HLZ

Zeitschrift der GEW Hessen
für Erziehung, Bildung, Forschung

63. Jahr Heft 5 Mai 2010

GEW Hessen:
Auf dem Weg zur Tarifgewerkschaft?

In dieser HLZ: Bildungsstandards

Nach dem Terminplan von Kultusministerin *Dorothea Henzler* sollen am 3. Mai die Entwürfe „Bildungsstandards und Inhaltsfelder – Das neue Kerncurriculum in Hessen“ der Fachöffentlichkeit zur Diskussion vorgelegt und im Internet veröffentlicht werden. Anfang 2010 war ein erster Termin für die Veröffentlichung der vom Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) verantworteten Entwürfe geplatzt, da sich einzelne Fachabteilungen im Hessischen Kultusministerium übergangen fühlten (HLZ 3/2010, S. 21-23). Die HLZ begleitet die Debatte über geheimnisumwitterte, gleichermaßen mit hohen Erwartungen und großer Skepsis verbundene „Bildungsstandards“ und eine nicht weniger häufig beschworene „Kompetenzorientierung“ mit vielfältigen Beiträgen von Kritikern und Befürwortern.

In dieser Ausgabe der HLZ stellt IQ-Grundsatzreferent *Ulrich Steffens* die Konzeption der hessischen Bildungsstandards dar. Er versteht das hessische Kerncurriculum als ein „entwicklungsoffenes Konzept“ und ruft zu einer breiten Diskussion der Entwürfe auf (HLZ S. 28-30).

Die HLZ wird auch diese Debatte begleiten und bittet GEW-Mitglieder, Fachverbände und Schulen, entsprechende Stellungnahmen zur Verfügung zu stellen (freiling.hlz@t-online.de).

Für Herbst 2010 ist ein Themenheft der HLZ zur hessischen Debatte geplant.

HLZ-Thema: Sexueller Missbrauch
Basisinformationen über Hintergründe, Erkennungszeichen und Prävention von sexueller Gewalt gegen Kinder gibt die Supervisorin *Ulrike Euler* (S. 22f). Der Erziehungswissenschaftler *Ulrich Hain* sieht in der Idealisierung und Abkapselung von pädagogischen Projekten einen Nährboden für Missbrauch (S. 24f). Die GEW Hessen fordert ein flächendeckendes unabhängiges „Ombudssystem“, dem sich Opfer von Missbrauch auch anonym anvertrauen können. GEW-Vorsitzender *Jochen Nagel*: „Natürlich sind die Täter konsequent zur Rechenschaft zu ziehen. Noch wichtiger ist es aber, die Sprechfähigkeit der Opfer herzustellen und zu stärken.“

Aus dem Inhalt

Rubriken

S. 4 Spot(t)light
S. 5 Meldungen
S. 32 Hochschule: DGB-Leitbild
S. 35 Recht: Beamtenversorgung
S. 36 Magazin

Titelthema: GEW Hessen – Auf dem Weg zur Tarifgewerkschaft?

S. 6 Im Gespräch: Rüdiger Bröhling
S. 8 Der Wert von Tarifverträgen
S. 9 Erzieherinnen in der GEW
S. 11 Wandel auf dem Bildungsmarkt
S. 13 Tarifvertrag Weiterbildung
S. 14 Tarifverträge mit Hochschulen
S. 16 Aufgaben der Landesrechtsstelle

Einzelbeiträge

S. 18 Teach First auch in Hessen?
S. 20 Lehrer kann jeder
S. 22 Sexuellen Missbrauch erkennen
S. 24 Heilige und Scheinheilige
S. 25 GEW-Fachtagung Frauen
S. 28 Amokläufe in Schulen
S. 31 Produkthaushalt für Schulen
S. 32 Junge Wetzlarer gegen rechts

Zeitschrift der **GEW** Hessen
für Erziehung, Bildung, Forschung
ISSN 0935-0489

I M P R E S S U M

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main
Telefon (0 69) 9 71 29 30
Fax (0 69) 97 12 93 93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Verantwortlicher Redakteur:
Harald Freiling
Klingenberger Str. 13
60599 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 63 62 69
Fax (0 69) 6 31 37 75
E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

Mitarbeit:
Christoph Baumann (Bildung), Joachim Euler (Aus- und Fortbildung), Ulrich Heinz (Hochschule), Ulla Hess (Mitbestimmung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Carmen Ludwig (Studium), Karin Schüßler (Bildung), Andreas Staets (Hochschule), Karola Stötzel (Weiterbildung), Gerd Turk (Tarifpolitik und Gewerkschaften)

Gestaltung:
Michael Heckert, Harald Knöfel

Titelthema: Harald Freiling

Illustrationen:
Axel Träger (Titel, S. 7, 17), Thomas Plaßmann (S. 21, 35), Dieter Tonn (S. 11), Ruth Ullenboom (S. 4)

Fotos:
arbeiterfotografie.com (S. 33), digitalstock (S. 24, 27, 29, 31), Harald Freiling (S. 6, 9, 12), GEW (S. 10, 15, 25)

Verlag:
Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Niederstedter Weg 5
61348 Bad Homburg

Anzeigenverwaltung:
Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Edith Hestert
Postfach 19 44
61289 Bad Homburg
Telefon (06172) 95 83-0, Fax: (06172) 9583-21
E-Mail: mlverlag@wsth.de

Erfüllungsort und Gerichtsstand:
Bad Homburg

Bezugspreis:
Jahresabonnement 12,90 Euro (9 Ausgaben, einschließlich Porto); Einzelheft 1,50 Euro. Die Kosten sind für die Mitglieder der GEW Hessen im Beitrag enthalten.

Zuschriften:
Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Haftung übernommen. Im Falle einer Veröffentlichung behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

Redaktionsschluss:
Jeweils am 5. des Vormonats

Nachdruck:
Fotomechanische Wiedergabe, sonstige Vervielfältigungen sowie Übersetzungen des Text- und Anzeigenteils, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlages.

Druck:
Druckerei und Verlag Gutenberg Riemann GmbH
Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

Bildungs- *und* Tarifgewerkschaft

Es ist gar nicht so lange her, da wurde in der GEW im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen praktisch nur über Solidaritätsaktionen zur Unterstützung von streikenden Mitgliedern der ÖTV, später von ver.di diskutiert. Tarifverträge standen erst dann auf der Tagesordnung von Landesvorstandssitzungen, wenn es um die Übertragung des Tarifergebnisses auf die verbeamteten Lehrkräfte und – bei der Arbeitszeit – auf die Pflichtstundenregelung für alle Lehrerinnen und Lehrer ging. Meist standen bildungspolitische Themen im Vordergrund. Diese Zeiten dürften ein für alle Mal vorüber sein.

Erste konkrete Erfahrungen mit Tarifverhandlungen machten wir im außerschulischen Weiterbildungsbereich. Doch schon bald darauf waren wir im gesamten öffentlichen Dienst gefordert. Die Wege der öffentlichen Arbeitgeber trennten sich: Bund und Gemeinden einerseits, Länder andererseits. Dann kam 2003 die „Operation sichere Zukunft". Nicht nur, dass wir uns heute noch fragen, wo die versprochene „sichere Zukunft" eigentlich geblieben ist, nein, wir laborieren immer noch an den düsteren Folgen. Dazu gehören die Arbeitszeitverlängerung auf 42 Stunden, die nur für die Tarifbeschäftigten inzwischen wieder Geschichte geworden ist, und der Austritt Hessens aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die Folge: Gemeinsam mit ver.di musste die GEW Hessen erstmals rein hessische Tarifauseinandersetzungen führen. Das war bekanntermaßen nicht einfach und hat auch einige Zeit gedauert, aber letztlich konnten wir einen Tarifvertrag (TV-H) abschließen und erreichen, dass die hessischen Landesbeschäftigten heute nicht schlechter gestellt sind als die der anderen Bundesländer. Für die Übertragung der Arbeitszeitverkürzung auf Beamtinnen und Beamte und auf alle Lehrkräfte müssen wir aber noch weiter kämpfen.

Damit nicht genug: Der TV-H gilt nicht für die Universitäten in Frankfurt und Darmstadt. An der Goethe-Uni Frankfurt haben wir inzwischen einen Tarifvertrag unterschrieben, in Darmstadt wurden Verhandlungen aufgenommen. Und die Tarifauseinandersetzungen mit Bund und Gemeinden, an denen GEW-Mitglieder in den Kitas bundesweit beteiligt waren, sind auch noch nicht lange vorbei.

All dies belegt: Die verteilungspolitischen Auseinandersetzungen haben an Härte zugenommen. Wir mussten reagieren und wir haben reagiert. Wir haben uns im Tarifbereich mit der Einstellung eines Referenten quantitativ und qualitativ deutlich verstärkt. Wir haben die Zusammenarbeit mit ver.di weiter intensiviert, wobei wir auf unserer jahrelangen guten Kooperation und großes gegenseitiges Vertrauen aufbauen konnten. Und last but not least wurden wir auch personell sehr gut vom Arbeitsbereich Tarifpolitik des Hauptvorstands unter Leitung von Ilse Schaad unterstützt.

Bei der Mobilisierung konnten und können wir auf jahrzehntelange Erfahrungen aus Arbeitsniederlegungen für Arbeitszeitverkürzung und bessere Pflichtstundenregelungen zurückgreifen. Deshalb sind wir auch in Zukunft für die inzwischen nicht mehr so neuen Aufgaben gut gewappnet. An einem Problem müssen wir dabei sehr intensiv arbeiten: Die Spaltung der Beschäftigten in Angestellte und Beamte schwächt uns massiv bei der Durchsetzung unserer Forderungen. Je besser es uns gelingen wird, die beiden Statusgruppen in gemeinsamen Auseinandersetzungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zusammenzuführen, desto erfolgreicher werden wir sein.

Für mich sind das Engagement für ein soziales Bildungswesen und der Einsatz für angemessene Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zwei Seiten derselben Medaille. Ein Bildungswesen kann ohne angemessene Arbeitsbedingungen für die Profis nicht sozial sein. Und die Arbeitsbedingungen der Profis sind in einem nicht sozialen Bildungswesen keineswegs ihrer Professionalität angemessen. Deshalb ist es für die GEW eine gute Entwicklung, dass wir heute bildungs- und tarifpolitisch gut aufgestellt sind.

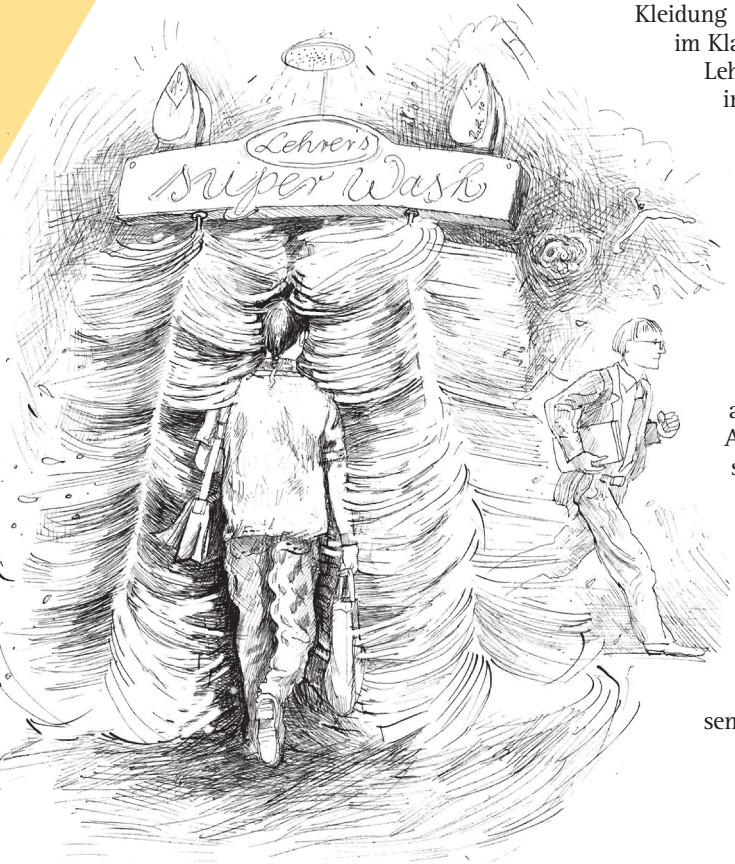
Jochen Nagel

Jochen Nagel
Landesvorsitzender
der GEW Hessen

Ameisenhaufen

Als hätte man mit einem Stock in einen Ameisenhaufen gepiekt! Eine ganze Schule gerät in kollektive Lehrprobenstimmung. Gestandene Kollegen fragen ihre Fachbereichsleiter: „Kann ich so was machen?“ oder „Was ist eigentlich ein Portfolio?“ Seit vier Monaten ist bekannt, dass die Inspektoren kommen. Ein stoischer Kollege erklärt, das sei in der freien Wirtschaft völlig normal. Wir sollten uns nicht so anstellen. Seine Frau arbeite in einem gigantischen Konzern und werde täglich kontrolliert. Er hat ja Recht, Schule ist auch nur ein Produktionsbetrieb mit Management, Bildungsressourcen, Kompetenzen, In- und Out-put. Der Humboldt'sche Bildungsbegriff ist so was von veraltet!

Ich ertappe den Kollegen, als er nach der 9. Stunde stapelweise Materialien kopiert. Ich frage unschuldig: „Findest du Stationenlernen nicht doof?“ Er wird ein wenig rot und behauptet, für seine Tochter zu kopieren, die als Referendarin ständig Lernbüffets, Puzzles, Wochenpläne und Fishbowls (hä?) vorbereiten müsse. Frontalunterricht würde der pädagogische Nachwuchs gar nicht mehr beherrschen. „Was für ein Glück“, denke ich, „Millionen Menschen sind durch Frontalunterricht unwiederbringlich und nachhaltig geschädigt worden!“



Schon vor Jahren hat mich ein vorausschauendes Mitglied der Schulleitung geheißen, alle Schulzeitungen, Projektunterlagen und Urkunden für eine eventuelle Inspektion zu archivieren. Nun schleppe ich die Kartons in die Schule. Im Sekretariat sortiert die neue Ein-Euro-Kraft sämtliche Presseberichte über unsere Anstalt, alle Anagramme und „Elfchen“ unserer Schülerinnen und Schüler, die in der „Bäckerblume“ veröffentlicht wurden, jede Menge Wettbewerbe, Tabellen, Abiturthemen und Evaluationsberichte. Der Rektor trägt neuerdings immer sein Bundesverdienstkreuz. Er hat die grauen Haare überfärbt und sein Minipli auffrischen lassen. Im vertraulichen Gespräch lamentiert er, dass man mit einem überalterten Kollegium natürlich nicht besonders innovativ sein könne.

Einmal in der Woche werden wir auf zusätzlichen Dienstbesprechungen „gebrieft“, worauf die Inspektoren achten werden. Aus entsprechenden Handbüchern bekommen wir Leitlinien, Fragebogen und Lösungsblätter kopiert. Uns wird „kommuniziert“, dass wir mehr auf Kleidung und korrekte Mülltrennung im Klassenraum achten müssten. Im Lehrerzimmer pinseln alle eifrig in ihren Klassenbüchern rum und richten Bücher und Hefter kantenrein aus. Einige Kollegen diskutieren, ob es die Potjomkinschen Dörfer wirklich gegeben hat. Einer behauptet, die Inspektoren kämen mit Sicherheit alle aus dem Osten, aber das glaube ich nicht.

Tag X kommt. Da hat man also ein paar Schulflüchtige in Anzüge gesteckt, und schon sind sie „Inspektoren“. Mit bitterernster Miene und Klemmbrett schreiten sie durch unsere Anstalt, erscheinen grußlos im Unterricht, verschwinden nach zehn Minuten und hinterlassen ein wenig Irritation. In jedem Raum müssen sechs Stühle für sie bereit gehalten werden. Ich stelle den Polsterstuhl mit der gesprungenen Feder dazu. Sollen sie ruhig darin versinken und konstatieren, unter welchen Konditionen wir arbeiten. Hoffentlich müssen sie oft telefonieren! Unsere Anlage funktioniert seit Wochen nicht.

Am Tag X dient die erste Stunde der „Kalibrierung“. Nie gehört, das Wort. Bis heute weiß keiner, ob es transitiv oder reflexiv verwendet wird, ob der beobachtete Kollege oder die Inspektoren Objekt oder Subjekt der Handlung sind. Als wir morgens erfahren, wer als Maßstab für alle anderen herhalten muss, macht sich gewisse Erleichterung breit. Die ausgewählte Kollegin (ein Jahr vor der Pensionierung) verschwindet hektisch, wischt im Raum die Tafel, rückt die Tische und Gardinen zurecht, tauscht noch schnell ein paar uralte Bücher aus und nennt die Schüler im Unterricht pausenlos „Meine Lieben“, was die Kinder schwer verunsichert, weil sie noch nie so angesäuselt worden sind. So merkt aber niemand, dass sie nicht alle Namen weiß.

Nachmittags werden handverlesene Eltern interviewt. Die Gespräche unterliegen der Geheimhaltung. Glücklicherweise habe ich redselige Elternvertreterinnen. Sie sollten erzählen, ob unser Rektor zu weich ist und wie viele Lehrer sie wirklich schätzen. Ob sie wöchentliche Rapporte über die Kompetenzentwicklung ihres Nachwuchses erhielten. Und ob sie diese Anstalt fliehen würden, wenn der Inspektionsbericht negativ ausfällt. Die Eltern wollen solche Fragen nicht beantworten. Nur die Frage, welche Kommunikationswege es für sie in die Schule gebe, beantworten sie angesichts der defekten Telefonanlage gerne: „Trommeln und Rauchzeichen“.

Nachdem ich wochenlang darüber gespottet habe, wie Kollegen blindwütig alle Unterrichtsergebnisse laminieren und Tüten mit literarischen Schnipseln und binnendifferenzierendem Bildmaterial füllen, hat auch mich die Nervosität erwischt. Am Wochenende vor Tag X fahre ich nachts zum Copy-Shop an der Uni. In der Schule vermute ich zu Recht endlose Warteschlangen, fehlendes Papier und defekte Geräte. Alle meine Stunden habe ich für den Notfall in drei Varianten vorbereitet und trage schwer an Alternativmaterial und individuellen Arbeitsbogen. Und? Kein einziger Inspektor verirrt sich zu mir!

Gabriele Frydrych

Millionen-Kürzungen im Schul- und Hochschulbereich

Mit „vollkommenem Unverständnis“ reagierten der DGB Hessen und die GEW Hessen auf die angekündigten Kürzungen bei Schulen und Hochschulen. *Kai Eicker-Wolf* vom DGB Hessen und der GEW-Landesvorsitzende *Jochen Nagel* warfen der Landesregierung vor, dass es sich bei ihren Versprechen, die Bildungsausgaben zu erhöhen, „lediglich um Lippenbekenntnisse und wertlose Wahlversprechen“ handele. Schulen und Hochschulen seien strukturell mangelhaft ausgestattet. Somit seien mehr und nicht weniger öffentliche Mittel erforderlich. In den Schulen fehlt es an allen Ecken und Enden. Auch passen Kürzungen nicht zu dem Ziel, die Zahl der Studierenden pro Jahrgang zu steigern. Allein schon angesichts doppelter Abiturjahrgänge sei eine Erhöhung und keine Kürzung des Hochschuletats angezeigt. Mit den Kürzungen im Bildungsbereich würden gerade „wachstumsrelevante Ausgaben reduziert“. Eicker-Wolf wies ferner darauf hin, dass die Kürzungen im Hochschulbereich im Zusammenhang mit den im Februar von Finanzminister *Weimar* verkündeten Sparvorhaben für den Landeshaushalt 2011 zu sehen sind: „Wenn die Landesregierung die Ankündigung von Finanzminister Weimar umsetzt, dann wird die sogenannte ‚Operation Sichere Zukunft’ im Jahr 2003 weit in den Schatten gestellt. Zu befürchten ist, dass auch der Sozialbereich massiv betroffen sein wird.“

Angesichts der konjunkturellen Lage, aber auch in Anbetracht des hohen Ausgabenbedarfs im Bildungsbereich solle das Land seine Ausgaben nicht kürzen, sondern gezielt erhöhen.

Schwarze Listen

Einmal mehr gab das Verwaltungsgericht Wiesbaden (VG) einer Klage des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) statt. Der hatte nach Bekanntwerden von „Schwarzen Listen“ gegen die Missachtung seiner Mitbestimmungsrechte Klage eingereicht. Das VG folgte der Auffassung des HPRLL, dass dieser bei der Erstellung einer „Negativ-Einstellungsliste“ beteiligt werden musste. Der HPRLL hatte beantragt festzustellen, dass er bei der Erarbeitung der Kriterien der Aufnahme von Lehrkräften in die „Liste über nicht zum Schuldienst zuzulassende Lehrkräfte“ im Wege der Mitbestimmung hätte beteiligt werden müssen. Der HPRLL hat sich nie für die Erstellung einer solchen Liste ausgesprochen, sondern deutlich gemacht, dass auch durch Einsicht in die Personalakte geklärt werden kann, ob es – über die Regelungen des Einstellungserlasses hinaus – Gründe gibt, die einer Einstellung in den hessischen Schuldienst widersprechen. Wenn das Hessische Kultusministerium (HKM) aber eine solche Liste erstellt, dann kann dies nur unter Beachtung rechtsstaatlicher Regelungen erfolgen. Dazu gehören beispielsweise datenschutzrechtliche Vorgaben und die Mitbestimmung des HPRLL. Da die Urteilsbegründung bei Redaktionsschluss der HLZ noch nicht vorlag, ist offen, ob das HKM Beschwerde beim VGH einlegen, ein Beteiligungsverfahren mit dem HPRLL eröffnen oder ein völlig anderes Verfahren suchen wird.

Sanktionen wegen Streik

Die HLZ und die Landesrechtsstelle informieren ausführlich und regelmäßig über dienstrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Streik am 17. November. Hartwig Schröder, Leiter der Landesrechtsstelle, nahm in der HLZ 3/2010 eine ausführliche Bewertung der Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Fragen des Beamtenstreiks vor.

Inzwischen haben sich einige Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis an die Landesrechtsstelle gewandt, denen eine arbeitsrechtliche Abmahnung angedroht oder ausgesprochen wurde. Die betroffenen angestellten Lehrkräfte erhalten Rechtsschutz für das Widerspruchs- und Klageverfahren, da solche Abmahnungen aus Sicht des GEW-Landesvorstands unverhältnismäßig und rechtlich unzulässig sind.

Für verbeamtete Lehrkräfte, denen eine Missbilligung angedroht oder ausgesprochen wurde, stellt die GEW Musterschreiben für Anhörungen und Widerspruchsverfahren zu Verfügung. Die GEW wird hier in ausgewählten Fällen Musterverfahren bis zum Europäischen Gerichtshof unterstützen. Dasselbe gilt für Lehrkräfte mit einer Funktionsstelle, denen im Rahmen eines förmlichen Disziplinarverfahrens ein Verweis angedroht oder ausgesprochen wurde.

Elternbeiräte und Schülervertretung gegen G8

In ihrer gemeinsamen Petition „G8 – So nicht“ stellen Landeselternbeirat (LEB) und Landesschülervertretung (LSV) fest, „dass sich die Verkürzung des gymnasialen Bildungsganges in der Sekundarstufe I unter G8 nicht bewährt hat“. Deshalb fordern LEB und LSV vom hessischen Landtag „die Rückführung der Sekundarstufe I zu einer sechsjährigen Schulzeit“. Die Möglichkeit der individuellen Verkürzung der Sekundarstufe II sei „das bessere Konzept“.

Die Lernbelastung für Schülerinnen und Schüler sei „trotz der Kürzung der Lehrpläne noch immer sehr hoch“ und führe „zu großem Stress, auch innerhalb der Familie“. Lerninhalte könnten nicht in angemessener Weise vertieft und gefestigt werden. Die verschlechterte Unterrichtsqualität, die mangelnde Nachhaltigkeit des Lernerfolgs und der „unerträglichem Stress“ werde durch „zahlreiche Erfahrungswerte und Rückmeldungen“ belegt. Für die Ausweitung der Unterrichtszeiten fehle es „an ganztägig arbeitenden, pädagogisch sinnvollen Konzepten, die eine altersgemäße Rhythmisierung ermöglichen“.

Die GEW Hessen hat in mehreren Beschlüssen und durch unterschiedliche Aktionen immer wieder bekräftigt, dass auch sie an ihrer Ablehnung von G8 trotz aller kosmetischen Korrekturen festhält.

Kerstin Geis (LEB-Vorsitzende) und *Tim Huß* (LSV-Sprecher) starteten die Unterschriftensammlung am 15. April auf dem Wiesbadener Marktplatz (Foto).

- Online kann man die Petition an den Landtag auf der Homepage *http://g8-so-nicht.de* unterschreiben. Allein dort unterschrieben in den ersten vier Tagen rund 2.500 Personen.

Auf dem Weg zur Tarifgewerkschaft

Die HLZ im Gespräch mit GEW-Tarifsekretär Rüdiger Bröhling

Rüdiger Bröhling ist 48 Jahre alt und seit Februar 2007 Tarifsekretär der GEW Hessen. Der GEW-Landesverband entschied sich damals auf dem Hintergrund immer komplizierterer Tarifauseinandersetzungen, die Stelle eines Tarifsekretärs zu schaffen. Längst ist die GEW Hessen keine Beamtengewerkschaft mehr, in der die Fragen der Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis als „Randthemen" von der Landesrechtsstelle „nebenbei" bearbeitet werden konnten. Die Beschäftigten an privaten Bildungseinrichtungen, die sozialpädagogischen Fachkräfte an den Förderschulen, Erzieherinnen und Erzieher in kommunalen Kindertagesstätten und eine wachsende Zahl von befristet beschäftigten Lehrkräften und Quereinsteigern im Schuldienst meldeten sich mit ihrem Anspruch auf Interessenvertretung durch ihre Gewerkschaft zu Wort. Die Zeit der einheitlichen Tarifverhandlungen und Tarifkämpfe, die von der mächtigen Gewerkschaft ÖTV ausgefochten wurden, deren Ergebnisse anschließend für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland galten und auf alle Beamtinnen und Beamten übertragen wurden, war ebenfalls vorbei.

Heute stehen wir vor einer immer weiter ausdifferenzierten, zersplitterten Tariflandschaft, die Rüdiger Bröhling für die GEW Hessen als Tarifexperte beackert. Vor seiner Einstellung durch die GEW arbeitete der Diplom-Politologe bei einem ambulanten Dienst für Menschen mit Behinderung und als freier Mitarbeiter unter anderem für die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung und das DGB-Bildungswerk Hessen, unter anderem zum Thema Hartz IV und Fragen der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gesundheitspolitik. Der Schwerpunkt seines persönlichen Engagements liegt in der pazifistischen Friedensbewegung.

In den Fragen des Tarifrechts, in den Tiefen und Untiefen voluminöser Tarifverträge ist Rüdiger Bröhling ein Quereinsteiger. Und doch ist seine Arbeit in den zurückliegenden drei Jahren für die GEW unverzichtbar geworden und seine Kompetenz in Detailfragen ein riesiges Pfund in den zahlreichen Tarifverhandlungen. Mit seiner Freundlichkeit und Sachkunde ist Rüdiger Bröhling ein gern gesehener und gehörter Experte auf den Sitzungen des GEW-Landesvorstands und der GEW-Tarifkommissionen, die die politischen Entscheidungen zu treffen haben.

Mit Rüdiger Bröhling sprach HLZ-Redakteur *Harald Freiling*.

HLZ: Lieber Rüdiger, wie schmeckt die Arbeit nach drei Jahren? Ist der Umgang mit kiloschweren Tarifverträgen nicht schrecklich langweilig?

Rüdiger Bröhling: Ein bisschen spröde und trocken ist die Materie schon. Aber gerade in der Detailarbeit hat die Sache doch einen gewissen Reiz. Es macht auch Spaß, in den Redaktionsverhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu streiten, durch gute Argumente zu überzeugen, vor allem, wenn man dabei ganz konkrete Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen rausholen kann.

HLZ: Du hast ja nun auch die Aufgabe, die Themen gegenüber der Mitgliedschaft und gegenüber den politischen Gremien der GEW zu erklären und zu vertreten. Stößt du da auf offene Ohren oder triffst du da noch auf die alte Beamten-GEW?

