ende 2024 durchgeführt wurde.

Zwei Faktoren haben für die Frage, inwiefern informelles Lernen als Professionalisierungsstütze unter prekären Beschäftigungsbedingungen fungiert, eine besondere Relevanz. Dies ist einerseits die vergütete Arbeitszeit im Verhältnis zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, sowie andererseits die Aussage darüber, inwiefern die finanzielle Vergütung für die aktuelle und zukünftige Lebensversorgung als ausreichend bewertet wird. Es ist davon auszugehen, dass bei ohnehin knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen kaum Entscheidungsoptionen für eine berufliche Weiterentwicklung in Form institutioneller, d. h. formaler bzw. non-formaler Weiterbildung bleibt. Die Studienergebnisse zeigen, dass eine deutliche Lücke zwischen entlohnter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit existiert, da die Vor- und Nachbereitungszeit des Unterrichts nicht vergütet wird. So zeigt ein Befund, dass 40,6 % der geleisteten Arbeit nicht bezahlt wird. 74 % der Befragten gibt an, dass eine Rücklagenbildung für Krankheit, Auftragsausfälle und besondere Belastungen nicht möglich sei.

Informelles Lernen als Professionalisierungsstütze bei prekärer Beschäftigung?

Diskutiert wird die These, dass informelles Lernen (also Lernen außerhalb formaler Bildungsinstitutionen und strukturierter Programme) bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen häufiger eine zentrale Rolle spielt, eben weil formale oder non-formale Weiterbildung für sie schwerer zugänglich ist. Die Professionalisierung erfolgt hier eher »on the job« – durch Erfahrungslernen, Selbststudium oder im Austausch mit Kolleg*innen. Personen in prekären Arbeitsverhältnissen (z. B. mit befristeten Verträgen, ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) verfügen über geringere finanzielle Mittel, um Weiterbildung zu finanzieren. Sie verfügen zudem über weniger zeitliche Ressourcen, z. B.



Kämpft für Perspektiven der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung: Die GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung, hier auf der DGB-Demo am 1. Mai 2025.

wegen Mehrfachbeschäftigung oder Care-Arbeit, was eine geringere Planungssicherheit bedeutet – wodurch längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen unattraktiv oder unsicher werden. Zugleich haben sie geringeren Zugang zu Arbeitgeberunterstützung, da viele prekarierte Arbeitsverhältnisse keine betriebliche Weiterbildung vorsehen. Dies spiegelt sich in Studienergebnissen wider, in der prekäre Beschäftigungsverhältnisse für eine geringere Anzahl besuchter formaler Weiterbildungen verantwortlich scheinen (Werner/Martin 2023). Das wirkt sich auf die Chancen zur formellen Professionalisierung negativ aus – und informelle Lernprozesse gewinnen dadurch relativ an Bedeutung. Daher erscheint die These plausibel, dass prekär Beschäftigte auf informelles Lernen angewiesen sind, um sich beruflich weiterzuentwickeln oder ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Studienergebnisse zeigen, dass am ehesten hauptberufliche und vor allem weibliche Honorarkräfte »finanziell von ihrer Tätigkeit in der Weiterbildung abhängig und mutmaßlich am ehesten von Prekariät betroffen sind« (Müller-Naevecke 2020, S. 32)

und aus diesen Gründen eher auf individualisierte Professionalisierungsmaßnahmen angewiesen seien. Christina Müller-Naevecke bezeichnet diesen Vorgang als »Kompensationsbemühungen« (ebd., S. 31) des Weiterbildungspersonals. Informelles Lernen wird hier weniger als strategische Professionalisierung verstanden, sondern als notwendige Selbsthilfe zur Anpassung an instabile Arbeitsverhältnisse. Informelles Lernen kann also als Brücke zur Anpassung des bestehenden Ungleichgewichts zwischen den Bedarfen des Bildungspersonals und seiner Arbeitsbedingungen verstanden werden.

Diese Ambivalenz zwischen dem Ungleichgewicht durch prekäre Arbeitsbedingungen und dem Versuch einer Anpassung bietet neue Möglichkeiten und Zwischenräume für selbstgesteuertes Lernen und Erproben – also informelles Lernen. Allerdings ist informelles Lernen oft wenig sichtbar oder anerkannt (z. B. durch Zertifikate) und daher schwer in berufliche Aufstiegsstrategien überführbar, was insbesondere Frauen trifft. Das bedeutet: Auch wenn viel gelernt wird, führt es nicht auto-

matisch zu einer verbesserten beruflichen Position oder existenzsichernden Vorteilen.

Ausblick: Studie zum Hamburger Weiterbildungspersonal

»Obwohl zur genauen Anzahl der Beschäftigten keine einheitlichen amtlichen Daten vorliegen², ist davon auszugehen, dass der quartäre Bildungsbereich von den Beschäftigtenzahlen den größten Bildungsbereich darstellt. Eine Schwierigkeit der Datenlage besteht auch darin, dass die Anbindung der Erwachsenenbildung an unterschiedliche Funktionssysteme als »historisch gewachsenes Konglomerat« (Luhmann 1997, S. 11) einen Einfluss auf die Unbestimmbarkeit der Beschäftigungszahl haben dürfte.« (Schütz/Elsholz, 2024, S. 82). »Insbesondere der traditionell hohe Anteil freiberuflicher und selbstständiger Beschäftigungsverhältnisse prägt den Arbeitsmarkt innerhalb der Weiterbildungslandschaft« (Elias 2018, S. 187).

Um valide Informationen über die Beschäftigungsverhältnisse der Tätigen zu bekommen, wurde die *Teachers in Adult Education – a Panel Study*, kurz TAEPS-Studie, initiiert. Sie gilt als bisher umfangreichste bundesweite Erhebung zur beruflichen Situation des Bildungspersonals in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Studie fragt u. a. nach den Überzeugungen des Bildungspersonals in ihrer beruflichen Situation. Dafür wird das lehrende Personal aus allen Bereichen der Weiterbildung in einem Zeitraum von fünf Jahren insgesamt dreimal befragt. Weiteres Ziel der Studie ist es, die heterogenen Berufsgruppen und ihre eigenen Bedarfe in der Weiterbildung transparent(er) zu machen.

Ein ähnliches Ziel verfolgt eine geplante Studie, die an alle Hamburger Weiterbildungseinrichtungen adressiert ist: gefragt wird nach dem Arbeitserleben, den Beschäftigungsbedingungen im Zusammenhang mit Fragen der Professionalisierung (auch des informellen Lernens). Thema der Befragung ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen des lehrenden und planenden Personals in der Erwachsenen- und Weiterbildung und deren Professionalisierungspotentialen. Ziel ist es, die durch die Arbeitsmarktstrukturen induzierten Grenzen der Professionalisierung des planenden und lehrenden Personals in der Weiterbildung nachzuzeichnen und empirisch zu erforschen. Im Zentrum stehen die Wirkmechanismen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen auf das Fachkräfteangebot in der Weiterbildung, dessen Qualifikationen, professionellen Kompetenzen, Motivation und professionelle Tätigkeitsausübung. Auf dieser Grundlage können die gewerkschaftspolitischen Diskurse über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

in einen funktionalen Zusammenhang eingeordnet und Begründungen anhand gesellschaftlicher Bedarfe rationalisiert werden. Denn: Der Bedarf nach professionell gestalteter, qualitativ hochwertiger Weiterbildung – auch für das Weiterbildungspersonal selbst – wird im Zuge des technologischen Wandels absehbar weiter steigen.

JULIA SCHÜTZ, Professorin für Empirische Bildungsforschung an der FernUniversität in Hagen & SARA RRESHKA, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrgebiet Empirische Bildungsforschung an der FernUniversität in Hagen

Anmerkungen

¹ Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts von 2022 »ist die jahrzehntelang übliche Beschäftigung von ausschließlich freiberuflichen Lehrenden an den Volkshochschulen nicht mehr rechtskonform.« (ver.di 2024). Daraus folgt, dass ausreichend feste Stellen für die Dozent*innen geschaffen werden müssten, was zum aktuellen Zeitpunkt jedoch nicht umsetzbar ist. Somit können Kursleiter*innen zukünftig keine neuen (Honorar-)Verträge erhalten und weder ihre finanzielle Situation noch das Angebot für die Teilnehmenden kann dadurch gewährleistet werden.

² Für einzelne Weiterbildungsangebote liegen mit den bestehenden Statistiken der jeweiligen Weiterbildungsträger auch Personaldaten vor. Dazu gehören beispielsweise die Volkshochschulstatistik oder die der *Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* (DEAE) und der *Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* (KBE).

Literatur

- * Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2022): *Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*, Bielefeld: wbv.
- * Biel, Carmen/Brandt, Peter/Christian, Martin (2024): *Quereinstieg und Kompetenzentwicklung. Vorschläge für die Weiterbildung in Zeiten des Lehrkräftemangels*, in: *Personal & Mangel, weiter bilden 2024/4*, S. 24-28.
- * Bosche, Brigitte/Rohwerder, Jan (2024): *Personal & Mangel, in: weiter bilden 2024/4*, S. 30-31.
- * Dehnpostel, Peter (2001): *Perspektiven für das Lernen in der Arbeit*, in: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hg.): *Kompetenzentwicklung 2000. Tätigsein – Lernen – Innovation*, Münster: Waxmann, S. 53-93.
- * Dörner, Olaf/Liebe, Ralf (2015): »Die Volkshochschule als Bildungsort mit hohem Anspruch. Zu hoch?«, in: *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, Fachgebiet Erziehungs- und Bildungssoziologie*, Weinheim: Beltz-Juventa.
- * Elias, Arne (2018): *Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung? Objektive und subjektive Bewertung der Beschäftigungsbedingungen von hauptberuflichen Weiterbildnern*, in: Rolf Dobischat/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (Hg.): *Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*, Wiesbaden: Springer VS, S. 185-203.
- * Elsholz, Uwe/Klusemann, Stefan/Schütz, Julia (2025, i. E.): *Auf der Suche!? New Work und New Learning des Bildungspersonals*, Gütersloh: wbv.
- * Faure, Edgar (1972): *Learning to be. The world of education today and tomorrow*, Paris, London: UNESCO Publishing.
- * Leu, Hans Rudolf (2014): *Non-formales und informelles Lernen – unverzichtbare Elemente frühpädagogischer Professionalisierung. Eine Analyse vor dem Hintergrund des Deutschen Qualifikationsrahmens*, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte, WiFF Expertisen (Band 40), München.
- * Luhmann, Niklas (1997): *Erziehung als Formung des Lebenslaufs*, in: Dieter Lenzen & Niklas Luhmann (Hg.): *Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 11-29.
- * Müller-Naevaecke, Christina (2020): *Die informelle Weiterbildung der Lehrenden in der Weiterbildung*, in: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, *Weiterbildungspersonal – interpersonale Zusammenarbeit* 70/4, S. 29-37.
- * Schütz, Julia/Elsholz, Uwe (2024) (Hg.): *Perspektiven auf Professionalisierung in beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung*, Bielefeld: wbv.
- * Schütz, Julia (2024). Zur Professionalisierung und dem pädagogischen Handeln in der Erwachsenenbildung. In: Julia Schütz & Uwe Elsholz (Hg.), *Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung*, Bielefeld: wbv, S. 90-100.
- * ver.di (2024): *Nach Urteil des Bundessozialgerichts: ver.di fordert Weiterbetrieb der Volkshochschulen mit fairen Arbeitsbedingungen für Lehrende*. Pressemitteilung vom 23.05.2024, <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++83adf124-1904-11ef-80e3-a9f4cd1bbd78>.
- * Werner, Karlne/Martin, Andreas (2023): *Between precarity and professionalism: the effect of uncertainty on adult educators' participation in continuing education*, in: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW)* 46, S. 475-493.

