



Zeitschrift der **GEW** Hessen

für Erziehung, Bildung, Forschung

74. Jahr Heft 12 Dezember 2021



TITELTHEMA:

Studieren in Hessen



Tarifeinigung für Hessen

Nach den ersten Kurzinformationen über die Tarifeinigung im Bereich des TV-H in der HLZ 11/2021 gehen wir in dieser HLZ ins Detail:

- Die Informationen zu den Entgelterhöhungen und den Sonderzahlungen und die ab dem 1.8.2022 geltende neue Gehaltstabelle findet man auf Seite 31.
- Für die Lehrkräfte und die unterrichtsbegleitend tätigen sozialpädagogischen Fachkräfte ist die neue Lehrkräfteentgeltordnung von großer Bedeutung, die die einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Eingruppierungsrichtlinien ablöst. Die neue tarifvertragliche Entgeltordnung tritt am 1.8.2022 in Kraft. Die GEW wird ihre Mitglieder umfassend informieren. Einen ersten Überblick gibt es in dieser HLZ auf den Seiten 32 und 33.
- Informationen über die Tarifeinigung für die Beschäftigten der TU Darmstadt findet man auf Seite 33.
- Weitere Infos: www.gew-hessen.de



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) 971 2930
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) 636269
E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Simone Claar (Hochschule), Stefan Edelmann (Bildung), Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Dana Lüdemann (Gewerkschaftliche Bildung), René Scheppler (Digitalisierung), Andreas Werther (Sozialpädagogische Berufe), Peter Zeichner (Mitbestimmung)

Gestaltung: Harald Knöfel, Michael Heckert †

Titelthema: Kyra Beninga, Nathalie Schäfer, Henning Tauche (Landesstudierendenausschuss)

Illustrationen:

Ruth Ullenboom (S. 4), Thomas Plaßmann (S. 17, 19)

Fotos, soweit nicht angegeben:

Christian von Polentz | transit (Titel)

Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Niederstedter Weg 5
61348 Bad Homburg

Anzeigenverwaltung:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Peter Vollrath-Kühne
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:

Druck- und Verlagshaus Thiele & Schwarz GmbH
Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

GEW Nordhessen tagt am 5.4.2022

Nach § 15 der Satzung des GEW-Bezirksverbands Nordhessen wird die Bezirksdelegiertenversammlung in der Regel alle drei Jahre einberufen. Sie ist das oberste Organ des Bezirksverbandes und bestimmt die Richtlinien seiner Arbeit, wählt den Vorstand und beschließt den Haushalt. Die nächste ordentliche Bezirksdelegiertenversammlung der GEW Nordhessen findet am Dienstag, dem 5. April 2022, statt. Tagungsort ist Eppos Gastro in Kassel (Damaschkestraße 35).

Corona: In eigener Sache

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe der HLZ erreichte die Zahl der Neuinfektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus einen neuen Höchststand. Alle Einschätzungen zu Gegenmaßnahmen und einem möglichen neuen Lockdown dürften vier Wochen später, wenn die Zeitung die Leserinnen und Leser erreicht, obsolet sein. Diese Ausgabe der HLZ enthält deshalb keine aktuellen Beiträge zum Thema. Stellungnahmen der GEW und aktuelle Informationen findet man unter www.gew-hessen.de.

Aus dem Inhalt

Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 6 Briefe | Meldungen
- 36 Jubilarinnen und Jubilare
- 37 Magazin

Titelthema: Studieren in Hessen

- 8 Endlich wieder in Präsenz studieren
- 10 50 Jahre BAföG: Grund zum Feiern?
- 12 Gewerkschaften fordern Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte
- 14 Neues Hessisches Hochschulgesetz
- 15 Die Studis in der GEW stellen sich vor
- 16 Lehrerbildungsgesetz und Studium
- 18 Klassismus: Bildungsgerechtigkeit an Hochschulen
- 20 Die GEW und die Klimabewegung

Einzelbeiträge

- 7 Die GEW in den sozialen Medien
- 21 Warum ich auch im Ruhestand Mitglied der GEW bleibe
- 22 Landeshaushalt: Corona-Sondervermögen ist verfassungswidrig
- 24 Im Gespräch: Nachweisfrist für Masernschutz geht zu Ende
- 26 Lesen durch Schreiben: An der Methode liegt es nicht
- 28 GEW-Stiftung gegen Kinderarbeit
- 29 Gender Care Gap
- 30 Computerarbeit und Gesundheit
- 31 Tarif- und Besoldungsrunde 2021
- 32 Neue Lehrkräfteentgeltordnung
- 34 Mitbestimmung in der Pandemie

40 Fortbildungsangebote von lea

Mehr als Wissensvermittlung

Drei Semester lang fanden das Campus-Leben und das Studium aufgrund der Corona-Pandemie fast ausschließlich in verschiedenen digitalen Räumen statt. Das jetzt laufende Wintersemester ist ein Präsenzsemester mit Einschränkungen. Sie zeigen sich vor allem in der Begrenzung der Zahl der Studierenden in den Präsenzveranstaltungen, da die Räume nicht vollständig ausgelastet werden können, in der Maskenpflicht und der Kontrolle der Einhaltung der 3G-Regeln. So soll wieder mehr Normalität im direkten Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden hergestellt werden, um die Mitstudierenden kennenzulernen und die Hochschule als politischen Raum zurückzugewinnen.

Noch heute denke ich gerne an meine Zeit des Studiums an der Philipps-Universität Marburg vor 14 Jahren zurück: inhaltliche Debatten, Kämpfe für die Verbesserung von Studienbedingungen, Proteste gegen Studiengebühren, Arbeit als studentische Hilfskraft und am Ende als Studienabschluss ein Diplom. Seitdem hat sich viel für die Studierenden an den hessischen Hochschulen verändert. Zu meiner Zeit hat der Bologna-Prozess gerade Fahrt aufgenommen, heute gibt es nur noch Bachelor, Master und Staatsexamen. Damit hat sich aber auch das Studium verändert: mehr Leistungsdruck, denn ohne guten BA-Abschluss bleibt der Master bei Zugangsbeschränkungen verwehrt. Parallel sollen die Studierenden für den Arbeitsmarkt Auslandserfahrungen und Praktika sammeln. Auf der Strecke bleibt, dass Studierende das Studium auch finanzieren müssen. Es gibt immer weniger Studierende, die BAföG-berechtigt sind, und auch der Höchstsatz reicht in Städten wie Frankfurt nicht zum Leben: Das muss sich ändern!

Um sich das Studium leisten zu können, arbeiten viele Studierende unter anderem als studentische Hilfskräfte an den Hochschulen. Die Bedingungen sind prekär: Der Stundenlohn variiert je nach Standort, die Laufzeit der Arbeitsverträge ist oft sehr kurz, bei Krankheit wird erwartet, die Stunden nachzuholen, und es herrscht teilweise Willkür bei Aufgaben und Abhängigkeiten. Im Haushalt der Hochschulen

sind sie als Sachmittel etatisiert, nicht als Personal. Die Forderung der GEW und anderer Gewerkschaften, endlich einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte abzuschließen, ist die richtige Antwort. Das Ergebnis der Tarifrunde 2021, dass studentische Hilfskräfte ab dem Sommersemester mindestens 12 Euro pro Stunde erhalten und ab 2023 an den linearen Entgelterhöhungen des TV-H teilnehmen, ist ein wichtiger Schritt.

Für ein gutes Studium braucht es für die Studierenden auch eine Verlässlichkeit, dass sie ihr Studium mit dem vertrauten Lehrpersonal abschließen können. Angesichts der ausufernden Befristungspraxis an den Hochschulen ist das keineswegs selbstverständlich. Die Leidtragenden sind die Studierenden, wenn befristetes beschäftigtes Personal während der Prüfungen oder Abschlussarbeiten ausgewechselt wird.

Ein Studium soll nicht nur Wissen für die Arbeitswelt vermitteln, sondern auch die Gelegenheit bieten, sich hochschulpolitisch zu engagieren und sich in gesellschaftliche Debatten einzubringen. Dazu gehört, die Stimme in den Gremien der Hochschule zu erheben, sich für bessere Studienbedingungen einzusetzen oder für einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte auf die Straße zu gehen. Dazu gehört die Stimme gegen Rechts zu erheben und die Frage zu stellen, wie wir dem Klimawandel begegnen können. Wie können wir auch im Namen der Wissenschaft Bündnisse für eine inklusive, gerechte und sozial-ökologische Gesellschaft schmieden? Das sind einige Fragen, denen wir in dieser HLZ nachgehen (S. 8-20).

Insgesamt muss ein Studium die überwiegend jungen Erwachsenen befähigen, ihr Fachwissen einzubringen, aber auch für ihre Belange und Interessen einzutreten. Deswegen ist Studium mehr als Wissensvermittlung!

S. Claar



Dr. Simone Claar,
stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Hessen

Simone Claar ist seit der Landesdelegiertenversammlung Ende September stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Hessen. Sie ist Mitglied der Bundesfachgruppe Hochschule und Forschung der GEW und leitet eine Nachwuchsgruppe an der Universität Kassel.

„Driving home for Christmas“

„Endlich wieder Saison für mein Lieblingsgemüse!“, freut sich die Radio-Moderatorin: „Marzipankartoffeln!“ – Um mich herum fängt der Teil der Bevölkerung, der als „Frau gelesen wird“ *, wild an zu backen und zu werkeln. Die lieblichsten weihnachtlichen Keks- und Pralinenvariationen entstehen. Nein, ich will das Rezept für die Mozarttaler mit Nougat und Marzipan nicht! Ich wiege schon genug.

Die Wurstverkäuferin trägt seit heute ein Rentiergeweih aus Filz, der Mann an der Kasse eine rote Zipfelmütze. Angeblich machen sie das freiwillig. Ich habe aber den Filialeiter in Verdacht. Meine Nachbarn liefern sich einen Wettstreit, wessen Haus am effektivsten und am hellsten illuminiert ist. Mal was von Lichtverschmutzung gehört?! Die armen Wildschweine und Füchse, die hier mit uns zusammen leben, wissen gar nicht mehr, wann Tag und wann Nacht ist. Amseln beginnen schon Nester zu bauen. Von den Balkonen im Viertel hängen rote Weihnachtsmänner samt Schlitten. Beleuchtete Sterne zieren die Haustüren. Wer ist nur so hoch in die Tanne geklettert, um den goldenen Lichterschmuck dort anzubringen? Ich habe auch ein paar Kiefernzweige und zwei Plüschrentiere vor

der Haustür drapiert. Die Rentiere hat aber gleich in der ersten Ausstellungsnacht der Fuchs verschleppt und hinter der Mülltonne genüsslich zerkaut.

Morgens ist es schwer, einen Radiosender zu finden, der einem nicht auf den Keks geht. Im Klassik-Radio zwitschert ein hoher Sopran stundenlang „Halleluja“, in den aufgeregten Quatschsendern läuft ein Christmas-Popsong nach dem anderen. Schnulzengrößen fahren Schlitten, obwohl es gar keinen Schnee mehr gibt, küssen sich unterm Mistelzweig und verschenken ihr Herz an die Falsche. Eine Sängerin wartet kokett auf Santa. Im Internet erfahre ich, dass man „sexistische Weihnachtslieder“ nicht mehr spielen sollte. Der Autor erklärt, dass der Kamin in diesen Songs nie eine Feuerstelle meint...

Mindestens einmal am Tag singt dieser eine Mann im Radio davon, dass er Weihnachten heimfährt und es kaum erwarten kann, Mama und Papa wiederzusehen. Und um ihn herum im Stau lauter „Autofahrende“*, denen es genauso geht. Es gibt nichts Schöneres als Christmas. Behauptet ein anderer Sänger. Eine Ärztin, die ich gut kenne, schiebt Weihnachten immer Not- und Nachtdienste vor, um ihrer Familie zu entfliehen. Wer meint, in muslimischen Ländern den Feiertagen zu entkommen, irrt sich gewaltig. Auch dort stehen den christlichen Touristen zuliebe Weihnachtsbäume im Foyer und an der Rezeption trägt man Rentiergeweih.

Eine alte Großtante wünscht mir „lieberfüllte, christfrohe Feiertage“.

Die Weihnachtspost von Gewerkschaft, Rotem

Kreuz und Autoversicherung will, dass ich es vor allem „besinnlich“ habe. Nach dem vierten Glas Glühwein wird es mir hoffentlich gelingen, versunken in die Teelichter zu starren. Wohltätige Organisationen schicken mir massenhaft Adressaufkleber und ihre Kontonummern. Woher haben die alle meine Adresse? Auch die Müllabfuhr und der Zeitungsbote hinterlassen mir herzliche Weihnachtswünsche...

Seit Wochen wird auf dem Thema „Einsamkeit an den Feiertagen“ herumgehackt. Wer das Gefühl bisher noch gar nicht hatte, wird es im Laufe des Dezembers entwickeln, wenn er täglich in der Zeitung liest, dass er selbstmordgefährdet ist. Bahnhofsmissionen fangen einsame Herzen auf, Notrufe hingegen warten auf die Opfer glücklicher Familienfeste. Meine Freundin, die Ärztin, wird gerade im Dezember von Patienten belagert, denen vor Weihnachtstreffen mit der Familie graut. Menschen, die sich aus gutem Grund das ganze Jahr über nicht sehen, sollen zu Weihnachten Harmonie ausstrahlen.

An den Feiertagen finden manche Menschen Zeit für den alljährlichen Kettenbrief an Verwandte, Freunde und ganz weit entfernte Bekannte. Unverdorren erzählen sie vom letzten Grünkohlessen, von Bandscheibenvorfällen und Darmverschlüssen, vom Enkelzuwachs samt sonderbarer Namensgebung (Schlumi, Bibbo, Lavendel), schwärmen vom Urlaub in der Eifel und im Harz. Auch Kulturhöhepunkte und Todesfälle im sozialen Umfeld bleiben nicht unerwähnt. Über Clouds im Internet wird das Ganze mit bezaubernden Fotos garniert: Gattin im Pool in Tunesien, in Südfrankreich und im Vogtland, Gattin am Buffet und vorm Orchestergraben. Gattin beim Corona-Test und auf einem Keramikmarkt in Verona. Gattin und Gatte mit dem Selfie-Stick auf der Seufzerbrücke in Venedig. Das Glück strahlt ihnen auf jedem Foto aus den Augen! – Hier endet der Text. Mein alljährlicher Kettenbrief wartet auf die letzten Sätze! Falls Sie noch nicht in meinem Verteiler stehen, holen Sie das bitte nach!

Gabriele Frydrych

*) In diesem Text habe ich mich ausnahmsweise mal an zwei Stellen bemüht, mich politisch korrekt und zeitgemäß auszudrücken!



X HLZ informiert über Tarifeinigung für Hessen

Nach einem ersten Tarifelegramm über die wesentlichen Inhalte der Tarifeinigung im Geltungsbereich des TV-H und die Auswirkungen auf die Beschäftigten des Landes in der HLZ 11/2021 informieren wir in dieser HLZ umfassend über Gehaltserhöhungen, Sonderzahlungen und die neue Entgeltordnung für Lehrkräfte (HLZ Seite 31 bis 33 und unter www.gew-hessen.de).

X Corona-Sondervermögen ist verfassungswidrig

Das Urteil des Hessischen Staatsgerichtshofs, der die Bildung eines Corona-Sondervermögens insbesondere wegen der Umgehung von Parlamentsrechten für verfassungswidrig erklärte, darf aus Sicht der GEW Hessen nicht zu weiteren Kürzungen im Landshaushalt führen. Der GEW-Landesvorsitzende *Thilo Hartmann* verwies auf den hohen Ausgabenbedarf im Bildungsbereich: „Es fehlt an qualifiziertem Personal in den Kitas, Schulen und Hochschulen und es gibt einen erheblichen Investitionsstau im Bereich der Bildungsinfrastruktur.“ Eine restriktive Haushaltspolitik habe „nichts mit Generationengerechtigkeit zu tun“. Weitere Analysen in dieser HLZ S.22-23.

X Die GEW auf dem Bildungsforum der Frankfurter Buchmesse

An der Auftaktveranstaltung zu mehreren Bildungsforen auf der Frankfurter Buchmesse nahm neben Kultusminister *Lorz* und *Dr. Ilas Körner-Wellershaus* (Verband Bildungsmedien) auch der hessische GEW-Vorsitzende *Thilo Hartmann* teil. Er begrüßte die Ankündigung des Kultusministers, das UBUS-Programm deutlich auszuweiten, auch seine Aussage, die Ausstattung der Schulen mit mobilen Luftfiltern werde „nicht am Geld scheitern“. Als Alternative zu dem punktuellen Förderprogramm „Löwenstark“ forderte *Hartmann*, „ein umfangreiches Aus-



Wiesbaden,
13. November
(Foto: GEW)

X A 13 für professionelle Grundschulpädagogik

Am 13. und 14. November demonstrierten Kolleginnen und Kollegen in Wiesbaden und Kassel und bei zahlreichen lokalen Aktionen für die Forderung nach Angleichung der Einkommen der Grundschullehrkräfte an die ihrer Kolleginnen und Kollegen in allen anderen Lehrämtern. Der 13. November gilt als „erster Tag der unbezahlten Arbeit“: Vom 13. November bis zum 31. Dezember arbeiten die Lehrkräfte an Grundschulen ohne Lohn, wenn

man ihr Gehalt mit dem der anderen Lehrämter vergleicht. Das Motto lautete: „Der Würfel muss fallen – A 13 für professionelle Grundschulpädagogik jetzt umsetzen!“ Inzwischen haben neun Bundesländer A13 bzw. E13 für Grundschullehrkräfte eingeführt oder entsprechende Schritte eingeleitet. In Kassel sprachen unter anderen die DGB-Regionsgeschäftsführerin *Jenny Huschke* und die SPD-Landtagsabgeordnete *Manuela Strube*.

X Personalrätepreis 2021 geht auch nach Frankfurt

Die „Silbermedaille“ des deutschen Personalrätepreises 2021 geht an den Gesamtpersonalrat der Beschäftigten der Stadt Frankfurt am Main für sein Projekt „AnStadt INTOLERANZ“, das nach Auffassung der Jury „die Notwendigkeit des respektvollen Umgangs unterstreicht und ein klares Bekenntnis für eine Kultur des Miteinanders darstellt“.

Der Personalrätepreis in Gold geht an den Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg für eine Dienstvereinbarung zum Schutz der städtischen Beschäftigten vor Beleidigungen, Pöbeleien, Anfeindungen in sozialen Medien und körperlicher Gewaltanwendung.

Der Personalrätepreis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“. Er würdigt seit 2010 herausragende Projekte von Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst. Die Bewerbungsfrist für den Personalrätepreis 2022 endet am 31.5.2022 (www.dprp.de).



Bildungsforum Buchmesse: *Dr. Ilas Körner-Wellershaus*, Kultusminister *Professor Lorz*, *Thilo Hartmann* (GEW) und Moderatorin *Karin Plötz* (LitCam); Foto: *Olaf Fuhrmann*



Erstmals schreiben die GEW Hessen, das Zentrum für Ökumene der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck, pax christi und die DFG-VK Hessen einen gemeinsamen Schulwettbewerb zum Thema „Die Waffen nieder“ aus. Gruppen mit mindestens drei Schülerinnen und Schülern können bis zum 9. Mai 2022 Arbeiten einreichen.

- Weitere Infos: www.gew-hessen.de und in dieser HLZ auf Seite 37

Aus dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

- Das Hessische Kultusministerium (HKM) bekräftigte auf Anfrage des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL), dass die Teilnahme an einer Umfrage zum Impfstatus von Lehrkräften freiwillig ist und alle Rückmeldungen anonymisiert ausgewertet werden.
- Mobile Luftfilteranlagen können weiterhin über die WI-Bank finanziert werden. Bezüglich der schleppenden Umsetzung verweist das HKM auf die Zuständigkeit der Schulträger.
- Der HPRLL thematisiert die deutliche Diskrepanz zwischen dem „Digi-Truck“, der hessische Grundschulen anfährt, und der unzureichenden digitalen Ausstattung der Schulen, die man mit der Umsetzung der Ideen, die im „Digi-Truck“ erworben werden können, im Regen stehen lässt.
- Für den Quereinstieg Grundschule stehen erneut 40 Plätze zur Verfügung. Ethik wurde herausgenommen, der Sachunterricht bleibt als Kernfach erhalten. Voraussetzungen für die Bewerbung sind ein Diplom, ein Magister oder ein akkreditierter Bachelor bzw. Master und eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung.
- Der HPRLL erneuerte die Forderung, dass Lehrkräfte nach dem 2. Staatsexamen am 1. August und nicht erst am Ende der Sommerferien eingestellt werden, da sie keinen Anspruch auf ALG I oder ALG II haben.

Betr.: HLZ 11/2021 Outsourcing der Schulreinigung Ein fortwährendes Ärgernis

Bis zu meinem kürzlich begonnenen Ruhestand war die Schulreinigung ein persistierendes Ärgernis im Alltag meiner Grundschule in Kassel, seitdem der Schulträger Fremdfirmen beschäftigte. Die Alternativen – Beschäftigung von Fremdfirmen oder von kommunalen Reinigungskräften – waren der Gegenstand immerwährender Diskussionen.