Da ist vieles in Bewegung. Du weißt ja aus der HLZ-Arbeit, wie viel mehr Raum die Tarifthemen aus den unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen einnehmen: von der Arbeitszeit der sozialpädagogischen Fachkräfte über die Erzieherinnen bis zum Hochschulbereich, wo wir jetzt mit zwei Hochschulen, denen die Tariffähigkeit zugestanden wurde, verhandeln müssen, von der mühevollen Aushandlung des Tarifvertrags Hessen (TV-H) mal ganz abgesehen. Sicher gibt es da auf den Mitgliederversammlungen bei den verbeamteten Lehrkräften oft noch das Gefühl, dass sie das alles nichts angeht. Aber die alten BAT-Zeiten, wo sich alles für die Lehrer irgendwie „von selbst" ergeben hat, sind vorbei. Und das ist vor allem bei den politisch bewussten GEW-Mitgliedern und -Funktionärinnen und -Funktionären angekommen.

HLZ: Im Mittelpunkt auch unserer Berichterstattung und Mitgliederinformation stand ganz klar die angesprochene Ablösung des BAT durch den TV-H, mit der Hessen real, wenn auch nicht nominell, wieder in den Geleitzug der anderen Bundesländer zurückgekehrt ist und der Traum von Koch, Bouffier und Beamtenbund von einer eigenen „Tariflandschaft Hessen", die man nach Gutsherrenart beackern kann, ausgeträumt war. Ist die Arbeit für dich jetzt an dieser Stelle erledigt?

Ganz sicher nicht. Zusammen mit *Annette Loycke* und *Hartwig Schröder* von der Landesrechtsstelle haben wir viele Infos geschrieben, auch für die HLZ, einen kleinen Leitfaden zu den Grundsätzen des TV-H und zur Überleitung aus dem BAT. Wir haben Kolleginnen und Kollegen aus den Kreisverbänden und Gesamtpersonalräten geschult und unzählige Einzelfragen von Betroffenen auf Versammlungen in den Kreisen oder auch per Brief, Telefon oder Mail beantwortet. Die Überleitung war auch vom Arbeitgeber –vergleichsweise gut organisiert, so dass es Fehler wohl nur bei der Zuordnung der Fallgruppe nach den weiter gültigen Eingruppierungsrichtlinien gab. Da haben einige Kolleginnen und Kollegen ohne Lehramt festgestellt, dass sie schon lange falsch eingruppiert sind. Dann gibt es noch spezielle Fragen von

sozialpädagogischen Fachkräften zur Berücksichtigung von Bewährungsaufstiegen, die in der HLZ 3/2010 aufgegriffen wurden, oder zur Berechnung des Vergleichsentgelts von Lehrkräften, deren Partnerin oder Partner ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Und dabei lernen auch wir jeden Tag noch etwas dazu.

HLZ: Da wissen wir in den Kreisverbänden und Gesamtpersonalräten, dass wir uns auf eure Unterstützung verlassen können, wenn wir „Ehrenamtler" nicht mehr weiter wissen. Insgesamt hast du also offensichtlich das Gefühl, dass du mit deinen Themen in der GEW Hessen angekommen bist, angenommen wurdest?

Ja, das ist so. Ich kann mich hier auf die Unterstützung der Landesvorsitzenden, des zuständigen Referats im Landesvorstand, der Geschäftsstelle und besonders auch der Landesrechtsstelle voll und ganz verlassen. Ganz wichtig ist für uns „Anfänger" im Tarifgeschäft auch die Unterstützung durch die Tarifexperten im GEW-Hauptvorstand, der mit dem Tarifsekretär *Peter Jonas* und *Ilse Schaad* als zuständigem Hauptvorstandsmitglied über erfahrene, „ausgebuffte" Leute verfügt.

HLZ: Kommen wir mal zu den anderen Tarifbereichen...

In Bezug auf die Verteilung meiner Arbeitskapazitäten beanspruchen die sogar einen größeren Anteil, als es der Verteilung der Mitgliederzahlen entspricht. In den Hochschulen sind wir gar nicht so gut organisiert, wie wir das alle gerne hätten, und trotzdem haben uns die Verhandlungen mit der Goethe-Universität ziemlich strapaziert (HLZ S.14). Erst versprach das Hochschulpräsidium im Glanz der neu gewonnenen Tarifhoheit, das es allen besser gehen sollte als zu Zeiten des BAT, und dann wurde uns eine Verschlechterung nach der anderen präsentiert. Jetzt kommt noch die Technische Universität Darmstadt dazu, obwohl am Ende der Verhandlungen in Frankfurt letztlich nicht viel anderes als eine Übernahme des TV-H vereinbart wurde.

HLZ: Bei den Erzieherinnen und Erziehern haben wir als GEW Hessen einen beachtlichen Mitgliederzuwachs in den Kitas zu verzeichnen. Welche Erfahrungen hast du da mit ver.di gemacht, die ja weiter ein Monopol für diese Berufsgruppe beansprucht?

Also erst einmal war besonders der Streik 2008 mit der Acht-Prozent-Forderung eine tolle Erfahrung. Es war beeindruckend, die kämpferische Stimmung der Kolleginnen und Kollegen zu erleben, die auch den anderen Berufsgruppen Feuer unterm Hintern gemacht haben. 2009, als es um eine Entgeltordnung für die Erzieherinnen und ihre gesundheitlichen Belange ging, war die Stimmung auf dem Hintergrund der Wirtschaftskrise etwas verhaltener – aber auch dieser lange Streik hat etwas gebracht, nämlich den Ausgleich der Verschlechterungen beim Übergang vom BAT zum bei Bund und Kommunen geltenden Tarifvertrag (TVöD). Das haben die Lehrerinnen und Lehrer noch vor sich. Und die Propaganda vom „armen Staat", der sich in Wirklichkeit selbst arm gemacht hat, macht in Krisenzeiten allen Gewerkschaften zu schaffen. Da müssen die Gewerkschaften mit ihrer Gegenpropaganda noch einiges nachlegen.

Die Erfahrungen mit ver.di sind zwiespältig. Wie sollte es auch anders sein, wenn man um dieselben Personen wirbt und sich mit dem jeweiligen Organisationsinteresse ins Gehege kommt! Aber unsere Zusammenarbeit auf der landespolitischen Ebene und gerade auch beim TV-H funktioniert sehr gut. Dasselbe gilt für die Kooperation und Abstimmung in den Tarifverhandlungen, die wir nicht nur in den Kommunen, sondern auch in den Hochschulen und bei privaten Bildungsträgern gemeinsam führen. Es gilt auch für die Personalräte und Betriebsräte, egal, ob wir mit getrennten oder gemeinsamen Listen antreten.

HLZ: Noch ein kleiner Ausblick auf die nächsten Brennpunkte: Schaut man in die Bundeszeitung „E&W", dann spielen die Verhandlungen über eine eigene Entgeltordnung für Lehrerinnen und Lehrer (L-EGO) eine große Rolle. Die GEW hat ehrgeizige Ziele formuliert und fordert eine einheitliche Bezahlung aller Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Ausbildung. In Hessen hört und liest man davon nur wenig.

Der Eindruck stimmt. Die GEW will zu erst einmal endlich eine tarifvertragliche Regelung für die Eingruppierung und Bezahlung von Lehrkräften anstelle der bisher einseitig vom Arbeitgeber formulierten Eingruppierungsrichtlinien. Auch die Frage der unterschiedlichen Bezahlung nach Lehrämtern muss auf den Tisch, denn in allen Bundesländern wird über eine Vereinheitlichung der Ausbildungsgänge gesprochen, da darf die Bezahlung nicht ignoriert werden. In Hessen sind wir zunächst formal nicht betroffen, da die GEW mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), der Hessen weiter nicht angehört, über eine L-EGO verhandelt. Aber auch wir könnten die Landesregierung, wie in den Eckpunkten zum TV-H vereinbart, zu parallelen Verhandlungen auffordern. Das ist aber, wie alles, auch eine Frage der Kampf- und Streikfähigkeit. Und wir dürfen nicht vergessen, dass wir in Hessen noch ein ganz spezielles Thema zu beackern haben, dem wir mit dem Streik im November 2009 höchste Priorität eingeräumt haben, nämlich die Weigerung der Landesregierung, die im TV-H vereinbarte Arbeitszeitreduzierung von 42 auf 40 Stunden auf die Beamtinnen und Beamten und damit auf alle Lehrerinnen und Lehrer zu übertragen.

HLZ: Lieber Rüdiger, ich danke dir für das Gespräch und wünsche dir weiter viel Erfolg für deine Arbeit.

Wer, wenn nicht wir

Erfolge gegen Politik nach Gutsherrenart sind möglich

Wir haben es vor dem Streik am 17. November 2009 überall diskutiert: Für unsere Arbeitsbedingungen können wir nur selbst kämpfen. Das gilt heute für die Beamtinnen und Beamten genauso wie für die Angestellten. Wir können es nicht nur, wir müssen es, es tut sonst keiner (mehr) für uns.

Bei den Tarifbeschäftigten war es schon immer in den Köpfen: Mehr Gehalt, niedrigere Arbeitszeiten, bessere Bedingungen werden in Tarifauseinandersetzungen erkämpft und in Tarifverträgen vereinbart. Für die Durchsetzung der Forderungen werden die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten – wenn notwendig – zum Streik aufgerufen. Die Ergebnisse von Tarifverhandlungen waren mal erfreulicher, mal weniger erfreulich, das hing immer von verschiedenen Faktoren ab, ganz entscheidend aber davon, was die Beschäftigten selbst im wahrsten Sinne des Wortes auf die Beine gebracht haben.

Auch das ist bekannt: Beamtinnen und Beamte konnten bis vor wenigen Jahren darauf vertrauen, dass die für die Angestellten erkämpften Ergebnisse – manchmal verzögert – auf sie übertragen wurden. Und das bundesweit! Aber dies dürfte ein für alle Mal vorbei sein.

Nach Ausscheren der Länder aus den Verhandlungen um einen einheitlichen Tarifvertrag für den gesamten öffentlichen Dienst und nach dem von *Roland Koch* verordneten Austritt aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zersplitterte sich die Tariflandschaft in Bund und Kommunen (TVöD), in 14 Bundesländer (TV-L), in Hessen (TV-H) und in Berlin, das aber demnächst wohl wieder der TdL angehören wird.

Wir haben in Hessen mehrere Jahre hinter uns, in denen wir erfahren haben, was es heißt, ganz auf die eigene Kraft, das heißt ausschließlich auf die Kraft aller Tarifbeschäftigten im hessischen Landesdienst zu bauen, einen Tarifvertrag zu erstreiten und als Angestellte wieder einen Tarifvertrag zum Schutz zu haben. In diesen letzten Jahren wurde vielen wohl erstmals bewusst, welchen Wert die Tarifverträge haben, die in früheren Jahren erkämpft wurden. Wir haben in dieser Zeit auch erfahren, dass der Prozess mühsam und langwierig ist, bis immer mehr Beschäftigte erkennen, dass die Durchsetzung von tariflichen Forderungen kein Spaziergang ist, dass es auf jeden Einzelnen und jede Einzelne ankommt, dass es für uns keine Busfahrer und Müllwerker mehr gibt, die mit großer Wirksamkeit die meisten Kohlen aus dem Feuer holen. Viele haben aber auch gute Erfahrungen gemacht, wie es ist, im Streik die Dienststellen zu verlassen und mit anderen gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Streikrecht für Beamte durchsetzen

Auch bei den Beamtinnen und Beamten wurde durch die Föderalismusreform ein weiterer Keil zwischen die Beschäftigten der verschiedenen Ebenen und Bundesländer getrieben. Auch hier müssen wir als hessische Beamtinnen und Beamte weiter daran arbeiten, uns gegen gutsherrschaftliche Entscheidungen zu wehren, uns auf unsere eigenen Kräfte zu verlassen.

Aber das können wir auch. Wir haben in der GEW Hessen Erfahrungen mit eintägigen Beamtenstreiks, dort wo sie nötig waren. Allerdings müssen alle, die sich bisher bei einem Streik vornehm zurückgehalten haben, wissen: Wenn sie sich nicht auch bewegen, wenn wir einen solchen Kraftakt nicht gemeinsam schultern, dann kommen wir nur mühsam voran. Allen sollte in Erinnerung bleiben, dass Kultusministerin *Dorothea Henzler* (FDP) nach dem 17. November behauptete, alle, die nicht gestreikt haben, seien mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Wer sich über diese Äußerung empört hat, sollte zugleich zur Kenntnis nehmen, wie diese Landesregierung denkt: Sie wird sich nur bewegen, wenn sie entsprechenden Druck bekommt. Und zu diesem Druck gehört offenkundig unverzichtbar auch der Streik von immer mehr Beamtinnen und Beamten.

Wir wissen, dass die deutsche Rechtsprechung in dieser Frage „oberkonservativ“ ist und den Beamten weiterhin das Streikrecht abspricht. Der Europäische Menschenrechtsgerichtshof hat zuletzt in einem auf die Türkei bezogenen Urteil ein generelles Streikverbot für Beamte für unzulässig erklärt. Die GEW wird deshalb nach dem Streik vom 17. 11. 2009 für einige ausgewählte Verfahren den Weg zum Europäischen Gerichtshof gehen (HLZ 3/2010).

Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit

Aber das ist nicht das einzige Problem, denn noch nie haben abhängig Beschäftigte das Streikrecht geschenkt bekommen, es wurde immer erkämpft, die Menschen haben es sich genommen. Und das setzt voraus, dass sich im Kopf ein gewerkschaftliches Arbeitnehmerbewusstsein entwickelt (hat), ein Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit. Ich leiste gute Arbeit, dafür stehen mir ein gutes Gehalt und gute Arbeitsbedingungen zu. An dieser Stelle geht es um Beschäftigte insgesamt. Es geht nicht mehr um Angestellte oder Beamte. Es geht um diejenigen, die täglich ihre Arbeit machen und die dafür die entsprechende Gegenleistung des Arbeitgebers erwarten können.

Unser Arbeitgeber oder Dienstherr gibt dagegen sein Geld bewusst anderweitig aus und verzichtet auf Einnahmen, um dann zu lamentieren: „Sorry, ich habe nichts mehr, wir müssen jetzt auf eure Kosten sparen.“ Das erzeugt Zorn – und das ist auch gut so. Diesen Zorn müssen wir in gewerkschaftliche Kampfkraft ummünzen, weil die politischen Entscheidungen zugunsten anderer und zu Ungunsten der Beschäftigten und des Bildungswesens verdeutlichen: Die Verteilungsauseinandersetzungen werden härter, und wir werden nur etwas bekommen, wenn wir entsprechend bereit sind, auch auf die Straße zu gehen.

Roland Koch hat wiederholt gezeigt, dass er vor nichts zurückschreckt: raus aus der TdL, Festlegung der Arbeitszeiten für neu eingestellte Angestellte ohne den Schutz des (einseitig gekündigten) Tarifvertrags, Lohnpolitik nach Gutsherrenart, Krokodilstränen über die selbst herbeigeführte defizitäre Kassenlage im Landeshaushalt und für die

Beamten noch das Schmankerl, dass Tarifergebnisse nicht übertragen werden. Reicht es endlich?

Das nächste Milliarden-Sparpaket im Landeshaushalt ist angekündigt, ohne dass bisher Einzelheiten auf dem Tisch liegen. Jedenfalls sollen auch im Bildungsbereich die Millionen wieder rein geholt werden, die vorher mit Zustimmung der Landesregierung in Steuergeschenken an die eigene Klientel ausgegeben wurden.

Und wie sieht es mit der Arbeitszeit aus? Selbst wenn die tarifliche Arbeitszeit für die Beamten übernommen würde, haben wir damit unter Umständen noch lange nicht erreicht, dass auch die Pflichtstunden der Lehrkräfte gesenkt werden. Deshalb ist die Forderung nach Tarifierung der Arbeitszeit der Lehrkräfte (also der Pflichtstunden) seit langem eine zentrale Forderung der GEW. Wir werden uns auf den Weg machen müssen, sie durchzusetzen, nicht nur in Hessen, sondern in allen Bundesländern. Ohne Frage wird innerhalb der GEW sehr viel länderübergreifend abgesprochen und organisiert, aber letztlich müssen wir für uns in Hessen klären, ob und wie wir in diese Auseinandersetzung gehen. Dabei wird es keine Frage mehr sein, wer Beamter und wer Angestellter ist, das kann nur gemeinsam gelingen.

Dieses Bewusstsein brauchen wir auch für alle anderen Bereiche unserer Arbeitsbedingungen. Sie müssen verbessert werden – und dabei werden wir nur erfolgreich sein, wenn wir gemeinsam kämpfen.

Für die GEW bedeutet dies: Ein „Weiter so“ können wir nur selbst verhindern, indem wir uns alle als Arbeitnehmer in *einer* Gewerkschaft verstehen, unabhängig vom Status als Angestellte oder Beamte, indem wir uns selbstbewusst um unsere Arbeitsbedingungen kümmern – und zwar gemeinsam bis hin zum gemeinsamen Streik von Angestellten und Beamten. Wer bitte sollte es sonst tun?

Angela Scheffels
Referat Tarif, Besoldung und Beamtenrecht im GEW-Landesvorstand

Genug der schönen Worte

Zur tarifpolitischen Rolle von Erzieherinnen und Erziehern

Wir hatten uns viel vorgenommen, als sich die GEW 1996 den Anspruch auf die Fahnen schrieb, „die Bildungsgewerkschaft“ zu werden. Vorreiter in Prägung und Verwendung des Begriffs waren die „Säulen“ der GEW: Neben dem traditionellen Organisationsbereich Schule sollte die GEW in den Bereichen Hochschule, Kinder- und Jugendhilfe und Weiterbildung gestärkt werden. Drei Jahre später, auf dem Würzburger Gewerkschaftstag der GEW, als es um die Beteiligung der GEW an der Gründung einer einheitlichen Dienstleistungsgewerkschaft ging, wurde in der Debatte schnell klar: Wenn die GEW als eigenständige Bildungsgewerkschaft bestehen will, dann muss sie „Tarifgewerkschaft“ werden und sich auf weit mehr Gebieten als bisher in das Tarifgeschäft einmischen, Streiks organisieren. Irgendwie war dies klar, logisch und konsequent gedacht, aber kaum jemand hatte eine genaue Vorstellung von „Tarifverträgen“, „Tarifarbeit“ oder gar „Tarifgeschäft“.

Die GEW als „Übungsgewerkschaft“

Auf einer hessischen Landesdelegiertenversammlung sprach *Dieter Hooge* als Vorsitzender des DGB Hessen damals von der GEW als „Übungsgewerkschaft“ in Tarifauseinandersetzungen. Bei diesen „Übungen“ kam der Weiterbildung eine besondere Rolle zu. Aber auch in der Säule „Kinder- und Jugendhilfe“ konnte man damals bereits von Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst berichten. Meist tat sich die GEW jedoch als bildungspolitische Fachgewerkschaft hervor, machte sich durch ihre bildungspolitischen Stellungnahmen einen guten Namen: Wir sprachen den Erzieherinnen und Erziehern aus „der Seele“, sprachen leider aber nicht für ihre Geldbeutel. Hier wurde ver.di von den meisten Beschäftigten als die zuständige Gewerkschaft angesehen.

Der Organisationsgrad der Erzieherinnen und Erzieher in den kommunalen Kindertagsstätten war bis zum Ende des 20. Jahrhunderts schwach. Dies änderte sich mit Beginn der „PISA-Ära“ (2001) und der „Agenda 2010“ (2003) schlagartig. Der Bereich der „frühen Bildung“ kam in den Blick einer breiten Öffentlichkeit. Politik und Medien betonten den Wert der frühkindlichen Erziehung, ihre volkswirtschaftliche Rentabilität und prognostisierten einen „Kindermangel“. Kinder wurden zur „wichtigsten Ressource für eine wissensbasierte Gesellschaft“. Diese Debatten rückten Kindertageseinrichtungen zunehmend in den Fokus von Politik.

Zwar sahen viele Beschäftigten den Hype der „Bildungs und Erziehungspläne“ als Aufwertung ihrer Tätigkeit an, doch irgendwann hatten sie von schönen Worten genug. Der Widerspruch zwischen hohen Erwartungen und gestiegenen Ansprüchen an ihre Tätigkeit einerseits und dem ständigen Mangel an Personal in den viel zu großen Gruppen und notorisch zu niedrigen Löhnen andererseits war zu groß

geworden. Erzieherinnen und Erzieher meldeten sich vermehrt zu Wort, sprachen in den Medien über ihre schlechten Arbeitsbedingungen und ließen sich auch in den Gewerkschaften nicht mehr mit Lippenbekenntnissen abspeisen. Interessant war, dass diese Botschaften auf eine freundliche, sehr interessierte Öffentlichkeit stießen. Dieses öffentliche Klima erleichterte es wiederum den Gewerkschaften, verstärkt unter den Erzieherinnen und Erziehern Mitglieder zu werben.

Seit 2003 verzeichnet die GEW Hessen einen deutlichen Mitgliederzuwachs. Gewachsen sind alle Bereiche, der Bereich der sozialpädagogischen Berufe, hinter dem sich viele unterschiedliche Tätigkeiten der sozialen Arbeit verbergen, aber proportional deutlich stärker als andere Bereiche.

GEW-Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe wächst

In der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW Hessen sind vor allem zwei Gruppen organisiert:

- Die Erzieherinnen und Erziehern in Kindertagestätten oder im Umfeld der Kinder- und Jugendhilfe sind bei den Kommunen im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder bei freien Trägern (oft auch ohne Tarifvertrag) beschäftigt.
- Die sozialpädagogischen Fachkräfte an Schulen, insbesondere an den Förderschulen für praktische bildbare und für körperbehinderte Kinder und Jugendliche, sind Beschäftigte des Landes oder freier Träger im Geltungsbereich des Tarifvertrags Hessen (TV-H) oder eigener Haustarifverträge, die sich oft an den BAT oder an den neuen TV-H anlehnen.

Die Erzieherinnen und Erzieher an Schulen waren die ersten, die verstärkt in die GEW eintraten. Die GEW und der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) kämpften seit 2003 gegen eine neue Arbeitszeitverordnung der hessischen Landesregierung. Die Empörung über die drohende exorbitante Arbeitszeiterhöhung war groß, der Protest erfolgreich. Es gelang zunehmend, die Beschäftigten von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation und den Positionen der GEW zu überzeugen.

Heute ist die Mehrheit der sozialpädagogischen Fachkräfte an Schulen, der „Sozpäds“, wie sie sich selbst nennen, in der GEW organisiert. Der Erfolg war möglich, weil sie mit großer Mehrheit und auch Selbstverständlichkeit bereit waren, für die Durchsetzung ihrer Interessen zu kämpfen und auch zu streiken.

In den folgenden Tarifauseinandersetzungen der GEW mit dem Land Hessen um einen Tarifvertrag spielten die Sozpäds eine führende Rolle. Dass es der aufmüpfigen Truppe und mit ihr der GEW Hessen gelungen ist, die Arbeitszeit für die sozialpädagogischen Fachkräfte im TV-H auf 38,5 Stunden festzuschreiben, ist ein tarifpolitisches Schmankerl!

Der Durchbruch gelang in den Tarifauseinandersetzungen der Tarifrunde 2006/07 bei den bundesweiten Verhandlungen zum Tarifvertrag der Länder. Das Engagement der Erzieherinnen und Erzieher in den kommunalen Kindertageseinrichtungen ließ aufhorchen und zeigte, dass hier eine neue und sehr kampfeslustige Beschäftigtengruppe zur Speerspitze der Tarifbewegung werden könnte. Diese Wahrnehmung war für beide Gewerkschaften, für ver.di und GEW, eine positive Überraschung. Bald schon war die Rede davon, dass die Erzieherinnen die „neuen Müllmänner“ des öffentlichen Dienstes seien. Die Müllmänner hatten über Jahrzehnte mit ihren großen orangefarbenen Müllwagen das Bild von Demonstrationen und Streiks bestimmt, ihre Streikbeteiligung wurde von der Öffentlichkeit gefürchtet, aber auch respektiert.

Die „neuen Müllmänner“

Seit den Streiks in der Tarifrunde 2006/07 hat es sich bei den Erzieherinnen und Erziehern in kommunalen Kindertageseinrichtungen herumgesprochen, dass die GEW bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst dabei ist und sich vehement und kompetent für die Interessen der Erzieherinnen einsetzt. Die jahrelange bildungspolitische Vorfeldarbeit mit Fachtagungen und wissenschaftlichen Studien zum Berufsfeld begann Früchte zu tragen.

In den Jahren 2008 und 2009 ist es der GEW auch in Hessen gelungen, an einigen wenigen Standorten während der gesamten Streiktage präsent zu sein und die Streiks aktiv zu begleiten. Gelungen ist dies auch mit Hilfe der beiden GEW-Büros in Frankfurt und Kassel, die mit ihrer Erfahrung einen wesentlichen Beitrag leisteten. Sie haben Fahnen, Streiktüten, Pfeifen, T-Shirts und anderes Werbematerial zu den Streikenden gebracht, haben Streiklisten geführt, die GEW-Mitglieder als Block organisiert, eigene Flugblätter geschrieben und die Streikenden zu gemeinsamen Aktivitäten animiert. Nicht zu vergessen sind auch die ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre, die die Erzieherinnen und Erzieher nach besten Kräften unterstützten.

Die GEW hat seit 2003 mehr als 700 neue Mitglieder im Bereich Sozialpädagogik gewonnen. Für die kommenden Jahre wird es entscheidend sein, die gewonnenen Erfahrungen zu verstetigen und auszubauen. Die Vernetzung der Bereiche der Bildungs- und Tarifgewerkschaft GEW in oft kleinen und mühsamen Schritten und intensive Diskussionen um das jeweilige „Tarifgeschäft“ und die jeweiligen Arbeitsbedingungen haben das Verständnis der Beschäftigten füreinander gestärkt.

Gegen alle Befürchtungen hat Tarifarbeit der anerkannt hohen Fachlichkeit der GEW keinerlei Schaden zugefügt, ganz im Gegenteil: Ihre praktische Durchsetzungsfähigkeit hat sich auch im bildungspolitischen Feld deutlich erhöht.

Karola Stötzel, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen

Neues Selbstbewusstsein

Haustarife und der Wandel im Bildungsmarkt

Die GEW Hessen war lange Jahre eine Gewerkschaft mit geringer Tarif- und Streikerfahrung, vergleicht man sie mit den streikerprobten Großorganisationen IG Metall und ver.di (bzw. ÖTV). Die Dominanz des Beamtenverhältnisses bei den Lehrkräften und die früher nicht oder kaum vorhandene Organisierung der sozialpädagogischen Berufe des öffentlichen Dienstes waren die maßgeblichen Gründe für die Unterentwicklung dieser gewerkschaftlichen Kernkompetenz. Tarifauseinandersetzungen und Streikorganisation gab es nahezu ausschließlich im privaten Bildungsbereich und hier maßgeblich in der Weiterbildung.

Vor allem in den letzten drei Jahren hat sich dies gründlich geändert. Als Funktionär der GEW Hessen habe ich in den 22 Jahren zwischen 1986 und 2007 an 26 Streiktagen teilgenommen oder diese organisiert. Ein Tarifstreik im öffentlichen Dienst war nicht dabei. In den zweieinhalb Jahren vom November 2007 bis heute sind es bereits 18 Streiktage, wobei der öffentliche Dienst in unserem nicht gerade streikverwöhnten Land übermächtig im Vordergrund steht.

„Leitwährung" BAT aufgegeben

Dass der öffentliche Dienst sich so sehr in den Vordergrund drängt, sollte für unsere wie die anderen Gewerkschaften Anlass zu einer Rückbesinnung sein. Zu Zeiten, als das Wort „Sozialstaat" noch nicht mit Rosstäuscherei in Verbindung gebracht wurde, herrschte für Beschäftigte ein Tarifvertrag vor, der BAT. Auch viele private Einrichtungen übernahmen dieses Tarifwerk des öffentlichen Dienstes. In vielen Arbeitsverträgen im Bereich der sozialen Arbeit, der Erziehung, der Grund- und Weiterbildung bezog man sich standardmäßig auf diesen Kontrakt. Der BAT war auch im nichtöffentlichen Bereich „Leitwährung".

Im Zuge der Krise der Profitraten und damit der Krise der öffentlichen Haushalte kam der BAT ins Gerede – und es waren wahrlich nicht nur die Vertreter von Staat und Kapital, die über ihn herzogen. Mit seiner Alimentierung des Dienstalters, des Familienstandes und der Kinderzahl sei er ein Überbleibsel des Feudalstaats, in dem der Fürst seine treuen Diener entsprechend versorgt habe. Außerdem sei er viel zu kompliziert, er müsse gründlich modernisiert werden.