Hamburger Erwachsenenbildung: Nach der Befragung ist vor der Befragung

Mit diesem wichtigen Beitrag zur Lage der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche setzen wir unsere Zusammenarbeit mit der Wissenschaft fort. Zuletzt hatten wir in Kooperation mit der Uni Gießen und beratend begleitet von der FernUni Hagen eine wissenschaftliche Befragung der arbeitnehmerähnlichen Lehrenden an der VHS Hamburg durchgeführt, die wir im Februar 2025 im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung mit den bildungspolitischen Sprecher*innen der demokratischen Fraktionen in der Hamburger Bürgerschaft vorgestellt haben (siehe *hlz* 3-4/2025, S. 70 f.).

Was aber bisher ebenso kaum im Fokus steht, sind die Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen bei den Lehrenden in den *privaten* Betrieben der Hamburger Erwachsenenbildung. Dies werden wir nun ändern.

Wir planen, weiterhin in Zusammenarbeit mit der FU Hagen und neu, mit dem *Deutschen Institut für Erwachsenenbildung* (DIE), eine Befragung der Kolleg*innen aus diesem Bereich. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Prof. Julia Schütz (FU Hagen) sowie Prof. Andreas Martin (DIE und FU Hagen)!

DETLEF ZUNKER, Sprecher der Fachgruppe Erwachsenenbildung



Engagiert für FairChildhood: die (damalige) Klasse 8 f der Gretel-Bergmann-Schule

PÄDAGOGISCHE PRAXIS

Pfand für Bildung

Die Hamburger Gretel-Bergmann-Schule unterstützt die GEW Stiftung ›fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit‹

›Flaschensammlung für Bildung‹ – der Erlös von Pfandflaschen wird für ein Bildungsprojekt gespendet. Dafür engagiert sich die Lehrerin Sigrid Holldack an der Gretel-Bergmann-Schule bereits seit 2017. Zeit kurzem wird die GEW Stiftung *fair childhood* mit dem Flaschenerlös unterstützt – fast 300 Euro sind aktuell zusammengekommen.

Beim diesjährigen Schulsommerfest am 14. Juni konnten sich die Besucher*innen über die Arbeit von *fair childhood* informieren. Eine Ausstellung mit Plakaten vermittelte konkrete Eindrücke über die Projekte in Mali, Malawi, Burundi, Zimbabwe und anderen Ländern. Schüler*innen, aber auch Eltern sowie die Schulleitung nahmen die Gelegenheit wahr und informierten sich am Informationsstand. Eine Vertreterin der GEW stand für Gespräche bereit.

Seit 2011 fördert die GEW Stiftung *fair childhood* in Ländern des globalen Südens Gewerkschaften vor Ort, die das Konzept *Kinderarbeitsfreie Zonen* entwickeln und umsetzen. Ziel ist es, dass alle Kinder einer – meist ländlichen – Region die Schule besuchen können und Kinder, die stattdessen arbeiten gehen, zum Schulbesuch zurückgeholt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen alle Betroffenen vor Ort zusammenwirken: die Eltern, die Dorfgemeinschaften und ihre anerkannten Autoritäten

sowie die Schüler*innen. Mit Musik, Theater und Rollenspiel wird die Bedeutung des Lernens für die Entwicklung der Kinder in die Öffentlichkeit getragen. Bei Bedarf wird auch untereinander Hilfe organisiert.

Kontakte entstehen über die *Bildungsinternationale*, die Dachorganisation von 400 Bildungsgewerkschaften aus 174 Ländern, die in die Betreuung der Projekte einbezogen ist. *Fair childhood* gewährt finanzielle Mittel für die Ausbildung der Lehrkräfte und den Aufbau der Netzwerke. Es geht um eine Sensibilisierung für das Problem Kinderarbeit und den Aufbau von Strukturen, die Lösungen schaffen.

Die Spende an *fair childhood* kann auch für die Lehrkräfte der Schule Anlass sein, das Thema Kinderarbeit im Unterricht aufzugreifen. Informa-

tionsmaterial über die Stiftung wurde in der Schule ausgelegt und gibt Hintergrundinformationen. Auch einige Schüler*innen informierten sich beim Sommerfest über das Konzept kinderarbeitsfreie Zonen – vielleicht ein Ansatz für eine weitere Beschäftigung mit dem Thema.

Beim Sommerfest der Gretel-Bergmann-Schule wurden reichlich Flaschen eingesammelt, um einen guten Erlös zu erzielen für ein unterstützenswertes Projekt. Vielleicht lässt sich die ein oder andere Schule zur Nachahmung inspirieren! Bei Fragen und Anregungen unterstützt Volker Peters (vopeters@gmx.net) von der GEW-AG *Bildung statt Kinderarbeit* gern.

USCHI MARTENS-BERKENBRINK,
GEW-AG Bildung statt Kinderarbeit

Flucht ist kein Verbrechen – sterben lassen schon

Die GEW-Betriebsgruppe der Max-Brauer-Schule hat zusammen mit Schüler*innen der Antirassismus-AG Seenotrettungskapitän Ingo Werth eingeladen, um über die tödlichen Folgen der europäischen Abschottungs-politik zu sprechen.

Der 2. Juli ist mit über 30 Grad im Schatten der bisher heißeste Tag im Sommer. Etwa einhundertfünfzig Personen hält dies nicht davon ab, abends in die Aula der Max-Brauer-Schule zu kommen, um etwas über die unmenschliche Situation flüchtender Menschen im Mittelmeer zu erfahren.

Die GEW-Betriebsgruppe der Max-Brauer-Schule hat in Kooperation mit der Antirassismus-AG der

Schüler*innen und dem *Ida-Ehre-Kulturverein* den Kapitän Ingo Werth eingeladen, der für die Organisation RESQSHIP mit dem Segelschiff *Nadir* auf dem Mittelmeer Menschen vor dem Ertrinken rettet. Durch den Abend moderieren die Schülerinnen der Anti-Rassismus-AG, die auch eigene kleine Filme, Plakate und Transparente zum Thema Seenotrettung erstellt haben und rund um die Veranstaltung ausstellen.

Werth zieht das Publikum mit seinen bewegenden Berichten in den Bann: Er erzählt von Menschen, die nach der Rettung an Bord der *Nadir* vor Dankbarkeit und Freude zu singen beginnen und von Menschen, die so geschwächt sind, dass sie es kaum an Bord schaffen – oder nur noch tot geborgen werden können. Werth berichtet auch von den Ursachen, die Menschen in Afrika dazu bewegen, den lebensgefährlichen Weg nach Europa zu wagen, davon, wie ganze Familien ihr Geld zusammenlegen, um Einzelnen die Suche nach einer besseren Zukunft zu ermöglichen.

Er erzählt von dem Abschottungskurs der Europäischen Union, der Zehntausenden das Leben kostet. Und er verdeutlicht eindrücklich, dass dies kein Unfall, kein Versehen ist, sondern dass der Tod der Menschen wissentlich und bewusst in Kauf genommen wird. Nicht nur, weil das Geld für die Seenotrettung gespart wird (im Bundeshaushalt 2025 sind die Gelder für zivile Seenotrettung vollständig gestrichen), sondern auch, weil politische



Gegen »Europas tödliche Flüchtlingspolitik«: Seenotrettungskapitän Ingo Werth diskutiert mit Schüler*innen der Max Brauer Schule



Mehrheiten in der EU weiterhin die Haltung vertreten, dass Geflüchtete ein Problem, eine Gefahr für Wohlstand und Sicherheit in Europa darstellen – mit der zynischen Folge, dass der Tod von Zehntausenden Menschen auf der Flucht politisch einkalkuliert ist.

Weiterhin erläutert Werth die schmutzigen Deals mit nordafrikanischen, von der EU finanzierten Sicherheitskräften, die systematisch Menschen in die Wüste verschleppen, um sie dort dem Tod zu überlassen. Und dass dies kein Geheimnis, sondern allen verantwortlichen Politiker*innen bekannt ist. Er verweist auf die entsprechende ARD-Dokumentation *Ausgesetzt in der Wüste – Europas tödliche Flüchtlingspolitik* (abrufbar in der Mediathek). Und er macht deutlich, dass die Schließung der Route über das Mittelmeer mithilfe der Gelder der EU dazu führt, dass die Menschen versuchen, die Kanaren zu erreichen – eine um ein Vielfaches gefährlichere Route. Auch die systematischen Schikanen durch die italienischen Behörden, denen die Besatzung der *Nadir* regelmäßig ausgesetzt ist, beschreibt Ingo Werth ausführlich. Diese folgen dem Kalkül, das Rettungsschiff so lange wie möglich von der jeweils nächsten Mission abzuhalten.

Trotz all dieser Hindernisse fahren Menschen wie Werth immer wieder auf das Mittelmeer hinaus, um Menschenleben zu retten. Gerade vor dem Hintergrund fehlenden politischen Rückhalts brauchen diese Initiativen die Auseinandersetzung und Sichtbarkeit in der Zivilgesellschaft und finanzielle Unterstützung. Spendenmöglichkeiten und weitere Informationen finden sich hier: <https://resqship.org/mitmachen/>.

Der Abend macht deutlich, dass es unsere humanitäre Pflicht ist, Menschen in höchster Not zu helfen und sie vor dem Tod durch Ertrinken zu retten. Solange die Ursachen für die Flucht nicht beseitigt worden sind und keine nachhaltigen Lösungen auf politischer Ebene bestehen, werden Menschen auf dem Mittelmeer sterben.