Mit kommunalen Reinigungskräften konnten Absprachen über bestimmte Reinigungsnotwendigkeiten flexibel getroffen werden, ohne große Umstände. Individuelle Wünsche bezogen auf unterschiedliche Klassengemeinschaften konnten unproblematisch kommuniziert und berücksichtigt werden. Gab es nach großen Bastelarbeiten unverhältnismäßigen Reinigungsbedarf, wurde gemeinsam mit den Reinigungskräften aufgeräumt, Schüler:innen und Lehrer:innen konnten ihren Beitrag leisten für einen saubere Umgebung. Es gab ein Beziehungsgeflecht zwischen allen Beteiligten. Wir konnten die Arbeit des Reinigungspersonals wertschätzen, dies direkt rückmelden.

Kinder und in der Schule Arbeitende kannten sich untereinander. Die Verursacher:innen von Verunreinigungen konnten schnell herausgefunden werden und gemeinsam mit den Reinigungskräften für deren Beseitigung sorgen. Reinigung wurde nicht nur als Dienstleistung oder als Ware gesehen, sondern alle am Schulleben Beteiligten sahen, dass Sorge getragen wurde für uns. Und auch wir sahen, dass wir alle mit unserem Verhalten dafür mit Verantwortung trugen. Das feste Team des

kommunalen Reinigungspersonals und die Ansprechbarkeit im Schulalltag waren die Voraussetzungen.

Nach der Kommodifizierung auch dieses öffentlichen Bereiches ließ die Qualität der Reinigung erheblich nach. Die Vergabe der Reinigungsaufgabe an Fremdfirmen, die Reinigung nach wirtschaftlichen, gewinnorientierten Gesichtspunkten betreiben, wirkte de-saströs. Der Fürsorgeaspekt der Schulreinigung geriet aus dem Blickfeld, der Sorgfaltsaspekt wurde marginalisiert. Der hohe Zeitdruck, unter dem meist zu wenige Beschäftigte eine zu große Fläche zu reinigen hatten, ließ Oberflächlichkeit einziehen. Hinzu kam, dass die Mitarbeiter:innen dieser Firmen häufig die Beschäftigung nur als Übergangstätigkeit betrachteten; Fluktuation war an der Tagesordnung. Die Mitarbeiter:innen identifizierten sich zumeist weder mit der Tätigkeit noch mit der Schule. Durch die Arbeitszeiten blieben sie für Kinder und Lehrer:innen weitgehend anonym, sodass auch kein notwendiges Beziehungsgeflecht aufgebaut werden konnte.

Hygiene kann als Lehre von der Gesunderhaltung des Einzelnen und der Allgemeinheit definiert werden, als Gesamtheit der Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens sowie als Maßnahme zur Vermeidung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Auf dieser Grundlage ist Hygiene mit der Beschäftigung von Fremdfirmen für die Reinigung der Schulen schwer vereinbar.

Ursula Winkenjohann

Grundschullehrerin im Ruhestand, im Berufsleben auch Ausbilderin am Studienseminar und pädagogische Mitarbeiterin an der Universität Kassel

Aus der Landesfachgruppe Schulaufsicht

Die Fachgruppe Schulaufsicht, Schulpsychologie und Schulentwicklung im GEW-Landesvorstand fordert das Kultusministerium auf, die Schulaufsicht in Hessen und die Lehrkräfteakademie so auszustatten, dass sie ihren Aufgaben bei der Begleitung, Beratung und Kontrolle im Fach **Islamischer Religionsunterricht** tatsächlich nachkommen können. Bisher gebe es keine schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten, die befähigt sind, islamischen Religionsunterricht nach der Verfassung, dem Schulgesetz und dem Erlass zum Religionsunterricht qualifiziert zu beurteilen.

Außerdem fordert die Fachgruppe, gewerkschaftsintern und nach außen im Kontext von Schulleitung auf den Begriff der „Führung“ zu verzichten. Sinnvoll und richtig sei der Begriff „Leitung“ im Sinn von „Leadership“. Er signalisiere, dass es eine Persönlichkeit gibt, die die Verantwortung für das jeweilige System übernimmt, die Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achtet und sie anregt, sich in dessen Entwicklungsprozess einzubringen. Der Begriff „Führung“ sei in Deutschland historisch und emotional belastet und eng mit den Attributen „Befehl“ und „Gehorsam“ verknüpft.

Social Media und die GEW

Jürgen Habermas hat in seiner jüngsten Veröffentlichung „Überlegungen und Hypothesen zu einem erneuten Strukturwandel der politischen Öffentlichkeit“ die Qualität des öffentlichen Diskurses in der mediatisierten und digitalisierten Öffentlichkeit untersucht. Sein Fazit bezüglich der sozialen Netzwerke und ihres Einflusses auf die Öffentlichkeit ist ernüchternd: Das „große emanzipatorische Versprechen“ des Internets werde „heute von den wüsten Geräuschen in fragmentierten, in sich selbst kreisenden Echoräumen übertönt“. Dennoch sind die sozialen Netzwerke ein Ort des Austausches und nicht notwendigerweise an eine solche negative Verwendung gebunden. Obwohl Plattformen wie Facebook oder Instagram mit der Aufmerksamkeit der Nutzer Profite generieren, können wir als politische Organisation nicht auf die sozialen Netzwerke verzichten. Neben den Nachteilen wie mangelhaften Datenschutzrichtlinien und profitorientierter Vermarktung gibt es auch Vorteile für die GEW, die dafür sprechen, Social-Media-Kanäle zu betreiben:

- Wir treten mit unseren Mitgliedern und denjenigen, die es vielleicht noch werden wollen, in einen direkteren Austausch.
- Unsere Inhalte werden schneller und unkomplizierter einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Nutzerinnen und Nutzer, die nicht direkt auf unsere Homepage zugreifen können oder wollen, haben trotzdem die Möglichkeit, Informationen über bevorstehende Aktionen zu erhalten.
- Die von uns organisierten Veranstaltungen werden von anderen Gruppen aufgenommen und geteilt.

So können wir unsere Reichweite vergrößern und ein interaktives Netzwerk im gewerkschaftlich-politischen Rahmen begründen.



Unsere Profis für Grafik, Web und Social Media: Joyce Abrahams und Dennis Kahlenberg

Nachdem Elke Hoeft in den Un-Ruhestand gegangen ist, besteht die Grafikabteilung der Landesgeschäftsstelle jetzt aus Joyce Abrahams und (neu im Team) Dennis Kahlenberg. Wir erstellen die klassischen Druckerzeugnisse (Broschüren, Flyer, Plakate), pflegen die Homepage des Landesverbands und helfen beim Aufbau und der Pflege der Internetseiten der Kreis- und Bezirksverbände. Außerdem wollen wir die Social-Media-Kanäle des Landesverbands ausbauen und intensiver bespielen. Aktuell nutzen wir Facebook, Instagram und YouTube. Bei allen drei Plattformen gilt es spezifische Anforderungen und Zielsetzungen zu berücksichtigen. Die Inhalte können wir zwar von der Homepage übernehmen, sie bedürfen jedoch einer grafischen Aufwertung und inhaltlichen Akzentuierung.

Aktuell haben wir vor allem die Tarifrunde Hessen 2021 und die A13-Aktionen (HLZ S. 5) durch Beiträge und Storys begleitet, um zusätzliche Aufmerksamkeit für gesellschaftlich relevante Themen zu erzeugen. Wir erfahren so aber auch, was unseren Abonnent:innen wichtig ist. Die Funktionen der jeweiligen Plattform ermöglichen es, Fragen einzufügen oder Stimmungsbilder zu erzeugen. GIFs (kleine bewegte Bildschnipsel) und Hashtags verbessern den Wiedererkennungswert.

Die sozialen Medien sind Teil der gesellschaftlichen Kommunikation und wichtiges Werkzeug zur Mobilisierung und Informationsverbreitung. Wir hoffen, dass mittels Social Media interessierte Kolleginnen und Kollegen einen Zugang zur Arbeit der GEW Hessen finden und im besten Fall Mitglieder werden. Im Laufe der Tarifikampagne 2021 hat genau das stattgefunden. Die Zahl der Abonnent:innen unserer Kanäle nimmt stetig zu. Die Facebook-Seite gefällt rund 1.500 Personen und der Instagram-Kanal überschreitet demnächst die Marke von 700 Abonnent:innen. Rund 100 Personen kamen in den letzten drei Monaten hinzu. Kreis- oder Bezirksverbänden, die ebenfalls einen Social-Media-Auftritt planen, helfen wir gerne bei der Planung, Umsetzung und grafischen Aufbereitung, so wie wir das bereits für die Homepages als Service angeboten haben.

Joyce Abrahams, Dennis Kahlenberg



Endlich wieder Präsenzbetrieb

Zur Situation an den Hochschulen nach 18 Monaten Pandemie

Seit zwei Monaten läuft das neue Semester unter gesonderten Hygienebedingungen. Doch diese müssen auch sozialverträglich und datenschutzrechtlich gestaltet sein. Schon vor der Pandemie war die Situation an den Hochschulen keine gute, aber jetzt braucht es soziale Auffangmechanismen statt Leistungsdruck.

Diskutieren statt auf Kacheln starren

Ein seltsames Gefühl, wieder in den Gängen der Hochschule zu den Seminarräumen zu eilen. Selbst zu Zeiten meines Auslandssemesters war ich nicht so lange nicht in den Gebäuden der Hochschule gewesen wie nun aufgrund der Pandemie. Ich frage mich, was ich am meisten vermisst habe. In erster Linie waren es die zufälligen Begegnungen, das spontane gemeinsam Diskutieren nach einem Seminar, das Feierabendbier an der Studi-Trinkhalle. All dies fiel über ein Jahr lang weg. Was blieb, waren die Prüfungen, die Hausarbeiten, die Seminare. Statt als Bildungsorte, die immer auch eine Lernumgebung für Erkenntnisgewinn und gemeinsames Denken sein sollten, ist die Hochschule zu einer Lernfabrik und Produktionsstätte von Abschlüssen verkommen. Mehr als ein Jahr befanden wir Studierenden uns in einem repetitiven, abstumpfenden Trott.

Den ganzen Tag vor dem Bildschirm zu verbringen und auf Kacheln zu starren, war nicht genug fordernd und er-

müdend zugleich. Insbesondere für Pendler:innen stellte sich eine Zeitersparnis ein und die Hochschulen haben einen Sprung hinsichtlich Digitalisierung der Lehre gemacht, doch dies insbesondere deshalb, weil sie im Vorfeld wenig gerüstet waren. Die Pandemie wurde stark auf dem Rücken der Einzelnen ausgetragen, sowohl der Lehrenden, für die zu Beginn der Pandemie die Umstellung der Lehre auf den Digitalbetrieb sehr viel Mehrarbeit bedeutete, als auch der Studierenden, von denen sich viele insbesondere zu Beginn der Pandemie mit finanziellen Unsicherheiten konfrontiert sahen. Aber Bildung besteht nicht nur darin, erfolgreich Abschlüsse zu generieren. Es geht auch um das gemeinsame Diskutieren, um soziales Lernen. Und das fällt tatsächlich nun im Nachgang der Pandemie schwer.

Die Atmosphäre in den Seminarräumen ist angespannt und zeugt von Unsicherheit. Gehemmte Diskussionsbereitschaft, Fremdeln und Frustration zeigen, wie stark die Nachwirkungen einer Pandemie nun wirklich sind. Die psychosoziale Belastung ist hoch und die Hochschulen müssen dieser mit Angeboten und einem Ernstnehmen der Situation Rechnung tragen. Gerade weil die Rückkehr zum Präsenzunterricht so unerlässlich und wichtig ist, stellte sich besonders zum Beginn des Wintersemesters die Frage, wie man sie gestaltet. Insbesondere zu Beginn der Pandemie wurden die Mitbestimmungsrechte der akademischen Gremien häufig übergangen, Studierende als größte Statusgruppe selten in den Prozess der Meinungsbildung und der Umsetzung der Maßnahmen einbezogen. Und weiterhin herrscht Unsicherheit über die Rückkehr an die Hochschulen, auch in der Ausgestaltung der Hygienemaßnahmen.

Wildwuchs bei Hygienevorschriften und 3G-Regel

Viele Fragen waren bis zum Beginn des Wintersemesters ungeklärt und immer noch herrscht große Skepsis. Wie schaffen wir es, trotz Präsenz die Fallzahlen niedrig zu halten? Wer kontrolliert am Campus? Wie steht es um ausländische Studierende? Wird ihr Impfnachweis anerkannt?

In Hessen herrscht ein ziemlicher Wildwuchs im Umgang mit der Pandemie. Jede Hochschule kann eigene Regelungen treffen. An meiner Hochschule, der Goethe-Universität, gilt wie an allen Hochschulen außer der Technischen Hochschule Mittelhessen die 3G-Regelung. Die Kontrolle erfolgt durch Mitarbeitende externer Dienstleistungsunternehmen, d.h. in der Regel schlecht bezahlte, uniformierte Sicherheitskräfte. Die Justus-Liebig-Universität lässt die Einhaltung von 3G durch die Lehrenden kontrollieren, eine günstigere und vielleicht weniger einschüchternde Variante, aber mit einer zusätzlichen Belastung der Beschäftigten. Mancherorts werden Selbsttests akzeptiert, die von den Hochschulen gestellt werden. Ein für ihre Mitglieder kostenfreies Testzentrum betreibt die Technische Universität Darmstadt. Zweifelsohne steht außer Frage, dass Hygieneregeln unter den Pandemiebedingungen erforderlich sind. Unterstützt werden könnte dies durch kostenlose medizinische Schutzmasken und kos-



tenlose Corona-Tests für Beschäftigte und Studierende, solange diese Maßnahmen erforderlich sind.

Die Hochschulleitungen haben unisono die erfolgreiche Rückkehr zum Präsenzbetrieb verkündet, doch erreichen uns Rückmeldungen, dass die Maßnahmen nicht adäquat umgesetzt werden, über Unsicherheiten auf allen Seiten und den Ausschluss vulnerabler Gruppen. Es ist wichtig, dass sich Hochschulen weiter an Impfkampagnen beteiligen und Studierenden und Beschäftigten Impfangebote machen. Aus Rücksicht auf vulnerable Personen und auf Personen, die nicht geimpft werden können, muss es für Lehrveranstaltungen auch hybride Formate geben. Dafür braucht es deutlich mehr technisches Personal. Für die Finanzierung dieser Maßnahmen muss das Land aufkommen. Stichprobenartige Kontrollen können eine praktikable Lösung sein, allerdings ist es datenschutzrechtlich bedenklich, wenn Nachweise in Studienausweisen oder durch Markierungen vermerkt werden.

Zweifellos bietet der Umgang mit der Pandemie auch Chancen für die Hochschulen. War es noch zeitgemäß, wie wir lernten? Ist es nicht symptomatisch, dass die Hochschulen erst so spät wieder in den Fokus der Politik gerieten? Das zieht natürlich auch Fragen der Prioritätensetzung, von Rahmenbedingungen und Finanzierung nach sich. So muss hin-

terfragt werden, ob Gruppen- und Seminargrößen angepasst und Lehrangebote und Prüfungen an sich auf den Prüfstand gestellt werden müssen. Auch bei den vielfach prekären Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen darf es kein „Weiter so!“ geben. Auch die baulichen Voraussetzungen sollten überdacht werden. Ist die große Massenvorlesung ein Aulafmodell? Alle reden in diesem Zuge von „Blended Learning“, wo Lernphasen digitalisiert und Präsenz primär für Interaktion und Zusammenarbeit genutzt werden sollen.

Sicherlich ist es richtig, dass das Studium mehr nach unseren Lebensrealitäten im Spannungsverhältnis zwischen Job, Familie und Freizeit und nach den individuellen Anforderungen des Lernen strukturiert werden sollte. Aber nach den Erfahrungen mit den bisherigen Reformprozessen steckt auch in der Digitalisierung die Gefahr von Sparmaßnahmen. Was wir an positiven Errungenschaften und Erfahrungen im digitalen Bereich gesammelt haben, muss als didaktisches Zusatzangebot zur Präsenzlehre sinnvoll in den akademischen Kontext überführt werden und darf nicht zu einer Aushöhlung der Hochschule als sozialem Lernort führen, den wir in der Pandemie schmerzlich vermissen.

Nathalie Schäfer in Zusammenarbeit mit Tobias Cepok und Cecilia Schweitzer

HLZ-Titelthema: Studieren in Hessen

Die HLZ-Redaktion bedankt sich beim Landesausschuss der Studentinnen und Studenten der GEW Hessen (LASS) für die Gestaltung des Titelthemas dieser HLZ. Der Dank geht insbesondere an *Kyra Beninga*, *Nathalie Schäfer* und *Henning Tauche*, das Sprecher:innen-Team der Studierenden in der GEW Hessen, die ihre Arbeit auf Seite 15 vorstellen, und den GEW-Hochschulreferenten *Tobias Cepok*. Die weiteren Beiträge befassen sich mit diesen Themen aus der Arbeit des LASS:

- *Nathalie Schäfer* reflektiert die Erfahrungen von Studierenden aus 18 Monaten digitalem Studium und bei der Rückkehr zum Präsenzbetrieb. *Kerstin Bach* ergänzt die Perspektive einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (S. 13).
- Durch die Corona-Krise hat sich die wirtschaftliche Lage vieler Studierender massiv verschlechtert. Aber auch ohne die Pandemie sind 50 Jahre BAföG kein Grund zum Feiern. Das meint das Bündnis #BAföG50 (S. 10 f.).
- *Henning Tauche* beleuchtet auf Seite 12 f. die Notwendigkeit und den Stand der Auseinandersetzungen um die Einbeziehung der studentischen Hilfskräfte in den Tarifvertrag Hessen oder einen eigenständigen TVStud.
- In ihren Stellungnahmen zur anstehenden Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes haben die GEW Hessen und die Landes-Asten-Konferenz gleichermaßen die Interessen der Beschäftigten wie der Studierenden im Blick (S. 14).
- *Kyra Beninga* erklärt, warum sich auch Studierende dringend um die Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes kümmern sollten (S. 16-17).
- Mit Klassenstrukturen und Bildungsgerechtigkeit an Hochschulen befasst sich der Beitrag von *Jutta Hergenhan* und *Henning Tauche* (S. 18-19).
- Das Spannungsfeld von Gewerkschaften und jungen Klima-Aktivist:innen und die Rolle der jungen Mitglieder der GEW sind die Themen von *Maximilian Nowak* (S. 20)



Kassel,
12.10.2021
(Foto: GEW)



Fulda,
24.9.2021
(Foto: GEW)



50 Jahre BAföG: Talfahrt stoppen

Gerechtigkeitslücken schließen, Strukturreformen anpacken

Das BAföG trat vor 50 Jahren in Kraft mit dem Ziel, eine Ausbildungsfinanzierung zu schaffen, die Chancengleichheit im Bildungswesen ermöglicht. Aber das BAföG hält sein Versprechen nicht ein: Es ist zu niedrig, es führt zu Verschuldung, es erreicht zu wenig Personen und insbesondere die Personen nicht, die es am dringendsten bräuchten. Um diesem Missstand zu begegnen, hat sich ein Bündnis gegründet, um das Thema BAföG in den politischen Diskurs zu rücken. Es fordert eine radikale Reform!

Das BAföG wird 50! Das Bundesausbildungsförderungsgesetz – kurz BAföG – trat 1971 in der BRD in Kraft und löste damit sein Vorgängermodell ab. Sein erklärtes Ziel in seiner ursprünglichen Form war es, Schüler:innen und Studierenden aus einkommensschwächeren Bevölkerungsschichten bei der Finanzierung ihrer Ausbildung unter die Arme zu greifen. So war es ursprünglich als ein Vollzuschuss konzipiert und mit einem Rechtsanspruch verbunden.

Dies schlug sich in den Quoten der Bezieher:innen nieder: Vor 50 Jahren bezogen noch 44,6% aller Studierenden das BAföG, fast die Hälfte derer, die sich einschrieben, profitierten von der Finanzierung.

Gefördertenquote auf historischem Tiefstand

Heute sieht die Situation anders aus: Über die Jahrzehnte sank die Gefördertenquote bis 2021 auf einen historischen Tiefstand von nur noch 11% der Studierenden, bei Schüler:innen sind es gerade einmal 1,5%. Auch wenn ausländische Studierende aus der Gesamtzahl immatrikulierter Studierender herausgerechnet werden wie dies die Gegner:innen eines BAföG-Ausbaus fordern, ändert sich an dieser Bilanz nur ganz wenig.