Der BAT wurde im Bereich des Bundes und der Kommunen vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst, im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vom Tarifvertrag Länder (TV-L) und hier in Hessen vom TV-H. Bekanntlich laufen die Gewerkschaften seitdem der Entlohnungshöhe des BAT hinterher. Und wer heute noch behauptet, der BAT sei kompliziert gewesen, der hat noch nichts von den Überleitungen zu den Nachfolgetarifverträgen gehört. Jedenfalls hatten TVöD und TV-L bei den Beschäftigten von Anfang an einen schlechten Ruf, wenngleich die Verträge auch heute ohne jede Alternative sind.

Schon lange vor dem öffentlichen Dienst erodierte der BAT bei den privaten Trägern. Die letzten 20 Jahre sind bei diesen Betrieben durch einen Lohnverfall geprägt. Haustarifverträge senkten Schritt für Schritt ihr Niveau, ganz offiziell wurde von dem Konnex zum BAT Abschied genommen. Und wer einzelvertraglich eine „Anlehnung" an den BAT im Arbeitsvertrag stehen hatte, musste plötzlich feststellen, dass er sich dafür nichts kaufen konnte. Im Ergebnis herrscht bei den privaten Trägern heute ein wesentlich niedrigerer Lohn als im öffentlichen Dienst vor, in weiten Teilen sogar ein Niedriglohn.

Lehrerkooperative mit veränderten Geschäftsfeldern

In den letzten Jahren lässt sich ein Wandel auf dem Bildungsmarkt beobachten. Es geht dabei nicht nur um den Boom der privaten Ersatzschulen. Bildungs- und Weiterbildungsträger begannen, ihre Geschäftspolitik zu ändern. Vielfach wirtschaftlich überfordert vom *Stop and go* der öffentlichen Weiterbildungsförderung, begannen sich die Träger nach wirtschaftlich sichereren Quellen umzuschauen.

Eine Quelle, die sprudelt, ist das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG). Im Jahr 2008, aus dem die letzten verfügbaren Daten stammen, kostete die Kinder- und Jugendhilfe bundesweit 24,6 Milliarden Euro, 7,8 % mehr als im Vorjahr. Der Löwenanteil davon entfällt auf die Tagesbetreuung von Kindern, Erziehungshilfen sind ein weiterer dicker Brocken. Und es ist wahrscheinlich, dass mit dem geplanten Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Unter-Dreijährige die öffentlichen Gelder noch steigen werden. Kein Wunder also, dass Träger, die eigentlich ganz andere Traditionen haben,

versuchen, hier Fuß zu fassen. Denn in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es traditionell ein Nebeneinander von staatlichen und privaten Einrichtungen.

Ein Musterbeispiel für die beschriebene Entwicklung ist die *Lehrerkooperative* in Frankfurt. Wie der Name verrät, wurde sie einst (mit kräftiger Unterstützung der GEW) als Selbsthilfeprojekt arbeitsloser Lehrerinnen und Lehrer mit hohem pädagogischem Anspruch gegründet. Sie betreibt zur Zeit zwei Privatschulen, die *Erasmusschule* für die Kinder der Banker der KfW und die *Freie Schule* für Erwachsene. Außerdem gibt es Sprachunterricht und Unterricht für Jugendliche in dem Arbeitsfeld Jugend und Beruf. Von den knapp 400 Festangestellten, zu denen hunderte Honorarkräfte kommen, sind außerhalb der beiden Ersatzschulen nur knapp zwei Hände voll Lehrkräfte. Rund 220 Beschäftigte arbeiten in Kitas und rund 75 im „Sozialpädagogischen Projekt“ (Familienhilfe, Lernhilfe etc.). Korrekterweise müsste man heute von einer Erzieherinnenkooperative oder Sozialpädagogischen Kooperative sprechen, wobei der Ausdruck „Kooperative“ auch falsch ist, weil er auf die Selbstverwaltungstradition verweist, von der heute nichts, aber auch gar nichts mehr geblieben ist.

Neue Akteurinnen bringen Verhältnisse zum Tanzen

Die Lehrerkooperative ist heute nichts Besonderes mehr. Sie ist als Kita- und Jugendhilfeträger mit anderen Trägern vergleichbar, mit dem Unterschied, dass die Bezahlung hier eher niedriger und die Arbeitsumstände eher widriger sind. Einzelheiten gehören systematisch nicht in diesen Text. Und weil das so ist, ist an der Lehrerkooperative eine gewerkschaftliche Initiative entstanden, die einen Tarifvertrag erstreiten will, und zwar den TVöD in seiner Form als Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst.

Es ist nicht das erste Mal, dass es bei der Lehrerkooperative einen Anlauf für einen Tarifvertrag gibt. 2002 scheiterte die Initiative letztendlich daran, dass nach der Abkehr von der Selbstverwaltung das Arbeitnehmerbewusstsein ebensowenig entwickelt war wie die Bereitschaft zum Bruch mit der damaligen Geschäftsleitung. Heute gibt es entscheidend veränderte Bedingungen.

Die Idee eines „Durchhaltepakets“ entstand auf einer Sitzung der Tarifkommission der betrieblichen Mitglieder der Lehrerkooperative als Reaktion auf eine „Mitarbeiterversammlung“ des Arbeitgebers mit der provozierenden Frage: „Welchen Lohn kann sich die Lehrerkooperative eigentlich (gar nicht) leisten?“

Der druckfrische „Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst“ zum TVöD kann bei der GEW Hessen angefordert werden: E-Mail an info@gew-hessen.de, Fax: 069-971293-93.

Nicht nur, dass die jetzigen Herren immer wieder selbst dazu beitragen, dass ihnen der und die gemeine Beschäftigte feind werden, vielmehr sind heute die Erzieherinnen und Erzieher die treibende Kraft hinter der Tarifinitiative. Die letzten Streiks im öffentlichen Dienst wurden wesentlich von Erzieherinnen getragen, so dass man heute bereits von den Nachfolgerinnen der Müllmänner spricht, die mit ihrer Kampfkraft früher viele Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst entschieden. Die Erfolge der „neuen Müllmänner“ im öffentlichen Dienst strahlen auf das Selbstbewusstsein der Kolleginnen bei den privaten Trägern aus. Die gute Arbeitsmarktlage und der damit fehlende Zwang, sich alles gefallen zu lassen, tun ein Übriges.

TVöD muss wieder „Leitwährung“ werden

Im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es (noch) nicht den ruinösen Preiswettbewerb, der in der Weiterbildungsbranche gewütet hat. Durch politische Entscheidungen boomt momentan sowohl der öffentliche als auch der private Sektor in der Kinder- und Jugendhilfe. Und dies könnte noch eine Weile anhalten. Diese Zeit müssen die Gewerkschaften nutzen. Der TVöD muss „Leitwährung“ auf dem Bildungs- und Erziehungsmarkt und dem Markt der sozialen Arbeit werden, so wie es der BAT vor langer Zeit einmal war.

In der Weiterbildung haben wir erlebt, wohin ein dauerhaftes Lohngefälle zwischen privatem und staatlichem Sektor führt. Dieses Lohngefälle bietet einen ständigen Anreiz, staatliche Leistungen wie Kinderbetreuung oder Sozialarbeit, aber auch nachholende Schulabschlüsse oder Sprachkurse, aus dem öffentlichen Dienst auszugliedern, um darüber Kosten zu sparen.

Wenn Gewerkschaften auf den Abschluss von Haustarifverträgen angewiesen sind, weil die Arbeitgeber keinem oder keinem tariffähigen Verband angehören, muss der TVöD Richtschnur für ihre Forderungen sein. Die Gewerkschaften sollen Anwendungstarifverträge abschließen. Dies kann nicht nur zu einer Verbesserung der materiellen Lage der Beschäftigten führen, sondern auch ein wirksamer Schutz gegen weitere Privatisierungen werden.

Hajo Dröll, Gewerkschaftssekretär der GEW für Weiterbildung, Regionalbüro Rhein-Main

GEW-Weiterbildungsbüros in Hessen

Seit 1999 beschäftigt die GEW Hessen zwei Gewerkschaftssekretäre für die Weiterbildung, finanziert über den Landesverband und die zuständigen Bezirksverbände. Informationen findet man auch auf der Homepage *www.gew-bildungsmarkt.de*.

- Hajo Dröll, GEW-Büro für Weiterbildung Rhein-Main: Bleichstr. 38a, 60313 Frankfurt, Montag bis Mittwoch von 10 bis 14 Uhr, Tel. 069-21657626, Fax: 069-291818, E-Mail: gew.weiterbildung-rhein-main@web.de
- Hans-Georg Klindt, Büro für Weiterbildung Mittel- und Nordhessen: Friedrich-Engels-Str. 26, 34117 Kassel, Montag bis Freitag 9 bis 13 Uhr und 14 bis 16 Uhr, Tel. 0561-771783, Fax: 0561-776283, E-Mail: Hans-Georg.Klindt@gew-nordhessen.de

Prekäre Beschäftigung

Warten auf Branchentarifvertrag geht weiter

Als sich der GEW-Gewerkschaftstag im Mai 1999 gegen ein Zusammengehen mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zur Dienstleistungsgewerkschaft ver.di entschied, wurde gleichzeitig beschlossen, die GEW zur Bildungsgewerkschaft weiterzuentwickeln. Dies bedeutete, dass den nichtschulischen Bildungsbereichen in der GEW zukünftig eine größere Bedeutung zukommen soll.

Die wesentliche Konsequenz war eine verstärkte Tarifarbeit, da gerade die Branche Weiterbildung – mit Ausnahme weniger Segmente – völlig unstrukturiert war und immer noch ist. Prekäre Beschäftigung war und ist in allen ihren Variationen das vorherrschende Beschäftigungsverhältnis. Gleichzeitig war und ist sie aber immer noch finanziell und personell der größte Bildungssektor in Deutschland.

Größtes Problem bei der Tarifarbeit war lange Zeit das Fehlen eines „Arbeitgeberverbandes", mit dem die Gewerkschaften übergreifende Tarifverträge hätten abschließen können. Erst Mitte dieses Jahrzehnts schlossen sich Arbeitgeber des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband BBB) zu einem Zweckverband zusammen, um mit GEW und ver.di dann 2007 einen Mindestlohntarifvertrag für das Branchensegment „Förderung von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen" abzuschließen, die zumeist aus Mitteln der BA, der ARGEn und des SGB II finanziert werden.

Am 22. Januar 2009 hat der Bundestag diesen Tarifvertrag neu ins Entsendegesetz aufgenommen, am 13. Februar 2009 hat der Bundesrat zugestimmt. Damit waren die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, um den mit GEW und ver.di ausgehandelten Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Dazu bedurfte es der Stellungnahme des paritätisch besetzten Tarifausschusses, der sich jedoch im August nicht für einen Mindestlohn in der Weiterbildung aussprach. Die Arbeitgeberseite lehnte ihn ab. Deshalb konnte der Mindestlohn nicht durch eine Rechtsverordnung des damaligen Arbeitsministers *Olaf Scholz* erlassen werden, sondern es bedurfte eines Beschlusses des Bundeskabinetts. Allerdings lief da bereits die Endphase des Bundestagswahlkampfs, sodass dieses Thema nicht mehr im Kabinett thematisiert wurde. Auch wenn uns Bildungspolitiker der CDU vor und nach der Wahl versicherten, dass ihre Partei den Mindestlohn in der Weiterbildung wollte und weiterhin will, ist bisher nichts geschehen.

Dabei drängt die Zeit: Die Zweckgemeinschaft, der eigentlich ein Sonderkündigungsrecht des bestehenden Tarifvertrages bereits zum Ende 2009 zugestanden hätte, hat dieses zwar bisher noch nicht wahrgenommen (denn damit wäre allen weiteren Verhandlungen der Boden entzogen gewesen), doch wird sie nicht lange zuwarten, wenn sich in Sachen Allgemeinverbindlichkeit nicht bald etwas tut. Der bundesweite Arbeitskreis der Betriebsräte hat diesbezüglich im März noch einmal alle wichtigen Persönlichkeiten aus Parteien und Ministerien angeschrieben und sie nachhaltig um Unterstützung gebeten. Entsprechende Antworten stehen allerdings noch aus.

Tarifarbeit in Hessen

Die grundlegende Problematik innerhalb der Branche spiegelt sich auch in Hessen wider: Die wenigen großen Betriebe kämpfen ums Überleben und müssen ihre einstmals akzeptablen Gehälter durch Notlagentarifverträge absenken. Klein- und mittelständische Betriebe haben ihr festangestelltes Personal weitgehend abgebaut und setzen auf Honorartätigkeit und befristete Verträge. Am schlechtesten stehen dabei diejenigen Betriebe da, die ihre Einnahmen weiterhin überwiegend aus den öffentlichen Mitteln des SGB II und SGB III beziehen und es versäumt haben, andere Finanzierungsquellen zu erschließen. Zahllose neue Weiterbildungsträger tauchen auf dem Markt auf und erhalten den Zuschlag für Kurse zu Dumpingangeboten, hinter denen weder Räumlichkeiten noch Personal noch Know how stehen. Damit verdrängen sie anerkannte Träger vom Markt und übernehmen dann zu abgesenkten Konditionen das Personal. So entsteht der pädagogische Wanderarbeiter.

Tarifarbeit in der Weiterbildung bedeutet einerseits die Unterstützung bestehender betriebsrätlicher Strukturen auch bei Trägern ohne Tarifvertrag und andererseits den Kampf um die Erhaltung wenigstens minimaler Strukturen bei Firmen mit tarifvertraglichen Regelungen. Sollte die Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags nicht kommen, werden wir in einen „Häuserkampf" gezwungen, der den Gewerkschaften viel Kraft abverlangen wird.

Betriebsratswahlen 2010

Gute und erfolgreiche Tarifarbeit ist aber nur machbar mit aktiven Betriebsräten und vielen Mitgliedern in den Betrieben. Ohne entsprechende Unterstützung der Gewerkschaften und Betriebsräte durch engagierte Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen in den Einrichtungen haben wir keine Chance. Deshalb: Beteiligt euch an den Betriebsratswahlen im Mai 2010! Habt ihr keinen, dann gründet und wählt euch einen, gerade auch in den vielen Klein- und Mittelbetrieben!

- Weitere Informationen und Flyer findet man auf der Homepage der GEW *www.gew.de* (suche: Betriebsratswahlen 2010 > Downloads: Publikationen zum Thema).

Hans-Georg Klindt, Gewerkschaftssekretär der GEW für Weiterbildung, Regionalbüro für Nord- und Mittelhessen

„Betriebsratsverseucht" war das Unwort des Jahres 2009. Es stammt von Abteilungsleitern einer bekannten Baumarktkette.

Über den Sein zum Schein?

Tarifverhandlungen in Zeiten wachsender Hochschulautonomie

Hans Georg Mockel, der Kanzler der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, frohlockte öffentlich: Der Tarifvertrag der Goethe-Universtät (TV-G-U) schaffe ein neues und modernes Tarifrecht, das spezifisch für die Bedürfnisse der Goethe-Universität erarbeitet worden sei. Er sei leistungsorientierter und ermögliche flexiblere Arbeitszeiten, erklärte der Kanzler in einer Presseerklärung anlässlich der Unterzeichnung des Tarifvertrages am 12. März 2010. Zudem bekämen die Tarifbeschäftigten eine Lohnerhöhung von 1,2 % ab dem 1. März 2010. Hinter der Formel, der neue Tarifvertrag orientiere „sich eng an den Tarifverträgen des Landes Hessen und der anderen Länder“, verbarg Kanzler Mockel geschickt die Tatsache, dass alle von ihm gerühmten angeblichen Spezifika des TV-G-U bereits seit fast vier Jahren geltendes Tarifrecht an den Hochschulen von 14 Bundesländern und auch an den anderen hessischen Hochschulen seit Beginn 2010 in Kraft sind. Das Ergebnis der zweijährigen Tarifverhandlungen mit der größten Universität in Hessen ist kaum zu unterscheiden von der Ausgangsforderung der Gewerkschaften, den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu übernehmen.

Dass die Goethe-Universität allerdings nicht die letzte Hochschule Hessens ist, in der das neue Tarifrecht gilt, hat sie einer Gesetzesänderung zu verdanken, die auch der Technischen Universität Darmstadt (TUD) die Vollmacht zu eigenen Tarifabschlüssen gibt. Was lässt sich aus den langen Verhandlungen und der Vermarktung des Ergebnisses durch die Frankfurter Universität lernen?

- Mit der öffentlich beschworenen Autonomie und Sonderstellung der Stiftungsuniversität ist es nicht weit her. Statt selbstbewusst eigene Ziele zu definieren und Wege zu gehen, vollzog die Stiftungsuniversität jeden kleinen Schritt der zeitgleichen Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen nach. Dafür engagierte man eigens den juristischen Berater, der auch für das Land verhandelte. Die Tarifverhandlungen gerieten so zur Zweitaufführung eines bereits bekannten Stückes.
- Das Ziel der Hochschule, die Gewerkschaften über den Tisch zu ziehen und sich auf Kosten der Beschäftigten finanzielle und organisatorische Spielräume zu verschaffen, wurde verfehlt. So stellte sie etwa das Weihnachtsgeld und die hessische Kinderzulage sowie die Unkündbarkeit und Beschränkungen für Befristungen in Frage.
- Die Universitätsleitung ist sehr auf ihr Bild in der Öffentlichkeit und bei der Belegschaft bedacht. Immer wieder forderte sie, über die Verhandlungen – und damit vor allem über ihre Versuche, Verschlechterungen durchzusetzen – zu schweigen. Auf einer Personalversammlung nach dem Abschluss des Tarifvertrages versuchte der Kanzler die hessische Kinderzulage als freiwilliges Zugeständnis der Universität zu verkaufen.

Das alles kann man als Anpassung der Universität an die derzeitige ökonomische Lage der Hochschulen verstehen, die eng mit dem Schlagwort von der „Autonomie der Hochschulen“ verknüpft ist. Diese wird allgemein nicht mehr als Teil eines Konzeptes von *demokratischen Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung* verstanden, sondern mutiert im herrschenden hochschulpolitischen Diskurs zum integralen Bestandteil der *unternehmerischen Hochschule*, die sich in der internationalen Konkurrenz um Studierende, Wissenschaftler und um (Forschungs-)Gelder zu behaupten hat. Auch wenn ständig Meldungen über die weitere Umsetzung dieses Paradigmas durch die Medien gehen, lohnt es sich doch, genauer hinzusehen. Denn der Prozess ist noch nicht zu Ende, geschweige denn unumkehrbar, und mancher angebliche Schritt in diese Richtung ist nicht das, was er zu sein scheint.

Reale Zwänge und virtuelle Autonomie

Die Politik verweist die Hochschulen schon seit einiger Zeit auf das Erschließen neuer, nichtstaatlicher Geldquellen. So hat das Land die Hochschulen inzwischen gesetzlich zur Einwerbung von Drittmitteln verpflichtet. Vor allem aber haben die Hochschulen aus Erfahrung längst gelernt, dass das nötige Geld für die Finanzierung der Auf- und Ausgaben der Hochschulen vom Staat nicht zu erwarten ist. Allenfalls mit Projekten, die Hochschulen zu selbstständigen und erfolgreichen Akteuren auf dem angestrebten Bildungsmarkt machen sollen, die also mittelfristige Einsparungen versprechen, ist den Finanzpolitikern noch Geld zu entlocken. So zumindest kann man die großzügige Ausstattung des Übergangs der Technischen Universität Darmstadt in größere Autonomie mit Geld und die der sich zur Stiftung wandelnden Goethe-Universität mit Grundstücken verstehen.

Und wie man an den Beispielen Goethe-Universität und TUD sieht, sind die Hochschulen durchaus bereit, sich auf diesen Weg zu begeben. Allerdings gibt es bisher keine ernsthaften Alternativen zur staatlichen Finanzierung. Studiengebühren haben sich in Hessen zum Glück als kurzlebig erwiesen, Stiftungsmittel sprudeln auch angesichts der Wirtschaftskrise nicht wie erhofft, und Drittmittel kommen zum überwiegenden Teil immer noch aus staatlichen Töpfen und sind zudem zweckgebunden.

Aber da nach der herrschenden Lehre nur ein Markt die schöne neue Hochschulwelt erschafft, ist die staatliche Hochschulfinanzierung längst marktförmig organisiert: Die Hochschulen bekommen ihr Geld nur noch für Leistungen. So erhält die Hochschule etwa für jeden Absolventen, jede Promotion und für jeden Studierenden in der Regelstudienzeit je nach Fach und Hochschulart einen unterschiedlichen Festpreis. Soweit die Theorie. Denn der Hochschulhaushalt ist gedeckelt, und die Festpreise werden gekappt, wenn die Hochschulen mehr als früher leisten. Die Hochschulen können also durch zusätzliche Leistungen nur versuchen, auf Kosten der anderen ein größeres Stück vom Kuchen zu bekommen. Entsprechend wurde bei den Verhandlungen über den Hochschulpakt, der die Finanzierung der Hochschulen in den Jahren 2011 bis 2015 regelt, viel gerechnet und gemauschelt. Die Aufstellung der Regeln, nach denen die

Hochschulen fünf Jahre lang ihr Geld bekommen sollen, erinnert eher an einen Basar als an einen Markt. Die Mittel werden trotz Kostensteigerungen nicht erhöht und außerdem verlangt die Landesregierung zusätzlich einen „Solidarbeitrag“ der Hochschulen von 30 Millionen Euro in jedem Jahr mit schlechten Steuereinnahmen. Erste Hochschulen haben deshalb schon Haushalts- und Stellenbesetzungssperren verhängt. Umso mehr sind die Hochschulen auf Geld aus Sonderprogrammen und Wettbewerben angewiesen:

- Über die *Landesoffensive zur Entwicklung wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz* (LOEWE) verteilt das Land Hessen 2010 ganze 95 Millionen, um „wissenschaftspolitische Impulse“ zu setzen und „die hessische Forschungslandschaft nachhaltig (zu) stärken“.
- Über das Investitionsprogramm *Hochschulentwicklungs- und Umbauprogramm: Runderneuerung, Konzentration und Ausbau von Forschung und Lehre in Hessen* (HEUREKA) will das Land bis 2020 jährlich 250 Millionen Euro für den Hochschulbau ausschütten. Dazu kommen noch weitere Mittel aus dem Konjunkturpaket.

Die Aufteilung in unzureichende, nach angeblicher Leistung vergebene Grund- und Sondermittel hat für die Landesregierung einige Vorteile: Man kann grobe Verwerfungen durch die „leistungsbezogene“ Mittelvergabe unauffällig ausgleichen. Man kann über die Sondermittel auch die Grundmittel in wirtschafts- oder wissenschaftspolitisch gewünschte Vorhaben lenken. Man kann die Hochschulleitungen mit Zuckerbrot und Peitsche disziplinieren, da sie auf die Bewilligung von Projekten angewiesen sind. Und schließlich kann man durch die Lande reisen und lächelnden Hochschulpräsidenten Förderbescheide übergeben, statt öffentlich für die Unterfinanzierung des Hochschulwesens verantwortlich gemacht zu werden. Ob so die reine betriebswirtschaftliche Lehre umgesetzt oder einfach nur Machtpolitik betrieben wird, bleibt strittig. Viele Sonderprogramme sind zudem auf Wirtschaftsförderung ausgelegt, so dass sich alle Hochschulen mit dem Ausbau von *Law and Finance* und *MINT-Fächern* (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) profilieren wollen, statt sich nach dem Konzept der unternehmerischen Hochschule vielseitig auszudifferenzieren.

Aushängeschild autonomer Hochschulen

Diese Entwicklung stärkt den im Wissenschaftsbetrieb nicht unbekannten Grundsatz, mehr zu scheinen als zu sein. Deshalb

- wetteifern die Hochschulen ums autonome Image,
- werden Pressemitteilungen nicht mehr vom Pressesprecher, sondern wie an der Frankfurter Uni von der *Abteilung Marketing und Kommunikation* verfasst,
- wird das Abschreiben eines Tarifvertrages als Großtat verkauft,
- drängen die Hochschulen auf immer neue gesetzliche Vollmachten, die ihre Autonomie belegen sollen.

Tarifautonomie steht dabei hoch im Kurs. In *Nordrhein-Westfalen* war der Gesetzgeber klug genug, die Tarifautonomie durch Zwangsmitgliedschaft in einem vom Land geführten Arbeitgeberverband nicht über die symbolische Ebene hinaus wirksam werden zu lassen. In *Berlin*, wo es nach dem Ausschluss des Landes aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) wegen extremer Finanzknappheit für Hochschulen und Gewerkschaften in der Tat einiges zu regeln gab, gibt es bis heute mit keiner Hochschule eigene tarifliche Regeln, die einen spezifischen Bezug zur Arbeit in der Wissenschaft hätten. Solche finden sich bisher nur im § 40 des mit 14 Bundesländern abgeschlossenen TV-L, der auch in Hessen und an der Goethe-Universität unverändert übernommen wurde.

Die Goethe-Universität Frankfurt scheint zumindest bei ihren ersten Tarifverhandlungen nicht viel mehr im Sinn gehabt zu haben, als zu beweisen, dass sie nicht nur rechtlich, sondern auch praktisch tariffähig ist. Mit der Unterzeichnung des Tarifvertrages haben die Gewerkschaften auch diese Aussage unterschrieben. Der Goethe-Universität reicht bisher der Tarifvertrag mit dem eigenen Namen, um unabhängig vom Inhalt den Schein großer Eigenständigkeit auszubauen.

Trotzdem ist auch symbolische Politik nicht wirkungslos. So registriert der Personalrat der Goethe-Universität eine steigende Erwartung von Vorgesetzten, dass Untergebene rund um die Uhr für ihre Arbeit bereit stehen. Professoren, die mit dem neuen Stiftungsimage gewonnen wurden, versuchen, dieses Image auch in die Realität umzusetzen. Die Öffentlichkeitsarbeit wirkt aber auch, wenn sie Gegner der Hochschulprivatisierung glauben macht, der Kampf sei bereits verloren. Das ist er nicht. Allerdings ist der Kampf um die Köpfe extrem schwierig, solange es kein alternatives Reformkonzept gibt, für das sich auch relevante Bündnispartner gewinnen lassen. Immerhin haben die GEW mit ihrem wissenschaftspolitischen Programm und die Hans-Böckler-Stiftung mit ihrem „Leitbild demokratische und soziale Hochschule“ gerade eine Diskussion in diese Richtung angestoßen (HLZ S. 32).

Die Tarifverhandlung mit der Goethe-Universität bietet weder von ihrem Verlauf noch von ihrem Ergebnis her Argumente für die Tariffähigkeit einzelner Hochschulen. Solange aber Landesregierungen meinen, eine Zersplitterung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sei in ihrem Interesse, werden sich solche Verhandlungen nicht vermeiden lassen. Immerhin geben sie der Bildungsgewerkschaft die Gelegenheit, sich an den Hochschulen auch als Tarifgewerkschaft und als wichtiger Akteur zu präsentieren. Wenn wir uns dabei gut und sichtbar um die Interessen und Nöte der Beschäftigten kümmern, haben auch wir die Chance, tarif- und durchsetzungsmächtiger zu werden. Und das ist schließlich die Voraussetzung dafür, dass wir bei der Vorstellung künftiger Tarifabschlüsse mit besserem Grund frohlocken, als dies der Kanzler der Goethe-Universität heute tut.

Andreas Staets, Gewerkschaftssekretär Hochschule und Forschung

Auch Sache von Juristen

Aufgaben der Landesrechtsstelle bei Tarifverhandlungen

Für die Regelung der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben Tarifverträge eine zentrale Bedeutung. Dies zeigt ein Blick auf den Inhalt existierender Tarifverträge, die für die Beschäftigten – ebenso wie für den Arbeitgeber – wesentliche Fragen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen regeln. Wo es keine Tarifverträge gibt, herrscht zwar kein „rechtloser" Zustand, aber eine Situation, in der die Arbeitgeberseite bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eindeutig das Sagen hat. Individualarbeitsverträge sollen zwar in der Theorie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden. In der Praxis wird der Inhalt jedoch in aller Regel von der marktmächtigeren Arbeitgeberseite diktiert.