Die Möglichkeiten, sich für die Sache einzubringen, sind vielfältig. So kann im Bekanntenkreis auf die Not der Menschen auf der Flucht aufmerksam gemacht werden. Es gibt in Hamburg zahlreiche Organisationen, die sich über Unterstützung freuen und Demos organisieren, etwa über die Initiative *Seebrücke – Schafft sichere Häfen!* Zudem kann eine Mail oder ein Brief an

Politiker*innen geschrieben werden, um Druck auf die Verantwortlichen zu machen (sowohl auf regionaler als auch auf EU-Ebene). Dazu gibt es Textvorschläge und Abgeordnetentools, zum Beispiel hier: <https://action.inob.net/>.

Wenn die politischen Verantwortlichen willentlich versagen, geflüchtete Menschen zu schützen, ob an Land oder auf dem Wasser, so bleibt als letzte Chance, dass die Zivilgesellschaft versucht, ein Minimum an Seenotrettung aufrecht zu erhalten.

GEW-BETRIEBSGRUPPE DER MAX-BRAUER-SCHULE

GUTEN MORGEN, IHR SCHÖNEN

Text: Karen Bo / Illustration: Antonia Kühn

Mit Echsen lesen

Satte vierzig Berufsjahre als Lehrerin liegen hinter mir, in denen ich vor allem Musik unterrichtete, die Bigband-Arbeit und das Klassenmusizieren vorantrieb und später auch als Fachseminarleiterin am Landesinstitut für Lehrerbildung tätig war. Nach meinem ersten Jahrzehnt an einem noblen Hamburger Gymnasium wechselte ich Anfang der 1990er an eine Gesamtschule, was eine wichtige und richtige Entscheidung war. Ich bin bis heute überzeugt von der Idee einer Schule für alle und davon, dass ich erst an der Stadtteilschule zu einer guten Lehrerin werden konnte. Anders als am Gym-

nasium werden an der Stadtteilschule keine Schüler*innen »abgeschult«, wie es so schrecklich heißt. Wenn hier einige nicht klarkommen, ist es an den Pädagog*innen, sich eine Lösung zu überlegen und nicht andersrum.

Pünktlich zu Corona wurde ich dann pensioniert. Das schlimmste Pandemiejahr in der Schule ging deshalb an mir vorbei, aber ich vermisste die Kinder und Jugendlichen und machte mir Gedanken, wie mit den sicherlich anfallenden Defiziten im Lesen, Schreiben und Sozialverhalten wohl umzugehen sei. Also fragte ich in meiner alten Schule nach, ob sie Unterstützungsbedarf hätten und wurde prompt als Förderkurslehrerin eingestellt. Seit drei Jahren bin ich nun als solche tätig und unterstütze im Rahmen von acht Wochenstunden mehrere Schüler*innen aus Jahrgang 5. Wir treffen uns am Vormittag, parallel zum Regelunterricht, und arbeiten in Kleingruppen oder bei besonders »harten Fällen« auch im Einzelunterricht.

Diese Kurse sind jedoch keine Selbstgänger. Es gibt nämlich immer wieder einzelne Schüler*innen, die sich zunächst verweigern und einfach nicht auftauchen.

Vielleicht, weil sie ihren be-

scheinigten Förderbedarf als Stigma oder gar Strafe empfinden? Ich mache mich dann – mit den selbständig eingetrudelten Kindern im Schlepptau – auf den Weg, um sie in ihren Klassen abzuholen. Im Gänsemarsch durchqueren wir verschiedene Schulgebäude und Schulhöfe, klopfen an Klassenzimmer- und Fachraumtüren und sammeln die Abtrünnigen zum Beispiel beim Kochen oder in der Holzwerkstatt ein.

Zurück in unserem kleinen Differenzierungsraum kehrt nun friedliche Ruhe ein. Hier gibt es hohe Fenster, schöne Bilder an den Wänden, ein Sofa zum Draufrumfläzen und vor allem einen großen, gemeinsamen Tisch. Um den setzen wir uns herum und legen los. Neben Lese- und Rechtschreibtechniken geht es vor allem um Wortschatzarbeit. Es ist manchmal erschreckend, wie viele Wörter den Schüler*innen unbekannt sind – und das gilt bei weitem nicht nur für die mehrsprachigen Kinder! Sie wissen sich dafür mit lustigen Ideen aus der Bredouille zu ziehen: Als ein Schüler einmal den Begriff »Windrad« nicht kannte, schlug er zu entsprechenden Bildern, eher fragend und mit den Schultern zuckend, »Deko?« vor.

Die Materialien der Lese-Rechtschreib-Hefte sind allzu oft langweilig und altersunangemessen, deshalb suche ich mir lieber im Internet passgenaue Texte in leichter Sprache heraus. Je nach Interesse meiner Schüler*innen beschäftigen wir uns dann mit Abenteuergeschichten, Fußballregeln oder Ähnlichem. Kürzlich kamen gruselige Echsen aus Indonesien sehr gut an! Und wir hatten direkt einen motivierenden Sprech Anlass.

Häufig spielen wir am Ende noch ein Gesellschaftsspiel wie Uno Flip oder Skyjo. Auch das ist aus meiner Sicht Teil der Förderung, denn viele Kinder kennen diese Art der gemeinsamen, analogen Aktivität nicht aus ihrem (Familien-)Alltag. À propos: Auf die Eltern kann man sich meinem Eindruck nach viel weniger berufen als früher, wahrscheinlich, weil sie selbst heutzutage immer stärker belastet sind.

Genau diese individuelle Betreuung ist es jedenfalls, die ich an meiner Arbeit besonders mag. Ich kriege viel besser mit, was mit den Einzelnen los ist, kann echte Fragen stellen und die Antworten wirklich anhören. Ich lerne die Kinder mit all ihren Ecken und Kanten kennen und bekomme dann beglückenderweise auch ihre teils immensen Fortschritte – zum Beispiel vom Buchstabieren zum fließenden Lesen – hautnah mit. (Wenn ich bedenke, dass ich jahrzehntlang in meinem Zwei-Stunden-Fach Musik bis zu 120 Kinder und Jugendliche pro Schuljahr unterrichtet habe! Da konnte es auch schonmal passieren, dass mir eine Klasse beim Sirtaki-Tanzen derart

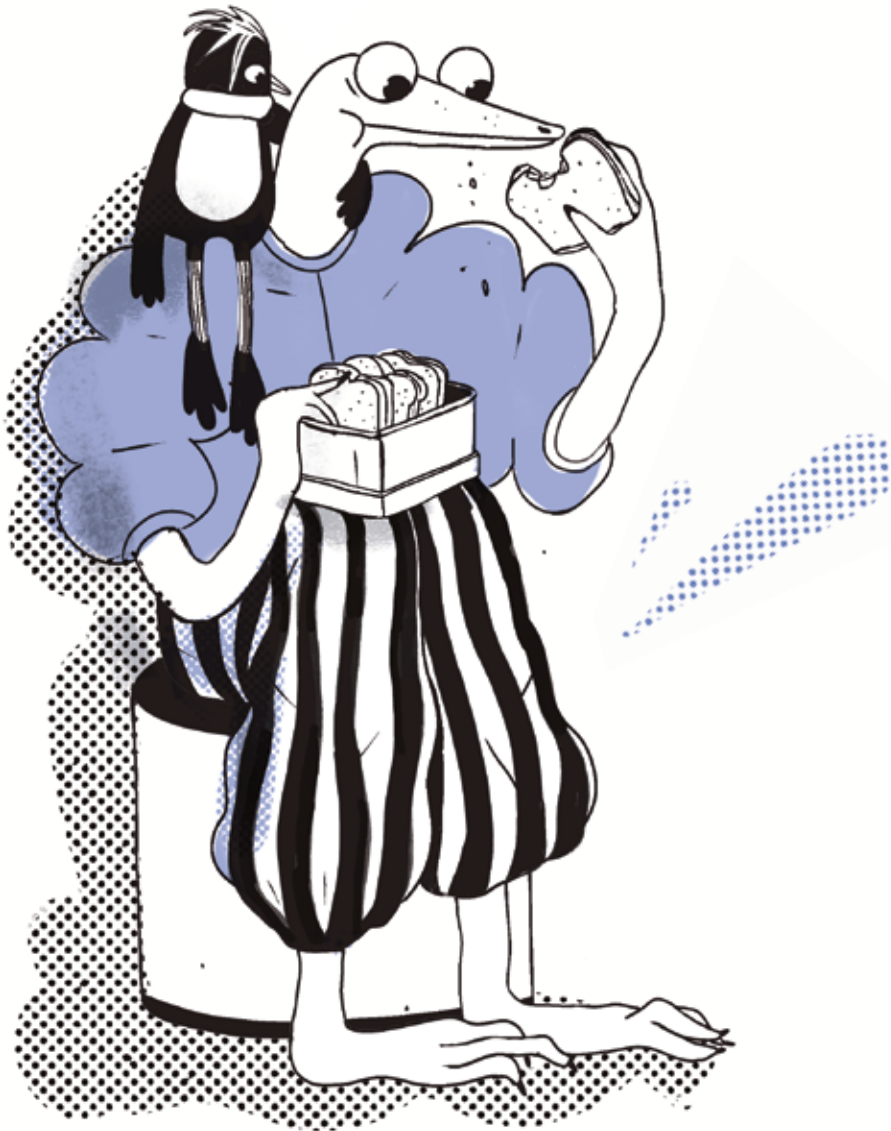
über Tisch und Bänke ging, dass irgendwann der Hausmeister mit Kittel und Schäferhund im Türrahmen stand, um nach dem Rechten zu sehen. (Aber das ist sehr lange her...)

Ich bin davon überzeugt, dass diese persönliche Zuwendung einen bedeutenden Anteil am jeweiligen Fördererfolg hat. Manchen Kindern merkt man an, dass sie richtig gerne kommen. Ich vermittele ihnen auch, dass ich wirklich dazu da bin, ihnen zu helfen, dass ich keine Noten gebe und dass es bei mir nicht darum geht, wer am schnellsten fertig oder anderweitig »der*die Beste« ist. Insgesamt wäre es wichtig, wenn wir in der Förderung noch besser differenzieren könnten, wenn also je nach Ausgangsdiagnostik in multiprofessionellen Teams gefördert würde. Seien es nun logopädische oder (fein-)motorische Belange oder anderes – unsere Arbeit wäre noch viel nachhaltiger und effektiver. Allerdings wären dazu natürlich ganz andere Ressourcen notwendig. Ich finde es gut, dass pensionierte Lehrer*innen wie ich echte Lehraufträge erhalten, denn das steigert die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit. Umso schlimmer aber, wie unterirdisch gering die Bezahlung für andere Honorarkräfte – meistens Studierende – ausfällt!