Auch der kontinuierliche Anstieg der Zahl der Studierenden in Deutschland und die Tatsache, dass immer mehr

Studierende aus sozio-ökonomisch benachteiligten Hintergründen an die Hochschulen streben, führen nicht zu einer Erhöhung der Gefördertenquote: Im Gegenteil, sie sinkt, obwohl mehr Menschen aus finanziell benachteiligten Haushalten studieren.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) verweist darauf, dass viele an sich Förderberechtigte keinen Antrag stellen und die Zahlen deshalb so niedrig seien. Der wahre Grund, dass die Inanspruchnahme so niedrig ist, ist jedoch in der Struktur des BAföG zu suchen. Historisch zeigt sich eindeutig, dass die Gefördertenquote durch bestimmte gesetzliche Entscheidungen stark beeinflusst wird. Nach Abschaffung des Vollzuschusses im Jahr 1974 und der Einführung des Schuldenzwangs bei Bezug im Jahr 1982 sank die Gefördertenquote besonders stark. Auf der anderen Seite war sie während des Vollzuschusses besonders hoch. Das ist logisch, da die Angst vor Verschuldung das höchste Hemmnis nicht nur der Inanspruchnahme der Finanzierung darstellt, sondern sogar für das Studieren an sich! Die Elternfreibetragsgrenze, die regelt, wann BAföG in Anspruch genommen werden kann, muss als weiteres strukturelles Problem gewertet werden. Die Elternfreibeträge erfassen die unteren und mittleren Mittelstandsschichten kaum und müssten daher massiv erhöht werden, damit das BAföG wieder mehr Menschen in der unteren und mittleren sozio-ökonomischen Schicht erreicht.

Die Architektur des BAföG bröckelt

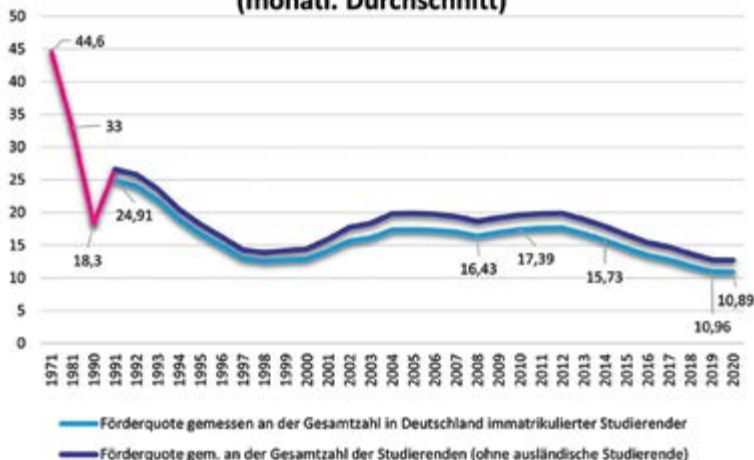
Die Architektur des BAföG bröckelt auch deshalb, weil der Höchstsatz des BAföG, der derzeit bei 861 Euro liegt und den auch nicht alle Beziehenden in voller Höhe erhalten, kaum zum Leben ausreicht. So reicht die Wohnkostenpauschale von 325 Euro in den wenigsten Universitätsstädten noch, um ein WG-Zimmer zu zahlen. Ursprünglich sollte anhand der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) alle zwei Jahre überprüft werden, wie hoch der Bedarf der Beziehenden ist. Doch die schleppende Erhöhung gegenüber den immer stärker steigenden Lebenskosten führt dazu, dass das BAföG einen viel zu geringen Satz hat.

Mit den viel zu niedrigen BAföG-Sätzen befasste sich kürzlich auch das Bundesverwaltungsgericht in den Beratungen über eine Klage aus dem Wintersemester 2014/2015 und kam dabei zu einem eindeutigen Urteil:

„Nach Überzeugung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Festlegung des Bedarfssatzes (...) mit dem verfassungsrechtlichen Teilhaberecht auf gleichberechtigten Zugang zu staatlichen Ausbildungsangeboten nicht vereinbar.“

Das Bundesverwaltungsgericht legte diese Auffassung dem zuständigen Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vor. Auch dieses Urteil unterstreicht nochmals, wie notwendig die deutliche Anhebung der Sätze ist. Die GEW hat deshalb im Mai 2021 ihren studentischen Mitgliedern empfohlen, Widerspruch gegen ihren letzten BAföG-Bewilligungsbescheid einzulegen und so die Ansprüche für die Nachzahlungen für

**Geförderte Studierende in %
(monatl. Durchschnitt)**



den Fall zu sichern, dass das Bundesverfassungsgericht dem Bundesverwaltungsgericht in seiner Argumentation folgt.

Vor dem Hintergrund des niedrigen Satzes und der vielen Studierenden, die in der Corona-Krise in eine Notlage geraten sind, ist es zynisch, dass das BMBF fast eine Milliarde an nicht ausgegebenen Geldern an das Finanzministerium zurückgegeben hat. Es ist deutlich geworden: Das BAföG ist nicht krisenfest. Durch das jahrelange Herunterwirtschaften, durch die versagte Öffnung des BAföG und angesichts von Corona-Soforthilfen von maximal 500 Euro sahen sich viele Studierende gezwungen, auf ein kreditbasiertes Studienfinanzierungsmodell zurückzugreifen.

Der KfW-Studienkredit, den das BMBF in der Coronakrise ausgebaut hat, ist ein echter Krisengewinner der Coronapandemie, die KfW-Kreditanträge haben sich zwischen 2019 und 2020 vervierfacht. Dabei handelt es sich nach Vergleichsuntersuchungen des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) um den teuersten Studienfinanzierungskredit. Akademische Bildung wird so zur Ware. Dieser Tendenz gilt es sich mit aller Macht entgegenzustellen.

Das BAföG als Herzstück der Studienfinanzierung muss krisenfest gemacht werden und endlich wieder an den Lebensrealitäten und Bedarfen der Studierenden und Schüler:innen ansetzen, von denen es sich im Laufe der 50 Jahre seines Bestehens schrittweise abgekoppelt hat.

Bildungsgerechtigkeit beginnt in der Schule

Die Probleme des BAföG sind offenkundig: Neben der deutlichen bedarfsgerechten Anhebung der Sätze, der Umwandlung in einen Vollzuschuss und der Anpassung der Elternfreibeträge muss das BAföG auch wieder für Schüler:innen ab Klasse 10 geöffnet werden. Bildungsgerechtigkeit beginnt in der Schule. Die Hürden für das Schüler:innen-BAföG sind so hoch, dass sie kaum zu überwinden sind. Das muss sich ändern! Die finanzielle Situation der Eltern darf nicht darüber entscheiden, wer über die 9. Klasse hinaus die Schule besuchen kann. Ferner muss das Studium an deutschen Hochschulen für alle Studierenden unabhängig von ihrer Herkunft förderfähig werden. Die Förderdauer muss erhöht werden, Barrieren durch Altersgrenzen oder Bürokratie müssen abgeschafft werden.

Deshalb muss die neue Bundesregierung eine Strukturreform liefern, damit das Gesetz dem Grundrecht auf freie Berufswahl in vollem Umfang Rechnung tragen kann. Auf dem Weg des BAföG zu einem elternunabhängigen staatlichen Studienhonorar muss es in ein Sockelmodell umgebaut werden, das einen elternunabhängigen Betrag beinhaltet, der sukzessive erhöht werden muss. Doch dies kann nur geschehen, wenn das BAföG und seine Problematik im bildungspolitischen Diskurs wahrgenommen und auf die politische Agenda gesetzt werden.

Auch beim Thema BAföG befinden wir uns während der Verhandlungen über eine Ampel-Koalition in einer spannenden Zeit: Im viel beschworenen Sondierungspapier lässt der einzige Satz zum BAföG zwar auf eine Strukturreform hoffen, doch geht dieser Satz merklich wenig ins Detail: „Das BAföG wollen wir reformieren und dabei elternunabhängiger gestalten.“

Das lässt zwar auf Veränderung hoffen, aber in welche Richtung wird sie gehen? Wird das gesamte BAföG elternunabhängig oder nur ein Sockel? Wie hoch kann ein solcher Sockel angehoben werden, dass er nicht einem Tropfen auf



einem heißen Stein gleicht? Soll dieser dann als Vollzuschuss gewährt werden? Gerade für Kinder aus Arbeiter:familien ist ein Berufsstart mit Schuldenberg ein Hemmnis, Anträge zu stellen. Unter den Koalitionsparteien liegen die Auffassungen sichtlich auseinander: Die Grünen priorisieren die Elternunabhängigkeit, die SPD den Vollzuschuss, der wiederum der FDP ein Dorn im Auge ist.

BAföG-Bündnis für Kurswechsel

Wie auch immer eine neue Regierung das BAföG gestaltet, sie wird vom Bündnis #BAföG50 kritisch begleitet, das im letzten Jahr seiner Forderung nach substantziellen Reformen, Vollzuschuss, Elternunabhängigkeit, deutlicher Anhebung und Öffnung für Schüler:innen lautstark Ausdruck verlieh.

Das Bündnis #BAföG50 hat sich im Dezember 2020 gegründet. Im Bündnis sind verschiedene studentische, gewerkschaftliche und politische Jugendorganisationen aktiv, darunter auch die GEW-Studis. Unser gemeinsames Ziel ist es, allen Menschen die Bildung zu ermöglichen, die sie wollen. Mündigkeit lässt sich nur mit einer selbstbestimmten Bildung erreichen. Wer den Kampf für ein besseres BAföG unterstützen möchte, sollte auch die entsprechende Petition unterstützen: <https://bafog50.de/petition/>.

Nathalie Schäfer

Jahr	Koalition	Die Chronologie des BAföG
1971	SPD/FDP	Das BAföG beginnt als Vollzuschuss und sinkt bis 1981 kontinuierlich.
1974	SPD/FDP	Der Darlehensbetrag wird eingeführt.
1982	CDU/FDP	BAföG-Kahlschlag: BAföG gibt es nur noch als Volldarlehen.
1990	CDU/FDP	Möllemann (FDP) wandelt das BAföG zur heutigen Darlehensform um.
2001	SPD/Grüne	umfangreiche Reform: Verschuldungsobergrenze 10.000€, Kindergeld nicht mehr als Einkommen
2008-2010	CDU/SPD CDU/FDP	Auslandsstudium möglich, Minijobs nicht als Einkommen angerechnet, Erhöhung Bedarfssätze (2008: 10%, 2010: 2%), Erhöhung Freibeträge (2008: 8%, 2010: 3%)
2014-2017	CDU/SPD	Erhöhung Bedarfssätze und Freibeträge (je 7%), aufenthaltsberechtigte und geduldete ausländische Studierende können BAföG beziehen
2019	CDU/SPD	Erhöhung der Bedarfssätze (2019: 5%, 2020: 2%), geringfügige Erhöhung weiterer Zuschläge, Änderung der Rückzahlmodalitäten

Quelle: Bündnis BAföG 50, <https://bafog50.de>



Wenn Sachmittel streiken...

GEW Hessen: Aktiv für den TVStud

Im Jahr 2009 waren etwa 9.000 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an hessischen Hochschulen beschäftigt. Diese Zahl hat sich in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt: Derzeit sind in Hessen über 16.000 Hilfskräfte im Einsatz. Damit machen sie etwa ein Viertel, an größeren Universitäten wie Frankfurt oder Gießen sogar ein Drittel aller Hochschulbeschäftigten aus. Die Tendenz ist eindeutig: Immer mehr Aufgabenbereiche werden an teilzeitbeschäftigte Hilfskräfte ausgelagert, sei es in der Forschung oder Lehre, im technischen Support oder in der Verwaltung. Hilfskräfte sind personalpolitisch gesehen billige und dabei oft hochqualifizierte Arbeitskräfte. Im Haushalt der Hochschulen firmieren sie als Sachmittel.

Die geringe Bezahlung und die oft schlechten Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten sind kein Geheimnis. An vielen Hochschulen in Hessen liegt der Stundenlohn kaum über dem Mindestlohn. Die Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards, illegale Urlaubsregelungen oder unbezahlte Überstunden sind keine Einzelfälle. Kurze Vertragslaufzeiten, fehlende Vertretungsbefugnis der Personalräte und der Umstand, dass für Hilfskräfte der Studienort gleichzeitig Arbeitsplatz ist, kumulieren sich in einer besonderen Vulnerabilität dieser Beschäftigtengruppe.

Dies müsste eigentlich in einer hohen Unzufriedenheit der Hilfskräfte resultieren. Aber das Gegenteil scheint der Fall. Aus einer Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW aus dem Jahr 2012 geht hervor, dass Hilfskräfte überaus zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. (1) Dafür macht die Studie die folgenden Ursachen aus:

- Es handelt sich bei der Hilfskrafttätigkeit oft um das erste Arbeitsverhältnis.
- Die Beschäftigung als Hilfskraft wird nur als Durchgangsstadium im Rahmen der eigenen Qualifikation verstanden.
- Der direkte Zugang zu den Professuren wird als besonderes Privileg wahrgenommen und überwiegt den Ärger über die schlechten Arbeitsbedingungen.

Trotz dieser denkbar schlechten Voraussetzungen ist 2020 aus einer Mischung von Corona-Koller, Überstundenfrust und digitalem Vernetzungsschub eine bundesweite Kampagne von Hilfskräften ins Leben gerufen worden, deren erklärtes Ziel es ist, einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) nach Berliner Vorbild zu erstreiken. Darauf aufbauend kam es auch in Hessen zur Gründung und Vernetzung von Hilfskräftereferaten und TVStud-Gruppen.

Die TVStud-Bewegung im Tarifstreit in Hessen

Ihrem deutlichen und vor allem auch lauten Auftreten ist es zu verdanken, dass die Gewerkschaften GEW und ver.di die Forderung nach einer Tarifierung studentischer Hilfskräfte als prominentes Thema in die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Länder im Bereich des Tarifvertrags der Länder (TV-L) aufnahmen. Auch in Hessen, das seit 2004 nicht mehr Teil der TdL ist, hat die TVStud-Bewegung im Zuge der gerade abgeschlossenen Tarifverhandlungen im Bereich des Tarifvertrags Hessen (TV-H) trotz geringem Mobilisierungsgrad für viel Sichtbarkeit gesorgt (HLZ S.33). Vom Verhandlungsaufakt in Wiesbaden über die Warnstreikaktionen in Darmstadt, Wiesbaden, Frankfurt und Kassel bis zur letzten Verhandlungsrunde in Dietzenbach: An fast allen Veranstaltungen und Streikaktionen waren auch Hilfskräfte beteiligt.

Mit der Begründung, nicht als „Türöffner“ für die TdL fungieren zu wollen, sperrte sich das CDU-geführte Innenministerium während der Verhandlungen gegen die Einbeziehung von Hilfskräften in den TV-H. Trotzdem konnten dem Arbeitgeber im Rahmen der Tarifierung und des *Kodex für Gute Arbeit an Hochschulen* einige Zugeständnisse abgerungen werden: Dazu zählen ein Mindeststundensatz von 12 Euro, eine Erhöhung der Entgelte in Anlehnung an den TV-H, hochschulöffentliche Stellenausschreibungen sowie einheitliche Urlaubsregelungen. Zwar bringen diese Regelungen nicht an allen hessischen Hochschulen substanzielle Verbesserungen mit sich, nivellieren jedoch den Flickenteppich an Vorgaben und Stundensätzen in Hessen.

Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber von dem Ziel – der Tarifierung von studentischer Arbeit im Hochschulbereich – sind wir immer noch weit entfernt.

TVStud: Wie geht es weiter?

Nun gilt es zu klären, wie es mit TVStud in Hessen weitergehen soll. Es bestünde schließlich die Möglichkeit, jenseits des TV-H einen eigenständigen TVStud auszuhandeln. Dies wäre in Hinblick auf die Blockadehaltung des Innenministeriums und den derzeitigen Mobilisierungsgrad eine Herkulesaufgabe. Aber auch ein Ausharren bis zur nächsten Tarifrunde 2024 scheint keine Option zu sein. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses stand zudem noch nicht fest, ob sich die TdL auf tarifliche Regelungen für Hilfskräfte einlassen wird. Impulse aus den Verhandlungen mit der TdL könnten dann gegebenenfalls auch für Hessen von Bedeutung sein.



12. Oktober 2021: TV-H-Warnstreik in Darmstadt (Foto: GEW)

Will die TVStud-Bewegung nicht an Fahrtwind verlieren, müssen auch Etappensiege errungen und gewürdigt werden. Nächste Station könnte eine gesetzliche Regelung zur Vertretung der Hilfskräfte durch die Personalräte sein. Der DGB hat diese Forderung im Rahmen der Verhandlungen über eine Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) fest im Blick. Auch ist noch nicht geklärt, welchen Einfluss das jüngste Urteil des Bundesarbeitsgerichts und die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes auf Hilfskräfte im administrativ-technischen Bereich haben werden. Schließlich muss sich die TVStud-Bewegung enger mit Mittelbau-Initiativen und Studierendenvertretungen vernetzen und die eigenen Forderungen mit anderen Forderungen aus dem sozial- und hochschulpolitischen Bereich verknüpfen.

Für die Gewerkschaften heißt es daher weiterhin, den TVStud als wesentliche Forderung im Hochschulbereich zu setzen. Und für studentische Hilfskräfte heißt es: Der Kampf hat gerade erst begonnen!

Henning Tauche

Henning Tauche ist Referent im AStA der Justus-Liebig-Universität Gießen und im Landessprecher:innenteam der GEW Studierenden in Hessen.

(1) Alexander Lenger, Christian Schneickert, Stefan Priebe: Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt/M. 2012. Download: <https://bit.ly/3bvXTnE>

Zurück zur Normalität?

Das Wintersemester an der Philipps-Universität Marburg



Das Wintersemester steht an der Philipps-Universität Marburg unter dem Motto „zurück zur Normalität“: Ein ambitioniertes Unterfangen, wie sich in der Realität der Lehrveranstaltungen zeigt. Dabei ist der Wunsch, wieder in Präsenz zusammen zu kommen, aus unterschiedlichsten Gründen verständlich. Einer davon sind Diskussionen. Wer selbst einmal dafür verantwortlich war, Diskussionen im digitalen Raum lebendig und gewinnbringend zu gestalten, wird die Momente der schweigenden Stille oder des ununterbrochenen, vielberedeten Beitrags kennen, die in Präsenz durch kleine zwischenmenschliche Gesten schnell aufgelöst werden können. Im Digitalen verlangt es für jede einzelne Sitzung eine hohe Vorbereitung der didaktisch-methodischen Mittel. Das haben wir gelernt und gestemmt. Und das ist schön, dass in diesem Semester die Vorzeichen dafür bisher anders stehen und wieder auf allen Ebenen gemeinsam diskutiert werden kann. Nach einem Zurück in die „Normalität“ der Vor-Corona-Zeit sieht es momentan allerdings nicht aus. Die Corona-Semester haben offensichtlich einen Schub in Richtung Digitalisierung gebracht und einige der jetzt zur Verfügung stehenden Tools haben sich als nützlich erwiesen und werden bleiben, weil es beispielsweise einfacher ist, Themen in einem Buchungspool zu vergeben und nur noch Problemfälle im Seminar zu besprechen.

Abzuwarten ist, wie die neue Normalität der Präsenz umgesetzt wird. Zum einen gibt es diejenigen, die sich seit Semesterbeginn regelmäßig auf Grund von Bahnverspätungen oder Krankheit vom Seminar entschuldigen. Nicht alle haben wieder ein Studienzimmer in Marburg, sei es, weil die Kosten-Nutzen-Abwägung zum Zeitpunkt der Ankündigung, dass Marburg mit Präsenz plane, ungünstig ausgefallen ist, sei es, weil es sich zu Hause mit Webkonferenzen auch bequem einrichten oder vielleicht sogar so etwas wie ein Fernstudium organisieren ließ. Sowohl die Nachfragen nach zusätzlichen Streams aus den Seminarräumen als auch die höhere digitale Beteiligung in Hybrid-Veranstaltungen deuten in diese Richtung. Hier könnten sich die Langzeitfolgen der psychischen Belastungen in sinkender Diskutierfreude niederschlagen.

Zum anderen reichen die formalen Beschränkungen der Corona-Schutzverordnung immer noch weit in die Veranstaltungen. Aufgrund der schon vor Corona herrschenden Raumknappheit und hoher Teilnehmendenzahl ist der Lehrbetrieb in Marburg nach der 3G-Regel wieder aufgenommen worden. Am Platz gilt Maskenpflicht, wenn die geltenden Abstandsregeln nicht eingehalten werden können. Das ist meistens so.

3G-Regel: Von oben nach unten durchgereicht

In der Praxis relevanter ist die Durchsetzung der 3G-Regel, die von oben nach unten durchgereicht wird: das Präsidium an die Studiendekanate, diese an die Lehrkräfte und -wenn vorhanden - diese weiter an die Tutor:innen. Erfreulicherweise müssen nach dem ersten Veranstaltungstermin die Belege nur noch stichprobenweise kontrolliert werden. Dabei soll keine namentliche Zuordnung derjenigen geschehen, die keinen Impfnachweis erbringen. Für sie bietet Marburg bis Weihnachten kostenlose Tests an, zwei Stunden morgens in der Frühe an einer Station im Lahntal und einer auf den Lahnbergen. Der dann DIN A4 große Papier-Nachweis ist bei den Kontrollen für alle gut sichtbar. Wie sie nach Weihnachten ihr Studium fortsetzen können, ist unklar.