Die Gestaltungs- und Schutzwirkung des für beide Seiten verbindlichen Arbeitsrechts ist begrenzt. Bei Kündigung, Urlaub und in vielen anderen Fragen sind nur Mindeststandards gesetzlich geregelt. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts immer noch nicht. Tarifverträge regeln das, was der einzelne Arbeitnehmer mangels Markt und Verhandlungsmacht in der Konfrontation mit seinem Arbeitgeber nicht regeln kann, und das, was der Gesetzgeber aus politischen Gründen nicht regeln will.

Der Inhalt von Tarifverträgen wird in einem politischen Kräftemessen zwischen den Tarifvertragsparteien und Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite verhandelt und erstritten. Das Ergebnis hängt mithin in erster Linie von den jeweiligen Kräfteverhältnissen ab.

Der Zusammenhang mit vorhandenen rechtlichen Rahmenbedingungen ist jedoch in vielen Fällen von Bedeutung. Vor allem muss das Resultat von Verhandlungen oder Arbeitskämpen am Ende in eine Form gebracht werden, deren normativer Charakter die gleiche Qualität hat wie arbeitsrechtliche Gesetze. In der Praxis haben Tarifverträge als Gestaltungsnormen sogar größeres Gewicht, weil ihre Regelungen vorhandenen gesetzlichen Regeln zum gleichen Gegenstand vorgehen, soweit es sich nicht ausnahmsweise um „zwingendes" Gesetzesrecht handelt.

Die juristische Sprache der Tarifverträge

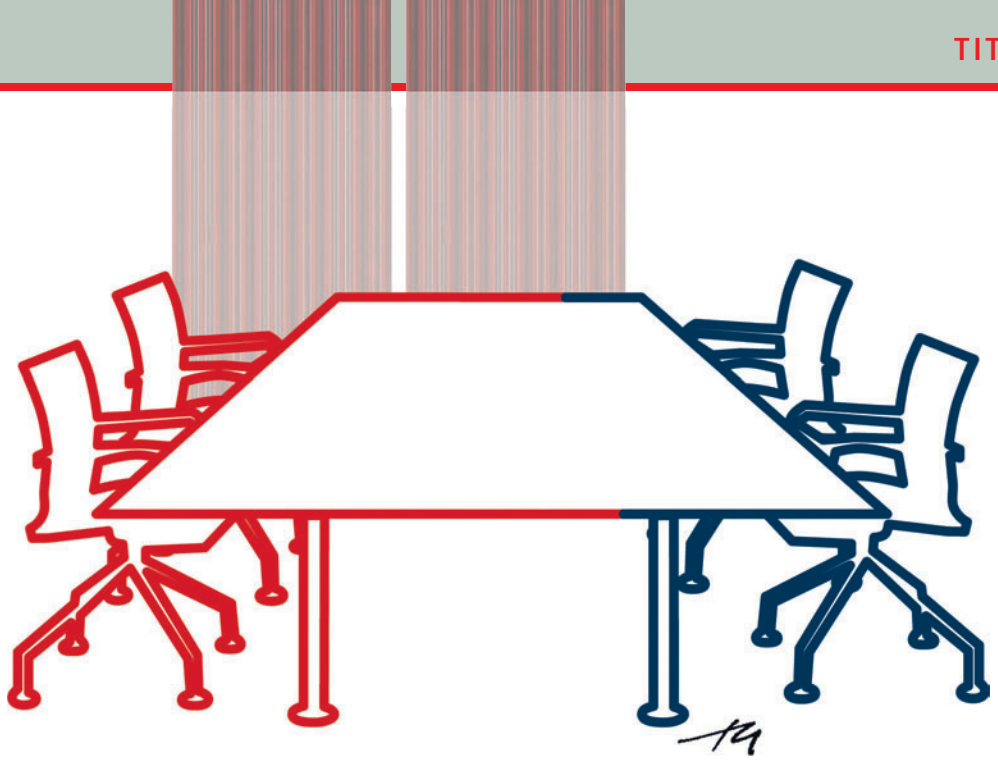
Auf den ersten Blick mag es als ein nicht besonders schwieriges Problem erscheinen, das Ergebnis von politischen Verhandlungen der Tarifvertragsparteien in Form eines Vertrages zu Papier zu bringen. Bereits beim zweiten Blick erschließt sich jedoch, dass dies offensichtlich so einfach nicht ist. Die Mitglieder der GEW, die in den vergangenen Wochen und Monaten als Angestellte des Landes Hessen oder Beschäftigte der Stiftungsuniversität Frankfurt einen Blick in die seit dem 1. Januar 2010 bzw. seit dem 1. März 2010 geltenden neuen Tarifverträge und Überleitungsverträge geworfen haben, werden an manchen Stellen durchaus ins Grübeln geraten, wenn sie herausfinden wollen, was die Tarifvertragsparteien verpackt in juristische Formeln tatsächlich geregelt haben. Dass sich Tarifverträge einer Sprache bedienen, die der Terminologie von Rechtsvorschriften entspricht und von der Alltagssprache abweicht, ist kein böser Wille der Vertragsparteien, sondern systembedingt nicht anders machbar. Rechts- und Tarifnormen müssen allgemein und abstrakt eine unbegrenzte Zahl von konkreten Lebenssachverhalten erfassen und regeln. Dies ist nur auf einem vergleichsweise hohen Abstraktionsniveau möglich und in einem System, das sich „nahtlos" in das System arbeitsvertraglicher und gesetzlicher Normen einpasst. Juristische Kompetenz und Beherrschung der juristischen Technik sind mithin gefordert, um politisch verhandelte und gewollte Ergebnisse in die Gestalt von Vertragsnormen zu gießen, die den verhandelten Ergebnissen entsprechen. Beides ist in der Praxis noch wichtiger, um zu verhindern, dass sich in den abstrakten Normen eines Tarifvertrages am Ende Ergebnisse wiederfinden, die nicht dem entsprechen, was politisch gewollt, verhandelt oder erstritten worden ist.

Tarifverhandlungen sind kein Kaffeekränzchen

Tarifauseinandersetzungen sind kein Kaffeekränzchen. Dies gilt nicht nur dann, wenn es zu Kampfmaßnahmen kommt. Auch am Verhandlungstisch wird mit Haken und Ösen gestritten. Auch wenn man nicht davon ausgeht, dass es die Parteien am Verhandlungstisch von vornherein darauf anlegen, die andere Seite über den Tisch zu ziehen, sondern um die Sache gestritten wird, so geht es selbstverständlich auch bei den Verhandlungen um die maximale Durchsetzung der jeweils eigenen Interessen. Diese Auseinandersetzung wird auch bei Formulierung der zu Papier zu bringenden Regelungen geführt. Dabei kann die Verwendung eines bestimmten Begriffs im falschen Zusammenhang oder ein Komma an der falschen Stelle zu Ergebnissen führen, die etwas anderes regeln, als sich eine oder beide Seiten vorgestellt haben.

Am Beispiel der Verhandlungen über ein neues Tarifrecht für die **Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt**, die erforderlich geworden waren, nachdem das Land Hessen die Universität Frankfurt aus der Zuständigkeit des Landes entlassen hatte, lässt sich einiges beispielhaft erläutern. In der Verhandlungsdelegation der Universität war deren Rechtsabteilung breit vertreten. Zusätzlich hatte die Universitätsleitung ein renommiertes Anwaltsbüro engagiert, das den gesamten Verhandlungsprozess begleitete und neben dem Kanzler als Verhandlungsführer agierte.

An manchen Stellen waren die Verhandlungstermine vor beziehungsweise an Stelle von Verhandlungen im eigentlichen Sinne mit der Klärung juristischer Vorfragen gefüllt. Zum Beispiel ging es um die Frage, wie weit die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu befristeten Arbeitsverträgen im Hochschulbereich tarifliche Regelungsspielräume eröffnen und inwieweit die gesetzlichen Regelungen zur Lehrverpflichtung von Hochschulbediensteten durch Tarifvertrag verändert werden können. Wie schon erwähnt



sind gesetzliche Regelungen zu Arbeitsbedingungen zwar überwiegend „dispositiv“, das heißt, sie können durch Tarifvertragsnormen verdrängt werden. Teilweise existieren aber auch Normen, die „zwingenden“ Charakter haben, das heißt durch tarifvertragliche Regelungen nicht verändert werden können. Was solche Normen sind und wieweit sie tarifliche Regelungen ausschließen, ist allerdings häufig durchaus Gegenstand des Streits der Juristen.

In den Verhandlungen über ein eigenständiges Tarifrecht an der Stiftungsuniversität Frankfurt war in weiten Bereichen die Orientierung an vorhandenen und an anderer Stelle bereits ausgehandelten Tarifwerken nicht nur möglich, sondern von Gewerkschaftsseite als politisches Ziel definiert. Die im Tarifvertrag der Länder (TV-L) und im Tarifvertrag Hessen (TV-H) kodifizierten Regelungen sollten aus Gewerkschaftssicht soweit wie möglich inhaltsgleich übernommen werden. Gleichwohl bedurfte es mehr als zweijähriger zäher Verhandlungen, um den Bestrebungen der Arbeitgeberseite nach zum Teil durchaus substanziellen Ab- und Aufweichungen – häufig versteckt in unscheinbar daherkommenden Änderungsvorschlägen – entgegenzutreten und die zuletzt durchgesetzte, im Kern inhaltsgleiche Übertragung der Regelungen des TV-H auf die Stiftungsuniversität schwarz auf weiß zu Papier zu bringen.

Haustarifverträge mit privaten Bildungsträgern

Vergleichsweise kompliziertere Aufgaben sind zu lösen, wenn es um den Abschluss von Haustarifverträgen mit privaten Bildungseinrichtungen geht, in denen die Orientierung an einem vorhandenen und bewährten Tarifwerk von der Arbeitgeberseite nicht gewünscht wird und ein komplettes Regelwerk von Bestimmungen über die Begründung von Arbeitsverhältnissen und die Gestaltung allgemeiner Beschäftigungsbedingungen, Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen und Kündigung, Gehaltsfragen oder Betriebsrentenregelungen komplett neu verhandelt und fixiert werden muss. Der juristische Aufwand, der in einer solchen Situation betrieben werden muss, um die gewünschten Ergebnisse letztlich in Tarifverträgen zu verankern und juristische Fallstricke zu vermeiden, kann in einer solchen Situation um ein Vielfaches größer sein.

Solange es für den öffentlichen Dienst im Allgemeinen und die öffentlichen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen im Besonderen einen Tarifvertrag in Gestalt des BAT gab, der von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene verhandelt wurde, waren die Landesverbände der GEW allenfalls bei Verhandlungen über Tarifverträge einzelner privater Bildungsträger auf örtlicher oder regionaler Ebene gefordert. Mit der von Arbeitgeberseite gewollten und betriebenen Zersplitterung der Tariflandschaft im öffentlichen Dienst, dem Ausscheiden des Landes Hessen aus der TdL, der Entlassung zunächst der Universität Frankfurt, mittlerweile auch der TU Darmstadt aus der Tarifzuständigkeit des Landes hat sich diese Situation deutlich verändert.

Unmittelbar nach dem Abschluss der zweieinhalbjährigen Tarifverhandlungen mit der Universität Frankfurt steht die Aufnahme von Tarifverhandlungen der TU Darmstadt bevor. Im Bereich der privaten Bildungseinrichtungen ist jeder Vertrag, der einmal geschlossen worden ist, zu pflegen und weiterzuentwickeln. Aufgrund des steigenden Organisationsgrades der GEW im Bereich der privaten Bildungseinrichtungen erwachsen auch Anforderungen der Beschäftigten aus diesen Bereichen an die GEW, sich um die tarifliche Regelung ihrer Arbeitsbedingungen zu bemühen.

Zentrale Aufgabe der Landesrechtsstelle der GEW ist es, die Interessen der Mitglieder mit rechtlichen Mitteln zu vertreten. Dies sind nicht nur Rechtsberatung, eigene Vertretung in rechtlichen Verfahren und die Organisation von Rechtsschutz durch den DGB und Anwälte, sondern auch rechtspolitische Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit durch Stellungnahmen zu Gesetzen und Verordnungen, Anhörungen im Landtag, Verhandlungen mit Ministerien, Tarifarbeit und vieles mehr. Angesichts der rauer werdenden Verhältnisse in allen Bereichen, in denen unsere Mitglieder beschäftigt sind, ob öffentliche oder private Einrichtungen, ist der Bedarf an Rechtsberatung und rechtlicher Vertretung in den letzten Jahren und Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. Vor diesem Hintergrund ist es ein – vorsichtig formuliert – nicht einfach zu lösendes Problem, die notwendigen Kapazitäten für die aus den geschilderten Gründen zusätzlich entstehenden Aufgaben im Tarifbereich „freizuschaufeln“. An dieser „Quadratur des Kreises“ wird zu arbeiten sein.

Dr. Hartwig Schröder, Justitiar, Leiter der Landesrechtsstelle

Teach First auch in Hessen?

Zukünftige Führungskräfte in sozialen Brennpunktschulen

Das Hessische Kultusministerium (HKM) hat dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) eine Vereinbarung zwischen dem HKM und der gemeinnützigen Bildungsinitiative Teach First Deutschland (TFD) vorgelegt. Darin ist vorgesehen, dass „Fellows", das heißt von TFD ausgewählte „hoch qualifizierte Absolventinnen und Absolventen mit herausragenden akademischen Leistungen und besonderer persönlicher Eignung" aller Studienrichtungen, für zwei Jahre an Schulen der Sekundarstufe I in sozialen Brennpunkten tätig sein sollen. Ziel des Projekts ist es,

„den Fellows im Rahmen der zweijährigen Ausbildungszeit die Möglichkeit zu eröffnen, psychosoziale und pädagogische Kompetenzen zu erwerben. Nach dem Einsatz werden sich die ehemaligen Fellows aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Positionen heraus für gerechtere Bildungschancen in einem gerechteren Bildungssystem engagieren. Die Kooperationspartner gehen davon aus, dass die Fellows die Schulen, in denen sie eingesetzt werden, in ihrer pädagogischen Arbeit sinnvoll unterstützen können."

Die Fellows werden durch TFD auf ihren Einsatz vorbereitet und durch einen „Tutor" unterstützt. An den Schulen, die sich für einen Fellow bewerben, sollen sie durch einen Mentor „beraten" werden. Das Projekt soll schon im Schuljahr 2010/11 starten. Das Gehalt in Höhe von 1.700 Euro pro Monat sollen die Schulen aus ihrem Budget bezahlen. Solche Budgets sollen nach Auskunft des HKM ab dem 1. 1. 2011, also mit dem neuen Haushalt, eingeführt werden.

Wer profitiert eigentlich von wem?

Die Idee, zukünftigen Führungskräften praktische Erfahrungen an Brennpunktschulen zu vermitteln, scheint zuerst einmal begrüßenswert. Die dort gewonnenen Erkenntnisse könnten dazu beitragen, das mitunter von gegenseitigen Schuldzuweisungen und Unverständnis geprägte Verhältnis zwischen Schule und Wirtschaft in für beide Seiten produktive Beziehungen zum Nutzen der Schülerinnen und Schüler und künftiger Auszubildender umzuwandeln. So mancher zukünftige „Chef" könnte sich aufgrund eigener Erfahrungen mit „Risikoschülern" und personell unzureichend und materiell schlecht ausgestatteten Schulen zu einem einflussreichen Lobbyisten gegen staatlich unterfinanzierte Bildung entwickeln.

Den Unternehmen, in denen die Fellows später tätig werden, verspricht TFD-Geschäftsführerin *Kaija Landsberg*, „exklusiven Zugang zu hoch talentierten und motivierten Absolventen mit Führungs- und Managementerfahrung" (BLZ, GEW Berlin, 12/08). Dies mag eine Motivation für die Stiftungen und großen Wirtschaftsunternehmen sein, die TFD unterstützen. Deren Zuwendungen fließen allerdings alleine in die Geschäftsführung des Unternehmens und die dreimonatige Ausbildung der Fellows. Der Löwenanteil, die Gehälter der Fellows über zwei Jahre, soll jedoch aus den Budgets der Brennpunktschulen, also aus öffentlichen Geldern, finanziert werden. Bezahlen sollen also gerade die Schulen, die für ihre Arbeit mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen ohnehin viel zu wenig materielle und personelle Unterstützung erhalten. Das widerspricht dem selbst gesetzten Anspruch von TFD, zu „besseren Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit schlechten Startbedingungen" beizutragen.

Vor dem Hintergrund der angekündigten Einsparung von 45 Millionen Euro im Etat des HKM stellt sich die Frage, woher die Mittel kommen sollen. Angesichts mit Sicherheit unterfinanzierter Schulbudgets wird dies heißen: Lehrerstunden oder Finanzierung eines Fellows! Dies kann möglicherweise bereits das Ende von TFD in Hessen sein. Allerdings führt der Fachlehrermangel im Bereich der Sekundarstufe I dazu, dass schon jetzt Vertretungsmittel für unzureichendes Personal verwendet werden, da sie sonst verfallen würden. Also könnten die Schulleitungen auch bei TFD zugreifen, zum Beispiel um Stammpersonal von unterrichtsfernen Aufgaben abzuziehen und verstärkt zur Unterrichtsabdeckung einzusetzen.

Das Gehalt eines Fellows von 1.700 Euro ist sicherlich nicht üppig, aber notwendig, um in Städten, in denen sich die Brennpunktschulen befinden, seinen Lebensunterhalt zu fristen. Ein Skandal ist dies jedoch, wenn man vergleicht, was eine zukünftige Lehrkraft in Ausbildung erhält: Ein 27-jähriger Referendar mit HR-Lehramt, ledig, ohne Kind, verdient momentan monatlich 1.166,81 Euro brutto. Auch das ist es, was den Lehrerberuf so unglaublich attraktiv macht!

Die Fellows sollen nach dem Konzept von TFD „keine regulären Lehrer" sein. Allerdings plädiert Kaija Landsberg für die „Option", „dass die Teilnehmer nach den zwei Jahren einen Master (!) of Education machen und so doch noch den Lehrerstatus erlangen" (Unicum, Januar 2008). In den USA verbeiben heute bereits zwei Drittel der Fellows von *Teach for America* (TFA) im Schulwesen, die Hälfte davon als Lehrer, der Rest in der Schulverwaltung, in Stiftungen oder der politischen Administration. 2009 sind 7.300 Fellows bei TFA eingestiegen. In Städten wie Baltimore war das bereits ein Viertel aller Lehrerneueinstellungen. Weil TFA-Fellows billiger sind als reguläre Lehrer, wurden sogar ausgebildete Lehrer entlassen.

Das Urteil von *John Wilson*, Executive Director der *National Education Association*, der größten US-Lehrergewerkschaft, ist vernichtend: „TFA schädigt Kinder, indem sie wenig vorbereitete und unerfahrene Lehrer in Brennpunktschulen bringt und sie zum Lehrer mit Bestleistung erklärt. TFA macht einen hervorragenden Job bei der Vermarktung und Darstellung ihres Programms, und man kann sich ihrem Geschäftsmodell nicht entziehen. Aber was sie den armen Kindern antun, ist ein Vergehen." (1)

Christoph Baumann
Referat Schule im GEW-Landesvorstand

(1) USA Today, 29. 7. 2009: „Teach for America: Elite corps or coasting older teachers jobs?"

Ein elitäres Projekt

Pädagogische Naturtalente gibt es nur wenige

In der HLZ 3/2010 antwortete David Löw Beer, freiwilliger Mitarbeiter der Initiative Teach First, auf die Kritik von Jens Wernicke (HLZ 1-2/2010). David Löw Beer verwahrte sich gegen den Vorwurf, die Teach-First-Fellows seien billige Hilfslehrer und stabilisierten als „Kinder der Gewinner der herrschenden kapitalistischen Ordnung" das selektive Schulsystem. David Löw Beer, ehemaliger Stipendiat der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung, bekräftigte seine persönliche „Ablehnung des mehrgliedrigen Schulsystems", die er auch durch seine Erfahrungen an einer Gesamtschule in Nordrhein-Westfalen bestätigt sieht. Außerdem vermisste David Löw Beer sorgfältige Recherchen und Gespräche mit den Beteiligten. Im Folgenden veröffentlicht die HLZ eine weitere Replik von Jens Wernicke. Die vollständige Fassung und Möglichkeiten zur Kommentierung findet man im Internet unter www.nachdenkseiten.de.

Wenn ich aus politischen Erwägungen heraus die Initiative *Teach First* kritisiere, möchte ich damit in keiner Weise die hehren Motive von *David Löw Beer* und anderen, mit denen sie zweifelsohne an die tägliche Arbeit an Problemschulen herangehen, bestreiten. Es ist nur leider so, dass die „richtige" Intention wenig über den Wert der Sache an sich aussagt. Erst recht tut sie dies nicht in Bezug auf die Auswirkungen dieser Sache auf den Gesamtkontext, in welchem sie eben leicht instrumentalisiert werden oder als System und Summe aller Teile verheerende Auswirkungen haben kann.

David Löw Beer fragt, woher ich weiß, dass *Teach First* sich aus den oberen Gesellschaftsklassen rekrutiert und wieso diese Rekrutierung bei *Teach First* überhaupt anders sein sollte als bei Lehrerinnen und Lehrern allgemein. Meine Antwort kommt mit *Pierre Bourdieu*: Das Bildungssystem ist eben nicht nur über seine formale Gliederung, sondern auch und vor allem vermittels seiner „Kultur" hochgradig sozial selektiv. Diese zwingt ungleiche Kinder in einen formalisierten Wettbewerb, der schließlich in Noten resultiert, die so vergeben werden, dass sie Kinder aus bestimmten Elternhäusern massiv übervorteilen:

„Indem das Schulsystem alle Schüler, wie ungleich sie auch in Wirklichkeit sein mögen, in ihren Rechten und Pflichten gleich behandelt, sanktioniert es faktisch die ursprüngliche Ungleichheit gegenüber der Kultur."

Bourdieu spricht diesbezüglich gar von „Klassenrassismus". *Teach First* ist ein offen elitäres Projekt, das sich ausschließlich an „Leistungseliten" richtet, die sehr gute Studienabschlüsse erworben haben. Genau deshalb wird die Gruppe der für *Teach First* Arbeitenden auch höherer sozialer Herkunft als die Gesamtkohorte aller Lehrerinnen und Lehrer sein.

David Löw Beer unterstellt mir analytische Unschärfe, weil ich nicht mit einzelnen Schülerinnen und Schülern oder *Teach First*-Fellows gesprochen habe. Solche Gespräche halte ich für redundant. Lassen Sie mich bitte zurückfragen: Ist Ihnen bekannt, dass in einigen Staaten der USA, woher diese Initiative ursprünglich stammt, bereits jede vierte Lehrerstelle an einen *Teach First*-Fellow vergeben wird und sogar ältere Lehrkräfte entlassen werden, weil diese teurer sind als die *Teach First*-Fellows? In den USA wird inzwischen recht offen über die eigentliche Agenda, die hinter der Implementierung solcher Netzwerke an Schulen steckt, gesprochen:

„Once we get people who have experienced and gone through TFA as union heads and secretaries of education and presidents of school boards, then we will see the large systemic change that is needed in this system." (1)

Das Ziel von *Teach First* ist eine Umstrukturierung von Schulen in Unternehmen und deshalb findet es großzügige Sponsoren aus allen Wirtschaftsbereichen. Die Fellows bleiben oftmals gleich als Schulleiter neuen Typs an der Schule und ihre Loyalitäten gehören zwangsweise mehr ihrem Arbeitgeber als einer demokratischen Schule oder Öffentlichkeit.

Der Einserkandidat, der auf der Privathochschule Jura studiert hat, kann den Kindern aus armem Elternhaus, mit Migrationshintergrund, den Kindern mit Behinderung viel erklären und intellektuell „nahebringen" – eines aber sicherlich nicht: was Benachteiligung und Diskriminierung eigentlich wirklich sind, wie sie sich anfühlen, wodurch Exklusion entsteht, wem sie nutzt und was notwendig wäre, hiergegen zu tun. Nämlich: sich solidarisch zusammenzuschließen und sich gegen Armut, Ausbeutung und falsche Versprechungen kollektiv zu wehren anstatt sich einzubilden, jeder Förderschüler sei qua „Leistung" seines eigenen Glückes Schmied.

Abschließend möchte ich meine Kritik noch einmal konkreter zusammenfassen:

- *Teach First* kennt nur eine Methode, um das Lernen der Schülerinnen und Schüler zu fördern, nämlich Motivation. Das zeigt, dass hier Laien an Kindern und Jugendlichen herumdilettieren.
- Motivation kann nur von innen heraus kommen, wenn die Lernumwelt stimmt, das heißt, wenn sie *nicht überfordert* und *nicht unterfordert*, also langweilt, was heute jedoch das Hauptproblem zu sein scheint: Die Schulmauern sind zu dick geraten und trennen die Kinder vom wirklichen Leben.
- Das Einzige, was Kindern beim Lernen hilft, sind kompetente Pädagoginnen und Pädagogen, besonders Lehrerinnen und Lehrer, die dafür ausgebildet und entsprechend bezahlt werden. Pädagogische Naturtalente gibt es, wenn überhaupt, nur wenige, zu wenige, um damit ausreichend gute Bildungsangebote für alle Kinder unserer Gesellschaft machen zu können.
- Im Vergleich zu den 1.700 Euro Bruttogehalt für die *Teach First*-Fellows sind die Einkommen der ausgebildeten und examinierten Referendarinnen und Referendare Hungerlöhne. Wo bleibt hier das vermeintliche „Leistungsprinzip"?

Jens Wernicke

Pierre Bourdieu: Wie die Kultur zum Bauern kommt, ders.: Die feinen Unterschiede

(1) www.usatoday.com/news/education/2009-07-29-teach-for-america_N.htm

Lehrer kann jeder

Fragwürdige Vertretungsverträge für Lehramtsstudenten

Herr A.*, Student im 4. Semester für das Lehramt an Haupt- und Realschulen und Teilnehmer an einer Übung im fachdidaktischen Aufbaumodul, entschuldigt sich für die kommende Woche: Er könne an der nächsten Sitzung nicht teilnehmen, weil zeitgleich die Zeugniskonferenz an *seiner* Schule stattfinde und der Schulleiter auf seiner Anwesenheit bestehe.

Herr A. ist nur ein Beispiel für den neuen Lehrertypus, der seit einiger Zeit Einzug in die hessischen Schulen hält: Neben den Quereinsteigern mit Berufserfahrung wie Förster oder Diplom-Physiker oder Vertretungskräften, die – vormals „U-Plus-Kräfte" – über Vertretungsunterricht verlässliche Unterrichtszeiten garantieren sollen, werden immer häufiger Studierende mit befristeten Angestelltenverträgen ausgestattet und mit allen Aufgaben betraut, die für Unterrichtende im Schulalltag anfallen. Sie werden auch „fachfremd" (was auch immer das bei einer nicht voll ausgebildeten Lehrkraft heißen mag) eingesetzt, sind zuweilen Klassenlehrer und vergeben natürlich Noten, selbst in der Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe, wie beispielsweise Herr B. an einem Frankfurter Gymnasium.

Die Qualifikation dieser Studierenden? Keine oder zumindest eine mangelhafte, wie im Fall von Frau C., die nach dem nicht bestandenen ersten Staatsexamen die halbjährige Wartezeit bis zur Wiederholungsprüfung mit einem BAT-Vertrag über 18 Unterrichtsstunden an einer Gesamtschule in der Wetterau überbrückte. Oder wie im Fall von Herrn D., dessen Studienleistungen so schwach sind, dass er mehrfach Modulprüfungen wiederholen muss, der aber als „BAT-Lehrkraft" an einem Frankfurter Gymnasium reüssieren kann.

Am Seminar für Didaktik der Geschichte der Frankfurter Goethe-Universität schätzen wir den Anteil der Studierenden, die auf diese Weise einer regelmäßigen Beschäftigung in einer Schule nachgehen, auf rund 20 %. Nicht eingerechnet sind dabei diejenigen Studierenden, die den Schulen als regelmäßige flexible Vertretungskräfte (vormals „U-Plus") zur Verfügung stehen. Deren Anteil schätzen wir auf mindestens 60 bis 70 % der Studierenden. Die Studierenden werden in der Regel nach dem ersten allgemeinpädagogischen Schulpraktikum von den Schulleitungen „abgegriffen", weil sie irgendwie mit Schülerinnen und Schülern klarkommen und erhalten aus ihrer Perspektive und im Vergleich zu den üblichen Studierendenjobs in Call-Centern oder der Gastronomie eine ausgezeichnete Bezahlung. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, arbeiten sie völlig selbstständig, eigenverantwortlich und werden in keiner Weise angeleitet, geschweige denn kontrolliert.