Der Lehrberuf kann auslaugend und frustrierend sein, wenn zum Beispiel das Kollegium zerstritten ist oder die Schulleitung ignorant. Aber für mich war er, auch durch mein Fach Musik, nie nur reine Lohnarbeit, sondern immer auch sinnstiftend und sozial erfüllend. Und dasselbe gilt nun für den Förderunterricht.

Förderkurslehrerin
Berufsjahre: 44 Jahre
70 Jahre alt





Windzerzaust im Sprachengewirr

Meinen ersten Einblick in den Beruf erhielt ich über meinen Vater. Der hatte ursprünglich Schlachter gelernt und erst später auf Lehrer umgesattelt. Manchmal nahm er mich in unserer ostfriesischen Kleinstadt mit zur Schule – und das hat mir so nachhaltig gut gefallen, dass ich als Studentin recht bald ins Grundschullehramt für Deutsch und Mathe wechselte. Ich merkte einfach: Dort gehöre ich hin. Und das ist bis heute so.

Wenn ich im Klassenzimmer bin, inmitten meiner Schüler*innen, die lachen, reden und in ihren Brotdosen herumkruschteln, dann fühle ich mich wohl und aufgehoben. Sogar meine Pausen verbringe ich oft lieber dort als im stets viel hektischeren Teamraum des Kollegiums.

Mir gefällt die Zusammenarbeit mit den Kindern und die Verantwortung für eine Klasse über ganze vier Jahre. Etliche solcher Vierjahresdurchläufe habe ich nun schon gemacht: mit

einer Pinguinklasse, mit Elchen, Fledermäusen und vielen mehr. In einem solchen Zeitraum kann man den Kindern wirklich etwas mitgeben, sie in gewisser Weise auch ein wenig formen.

Nach heutigen Maßstäben bin ich wohl ein bisschen streng, weil ich kein Problem damit habe, zu sagen, wo es langgeht. Wenn die Kinder mich zu Unterrichtsbeginn in Trauben umringen und mit Fragen löchern: »Was machen wir heute? Können wir dies oder das...?«, dann antworte ich: »Hast du 50 Euro dabei? Nein? Na, dann entscheide ich!«

Aber die Kinder akzeptieren das ohne Probleme! Gerade, wenn sie aus belasteten Familien kommen, fehlt es ihnen oft an Orientierung, Struktur und vor allem an Verlässlichkeit. Als Grundschullehrerin erhält man ziemlich umfassende Einblicke ins Familienleben, weswegen die Herstellung und Bewahrung eines tragfähigen Vertrauensverhältnisses besonders wichtig ist.

Schule soll ein sicherer Raum für Kinder sein. Den kann ich meiner Erfahrung nach mittels Phasen im Frontalunterricht gut erreichen. Warum denn auch nicht? Genau daraus erwächst oft ein fester Zusammenhalt der ganzen Klasse. Außerdem brauchen gerade Kinder, denen das selbständige Lernen nicht leicht fällt, zu Beginn mehr Anleitung und Hilfe. Bestimmte Konzepte, die mit Schlüsselwörtern wie »Kompetenzorientierung« oder »individualisierte Lernangebote« locken, klingen zwar erstmal toll, entpuppen sich aber bei genauerer Betrachtung als ganz schön voraussetzungsvoll und komplex, so dass sie weder für die Kinder noch für die Lehrkräfte einfach so umsetzbar sind. Meinem Eindruck nach wird didaktisch in Wirklichkeit sowieso unbeirrt an einem deutschen Bildungsbürgertum als Norm festgehalten, was Kinder aus anderen Herkunftsmilieus zurücksetzt und benachteiligt.

In all meinen vielen Berufsjahren gab es eigentlich keine einzige der viel zu häufigen Neuerungen und Reformen durch die Schulbehörde, die ich wirklich gut fand. (Außer vielleicht den Umstand, dass ich jetzt kostenlose Fahrkarten im Schulsekretariat abholen kann...) Vor allem die ständig zunehmenden Testungen setzen Kinder und Lehrer*innen unter Druck. Ich würde viel lieber den umgekehrten Weg gehen und Zeugnisse an der Grundschule ganz abschaffen. Wenn man eng mit den Kindern arbeitet, sie vier Jahre lang begleitet, dann weiß man einfach, was sie brauchen und was sie noch lernen müssen.

Außerdem wäre es viel sinnvoller, die Stunden der Sozialpädagog*innen und Erzieher*innen zu erhöhen und für mehr Platz und vernünftige Gruppenräume zu sorgen, in denen sich die

Kinder besser entfalten können. Vor allem seit Corona fällt auf, wie wichtig das ist – zumal die Aufmerksamkeitsspanne sich stark verkürzt, der Wortschatz reduziert hat und das Zuhören immer weniger gut gelingt.

Für eine gute Klassengemeinschaft sind Ausflüge und gemeinsame Unternehmungen existentiell und die machen auch mich oft richtig glücklich. So zum Beispiel neulich, als ich auf der Fähre nach Finkenwerder die strahlenden Gesichter und windzerzausten Haare meiner Erstklässler*innen sah und in der Bücherhalle ihr aufgeregtes Sprachengewirr hörte, als sie auf dem Willkommensschild ihre jeweilige Sprache identifizierten. Zum Geburtstag singen wir übrigens immer Happy Birthday: ob nun auf Russisch, Chinesisch, Farsi, Türkisch oder in einer der anderen dreizehn Sprachen in unserer Klasse. Einmal jährlich auch auf Plattdöötsch für mich...

Das Geheimnis meiner Berufszufriedenheit? Ich denke, dass es von Vorteil ist, keine Perfektionistin zu sein. Und kein Helfersyndrom zu haben! Ich bin sehr präsent und verlässlich da für die Kinder, aber ich mache mich nicht verrückt mit all den ständigen Reformen oder auch nur alltäglichen Unwägbarkeiten des Schulalltags. Unterricht ist etwas Lebendiges, an dem viele unterschiedliche Menschen beteiligt sind – das lässt ihn zu einem gewissen Grad unkalkulierbar sein, und das ist ja eben das Schöne!

Mir persönlich hilft auch mein Engagement im Personalrat. Wenngleich wir, behördlich gewollt, seit der rechtlichen Beschränkung des Gesamtpersonalrats viel weniger ausrichten können – es bleibt wichtig, belasteten Kolleg*innen zuzuhören und sie bei schwierigen Gesprächen mit Vorgesetzten zu begleiten.

Zu guter Letzt achte ich darauf, dass ich immer genug Ausgleich zur Schule finde. Mit meiner Frau oder Freundinnen gehe ich gern ins Kino, lese viel und halte meine Wochenenden immer frei. Daraus ziehe ich meine Stärke.

Denn starke Lehrerinnen braucht das Land!

Grundschullehrerin
Berufsjahre: 34
65 Jahre alt

Du möchtest auch deine Alltagserfahrung hier erzählt und illustriert finden? Melde dich gern unter hlz@gew-hamburg.de. Wie das funktioniert, haben wir in der [hlz 5-6/2025 auf Seite 63](#) geschildert.

Abenteurer Onlinerechner

Die betriebliche Altersversorgung der Tarifbeschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ist über das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz geregelt. Dies betrifft u. a. angestellte Lehrkräfte, Sozialpädagog*innen in den Bezirksämtern oder das Pädagogische und Therapeutische Fachpersonal (PTF). Wer sich über die Höhe der späteren Versorgungsleistung informieren will, ist mit Problemen konfrontiert.

In Hamburg ist vieles anders – auch die betriebliche Altersversorgung für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst. Während der Bund, die meisten Bundesländer (bis auf das Saarland) und viele kommunale Arbeitgeber Betriebsrenten auf Basis einer tariflich geregelten Pflichtversicherung bei der VBL (*Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder*) regeln, ist die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) über ein Gesetz geregelt: das *Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz*.

Die Regelungen unterscheiden sich deutlich und bei einem Arbeitgeberwechsel von oder zur FHH ist eine Übertragung von Versorgungsansparungen auf die jeweils andere Versorgungseinrichtung nicht möglich.

Seit 2017 zahlen die Hamburger Beschäftigten einen Beitrag von 1,65 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts für die Zusatzversorgung. Dabei handelt sich nicht um einen klassischen Versicherungsbeitrag. Die Höhe der eingezahlten Beiträge hat keinen direkten Einfluss auf die spätere Versorgungsleistung. Man weiß also nicht, was später einmal dabei herauskommt. Keine gute Grundlage, um Planungssicherheit für die Zeit der Rente zu gewinnen. Deshalb wollen viele Beschäftigte schon rechtzeitig vor Renteneintritt die Höhe ihrer Zusatzversorgung herausfinden. Aber das ist oft schwerer als gedacht.

Onlineberechnung mit Tücken

Die FHH bietet für ihre Tarifbeschäftigten einen Online-Zusatzversorgungsrechner an. Damit sollen Kolleg*innen selbst ausrechnen können, wie hoch ihre künftige Zusatzversorgung ungefähr ausfallen wird. Auf den ersten Blick ein praktisches Hilfsmittel – in der Praxis jedoch mit einigen Hürden verbunden. Nicht jede*r oder jeder ist im Umgang mit digitalen Formularen geübt. Wenn man keine Person zum Nachfragen hat, entstehen schnell Unsicherheiten. Schon aus diesem Grund fordert die

GEW immer wieder, dass es weiterhin möglich sein muss, sich die Zusatzversorgung von einem Menschen im Personalservice ausrechnen zu lassen. Das ist in bestimmten Einzelfällen immer noch möglich – grundsätzlich ist die Parole jedoch: *Digital First!*

Für die Berechnung der Zusatzversorgung legt der Onlinerechner die im hamburgischen Dienst geleisteten Beschäftigungszeiten (ruhegeldfähige Beschäftigungszeiten) zugrunde sowie die zuletzt bezogenen ruhegeldfähigen Bezüge, also Tabellenentgelt, Zulagen und sonstige Bezüge. Der Rechner hat allerdings keine automatisch hinterlegten Entgelttabellen oder Zulagenkataloge. Stattdessen müssen die Nutzer*innen ihre Bruttoentgelte selbst eingeben – und zwar so, als ob sie in Vollzeit gearbeitet hätten. Wer in Teilzeit tätig war, muss die Beschäftigungszeiten und den jeweiligen Beschäftigungsumfang in Prozent angeben. Schon kleine Fehler bei den Angaben führen zu falschen Ergebnissen. So wird aus einem Hilfsmittel für manche eher eine Quelle der Verwirrung.