Viele mit Testzertifikat sind es nicht. Einige von ihnen verbringen viel Zeit damit, sich zu informieren und können ihre Entscheidung ausführlich begründen. Dennoch finden sie kein öffentliches Gehör. Dermaßen vom Mainstream ins Abseits gedrängt, verwundert es nicht, dass es regen Zulauf bei der einzigen aktiven Bewegung „Studenten stehen auf“ gegen den indirekten Impfwang gibt. Damit überlässt der akademische Diskurs die Interpretation der sehr wohl vorhandenen kritischen Zahlen und Fakten den Burschenschaftlern, die sich dort auch tummeln. Hier steht den lebendigen Diskussionen nicht der digitale Raum im Weg, sondern die fehlende Offenheit für Meinungsvielfalt. So wird es ein langer Weg zurück zur Normalität.

Kerstin Bach

Dr. Kerstin Bach ist Lehrkraft für besondere Aufgaben am Fachbereich Geographie der Philipps-Universität Marburg.

Novellierung des Hochschulgesetzes

Zwei kleine Schritte vor und einer zurück: Die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) hat Ähnlichkeiten mit der Echternacher Springprozession. Der erste Entwurf zur Novellierung aus dem Wissenschaftsministerium unter Leitung von Ministerin *Angela Dorn* (Bündnis 90/Die Grünen) fand bei der GEW ein durchaus positives Echo (HLZ 7-8/2021, griff er doch einzelne Forderungen der GEW auf und wirkte insgesamt „modernisiert“. Dieser Gesetzesentwurf wurde nach Verhandlungen mit dem Koalitionspartner CDU deutlich verwässert, einige geplante Fortschritte wurden ersatzlos gestrichen.

Aus Sicht der GEW Hessen stehen vor allem Auswirkungen auf Studierende und das Personal der Hochschulen im Vordergrund. Es wird eine neue Personalkategorie der Hochschullektorin und des Hochschullektors eingeführt. Diese Stellen sollen in der Lehre befristet mit einer festen Zusage auf eine unbefristete Anstellung nach einer dreijährigen Bewährungsphase ausgeschrieben werden. Den Hochschulen soll es auf diesem Weg erleichtert werden, unbefristete Stellen zu schaffen. Entscheidend wird sein, dass die Hochschulleitungen diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzen. Denn unbefristet wissenschaftliche Mitarbeiter:innen anzustellen, ist bereits jetzt rechtlich möglich, die Hochschulleitungen zeigen daran aber wenig Interesse. Inwieweit eine quasi künstliche Verlängerung der Probezeit daran etwas ändert, wird über den Erfolg der neuen Personalkategorie entscheiden. In der Anhörung zum Hochschulgesetz im Landtag wurde ebenfalls kritisch hinterfragt, inwieweit sich diese neuen Stellen von den Lehrkräften für besondere Aufgaben mit sehr hohem Lehrdeputat unterscheiden: Eine Doppelung – so die einmütige Meinung mehrerer Expert:innen – brauche niemand. Insgesamt nutzt der Gesetzesentwurf nicht die rechtlichen Möglichkeiten zur Ausgestaltung und Begrenzung befristeter Arbeitsverhältnisse. So fehlen beispielsweise eine Eingrenzung von Befristungen auf Stellen mit Qualifikationsanteil oder eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren.

Der Gesetzesentwurf fordert von den Hochschulen mehr wissenschaftliche Kooperationsprojekte. Inwieweit daraus primär befristete Stellen entstehen, ist offen. Auch im Be-

reich Berufungen ändert sich einiges: Unter anderem werden „Tandem-Professuren“ eingeführt und umfangreiche Möglichkeiten geschaffen, auf Ausschreibungen zu verzichten. Dies kritisierte die GEW in der Anhörung scharf, da es die Gefahr von Vetternwirtschaft und Willkür berge.

Die längst stattfindenden Onlineprüfungen bekommen eine gesetzliche Grundlage. Insbesondere die Freiwilligkeit der Teilnahme an den Prüfungen wurde von der GEW und den Studierendenvertretungen bei der Anhörung begrüßt. Diese muss aber auch für die Beschäftigten gelten, die Prüfungen beaufsichtigen. Zusätzlich müssen die Hochschulen die Beschäftigten zur Prüfungsaufsicht befähigen und dabei unterstützen.

Online-Prüfungen und Teilzeitstudium

Den Einsatz automatischer Videoüberwachungssoftware – auch bei freiwilliger Prüfungsteilnahme – lehnt die GEW hingegen entschieden ab: Wenn aufgrund der Teilnehmerzahl eine manuelle Kontrolle nicht möglich ist, muss die Prüfung in Präsenz stattfinden.

Für die Studierende wird endlich das „informelle“ Teilzeitstudium gesetzlich verankert, ein wichtiger Schritt hin zu einer Anerkennung von Studienrealitäten. Allerdings birgt das „informelle“ Teilzeitstudium das Problem, dass Studierende nach wie vor keine Rechte und Ansprüche geltend machen können. Dies beschreibt den Status quo, in dem viele Studierende zwar als Vollzeitstudierende eingeschrieben sind, aber de facto in Teilzeit studieren. Die GEW setzt sich nach wie vor für einen Rechtsanspruch und den Ausbau des Teilzeitstudiums ein. Ganz grundsätzlich steht die Orientierung auf die Regelstudienzeit einer individuellen und flexiblen Studienverlaufsplanung entgegen.

Besonders kontrovers wurde die Debatte noch bei der Sonderstellung des Hochschulrates an der Stiftungsuniversität Frankfurt gegenüber den Hochschulräten an anderen hessischen Hochschulen und den Eingriffen in die Finanzverwaltung der Studierendenschaften. Beides verteidigte der Präsident der Goethe-Universität *Enrico Schleiff* energisch. Im Zuge seiner Wahl strich der Hochschulrat einen aussichtsreichen Kandidaten von der Bewerberliste, den auch die Gewerkschaften unterstützten. Die GEW fordert nach wie vor die Abschaffung der Hochschulräte in ihrer jetzigen Form. Solange dies aussteht, ist jedoch der stärkere Einfluss des Hochschulrates an der Stiftungsuniversität hochschulpolitisch nicht zu begründen. Böse Zunge behaupten, auf diesem Wege sicherten sich reiche Stifter:innen ihren Einfluss.

Die Studierendenschaften werden viel Geld in die Hand nehmen müssen, um die nun verpflichtenden externen Wirtschaftsprüfungen durchzuführen oder entsprechendes Fachpersonal einzubinden. Und auch bei der aufkommenden Debatte über die Sinnhaftigkeit des hochschulpolitischen Mandats blieb Prof. Dr. Enrico Schleiff eindeutig: Daran sei nicht zu rütteln. Nicht nur bei den Gewerkschaften stieß diese eindeutige politische Positionierung eines Präsidenten auf Ablehnung.

Kyra Beninga, Sprecher:innen-Team der Studierenden in der GEW Hessen, Tobias Cepok, GEW-Hochschulreferent



Studierende in der GEW

Der Landesausschuss der Studentinnen und Studenten in der GEW Hessen (LASS) ist das Gremium in der GEW, in dem sich alle Studierenden organisieren können. Als LASS vertreten wir die politischen Belange der Studierenden in der GEW sowohl nach außen als auch nach innen, etwa gegenüber dem Landesvorstand, in dem wir einen Sitz haben.

Landesausschuss der Studentinnen und Studenten

Unsere Arbeitsschwerpunkte waren neben der aktiven Einbringung in die TVStud-Kampagne im Rahmen der Auseinandersetzung des TV-H die Begleitung der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes und des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes sowie die Lehrkräfte-Entgeltordnung. Darüber hinaus bringt der LASS gemeinsam mit Aktiven an den Hochschulen einmal im Semester die Hochschulzeitung heraus, in der wir die Themen besprechen, die uns als Studierende in unseren konkreten Lebensumständen umtreiben.

Als LASS arbeiten wir auch mit anderen Gremien zusammen, etwa mit den Kolleg:innen der jungen GEW oder der Fachgruppe Hochschule und Forschung. Zwischen den Sitzungen des LASS organisiert das Sprecher:innenteam mit *Kyra Beninga*, *Henning Tauche* und *Nathalie Schäfer* das politische Tagesgeschäft. Wer Lust bekommen hat, aktiv zu werden, kann sich gerne bei *Tobias Cepok*, dem hauptamtlichen Referenten der GEW Hessen für Jugendbildung und Hochschule und Forschung, melden (tcepok@gew-hessen.de).

Bundesausschuss GEW Studierende (BAGS)

Der Bundesausschuss GEW Studierende (BAGS), wie unser Gremium seit dem Gewerkschaftstag 2021 heißt, ist die Interessenvertretung der Studierenden in der GEW. Der BAGS setzt sich zusammen aus Delegierten aus den Landesausschüssen. Wir vertreten die Belange der Studierenden in der GEW über themenbezogene Bündnisse mit anderen hochschulpolitischen Akteur:innen bis zum Hauptvorstand der GEW, in dem wir einen Sitz haben und unsere Positionen kundtun. Zu den Dauerbrennern unserer Themen gehört alles rund um Hochschul- und Bildungsfinanzierung, aber auch die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter haben wir im Blick. Unser Ziel ist der Abbau sozialselektiver Strukturen, die derzeit den Weg in die Hochschule und im weiteren Verlauf in die bunte Welt der (noch prekären) Wissenschaft für viele versperren. BAGS-Sprecher:innen sind derzeit *Annkatrin Hoffmann*, mit dem Arbeitsschwerpunkt TVStud, *Marlin Meier*, der neben seinem Arbeitsschwerpunkt der studentischen Wohnungsnot für die junge GEW und den BAGS in der Antragsberatungskommission der DGB-Jugend sitzt, und die hessische LASS-Sprecherin *Nathalie Schäfer*, die insbesondere das Thema BAföG im Rahmen der 50-Jahre-BAföG-Kampagne bespielt. In unseren gemeinsamen BAGS-Sitzungen, die zuletzt ganz im Zeichen der Bundesjugendkonferenz der DGB-Jugend standen, tagen wir meistens mit den Kolleg:innen der jungen GEW oder dem Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung. Nur mit möglichst breiter Rückendeckung sind wir durchsetzungsfähig und können unseren Forderungen Gehör verschaffen! Das

heißt natürlich nicht, dass wir als Studierende nicht auch hier und da schon mal angeeckt wären – aber, um es mit Marx zu formulieren: „Kritik [ist] keine Leidenschaft des Kopfs, sie ist der Kopf der Leidenschaft.“

Kyra Beninga: „Freiräume für Erkenntnisgewinn“

„Eine freie Wissenschaft braucht Grundfinanzierung und muss sich demokratisch organisieren. Seit vielen Jahren sind die Hochschulen in Hessen chronisch unterfinanziert. Das schadet der Studienqualität und ist unfair gegenüber den Mitarbeitenden, die mit immer neuen Zeitverträgen abgespeist werden. In den letzten Jahren ist außerdem der Anteil von Drittmitteln an der Hochschulfinanzierung erheblich angestiegen. Das ist nicht nur schlecht für die Planungssicherheit, sondern läuft auch der Freiheit von Forschung und Lehre zuwider. Hochschulen dürfen nicht von Einzelinteressen gelenkt werden. Wir streiten für eine paritätische Mitbestimmung aller Statusgruppen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und für ein kritisches Studium. Ein Studium darf nicht mit Pflichtveranstaltungen und Klausuren vollgestopft sein, sondern muss forschendes Lernen und kritische Reflexion in den Vordergrund stellen und ausreichend Freiräume für den eigenen Erkenntnisgewinn bieten.“

Kyra Beninga, Sprecherin der GEW Studierenden Hessen



Henning Tauche: „TVStud für alle“

„Keine Ausnahme: TVStud für alle! - Die GEW setzt sich dafür ein, dass jede Form studentischer Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen tariflich abgesichert wird. Wir kämpfen gegen Tariffucht in Verwaltung und wissenschaftsnahen Dienstleistungen, in Forschung und Lehre. Nach dem Vorbild Berlin setzt sich die GEW dafür ein, dass es flächendeckend eine tarifliche Absicherung studentischer Beschäftigung gibt. Denn wir wollen die Rahmenbedingungen unserer Arbeit mitbestimmen. Berlin hat uns gezeigt: Mit vereinter Kraft lässt sich etwas erreichen.“

Henning Tauche, Sprecher der GEW Studierenden Hessen



Nathalie Schäfer: „BAföG muss zum Leben reichen“

„Reiche Eltern für alle! Nach wie vor müssen sich viele junge Menschen diese Frage stellen, ob sie sich ein Studium leisten können. Ein Studium darf kein Privileg Weniger sein, sondern muss allen offen stehen, die eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben – egal, woher sie kommen und ob sie wohlhabende Eltern haben oder nicht. Das BAföG muss zum Leben reichen und muss als Vollzuschuss gezahlt werden, denn die Angst vor Schulden hält gerade Jugendliche aus einkommensschwachen Familien von einem Studium ab. Unsere Perspektive ist ein elternunabhängiges BAföG. Es ist ein Erfolg, dass allgemeine Studiengebühren in allen Bundesländern wieder abgeschafft wurden. Viele Bundesländer halten jedoch an versteckten Gebühren etwa für ein Zweitstudium, an sogenannten Langzeitstudiengebühren oder an überhöhten Verwaltungsgebühren fest. Einzelne Bundesländer haben sogar Debatten über neue Gebührenmodelle eingeführt. Die GEW spricht sich klar gegen jegliche Form von Studiengebühren aus!“

Nathalie Schäfer, Mitglied im Sprecher:innen-Team des LASS Hessen und Bundessprecherin der GEW Studierenden





Novelle aus dem Hinterzimmer

Der Entwurf zur Novellierung des Lehrkräftebildungsgesetzes

Der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf zur Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetz ist Ausdruck einer Bildungspolitik, die Vereinheitlichung, Regelstudienzeit und Oberflächlichkeit vor Vielfalt, Selbstentfaltung und Vertiefung setzt. Wieder einmal zeigt sich, dass die fehlende Möglichkeit zur Partizipation von Lehrkräften und Lehramtsstudierenden an tiefgreifenden Gesetzesänderungen zu fatalen Folgen führen kann. Erste Bewertungen und Stellungnahmen des Referats Aus- und Fortbildung im GEW-Landesvorstand findet man auf der Internetseite www.gew-hessen.de > Bildung > Aus- und Fortbildung. Kyra Beninga, Lehramtsstudentin und AStA-Vorsitzende der Goethe-Universität Frankfurt, bewertet den Gesetzentwurf aus Sicht der Studierenden.

Kurz vor der parlamentarischen Sommerpause erhielt der hessische Landesverband der GEW den Entwurf zur Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbG). Dieses Gesetz regelt die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte in Hessen. Die Lehrkräftebildung verfolgt das Ziel, die Lehrkräfte zur umfassenden Wahrnehmung des schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrages zu befähigen. Sie umfasst die Gesamtheit der Lehr- und Lernaktivitäten zum Aufbau, zur Aktualisierung und zur Erweiterung der im Beruf einer Lehrkraft erforderlichen Kompetenzen.

Die Anpassung der Lehrer:innenbildung an neue Herausforderungen wie Inklusion, Ganztagschule, Medienbildung, berufliche Orientierung, Integration und Sprachförderung war aus Sicht der GEW Hessen längst überfällig. Doch schon die Neuregelungen zur ersten Phase der Lehrkräftebildung – die Phase bis zum Ersten Staatsexamen, von der die Lehramtsstudierenden also unmittelbar betroffen sind – lässt Zweifel darüber aufkommen, ob das neue HLbG eine Antwort auf diese Herausforderungen parat hält.

Um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen, wäre es notwendig gewesen, Lehrkräften und Lehramtsstudierenden die Möglichkeit zu geben, ihre alltäglichen Erfahrungen, Probleme und Anliegen kundzutun und so an der Novellierung zu partizipieren. Doch wie so oft sah die Landesregierung hierzu keine Notwendigkeit. Im Gegenteil: Der Entwurf des Kultusministeriums wurde zur Unzeit, nämlich wenige Tage vor den Sommerferien und mitten in der Semesterabschlussphase, zugestellt.

Offener Brief der Lehramtsfachschaften

Ob Zufall oder Absicht – der GEW Hessen blieben nur drei Wochen, um den 115-seitigen Gesetzesentwurf zusammen mit einer 100 Seiten umfassenden Änderung der zugehörigen Durchführungsverordnung (HLbG-DV) durcharbeiten, mit den Kolleg:innen zu diskutieren und eine Stellungnahme zu verfassen. An diesem Prozess beteiligten sich auch die Studierenden in der GEW. Um die studentische Perspektive ausreichend zu berücksichtigen, lud das Referat Aus- und Fortbildung zusätzlich interessierte Lehramtsstudierende sowie Vertreter:innen aller Lehramtsfachschaften zu einer digitalen Diskussionsveranstaltung ein.

Diese Veranstaltung war zugleich die Initialzündung zur Ausarbeitung eines Offenen Briefs der Lehramtsfachschaften der Universitäten Darmstadt, Frankfurt, Gießen, Kassel und Marburg, an dessen Ausarbeitung sich auch die Studierenden in der GEW beteiligten. Auch dieser Brief ist auf der Internetseite www.gew-hessen.de > Bildung > Aus- und Fortbildung nachzulesen. Denn obwohl Lehramtsstudierende unmittelbar von den Gesetzesänderungen betroffen sind, erhielten ihre Fachschaftsvertreter:innen im Vorfeld nicht einmal die Möglichkeit, eine offizielle Stellungnahme einzureichen. Von der Landesregierung ignoriert blieb so nur noch der Gang in die Öffentlichkeit.

Die fehlenden Partizipationsmöglichkeiten von Studierenden bei der Novellierung zeigen sich auch am Inhalt des vorgelegten Gesetzesentwurfs. Dieser stellt die Studierenden in der Praxis selbst da vor massive Probleme, wo er Unzulänglichkeiten zumindest in der Theorie auf sinnvolle Weise zu begegnen versucht.

Flächendeckende Einführung des Praxissemesters

So sieht der Entwurf die flächendeckende Einführung des Praxissemesters vor, das seit 2014 als Pilotprojekt in Kassel, Gießen und Frankfurt durchgeführt wird und die bisherigen Praxisphasen ersetzt. Im Rahmen des Praxissemesters sollen Studierende am gesamten Schulleben teilnehmen, etwa durch angeleitete Unterrichtsversuche oder die Teilnahme an Projekten, Elternabenden und Ausflügen. Der Entwurf reagiert damit auf die Notwendigkeit, den Praxisanteil im Lehramtsstudium zu verstärken. Allerdings zeigten sich bereits in der Pilotphase Probleme, die im Gesetzesentwurf nicht berücksichtigt werden. So ist der Arbeitsaufwand während des Praxissemesters deutlich höher, was zu einem längerfristigen Ausfall von Nebeneinkünften führen kann. Für Studierende, die auf solche Einkünfte angewiesen sind, führt dies zu erheblichen finanziellen Schwierigkeiten. Denn obwohl Studierende während des Praxissemesters an den Schulen arbeiten, wird diese Arbeit bisher nicht vergütet. Eine solche Vergütung, sei es nach Stunden oder als Praktikumschule, oder zumindest geeignete finanzielle Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Studierende sind dringend nötig.

Zudem braucht es neben einem finanziellen Ausgleich auch eine Erhöhung der Regelstudienzeit in allen Lehramtsstudiengängen um mindestens ein Semester. Denn das Praxissemester wird aus der vorlesungsfreien Zeit in die Vorlesungszeit gezogen. Der ohnehin schon hohe Arbeitsaufwand während des Studiums steigert sich so noch einmal. Es besteht die Gefahr, dass die Studierbarkeit nicht mehr weiter gewährleistet sein wird und semesterübergreifende Module nicht mehr länger zusammenhängend studiert werden können.

Verschärft wird der Leistungsdruck noch einmal durch die Anforderung zur Erstellung eines fortlaufenden digitalen Portfolios, das nicht einmal mit Leistungspunkten vergütet wird. Die Einführung eines solchen Portfolios befeuert

geradezu die Chancenungleichheit zwischen den Studierenden: Wer neben dem Studium arbeitet oder sich um Kinderbetreuung kümmern muss, hat nicht die gleiche Möglichkeit, ein entsprechend umfangreiches Portfolio zu erstellen wie andere Studierende.

Erhöhter Leistungsdruck

Darüber hinaus sieht der Gesetzesentwurf vor, die Zwischenprüfung im Lehramtsstudium abzuschaffen. Während die Zwischenprüfung im Lehramtsstudium – wie etwa auch im Jurastudium – einen ersten Qualifikationsnachweis darstellt, der etwa zu einer höheren Entlohnung von studentischen Hilfskräften führt, stünden Lehramtsstudierende durch die Abschaffung der Zwischenprüfung vor Abschluss des Ersten Staatsexamens mit leeren Händen da. Die Zwischenprüfung in den Lehramtsstudiengängen sollte schon allein deshalb in ihrer bisherigen Gestalt beibehalten werden, um gleiche Voraussetzungen für Studierende verschiedener Studiengänge zu gewährleisten.