Praxis ohne Theorie

In ihrer eigenen und auch in der Wahrnehmung vieler pädagogisch Unbedarfter ist die schulische Tätigkeit der Studierenden eine gute Verzahnung von Lehramtsstudium und pädagogischer Praxis: Die Praxis an den Schulen wird als Erprobungsfeld für „pädagogische Begabung" begriffen. Dies ist eine absurde Vorstellung, denn angehende Zahnärzte erproben ihre berufliche Eignung schließlich auch nicht beim Zähneziehen.

Dass es sich insbesondere im Fall der regelmäßig unterrichtenden Studierenden um eine unreflektierte und theorielose Praxis handelt, wird dabei nicht zur Kenntnis genommen, denn dahinter steckt das unstillbare Verlangen nach mehr Praxisbezug in der Lehrerausbildung, mit dem man glaubt, das vermeintliche Theorie-Praxis-Dilemma auflösen zu können.

Die erste Phase der Lehrerausbildung an der Universität, eigentlich dazu gedacht, Schritt für Schritt fachwissenschaftliche wie fachdidaktische Kompetenzen aufzubauen und selbstverständlich auch Theorie für reflektiertes pädagogisches Handeln zu vermitteln, gerät jetzt zu einer Veranstaltung, die möglichst kurzfristige Nöte in der Schulpraxis kompensieren soll. Die Studierenden erwarten „Rezepte" oder „Handwerkszeug" für die Unterrichtsplanung und Sozialformen sowie Hilfestellungen für den Umgang mit „schwierigen Schülern". Sie begreifen ihr Studium nur als „Ausbildung" im klassischen Sinn und nicht als Chance zur Erlangung geistiger Selbständigkeit als unabdingbare Voraussetzung einer reflektierten Professionalisierung.

Herr E. ist der bislang Einzige, der unserer Wahrnehmung nach dieses unerträgliche Paradoxon erkannt und für sich die Konsequenz gezogen hat, die Verantwortung für einen unqualifizierten Unterricht gegenüber Schülern und Eltern nicht länger übernehmen zu wollen: Als Klassenlehrer war er vollkommen überfordert, wie Noten nach welchen Kriterien zu geben, Arbeiten zu konzipieren seien, hatte ihm niemand beigebracht. Frau F. hat damit offenbar weniger Probleme. Seit 2007 hat sie einen Angestelltenvertrag an einer Hauptschule, wird selbstverständlich auch fachfremd eingesetzt, nimmt Klassenlehrerinnenfunktionen wahr und ist an Projektprüfungen beteiligt. Natürlich hat sie „ihre" Klasse auch auf der Abschlussfahrt nach München verantwortlich betreut.

Studierende in solchen Arbeitsverhältnissen erhalten auf diese Weise die Bestätigungen für ihre ohnehin vorhandene Einschätzung, universitäre Lehrerausbildung sei viel zu praxisfern und theorielastig ausgerichtet, was in manchen Fällen auch von uns kritisiert wird. Aber: Der verengte Blick auf eine nur auf das methodische „Wie" ausgerichtete „Praxis" verstellt die Einsicht in die Notwendigkeit einer theoriegeleiteten, damit auch Praxis reflektierenden Ausbildung. Der fachliche wie didaktische Analphabetismus wird zementiert und die Studierenden vermögen aufgrund ihrer „Praxiserfahrungen" nicht einzusehen, warum sie eigentlich ein zweites fachbezogenes Schulpraktikum absolvieren sollen: Sie können ja schon alles, ihre Leistung an den Schulen wird wertgeschätzt und auch noch gut bezahlt.

Leider unterstützt die Praktikumsordnung solche Einschätzungen: Wer einen solchen befristeten Angestelltenvertrag hat, muss zwar noch an der Praktikumsvor- und -nachbereitung teilnehmen, das angeleitete Praktikum

bleibt ihm aber erspart. Der Praktikumsbericht kann durch eine andere Leistung, zum Beispiel die didaktische Analyse einer gehaltenen Unterrichtssequenz, ersetzt werden. Der universitäre Beurteiler hat weder den Unterricht begleitet, beobachtet und bewertet noch kann er angemessen beurteilen, inwieweit die Ersatzleistung ein Fake ist.

Pädagogische und unterrichtliche Praxis, wie sie vor- und nachbereitet an der Hochschule und angeleitet durch Mentorinnen und Mentoren in den Schulen im Rahmen der obligatorischen schulpraktischen Studien erworben werden kann, ist unserer Meinung nach eine unabdingbare und ausreichende praktische Vorbereitung auf die zweite Ausbildungsphase. Darüber hinaus müssen alle Lehramtsstudierenden mittlerweile ein vierwöchiges Orientierungspraktikum zu Studienbeginn sowie ein achtwöchiges Betriebspraktikum im Laufe ihrer Studienzeit absolvieren. Da diese beiden Praktika weder vor- noch nachbereitet und somit von den Studierenden in keiner Weise auf das künftige Handeln als Lehrerin oder Lehrer bezogen werden können, ist deren Sinn mehr als zweifelhaft.

Wer also in der aktuellen bildungspolitischen Diskussion die Ausweitung der Praxisanteile im Lehramtsstudium (zum Beispiel in Form von Praxissemestern) fordert, ist gut beraten, auch darüber nachzudenken, in welcher Form diese sinnvoll angeleitet und auf die Theorie bezogen werden. Praxis nur um der Praxis willen ist in der momentanen Lehrerausbildung bereits reichlich vorhanden. Diese Forderungen sind in der Regel von der unwissenschaftlichen Vorstellung getragen, dass Theorie ohne Praxis defizitär sei und durch Praxiserfahrung aufgewertet werden müsse.

Am Anschlag

Der beschriebene Zustand ist unserer Meinung nach mehr als Besorgnis erregend und lässt erheblichen Zweifel an der von Seiten des Kultusministeriums immer wieder gepriesenen Qualität des hessischen Schulsystems aufkommen. Er hat ganz viel damit zu tun, dass vor allem im Haupt- und Realschulbereich aktuell und perspektivisch ein erheblicher Lehrermangel besteht, der allerdings (wenn auch nicht für alle Fächer) anders zu steuern gewesen wäre als durch den Einsatz unbedarfter Laien. So könnte man kurzfristig durch die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an den Studienseminaren Abhilfe schaffen und müsste nicht in anderen Bundesländern ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer abwerben. Weiterhin könnte man die Lehrkapazitäten an den Universitäten erhöhen. In Frankfurt gibt es seit einigen Semestern einen NC für alle Lehramtsstudiengänge, der auch solange sinnvoll ist, wie nicht mehr Dozentinnen und Dozenten vor allem in den grundständigen Fächern (Pädagogik, Soziologie, Politikwissenschaften), die alle Lehramtsstudierenden durchlaufen müssen, zur Verfügung stehen.

Hierin kommt unserer Meinung nach aber auch das Ergebnis einer kurzsichtigen Bildungspolitik, die seit vielen Jahren zu beobachten ist, zum Tragen: Eine Bildungspolitik, die in den Schulen ein als Modernisierung getarntes Steuerungs- und Regulierungsprojekt nach dem nächsten startet und dabei ihr Kerngeschäft, die ausreichende Versorgung der Schulen mit hoch qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern, völlig vernachlässigt. Eines haben die vielen internationalen Schulvergleichsstudien doch gezeigt: Schulqualität hängt in ganz entschiedenem Maße von der Qualifizierung der Lehrkräfte ab. In Hessen betreibt man hingegen eine Politik, die der Deprofessionalisierung des Lehrerberufs Vorschub leistet.

Dr. Peter Adamski, Dr. Martina Tschirner

Die Autoren waren lange im Schuldienst tätig und arbeiten jetzt am Seminar für Didaktik der Geschichte der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt.

* Alle Namen und Orte wurden anonymisiert.

Koalitionsstreit über Lehrerausbildung

Der Streit zwischen FDP und CDU über die Reform der Lehrerausbildung geht weiter. Weil Kultusministerin *Dorothea Henzler* (FDP) und der bildungspolitische Sprecher der CDU-Fraktion *Hans-Jürgen Irmer* weiter im Clinch liegen, sollen es jetzt Ministerpräsident *Roland Koch* (CDU) und sein Vize *Jörg-Uwe Hahn* (FDP) richten. Die Aussagen von FAZ-Redakteurin *Jacqueline Vogt* von Mitte Februar bleiben aktuell und zitierenswert:

„Schöne Zeiten für die hessische Kultusministerin Dorothea Henzler (FDP). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), eine mitgliederstarke, mächtige und traditionell links geprägte Organisation, steht auf ihrer Seite. Ein Entwurf zur Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes, in Henzlers Ministerium formuliert, hat die fast einhellige Unterstützung der Organisation, könnte also nahezu unverändert durch alle Gremien gebracht werden. Gegen die GEW etwas durchsetzen zu wollen, das haben Kultusminister von SPD bis CDU erfahren, ist sehr schwer. Schöne Zeiten also für Henzler. Theoretisch. Denn da ist noch der Koalitionspartner CDU, und da ist ein Konflikt, den beide Parteien nicht offiziell als solchen bezeichnen, auch wenn sie das hinter verschlossenen Türen sehr wohl tun.“

Hauptstreitpunkte sind weiterhin die Dauer des Referendariats, die Frage eines Praxissemesters und die Finanzierung der lange überfälligen Mentorenentlastung.

Sexuelle Gewalt

Die Täter nutzen die emotionale Abhängigkeit von Kindern aus

Das Problem der sexuellen Gewalt gegen Kinder und Jugendliche ist hoch aktuell und zeitlos zugleich. Die Thematik erhält augenblicklich viel Aufmerksamkeit und wird in einer Fülle von Fachbeiträgen erörtert. In den letzten Jahren wurden in der Pädagogik viele Anstrengungen unternommen, mehr Verantwortungsbewusstsein zu erreichen. Dennoch ist die Dunkelziffer weiterhin sehr hoch.

In der aktuellen Debatte wurde wenig Hoffnung verbreitet, viele Fragen bleiben. In diesem Beitrag soll der Versuch unternommen werden, das Augenmerk darauf zu richten, genauer hinzuschauen und zu überlegen, was getan werden sollte, um den Kindern und Jugendlichen zu helfen, die jetzt sexuelle Gewalt erleiden müssen.

Was ist sexuelle Gewalt?

Das betroffene Kind wird unter Ausnutzung seiner emotionalen Abhängigkeit und des Vertrauensverhältnisses zum Objekt. Der Täter nutzt seine Macht- und Autoritätsposition und die Unwissenheit des Kindes aufgrund seines Alters und Entwicklungsstands aus. Ein zentrales Moment sexueller Ausbeutung und Gewalt ist die Verpflichtung zur Geheimhaltung. Sie verurteilt das Kind zur Sprach-, Wehr- und Hilflosigkeit.

Sexuelle Gewalt kann also überall dort passieren, wo Kinder und Jugendliche sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Erwachsenen befinden. Es handelt sich überwiegend um ganz nahe Verwandte und Erziehungsberechtigte. Man sieht es keinem Menschen an, ob er sexuelle Gewalt ausübt. Oft haben Täter einen tadellosen Ruf, und niemand würde ihnen zutrauen, dass sie Mädchen oder Jungen sexuelle Gewalt antun.

Täter sind Väter oder Mütter (80 bis 90 % Männer), Stiefväter, ältere Brüder, Onkel, Großväter, Nachbarn oder Freunde, Pfarrer oder Pastoren, Lehrer, Erzieher, Ärzte. Innerhalb einer langen, entwickelten Beziehung zum erwachsenen Täter erfährt das Kind das Überstülpen einer Erwachsenensexualität, die es nicht verstehen kann. Seine zerstörerische Kraft erhält der Missbrauch erst durch die Einbettung in ein Beziehungsgeschehen der Erwachsenen zu einem Kind. Der Missbrauch wird geplant und geschieht nicht spontan. Diese Straftat ist lange geplant, ihre Umsetzung wird „unmerklich“, aber stetig aufbauend über lange Zeit verfolgt. Sexueller Missbrauch ist selten einmalig, sondern fast immer eine Wiederholungstat.

Vertrauens- und Machtmissbrauch

Durch raffiniert aufgebaute Drohungen oder körperliche Gewalt zu sexuellen Handlungen gezwungen zu werden, ist für ein Kind eine extreme Belastung, besonders dann, wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Findet dies noch innerhalb der eigenen Familie, im Freundeskreis oder in einem vertrauten Umfeld statt, so ist das Kind Erfahrungen ausgesetzt, die es mit größter Wahrscheinlichkeit in seiner weiteren psychischen, möglicherweise auch körperlichen Entwicklung erheblich beeinträchtigen werden.

Neben der Angst entsteht eine Konfusion über (den Begriff der) Liebe, die für das Kind plötzlich eine völlig neue Bedeutung bekommt. Früh vernachlässigte Kinder sind prädestiniert für späteren Missbrauch. Ihr starkes Bedürfnis nach Anlehnung, Anerkennung und Aufmerksamkeit wird von Missbrauchern bewusst als „Anmache“ missverstanden und „Verführung“ interpretiert.

Das Empfinden von Ohnmacht, von Verlust der menschlichen Würde, von mangelnder körperlicher und seelischer Integration, die Gefühle von Beschämung, Hass und Enttäuschung, Zweifel an der eigenen Wahrnehmung, der Realität und der Richtigkeit eigener Gefühle sind Erfahrungen, die tiefe Spuren in der Persönlichkeitsentwicklung des heranwachsenden Menschen hinterlassen.

Die Unfassbarkeit des Missbrauchsgeschehens in einer „normalen“ Familie wird noch erweitert, wenn Täter in Institutionen Kinder oder Jugendliche missbrauchen. Täter suchen gezielt den „unverfänglichen“ Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen, einige wählen bewusst einen pädagogischen Beruf oder betätigen sich in Bereichen, in denen der Kontakt zu potenziellen Opfern möglich ist.

Sie bauen enge Beziehungen zu den Kindern oder Jugendlichen auf und erwerben ihr Vertrauen. Täter nutzen die emotionale Abhängigkeit oder die Bedürftigkeit der Kinder bewusst aus, um Macht über sie zu erlangen. Oft beginnen sie ihre Übergriffe langsam und in vorsichtigen Schritten, überschreiten nach und nach die persönlichen Grenzen von Mädchen und Jungen und etikettieren die Überschreitungen als normal. Nähe und Distanz verschwimmen. Betroffene spüren, dass etwas nicht stimmt, sind verwirrt und bestürzt, glauben aber, sich vielleicht geirrt zu haben, oder suchen die Schuld bei sich selbst. Sie haben noch keine Worte für das, was mit ihnen passiert, sie spüren das Unheimliche. Schritt für Schritt werden Kinder in ein „Gefühlswirrwarr“ aus Scham, Angst, Schuldgefühlen verstrickt. Sich gegen den Täter zur Wehr zu setzen ist häufig aussichtslos.

Darüber hinaus versuchen Täter nicht nur die Kinder gezielt zu manipulieren, sie tun dies auch mit den erwachsenen Personen im Umfeld. Sie verwenden viel Energie darauf, die Wahrnehmung von Eltern oder Kolleginnen, Kollegen zu vernebeln, indem sie sich als fachlich kompetente, engagierte und verständnisvolle Mitarbeiter präsentieren. Täter wenden diese und weitere strategische Mittel an, um sich selbst vor Entdeckung und Verfolgung zu schützen.

Wie erkennt man sexuelle Gewalt?

Es gibt eine Vielzahl von Symptomen, die in ihrer Gesamtheit wie eine Ansammlung von Indizien den Verdacht auf sexuellen Missbrauch in der Vergangenheit oder aktuell nahelegen. Für sich genommen, also isoliert bewertet, sind sie unspezifisch, das heißt, sie kommen auch in anderen Formen von Misshandlungen und Vernachlässigungen vor.

Aufgrund der unterschiedlichen Formen und Schweregrade sexueller Gewalt, der individuellen Besonderheiten und des subjektiven Erlebens der Betroffenen reagiert jedes Kind anders. Es gibt also keine eindeutigen Symptome bei Opfern, die den Rückschluss auf sexuelle Gewalt ermöglichen.

Wenn ein Kind nicht von alleine über Missbrauch spricht, so gibt es kein wirklich sicheres weiteres diagnostisches Zeichen (außer festgestellten Spermaspuren). Verhaltensauffälligkeiten und psychische Störung können Hinweise geben, können aber auch andere Ursachen haben wie Vernachlässigung, körperliche oder psychische Misshandlung. Zeigt ein Kind zum Beispiel ein sexualisiertes Verhalten, benutzt es Worte, Gesten, die nicht seinem Alter oder Entwicklungsstand entsprechen können, sendet es möglicherweise Signale, um die Aufmerksamkeit und Hilfe des Erwachsenen zu erhalten.

Wenn Kinder sich über Missbrauch nicht verbal äußern und sie lediglich körperliche Beschwerden und Verhaltensänderungen zeigen, darf man nicht nur eine Missbrauchshypothese verfolgen, sondern muss auch andere Erklärungsmöglichkeiten in Betracht ziehen. Sämtliche Hinweise und Vermutungen müssen einer sorgfältigen Untersuchung und Klärung unterliegen.

Wird innerfamiliärer Missbrauch vermutet, ist mit größter Vorsicht und mit Bedacht vorzugehen. Man sollte niemals einen Alleingang ohne vorherige Absprache und Abstimmung mit dem Jugendamt oder einer Beratungsstelle (zum Beispiel mit dem Deutschen Kinderschutzbund) machen, niemals eine Familie mit dem Verdacht konfrontieren. Leben in einer Familie mehrere Kinder, kann vermutet werden, dass nicht nur ein Kind missbraucht wird. Nachvollziehbar ist der Wunsch und das Bedürfnis der Helfer, so schnell wie möglich einzuschreiten, das Unfassbare, das Leid, den Schmerz des Kindes sofort zu beenden. Überstürztes Handeln kann aber folgenschwer sein. Liegt ein Missbrauch vor, erfahren Kinder nach einer Konfrontation ohne gleichzeitigen Kinderschutz massivsten Druck durch den Täter. Ihre Lage ist aussichtslos, ihr Wunsch, Hilfe zu erfahren, nahezu hoffnungslos.

Der Umgang mit dem Verdacht auf sexuellen Missbrauch ist schwer auszuhalten. Meist sind Pädagoginnen und Pädagogen stark mit dem vermuteten Leid des Kindes identifiziert. Damit erklärt sich auch eine besondere, nicht kalkulierbare Dynamik unter den Fachleuten, die mit dem Missbrauchsgeschehen beschäftigt sind. Um die eigenen Gefühle zu „sortieren“, um Unfassbares auszuhalten und besonnen handeln zu können, kann begleitende Fachberatung, kollegiale Reflexion oder Supervision eine Hilfe sein.

Talk about it

Radio gegen sexuellen Missbrauch

Die Radiofabrik, ein freier Rundfunksender in Österreich, produzierte gemeinsam mit der Selbsthilfegruppe Überlebt, Radio Corax und Wildwasser München zwölf Radiosendungen zum Thema „Sexueller Missbrauch“. Ein Info-Folder und die Radiosendungen gibt es als Download auf der Homepage *www.talkaboutit.eu*.

Die Sendungen befassen sich unter anderen mit Wegen aus dem Trauma sexueller Gewalterfahrungen (Teil 2), der Arbeit von Selbsthilfegruppen (Teil 4), Sexualdelikten unter Alkoholeinfluss (Teil 5), Prävention in Kindergärten und Schulen (Teil 9) und der Rechtssituation in Deutschland und Österreich (Teil 11).

Prävention zuerst bei Erwachsenen

Körperliche Kontakte zum richtigen Zeitpunkt zu beenden, scheint für manchen Erwachsenen ein Problem zu sein. Alle Kinder benötigen körperlichen Kontakt zu den Eltern, zum Pädagogen, zum Trainer. Kleinere Kinder suchen Schutz, die Nähe zu den Bezugspersonen, wünschen sich Streicheleinheiten. Das Kind ist aber nie am Erwachsenen sexuell interessiert.

Die Grenze ist in dem Augenblick überschritten, wo das Kind dazu benutzt wird, die Bedürfnisse des Erwachsenen zu befriedigen und die Intimgrenzen des Kindes verletzt werden. Missbrauch fängt dort an, wo die Schamgrenze des Kindes gegen seinen Widerstand eingerissen wird, wo Generationsgrenzen überschritten werden. Die Schamgrenze, die jedes Kind durch Gesten, Blicke, Worte und Taten deutlich macht, ist unmissverständlich einzuhalten.

Sexueller Missbrauch und jede Form sexueller Gewalt sind immer ein Trauma und wirken auf die Persönlichkeitsentwicklung eines Kindes zerstörend. Der Teufelskreis von Zerstörung, Abhängigkeit und Wiederholungszwängen kann nur durch Wahrnehmung der kindlichen Signale, durch Aufdeckung und Offenlegung unterbrochen werden. Kinder brauchen zärtliche, emotional zugewandte Bezugspersonen und stabile, soziale Kontakte, Erwachsene, die ihren Bildungsauftrag erfüllen, die befriedigende Beziehungen und Bindungen auf ihrer Ebene suchen. Alle Pädagoginnen und Pädagogen sollten ermutigt werden, ihren Gefühlen und Wahrnehmungen zu trauen. Und sie sollten sich nicht entmutigen lassen bei ihrer täglichen Arbeit mit Kindern, die Balance zwischen Nähe und Distanz herauszufinden. Kinder brauchen Menschen, die sie hören, ihre Sprache verstehen, die geduldig und beharrlich „am Ball“ bleiben und die ohne Scheu bereit sind, das Tabu des Missbrauchs zu brechen.

Ulrike Euler, Supervisorin (DGSv)

Die Autorin ist stellvertretende Leiterin des Kinder-, Jugend- und Sozialdienstes im Sozialrathaus Nordweststadt, Jugendamt Frankfurt.

Beratungsstellen:

In vielen Städten gibt es spezialisierte Beratungsstellen für Fälle von sexuellem Missbrauch und Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Adressen oder Angebote erhält man

- bei den örtlichen Jugendämtern,
- beim Deutschen Kinderschutzbund: www.dksb.de > DKSB vor Ort,
- bei Pro Familia: www.profamilia.de > Beratungsstellen
- und bei Familien- oder Erziehungsberatungsstellen

Heiligenschein und Scheinheilige

Elitäre Abkapselung leistet dem Missbrauch Vorschub

Verbrechen, Gewalt, psychische und physische Misshandlung und Missbrauch kommen immer wieder vor und in jeder gesellschaftlichen und sozialen Institution, sei sie aufs Allerdürftigste oder mit höchstem wissenschaftlichem Aufwand und mit besten Vorsätzen entwickelt worden. Und doch passiert, was nicht passieren darf. Fraglich ist stets, wie schnell Verbrechen, Übergriffe und Mängel bemerkt werden und ob die Fortsetzung unterbunden wird. Wenn jedoch „nichts gesehen" und nichts verhindert wird, liegt das reichlich oft, so meine These, am Vollkommenheitswahn, der mit der betroffenen Institution verbunden wird und sich anderen Faktoren, wie der elitären Abkapslung vom „Gewöhnlichen", zugesellt.

Gefährlicher Vollkommenheitswahn

Die „vollkommene" Mutter, die „heile" Familie, „begnadete" Forscher und Pädagoginnen, „charismatische" Glaubensgemeinschaften, die „ideale" Schule, der „weltberühmte" Chor, das „glorreiche" Armeekorps – sie sind gerade wegen ihrer behaupteten Vollkommenheit und Makellosigkeit dazu verurteilt, unpassende „Un-Fälle" zu übersehen, zu bagatellisieren und letztlich totzuschweigen. Denn nur dann, wenn Fehlbarkeit, Unvollkommenheit, Lächerlichkeit oder Irrtümer verleugnet werden, lässt sich der Anschein von Unfehlbarkeit und Vollkommenheit aufrecht erhalten, nur dann können diese Institutionen das sein, was sie vorgeben zu sein: ideal. Dabei kommen der Blindheit und der Verleugnung die oft vorhandenen Machtstrukturen zu Hilfe. Der Schutz der geliebten Einrichtung steht über dem Leid der einzelnen Geschädigten – oft in verschwommener Solidarität bei Tätern, Opfern und Mitwissern. Missgriffe und Missbräuche dürfen nicht wahr sein und können folglich auch nicht abgestellt werden. Damit tritt das erhabene Selbstbild der „besonderen" Einrichtungen und Personen neben die Angst der allzu unvollkommenen, die ihr Versagen und ihre Inkompetenz ständig verschleiern müssen: Nichts darf nach außen dringen!

Besser „hinreichend" als „ideal"

Wie weise nimmt sich dagegen das Forschungsergebnis des Familienpsychologen *Donald W. Winnicott* aus den vierziger Jahren des letzten Jahrhunderts aus: Er spricht von der „hinreichend guten Mutter", die ein Kind zu seiner Entwicklung notwendig brauche. Dieser Hinweis lässt sich auf weitere soziale Institutionen übertragen, auf die „hinreichend" gute Familie und das „hinreichend" gute Schulkollegium, auf die „hinreichend" fromme Gemeinde und so weiter. Bei „hinreichend" guten Einrichtungen wird nicht um Vollkommenheit und um den Heiligenschein gerungen, sondern darum, ob Güte, Glaube oder Freiheit von Mängeln bei der Verfolgung der Ziele hinreichen: Ob sie tatsächlich hinreichen, darüber kann und muss man reden und gegebenenfalls aus Defiziten und „Fällen" Konsequenzen ziehen. Der eine wird mit guten Gründen Zweifel und Kritik anmelden dürfen, weil ja kein Denkmal vom Sockel zu stoßen ist, eine andere wird mit guten Gründen das Positive hervorheben, ohne die Gegenposition verdammen zu müssen. Offenheit und Kritikfähigkeit können entwickelt und üblicher werden, offenbar gewordene Fehler und Verfehlungen leichter ausgeräumt. Das heißt, dieses „Hinreichend" ist kein Notbehelf, weil Menschen leider fehlbar sind. Es ist konstitutiv, um die Freiheit der Entfaltung von Menschen und Institutionen zu sichern, um das Notwendige voranzubringen und nicht zu blockieren. Bedauerlich, dass auch hier Machtinteressen ins Spiel kommen können: Diskussion und Gedankenfreiheit „ja", entsprechende Änderungen und konkrete Maßnahmen „nein". Und dann auch hier: Nichts darf nach außen dringen.

Übrigens gilt das Gesagte ebenfalls gerade für die Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen, die vor Gewalt, Misshandlung oder Missbrauch schützen sollen. Sind die Kontrollen „vollkommen" statt „hinreichend", so werden sie totalitär. Und: Je totaler die Überwachung, desto raffinierter die Tricks, mit denen sie unterlaufen wird, so dass letztlich Kontrolle und Überwachung nur noch für sich selbst und die Betreiber da sind.

Gerade Engagierte und Qualifizierte wollen gern in einem ungewöhnlich guten, qualifizierten, schätzenswerten Rahmen arbeiten. Sie nehmen oft ein unglaubliches Arbeitspensum auf sich, engagieren sich bis zur Erschöpfung bei nur mäßigem Gehalt. Die Gratifikation dafür, etwa in einer pädagogischen Einrichtung, besteht darin, dass die Beteiligten in einem wohltuenden Ausmaß Kindern und Jugendlichen in eigener Verantwortung und auf die eigene Weise den notwendigen Schubs geben können, ihnen individuell den Rücken stärken und Mut machen können. Sie werden durch das Kennenlernen unterschiedlicher Lebensläufe, Erfahrungen und Denkweisen bereichert.

Eine andere Gratifikation besteht in der Teilhabe am Glorienschein einer solchen Institution. Je weniger, leider, jemand sich als „ganz“ fühlen kann, desto größer könnte die Neigung sein, sich ein heilendes Ganzes zu suchen und sich an dieses zu klammern. Die Betroffenen leiten daraus oft eine Rechtfertigung der eigenen, als unzulänglich empfundenen Existenz ab und liefern damit das Ganze tendenziell einem Vollkommenheitszwang aus. Deshalb beschließt man oft mit *Christian Morgensterns* Palmström „messerscharf, weil nicht sein kann, was nicht sein darf“ und sieht weg. Das Distichon von *Johann Wolfgang Goethe* lese ich mit gemischten Gefühlen:

Immer strebe zum Ganzen,
und kannst du selber kein Ganzes werden,
als dienendes Glied
schließ an ein Ganzes dich an.