Viele Kolleg*innen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sind davon irritiert, dass sie keine direkte Auswahl der S-Tabellen haben. Vor allem, weil die allgemeinen E-Tabellen im Rechner angeklickt sind. Auf Nachfrage der GEW wurde diese Form der Verwirrung durch Technik damit begründet, dass man damit Programmieraufwand spare. Für die Beschäftigten bedeutet es jedoch ein hohes Maß an Verunsicherung, das schnell zu Resignation führen kann. In jedem Fall wird hier ein Berg an Arbeit auf die Beschäftigten verlagert, verbunden mit der Gefahr durch fehlerhafte Eingaben zu falschen Resultaten zu kommen. Das *Zentrum für Personaldienste (ZPD)* hat zwar einen Leitfaden erstellt, der Schritt für Schritt durch die Eingabe führt. Aber auch er ersetzt nicht die persönliche Unterstützung, gerade wenn alte Gehaltsangaben oder Sonderregelungen berücksichtigt werden müssen. Etwas schwierig im Netz zu finden und

neunzehn Seiten stark ist der Leitfaden – daran zeigt sich schon die Komplexität der Datenerfassung und Berechnung (siehe QR-Code).

Beschäftigte zahlen regelmäßig einen Teil ihres Gehaltes für die Zusatzversorgung ein. Sie haben ein Recht darauf, nachvollziehen zu können, wie ihre spätere Leistung berechnet wird. Die gesetzliche Rentenversicherung macht es vor: Sie verschickt jedes Jahr eine klare Übersicht über die zu erwartende Rente. Warum ist dies nicht auch für die Zusatzversorgung umsetzbar? Eine Übersicht ähnlich der Renteninformation wäre ein Gewinn an Transparenz und Sicherheit – unabhängig davon, ob man digital versiert ist oder nicht.

Fazit

Der Zusatzversorgungsrechner ist sicherlich ein hilfreiches Tool, wenn man alle notwendigen Daten parat hat und sicher mit digitalen Eingaben umgehen kann. Viele Kolleg*innen empfinden ihn allerdings nach wie vor als zu kompliziert. Die Onlineberechnung des Ruhegeldes zeigt, wie man einen ersten Überblick gewinnen kann. Aber sie ersetzt keine klare, regelmäßige und verbindliche Information durch den Arbeitgeber.

Wichtig bleibt: Die Verantwortung für die Zusatzversorgung darf nicht allein auf den Schultern der Beschäftigten lasten. Verlässliche und leicht zugängliche Informationen sind eine Pflichtaufgabe des Hamburger Arbeitgebers.

BIRGIT RETTMER, Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik der GEW Hamburg



Service ohne Service:
Link zum neunzehnteiligen
Leitfaden zur Bedienung des
Zusatzversorgungsrechners

»Keinen Kuschelkurs!«

Auf der Delegiertenkonferenz des DGB am 11. September 2025 wurde Tanja Chawla als Vorsitzende des DGB Hamburg bestätigt. Zentrale Themen waren soziale Gerechtigkeit, Hamburg als solidarische Stadt und gewerkschaftliche Strategien gegen den Rechtsruck.

Auf der Delegiertenkonferenz des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* (DGB) Hamburg wurde Tanja Chawla mit 97 Prozent der Stimmen als Vorsitzende in ihrem Amt bestätigt. Die Delegierten der acht Mitgliedsgewerkschaften votierten mit klarer Mehrheit für die Fortsetzung ihres Kurses – und der hat Biss: »Wir verhandeln keine Kompromisse auf Kosten der Beschäftigten. Unsere Aufgabe ist nicht, nett zu sein – sondern wirksam. Mit mir gibt's keinen Kuschelkurs«, so die frisch wiedergewählte DGB-Vorsitzende Tanja Chawla. »Ich danke den Delegierten für das Vertrauen. In Zeiten von Rechtsruck, sinkender Tarifbindung und gesellschaftlicher Spaltung braucht es eine laute und solidarische Stimme für die Beschäftigten – genau das werden wir sein«, erklärte Chawla in ihrer Rede.

Die 40 Delegierten, die unter dem Motto *Stärker mit uns* im Hamburger Gewerkschaftshaus zusammengekommen waren, haben den Leitantrag *Stark für ein Hamburg für alle* verabschiedet. Darin bekräftigt der DGB Hamburg zentrale Forderungen, u. a.:

- **Tariftreue jetzt!** – Hamburg braucht ein stabiles Tariftreuegesetz. Öffentliche Aufträge dürfen nur an tarifgebundene Unternehmen gehen.
- **Sozial-gerechte Transformation** – Investitionen in Industrie, Handwerk und Weiterbildung sichern Arbeitsplätze und machen Hamburg zur Vorreiterin für faire Transformation.
- **Solidarische Stadt statt Spaltung** – Der DGB Hamburg stellt sich klar gegen Rechts, fordert bezahlbaren Wohnraum und eine verlässliche Gesundheits- und Pflegeversorgung.
- **Umlagefinanzierter Ausbildungsfonds für Hamburg** – Damit jeder junge Mensch eine faire Chance auf gute Ausbildung und berufliche Zukunft erhält.



Foto: GEW Hamburg

Tanja Chawla, die mit großer Zustimmung wiedergewählte Vorsitzende des DGB Hamburg, mit Yvonne Heimbüchel, der stellvertretenden Vorsitzenden der GEW Hamburg

Tanja Chawla betonte: »Hamburg darf nicht zur Stadt der Tariffucht, der teuren Mieten und der sozialen Spaltung werden. Wir brauchen jetzt konkrete Schritte für Gute Arbeit und soziale Sicherheit – damit Hamburg eine Stadt für alle wird.«

Darüber hinaus setzten die Delegierten neue Akzente: Erstmals sprach sich die Konferenz einstimmig dafür aus, dass sich der DGB als Organisation für ein Verbot der Partei AfD einsetzen soll. Der Antrag wird nun in die Bezirkskonferenz des DGB Nord eingebracht. Auch wird der DGB Hamburg künftig jährlich den internationalen Gedenktag *Workers Memorial Day* begehen, um der verstorbenen und verletzten Beschäftigten zu gedenken.

Mit der diesjährigen Delegiertenkonferenz stellt sich der DGB Hamburg klar hinter die Interessen der Beschäftigten und sendet ein deutliches Signal: Die Hamburger Gewerkschaften sind sichtbar, kämpferisch – und solidarisch.

DGB HAMBURG

Führen oder Zulassen
(hlz 3-4/2025, S. 31 f., Fabian: Zwischen den Extremen. Betreuungsmodelle in der stationären Jugendhilfe)

Dieser so offen-ehrlich formulierte Bericht hat mich – 13 Jahre nach meiner Pensionierung – elektrisiert. Ein Ur-Thema in Pädagogik wie auch in der Psychiatrie wird hier berührt: Wann und wie sollte ich eher unmittelbar-direkt fürsorglich leiten, eingreifen, führen, Grenzsetzungen verantworten, wann und wie eher – auf die von mir eventuell gestalteten Rahmenbedingungen vertrauend – hinschauend wachsen lassen?

Vermutlich muss da jeder im Erziehungsgeschäft Tätige sein eigenes Rad neu erfinden, d.h. in Bezug auf sein Arbeitsfeld: Die fruchtbare Synthese schaffen zwischen den beiden Negativ-Extremen »Autoritäre Führung« und »Laissez-faire«. Eine Kunst! Als »68er-Student« von Erziehungswissenschaft und Psychologie in Hamburg und Westberlin musste ich mich mühsam und mit Trennungsschmerz, aber theoretisch untermauert auf der Grundlage der Ergebnisse von drei eigenen aufeinander aufbauenden Unterrichtsversuchen – aufgearbeitet in den Arbeiten zum 1. Staatsexamen, zum 2. Staatsexamen und dann zur Diplomarbeit Psychologie – weiterentwickeln: Von der allgemeinen Überzeugung jener Zeit – »antiautoritäre gewährende Erziehung« ist Tugend, »führen, leiten, Grenzsetzung« ist Sünde – hin zu einem 3. Weg, der uns Pädagogen und Psychologen ganzheitlicher herausfordert als die beiden Extrempositionen. Die Beschreibung dieser Weiterentwicklung meiner Grundhaltung zum Thema »Führung« bot ich in den 70-er Jahren der der »Frankfurter Schule« nahestehenden Zeitschrift *Gruppendynamik* an. Er wurde aus

inhaltlichen Gründen abgelehnt. Er passte wohl (noch) nicht in die Zeit. Jahre später »durfte« ich veröffentlichen. In den Jahrzehnten meiner Tätigkeit an der »Hamburger Sonderschule für Verhaltensgestörte« – so die seinerzeitige Begrifflichkeit – wurde die Auseinandersetzung mit diesem pädagogischen Grundthema während des Studiums mir sehr wertvoll. Das Grundthema blieb mir während meiner gesamten Berufszeit auch als Schulpsychologe gegenwärtig. 1993 erhielt ich ein – von Behörde Hamburg in Auftrag gegebenes? – 20-seitiges Gutachten von Bernd Ahrbeck, Dozent an der Uni Hamburg am Institut für Behindertenpädagogik in der Sedanstraße: *Offene Erziehung oder geschlossene Unterbringung? Eine Herausforderung an die Verhaltensgestörtenpädagogik*.

Ich ende diese Zeilen mit drei Sätzen aus diesem psychoanalytisch orientierten Gutachten: »Ein ständiges Zurückweichen der Erwachsenen wirkt sich diesbezüglich fatal aus. An der Oberfläche mag dies dazu führen, dass die Erwachsenen »positiv« bewertet werden... Auf einer tieferen Ebene werden sie... für ein solches Verhalten verachtet.«

RUDOLF ABRAMS, bis 2000 tätig als Sonderschullehrer und Psychologe an der Schule für Verhaltensgestörte in Hamburg-Harburg. Nach der Auflösung dieser Schule dann bis 2012 tätig bei Rebus Harburg, weiterhin in dieser Doppelfunktion.

Antifaschistischen Widerstand leben: Martha und Harry Naujoks

Zwei Veröffentlichungen beschäftigen sich mit Martha und Harry Naujoks, in deren Leben und Kämpfen im Widerstand sich die Katastrophen und Brüche, aber auch die persönlichen Tragödien aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts widerspiegelten. Die GEW widmet ihnen am 25. November eine Veranstaltung.

Am 14. Oktober 1962 fand in Essen ein Bundestreffen ehemaliger Häftlinge aus dem *Konzentrationslager Sachsenhausen* statt. Harry Naujoks, der ehemalige Lagerälteste und seit 1955 Präsident des *Deutschen Sachsenhausen Komitees* sowie Vizepräsident der *Internationalen Vereinigung ehemaliger Häftlinge in Sachsenhausen*, hielt eine Rede: *Das Gestern soll nicht das Heute bestimmen*. Diese Rede wurde veröffentlicht und der Widerstandskämpfer und ehemalige Sachsenhausen-Häftling Franz Ballhorn, ein tiefgläubiger Katholik und CDU-Kommunalpolitiker, schrieb das Vorwort.