Daneben braucht es weitere gesetzlich verankerte Regelungen zur Entlastung der Studierenden wie etwa die Möglichkeit, das Erste Staatsexamen bei Nichtbestehen zweimal zu wiederholen. Daneben muss Lehramtsstudierenden die Möglichkeit eingeräumt werden, im Krankheits- oder Härtefall eine Wiederholungsprüfung des Ersten Staatsexamens durchzuführen – und zwar nicht erst im nächsten Durchgang. Eine erzwungene Verlängerung des Studiums um mindestens ein halbes Jahr ist mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden, der für viele Studierende nicht zu stemmen ist. Umso fataler ist es, dass der Gesetzesentwurf nun die Abschaffung der Freiversuchsregelung vorsieht. Danach konnten Studierende, die die Erste Staatsprüfung nicht bestanden haben, bei einem ununterbrochenen Studium in der Regelstudienzeit beantragen, dass die Prüfung nicht als Erstversuch angerechnet wird. In der Summe gerät das neue Lehrkräftebildungsgesetz so zu einem Instrument, das Unterfinanzierung, Leistungsdruck und Ungleichheit unter den Lehramtsstudierenden weiter befeuert und zu einer zunehmenden Prekarisierung von Studierenden führt.

Für Vielfalt im Studium und in der Schule

Das neue Lehrkräftebildungsgesetz droht ein selbstbestimmtes und vielfältiges Studium schon allein aufgrund der Verschärfung des Studiengangverlaufs sowie der fehlenden Entlastung der Studierenden zu verhindern. Diese Tendenz wird durch weitere in der Novellierung vorgesehene Maßnahmen noch weiter verschärft. So sieht der Gesetzesentwurf die Einführung von landesweit einheitlichen Prüfungsaufgaben im Ersten Staatsexamen vor. Die Folgen sind abzusehen: An die Stelle einer differenzierten, fachadäquaten Gestaltung tritt zunehmend eine Homogenisierung und Verarmung des Studiums, das nur noch auf das Staatsexamen ausgerichtet ist und der grundgesetzlich zugesicherten Freiheit von Forschung und Lehre schlichtweg entgegensteht.

Der Gesetzesentwurf setzt diese Beschneidung bereits dort an, wo die Schulbildung beginnt und somit auch die größten Auswirkungen auf die Entwicklung der Schüler:innen hat: im Grundschullehramt. Abweichend zu anderen Lehrämtern besteht für die Grundschule die Pflicht zur Ausbildung in drei Fächern. Der Gesetzesentwurf sieht vor, die fachdidaktischen Anteile ungleichmäßig auf ein Langfach und zwei Kurzfä-



cher zu verteilen. Das bringt zwar auf der einen Seite eine Aufwertung des Langfachs mit sich, in dem die Studierenden eine Lehrerlaubnis in der Sekundarstufe I erlangen. Doch diese in der Theorie sinnvolle Aufwertung hat in der Praxis Auswirkungen auf die anderen Fächer. Da die Gesamtzahl der im Grundschullehramt zu erwerbenden Credit Points gleichbleiben soll, führt die Einführung eines Langfachs gleichzeitig zu einer Abwertung der beiden Kurzfächer. Tiefere Einblicke in die Fachdidaktik werden so verunmöglicht.

GEW für Verlängerung der Regelstudienzeit

Verhindern ließe sich das nur durch eine entsprechende Verlängerung der Regelstudienzeit. Dadurch würde die Möglichkeit eröffnet, trotz der stärkeren Gewichtung des Langfachs auch in den Kurzfächern ausreichende fachwissenschaftliche sowie fachdidaktische Kenntnisse zu erwerben. Doch solange die Landesregierung auf ein Studium in Regelzeit pocht, bleibt für eine freie Entfaltung der Studierenden und eine ernsthafte Vertiefung der Lerninhalte kein Platz. In letzter Konsequenz wird das zu einer gefährlichen Wechselwirkung führen: Ein nur noch oberflächliches Lehramtsstudium führt zu Einschränkungen in der individuellen Gestaltung des Unterrichtsbetriebs und damit zu einer Einschränkung in der Vielfalt des Schulunterrichts. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Bildung der Schüler:innen, unter denen sich ja schließlich auch zukünftige Lehrkräfte befinden. Die Vermittlung vielfältiger Lerninhalte und -methoden muss in der Schule anfangen. Diese Notwendigkeit bekommt die Landesregierung mit ihrer kurzsichtigen Novelle nicht in den Blick.

Kyra Beninga

Kyra Beninga ist ASTA-Vorsitzende der Goethe-Universität Frankfurt und Mitglied im Sprecher:innen-Team der Studierenden in der GEW Hessen.



Rückkehr zur Klassenfrage?

Klassenstrukturen an den Hochschulen waren lange ein Tabu

Soziale Ungleichheit unter der Benennung von gesellschaftlichen Klassenstrukturen zu diskutieren, war lange ein Tabu. Auch wenn die sich öffnende Schere, mit steigendem Wohlstand auf der einen und zunehmender Armut auf der anderen Seite, eklatant hervortritt, wurde lange Zeit bei der Benennung sozialer Unterschiede eher von „Milieus“ oder „Schichten“ als von „Klassen“ gesprochen. Implizit wurde damit eine generelle Wahlmöglichkeit von Lebensformen und Zugehörigkeiten unterstellt.

Erfahrungen von Arbeiter:innenkindern

In den letzten Jahren kam es zu einer bemerkenswerten Trendwende. In Frankreich erschienen mit *Annie Ernaux* '„Die Jahre“ (2008, dt. 2017) und *Didier Eribons* „Rückkehr nach Reims“ (2009, dt. 2016) autobiographische Studien, in denen die Autor:innen ihre eigene Lebensgeschichte mit soziologischen und politologischen Betrachtungen verschränkten. So stießen sie den Blick zurück in die eigene Klassen-, Sexualitäts- und Bildungsbiographie an. Gerade Eribon thematisiert anhand seines eigenen Werdegangs die Schwierigkeiten, scheinbar unvereinbare soziale Realitäten und Identitäten miteinander in der eigenen Person in Einklang zu bringen, ohne darunter zu leiden oder die soziale Herkunft zu verstecken.

In der Folge erschienen auffällig viele biografische und wissenschaftliche Publikationen, die den Begriff „Klasse“ wieder auf den Tisch brachten. In Deutschland schilderte *Christian Baron* in seinem autobiographischen Roman „Ein Mann seiner Klasse“ (2020) eine Kindheit in prekären Armutsverhältnissen, seinen Zugang zu Bildung und beruflicher Selbstbestimmung – wider alle Wahrscheinlichkeiten. In dem Sammelband „Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien“ (hg. von Hüttner und Altieri 2020) berichten Wissenschaftler:innen aus der Arbeiter:innenklasse offen und ungeschönt von ihren persönlichen Wahrnehmungen des Bildungssystems. Das Ge-

fühl, eigentlich nicht dazu zu gehören, eventuell nur durch glückliche Umstände, Zufall oder ein Missverständnis in den universitären Kontext geraten zu sein (das sogenannte „Impostor-Syndrom“), ist dabei auf allen Stationen der Ausbildung bis hin zur Professur zu finden. Dies beschreiben Wissenschaftler:innen im Sammelband „Vom Arbeiterkind zur Professur“ (hg. von Reuter et al. 2020).

Um aus den Erfahrungen der Benachteiligung Forderungen nach diskriminierungsminderndem Handeln entwickeln zu können, wird zunehmend auf den Begriff „Klassismus“ zurückgegriffen.

Was ist Klassismus?

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder Position. Dabei legt sich der Klassismusbegriff nicht auf eine starre Definition der Klasse – etwa nach *Marx* oder *Weber* – fest. Klassismus ist ein Begriff aus und für die Praxis, der aufzeigen soll, wo Diskriminierung, Ausbeutung und Aberkennung stattfinden. In dieser ideologisch-theoretischen Offenheit liegt Segen und Fluch zugleich: Zum einen macht es den Begriff anschlussfähig für Alltagsdiskurse, zum anderen verliert er dadurch seine analytische Schärfe. Um wissenschaftliche Brauchbarkeit geht es dem Klassismusbegriff jedoch in erster Linie nicht. Vielmehr soll er für eine neue Sichtweise sensibilisieren (Kemper/Weinbach 2009).

Als Diskriminierungsform ist Klassismus oft fest verwoben mit anderen Arten der Ausgrenzung wie Sexismus, Rassismus oder Ableismus. Dabei ist Klassismus diesen anderen Formen keinesfalls untergeordnet. Schon aus der Begriffsgeschichte ergibt sich die enge intersektionale Anbindung des Klassismus an sexistische und rassistische Diskriminierungspraxen: So wurde der Klassismusbegriff in den 1970er Jahren von lesbischen Arbeiter:innenkinderbewegungen in den USA politisiert und spielte auch in schwarzen feministischen Gruppierungen eine prominente Rolle.

Wer kommt und wer bleibt an der Hochschule?

Dass Klassismus nicht allein auf subjektiver Ebene verhaftet bleibt, sondern sich gerade auch strukturell niederschlägt, lässt sich eindrücklich an dem sogenannten Bildungstrichter verdeutlichen: Aus dem Hochschulbildungsreport 2020 (hg. von Stiftungsverband/McKinsey) geht hervor, dass in Deutschland 79% der Kinder von Akademiker:innen ein Studium beginnen, während aus der gleichen Alterskohorte nur 27% der Kinder von Arbeiter:innen sich an einer Hochschule einschreiben. Mit jedem weiterführenden Bildungsabschluss scheiden überproportional viele Studierende aus, die aus nicht-akademischen Haushalten kommen. Für eine Promotion entscheiden sich am Ende nur 2% der Arbeiter:innenkinder im Gegensatz zu 6% der Akademiker:innenkinder. Dieser Prozess sozialer Auslese setzt sich auch in der beruflich-wissenschaftlichen Laufbahn bis zu den Professuren fort. Im

Der Bildungstrichter: Grundschule – Studium – Promotion (Stand: 2019)

Kinder aus	Nichtakademikerfamilien	Akademikerfamilien
Grundschule	100%	100%
Hochschulberechtigte Schule	46%	83%
Studienanfänger	27%	79%
Bachelorabschluss	20%	64%
Masterabschluss	11%	43%
Promotion	2%	6%

Lesehilfe: 46 von 100 Kindern aus Nichtakademikerfamilien besuchen eine Schule, die zu einer Hochschulberechtigung führt, bei Akademikerfamilien sind es 83.

Quelle: Stiftungsverband in Kooperation mit McKinsey, Vom Arbeiterkind zum Doktor. Diskussionspapier 2021; Download: <https://www.stiftungsverband.org/medien>

Rahmen der Bildungsexpansion hat sich die soziale Auslese in Teilen auf den tertiären Bildungssektor verschoben: Zwar studieren deutlich mehr Kinder von Arbeiter:innen nun an Hochschulen. Hilfskraft-, Promotions- oder wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen gehen jedoch weiterhin überwiegend an Personen aus akademischen Elternhäusern. Gerade Professuren werden wieder deutlich sozial exklusiver (Möller 2013).

Je teurer die Städte, je renommierter die Hochschulen und je höher der Numerus Clausus, desto weniger Arbeiter:innenkinder finden sich in den Hörsälen. Höher liegt der Anteil von Arbeiter:innenkindern unter den Studierenden hingegen an Fachhochschulen und in sozial-erziehungswissenschaftlichen Studiengängen. Das zeichnet sich auch an hessischen Hochschulen ab: Laut Studienbefragungen stammen an der Goethe-Universität Frankfurt nur etwa 43% der Studierenden aus nicht-akademischen Haushalten, bei der JLU-Gießen sind es bereits 48%. An hessischen Fachhochschulen wie der Frankfurt University of Applied Sciences sind die Arbeiter:innenkinder bereits deutlich in der Überzahl.

Dem Klassismus konkret entgegenwirken

Zu den politischen Maßnahmen, die Benachteiligungen im tertiären Bildungsabschnitt abbauen könnten, zählen neben einer familienunabhängigen, niedrighwelligen und auskömmlichen Studienfinanzierung etwa transparente Ausschreibungs- und Auswahlprozesse von Hilfskraft- sowie Promotionsstellen, die Aufnahme von Klassismus als Diskriminierungsform in die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit der Hochschulen sowie die Etablierung eines Monitoring-Verfahrens, das den Anteil und die Abbruchrate von Studierenden aus nichtakademischen oder finanziell benachteiligten Haushalten überwacht. Bislang erhebt in Hessen nur die Universität Gießen jährliche entsprechende Zahlen.

Da es am politischen Willen zur Umsetzung dieser Maßnahmen bisher fehlt, bleibt es an den betroffenen Studierenden und Mittelbauangehörigen, sich selbst zu organisieren. An einigen Hochschulen ist dies bereits geschehen. Das erste Autonome Referat für Arbeiter:innenkinder, das Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende (FikuS), wurde 2004 in Münster gegründet. Dabei orientierte man sich an den Autonomen Frauen-, Schwulen und Lesbenreferaten, die in den 1970er Jahren an deutschen Universitäten eingerichtet wurden. Diese Autonomen Referate sind zwar dem AstA angegliedert, werden jedoch auf einer Vollversammlung von den Betroffenenengruppen gewählt. Diese Referate fungieren als Anlaufstelle für Arbeiter:innenkinder und machen mit Bildungsangeboten auf Klassismus aufmerksam. Außerdem sind sie ein wesentlicher Baustein einer gesamtgesellschaftlichen Transformation: Ähnlich wie die Frauenbewegung sollen aus dieser anticlassistischen Selbstorganisation heraus gesellschaftlich-politische Schaltstellen besetzt werden, um so auf den Abbau von Bildungsbenachteiligung hinzuwirken.

Für 15 Jahre blieb der FikuS in Münster das einzige Autonome Referat für Arbeiter:innenkinder in Deutschland. Erst 2019 folgte eine weitere Gründung in Marburg (SoFiKus), anschließend in Köln (fakE) und München (Anti-Klassismus-Referat). In Gießen wurde im Wintersemester 2020/21 unter aktiver Beteiligung der GEW eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „CLASS MATTERS! Soziale Herkunft und Benachteiligung im Bildungssystem“ veranstaltet. Im November



2021 wurde daraufhin ein Antiklassismus-Referat gegründet. An weiteren Hochschulen sind Referate in Planung. Auch einen Dachverband gibt es schon, den „Verein zum Abbau von Bildungsbarrieren e.V.“, und auch eine deutschlandweite Arbeiter:innenkinderzeitung, den „Dishwasher“.

Individuelle Erfahrung und kollektive Organisation

Die aktuellen Debatten um Klassismus und die Rolle der Klasse im Bildungssystem – insbesondere an der Hochschule – stehen im Zusammenhang mit den Diskussionen um die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen. Dazu gehören tiefgreifende strukturelle Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Sexualität oder aufgrund post- und neokolonialer Verhältnisse, die von der „Black Lives Matter“-Bewegung explizit gemacht wurden. Die Debatte zeigt auch, dass inzwischen immer mehr Personen den analytischen Weg gehen, der Autobiographie und Sozialstrukturanalyse miteinander verbindet: Bildung muss nicht entfremdet gelebt werden, sondern kann zum Verstehen der eigenen Bedingungen genutzt werden.

Die Hochschule in ihrer Doppelrolle als Ort der kritischen Reflexion und politischen Selbstorganisation, aber auch der Reproduktion sozialer Ungleichheit scheint ein geeigneter Ausgangspunkt, diesen Austausch gemeinsam mit anderen zu führen und individuelle Biographiearbeit mit kollektiven Organisationsformen zu verbinden. Wenn die Debatte um Klassismus und die Rückkehr der Klassenfrage kein kurzlebiges Phänomen bleiben sollen, ist es notwendig, nachhaltig und grundsätzlich über Lebenschancen und kollektives Handeln in unserer Gesellschaft nachzudenken.

Henning Tauche und Jutta Hergenhan

Dr. Jutta Hergenhan ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Henning Tauche ist Referent im AstA der Justus-Liebig-Universität Gießen und Mitglied im Landessprecher:innenteam der GEW Studierenden in Hessen.

Die Literaturangaben finden sich in der Langfassung des Artikels unter folgender Internetadresse: <https://www.gew-hessen.de> > Bildung > Hochschule und Forschung > Studierende



Ökologie und soziale Frage

Auf einem toten Planeten gibt es keine Gewerkschaften

Das Verhältnis von Gewerkschaften und Aktivist:innen der Klimagerechtigkeitsbewegung war und ist nicht immer einfach. Eine besondere Rolle kommt dabei sicherlich den Industriegewerkschaften zu, die im Vergleich zu anderen Gewerkschaften vermutlich die meisten Beschäftigten in klimaschädlichen, weil fossilen Industrien organisieren. Gerade in Bezug auf die Klimakrise zeigt sich also ein Spannungsfeld zwischen Mitgliederinteressen und gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, zwischen Arbeitsplatzsicherung und radikalem Systemwandel. Ein Spannungsfeld muss aber nicht unbedingt ein Widerspruch sein. Bei Protestaktionen im Rahmen der Internationalen Automobilausstellung in München dieses Jahr zum Beispiel kämpften Klimaaktivist:innen und Arbeiter:innen gemeinsam für den Erhalt einer Bosch-Fabrik und die Umstellung der Produktion.

Einen vergleichbar intensiven Interessenkonflikt hat die GEW zwar nicht auszuhalten, ganz so einfach ist das Verhältnis allerdings auch nicht. Schließlich sind im Kontext der Fridays-for-Future-Bewegung in den letzten zwei Jahren vor allem Schulen und Bildungseinrichtungen zu einem Ort der Auseinandersetzung geworden, weil sie regelmäßig bestreikt werden. Und somit sind unweigerlich Lehrer:innen involviert und stehen vor der Frage, wie sie sich zu den Protesten verhalten. Auch innerhalb der Mitgliedschaft der GEW gehen die Meinungen durchaus auseinander.

Die GEW und ihre jungen Mitglieder

Trotz der beschriebenen Gemengelage gibt es eine klare Positionierung der GEW und so hat sie das grundsätzliche Anliegen von Fridays for Future und auch deren Aktionsform, die Schulstreiks, von Beginn an unterstützt. Als beispielsweise beim globalen Klimastreik am 20. September 2019 alleine in Deutschland über 1,4 Millionen Menschen für Klimagerechtigkeit auf die Straße gingen, riefen der DGB und damit auch die GEW ihre Mitglieder auf, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu beteiligen.

Einen offiziellen Streikaufruf hat es bis jetzt allerdings nie gegeben, denn das deutsche Recht untersagt den sogenannten politischen Streik. Gewerkschaften können offiziell nur im Rahmen des Arbeitskampfes zum Streik aufrufen. Die GEW hat sich zwar bereits für die Entkriminalisierung des politischen Streiks ausgesprochen, bewegt hat sich in dieser Sache allerdings nichts. Um bei zukünftigen Klimastreiks auch Beschäftigte wirkungsvoll auf die Straße zu holen, braucht es also vermutlich nicht nur noch mehr Entschlossenheit, sondern auch entsprechende gesetzliche Regelungen.

Fragen von Klimaschutz und Klimagerechtigkeit werden auch innerhalb der Gewerkschaft vermehrt diskutiert. Insbesondere für junge GEW-Mitglieder ist der menschengemachte Klimawandel ein sehr wichtiges Thema – zum einen wegen prinzipieller Überzeugungen bezüglich (globaler) Gerechtigkeit, zum anderen aber natürlich auch aufgrund einer verhältnismäßig größeren persönlichen Betroffenheit. Denn die Klimakrise ist leider auch in Teilen ein Generationenkon-

flikt. Damit sei nicht gesagt, dass es einen grundsätzlichen Konflikt zwischen den Haltungen von jüngeren und älteren GEW-Mitgliedern gibt. So setzen sich viele Kolleg:innen schon seit der Anti-AKW-Bewegung und den Protesten gegen die Startbahn West in den 1970er und 1980er Jahren für mehr und konsequenteren Umweltschutz ein.

Der Diskurs um eine klimagerechte Gewerkschaftspolitik ist heute allerdings weitaus umfassender. Es geht von nachhaltig organisierten und gebauten Bildungseinrichtungen über sozial-ökologische Lerninhalte bis hin zu einer klaren öffentlichen Positionierung, und natürlich auch immer noch um den gemeinsamen Druck von der Straße. So wie zum Beispiel am 24. September, als sich viele der anwesenden Kolleg:innen im Rahmen der Landesdelegiertenkonferenz in Fulda an der Streikaktion beteiligten (Foto S. 21).