Unberührbar und selbstgenügsam

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Beurteilung von Institutionen, aus deren Dunkel „Fälle“ ans Licht kommen? Haben die Odenwaldschule oder christliche Heime, Internate, sportliche oder musische Vereinigungen wegen der festgestellten Verbrechen an Kindern und Jugendlichen sich als schlecht und „krank“ entlarvt? Diese Frage kann nicht sofort beantwortet werden. Es muss erst sorgfältig und ohne Rücksichten ermittelt werden, ob durch die „Fälle“ schädliche Strukturen, schädliche konzeptuelle Eigenheiten und Zielsetzungen der betroffenen Einrichtung aufgedeckt wurden und werden, Strukturen, die das Entstehen von Misshandlung und Missbrauch sowie deren Geheimhaltung begünstigen und vielleicht sogar provozieren. Begünstigend dürfte sich unter anderem, wie gesagt, der um solche Einrichtungen gewobene Heiligenschein auswirken, der einerseits Scheinheiligkeit auf allen Seiten (Täter, manchmal auch Opfer) produziert und andererseits Tatbestände verschleiert und Transparenz verhindert. Je eher oder je mehr eine der betroffenen Einrichtungen die notwendige strukturelle Offenheit und Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik erreicht und die elitäre Abkapslung einer unberührbar-selbstgenügsamen Ingroup durchbricht, desto mehr darf man ihr trauen. Heiligenschein und „Denkmalschutz“ dürften sich damit fast von selbst erledigen: Fehlbarkeit ist zugestanden, die fortlaufenden Anstrengungen gelten dem „Hinreichenden“, das so bitter notwendig ist. Bemühung um „hinreichende“ Zustände

- kann in selbstquälerischer Unsicherheit ablaufen,
- sollte sich eher mit Freude am einzelnen Gelingen vollziehen und
- dürfte als Entschuldigung, das „nur Hinreichende“ für Faulheit, Bequemlichkeit und Fehlentscheidungen zu funktionalisieren, nicht „hinreichen“.

Ulrich Hain

Der Autor war von 1970 bis 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Erziehungswissenschaft an der Uni Gießen mit den Schwerpunkten Didaktik der Sekundarstufe I und Hochschuldidaktik. Zur Zeit beschäftigt er sich mit dem Thema „Prügelstrafe an Volksschulen vor 1920“.

GEW-Frauentagung: „Das vierte K“

„Die bestausgebildete Frauengeneration arbeitet nicht, bekommt Kinder und bleibt zu Hause. Oder sie arbeitet, macht Karriere und bekommt keine Kinder.“ So beschrieb die stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Hessen *Karola Stötzel* (Foto: links) auf der GEW-Frauentagung Mitte März die Situation vieler Frauen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels seit 2001.

Rund 60 Teilnehmerinnen aus ganz Hessen waren in das Bürgerhaus Gallus gekommen, um unter anderem darüber zu diskutieren, warum von rund fünf Millionen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland rund 87 Prozent Frauen sind. In einer Studie gab die Mehrheit dafür familiäre Gründe an. Arbeiten Männer dagegen Teilzeit, so tun sie dies nur, wenn es finanziell keine Veränderung des Lebensstandards mit sich bringt oder aus Gründen der Überlastung. Im weiteren Teil ihres Vortrags gab Karola Stötzel einen historischen Abriss über die Veränderungen der Bedeutung von Kindheit und Bildung in der deutschen Gesellschaft. Sie machte deutlich, dass sich mit Beginn des 21. Jahrhunderts Eltern und Kinder zunehmend flexiblen Arbeitszeiten anpassen müssen. Zeit sei der wichtigste ökonomische Faktor in der Bildung.

Als weitere Referentin hatte die GEW-Fachgruppe Frauen die SPD-Landtagsabgeordnete *Andrea Ypsilanti* gewinnen können. Sie spreche, so Ypsilanti zu Beginn ihres Vortrags, „seit mehr als 30 Jahren“ über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, „und das Thema steht noch immer auf der Agenda“. Allerdings hätten sich die Perspektiven inzwischen verschoben: „Heute sehe ich immer öfter, wie sehr gerade Frauen von Burn-Out betroffen sind. Grund dafür ist, dass die Frauen inzwischen nicht nur wie früher die berühmten drei *K* zu stemmen haben (Küche, Kirche, Kinder), sondern auch das vierte *K*, nämlich die Karriere.“ Ypsilanti verwies darauf, dass Frauen häufig unter großen wirtschaftlichen Zwängen stehen: „Viele Frauen haben auch gar nicht die Wahlfreiheit. Die müssen arbeiten, um die materielle Versorgung der Familie mit abzusichern“, erklärte die engagierte Sozialdemokratin. Auch in den Schulen müssten immer weniger Menschen immer mehr leisten.

Hinzu komme eine entgrenzte Arbeitszeit durch elektronische Medien wie Handy und E-Mail, deren Einsatz und Benutzung heute wie selbstverständlich erwartete würden. Die aktuelle Bildungspolitik habe dazu beigetragen, „dass wir überforderte Kinder, Eltern und Lehrkräfte haben“.

In der anschließenden lebhaften Diskussion ging es vor allem um die Themen Bezahlung und Arbeitszeit. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeitszeiten und der gestiegene Verwaltungsaufwand an den Schulen vor allem die Lehrerinnen, die gleichzeitig Mütter sind, häufig vor große Probleme stellen. Sie finden meist keine Betreuungsmöglichkeit für ihre eigenen Kinder an oder in der Nähe ihres Arbeitsplatzes.

Barbara Dietz-Becker

Amokläufe an Schulen

Fachtagung von GEW und Polizeigewerkschaft Rheinland-Pfalz

Auf einem gemeinsamen Fachkongress an der Universität Mainz beschäftigten sich der GEW-Landesverband Rheinland-Pfalz und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit dem Thema „Amok- und Gewaltereignisse an Schulen" und den Fragen, ob und wie solche Katastrophen wie in Emsdetten, Winnenden oder kürzlich an einer Berufsschule in Ludwigshafen, wo am 18. Februar ein Lehrer von einem Schüler getötet wurde, im Vorfeld erkannt und verhindert werden können.

In seiner Begrüßung sprach sich GEW-Landesvorsitzender *Klaus-Peter Hammer* vor 300 Teilnehmern für mehr Gewaltprävention aus, auch wenn diese personal- und kostenintensiv sei: „Wir wollen keine Hochsicherheitstrakte, aber mehr Vorbeugung". *Hardy Schober* vom „Aktionsbündnis Winnenden", dessen Tochter ihren Schussverletzungen erlag, berührte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer: „Wir betroffenen Eltern sind alle in ein tiefes Loch gefallen, aber unsere Kinder dürfen nicht umsonst gestorben sein." Dem Aktionsbündnis und der „Stiftung gegen Gewalt an Schulen" gehe es um eine gewaltfreie Kultur in Deutschland. Schober forderte unter anderem eine strengere Verfügungskontrolle der Waffen, eine Hotline für Prävention mit Sozialarbeitern, den Einbau von Sicherheitstüren und Türknöpfen statt Klinken, eine Lehrerfortbildung mit Kriminologen zur Früherkennung von Gewalttätern und einen Mitarbeiterpool für Konfliktberatung.

! Nicht wegsehen, aber keine Hysterie

Mit der „Präventabilität von School Shooting" und dem „Leaking", also der direkten oder indirekten Ankündigung der Tat, befasste sich das Eingangsreferat von Dipl.-Psychologin *Rebecca Bondü* von der Universität Duisburg.

Unter „School shooting" oder „Amoklauf an Schulen" versteht die Wissenschaft einen bewaffneten Angriff mit Tötungsabsicht an Schulen durch (ehemalige) Schüler. Daneben gibt es die schwere, zielgerichtete Schulgewalt, gezielte Angriffe auf ein oder mehrere Opfer, bei denen die Schule bewusst als Tatort ausgewählt worden ist. Meißen, Brannenburg, Freising, Erfurt, Behrenhoff, Coburg, Emsdetten, Biberbach, Winnenden, St. Augustin und Ludwigshafen sind die unrühmlichen Stationen von *School Shootings* in Deutschland seit dem 9. November 1999. In Metten, Müncheberg, Rötz, Heringsdorf und Köln wurden weitere Taten verhindert. Schwere, zielgerichtete Schulgewalt tritt übrigens nach Auskunft der Forschung sehr selten in „sozialen Brennpunkten" auf. Bis 2008 gab es weltweit über 100 solcher Amokläufe, wobei die USA mit drei Viertel der *School Shootings* trauriger Spitzenreiter sind – und das trotz ihrer Schleusen und starken Schulkontrollen.

Angesichts der Gesamtzahl von 20.000 Schulen ist die Zahl der Amokläufe in Deutschland scheinbar gering, doch gibt es mit steigendem Medienkonsum, *Bullying* (Psychoterror am Arbeitsplatz), Gewaltvideos, Zukunftsängsten und Schwierigkeiten im häuslichen Umfeld oder im Freundeskreis beunruhigende Risikofaktoren. Als Prädiktoren sind sie für Rebecca Bondü jedoch „zu unspezifisch", das Wissen darüber zu gering und *School Shootings* nicht monokausal bedingt. Auch müsse man der Gefahr der Stigmatisierung widerstehen. Trotzdem seien eine primäre Prävention durch Anti-Bullying-Programme, das Verbot von Schusswaffen und Videospielen und die Stärkung sozialer Kompetenz geboten. Auch die Medienberichterstattung über Gewalttaten müsse eingeschränkt und verändert werden, um nicht Trittbrettfahrer anzuspornen. Für die Prävention wies Bondü darauf hin, dass schwere, zielgerichtete Schulgewalt in der Regel nicht spontan erfolgt, sondern geplant und Endpunkt einer langfristigen Entwicklung ist: 95 % der Täter verhalten sich im Vorfeld einer Tatidee auffällig.

Ein besonders wichtiger Hinweis ist das *Leaking* (to leak: leckschlagen, durchsickern), das heißt die direkte Ankündigung (Telefonate, persönliche Gespräche, SMS, E-Mail, Chat, Zeichnung, Graffiti, Websites, Film oder Fotografie) oder die indirekte Ankündigung (übermäßiges Interesse an Waffen, Gewalt, Krieg oder früheren School Shootings und anderen Amoktaten, Tragen von Tarnkleidung, suizidale Tendenzen).

Die Botschaft von Hardy Schober und die Thesen von Rebecca Bondü wurden in mehreren Workshops vertieft. Die HLZ fasst die ausführlichen Berichte von *Paul* und *Gerlinde Schwarz* in Kurzform zusammen.

WORKSHOP 1
Leaking-Forschung

Leakings werden oft von der Umwelt nicht ernst genommen. Die Ernsthaftigkeit eines Leakings kann mit Hilfe einer Bedrohensanalyse bewertet werden: Ist das Leaking substanziell oder unklar? Ist eine Tötungsabsicht zu erkennen? Welche Motive und Ziele gibt es? Gibt es Hinweise auf Tatplanungen? Liegt eine psychische Krankheit vor? Gibt es Suizidabsichten? Zur praktischen Übung einer solchen Ernsthaftigkeitsbewertung stellte die Referentin Rebecca Bondü Fallbeispiele vor.

WORKSHOP 2
Schule als Hochsicherheitstrakt?

Peter Klein (Bildungsministerium Rheinland-Pfalz) verwies auf die vorliegenden Handreichungen zur Krisenprävention. Das „Schuleigene Krisenmanagement" müsse mit Unterstützung von Psychologen einen konkreten Krisenplan ausarbeiten. Er empfahl Präventiv- und Trainingsprogramme, die das soziale Lernen unterstützten, zum Beispiel Streitschlichterprogramme. Bis heute seien 950 Lehrkräfte an 18 Schulen als „Medienscouts" ausgebildet worden, unter anderem um über die Gefahren im Internet aufzuklären.

Auch *Elmar May* (Innenministerium Rheinland-Pfalz) lehnte die Umwandlung von Schulen in Hochsicherheitstrakte ab und verwies auf erfolgreich arbeitende Netzwerke von Schule, Polizei, Schulträger, Unfallkasse und psychologischem Dienst, Innen- und Bildungsministerium. Seit Winnenden seien in Rheinland-Pfalz über 180 Verdachtsfälle „abgearbeitet" worden. Auch in Ludwigshafen sei die Polizei in wenigen Minuten am Tatort erschienen.

WORKSHOP 3
Kooperation Schule – Polizei

Der pädagogische Koordinator *Kay Baumgarten* an der Realschule Sohren stellte zusammen mit dem Jugendpolizisten *Fredy Hetzel* und dem Sozialarbeiter *Jan Herzog* Grundsätze für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Schule und Polizei vor:

- Erziehung hat Priorität. Sobald eine Gewalttat begangen wird, wird etwas unternommen. Es wird nichts auf die lange Bank geschoben, der Fall wird geregelt, die Strafe kommt direkt als Folgehandlung. Bei dem Umgang mit dem Fehlverhalten geht es grundsätzlich immer um die Tat, nicht um das Schüler-Lehrer-Verhältnis.
- Für den Umgang mit Gewalt gibt es an der Schule transparente, allen bekannte Mechanismen. Schulsozialarbeit, Eltern, Polizei, Jugendamt und Jugendgerichtshilfe werden eingeschaltet. Die Zuständigkeiten und die Abläufe sind klar.
- Der für die Schule zuständige Jugendpolizist kennt „seine" Schulen und die entsprechenden Ansprechpartner. Er kommt nicht nur, wenn eine Straftat vorgefallen ist, sondern ist öfters vor Ort, baut Vertrauen auf, kommt in die Klassen, informiert und hilft. An jeder Schule sind die Lehrkräfte für den Notfall geschult, und sie haben eine kleine Karte im Geldbeutel, die ins Gedächtnis ruft, was im Notfall zu machen ist.

WORKSHOP 4
Umgang mit den Opfern

Karl-Heinz Weber („Weißer Ring" Rheinland-Pfalz) mahnte, dass die Opfer in der öffentlichen Diskussion und Berichterstattung zu kurz kommen, und wünscht sich eine systematische Opferbefragung, um die Antworten der Politik mit auf den Weg geben zu können. Auch sollten Opfer und Angehörige der Opfer besser in die Öffentlichkeitsarbeit der Polizei eingebunden werden.

WORKSHOP 5
Waffen in Deutschland

Bei den meisten Amokläufen hatten Jugendliche Zugang zu Schusswaffen. *Bernd Becker,* stellvertretender GdP-Vorsitzender in Rheinland-Pfalz, empfahl unter anderem eine konsequentere Eignungsprüfung für Waffenbesitzer, konsequentere und auch verdeckte Kontrollen, die Errichtung eines zentralen, bundesweiten Waffenregisters, die Förderung technischer Sicherheit mit Hilfe der Biometrie, das Streichen einiger Schussdisziplinen bei den Schützen, die Prüfung der Möglichkeit einer zentralen Aufbewahrung der Waffen zumindest bei den Schützen und die Differenzierung zwischen berufsbedingten Waffen und Sportwaffen.

WORKSHOP 6
Medienkonsum und Gewalt

Hans-Uwe Daumann (Landeszentrale Medien + Kommunikation) weiß, dass die Entwicklung moderner Kommunikationsmedien nicht zurückgedreht werden kann. Es gelte jedoch – auch im Unterricht – den negativen Nutzungsmöglichkeiten des Handys entgegenzuwirken: Porno und Gewalt können vom Internet heruntergeladen werden, reale oder inszenierte Gewalt wird über Handy verbreitet, Jugendliche verprügeln andere Jugendliche und filmen die Auseinandersetzung mit dem Handy. Bullying und Mobbing werden via Handy unter die Leute gebracht.

WORKSHOP 7
Hilfen für Lehrkräfte und Polizisten

Die Diplom-Psychologen *Achim Aschenbach* und *Oliver Appel* und Professor *Knut Latscha* (Fachhochschule Villingen-Schwenningen) beschrieben die Aufgaben der Notfallpsychologie bei der Prävention und nach dem Gewaltereignis. Zur Prävention gehören die Bildung von Netzwerken, die Kooperation mit Polizei und psychosozialen Diensten, die Erarbeitung von psychologischen Krisenplänen und die Schulung von Referendarinnen und Referendaren, zum Beispiel wie man eine Todesnachricht in eine Klasse bringt. Die erste Phase nach einer Gewalttat beginnt mit der psychologischen Soforthilfe, Gesprächsangeboten für Betroffene und Hilfsangeboten für das Kollegium. In der zweiten Phase werden die Unterstützungsangebote, wenn nötig, weitergeführt. Das Augenmerk gilt Auffälligkeiten, die sich oft erst sechs Wochen nach der Tat zeigen. Wichtig jedoch sei das Heranführen an einen „normalen Alltag".

WORKSHOP 8
Respekt als Antwort und Prinzip

Eine Teilnehmerin regte an, solche Kongresse auch für Erzieherinnen und für pädagogische Fachkräfte zu öffnen. Sie bedauerte, dass in der Erzieherinnen- oder Lehrerfortbildung der einzelne Teilnehmer zwar viel mitnehme, es aber in der Regel für sich behalte und das Kollegium leer ausginge. Sie schlug vor zu überlegen, wie die Kollegien stärker von der Fortbildung einzelner profitieren könnten.

ABSCHLUSSDISKUSSION

In der Abschlussdiskussion plädierte Bildungsstaatssekretärin *Vera Reiß* für mehr Sozialarbeiter an den Schulen. Sie möchte dafür auch den Bund in die Pflicht nehmen, „wenn in Berlin schon ständig die Bildung betont wird". Innenminister *Karl Peter Bruch* wünscht sich „Vertrauenspolizisten" an den Schulen, verwies aber auf die knappen Polizeistellen. GEW-Vorsitzender *Klaus-Peter Hammer* machte sich für den Ausbau des schulpsychologischen Dienstes stark. GdP-Vorsitzender *Ernst Schabach* möchte am liebsten „alle Schwerter zu Pflugscharen" machen, ist aber doch realistisch genug, bestimmten Berufsgruppen Waffen zuzugestehen. In den Schützenvereinen freilich möchte er großkalibrige Waffen verbieten.

Eine Lehrerin aus dem Publikum mahnte mehr integrative Gemeinschaftsschulen an, wo Kinder und Jugendliche nicht abgeschult und abgeschoben werden. „Wenn Jugendliche keine Zukunftsperspektive haben, brauchen wir uns über die Folgen nicht zu wundern", sagte sie unter dem Beifall der Anwesenden.

Paul Schwarz und Gerlinde Schwarz

Bildungsstandards als Chance

Die Lehrkräfte müssen als wichtigste Akteure gewonnen werden

Seit Jahren steht das Thema Bildungsstandards auf der Tagesordnung der Bildungsplanung und Schulreform, ohne dass es breite Kreise der Lehrerschaft erreicht hat. Obwohl sich zahlreiche wissenschafts- und praxisorientierte Publikationen mit dem Thema beschäftigen, werden die von der Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossenen Bildungsstandards und dazu vorliegende Handreichungen im Unterricht kaum angewandt und erprobt. Auf die Befassung schulischer Gremien mit Bildungsstandards angesprochen, reagieren zufällig befragte Lehrerinnen und Lehrer mit Kopfschütteln oder Erstaunen auf Fragen nach Funktionen, Reichweite und möglichen Folgewirkungen von Bildungsstandards in der Praxis. Nicht viel anders ist die Situation in Lehrerverbänden, wenn man einmal Tagesordnungen von regionalen Mitgliederversammlungen oder das Fehlen landesweiter Fachtagungen und einschlägiger Aufsätze in Verbandszeitschriften als orientierenden Maßstab nimmt. (Eine Ausnahme stellt allerdings die HLZ dar, die bundesweit einen herausgehobenen Verbandsjournalismus bietet.)

Es ist deshalb zu vermuten, dass eine breite Diskussion zum theoretischen und konzeptionellen Ansatz und zu seinen praktischen Implikationen wohl noch nicht stattgefunden hat. Offenbar hat die Lehrerschaft das Thema Bildungsstandards bisher nicht als eine relevante Arbeitsgrundlage wahrgenommen und sich noch nicht zu eigen gemacht. Das ist ein bundesweit zu beobachtender Sachverhalt:

- Trotz der weitreichenden KMK-Beschlüsse zur Qualitätsverbesserung des deutschen Schulsystems ist auffällig, wie zurückhaltend die Kultusverwaltungen der einzelnen Länder über das Anliegen der Bildungsstandards im *Gesamtzusammenhang* des Maßnahmenverbunds zur Qualitätsentwicklung berichten, wie selten die neuen Strategien in einem *pädagogischen* Begründungszusammenhang dargestellt werden und wie wenig sie im Handlungskontext von *Schulentwicklung* eingebettet werden. Es mangelt an erläuternden und begründenden Informationsschriften, breitenwirksamen Informationsveranstaltungen und systematischen Einführungen in Form von Seminarreihen und Handreichungen.
- Auffällig sind aber auch die merkliche Zurückhaltung oder gar ablehnende Haltung in Schulpraxiskreisen gegenüber den KMK-Beschlüssen und den entsprechenden Ländermaßnahmen. Häufig werden diese Maßnahmen als Auswüchse einer „technokratischen Leistungsschule“ und als „Verbetriebswirtschaftlichung“ des Bildungswesens interpretiert sowie mit Kommentaren wie „Pädagogik ist nicht messbar“ versehen und mit der Forderung „Entwickeln statt Vermessen“ abgewehrt. Vorrangig werden dabei „Ranking“ und Wettbewerb, schul- und lehrerbezogene Sanktionierungen sowie Schulschließungen und Entlassungen genannt. Bei den genannten Hinweisen wird gerne übersehen, dass in Hessen keine Anhaltspunkte für eine entsprechende Ausrichtung des Schulsystems vorliegen und dass die von der KMK intendierten Maßnahmen auch in solchen Schulsystemen vorzufinden sind, die in Schulreformkreisen gerne als Vorbilder für eine erfolgreiche Schulsystemkonzeption angesehen werden. Meines Erachtens verstellen die erwähnten Befürchtungen einen aufgeschlossenen Blick für die berechtigten Anliegen einer Reform des deutschen Schulsystems und für den Kerngedanken von Bildungsstandards.

Oelkers & Reusser (2008) weisen in ihrer Expertise darauf hin, dass eine erfolgreiche Implementierung von Bildungsstandards nur gelingen kann, wenn der Sinn des ehrgeizigen Programms vermittelbar ist und wenn sich die Lehrpersonen das Anliegen zu eigen machen:

„Die Lehrkräfte als wichtigste Akteure und Erfolgsgaranten der Reform müssen gewonnen werden. Dies erfordert nebst einer gemeinsam geteilten Problemwahrnehmung insbesondere ein hinreichend elaboriertes, gemeinsames Verständnis der Ziele der Reform und der durch Bildungsstandards und die damit verbundenen Tests zur Verfügung gestellten Information.“ (S. 513)

Bildungsstandards lassen sich zwar per Verordnung vorschreiben, aber nicht realisieren. Deshalb ist ein umfassendes Implementierungskonzept von Nöten, das im Folgenden – aus Platzgründen nur skizzenhaft – dargestellt werden soll.

Pädagogische Schulentwicklung

Das Gesamtkonzept ist auf eine pädagogisch orientierte Schulentwicklung hin anzulegen, die den Kernbereich von Schule, nämlich Lehren und Lernen, fokussiert. Mit der *kompetenzorientierten Ausrichtung der Bildungsstandards* soll Unterricht von den intendierten Lernergebnissen her konzipiert werden. Das Lehrerhandeln soll sich nicht mehr vorrangig an der Behandlung bestimmter Inhalte und dem Wissenserwerb orientieren („Angebotsseite“), sondern an der Anwendung und Nutzung von Wissen, wie sie sich in Kompetenzen ausdrücken („Nutzungsseite“) und wie sie in reformpädagogisch orientierten Ansätzen seit Jahren Praxis sind. Dementsprechend ist eine solche pädagogische Praxis für einzelne Schulen und für einzelne Lehrpersonen, die sich diesem Anliegen verpflichtet fühlen, nichts Neues. Durch die bildungspolitische und bildungsplanerische Neuausrichtung von Lehren und Lernen erfährt diese reformpädagogische Praxis damit eine Bestätigung. Gleichzeitig ist nunmehr die gesamte Lehrerschaft aufgefordert, diesem Muster zu folgen und auf der Basis von Kerncurricula kompetenzorientiert zu unterrichten. Die diesem Anliegen verpflichtete reformpädagogische Praxis könnte dabei hilfreiche Anregungen für ein kompetenzorientiertes Unterrichten geben.

Mit dem Blick der Lehrenden auf die Lernenden sollen die Nutzung des Angebots und die Wirkungsorientierung des Lehrerhandelns gestärkt und die Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler besser diagnostiziert und unterstützt werden. Die viel zitierte „empirische Wende“ mit ihrer „Outputorientierung“ meint in einer pädagogischen Perspektive im Kern ein *Wirkungsdenken*, das auf den pädagogischen Nutzen

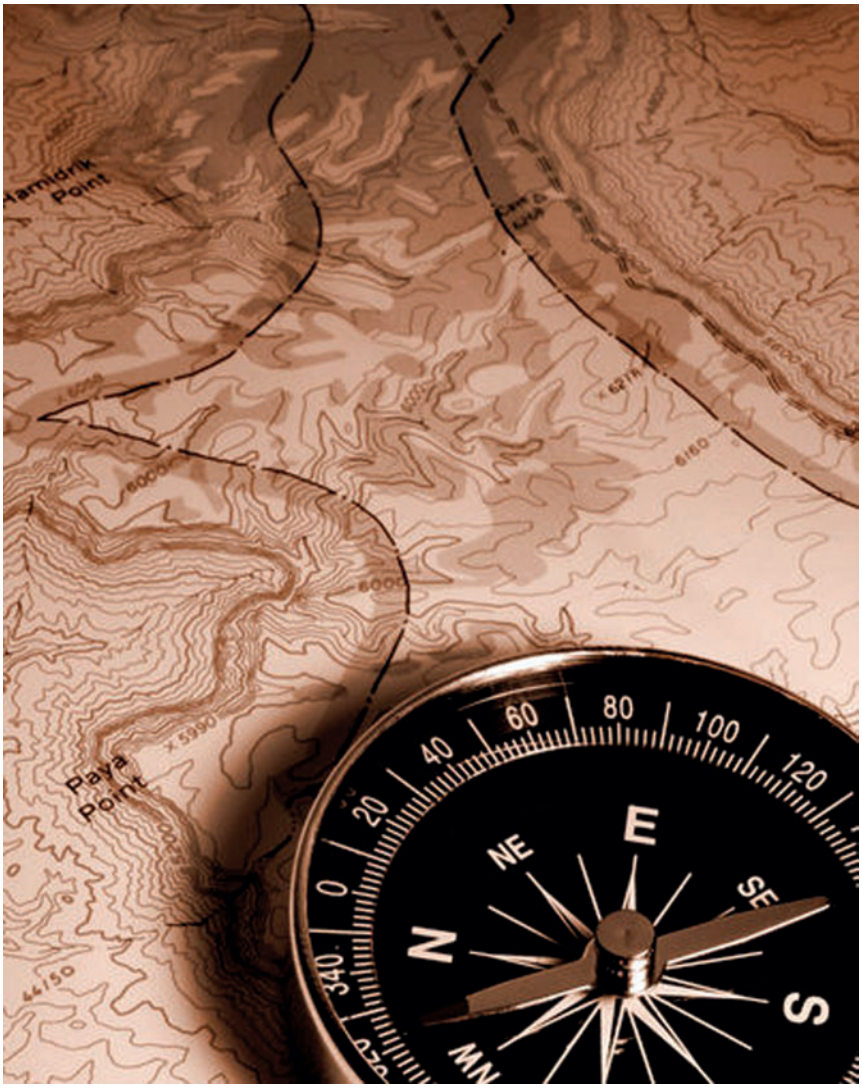
des schulischen und unterrichtlichen Handelns ausgerichtet ist. Lerndiagnosen und metakognitive Lernstrategien beim Lehren und Lernen, selbstreflexive Arbeitsprozesse von Lehrpersonen und Schulleitungen, methodengeleitete schulinterne Evaluationsvorhaben oder externe Evaluationen in Form von Schulinspektionen und Lernstandserhebungen (VERA 3, 6 und 8) im Dienste der Weiterentwicklung der Einzelschule fördern ein wirkungsorientiertes Denken.