»Die alten ›Lagerhasen‹ des Konzentrationslagers Sachsenhausen aller politischen und weltanschaulichen Schattierungen erinnern sich gern und dankbar ihres langjährigen ›L.Ä.I.‹, des Lagerältesten Harry Naujoks. Er fragte nicht nach Partei oder Gebetbuch, Hautfarbe oder rassischer Herkunft seiner Leidensgefährten, sondern fühlte sich allen Mühseligen und Beladenen gleich verpflichtet. Seine schwierige und dornenreiche Mittlerrolle zwischen der von sadistischer Quäl- und Mordlust getriebenen SS-Lagerführung und SS-Wachmannschaften und dem buntgewürfelten ›Häftlingshaufen‹ hat ihn seelisch schwer belastet. Trotz Not und Todesgefahr setzte er sich mannhaft und mutig für alle Häftlinge ein. Die um ihres Glaubens oder



ihrer Rasse verfolgten Häftlinge konnten sich keinen besseren Fürsprecher ihrer Lagerbelange wünschen als den ›andersgläubigen‹ und ›roten‹ Harry Naujoks. Er war nie ein Duckmäuser, Leisetreter oder ›Radfahrer‹, er kämpfte stets für die Wahrheit, Frieden und Gerechtigkeit.« Franz Ballhorn erhielt nach 1945 zahlreiche niederländische, westdeutsche und päpstliche Auszeichnungen. Auch Harry Naujoks wurde in vielen europäischen Ländern als Widerstandskämpfer geehrt, vor allem in der Tschechoslowakei, niemals aber in der Bundesrepublik.

Vor jungen Hamburger Werftarbeitern

Die Schulaula der Gewerbeschule G 1 war 1973 gefüllt mit Lehrlingen aus den Hamburger Werften. Alle redeten, einige zündeten sich Zigaretten an. Ich hatte Harry Naujoks als Zeitzeugen eingeladen, konnte die jungen Arbeiter aber nicht zur Ruhe bringen. Harry stand hinter mir, einen Kopf kleiner als ich, eher rundlich. Plötzlich stellte er sich vor mich, lachte, breitete die Arme aus. »Ich heiße Harry Naujoks. Ich war auch auf der Werft. Kesselklopfer.« Völlig normale, etwas heisere Stimme. Nach wenigen Sekunden war der Saal mucksmäuschenstill. »Werftarbeit, Jungs, kenne ich gut«, sagte er sehr freundlich, »und ich will euch mal erzählen, wie das früher so war mit uns Arbeitern.« Er redete mehr als eine Stunde, über sein Leben als Lehrling und Jungarbeiter, als Kommunist, als KZ-Häftling. Die jungen Arbeiter hörten gebannt zu. Erst am Ende wurde sie laut, klatschten, piffen, trampelten mit den Füßen, minutenlang feierten sie Harry.

In einer 10. Schulklasse

1978, vier Jahre später, lud ich ihn erneut ein, dieses Mal in eine 10. Gymnasialklasse als einen von vier Zeitzeugen der Novemberrevolution 1918/1919.

Dazu zum Vergleich die ehemaligen Hamburger Ersten Bürgermeister Kurt Sieveking (CDU) und Herbert Weichmann (SPD), die Politikerin Elsbeth Weichmann (SPD) und einen ehemaligen nationalkonservativen Berufsoffizier. Alle hatten die Deutsche Revolution 1918/19 erlebt, als junge Soldatenräte und Harry Naujoks als Lehrling. Alle Interviews wurden erst kürzlich veröffentlicht in dem Band mit dem Titel *Eine deutsche Revolution und ihre Folgen. Sozialdemokratische, kommunistische und konservative Zeitzeugen erinnern sich*.

Harry Naujoks berichtete von 1917, dem dritten Hunger-Kriegsjahr: »Die Stimmung im Lande war schlecht, die Briefe, die von der Front kamen, waren nicht geeignet, das Volk wieder aufzumuntern (...). Und dann geschah im November 1917 ein Ereignis, die Russische Revolution, die aus meiner Sicht ein Signal war. Hier wurde plötzlich zum ersten Mal in der Geschichte der Welt eine Regierung gebildet, die aus einer Arbeiterpartei kam. Die Arbeiterschaft übernahm in Russland unter Umständen die Macht, die es fast unmöglich erscheinen ließ, dass diese Macht sich jemals halten würde. Dann erschien der Aufruf zum Frieden von Lenin, und ihr glaubt nicht, wie dieser Aufruf zum Frieden bei den Menschen ankam. (...) Jetzt tauchte plötzlich der Gedanke auf, man kann Frieden haben, es kann und muss zum Frieden kommen. Schluss mit dem Krieg!«

Ein neues Doppel-Lesebuch

Rainer Naujoks (1946- 2025) hat zusammen mit den ›Kindern des Widerstands‹, so nannten sich er und Peter Badekow, Rüdiger von Hanxleden und Andre Rebstock, seinem Vater Harry Naujoks und seiner Stiefmutter Martha Naujoks zwei neue gewichtige Lesebücher gewidmet: *Zwei Leben für die Befreiung*. Es heißt im Titel bewusst »Befreiung«, nicht »Freiheit«. Es geht um die Befreiung vom Nationalsozialismus.

Band 1 behandelt Martha Naujoks politisches Leben von der Weimarer Republik bis zur Bundesrepublik. Einen gewichtigen Teil nimmt ihr Aufenthalt in Moskau ein. Band 2 hingegen basiert auf dem neu editierten, ergänzten und kommentierten Bericht von Harry Naujoks *Mein Leben im KZ Sachsenhausen 1936–1942, Erinnerungen eines ehemaligen Lagerältesten*. Er arbeitete bis zu seinem Tod 1983 mit Freunden daran. Hinzu kamen Berichte über das *Konzentrationslager Flossenbürg* und Naujoks Rückkehr nach Hamburg. Der Berichtband erschien 1987 in Köln, zwei Jahre später in der DDR. Ein Standardwerk!

Für den soeben erschienenen Doppelband hat Henning Fischer ausgezeichnete geschichtswissen-

schaftliche Studien beige-steuert, für Band 1 *Die vergessene Lebensgeschichte von Martha Naujoks* und für den Band 2 die nachverfolgende Studie zur Entstehung des kollektiven Erinnerungsberichts.

Hinzu kommen 47 (!) Texte zu zentralen Einzelaspekten des »Zeitalters der Extreme« (Eric Hobsbawm). Befremdlich ist jedoch eine Lücke: Der Holocaust wird nur in Ansätzen erwähnt. Das hätte Harry Naujoks nicht gefallen. Er forderte 1962 ein »brauchbares Geschichtsbuch über die Zeitgeschichte herauszubringen«, wo statt unbedeutender Randerscheinungen das Wesentliche behandelt werden müsse: »Judenverfolgung, Religionsverfolgung, Konzentrationslager und der Widerstand gegen die Nazis«. Er warnte: »Wenn wir nicht wieder im Sumpf der Unduldsamkeit und des Hasses versinken wollen, muss dem Antisemitismus mit der ganzen Autorität der Gesellschaft entgegengetreten werden.« Und an die Schulen gewandt: »Wo wagt es ein Lehrer, den Text der Nürnberger Gesetze und den Kommentar dazu zu behandeln?« – Unter den 47 Texten suchen wir danach vergeblich.

Martha Naujoks

Martha Naujoks wurde 1903 als Martha Pleul geboren und lebte bis 1998. Sie gehörte zu den jungen und mutigen proletarischen Frauen aus der Arbeiterbewegung, die aktiv im antifaschistischen Widerstand hervortraten. Sie war seit 1926 mit Harry Naujoks verheiratet, aber sie war nicht »die Frau an seiner Seite«.

Die Tochter eines Webers und einer Schneiderin trat 1920 mit 17 Jahren in die neue KPD ein und beteiligte sich 1921 an den mitteldeutschen Kämpfen gegen die Reichswehr. 1923 eroberte sie beim *Hamburger Aufstand* mit einem Revolver eine Barmbeker Polizeiwache. Sechs Monate Haft im Hamburger Polizeigefängnis Hütten. Folge: Ein lebenslanges Rückenleiden. Sie befürwortete 1923 die Strategie der Einheitsfront mit der Sozialdemokratie. Dafür wurde sie in der Partei mit dem diffamierenden Begriff »Versöhnlerin« belegt. Sie arbeitete bei der *Hamburger Volkszeitung* und als Stenotypistin bei der Handelsvertretung der UdSSR. Nach ihrer Freilassung aus der NS-›Schutzhaft‹ (Juli bis Oktober 1933, »streng« verhört und geschlagen) arbeitete sie weiter im kommunistischen Widerstand. 1935 floh sie über die Tschechoslowakei in die UdSSR.

In Moskau arbeitete sie unter dem Decknamen Inge Karst anfangs in der Verlagsabteilung der Komintern. Sofort lernte sie Russisch. Die Zeiten des großen stalinistischen Terrors (1,5 Millionen Menschen verhaftet, 700.000 erschossen) und den Hitler-Stalin-Pakt überstand sie wie durch

ein Wunder. Ihr wurden u. a. die politischen ›Irrtümer‹ ihrer Eltern (›Linksabweichung‹) und ihres Ehemanns (›Rechtsabweichung‹) angelastet. 1937 wurde sie aus der KPD ausgeschlossen, zwei Jahre später aber wieder aufgenommen. Nach dem deutschen Angriff auf die Sowjetunion wurde sie auf die *Komintern*-Schule geschickt und später als Fallschirmspringerin ausgebildet.

1945 kehrte sie nach Berlin als Büroleiterin und Sekretärin des Chefredakteurs der *Berliner Zeitung*, Rudolf Herrenstadt zurück. Herrenstadt wurde nach dem 17. Juni 1953 als ›Dissident‹ aus der Partei ausgeschlossen. Nachdem Martha ihren totgeglaubten Mann Harry wiedergetroffen hatte, zog sie mit ihm nach Hamburg. Bis 1950 arbeitete sie in westdeutschen kommunistischen Zeitungen, ging wegen Krankheit in Rente und zog sich im Zuge der stalinistischen Verfolgung ihres Ehemannes aus allen Parteiämtern zurück. Sie unterstützte ihn bei seinem Sachsenhausen-Buch und zog gemeinsam mit ihm dessen Sohn Rainer auf.