Während die „gewöhnlichen“ freitäglichen Schulstreiks von Fridays for Future mittlerweile kaum noch praktiziert werden, haben sich die globalen Klimastreiks, wenn auch mit einigen Höhen und Tiefen, als zentrale Protesttage der weltweiten Klimagerechtigkeitsbewegung etabliert. Die globalen Klimastreiks waren dabei von Anfang an Orte, bei denen explizit Menschen über die Gruppe klimabewegter Schüler:innen hinaus angesprochen wurden. In vielen Städten mobilisieren die verschiedenen Akteur:innen, von Parteien über zivilgesellschaftliche Organisationen bis eben hin zu Gewerkschaften bzw. deren Jugendabteilungen. So haben gerade die globalen Klimastreiks und Aktionen in deren Kontext dazu geführt, dass die Klimakrise und die Soziale Frage nicht isoliert voneinander besprochen und verhandelt werden. Die Kampagne zum Lieferkettengesetz, die vom DGB mit initiiert wurde, ist ein gutes Beispiel dafür.

Es sind also die wirklich großen Fragen, die bei den Klimastreiks in den Fokus gerückt werden. Und große Fragen sind es auch, vor denen Klimagerechtigkeitsbewegung und Gewerkschaften stehen. Fridays for Future steckt seit längerem in einer internen Debatte um die richtige Strategie: Weiter an die Politik appellieren und darauf hoffen, dass diese endlich die notwendigen Maßnahmen zur Entschleunigung der Klimakrise ergreift oder die Parlamente rechts liegen lassen und den Druck von der Straße hochhalten und mit radikaleren Aktionsformen eine klimapolitische Wende erzwingen? Auch die Gewerkschaften können ein Lied von strategischen Zwickmühlen singen: Begreift man sich wieder mehr als soziale Bewegung von unten oder als korporatistische Akteur:innen, die in einem kapitalistischen und klimazerstörenden System noch das Bestmögliche für ihre Mitglieder rauszuholen versuchen? Uns ist dieses Spannungsverhältnis klar und wir wollen, nicht trotzdem, sondern gerade deshalb, weiter im Bündnis mit sozialen Bewegungen das Thema gesellschaftlich und innergewerkschaftlich bearbeiten: Auf einem toten Planeten gibt es keine Gewerkschaften und es liegt an uns allen, dass es nicht soweit kommt.

Maximilian Nowak

Max Nowak studiert Politikwissenschaft und Soziologie und arbeitet für die GEW Südhessen im Bereich der GEW-Studierendenarbeit.

Wer, wenn nicht wir!



Warum ich auch im Ruhestand Gewerkschaftsmitglied bleibe

Heike Lühmann, langjähriges GEW-Mitglied, ehemaliges Mitglied des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer, ehemalige Vorsitzende des GEW-Bezirksverbands Nordhessen und seit 2018 pensionierte Lehrerin, diskutierte kürzlich mit früheren Kolleginnen und Kollegen aus ihrem Bekanntenkreis über die schwierige Arbeit der Lehrkräfte in Zeiten der Pandemie. Alle waren sich einig, wie froh man sein könne, unter diesen Bedingungen nicht mehr arbeiten zu müssen. Dabei verwies sie auf einen Artikel in der HLZ, woraufhin eine aus der Runde sagte, sie habe den Artikel nicht gelesen, da sie nun, wo sie pensioniert sei, nicht mehr Mitglied in der Gewerkschaft sei. Darauf beschloss Heike, den folgenden Artikel zu schreiben...

Ich war schockiert...

Ich war schockiert, als mir eine frühere Kollegin beiläufig erzählte, dass sie mit ihrer Pensionierung aus der GEW ausgetreten ist und wie normal sie es fand – eine Frau, die ich bisher immer als sehr reflektiert, sehr kritisch bestimmte Missstände in der Gesellschaft benennend, engagiert für demokratische und soziale Rechte und für „Bildung für alle“ kämpfend wahrgenommen hatte.

Noch betroffener war ich, als ich feststellte, dass noch weitere ehemalige Kolleginnen und Kollegen auch an meiner Schule mit ähnlichen Einstellungen ausgetreten waren. Es mag in Einzelfällen nachvollziehbare Gründe geben, aus der Gewerkschaft auszutreten, auch finanzielle. Bei meinen Bekannten ist das sicher nicht der Fall, denn sie sind als Pensionärinnen und Pensionäre zumeist nicht schlecht gestellt.

GEW: Auch für Ruheständler aktiv

Die Gewerkschaften kämpfen auch für Menschen im wohl verdienten Ruhestand: für Renten und Pensionen, von denen man leben kann, für Inflationsausgleich und gegen Altersarmut.

Die GEW bietet auch ihren Mitgliedern im Ruhestand Rechtsberatung und Rechtsschutz. Bei einem Streit um einen Beihilfeantrag wäre ich ohne die Informationen der GEW-Rechtsstelle und ihre Rechtsberatung aufgeschmissen gewesen.

Die GEW-Kreisverbände organisieren Unternehmungen und Treffen für Seniorinnen und Senioren und sorgen für den Zusammenhalt auch im Ruhestand.

Das Hauptargument, die Gewerkschaften zu unterstützen und in der GEW zu bleiben, heißt jedoch Solidarität. In Zeiten, in denen die Individualisierung gewollt ist und in der Gesellschaft voranschreitet, ist es enorm wichtig, eine Organisation zu stärken, die solidarisch für soziale und demokratische Rechte kämpft.

Stellen wir uns einmal eine Gesellschaft ohne starke Gewerkschaften vor:

- Wer würde den jahrelangen Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne bei Amazon führen?
- Wer würde sich auch international gegen Kinderarbeit, für Bildung für alle Kinder, für demokratische Rechte – in diesem Fall besonders die der Gewerkschaften – und eine Gestaltung der Globalisierung im Sinne von fairen Löhnen und Arbeitsbedingungen gemeinsam mit anderen Organisationen einsetzen?
- Wer würde die Solidarität mit verfolgten türkischen oder iranischen Gewerkschaftsmitgliedern organisieren?
- Wer würde sich in vorderster Reihe für die Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz einsetzen, sich gegen rechtsextreme, rassistische Tendenzen in der Gesellschaft und in den jeweiligen Arbeitsbereichen wehren?
- Ich bin erfreut, wie sich „meine GEW“ auch in ökologischen Fragen positioniert. Nicht nur junge Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich während unserer Landesdelegiertenversammlung in Fulda spontan an einer Demonstration von Fridays for Future im Rahmen der weltweiten Klimastreiks (Foto).

Auch ich ärgere mich manchmal...

Natürlich bin auch ich nicht mit allen Beschlüssen, allen Personalentscheidungen und (manchmal auch fehlenden) Aktivitäten der GEW oder des DGB einverstanden. Dies wird hin und wieder als Grund für einen Austritt genannt, jedoch sollten wir bei aller Kritik nicht den Blick auf das große Ganze verlieren:

- Wer setzt sich seit Jahren für kürzere Arbeitszeiten und Klassenobergrenzen ein, die es ermöglichen, Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern?
- Wer fordert konsequent bessere Bedingungen für Bildung in Kitas, Universitäten und allen Bildungsbereichen und eine Ausstattung, die es ermöglicht, sich nicht nur durchzuschlagen, sondern mit Freude und Erfolg zu erziehen, zu fördern, zu bilden, zu forschen?
- Wer kämpft für eine Inklusion, die ihren Namen verdient, und ein Bildungssystem, das mehr Chancengleichheit bietet als aktuell?

Mir fallen außer der GEW nur wenige Organisationen ein, die dies so konsequent und leidenschaftlich tun. Und das sind Ziele, die jede und jeder mit einem demokratischen und fortschrittlichen Anspruch vertritt, auch wenn sie oder er nicht mehr im Bildungssystem arbeitet.

Eine Solidargemeinschaft

Die Stärke einer Gewerkschaft und also auch der GEW bestimmt sich nach den Aktivitäten ihrer Mitglieder. Und bei so mancher Aktion können sich auch Rentnerinnen und Rentner, Pensionärinnen und Pensionäre beteiligen. Aber sie bestimmt sich auch nach der Zahl der Mitglieder, die ihre Beiträge zahlen und so Interessenvertretung für alle ermöglichen. Ja, ich verstehe die Gewerkschaft auch als Solidargemeinschaft. Wir „Alten“ sollten die Jungen im Bildungssystem Arbeitenden unterstützen. Die Arbeit ist nicht gerade einfacher geworden. Daher ist es auch nach Ende der Erwerbsarbeit so wichtig, in der GEW zu bleiben und sich weiterhin zu solidarisieren.

Heike Lühmann



Fulda, 24. September 2021 (Foto: GEW)



Sondervermögen verfassungswidrig

Landesregierung muss Corona-Krisenpolitik neu aufstellen

Am 13. September 2021 stellte der hessische Finanzminister Michael Boddenberg den für das Jahr 2022 geplanten Landeshaushalt vor. Schon zu diesem Zeitpunkt musste er befürchten, dass das rund sechs Wochen später anstehende Urteil des Staatsgerichtshofs zum Corona-Sondervermögen einen erheblichen Überarbeitungsbedarf zur Folge haben

würde. Dieser Fall ist eingetreten und zwingt die schwarz-grüne Landesregierung zu umfangreichen haushaltstechnischen Änderungen bei ihrer Corona-Krisenpolitik. Für das Jahr 2023 ist es auch nicht ausgeschlossen, dass die Landesregierung eine restriktivere Haushaltspolitik an den Tag legt als ursprünglich vorgesehen.

Um angemessen auf die Corona-Krise zu reagieren, hatte die Hessische Landesregierung im Juli 2020 die Errichtung eines Sondervermögens in Höhe von 12 Milliarden Euro für den Zeitraum 2020 bis 2023 beschlossen. Ähnliche Maßnahmen hatten auch andere Bundesländer zur Bewältigung der Krise ergriffen. Mit dieser Summe sollten die Folgen der Corona-Krise ausgeglichen werden: Dazu gehören unter anderem Steuermindereinnahmen des Landes und der Kommunen, gegebenenfalls erforderliche Beteiligungen des Landes an Unternehmen, der Ausbau der IT-Infrastruktur insbesondere im Bildungsbereich oder Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherung der sozialen sowie kulturellen Infrastruktur.

Insbesondere die Fraktionen von SPD und FDP lehnten die Errichtung des Sondervermögens und die entsprechende Kreditermächtigung ab. Da beide das Vorhaben der Landesregierung durch eine im Ausführungsgesetz zur Schuldenbremse ursprünglich festgeschriebene Zweidrittelmehrheit blockieren konnten, änderten die Koalitionsparteien diese Vorschrift im

Ausführungsgesetz. Hierfür reichte die einfache Mehrheit von CDU und Bündnis90/Die Grünen aus.

Sowohl gegen das Sondervermögen als auch gegen die Änderung der Zweidrittelmehrheit im Schuldenbremsen-Ausführungsgesetz zogen SPD und FDP vor das hessische Verfassungsgericht, den Staatsgerichtshof. Die AfD folgte Monate später mit einer ähnlichen Klage. Die Landesregierung begründete die Einrichtung des Sondervermögens unter anderem mit der Planungssicherheit und Verlässlichkeit gegenüber den Kommunen, denen zugesagt wurde, dass die Zuweisungen im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs in den kommenden Jahren weiter moderat wachsen würden. Städte, Gemeinden und Landkreise begrüßten das Sondervermögen.

Klatsche des Staatsgerichtshofs

Bereits im Rahmen der mündlichen Verhandlung zu den Klagen gegen das Sondervermögen am 14. Juli deutete sich an, dass der Staatsgerichtshof das Sondervermögen kippen könnte.

Mit dem Urteil am 27. Oktober ist dies dann tatsächlich erfolgt, für die schwarz-grüne Landesregierung eine herbe Niederlage, wobei SPD und FDP zwar in den entscheidenden, aber nicht in allen Punkten der Klage recht bekamen:

- Die Landtagsmehrheit war grundsätzlich berechtigt, die Corona-Hilfen zu beschließen. Der Staatsgerichtshof verwarf die Auffassung von SPD und FDP, hierzu sei wie ursprünglich im Schuldenbremsen-Ausführungsgesetz verankert eine Zweidrittelmehrheit erforderlich gewesen.
- Generell hält der Staatsgerichtshof die Einrichtung eines Sondervermögens für zulässig. Im konkreten Fall verstöße das Corona-Sondervermögen aber gegen die Hessische Landesverfassung.
- Als problematisch bewertet der Staatsgerichtshof das außergewöhnlich hohe Volumen von 12 Milliarden Euro

und die mehrjährige Laufzeit. Das Budgetrecht des Landtags sowie die Haushaltsgrundsätze der Vollständigkeit und der Einheit würden verletzt, denn die Abgeordneten könnten keinen entscheidenden Einfluss auf die Verwendung der Mittel des Sondervermögens nehmen.

- In dem Gesetz zum Sondervermögen sei nicht ausreichend festgelegt, für welche Zwecke die Mittel des Sondervermögens verausgabt werden sollten.
- Außerdem konstatiert der Staatsgerichtshof einen Verstoß gegen die sogenannte Schuldenbremse in Artikel 141 der Hessischen Verfassung, die die Aufnahme neuer Schulden grundsätzlich verbietet. Die Ausnahmeregelung für besondere Notsituationen oder Naturkatastrophen sei mit einer mehrjährigen Kreditermächtigung „auf Vorrat“ nicht vereinbar. Die Landesregierung habe nicht nachvollziehbar begründet, warum sie nicht die allgemeine Rücklage des Landes aufgelöst hat, um die Kreditaufnahme im Rahmen des Sondervermögens zu verringern.

Keine kurzfristigen Folgen

Unmittelbare Folgen hat die Entscheidung des Staatsgerichtshofs zunächst nicht: Bereits ausbezahlte oder beschlossene Finanzhilfen müssen nicht zurückbezahlt oder einbehalten werden. Auch für den Vollzug des laufenden Landeshaushalts 2021 ergeben sich keine unmittelbaren Folgen. Der Staatsgerichtshof hat der Landesregierung vielmehr eine Frist bis Ende März 2022 gesetzt, um den bereits in den Landtag eingebrachten Haushalt 2022 an das Urteil anzupassen.

Dabei kann sich die Landesregierung auch im Jahr 2022 auf eine außergewöhnliche Notsituation nach Artikel 141 der Hessischen Verfassung berufen und die zur Krisenbewältigung erforderlichen Kredite im Kernhaushalt des Landes aufnehmen.



**BILDUNG BRAUCHT
BESSERE BEDINGUNGEN**

Die GEW Hessen warnt davor, das Urteil des Staatsgerichtshofs für eine restriktive Ausgabenpolitik zu instrumentalisieren. GEW-Vorsitzender Thilo Hartmann verwies auf den Investitionsstau im Bereich der Bildungsinfrastruktur und den Personalmangel in den Kitas, Schulen und Hochschulen: „Die Politik der Schuldenbremse ist eine Belastung für die kommende Generation.“

Dies entspricht auch der im Juni 2021 getroffenen Feststellung des Stabilitätsrats, der die Haushaltsführung von Bund und Ländern überwacht. Erlaubt sind im kommenden Jahr in diesem Kontext auch Nachtragshaushalte, mit denen nachträgliche Veränderungen an bereits verabschiedeten und im Vollzug befindlichen Haushaltsgesetzen vorgenommen werden, um auf Abweichungen oder unerwartete Entwicklungen zu reagieren. Die Landesregierung sagte in einer Sondersitzung des Landtags zu, das Sondervermögen aufzulösen und die notwendigen Ausgaben zur Bewältigung der Pandemie in Nachtragshaushalten und einem überarbeiteten Haushalt für 2022 abzubilden.

Noch offen ist, wie es ab dem Jahr 2023 weitergeht, denn auch für dieses Jahr waren Mittel aus dem Corona-Sondervermögen eingeplant. Die dann aufzulösenden Rücklagen sollten ab 2024 die Rückkehr zur „Schwarzen Null“ ermöglichen.

Ob die Landesregierung auch 2023 noch einmal den Notstand bzw. eine Naturkatastrophe ausruft, dürfte davon abhängen, ob sie aus ihrer Sicht eine solche wirtschaftliche Situation glaubwürdig meint begründen zu können. Auf jeden Fall droht sich der Ausgabenspielraum zu verengen.

Notlagen für Kommunen möglich

Auch die hessischen Kommunen könnten größere finanzielle Probleme bekommen, da die Einnahmen aufgrund der Corona-Krise in den kommenden Jahren deutlich hinter ihren Planungen aus der Vor-Corona-Zeit zurückbleiben werden. In dieser Situation werden sie auf den vom Land zugesagten Mitteln zur Stabilisierung ihrer Finanzlage auf Basis des Sondervermögens bestehen und können dabei zu recht auf ihren enormen Investitionsbedarf nicht zuletzt im Schul- und Kitabereich verweisen.

Da die Steuerpolitik im wesentlichen Bundessache ist, könnten auch rechtliche Änderungen auf Bundesebene für höhere Einnahmen sorgen. Das Veto der FDP in der sich abzeichnenden Ampel-Koalition dürfte jedoch notwendige steuerpolitische Maßnahmen wie etwa die höhere Besteuerung von Unternehmenserbschaften verhindern. Und auch wenn die Schuldenbremse immer stärker in Frage gestellt wird, so liegt ihre Abschaffung aufgrund der hohen verfassungsrechtlichen Hürden weder kurz- noch mittelfristig im Bereich des Möglichen.



Vor 75 Jahren, am 1. Dezember 1946, wurde der erste Hessische Landtag nach dem Ende der NS-Diktatur gewählt. Gleichzeitig stimmten die wahlberechtigten Hessinnen und Hessen mit großer Mehrheit bei einer Volksabstimmung für den von einer verfassungsgebenden Versammlung vorgelegten Entwurf für eine Hessische Verfassung. Am 19. Dezember 1946 fand die konstituierende Sitzung des ersten Hessischen Landtages im Musiksaal des Wiesbadener Stadtschlosses statt. Über die Einhaltung der Verfassung wacht unter anderem der Hessische Staatsgerichtshof. (Foto: Kanzlei des Hessischen Landtags, H. Heibel)

Kreditfinanzierte Staatsausgaben

Um trotzdem in ausreichendem Umfang investieren zu können und zusätzlichen Spielraum in den öffentlichen Haushalten zu bekommen, wird zunehmend auch über kreditfinanzierte öffentliche Investitionen jenseits der staatlichen Haushalte diskutiert, insbesondere im Zusammenhang mit der erforderlichen sozial-ökologischen Transformation und dem Investitionsstau im Bereich der staatlichen Infrastruktur.

Eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellte Studie hält kreditfinanzierte Investitionen durch rechtlich selbständige Einrichtungen des Bundes für zulässig und realisierbar (1).

Solche Einrichtungen als juristische Personen des privaten oder des öffentlichen Rechts dürfen jedoch nicht nur dem Zweck dienen, finanzielle Mittel weiterzuleiten bzw. auszugeben, ihnen muss vielmehr ebenfalls eine eigene Sachaufgabe zugewiesen werden. Außerdem sei für deren Errichtung ein Bundesgesetz erforderlich.

Besonders geeignet erscheinen Anstalten des öffentlichen Rechts, da der Gesetzgeber hier über eine große Entscheidungsfreiheit verfügt und ein hohes Maß an Transparenz, politischer Steuerung und Kontrolle gewährleistet werden kann.

Auch die Bundesländer könnten entsprechende Einrichtungen zur Kreditfinanzierung von Investitionen

gründen (2), wobei immer die konkrete Umsetzung der Schuldenbremse durch den jeweiligen Landesgesetzgeber relevant ist (3).

Inzwischen befürwortet auch die Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen solche Anstalten des öffentlichen Rechts, da diese „schuldenbremsen-konform (...) eine bedarfsorientierte Flexibilität bei der Finanzierung von Investitionen in die Infrastruktur“ erlauben (4). Die hessische CDU dürfte sich auf ein solches Modell zur Finanzierung öffentlicher Investitionen nicht einlassen. So bleibt nur die Hoffnung auf andere politische Mehrheiten nach der kommenden Landtagswahl.

Kai Eicker-Wolf

Dr. Kai Eicker-Wolf ist finanzpolitischer Referent der GEW Hessen.

(1) Georg Hermes, Lukas Vorwerk und Thorsten Beckers: Die Schuldenbremse des Bundes und die Möglichkeit der Kreditfinanzierung von Investitionen. Rechtslage, ökonomische Beurteilung und Handlungsempfehlungen, IM Study Nr. 70, Oktober 2020.
(2) ebenda, S. 51.

(3) Birger Scholz: Die grundgesetzliche Schuldenbremse und ihre Umsetzung durch Bund und Länder sowie die haushaltspolitische Umsetzung der Notlagenverschuldung in der Corona-Pandemie, Berlin 2021.

(4) Bündnis 90/Die Grünen im Hessischen Landtag: Grün wirkt weiter. Nachhaltige Finanzwirtschaft, Konzepte für Hessen 12, Wiesbaden o.J.