Bildungsstandards können ein solches Wirkungsdenken unterstützen. Sie konkretisieren den gesellschaftlichen Bildungsauftrag in Form von Kompetenzen (Lernergebnisse) und konzentrieren sich auf „zentrale Bildungsziele“. Beide Aspekte decken sich nicht mit den bisherigen Anliegen von Lehrplänen, die demgegenüber die zu vermittelnden Inhalte auflisten und ein breites „überbordendes“ Wissensspektrum abzudecken versuchen. Bildungsstandards fokussieren vielmehr die „Grunddimensionen der Lernentwicklung in einem Gegenstandsbereich“ (Fach) und die „grundlegenden Handlungsanforderungen“ (*Klieme* et al. 2007, S. 21 f.). Bildungsstandards formulieren damit Ergebnisse von Lernprozessen, die in Form von „Kompetenzanforderungen“ formuliert sind. Diese Kompetenzen sind so zu konkretisieren, dass die Einlösung der Anforderungen überprüft werden kann. Bildungsstandards sind also keine beliebigen Zielkataloge, wie sie in früheren Lehrplänen – häufig auch zu Legitimationszwecken – ihren Stellenwert hatten.

Konzept der Qualitätssicherung

Vorliegende Expertisen über international erfolgreiche Schulsysteme zeigen, dass ihr Erfolg nicht auf einzelne Komponenten, sondern auf ihren Verbund an Maßnahmen zurückzuführen ist: „Qualität ist das Ganze.“ Dabei sind die drei zentralen Handlungsfelder der Schulgestaltung gleichermaßen zu berücksichtigen und ihre Instrumente im Kontext der Schulentwicklung zu „orchestrieren“:

- **„Input“:** verpflichtende Zielvorgaben in Form von Bildungsstandards und Kerncurricula einerseits *sowie* ermöglichende Unterstützungsmaßnahmen in Form von Qualifizierungsprogrammen, geeigneten Arbeitsstrukturen und Schul- und Fachberatungen andererseits



- **„Prozess“:** an Bildungsstandards gekoppelte kompetenzorientierte Unterrichtsentwicklung sowie entsprechende Individualisierungs- und Differenzierungsmaßnahmen von Lernprozessen – in der Perspektive eines pädagogischen Ethos, bei dem „kein Kind zurückgelassen wird“
- **„Output“:** beständige Qualitätskontrollen in Form von standardisierten Lernstandserhebungen, zentralen Abschlussprüfungen und schulischen bzw. unterrichtlichen Evaluationsmaßnahmen

Eine Beschreibung dieses Gesamtzusammenhangs steht für Hessen bislang noch aus, so dass die einzelnen Komponenten in ihrer wechselseitigen Verwobenheit nicht unbedingt erkannt werden können. Das erschwert derzeit noch die Verständigung, Akzeptanz und zielgerichtete Entwicklungsarbeit innerhalb der pädagogischen Profession.

Ein entwicklungsoffenes Konzept

Der hier beschriebene Ansatz stellt einen Umbruch in der Schulsystemsteuerung der deutschen Länder dar und wird die Bildungsplanung und Schulentwicklung in den nächsten Jahren nachhaltig verändern. Da wir uns derzeit noch im Anfangsstadium des Entwicklungsprozesses befinden, ist mit Umstrukturierungsproblemen zu rechnen. Ein typisches Problem dabei ist der unterschiedliche Informationsstand der Beteiligtengruppen („institutionelle Akteure“) und eine Ungleichzeitigkeit des Entwicklungsprozesses auf den verschiedenen Handlungsebenen des Schulsystems.

Eine Herausforderung besteht unter anderem darin, die fehlende fachdidaktische Expertise in den betreffenden Landesinstituten durch externe Fachgutachten und durch Hinzuziehung externer Fachdidaktiker zu kom-

pensieren. Für die fachbezogenen Entwicklungsgruppen geht es zunächst einmal um eine Umorientierung vom klassischen Lehrplan-Modus (Inhaltsorientierung) zum kompetenzorientierten Curriculum-Modus (Könnensorientierung). Durch das spezifische Anliegen von Bildungsstandards ist es dabei keine leichte Aufgabe, das breite Spektrum eines Unterrichtsfaches auf seinen Kernbestand (Kompetenzbereiche und Grundstrukturen eines Faches) im Hinblick auf den Bildungsauftrag von Schule zu „verdichten", darauf aufbauend Inhaltsfelder festzulegen und einen geeigneten Duktus an Kompetenzbeschreibungen für Bildungsstandards zu finden.

Einen herausgehobenen Stellenwert nimmt dabei das angemessene Verhältnis von Kompetenzen und Inhalten ein. Erfahrungsgemäß werden aus Schulpraxiskreisen von Curricula konkrete inhaltliche Festlegungen erwartet. Diese Vorstellung deckt sich jedoch nicht mit dem Anspruch von Kerncurricula, die nur die zentralen übergreifenden inhaltlichen Konzepte enthalten sollen (je nach Fach „Kernbereiche", „Leitideen", „Basiskonzepte" oder „Leitperspektiven" genannt), wobei eine curriculare Konkretisierung durch spezifische Inhalte und Themenstellungen – „Schulcurricula" genannt – den einzelnen Schulen (bzw. Fachkonferenzen) überantwortet werden soll. Insofern ist zu erwarten, dass sich bei der bevorstehenden fachöffentlichen Diskussion der Bildungsstandards zentrale Fragen auf das angemessene Verhältnis zwischen Kompetenzen und Inhalten einerseits sowie zwischen Kerncurriculum und Schulcurriculum andererseits beziehen dürften.

Wenn im Mai 2010 die überarbeiteten Entwürfe „Bildungsstandards und Inhaltsfelder – Das neue Kerncurriculum in Hessen" der Fachöffentlichkeit zur Diskussion vorgelegt werden, so ist aufgrund des entwicklungsfähigen wissenschaftlichen Erkenntnisstandes und der zu erwartenden Stellungnahmen und Einwände davon auszugehen, dass die Entwürfe einer Weiterentwicklung bedürfen. Deshalb versteht sich das hessische Kerncurriculum ausdrücklich als ein *entwicklungsoffenes Konzept*. Diesem Selbstverständnis ist es geschuldet, dass die (für Anfang 2011 vorgesehene) erste verbindliche Fassung zugleich Ausgangspunkt einer Weiterentwicklung ist, die die praktischen Erfahrungen und die zu erwartenden neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse (insbesondere zum Kompetenzaufbau und zu Kompetenzstufenmodellen) berücksichtigt. Für die weitere didaktische Entwicklungsarbeit wird vor allem für solche Fächer, in denen noch keine fundierten Kompetenzmodelle vorliegen, mit neuen fachdidaktischen Erkenntnissen gerechnet. Da aus Wissenschaftskreisen bislang noch keine befriedigenden Modelle über die fachspezifische Entwicklung von Kompetenzen vorliegen, werden vor allem Stufenmodelle der Kompetenzentwicklung erwartet, die für die Planung und Gestaltung von Lernarrangements erforderlich sind.

Dialogischer Entwicklungsprozess

Trotz ihrer empirischen Bezugnahme ist die Festlegung von Bildungsstandards ein *normativer* Akt. Er bedarf deshalb der Verständigung innerhalb der einzelnen Fachdidaktiken, zwischen Wissenschaft und Praxis sowie zwischen den gesellschaftlichen Bezugsgruppen und legitimiert sich letztendlich in demokratischen Entscheidungsprozessen. Dabei hat sich die Vorgehensweise bei der Erarbeitung des „Hessischen Referenzrahmens Schulqualität" (HRS) bewährt, erste Skizzen zunächst nur in internen Fachkreisen zu erörtern und erst fortgeschrittenere Entwürfe der Fachöffentlichkeit zur Stellungnahme vorzulegen und auf dieser Basis zu einem breiten Dialog aufzufordern (ab Mai 2010). Die modifizierte zeitliche „Marschroute" bei der Einführung des neuen Kerncurriculums (mit Bildungsstandards und Inhaltsfeldern) für Hessen folgt diesen Erfahrungen.

Der Erfolg wird vor allem davon abhängen, ob und inwieweit die Lehrerschaft – als der zentrale Träger des Reformprozesses – das anspruchsvolle Vorhaben akzeptiert. Ohne aktive Mitwirkung der pädagogischen Profession wird das „Projekt Bildungsstandards" scheitern. Insofern kommt eine verantwortliche „Schulsystemsteuerung" nicht umhin, dieser Tatsache Rechnung zu tragen. Sie muss durch Informationsarbeit und in einem dialogischen Entwicklungsprozess der Schulpraxis die Gelegenheit bieten, den „Sinn" des Generationsvorhabens für sich zu „rekonstruieren" und sich zu eigen machen zu können. Dazu sind ermöglichende Arbeitsbedingungen und nachhaltige Qualifizierungsprozesse unerlässlich.

Lehr- und Lernprozesse pädagogischer gestalten

Der vorliegende Ansatz kompetenzorientierter Bildungsstandards betrifft *das* zentrale Anliegen der Profession, nämlich Lehr- und Lernprozesse wirksamer und damit pädagogischer zu gestalten. Seit Jahren werden von pädagogischer Praxis und Wissenschaft neue Zugänge zum Lernen und die Abschaffung von „Paukunterricht" und „Lernschnellwegen" gefordert. Ein kompetenzorientiertes Unterrichten auf der Grundlage des hessischen Kerncurriculums ermöglicht es nunmehr den Lehrerinnen und Lehrern, Unterricht anders zu planen, zu gestalten und auszuwerten. Die „pädagogische Freiheit" von Lehrpersonen (als „institutionellen Akteuren") wird dadurch gestärkt. Die Chancen, die in dieser prinzipiellen Neuordnung liegen, können sich allerdings erst in dem Maße nachweisbar zeigen, wie kompetenzorientiertes Unterrichten auf der Grundlage der neuen *offeneren* curricularen Vorgaben auch gelebte Schulpraxis wird. Insofern sind professionelle Verständigung (insbesondere in den Fachkonferenzen) und professionelle Lerngemeinschaften institutionell abzusichern und in den Kollegien zu praktizieren.

Ulrich Steffens

Der Erziehungswissenschaftler Ulrich Steffens ist im Leitungsbereich des Instituts für Qualitätsentwicklung (Wiesbaden) für Grundsatzfragen zuständig. Er ist Initiator des 1985 gegründeten „Arbeitskreises Schulqualität" und Mitautor des „Hessischen Referenzrahmens Schulqualität". Ferner ist er u. a. Initiator und Koordinator des 2004 gegründeten bundesweiten Netzwerkes „Empiriegestützte Schulentwicklung (EMSE)".

Literatur

Klieme, Eckhard; Avenarius, Hermann; Blum, Werner; Döbrich, Peter; Gruber, Hans; Prenzel, Manfred; Reiss, Kristina; Riquarts, Kurt; Rost, Jürgen; Tenorth, Heinz-Elmar & Vollmer, Helmut J. (2007): Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Oelkers, Jürgen & Reusser, Kurt; unter Mitarbeit von Berner, Esther; Halbheer, Ueli & Stolz, Stefanie (2008): Expertise: Qualität entwickeln – Standards sichern – mit Differenz umgehen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Wirtschaften wie das Ministerium

Für die Schulen gibt es jetzt einen „Produkthaushalt"

Im Landeshaushalt 2010 wurde zum zweiten Mal auch der „Buchungskreis Schulen" im „SAP-Modul Controlling" als „Produkthaushalt" dargestellt. Allerdings, so konstatieren die Haushälter, bestehe „eine gewisse Planungsunsicherheit, weil keine Erfahrungswerte vorliegen". Die „Entwicklung der Schülerzahlen bezogen auf Schulformen und -stufen" stehe nämlich „in enger Abhängigkeit zu sich schnell verändernden ökonomischen und gesellschaftlichen Faktoren, so dass ihre Planung besonders risikobehaftet ist". Außerdem werden Pädagogen wie Berufsschullehrer Geert Ernst aus Rüsselsheim vorgewarnt: „Die in den Produktblättern verwendeten Leistungsbezeichnungen sind Fachbegriffe, die unter Beachtung betriebswirtschaftlicher Kriterien gewählt wurden." Der komplette Haushalt und die „Produkte" aller Schulformen kann man im Internet auf der Homepage des Finanzministeriums einsehen (www.hmdf.hessen.de).

Ich kann nicht mit Geld umgehen. Nein, wirklich nicht. Ich stehe auch dazu. Deutlich wird es mir jedes Mal, wenn ich auf meinen Kontoauszug schaue. Meine Kultusministerin wird ja nicht müde zu betonen, wie gut es uns Lehrern doch geht. Und wenn alle anderen keine Probleme haben, gibt es nur eine Lösung: Es liegt an mir. Zugegeben: Geld ausgeben macht schon Spaß. Ganz ohne Kohle ist also auch keine Lösung. Was macht also die überforderte Lehrkraft? Sie sucht sich Hilfe. Und zwar bei den Leuten, die ähnliche Probleme haben, die auch nicht mit Geld umgehen können, schnell den Überblick verlieren und zur Verschwendung neigen. Sie haben es erraten, bei unserem Kultusministerium! Dazu habe ich mir den Wirtschaftsplan der Schulen besorgt, da müsste ich ja wohl Hilfe finden. Schon auf der ersten Seite lese ich dort, dass *„für das Haushaltsjahr 2009 erstmals ein im SAP-Modul Controlling geplanter Produkthaushalt erstellt"* wurde. Von SAP habe ich schon mal was gehört, die sollen ja schon bei der Fußballmannschaft von Hoffenheim wahre Wunder vollbracht haben. Weitere Weisheiten kann ich dem Vorwort nicht entlocken. Also gleich *medias in res* und her mit dem Wirtschaftsplan für meine Schulform: die Berufsschule. Denn so einen Wirtschaftsplan will ich für mich auch haben, um damit meine finanziellen Probleme zu lösen. Also gehe ich ihn sorgfältig Punkt für Punkt durch. Das Ergebnis seht ihr hier:

1. Erbringer: Mein Blick fällt auf die Vorlage des HKM, da steht „Berufsschulen", bei einem Wirtschaftsplan für mich muss da also „Ich" stehen. Schnell aufschreiben!

- ***Rechtsgrundlagen:*** Kenne ich! Zufrieden setze ich hier einen Haken hin.

1.1. Produktbeschreibung: Jetzt wird's peinlich. Über das letzte Regal, das ich produziert habe, lacht heute noch meine ganze Familie. Was schreibe ich da hin? Ich blättere ein wenig zurück zum beruflichen Gymnasium, in dem ich auch unterrichte, und was finde ich da als Überschrift? ***„Erläuterungen zu Produkt Nr.10: Bildung und Erziehung im beruflichen Gymnasium"*** Na also! Da haben wir es ja, ich produziere Bildung und Erziehung! Hurra! Ich weiß zwar nicht, was meine Kollegen Deutschlehrer dazu sagen, aber wir nehmen es mal nicht so genau.

- ***Leistungen zum Produkt:*** Das ist einfach, das nennt man Unterricht.

2. Bezug zu politischen Zielen: Ich habe doch als GEW-Mitglied keine „politischen Ziele". Diesen Punkt streiche ich kopfschüttelnd.

- ***Empfänger***: Na, meine Schüler, wer sonst!

3. Zählgröße: Ein Blick in den Wirtschaftsplan des HKM hilft auch hier weiter, gemeint ist die Anzahl der Schüler. Endlich die erste Zahl! Gewissenhaft schreibe ich 397 auf.

- ***Kosten/Kosten je Zähleinheit***: Ja, was koste ich denn eigentlich? Ein Blick auf meinen Bezügenachweis hilft mir weiter. „Ach, doch so wenig!", stelle ich bekümmert fest und schreibe schnell die bescheidene Summe nieder. Um jetzt die Kosten je Zähleinheit zu errechnen, dividiere ich die beiden Zahlen auf meinem Papier. Leicht irritiert schreibe ich auch diese Zahl nieder.

Irgendetwas mache ich falsch. Ich glaube, ich muss hier doch eher biblische Maßstäbe ansetzen. Wie schrieb schon der Apostel Paulus? „Der Buchstabe tötet, aber der Geist macht lebendig." Das ist es, ich muss einfach den Geist dieses Wirtschaftsplans erfassen! Mental erleuchtet nehme ich mir die einzige Zahl vor, die ich bisher berechnet habe. Sie sieht recht mager aus. Kurzentschlossen multipliziere ich sie mit der Buchstabenzahl meines zweiten Vornamens. Na bitte! Das sieht doch schon viel besser aus. Sie könnte aber noch größer sein. Spontan potenziere ich sie mit der Zahl unserer Hausmeister. Huch, das ist zuviel! Zwar hantiert auch das HKM mit neunstelligen Zahlen, aber ich bin doch kein Ministerium. Demütig teile ich die Zahl durch das Alter meines Schulleiters, und da das noch immer nicht reicht gleich auch noch durch die Schuhgröße meines Abteilungsleiters. Jetzt nur noch unsere schulische Telefonnummer abziehen und auf zwei Stellen nach dem Komma runden. Fertig! Das ging aber schnell. Und so einfach! SAP ist schon eine tolle Sache. Damit gehe ich jetzt zu meiner Hausbank. Jede Wette, mit einem so tollen Wirtschaftsplan bekomme ich problemlos meinen zinslosen Überziehungskredit.

Geert Ernst

Wörtliche Zitate sind kursiv gedruckt.

Gewerkschaften und Hochschulen

DGB-Leitbild „Demokratische und soziale Neugestaltung der Hochschulen"

Die neue Kooperationsstelle des DGB mit den Fachhochschulen Wiesbaden und Frankfurt fragte auf einer Fachtagung Anfang Februar nach den Perspektiven der „Hochschule der Zukunft" in der Wissensregion Rhein-Main: „demokratisch und sozial oder dereguliert, exzellenzorientiert und konkurrierend?" Zur Diskussion stand auch das „Leitbild für eine demokratische und soziale Hochschule", das von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) seit 2008 entwickelt und vom DGB-Bundesvorstand Ende Februar vorgestellt wurde. Bei der Frankfurter Tagung berichtete Gerd Köhler als ehemaliges Mitglied des GEW-Hauptvorstands über die Grundüberlegungen der Autorinnen und Autoren und den Diskussionsverlauf.

Die „deregulierte Hochschule", die „autonome Hochschule", die „unternehmerische Hochschule", die „Hochschulen im globalen Wettbewerb": Diese und andere „magic words" bestimmen bislang die hochschulpolitischen Auseinandersetzungen in Deutschland. In vielen Tagungen langfristig vorbereitet, institutionell verankert und durch eine zielstrebige Personalpolitik abgesichert, hat das „neoliberale Projekt" die argumentative Lufthoheit erobert. Es bestimmt die politische Agenda, formuliert direkt und indirekt die vorherrschende Hochschul- und Forschungspolitik: das Hochschulfreiheitsgesetz in Nordrhein-Westfalen, die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes, die Auflösung der Zentralen Vergabestelle für Studienplätze (ZVS), die flächendeckende Einführung von Studiengebühren, die „Exzellenz-Initiative" (...)

Statt flotter Marketingstrategien ...

Analysen dieser Politik gibt es auch heute nur ansatzweise. Es fehlen darauf aufbauende Alternativvorschläge, Gegenentwürfe sind nicht erkennbar. Die mit der Wendepolitik „Unzufriedenen" verlieren sich in tagespolitisch verkürzten Abwehrkämpfen, ihre Proteste wirken hilflos und sind eher spontaner Aufschrei denn systematische Auseinandersetzung. Die Zahl stiller Bedenkenträger, die meinen, man könne es ja doch nicht ändern, wächst. Die durch ein missbrauchtes *New public management* entmachteten Senate und Fachbereiche der Hochschulen ziehen sich in sich zurück. Hochschulleitungen, die die neue Autonomie vor allem für sich in Anspruch nehmen, können ohne nennenswerten Widerstand durchregieren. Es wird nicht konstruktiv gestritten, einig ist man sich nur in der (berechtigten) Klage über die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen. Es kommt zu unheiligen Allianzen zwischen Konservativen, Technokraten und Studierenden. Viel naiv verklärende Rückbesinnung auf Humboldt, der sein Konzept doch nur für eine kleine Elite schrieb. Flotte Marketingstrategien können die „Entinhaltlichung der Hochschulpolitik" nicht übertünchen. Die Hochschulen gewinnen vielleicht Zweispalter in der Presse, aber nicht die gesellschaftliche Unterstützung, die sie benötigen, um ihre Beiträge zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung leisten zu können.

... Zeit zum Nachdenken

Vor diesem Hintergrund haben die HBS und die DGB-Gewerkschaften ab Sommer 2008 ihren organisatorischen Rahmen, ihre Foren und Kompetenzen für einen Diskurs über eine demokratische und soziale Neugestaltung der Hochschulen angeboten. Die Hochschulen seien für die gesellschaftliche Entwicklung zu wichtig, man dürfe sie weder rechts liegen lassen noch in eine sozialpolarisierende, elitär verklärte Unabhängigkeit entlassen. Im Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaft sollte über die gesellschaftliche Verantwortung von Wissenschaft nachgedacht, das Leitbild einer „demokratischen und sozialen Hochschule" dem der „unternehmerischen Hochschule" entgegengestellt werden.

Das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung war gewerkschaftsübergreifend angelegt, auch um die Sichtweisen der Bildungsgewerkschaft, der Dienstleistungs- und der Industriegewerkschaften zusammenzuführen und zu bündeln. Es sollte nicht schnelle Antworten für die tagespolitische Auseinandersetzung produzieren. Das Projekt sollte Zeit zum Nachdenken, Zeit für den Diskurs, Zeit für die Vermittlung der Arbeitsergebnisse bekommen. Eine 18-köpfige Projektgruppe aus Wissenschaftlern und Gewerkschaftlern bekam den Auftrag, den Diskurs als gemeinsamen Arbeitsprozess zu gestalten. Mitglieder aus Hessen sind *Bernd Kaßebaum* von der IG Metall, *Clemens Klockner*, Altpräsident der Fachhochschule Wiesbaden, und *Gerd Köhler*.

Hochschulpolitisches Forum

Den Auftakt bildete ein „Hochschulpolitisches Forum" der HBS. Mehr als 150 Wissenschaftler und Gewerkschaftler nahmen auf der Grundlage der „Berliner Eckpunkte" eine erste Bestandsaufnahme der hochschulpolitischen Lage vor. Der Kasseler Hochschulforscher *Ulrich Teichler* zeigte die großen Linien der Nachkriegsentwicklung der deutschen Hochschulen auf: die Restauration der alten Ordinarienuniversität, die Studentenbewegung vom Ende der 60er Jahre und ihre Forderungen nach einer Demokratisierung der Hochschulen, die technokratisch durchgesetzte Expansion des Hochschulbereichs mit der Einführung der Fachhochschulen in den 70er Jahren, das politisch nicht aufgearbeitete Scheitern der Reformen in den 80er Jahren und die veränderten Anforderungen an die Hochschulen im deutsch-deutschen Einigungsprozess. Mit internationalen Vergleichen belegte er die Besonderheiten, vor allem auch die Rückständigkeiten der deutschen Hochschulpolitik. Er wies auf den geringen Anteil von Hochulabsolventen am Altersjahrgang hin, auf die Vernachlässigung der Lehre, auf die verkrusteten Studienstrukturen, auf die den wachsenden Anforderungen nicht gerecht werdende Personalstruktur, auf die chronische Unterausstattung des Wissenschaftsbereichs mit Personal und Haushaltsmitteln und auf die Grenzen der überkommenen Hochschulselbstverwaltung. Sein Fazit: Das Verhältnis von Hochschule, Staat und Gesellschaft müsse auf den Prüfstand gestellt werden, wenn die Hochschulen so umgestaltet werden sollen, dass sie ihren

gesellschaftlichen Aufgaben gerecht werden können.

Dieser historisch-politischen Einordnung folgte mit Verweis auf die OECD-Studie „Tertiary Education in the Knowledge Society“ eine Darstellung der internationalen Hochschulentwicklung. Der Blick über die eigenen, durch die Föderalismusreform verstärkten Beschränktheiten sollte die Köpfe öffnen. Bezeichnenderweise hat sich die Bundesrepublik nicht an dieser Studie beteiligt. Die Analyse der Widersprüche in der deutschen Hochschulpolitik wurden mit der Frage nach alternativen Ansätzen verbunden:

- Obwohl alle vergleichbaren Industriestaaten die Zahl der Hochschulabsolventen steigerten, wurde in Deutschland der Numerus Clausus flächendeckend eingeführt.
- Die notwendige inhaltliche Studienreform wurde durch eine institutionelle Abschottung der Studiengänge, durch ihre stoffliche Überfrachtung, durch eine missverstandene Modularisierung und durch eine Überregulierung auf Grund immer neuer Prüfungen erstickt. Selektion und Misstrauen belasten Studium und Lehre.
- Die mit dem „New Public Management“ eingeführten Methoden der Leistungs- und Wettbewerbsorientierung haben zu einer „Verbetriebswirtschaftlichung“ geführt. Danach zählt nur noch, was man rechnen könne. Die kritisch-aufklärerische Funktion von Wissenschaft ist gefährdet.
- Die Dezentralisierung staatlicher Kompetenzen in die Hochschulen und die Stärkung der Hochschulautonomie haben zu einer Stärkung der Hochschulleitungen geführt. Die Rechte der Hochschulselbstverwaltung wurden ausgehebelt, die Selbstverwaltungsmöglichkeiten der Wissenschaftler genauso eingeschränkt wie die Mitbestimmungsrechte der Studierenden und des technischen und administrativen Personals.

Das Forum diente auch dazu, im Dialog mit kritisch-kreativ Andersdenkenden die eigenen Positionen zu überprüfen: Werden die Gewerkschaften von Wissenschaftlern und Studierenden als relevante hochschulpolitische Akteure wahrgenommen? Sind die gewerkschaftlichen Analysen und Konzepte so formuliert, dass sie zu konstruktiven Auseinandersetzungen einladen? Oder schrecken die über Jahre ausformulierten Beschlusslagen eher ab? Spricht man die gleiche Sprache, verbindet man mit den verwendeten Begriffen gleiche Positionen oder Sachverhalte? Gibt es Altersgruppen übergreifende Diskurse oder gar Konsense? Berlin hat gezeigt, wie viel gemeinsames Nachdenken, Suchen nach gemeinsamer Sprache, wie viel analytische und konzeptionelle Arbeit notwendig ist, wenn man die Kräfteverhältnisse in der Hochschulpolitik so verändern will, dass demokratische und soziale Alternativen auch um- und durchgesetzt werden können.

Expertisen aus der Wissenschaft

Nach Auswertung des Hochschulpolitischen Forums erstellten namhafte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zum Sommer 2009 14 Expertisen zu zentralen hochschulpolitischen Themen. Die Autorenteams arbeiteten als Tandems erfahrener, älterer und jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um den „generationenübergreifenden Dialog“ zu fördern und jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an die gewerkschaftlichen Diskussionen heranzuführen.

Die Expertisen wurden in sechs „HBS-Werkstattgesprächen“ mit Vertreterinnen und Vertretern der entsprechenden Wissenschaftsdisziplinen und „Betroffenen“ aus Wissenschaft, Gewerkschaften und hochschulpolitischen Organisationen diskutiert.

In einer Präambel wird begründet, warum sich die Gewerkschaften in die Debatte über eine demokratische und soziale Neugestaltung der Hochschule einmischen: zum einen, weil sie die Interessen von gewerkschaftlich organisierten Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und des technischen und administrativen Personals vertreten, zum anderen, weil sie – wie andere gesellschaftlichen Gruppen auch – ein Interesse an einer sozial verantwortlich agierenden Wissenschaft haben.

Gerd Köhler

Das „Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule“ liegt seit Ende Januar 2010 als gedrucktes Heft vor und ist bei der Hans-Böckler-Stiftung erhältlich (Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf) oder im Internet unter www.boeckler.de/fix/projekt-leitbild.

Einige Gutachter für das Leitbild kommen auch in der Januar-Ausgabe des online-Magazines Denk-doch-mal zu Wort: „Die Bologna-Marionetten wehren sich“. Zusammen mit dem Leitbild kann der Text Anlass und Grundlage für „basisnahe Veranstaltungen“ sein: www.Denk-doch-mal.De/node/231.