Harry Naujoks

Harry Naujoks wuchs ab 1901 im ehemals preußischen Harburg auf. Er lebte bis 1983. Seine Mutter arbeitete als Wäscherin, Köchin und Badefrau und zog alleinerziehend ihre zwei Söhne Henry und Harry auf. Der gelernte Kesselschmied Harry nahm 1923 am *Hamburger Aufstand* teil und wurde nach kurzer Haft kommunistischer Arbeiterfunktionär und Antifaschist. Am 6. Februar 1933 organisierte er zusammen mit dem jungen Herbert Frahm (dem späteren Willy Brandt) von der *Sozialistischen Arbeiterpartei Deutschlands* (SAP) in Lübeck eine Einheitsfront-Kundgebung von SAP, SPD und KPD zur Freilassung von Julius Leber, dem sozialdemokratischen Reichstagsabgeordneten und Chefredakteur des *Lübecker Volksboten*. Leber wurde 1944 wegen seiner Beteiligung am 20. Juli 1944 – er war als Innenminister im befreiten Deutschland vorgesehen – zum Tode verurteilt und am 5. Januar 1945 in Strafgefängnis Berlin-Plötzensee hingerichtet.

Harry Naujoks, im März 1933 zum ersten Mal verhaftet, verbrachte zwischen August 1933 und 1945 zwölf Jahre in deutschen Zuchthäusern und mehreren KZs, ab 1936 im neu errichteten KZ *Sachsenhausen*, wo er 1939 bis 1942 von der SS zum Lagerältesten ernannt wurde. Er blieb aufrecht und unbestechlich, handelte im Interesse der Häftlinge aus über 20 verschiedenen Nationen und organisierte den Widerstand.

Ende September 1942 schickte die SS 18 kommunistische Lagerfunktionäre, darunter auch Harry Naujoks, in das KZ *Flossenbürg*: »Der Lagerführer

von Flossenbürg sagte uns, dass wir auf Befehl des Reichsführers SS wegen politischer Zellenbildung und bolschewistischer Propaganda im Konzentrationslager unser Dasein verwirrt hätten. (...) An die Blockältesten, Vorarbeiter und SS-Führer ging die Anweisung, dass wir nicht lebend davonkommen sollten.«

Die sog. Berufsverbrecher im KZ *Flossenbürg*, auch ›BVler‹ genannt, sollten den mörderischen Befehl umsetzen, widersetzten sich aber. Sie beschützten ihn. Er überlebte Dunkelhaft und Schinderei in den Granitbrüchen von Flossenbürg und den Todesmarsch der 60.000 Häftlinge. Am 23. April 1945 wurde er von der 3. amerikanischen motorisierten Armee (3rd Armored Division) befreit.

Er kehrte nach Harburg zurück, wo noch seine Mutter lebte. Er begann sofort seine Parteiarbeit, sehr bald als KPD-Vorsitzender von Hamburg. Aber dann, ab 1949/1950, verfolgten ihn innerparteiliche Stalinisten. Hier eine Auswahl der Vorwürfe: »Titoist«, »Abweichler«, »Trotzkist«, Anführer einer feindlichen »Naujoks-Gruppe«, »politischer Abenteurer«, US-Agent, »von Ehrgeiz getrieben«, »hingerissen zu Intrigen und Sabotage« und schon in der Weimarer Republik »Versöhler«, d. h. Kritiker an Stalins Sozialfaschismus-Linie.

1951 wurde er in die DDR zitiert. Erich Mielke persönlich wollte ihn verhaften und vor Gericht stellen, vermutlich erschießen lassen. Harry Naujoks gehörte damit zu denen, die sowohl von Himmler als auch von Stalin, hilfsweise von Mielke, zur Ermordung freigegeben wurden. Er fuhr nicht in die DDR. Ab 1950 erhielt er in der KPD und später der DKP lebenslanges Funktionsverbot. Eine formelle Rehabilitierung seiner eigenen Partei erfolgte nie. Aber auch in der Bundesrepublik drohte nach dem KPD-Verbot Verfolgung. In der Folge verdiente er seinen Lebensunterhalt als Büroboote in einem bürgerlichen Hamburger Handelskontor.

Warum er trotz allem in der KPD und DKP blieb, fragte ich ihn. Knurrend: »Denen überlass ich doch nicht die kommunistische Partei!«

BERNHARD NETTE, 1994-1997 Redaktionsleiter der *hlz* und Autor zahlreicher Veröffentlichungen, u. a. zu Bildungsfragen, zur Wehrmachtsausstellung, zur Geschichte des NS-Lehrerbundes und der GEW Hamburg

Eine ausführlichere und mit Anmerkungen versehene Fassung dieses Artikels kann gern beim Autor angefragt werden unter b.nette@t-online.de.



Bernhard Nette: 1918/19: Eine deutsche Revolution und ihre Folgen. Sozialdemokratische, kommunistische und konservative Zeitzeugen erinnern sich, Hamburg: VSA-Verlag 2023. Das Buch enthält ein längeres Schülerinterview mit Harry Naujoks.



Kinder des Widerstands (Hamburg) und Rainer Naujoks (Hg.): Zwei Leben für die Befreiung. Aufbrüche und Niederlagen. Zwischen Revolution und Inferno, 2 Bände. Band 1: Das vergessene Leben der Martha Naujoks. Band 2: Harry Naujoks: Mein Leben im KZ Sachsenhausen, Hamburg: Galerie der abseitigen Künste 2024.

Beide Neuerscheinungen werden vorgestellt auf der untenstehenden Veranstaltung der GEW Hamburg.

Zwei Leben im Widerstand – Martha und Harry Naujoks

Eine Gedenkveranstaltung der GEW Hamburg am 25. November 2025, 18-20 Uhr im Curio-Haus

Im Rahmen der *Wochen des Gedenkens in Bergedorf* lädt die GEW Hamburg zu einer besonderen Gedenkveranstaltung ein: Im Mittelpunkt stehen zwei beeindruckende Biografien des kommunistischen Widerstands gegen den Nationalsozialismus – Martha und Harry Naujoks.

Alle sind zum gemeinsamen Gedenken willkommen, der Eintritt ist frei.

antifemismus, antigenderismus und rechte parolen

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

Antifemismus und Anti-Genderismus – Umgangsmöglichkeiten für die pädagogische Praxis

Antifemismus – eine Ideologie, die sich klar gegen Gleichstellung sowie geschlechtliche und sexuelle Vielfalt richtet, demokratische Grundwerte gefährdet und sich oftmals in Form von Hetze und gezielten Angriffen zeigt. Was bedeuten die Entwicklungen für die pädagogische Praxis, warum müssen wir sie ernst nehmen und vor allem: was können wir tun? Ausgehend von eigenen Erfahrungen und Anliegen der Teilnehmenden vermittelt die Veranstaltung Grundlagenwissen zu den genannten Phänomenen und stärkt durch gezielte Übungen die Handlungskompetenz.

Do 6.11., 17-19.30 Uhr
Online Seminar mit Zoom
Leitung: Fabienne Fröhlich
Kostenlos für GEW-Mitglieder

Ach, hätte, könnte, wäre ich... Wie die eigene Klarheit zum Wegweiser wird

Ständig sind wir angehalten, eigene Strategien zur Bewältigung des Berufes zu überprüfen und mitunter zu erneuern. Die stets

steigenden Herausforderungen verstärken diesen Optimierungswahn. Die Veranstaltung navigiert uns durch den Prozess der Selbsterkenntnis, weg von ständiger Optimierung und Effizienzsteigerung, hin zum reflektierten Eigenanteil der eigenen Persönlichkeit.

Sa 8.11., 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Iris Wischermann
Kostenanteil: 10 € inklusive Verpflegung (ermäßigt 5 €, Nicht-Mitglieder 50 €)

Umgang mit rechten Parolen im Unterricht

Rechte Parolen im Unterricht sind leider momentan, mal mehr, mal weniger, ein Thema in Bildungseinrichtungen. Wenn es passiert, kann es uns schnell die Sprache verschlagen. Wir haben spontan keine Worte und keine Reaktion parat. Meistens, weil wir nicht damit rechnen und/ oder es einfach nicht fassen können. Dieses Seminar steckt zum einen den klaren Rahmen des Schulgesetzes ab, um rechtliche Sicherheit zu geben. Zum anderen lernen wir in konkreten Übungen zu reagieren und dabei souverän und ruhig zu bleiben.

Sa 8.11., 10-17 Uhr
Neumünster, Kiek In!
Leitung: Annette Nordhoff
Kostenlos für GEW-Mitglieder, Nicht-Mitglieder 20,- €

Gesundheitsschutz an Schulen

Wer kümmert sich um die Gesundheit der Beschäftigten an Schulen? Und wie können wirksame Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an Schulen auf den Weg gebracht werden? Diese kompakte Veranstaltung hilft zum einen, auf uns selbst und unsere eigene Gesundheit zu schauen und unseren eigenen Anteil beim Gesundheitsschutz deutlich zu machen und zum anderen, nächste Schritte für einen wirksamen Gesundheitsschutz an Schulen zu überlegen.

Do, 13.11., 17-20 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenlos für GEW-Mitglieder inklusive Verpflegung (Nicht-Mitglieder: 20 €)

Prävention Sexualisierter Gewalt: Schutzkonzepte für Kitas, Jugendeinrichtungen, Schulen

Gerade Schulen, Kitas, Jugendeinrichtungen, Stätten der Kultur und des Sportes, aber auch Nachhilfeinstitute oder Babysitterdienste sind aufgerufen, Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Im Seminar werden dazu Grundlagen, Begriffe und Strategien dargelegt. Außerdem wird besprochen, was bei einem

Verdacht getan werden und wie Prävention sowie ein notwendiges Schutzkonzept auf den Weg gebracht werden kann und wie Einrichtungen zu einem sicheren Ort für Kinder und Jugendliche werden können.

Fr 14.11., 9.30-16 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Michael Drogand-Strud
Kostenanteil: 10 € inklusive Verpflegung (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitglieder: 50 €)

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 abzubauen und die helfen, besser mit Aufregung und körperlichem Stress umzugehen. Es werden auch Techniken vermittelt, sich auf Sprechsituationen stimmlich und inhaltlich effektiv vorzubereiten.

Sa 15.11., 10-15 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Liz Rech
Kostenanteil: 10 € inklusive Verpflegung (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitglieder 50 €)

Unterrichten im Ausland

Du hast Interesse, an einer Auslandsschule zu arbeiten, die Deutsch als Fremdsprache anbietet, oder möchtest deine Auslands-Erfahrungen weitergeben? Mit der GEW-Arbeitsgruppe Auslandslehrer*innen (AGAL) beleuchten wir auf dieser Info-Veranstaltung zum Auslandsschuldienst das Thema – speziell für Lehrkräfte aus Hamburg.