Masernschutz: Nachweise gefordert

Im Gespräch mit dem GEW-Vorsitzenden Thilo Hartmann

Die Frist für den Nachweis einer Masernschutzimpfung für Kinder und Beschäftigte an Schulen wurde wegen der pandemischen Lage bis zum 31.12.2021 verlängert. Damit wächst in diesen Tagen der Druck auf Schulleitungen und Lehrkräfte, die Dokumente zu prüfen und die entsprechenden Listen zu führen. Grund genug, dass sich auch die GEW erneut mit dem Thema befasst. Die HLZ sprach darüber mit dem GEW-Landesvorsitzenden Thilo Hartmann.

HLZ: Wie stehst du persönlich zu den Vorgaben des Masernschutzgesetzes? Es trat ja ausgerechnet am 1.3.2020, also kurz vor dem ersten Lockdown in Kraft.

Thilo Hartmann: Es greift schon ein wichtiges Problem auf. Die Impfquote von 95 %, die für einen gesellschaftlich wirksamen dauerhaften Masernschutz erforderlich ist, liegt inzwischen in weiter Ferne. Bei nach 1970 Geborenen fehlt häufig die zweite Masernimpfung, da sie lange Zeit nicht vorgesehen war. Dieser zweiten Impfung wird eine wichtige Rolle bei der vollständigen Immunisierung zugeschrieben. Dazu kommt eine regional unterschiedlich ausgeprägte Impfskepsis, die jetzt in der Pandemie eine ganz neue Qualität bekommen hat. Zum Zeitpunkt, als das Gesetz im Bundestag beraten wurde, war davon wenig zu spüren. Die offensichtliche Impflücke begünstigt Masernausbrüche mit massiven gesundheitlichen Folgen für Kinder und Erwachsene. Ich sehe in der Tat die Notwendigkeit, mehr Menschen zu impfen, um dem Ziel der WHO, die Masern weltweit auszurotten, näherzukommen.

HLZ: Jetzt geht es aber vor allem um die Impf- bzw. Nachweispflicht. Eilanträge von Eltern gegen das Betretungsverbot für Kitas hat das Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen (HLZ S.25)...



Thilo Hartmann (Foto: GEW Hessen)

Thilo Hartmann: Praktisch sehe ich derzeit vorrangig das Problem, wer die Nachweise, die ja nicht immer einfach zu lesen sind, zum Teil in anderen Ländern erstellt wurden, oder auch die Atteste zur Befreiung von einer Nachweispflicht zu überprüfen hat. Das kann nicht an die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen und Schulen abgedrückt werden. Noch mehr gilt das für die Notwendigkeit, bei fehlenden Nachweisen nachzuhaken. Ich rede ja nicht nur von der Mehrarbeit, sondern sehe mit Sorge, dass man die unausweichliche Auseinandersetzung mit Impfunwilligen an die Bildungseinrichtungen verlagert, die diese Konflikte dann austragen müssen. Eigentlich wird der Impfstatus bei der Schuleingangsuntersuchung von den zuständigen Gesundheitsämtern überprüft. Aber genau die wurde ja – trotz der massiven Warnungen auch der GEW – vor den Einschulungen 2020 und auch 2021 wegen der Überlastung der Gesundheitsämter ausgesetzt.

HLZ: Aber du hast ausdrücklich die zu niedrigen Impfquoten erwähnt. Das kann man doch so nicht laufen lassen....

Thilo Hartmann: Ich habe aber auch auf die regionalen Unterschiede hingewiesen. Nach den Zahlen der Nationalen Lenkungsgruppe Impfen betrug die Impfquote in Hessen 2018 97,9 % bei den Erstimpfungen und immerhin 93,9 % bei den Zweitimpfungen. Nur in Baden-Württemberg liegt die Zahl knapp unter 90 %. Die Zahl der Kinder mit vollständigem Impfschutz in Hessen ist also sehr hoch und liegt sehr nahe am Zielpunkt. Das Problem fehlenden Impfschutzes besteht also eher nicht bei Kitakindern und Schülerinnen und Schülern. Anders als an Kitas, bei denen der Betretungsvertrag gekündigt werden kann, bleibt ein fehlender Nachweis zudem an Schulen zunächst folgenlos. Ich bezweifle, dass mögliche Bußgelder Impfskeptiker zum Umdenken bringen.

HLZ: Was sagst du denn jetzt den Kolleginnen und Kollegen, die sagen: „Jetzt nicht auch das noch!“, die zwei-, drei- oder fünfmal in der Woche testen und Testnachweise ausfüllen?

Thilo Hartmann: Ich kann das gut verstehen, wobei die meisten Schulen mit der Überprüfung der Impfnachweise schon durch sein müssten. Von Klassenlehrkräften darf nichts anderes verlangt werden, als dass sie die Impfnachweise anschauen und in einer Liste abhaken. In allen Fällen, in denen der Impfnachweis nicht vorgelegt wird, der Nachweis unleserlich oder unvollständig ist oder ein Attest vorgelegt wird, macht man kein Häkchen. Dem dann nachzugehen, ist definitiv nicht die Aufgabe der Schule, sondern der Gesundheitsämter. Allerdings sehe ich nicht, wie die es leisten können, die Eltern zu Impfberatungen einzuladen und zu einer Vervollständigung des Impfschutzes gegen Masern aufzufordern.

HLZ: Wie könnte man es besser machen?

Thilo Hartmann: Wie das anders gehen kann, erzählte mir Christian Mehler-Kjer von der Ernst-Reuter-Schule II in Frankfurt, wo sich die Schulgesundheitsfachkraft um die Nachweise kümmert: „Sie organisiert übrigens auch die Corona-Testungen – eine große Entlastung für uns Lehrkräfte.“ Er hat das Glück, an einer der zehn Schulen zu unterrichten, die im Rahmen eines Modellprojekts Erfahrungen mit Schulgesundheitsfachkräften sammeln konnten (HLZ S.25).

HLZ: Gibt es denn eine Chance, dass das Programm ausgeweitet wird?

Thilo Hartmann: Dass wir diese Fachkräfte brauchen, ist ja nicht erst in Anbetracht der Corona-Pandemie deutlich geworden. Die GEW nutzt deshalb auch die momentan anstehenden haushaltspolitischen Beratungen mit den Landtagsfraktionen, um der Forderung nach einer flächendeckenden Versorgung der Schulen Nachdruck zu verleihen.

HKM: FAQ-Liste Masernschutz

Eine FAQ-Liste des HKM mit den „wichtigsten Fragen und Antworten zur Umsetzung des Masernschutzgesetzes an hessischen Schulen“ findet man hier: <https://kultusministerium.hessen.de/Schulsystem/Schulrecht> > Masernschutzgesetz

Das Masernschutzgesetz

Masern sind hoch ansteckend, eine Erkrankung kann zu schweren Folgeerkrankungen führen. Da die aus Sicht des RKI erforderliche Impfquote von mindestens 95 % nicht mehr erreicht wird, beschloss der Bundestag das Masernschutzgesetz, das zum 1.3.2020 in Kraft trat. Seither sind alle Personen, die nach dem Jahr 1970 geboren sind, verpflichtet, den Nachweis für eine Masernimpfung oder eine vorhandene Masernimmunität zu erbringen, wenn sie in einer Schule oder Kindertageseinrichtung betreut werden oder beschäftigt sind. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sind verpflichtet, die Nachweise bei Neuaufnahmen oder Neueinstellungen zu kontrollieren. Die Frist für den Nachweis der bereits vorher an Schule oder Kita betreuten Kinder und der Beschäftigten wurde durch die Pandemie-Gesetze bis zum 31.12.2021 verlängert.

Nach § 20 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz müssen auch Beschäftigte in Kitas und Schulen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind, bis zum 31. 12. 2021 den Impfschutz, die Immunität oder eine medizinische Kontraindikation nachweisen. Für die Jahrgänge vor 1970 geht man davon aus, dass sie die Krankheit zumeist bereits in der Kindheit überstanden haben. Wird ein solcher Nachweis nicht erbracht, „können sich daraus dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben“, so eine Information des Hessischen Kultusministeriums (HKM).

Betreuungseinrichtungen können Kinder ohne Nachweis ausschließen. Da die Schulpflicht über der Nachweispflicht steht, hat ein fehlender Nachweis keine Auswirkungen auf den Schulbesuch. Schulen sind verpflichtet, fehlende Nachweise den Gesundheitsämtern zu melden. Diese können Beratungen anbieten und Bußgelder verhängen.

Eilanträge von Eltern gegen ein mögliches Betretungsverbot für Kinderbetreuungseinrichtungen wurden vom Bundesverfassungsgericht abgelehnt. Das Interesse, Kinder ohne Masernschutzimpfung in einer Gemeinschaftseinrichtung betreuen zu lassen, müsse „gegenüber dem Interesse an der Abwehr infektionsbedingter Risiken für Leib oder Leben einer Vielzahl von Personen zurücktreten.“ (Beschluss vom 11. 5. 2020 1BvR 469/20, 1 BvR 470/20)



Foto:
PantherMedia/
beichh 4046

Was machen die Fachkräfte für Schulgesundheit?

Das Modellprojekt „Schulgesundheitsfachkräfte“ an zehn Schulen in Frankfurt und im Raum Offenbach wurde von der Hessischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. initiiert und mit Begleitung durch das Hessische Kultusministerium (HKM) 2017 gestartet. Finanziert wurde es vor allem durch die AOK Hessen, wissenschaftlich begleitet von der Charité Berlin. Das Aufgabengebiet der Schulgesundheitsfachkräfte umfasst dabei neben dem Bereich der Ersten Hilfe auch die Beratung zur Gesundheitsprävention und die Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Neben der Ausgabe von Kühlpacks oder dem Fiebermessen gehören auch Ernährungsberatung, Aufklärung zu Fragen der Pubertät oder die Begleitung bei festgestelltem selbstverletzendem Verhalten wie dem sogenannten Ritzen oder bei Suchtproblematiken zum Aufgabenportfolio der Fachkräfte. Ein zusätzliches Arbeitsfeld entstand im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Nach Ablauf der zweijährigen Modellversuchsphase wurden über 3.700 Lehrkräfte, Eltern, Schülerinnen und Schüler befragt. Besonders positiv hoben die befragten Lehrkräfte die damit verbundene Entlastung hervor. Fast die Hälfte der Schülerinnen und Schüler gab an, dass sich das Schulklima durch den Einsatz der Fachkräfte verbessert habe. Auch

die Schaffung eines Schutzraumes für komplexere Problemlagen wurde als sehr positiv bewertet. Eltern lobten besonders die Verringerung der Fehlzeiten am Arbeitsplatz, da sie ihre Kinder weniger häufig wegen kleinerer gesundheitlicher Einschränkungen von der Schule abholen mussten. Insgesamt wurde die gesundheitliche Versorgung als deutlich qualifizierter wahrgenommen. Als wichtige Bedingung für den Erfolg nannte *Dr. Antje Tannen*, Mitautorin der Studie, „eine verlässliche Verfügbarkeit an jedem Wochentag und während der gesamten Schulzeit“ (AOK-Pressportal: <https://bit.ly/3wmpn3U>).

Bei der Vorstellung des Abschlussberichts zog auch das HKM eine positive Bilanz. Der laufende Haushalt sieht zehn weitere Stellen vor, die coronabedingt noch nicht besetzt werden konnten. Das HKM sagte eine dauerhafte Finanzierung der Fachgesundheitskräfte für die beteiligten Schulen zu, eine Einstellung des Projekts wie in Brandenburg ist nicht geplant.

Am Modellprojekt „Schulgesundheitsfachkräfte“ beteiligen sich Schulen in Frankfurt (Ernst-Reuter-Schule II, Georg-Büchner-Schule, Helmholtzschule, Liebigschule, IGS Eschersheim), Offenbach (Ernst-Reuter-Schule, Rudolf-Koch-Schule), Heusenstamm (Adolf-Reichwein-Gymnasium), Rodgau (Georg-Büchner-Schule) und Langen (Albert-Einstein-Schule).



Rechtschreibung mangelhaft

An „falschen Methoden“ liegt es sicher nicht

Felicitas Hemel unterrichtet seit 1998 an einer Grundschule nach der Reichen-Methode „Lesen durch Schreiben“, einer Methode, die zum Lesen führen will, ohne dabei den eigentlichen Akt des Lesens zu üben (1). Die Kritik einer Kollegin aus dem Sekundarstufenbereich in einem Newsletter des GEW-Kreisverbands Dieburg an mangelhaften Lese- und Schreibfähigkeiten beim Übergang in die weiterführenden Schulen veranlasste Felicitas Hemel zu einer Stellungnahme, die die HLZ in leicht veränderter Form veröffentlicht. Damit setzen wir die Diskussion fort, die mit einem Artikel von Susanne Hoeth (HLZ 9-10/2021) und einem Interview mit Mario Michel, dem Vorsitzenden des

Grundschulverbands in Hessen (HLZ 11-2021), begonnen wurde. Auslöser war ein Maßnahmenpaket des Kultusministeriums zur Stärkung der „Bildungssprache Deutsch“, das mit dem Verbot der Methode „Lesen durch Schreiben“ und Vorgaben zum Erlernen einer verbundenen Handschrift und zur durchgehenden Korrektur alle Fehler in die pädagogische Freiheit der Grundschullehrkräfte und -kollegien eingreift. Felicitas Hemel betont, dass ihre Gedanken ihre individuellen langjährigen Erfahrungen im Anfangsunterricht wiedergeben und nicht „die“ Meinung „der“ GEW spiegeln: „So verschieden unsere Mitglieder sind, so verschieden sind auch die Meinungen zum Schriftspracherwerb.“

Wie Lesen und Lesenlernen funktionieren, ist bis heute nicht vollständig erforscht. Weil kompetente Leserinnen und Leser garantiert nicht Buchstaben zusammenziehen bzw. aneinanderreihen, um Wörtern und Texten Sinn zu entnehmen, verbietet die Methode „Lesen durch Schreiben“ das „Lesen üben“. Schreib- und Leseentwicklung sollen sich ungestört vollziehen, bis es – so die Erfahrung – irgendwann „klick“ macht und Kinder lesen können.

Lesen durch Schreiben

Dabei lernen die Kinder – selbstgesteuert – zunächst über Lautketten mit dem Arbeitsmaterial Buchstabentabelle, wie die gesprochene Sprache aufgeschrieben wird.

Nach Dr. Jürgen Reichen geht es in der Schule grundsätzlich um die Aneignung von Sprachkompetenz, die sich aus den Aspekten Semantik, Wortschatz, Grammatik und Rechtschreibung zusammensetzt. Im Mittelpunkt des Unterrichts stehen die „allgemeine Förderung und Erweiterung des Sprachkönnens, der Wahrnehmungs- und Le-

sefähigkeiten sowie eine disziplinierte Arbeitshaltung (Konzentrationsvermögen und Anweisungsverständnis)“. (2)

Dabei verläuft der Schriftspracherwerb parallel zum Spracherwerb. Kein Mensch hat Angst, dass ein Kleinkind, das verkündet, es wolle eine „Nane haben“, später eine Sprachstörung entwickelt und nie „Ich möchte bitte eine Banane haben“ sagen wird. Rechtschreibfehler prägen sich nicht ein und die Wortbildtheorie ist lange überholt (3). Fehler zeigen, auf welchem Schreibentwicklungsstand ein Kind ist. Dabei hinkt meiner Erfahrung nach die Fähigkeit, orthografisch korrekt zu schreiben, beim Verfassen eigener Texte hinterher, weil das Kind sich nicht darauf fokussiert.

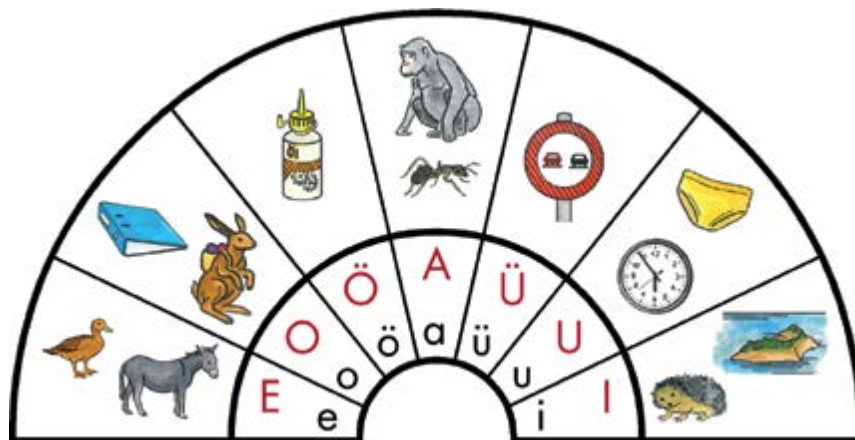
Einem Kind kann man korrektes Sprechen nicht „beibringen“. Sprache entwickelt sich vielmehr in der Regel aus dem Sprachbad, das ein Kind umgibt, bzw. aus den Sprech- und Sprachmodellen, die Bezugspersonen geben. Deshalb macht es auch keinen Sinn, dem Kleinkind korrekte Sätze abzuverlangen. Es lernt in seinem Tem-

po. Ähnlich ist das mit dem Schreiben- und Lesenlernen. Zu Beginn der Grundschulzeit gibt es bei der Sprachentwicklung immense Entwicklungsunterschiede. Viele Kinder haben kaum noch Erfahrungen mit Schriftsprache: „Schriftferne Herkunftsmilieus, in denen nicht gelesen und geschrieben wird, liefern dem Kind kein entsprechendes Vorbild und keinen Anreiz, sich für Schrift zu interessieren. Auch wenn es der Schule später gelingt, ein solches Interesse zu wecken, den Entwicklungsvorsprung, über den Kinder aus schriftnahen Milieus in der Regel verfügen, kann das benachteiligte Kind nie aufholen.“ (4)

Arbeit mit der Anlauttabelle

Die Methode „Lesen durch Schreiben“, die nur selten stringent umgesetzt wird, läuft mit ihrem Anspruch, in Offenem Unterricht bzw. Werkstattunterricht selbst gesteuert zu lernen, quer zum oft üblichen Verständnis bzw. der eigenen Erfahrung von Unterricht, man müsse Kindern „etwas beibringen“ und „sie belehren“. Die Methode „Lesen durch Schreiben“ anzuwenden, bedeutet keinesfalls, dass „Kinder machen, was sie wollen“. Allerdings ist sie Ausdruck einer zutiefst demokratischen, wertschätzenden Haltung gegenüber Kindern. Sie stellt autoritäre Systeme auf den Kopf und hält den Stellenwert von Rechtschreibung tatsächlich für überzogen bzw. entlarvt dessen Stellenwert als Macht- und Ausleseinstrument. Rechtschreibung gibt es tatsächlich ja erst, seitdem es Volksschulen gibt (5).

Eine Methode „Schreiben nach Gehör“ ist mir nicht bekannt. Allerdings arbeiten sehr viele Grundschullehrkräfte besonders im Anfangsunterricht mit Anlauttabellen, die als Werkzeug zum freien Schreiben und Verschriften zum



Die Lara-Buchstabentabelle von Jürgen Reichen kann über alle wichtigen Lernmittelverlage bezogen werden (Copyright: Jürgen Reichen)

Einsatz kommen. Damit wird den Kindern die Erfahrung der kommunikativen Funktion von Schreiben bzw. eine Einsicht in das „alphabetische Prinzip“ (6) ermöglicht. In der Anlauttabelle von Jürgen Reichen (s. Abbildung) werden dabei unterschiedliche Vokalqualitäten durch je zwei Anlautbilder repräsentiert wie „Apfel - Ameise“ oder „Ente - Elefant“, was bereits eine erste Hinführung zur Rechtschreibung ist.

Keine bestimmte Methode, mit der Kinder im Anfangsunterricht Schreiben und Lesen lernen, und kein noch so qualifizierter Rechtschreibunterricht inklusive der Vermittlung von Rechtschreibstrategien und ausreichender Übungssequenzen führen automatisch dazu, dass Kinder die Rechtschreibung in allen Facetten beherrschen. Trotzdem werden die Kinder beim Übergang in die weiterführende Schule produzieren, auf einen angeblich fehlenden Rechtschreibunterricht und mangelnde „Belehrung“ seitens der Grundschullehrkräfte zurückgeführt, als sei diesen die Rechtschreibung gleichgültig. Vereinzelt mag es das geben, aber ich kenne das nur vom Hörensagen. Jedes Nachdenken über Sprache ist letztlich auch Rechtschreibunterricht, weil es zum Bewusstwerden führt. Hinzu kommt, dass sich unser Hirn eher wichtige Dinge merkt, und dazu gehört Rechtschreibung – zumindest aus Sicht der Kinder – nicht.