Proteste gegen Kürzungen bei Hochschulen

Mit einer Kürzung der Grundfinanzierung für Forschung und Lehre in Höhe von vier bis sechs Millionen Euro rechnet das Präsidium der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU), nachdem das Land Hessen angekündigt hatte, die Mittel für die hessischen Hochschulen ab 2011 um 30 beziehungsweise 34 Millionen Euro zu kürzen. Als höchst problematisch bezeichnete die Universitätsleitung die Tatsache, dass im Hochschulpakt 2011 bis 2015 die Grundfinanzierung für Forschung und Lehre abgesenkt werden soll, während die Programmförderung unangetastet bleibt. JLU-Präsident *Prof. Dr. Joybrato Mukherjee* rechnet mit „massiven Folgen für unsere Leistungskraft in Forschung und Lehre“.

Auch für die LandesAstenKonferenz (LAK) ist die angekündigte Budgetkürzung „ein großer Schritt in die falsche Richtung“. „Völlig überfüllte oder gar verschimmelte Hörsäle, schlecht ausgestattete Labore und generell eine völlige Überlastung der Kapazitäten“ seien einige Missstände des Hochschulalltags in Hessen. „Mit diesen unverantwortlichen Kürzungen zeigt sich, wie viel die Absichtsbekundungen der Regierungen und insbesondere der Kultusministerkonferenz, sich der Bildungsmisere anzunehmen, tatsächlich wert sind“, erklärte *Dirk Reheis*, Referent für Hochschulpolitik des AStA der Universität Frankfurt.

Junge Wetzlarer gegen Rechts

Naziaktivitäten in Wetzlar nicht tatenlos hinnehmen

Wetzlar ist seit 2008 massiv in das Blickfeld von Neonazigruppierungen geraten. „Wetzlar ist unsere Stadt“ ist auf T-Shirts, Flyern und Aufklebern der Rechtsextremen zu lesen. Aufrufe zu Nötigung und Gewalt gegen „Andersdenkende“ via Internet sind an der Tagesordnung.

Die Demonstration im Oktober 2008 mit dem Motto „Todesstrafe für Kinderschänder“, veranstaltet durch die Aktivistin *Nicole Becker* und „Freie Kameradschaften“, gab den Startschuss für die bislang wenig auffällig gewordenen Nazis in Wetzlar. Die Demonstration wurde zunächst noch von vielen Leuten belächelt, nicht ernst genommen oder als einmalige Aktion bewertet. Die Gegendemo des bürgerlichen Lagers und verschiedener Antifa-Gruppen schien

zunächst ein Erfolg zu sein, da die Neonazis nicht wie geplant durch die Stadt marschieren konnten. Im Nachhinein kann die Verlegung der Route, die dann mit bekannten ausländerfeindlichen Sprechchören durch ein Viertel mit hohem Migrantenanteil führte, aber kaum als Erfolg gewertet werden.

Diese „Autonomen Nationalisten“ haben sich bereits in anderen Regionen Deutschlands wegen ihrer hohen Gewaltbereitschaft und Militanz einen Namen gemacht. Ihr Auftreten und Kleidungsstil unterscheidet sich nur im Detail von Autonomen der linksextremen Szene. Einerseits distanziert sich die rechtsextreme Szene in Deutschland immer mehr vom Image der kahlköpfigen Skinheads, doch ist der Versuch der „Autonomen Nationalisten“, den Stil der linken Autonomen zu kopieren und auf Anglizismen zu setzen, umstritten. Die Neonaziszene in Wetzlar orientiert sich bei Demos und anderen öffentlichen Veranstaltungen am neuen Stil mit schwarzen Windbreakern, Baseballcap, Sonnenbrille und Turnschuhen, im privaten Bereich sind sie aber eher Naziskins mit Glatze und Stiefeln.

Einerseits wollen die „Autonomen Nationalisten“ nicht die „bösen Nazis“ sein, auf der anderen Seite rennen sie besoffen und pöbelnd durch die Stadt. Auch die Hetze und Angriffe gegen Menschen, die sich öffentlich gegen Rechtsextremismus engagieren, tragen nicht gerade zu einem Imagegewinn bei. Zumindest bei der älteren Generation in Wetzlar stoßen die Nazis auf Ablehnung. Welche Wirkung sie auf die Jugend haben, ist bisher schwer zu sagen. In anderen Regionen wachsen die Gruppen stetig an, da die Jugendlichen sich nicht mehr immer und überall durch ihre Frisur oder ihre Kleidung „outen“ oder rechtfertigen müssen, sondern ihre Hip-Hop-Klamotten weiter tragen können. Auch das bekannte Che-Guevara-T-Shirt samt Pali-Tuch wird gerne für solch eine Anbiederung missbraucht.

In der Woche vor den Landtagswahlen 2009 fanden sich die bekanntesten Gesichter am Parteistand der NPD ein, um „politische Arbeit“ zu leisten, und in der darauf folgenden Woche überfielen dieselben Personen mitten am Tag in der Wetzlarer Bahnhofstraße einen Infostand der „Jungen Wetzlarer gegen Rechts“ (JWgR), die mit ihrer Aktion auf die Probleme in Wetzlar aufmerksam machten. Die „Anti-Antifa“ grüßte mit erhobenen rechten Armen und dem Spruch „Hier sind die Nazis“. Der Infostand wurde umgeworfen, Flugblätter zerrissen und Menschen massiv bedrängt. Die Polizei traf 20 Minuten später ein und konnte als Straftat noch nicht einmal eine Nötigung feststellen.

Brandanschlag: Neuer Höhepunkt rechter Gewalt

In der Woche später hielt die „Anti-Antifa“ mit Unterstützung der NPD eine „Mahnwache gegen linken Terror“ in der Wetzlarer Bahnhofstraße ab. Dabei wurden vereinzelte Neonazis mit ihrem Einverständnis von J.S. gefilmt und interviewt. Dieses Video wurde auf der Internetseite *YouTube* hochgeladen und zum Ausgangspunkt massiver Bedrohungen: Nazis beschmierten das vermeintliche Wohnhaus des Interviewers, in dem heute nur seine Familie lebt, mit Hakenkreuzen und bewarfen es mit farbgefüllten Weihnachtskugeln. Wetzlarer Plätze und Einrichtungen wurden mit Parolen wie „Grüße vom Nationalen Widerstand“ oder „Nur Hitler“ großflächig besprüht. Eine Veranstaltungsreihe des „Bündnis gegen Nazis in Wetzlar“ wurde von einer Bombendrohung überschattet. Gegen Nazis, die die Veranstaltungsreihe „besuchen“ wollten, erließ die Polizei Platzverweise. Auch dieser Veranstaltungsort wurde später mit farbgefüllten Weihnachtskugeln beworfen. Vor dem Wetzlarer Kulturzentrum Franzis demonstrierten 15 bis 20 Nazis lautstark gegen ein Konzert „Rock gegen rechts“ der Grünen Jugend. Nur ein Polizeieinsatz konnte Schlimmeres verhindern.

In der Nacht vom 4. auf den 5. März kam es mit einem Brandanschlag auf das Haus der Familie von J.S. zu einem neuen Höhepunkt rechter Gewalt in Wetzlar. Aufmerksamen Nachbarn ist es zu verdanken, dass nicht das ganze Haus und die Bewohner verbrannten. Am 5. März sollte ein Konzert der JWgR unter dem Motto „Schöner Wohnen ohne Nazis“ stattfinden, so dass es nahe liegt, den Anschlag der rechten Szene zuzuschreiben.

Aufklärung in Schulen

Die JWgR bieten Aufklärungs- und Diskussionsseminare für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendämter an. Dabei geht es um die neuen Strategien der Rechtsextremen, um Symbolik, Dresscodes, Ideologien und die Unterwanderung von Sub- und Jugendkulturen und den Handlungsbedarf an Schulen, um ein weiteres Wachstum dieser Bedrohung zu verhindern. Die Seminare werden überwiegend von Studierenden aus dem sozialen Bereich vorbereitet und durchgeführt.

Junge Wetzlarer gegen Rechts

Infos und Kontakt: http://jungewetzlarergegenrechts.wordpress.com und www.youtube.com/user/jugendnetzwetzlar

Beamtenversorgung I

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten europarechtswidrig

Mit Urteil vom 25. 3. 2010 (2 C 72.08) hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in einem mit Rechtsschutz der GEW Hessen geführten Verfahren bestätigt, dass die „Quotierung“ oder „Quotelung“ europarechtswidrig ist und die entsprechende gesetzliche Regelung daher nicht mehr angewandt werden darf. Diese Regelung betraf Beamtinnen und Beamte, deren Beamtenversorgung nach dem „neuen Recht“ festgesetzt wurde und die nach dem 1. Juli 1997 Teilzeit oder Beurlaubung in Anspruch genommen hatten. Damit folgt das BVerwG der bereits zu der Frage des Versorgungsabschlags wegen Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im „alten Recht“ ergangenen Rechtsprechung.

Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes, die zu einer überproportionalen Schlechterstellung Teilzeitbeschäftigter führen, dürfen nicht weiter angewendet werden. Nach dem Beamtenversorgungsgesetz sind dienstliche Ausbildungszeiten und Studienzeiten ruhegehaltfähig und erhöhen das Ruhegehalt. Demselben Zweck dienen Zurechnungszeiten, die Beamten gutgeschrieben werden, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit pensioniert werden. Bei Teilzeitbeschäftigten werden diese Zeiten allerdings mit einem Kürzungsfaktor belegt, sodass ihr Ruhegehalt stärker gekürzt wird, als es dem zeitlichen Verhältnis der Teilzeit zur Vollzeit entspricht.

Diese Vorschriften sind nicht mehr anzuwenden, weil sie gegen den europarechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen. Danach muss das Arbeitsentgelt Teilzeitbeschäftigter, wozu nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch das Ruhegehalt gehört, strikt zeitanteilig im Verhältnis zu der möglichen Vollzeitbeschäftigung festgesetzt werden.

Durch die Nichtanwendung soll sichergestellt werden, dass die Altersversorgung Teilzeitbeschäftigter nur entsprechend ihrem zeitlichen Umfang gekürzt wird. (Pressemitteilung BVerwG Nr. 16/2010)

Näheres zum Thema „Quotelung“ kann der entsprechenden Information aus der Landesrechtsstelle entnommen werden.

Beamtenversorgung II

Bundesverwaltungsgericht bleibt standhaft

In seiner Entscheidung vom 12.11. 2009 (2 C 29.08) hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) seine Rechtsprechung zur Frage der vorübergehenden Erhöhung nach § 14a Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) im Zusammenhang mit der Mindestversorgung bestätigt. Die Dienstherren – auch das Land Hessen – hatten die Rechtsprechung aus dem Jahr 2005 nicht akzeptiert und versucht, mit Hilfe der einschlägigen Literatur und des Oberverwaltungsgerichts Münster (weitere Beteiligte sind uns nicht bekannt) das BVerwG zu einer Änderung seiner Rechtsprechung zu bewegen. Von der Rechtsprechung des BVerwG profitieren Beamtinnen und Beamte, die

- vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit pensioniert wurden,
- (nur) einen Anspruch auf die Mindestversorgung haben,
- aus einer anderen Tätigkeit als der einer Lehrkraft einen Anspruch auf gesetzliche Rente haben,
- keine Einkünfte aus Erwerbstätigkeit von über 325 Euro monatlich haben,
- die gesetzliche Rente noch nicht erhalten können.

Für diese Beamtinnen und Beamten wird auf Antrag das berechnete Ruhegehalt erhöht, wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Bisher wurde diese „vorübergehende Erhöhung“ nur auf den „erdienten“ Ruhegehaltssatz vorgenommen, d.h. auf den Ruhegehaltssatz, der sich aus der individuellen ruhegehaltsfähigen Dienstzeit ergibt. Dieser Ruhegehaltssatz kann aber niedriger sein als der „amtsabhängige“ Ruhegehaltssatz von 35 % oder der „amtsunabhängige“ Ruhegehaltssatz von 65 %, letzterer bezogen auf die Besoldungsgruppe A4.

Das BVerwG hat bestätigt, dass zu vergleichen ist, ob die Erhöhung auf Grundlage des erdienten Ruhegehaltssatzes oder des amtsabhängigen bzw. amtsunabhängigen Ruhegehaltssatzes für den jeweiligen Beamten günstiger ist.

Für Beamtinnen und Beamte, die neben dem Anspruch auf Beamtenversorgung einen Anspruch auf gesetzliche Rente haben, gibt es eine entsprechende Information aus der Landesrechtsstelle.

Annette Loycke

Eingetragene Lebenspartnerschaften Gleichstellung jetzt auch im Beamtenrecht

Endlich wird auch in Hessen die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit Ehen umgesetzt. Mit dem „Gesetz über die Anpassung der Rechtsstellung von Lebenspartnerschaften und zur Änderung des Hessischen Abgeordnetengesetzes“ vom 26. 3. 2010 (GVBl. I S. 114) werden eingetragene Lebenspartnerschaften der Ehe jetzt auch in beamtenrechtlichen Belangen, unter anderem im Bereich des Besoldungs-, Beihilfe- und Versorgungsrechts, gleichgestellt. Seit dem 1. April 2010 besteht somit – unter den üblichen Voraussetzungen – ein Anspruch auf Beihilfe und Hinterbliebenenversorgung. Weitere Folge ist, dass eingetragene Lebenspartner und -partnerinnen nun wie Verheiratete einen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 haben. Dieser beträgt bei Vollzeit zurzeit 113,40 Euro. Die Betroffenen sollten daher die Hessische Bezügestelle über ihre eingetragene Lebenspartnerschaft informieren.

Wir gratulieren im Mai ...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:
Meinhard Block, Fritzlar
Klaasje Christ v. d. Meulen, Wiesbaden
Karl-Heinz Danz, Greifenstein
Kirsten Heiss, Bad Schwalbach
Herta Kern, Darmstadt
Irmgard Koepff, Hünfelden
Sybille Lange, Schöneck
Waltraud Leuschner, Elz
Heiko Musche, Alsfeld-Altenburg
Klaus Rechenberg, Darmstadt
Heide Renker-Däumer, Florstadt
Dieter Rexroth, Groß-Zimmern
Gudrun Schmidtchen, Frankfurt
Wilhelm Sommerlad, Butzbach
Klaus-Dieter Turba, Gudensberg
Ingrid Wolf, Griesheim

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:
Klaus Dembinski, Gründau
Heinz-Walter Lautenschläger, Breuberg
Günther Spitzer, Kassel
Ellen Wündisch, Kassel

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:
Richard Jöst, Seeheim-Jugenheim
Günther König, Maintal
Heinz Osterhorn, Bad Sooden-Allendorf

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:
Werner Ide, Fritzlar
Fritz Reinholz, Griesheim

... zum 75. Geburtstag:
Barbara Römer, Kassel
Adolf Rüdebusch, Niestetal
Esthi Wagner, Korbach

... zum 80. Geburtstag:
Dr. Hildegard Feidel-Mertz, Frankfurt

... zum 85. Geburtstag:
Kurt Engelmann, Merenberg
Hans-Ludwig Groth, Butzbach - Hoch Weisel
Karl-Heinz Hanitsch, Lauterbach
Karl Schröder, Guxhagen
Prof. Walter Sons, Kassel

... zum 90. Geburtstag:
Max Böhmer, Hofgeismar

... zum 92. Geburtstag:
Josef Kretschmer, Ludwigsau
Ilse Seibel, Maintal

Wissenswert in hr2-kultur

Radiosendungen für die Schule im Mai und Juni 2010

Montag bis Freitag von 8.30 bis 8.45 Uhr in hr2-kultur
Der Hessische Rundfunk bringt in seinem Bildungsprogramm unter dem Titel „Wissenswert“ in hr2-kultur regelmäßig Radiosendungen, die sich für die Verwendung im Unterricht eignen. Die Wissenswert-Sendungen bieten vielseitige Rechercheergebnisse, Originaltöne, interessant aufbereitete Informationen und lassen sich in voller Länge oder auch in Ausschnitten in den Unterricht integrieren.

Politische Bildung
- Terrorismus in Lateinamerika (19.5.)
- Vorkämpfer: Der blinde Journalist Keyvan Dahesch (31.5.)
- Rosl Arnsberg: Lebensgeschichte einer Frankfurter Jüdin (2.6.)

Kulturgeschichte
- Joseph Maria Olbrich – Architekt des Jugendstils (20.5.)

Sprache und Literatur
- Hessische Autoren im Porträt: Stefanie Zweig (1.6.)
- Hamlet – die Aktualität eines Klassikers der Weltliteratur (18.5.)

Naturwissenschaften
- Weltraumstaub – ein Fenster zur Vergangenheit (17.5.)
- Albrecht Beutelspacher erzählt aus der Geschichte der Mathematik: Geheimsprachen (21.5.), 60 – die ganz besondere Zahl (4.6.)
- **Entdeckungen im Reich der Mikroben:** Robert Koch (25.5.), Tuberkulose (26.5.), Robert Koch: Tropenforscher (27.5.), Das Robert-Koch-Institut heute (28.5.)

Funkkolleg Religion und Gesellschaft
Wozu Gott? Religion zwischen Fundamentalismus und Fortschritt
Samstag, 9.25 bis 9.55 Uhr
- Hat Gott Humor? Religion und Satire (8.5.)
- Mein Glaube gehört mir – Religion in der Selbstbedienungsgesellschaft (15.5.)

Podcast-Angebote „Wissenswert“ und „Funkkolleg Religion“ unter www.hr2-kultur.de; weitere Informationen, die aktuelle Wochenübersicht und Manuskripte unter www.wissen.hr-online.de; Sendungen der letzten Jahre „Wissenswert“ zum Downloaden für Schule und Unterricht beim „Bildungsserver Hessen“ als MP3-Datei unter http://lernarchiv.bildung.hessen.de/hr; für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler als Audio sofort zugänglich.

Bildung im hr-fernsehen: Wissen und mehr

Montag bis Freitag von 9.30 bis 10.15 Uhr

Montag
- **Der große Crash:** Die Wirtschaftskrise 1929 in Deutschland, 17.5., 9.30-10 Uhr
- **Dossier** (9.30-10 Uhr): Körper (14.6.), Wahl (21.6.)

Dienstag
- **Die Hauptstadtpraktikanten** (9.30-9.45 Uhr): sechsteilige Serie ab 4.5.
- **Wissen macht Ah!** jeden Dienstag, 9.50-10.15 Uhr

Mittwoch
- **Ich mach's:** Vorstellung von Berufen in 53 Folgen, 10 bis 10.15 Uhr
- **Wo war eigentlich die Mauer?** 12.5., 9.30-10 Uhr
- **Schüleraustausch** (9.30-10 Uhr): Ecuador (19.5.), Japan (26.5.)
- **Die Entdeckung Martin Luthers:** 2.6. (9.30-10 Uhr)

Donnerstag
- **Lieblingsfach Rockmusik** - Eine Schülerband lernt laufen: 17.6., 9.30-10 Uhr

Freitag
- **Willi will's wissen:** jeden Freitag 9.45-10.10 Uhr

Meine Ausbildung
Am 4. Mai wurden die Preisträger des zweiten Schulwettbewerbs „Meine Ausbildung“ ausgezeichnet. Die DGB-Jugend Hessen ist Mitveranstalter des Projekts „Schüler führen Regie“. Die Preisträgerfilme werden am 15. und 16. Juni jeweils von 9.30 bis 10.15 Uhr im hr-fernsehen ausgestrahlt.

Das vollständige und aktualisierte Programm und Begleitmaterialien für den Unterricht findet man im hr-Wissensportal *www.wissen.hr-online.de*. Den wöchentlichen Newsletter mit Programminformationen zu „Wissen und mehr“ im hr-fernsehen und zu „Wissenswert“ in hr2-kultur kann man per E-Mail bestellen bei: Manfred@Poepperl-online.de

Ferien vom Krieg

Wie in jedem Jahr bittet das Komitee für Grundrechte und Demokratie auch 2010 um Spenden für „Ferienpatenschaften“ für Kinder und junge Menschen aus den Kriegsgebieten des ehemaligen Jugoslawiens und des Nahen Osten. Bei der Aktion „Ferien vom Krieg“ begegnen sich seit 1994 über 21.000 Kinder und Jugendliche aus den Krisen- und Kriegsgebieten des Balkans und über 1.200 junge Menschen aus Israel und Palästina zu gemeinsamen Freizeiten. In angenehmer Umgebung treffen die Jugendlichen auf Gleichaltrige von der „anderen Seite“, die ähnliche Erschütterungen erleben mussten. 2010 sollen zum neunten Mal 140 junge Erwachsene aus Israel und Palästina zu gemischten Dialogprozessen für zwei Wochen nach Deutschland eingeladen werden. Die Begegnung zwischen 40 Frauen aus Israel und Palästina war 2009 ein großer Erfolg, ebenso die Ferienspiele für 100 palästinensische Kinder in Nablus, die seit Jahren in ihrer Stadt eingesperrt sind. Im ehemaligen Jugoslawien plant die Initiative 2010 zwei Begegnungen am Meer mit rund 90 Teilnehmern aus Bosnien, Kroatien und Serbien. Mit einer Spende von 130 Euro übernimmt man die „Ferienpatenschaft“ für ein Kind oder einen Jugendlichen.

- *Spendenkonto: Grundrechtekomitee Konto 8013055, Volksbank Odenwald, BLZ 50863513 (unter „Verwendungszweck“ Adresse für Spendenquittung angeben), Infos und Onlinespenden unter www.ferien-vom-krieg.de/index.html*

Wissenswertes für Beamte

Der DGB hat sein Handbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“ gründlich überarbeitet. Das Buch ist im Februar 2010 in 12. Auflage neu erschienen. Die beamtenrechtlichen Kernthemen wie Besoldung, Versorgung und Beihilfe wurden auf den aktuellen Stand gebracht, unter anderem mit allen Besoldungstabellen für den Bund und für alle Länder.

GEW-Mitglieder erhalten das Buch zu einem Vorzugspreis von 5,00 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale. Nichtmitglieder zahlen 7,50 Euro zzgl. 2,50 Euro Versandpauschale.

- *Bestellungen: INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Mannheimer Straße 80, 68804 Altlußheim, Tel. 0180-5835226, Fax: 0180-5329226, E-Mail: infoservice @beamten-informationen.de oder im Internet: www.beamten-informationen.de*

Tabori im Theaterlabor Darmstadt

Am 24. März feierte das Theaterlabor Darmstadt im Mollerhaus sein zehnjähriges Bestehen mit einer Premiere des Stücks „Jubiläum“ von *George Tabori*. Regie führt GEW-Kollege *Max Augenfeld*.

Der jüdische Autor George Tabori nähert sich dem Thema Nationalsozialismus und Vernichtung „unwerten Lebens“ mit unvergleichlichem Humor und Tiefsinn: „Unmöglich ist es, die Vergangenheit zu bewältigen, ohne dass man sie mit Haut, Nase, Zunge, Hintern, Füßen und Bauch wiedererlebt hat.“ Ort des Geschehens ist ein Friedhof am Rhein. Die Toten, Opfer des Naziterrors, finden keine Ruhe. Mit Gleichmut ertragen sie die Anschläge von Grabschändern und lassen sich Pöbeleien durchs Telefon gefallen. Sie erinnern sich an Szenen aus ihrem Leben vor der Vertreibung und Vernichtung und rufen sich einander ihren jeweiligen Tod ins Gedächtnis. Auschwitz ist für Tabori kein entfernter fremder Planet, die Opfer sind keine Heiligen, sondern Menschen aus Fleisch und Blut. Für Schulaufführungen und jugendliche Besucher bietet das Theaterlabor Unterrichtsmaterialien zur Vor- und Nachbereitung an.

- *Spieltermine am 18.5., 19.5., 20.5., 27.5., 28.5., 25.6., 28.6 und 29.6. um 11 Uhr, am 28.5. und 25.6. auch um 20.30 Uhr. Der Eintrittspreis beträgt vormittags 6 Euro für Gruppen, abends 13 Euro (ermäßigt 10 Euro). Informationen und Kartenvorbestellungen: Tel. 06151-6677998*

Psychoanalytische Pädagogik

Der Frankfurter Arbeitskreis für psychoanalytische Pädagogik (FAPP) befasst sich im Rahmen seiner Vortragsreihe 2010 „Emotion und Verständigung – Psychoanalytische Reflexion und ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit und Pädagogik“ am 28. Mai mit dem Thema „Wie Lehrerinnen Schülergruppen erleben“. Referentinnen sind *Dr. Angela Schmidt-Bernhard* und *Gisela Wölbert*.

- *Näheres unter: www.fapp-frankfurt.de*

Jochen Krautz in Rüsselsheim

Professor Dr. *Jochen Krautz*, Autor des Buchs „Ware Bildung“, referiert am Donnerstag, dem 17. Juni 2010, um 19 Uhr bei einer Bildungsveranstaltung des DGB über seine Kritik an der Ökonomisierung der Bildung und am Einfluss von Wirtschaft und Stiftungen von den Kindertagesstätten bis zur Hochschule.

Mitveranstalter sind Arbeit und Leben Starkenburg und der GEW-Kreisverband Groß-Gerau. Die Veranstaltung findet in der Stadthalle Rüsselsheim (Lassallesaal) statt.

Jüdisches Leben in Frankfurt

In Zusammenarbeit mit der Stadt Frankfurt, dem Hessischen Kultusministerium und dem Staatlichen Schulamt organisiert die Arbeitsgruppe „Jüdisches Leben in Frankfurt“ auch in diesem Jahr wieder Begegnungen ehemaliger Frankfurter jüdischer Bürgerinnen und Bürger mit Schülerinnen und Schülern. Für alle Beteiligten sind solche Gespräche mit Zeitzeugen eine wichtige und bereichernde Erfahrung. Ein erstes Treffen mit interessierten Schulen findet am 12. Mai um 14.30 Uhr in der Ernst-Reuter-Schule 1 in Frankfurt, Hammarskjöldring 17a, statt. Dabei stellt die Arbeitsgruppe auch das Schulprojekt „Auf den Spuren von Ernst Reuter“ und die Ausstellung „Haymatloz“ über jüdischen Emigranten in der Türkei vor. *Oktay Dalayel*, Musikprofessor aus Ankara, wird an diesem Treffen teilnehmen. Er war Schüler von *Likko Amar*, der aufgrund seiner jüdischen Herkunft 1934 von Frankfurt in die Türkei auswanderte. Die Begrüßung der jüdischen Gäste findet am 14. Juni um 18 Uhr im Jüdischen Museum in Frankfurt statt.

- *Kontakt: Angelika Rieber (angelika.rieber@t-online.de) und Ursula Dreysse (dreysse@web.de)*

gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

lea bildet...

Praxis der Sprachförderung bei 5- bis 7-Jährigen | 18-05-10, Frankfurt |

Der Körper lügt nicht – Körpersprache und eigene Autorität | 19-05-10, Marburg |

Lehrerverhalten in Konfliktsituationen | 19-05-10, Darmstadt | **LRS in der Sek. I und II – Einführung** | 19-05-10, Kassel | **Besuch einer Moschee in Frankfurt/Main – Exkursion in eine Parallelgesellschaft?** | 19-05-10, Frankfurt | **Maschinenschein Holzverarbeitung - Intensiv** | 20-05, 28-05, 11-06, 18-06-10, Alsfeld | **Neuro-Didaktik für die Schule?** | 25-05-10, Frankfurt |

Einführung in projektorientiertes Arbeiten | 25-05-10, Frankfurt |

Tausend tolle Töne – einfaches Spiel mit Orff-Instrumenten | 25-05-10, Darmstadt |

Prostitution und Migration: Exkursion ins Frankfurter Rotlichtviertel | 26-05-10, Frankfurt |

Israel und Palästina – ohne Gerechtigkeit kein Frieden | 26-05-10, Frankfurt |

Wie bleibe ich bei Stimme? | 28-05 und 29-05-10, Darmstadt | **Englisch fachfremd in der Grundschule unterrichten - no problem?** | 28-05-10, Seeheim-Jugenheim | **Rap im Deutschunterricht** | 02-06-10, Frankfurt | **Boomwhackers und das DrumCircle-Konzept** | 08-06-10, Gießen |

Gesund bleiben im Lehrerberuf – Strategien gegen Burnout | 09-06-10, Bad Zwesten |

Progressive Muskelentspannung für Kinder und Jugendliche | 10-06-10, Kassel | **Hochseilgarten-Training** | 19-06-10, Bad Wildungen |

Das vollständige Programm unter **www.lea-bildung.de**

www.lea-bildung.de

fon 069 | 97 12 93 27 / 28
fax 069 | 97 12 93 97

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main