Mi, 26.11., 17-20 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Wilfried Auel
Kostenlos für GEW-Mitglieder (Nicht-Mitglieder: Spende)

Digitale Selbstverteidigung – mündig und sicher im Internet

Im realen Leben ist Anonymität (hoffentlich) die tagtägliche erlebte Erfahrung. Im Internet ist es genau umgekehrt. Von allen werden möglichst viele Daten gesammelt und verwertet, um Interessens- und Persönlichkeitsprofile zu erstellen. Dies führt zu personalisierter Werbung und individuellen Preisen, zu Identitätsdiebstahl und vermeintlicher Diskriminierung. Dieser Kurs zeigt die Methoden der Datensammler und einfache Möglichkeiten zum Schutz der persönlichen Daten genauso wie Maßnahmen gegen Schadsoftware. *Gern das eigene Gerät mitbringen!*

Sa 29.11., 10-17 Uhr
Hamburg, Curio-Haus
Leitung: Dr. Björn Tytkowski
Kostenlos für GEW-Mitglieder inkl. Verpflegung (Nicht-Mitglieder: 20 €)

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.

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. **Ruhestandsberatung am Dienstag den 28. Oktober, 25. November 2025 und 27. Januar 2026, jeweils von 15 bis 17 Uhr.**

Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamte*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW

GEW TERMINE – GESCHÄFTSSTELLE – OKTOBER/NOVEMBER 2025

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
June GEW und GEW Studies	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Grundschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Vorschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Stadtteilschulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Berufliche Schulen	10.12.2025, 17.00-19.00 Uhr, Raum A
FG Gymnasien	09.02.2026, 17:30 Uhr (online). Wir treffen uns immer kurz nach den Halbjahreszeugnissen im Februar (online), vor den Sommerferien in Präsenz und vor den Herbstferien (online). Ansprechpartnerin: Yvonne Heimbüchel (heimbuechel@gew-hamburg.de).
FG Kinder- und Jugendhilfe	03.11.2025, 18.00-20.00 Uhr, Raum A Wir tagen immer am letzten Montag des Monats 18 Uhr im Curio-Haus. Ansprechpartnerinnen: Miriam Schmidt (miriam.schmidt2@t-online.de) und Varsenik Vardanyan (vardanyan@gew-hamburg.de).
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Hochschule u. Forschung	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Bildung statt Kinderarbeit	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ausschuss für Friedensbildung	In der Geschäftsstelle nachfragen
BG Ruhestand	05.11.2025, 10.00-13.00 Uhr, Raum AB 03.12.2025, 10.00-13.00 Uhr, Raum AB
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Schulleitungen	17.11.2025, 18.00-20.00 Uhr, GBW
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	03.11.2025, 18.30 Uhr von-Melle-Park 8, Raum 9, Grundschulwerkstatt Info: familie.jantzen@web.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Erwachsenenbildung	19.11.2025, 19.30-21.30 Uhr, GBW
AG Schwerbehinderte u. chronisch Kranke	In der Geschäftsstelle nachfragen
Lambda	11.11.2025, 18.00-20.00 Uhr, GBW 25.11.2025, 18.00-20.00 Uhr, GBW 09.12.2025, 18.00-20.00 Uhr, GBW 16.12.2025, 18.00-20.00 Uhr, GA Zimmer



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.

ÖFFENTLICHER DIENST
**IHR SORGT FÜR BILDUNG
WIR BILDEN EURE ABSICHERUNG**

Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.

DebeKa
Versichern und Bausparen

Impressum

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 (pausierend),
Sebastian Schreull
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Fotos Titelthema: Jamil Jalla

Illustrationen Thementeil Regelanfrage:
Andrea von Redecker

Grafische Assistenz:
Jason Tsiakas

Anschrift der Redaktion:
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg.
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Satz, Gestaltung und Anzeigen: albersdesign, ca@albers.design

Druck: Bonifatius GmbH Druck

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 12/2025-01/2026: 07.11.2025

www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

RG4

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

ANZEIGE



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 bekamen unsere Mitglieder eine Beitragsrückerstattung von 10 %; 2025 waren es 15 %.

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 bis 1.000 € und aus Kraftfahrzeugen bis 700 €, Diebstahl von Kinderwagen bis 1.000 € und von Fahrrädern bis 260 €. Fahrräder bis 4.000 € (8.000 € bei zwei Rädern) können gesondert versichert werden. Balkonkraftwerke sind bis 1.000 € versichert.

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



ANZEIGE

Klassenfahrt 2026 am Schweriner See

Verbringen Sie bei uns eine spannende und erlebnisreiche Klassenfahrt direkt am Schweriner See.

5 Tage/4 Nächte – Vollverpflegung (4 Mahlzeiten täglich)
Preis ab 165,- Euro (Ab 10 Kinder – ein Lehrerfreiplatz)

- ★ Schnupperreiten auf hauseigenen Pferden
- ★ Nachtwanderung durch den Eiertunnel
- ★ Gemütliches Lagerfeuer
- ★ Discoabende
- ★ Bogenschießen
- ★ Kisten klettern
- ★ Wanderung mit Picknick zum Schloss Wiligrad
- ★ Tagesfahrt n. Wismar inkl. Eintritt Wonnemar
- ★ Tagesfahrt nach Schwerin mit Schlossbesichtigung

Ulis Kinderland e.V., Tel. 038423 365, Fax 038423 51 359, info@ulis-kinderland.de

Buchen und Reservieren Sie jetzt Ihre Klassenfahrt für das neue Schuljahr 2025/2026.
Sichern Sie sich die besten Preise! Ihr unvergessliches Erlebnis kann beginnen.



Außergewöhnlich gegen Schmerz

Faszien-,
Trigger- und
Stoßwellen-
therapie

Kopf-, Schulter- und Rückenbeschwerden, Hüft- und Knieprobleme: Die Ursache von Schmerzen liegt oft ganz woanders als dort, wo sie auftreten. Nur wenn man den Ursprungsort und die Zusammenhänge der Schmerzen kennt, lassen sie sich effektiv und nachhaltig behandeln. Denn die wenigsten Schmerzen sind unabwendbar. Genau an diesem Punkt setzen wir an.

Zum Beispiel Schmerzen im unteren Rücken und in den Beinen: Oft werden diese ausschließlich den Bandscheiben oder einer Spinalkanalstenose zugeordnet, obwohl sie durch die fehlerhafte verkürzte Muskulatur verursacht werden oder durch Bindegewebshüllen, die die Nerven einengen und eine Ausstrahlung in Beine und Füße verursachen.

Oder der Piriformismuskel. Er liegt verborgen unter dem großen Gesäßmuskel und verbindet Kreuzbein und Oberschenkel. Der in seiner Bedeutung häufig unterschätzte Muskel kann eine komplexe Schmerzsymptomatik auslösen. Durch ständige Fehllhaltung oder Überbelastung, zum Beispiel beim Joggen, oder durch eine Funktionsstörung des Iliosakralgelenks, das sich bei Bewegungsmangel und im höheren Lebensalter leicht verkantet, gerät er in Bedrängnis. Der Muskel verhärtet, nimmt mehr Raum ein und quetscht den in unmittelbarer Nähe verlaufenden Ischiasnerv. Mögliche Folgen sind Kribbeln, Taubheitsgefühle und/oder Schmerzen im Gesäß, die in den Oberschenkel ausstrahlen und bis in die Fußsohle hinziehen können. Diese Symptome ähneln oft denen eines Bandscheibenvorfalles und werden in manchen Fällen falsch eingeordnet. „Da verwundert es nicht,

dass viele Patienten angesichts der Schmerzen zweifeln“, so die Erfahrung von Frank Scholz, Gründer des Zentrums für Integrative Medizin Scholz (ZIM).

Diagnose- als auch Therapieverfahren im ZIM entsprechen dem neusten Stand. Unter anderem gehören Ultraschall-Elastografie, 4-D-Vermessung der Wirbelsäule, Sonografie und osteopathische Trigger-Stoßwellentherapie, mit der tief liegende Blockaden und Verhärtungen beseitigt werden, zum Diagnose- und Behandlungsspektrum.

Die großartigen Erfolge der klassischen Medizin sind zutiefst beeindruckend und ein Segen.



Das in Frage zu stellen wäre absurd, zumal wir bei Bedarf auf unser exzellentes fachärztliches Netzwerk zurückgreifen können. Unser Spezialgebiet und unsere Kernkompetenz sind jedoch jene Menschen, die „durch das Maschenwerk gefal- len“ sind.

„Da die meisten Patienten, die uns in den letzten 25 Jahren aufsuchten, meist erfolglos bereits klassische Orthopädie, Physiotherapie, Osteopathie, Gerätetraining und so weiter durchlaufen hatten“, erklärt Frank Scholz, „konnten wir uns darauf konzentrieren, wo für viele dieser Menschen eine tatsächliche Behandlungslösung existiert. So entstand das ZIM-Behandlungs-Konzept, das sich mittlerweile seit über zwei Jahrzehnten bewährt hat.“

„Wir beginnen da, wo andere erfolglos waren“, sagt Scholz. „Denn das Ziel eines belastungsfreien Lebens, einer Perspektive und der wiedergewonnenen Autonomie unserer Patienten ist unser Ansporn.“



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

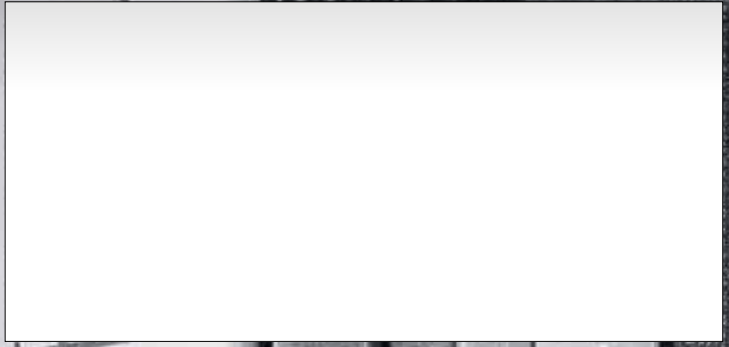
SACHBUCH 9760

BACKLASH. DIE MÄNNER SCHLAGEN ZURÜCK

8/
9691

ALUDI BACKLASH

SU



iter (Hrsg.) Frauen in der Defensive?

Die neue Radikalität der Abtreibungsgegner_innen

Schland treibt sich ab» ... »Marast transparent rechter rand

IR VERLAG

DAS BIEDERMEI
Claudia Pinl KOMPLOTT

Die Maskulisten