Sprache auf dem Rückgang

Alle Lehrerinnen und Lehrer leiden unter dem „Rückgang“ von Sprache, den wir seit Jahren beobachten: Der Genitiv ist nahezu weg, mittlerweile verschwindet auch der Dativ zusehends, auch bei Kindern, deren Muttersprache Deutsch ist. Grundbegriffe verschwinden und in meiner letzten Klasse kannte kein Kind den Begriff „Stiel“ beim Apfel. Vielen Kindern fehlt es zudem an altersgerecht entwickelten feinmotorischen Fertigkeiten als Voraussetzung für das Schneiden, Kleben und flüssige Schreiben, an genauem Wahrnehmen und Beobachten, an Konzentrationsfähigkeit, Anstrengungsbereitschaft und Frustrationstoleranz, an Empathie, an der Fähigkeit zum Perspektivwechsel und, und, und. Sicher trifft dies nicht auf alle Kinder zu, doch die Tendenz ist deutlich zu erkennen ...

Rechtschreibung fußt auf der Wahrnehmung von Sprachrhythmus, Betonung oder Silbenlängen. Viele Kinder haben jedoch kaum noch ein (gutes)



Foto:
Bert Butzke

Mit einem Erlass zur „Stärkung der Bildungssprache Deutsch“ greift das Hessische Kultusministerium (HKM) tief in die pädagogische Freiheit der Grundschulen ein. Besonders umstritten ist das Verbot der Grundschrift ab dem Schuljahr 2022/23. Die Grundschrift wurde 2010 im Auftrag des Grundschulverbandes entwickelt. Ziel ist es, dass die Kinder aus den Druckbuchstaben eine individuelle, lesbare und flüssige Handschrift entwickeln. In Hessen arbeitet inzwischen rund ein Drittel der Schulen mit Erfolg und positiven Erfahrungen mit der Grundschrift. Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und die GEW (HPRLL) forderten das HKM auf, „diese Entscheidung zu überdenken“, da sie „bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen und in den Kollegien Unverständnis, Widerstand oder gar Motivationsverlust und Resignation auslösen“ werde.

„Sprachgefühl“, unabhängig davon, ob Deutsch ihre Muttersprache oder eine Zweit- oder Drittsprache ist. Wir müssen also in der Grundschule viel weiter ausholen, um Kindern überhaupt einen Weg zu (Schrift-)Sprache zu ebnet (7).

Mit meiner letzten Klasse habe ich mich - schweren Herzens - von dem Konzept „Lesen durch Schreiben“ verabschiedet. Wenn so vielen Kindern nicht(s) einfällt, was sie schreiben könnten, nützen auch das Angebot und die Befähigung, über die Buchstabentabelle selbst zu verschriften, nur wenig und nur wenigen. Persönlich würde ich gerne mit dem schriftsprachstrukturierenden Konzept arbeiten, das Christa Röber und andere entwickelt haben (8).

Wieder einmal stelle ich fest, dass wir zu wenig voneinander wissen bzw. uns zu wenig austauschen: Grundschullehrkräfte meinen oft, die fehlenden Basiskompetenzen würden den Kindern in den Kindertagesstätten nicht „beigebracht“, Lehrkräfte in der Sekundarstufe I schieben die Verantwortung

dafür auf Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer. Diese gegenseitigen Vorurteile bedrücken mich nicht weniger als der Rückgang von Sprache und kindlicher Entwicklung im Allgemeinen. Daher freue ich mich auf einen konstruktiven Austausch.

Felicitas Hemel

- (1) Jürgen Reichen: Hannah hat Kino im Kopf. 4. Auflage 2006 (JRH)
- (2) Jürgen Reichen u.a.: Eltern-Informationenblatt, o. A.
- (3) JRH, S. 136 ff.
- (4) JRH, S. 125
- (5) JRH, S. 121 ff.
- (6) Hans Brügelmann und Erika Brinkmann bezeichnen das „alphabetische Prinzip“, mit dem man Sprechlaute durch Buchstaben für Dritte lesbar machen kann, als „Grundprinzip unseres Schriftsystems“. (Silbenanalyse von Anfang an? Grundschule aktuell 155, 2021, S.35)
- (7) vgl. Zvi Penner: Vom Sprachrhythmus zur Rechtschreibung. Bern 2007
- (8) Christa Röber u.a.: Die Kinder vom Zirkus Palope. Wie sie Sprache untersuchen und die Schrift entdecken, Osnabrück 2018

Pandemie und Kinderrechte

GEW-Stiftung fördert Projekte gegen Kinderarbeit weltweit

Auch bei den gewerkschaftlichen Projekten zur Einrichtung kinderarbeitsfreier Zonen hat die Pandemie ihre Spuren hinterlassen, aber auch die Solidarität. Das zeigt die Bestandsaufnahme des Kollegen Sam Grumiau von der Bildungsinternationale in Brüssel, der für die Fair Childhood Stiftung der GEW im Kontakt zu allen geförderten Projekten steht:

Albanien: Das Ende 2019 gestartete Projekt an zwei Schulen im Distrikt Korca konnte im Juni 2021 erste Erfolge vermelden. 32 von 61 Schülerinnen und Schülern sind aus der Kinderarbeit in die Schule zurückgekehrt, von den 104 registrierten Dropout-Gefährdeten besuchen 84 die Schule wieder regelmäßig. 90 Lehrkräfte, Lernende, Eltern und Großeltern sind an den Aktivitäten beteiligt und haben die Aufmerksamkeit der Medien und der Bildungsverantwortlichen in der Politik geweckt.

Nicaragua: Die von 2015 bis 2018 durchgeführten Projekte „Raus aus Kinderarbeit, in die Schule“ konnten nach den politischen Unruhen von 2018/19 wieder aufgegriffen und fortgeführt werden. In der Pandemie wurde ein Dropout von 40 Prozent festgestellt. Lehrkräfte, Lernende und Eltern stellen jetzt unter anderem Schutzmasken und Desinfektionsgel für ihre Schulen her.

Indien: Der Start des Projekts in mehreren Kommunen des Haryana State nahe Delhi verzögerte sich wegen der mehr als 18 Monate dauernden Schulschließungen. Die lokale Gewerkschaft informierte politisch Verantwortliche der Region, schulte die Lehrkräfte, startete eine Untersuchung über die Zahl nicht eingeschulter Kinder und infor-

mierte mehr als 300 Eltern, Kinder und Schulleitungsmitglieder über Kinderarbeit und über die von der Regierung eingeleiteten Maßnahmen, um Kinder einfacher in die Schulen zu bringen.

Westafrika: In Westafrika unterstützt Fair Childhood Projekte in Mali und Burkina Faso und zwei neue in Togo und im Senegal. Am 12. Juni erregte ein großer Demonstrationzug gegen Kinderarbeit in Bambilor öffentliche Aufmerksamkeit und wurde in mehreren Fernsehkanälen gezeigt (s. Foto).

Burundi: Ebenfalls in diesem Jahr begann ein Projekt im ostafrikanischen Burundi in einem Gebiet mit hoher Kinderarbeitsrate. Von etwa 7.000 schulpflichtigen Kindern waren nur 6.000 in der Schule angemeldet. Die anderen arbeiteten auf Reisfeldern, im Fischfang oder in Ziegeleien. Die Gewerkschaft STEB entwickelte eigene Fortbildungsmaterialien zum Thema Kinderarbeit und führte Schulungen für Multiplikatorinnen, Multiplikatoren und Lehrkräfte durch, die von drei Radiosendern verbreitet wurden. Zum Schuljahresbeginn 2021 waren 205 ehemalige Kinderarbeiterinnen und Kinderarbeiter in den Schulen angemeldet. Die Einrichtung von Schulclubs gegen Kinderarbeit und Straßentheater versprechen, diesen Trend zu verstärken.

Uganda: In Uganda werden die seit 2015 erfolgreichen Projekte der UNATU in zwei kinderarbeitsfreien Gebieten fortgeführt, obwohl die Schulen seit März 2020 geschlossen sind. Die Auswirkungen von COVID-19-Maßnahmen zeigten sich besonders drastisch in Gewalt, Dro-

genmissbrauch, Frühverheiratung und Schwangerschaft. Mit Radio-Talkshows auf lokalen Sendern, Community Drives und in der Zusammenarbeit mit Gesundheitszentren konnte die Gewerkschaft die öffentliche Aufmerksamkeit auf Bildung und psychosoziale Vorsorge für die Jugendlichen lenken.

Malawi: Im Dowa-Distrikt richteten die Gewerkschaften TUM und PSEUM 2019/20 eine kinderarbeitsfreie Zone ein, die zehn Primarschulen umfasst. Bis zur Schulschließung wegen COVID konnten 285 Kinder aus Kinderarbeit in die Schulen geholt werden. In allen zehn Schulen wurden körperliche Bestrafungen abgeschafft und kinderfreundliche Pädagogik eingeführt sowie Kinderrechte in den Unterrichtsplan aufgenommen. Von März bis Oktober 2020 nahmen Kinderarbeit und Frühverheiratung wieder zu. Die „Back to School“-Kampagne soll in den kommenden zwei Jahren weitere 15 Schulen umfassen.

Simbabwe: ZIMTA und PTUZ in Simbabwe führen das erste Projekt in Chipinge/Manicaland selbständig weiter und starten gerade ein neues in Muzarabani/Mashonaland, wo Kinderarbeit beim Goldwaschen, in Landwirtschaft, Hausdiensten, Straßenverkauf und Grenzverkehr verbreitet ist und wo es mit die wenigsten Schulabschlüsse in Simbabwe gibt.

In allen Fällen sind es auch die Spenden von GEW-Mitgliedern an die Fair Childhood Stiftung, die den Gewerkschaften vor Ort Projekte gegen Kinderarbeit ermöglichen.

Bruni Römer und Sam Grumiau



12. Juni 2021: Demonstrationzug gegen Kinderarbeit in Bambilor (Senegal) (Foto: GEW)

Weitere Informationen und Möglichkeiten zur Unterstützung der GEW-Stiftung Fair Childhood findet man unter www.gew.de/internationales/fair-childhood.

- Spendenkonto: Fair Childhood, IBAN: DE 16 7002 0500 0009 8400 00, Bank für Sozialwirtschaft
- Auch bei der Werbung neuer GEW-Mitglieder kann man den Geldwert der Werbepremie als Spende an Fair Childhood weiterleiten: <https://www.gew.de/praemienwerbung> (HLZ S.38).

Gender Care Gap

Gewerkschaftliche Zeitpolitik: Feministisch, was sonst?



Beim Thema Home-Office macht Lehrkräften so schnell niemand etwas vor. Weit länger als es den Begriff gibt, realisieren sie die Vor- und Nachbereitung ihres Unterrichts, das Schreiben der Zeugnisse oder Gutachten und viele weitere Arbeiten am heimischen Schreibtisch. Wie andere auch erledigen sie Sorgetätigkeiten, Care-Arbeit, in Familie, Haushalt, Freundeskreis: von der Erziehung der Kinder über Hausaufgabenbetreuung bis zur Pflege von Eltern oder anderen Angehörigen. Wer zuhause arbeitet, das zeigen Studien, bringt mehr Zeit für Care-Arbeit auf, als wer außer Haus tätig ist.

Was auch bekannt ist: Frauen verbringen statistisch mehr als vier Stunden pro Tag mit unbezahlter Sorgearbeit, Männer weniger als drei. So wie es einen *Gender Pay Gap* zwischen Frauen und Männern gibt, gibt es einen *Gender Care Gap*. Zu beiden passt, dass Frauen weit häufiger in Teilzeit arbeiten, bei großen Unterschieden zwischen Ost und West: In den älteren Ländern ist rund jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, in den jüngeren nur jede dritte.

Zugleich ist vieles in Bewegung hinsichtlich der Geschlechterverständnisse und Rollenbilder. Althergebrachte Vorstellungen von Geschlecht und Arbeit und dem Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Erziehungs- oder Care-Arbeit haben sich verändert. Auch in bundesweiten Care-Bündnissen verschiedener Organisationen und Einzelpersonen und in Veranstaltungen der GEW wird der Ruf lauter, außer der Erwerbsarbeitszeit auch die Sorgearbeit in den Blick zu nehmen.

Die GEW bearbeitet das Verhältnis von Erwerbsarbeitszeit zu Sorgearbeit, zu Lebenszeit und Lebensqualität seit vielen Jahren. Beim Gewerkschaftstag 2017 wurde der Beschluss „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten“ gefasst. Nun liegt ein Diskussionspapier vor, das Care-Arbeit zum Schlüsselement gewerkschaftlicher Zeitpolitik erhebt. Sein Titel: „Feministische Zeitpolitik. Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten. Zeit, die unbezahlte und die bezahlte Sorgearbeit in den Blick zu nehmen“. Im Mai hat der Hauptvorstand es verabschiedet und

damit eine Grundlage für weitere breite Debatten in der GEW und außerhalb beschrieben. „Feministisch“ bedeutet nicht, dass die Debatte von Frauen für Frauen vorangebracht werden soll. Das Thema geht die ganze GEW an. Worum es geht, ist ein Verhältnis von Erwerbs- und Care-Arbeit zu entwickeln, das geschlechtlich bedingte Rollenzuschreibungen abbaut, das das Muster „Er in Vollzeit, sie in Teilzeit und im Haushalt“ aufbricht. Auch deshalb stellen wir die Forderung nach einer 32-Stundenwoche für alle, damit Menschen frei von Stereotypen arbeiten, leben und sich entfalten können. Das Leitbild einer 32-Stundenwoche für alle lädt dazu ein, sich Veränderungen im Familienalltag und am Arbeitsplatz vorzustellen.

32-Stundenwoche für alle?

Der aktualisierte Blickwinkel unserer gewerkschaftlichen Zeitpolitik fußt geradezu auf einer Umkehrung des bisherigen Fokus auf Arbeitszeit. Am Anfang jeder Betrachtung soll die Lebensqualität stehen und die damit verbundene Zeit für das Miteinander. Von dieser ausgehend, und unter Betrachtung der gewünschten oder benötigten Zeit für Care-Arbeit, berechnet sich schließlich die Arbeitszeit. Diesem Grundgedan-

ken muss eine künftige Arbeitszeitpolitik gerecht werden. Wer eine 32-Stundenwoche für alle für die Utopie einer Bildungsgewerkschaft mit überwiegend weiblichen Mitgliedern hält, dem sei gesagt: Umfragen unserer Schwestergewerkschaften IG Metall und ver.di sowie Arbeitszeitstudien der Hans-Böckler-Stiftung gehen in dieselbe Richtung.

Bis es soweit ist, stärken wir das innergewerkschaftliche Gespräch und bringen Mitglieder aller Bildungsberufe und Geschlechter in den Diskurs: Welchen Wandel braucht es innerhalb der GEW und anderer Gewerkschaften, damit Care- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt zwischen Männern und Frauen verteilt werden?

Nur wenn wir erfolgreich den Blick auf die eigene Arbeit im Kontext eines anstehenden Wandels richten, wird auch der gesellschaftliche Transformationsprozess mit Blick auf bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit gelingen. Für eine solidarische Gesellschaft von morgen!

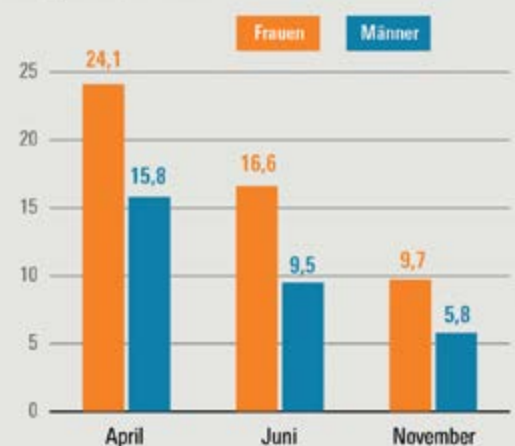
Frauke Gützkow, GEW-Hauptvorstand, Vorstandsmitglied für Frauenpolitik

Weitere Informationen und Dokumente: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gesellschaftliche-zeitstrukturen-umgestalten/>

Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung beleuchtet geschlechtsspezifische Trends bei Einkommen, Arbeitszeiten und unbezahlter Sorgearbeit. Dabei betrachteten die WSI-Forscherinnen Dr. Yvonne Lott und Dr. Aline Zucco die Auswirkungen des ersten Lockdowns auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern - allerdings mit signifikanten Unterschieden: „Frauen reduzierten ihre Arbeitszeiten häufiger wegen Kinderbetreuung, während Männer aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus kürzer arbeiten. So gaben zur Zeit der weitgehenden Schul- und Kitaschließungen im April rund 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter an, ihre Arbeitszeit wegen der Kinder reduziert zu haben, unter den Vätern waren es etwa 16 Prozent.“

Yvonne Lott, Aline Zucco: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64, März 2021 (Download: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf)

Arbeitszeitreduktion wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise
Anteil „trifft zu“, in Prozent



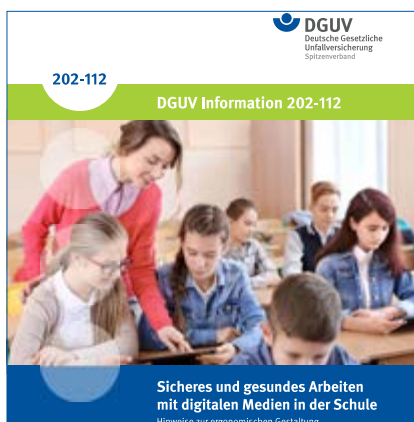
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020

Computerarbeit und Gesundheit

Die Digitalisierungsoffensive - verstärkt durch Corona - rollt. Dabei gilt: Hauptsache alle haben ein digitales Endgerät und einen Internetanschluss! Regeln zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, zur Nutzungsintensität und Nutzungsdauer hingegen werden oft ignoriert. Das mag in einer Notsituation mit Distanzunterricht oder Lockdown noch durchgegangen sein, doch jetzt wächst mit Routine und Regelmäßigkeit auch die Notwendigkeit nachzusteuern.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat aus aktuellem Anlass eine Broschüre mit dem Thema „Sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Medien in der Schule“ veröffentlicht, die im Netz heruntergeladen werden kann. Sie enthält verbindliche Empfehlungen, benennt sehr konkret geltende gesetzliche Regelungen sowie Vorschriften und gibt Hinweise zur Umsetzung.

In der Broschüre stellt die DGUV fest, dass Computerarbeitsplätze in Klassenräumen und in Computerräumen als Bildschirmarbeitsplätze anzusehen sind und die Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) erfüllen müssen. Dasselbe gilt auch beim Arbeiten mit mobilen digitalen Medien, auch sie müssten grundsätzlich den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze folgen.



Sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Medien in der Schule. Hinweise zur ergonomischen Gestaltung (DGUV Information 202-112). Berlin April 2021; Download: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3990>

Ein „klassischer“ Schultisch bzw. Arbeitsplatz ist nur begrenzt geeignet, wenn im Unterricht mit digitalen Medien gearbeitet wird. Die Arbeitsmittel Computer, Notebook oder Tablet erfordern zum einen zusätzlichen Platz, zum anderen individuelle Anpassungsmöglichkeiten. Das bringt besondere Anforderungen an die Beleuchtung, die Elektrosicherheit, den Platzbedarf und die Möbel, aber auch an die Arbeitsplätze für Lehrkräfte, die Ausstattung von Computer- und Fachräumen sowie die technischen Details der verwendeten Geräte mit sich und gilt auch für den Einsatz privater Geräte einschließlich Smartphones. Dazu finden sich konkrete Anleitungen in der Broschüre.

Zur Nutzung von Smartphones wird der folgende spezielle Hinweis gegeben: *„Die Displaygröße von Smartphones liegt in der Regel unter 10 Zoll. Daher sind sie im Unterricht höchstens für kürzere Recherchearbeiten und die Erstellung kurzer Filmsequenzen geeignet, nicht jedoch für längeres Lesen und Texteingaben. Grundsätzlich sollte eine durchgehende Arbeitsdauer am Smartphone von fünf Minuten nicht überschritten werden.“*

Auch sonst gibt es Regeln: So wird empfohlen, darauf zu achten, dass die Lernzeit mit digitalen Medien nicht mehr als ein Drittel eines Unterrichtstages überschreitet. Der Rhythmisierung des Unterrichts durch einen Wechsel von digitalen Arbeitsphasen mit anderen Unterrichtsformen und Methoden sowie Entspannungs- und Bewegungspausen messen die Autorinnen und Autoren eine besondere Bedeutung zu. Das bedeutet auch, dass Konzepte zur Arbeit mit digitalen Medien erstellt bzw. un-

ter Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte überarbeitet werden müssen. Außerdem sind Absprachen bezüglich der Mediennutzung in den Kollegien erforderlich.

Zur Frage, wie der Ausstattungsbedarf zu ermitteln ist, wer für eine gesetzlich vorgeschriebene Ausstattung sorgen und diese finanzieren muss, enthält die Broschüre folgenden Hinweis: *„Generell gilt, dass durch den Schulhoheitsträger und den Schulsachkostenträger sicherzustellen ist, dass sowohl für die Lehrkräfte als auch für die Schülerinnen und Schüler Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden.“*

Das Problem der Finanzierung von Maßnahmen ist damit nicht gelöst, denn die Schulträger verweigern in der Regel die Finanzierung von Maßnahmen. Gegenstrategien wie Elternaktivierung, Initiativanträge durch den Personalrat, Thematisierung im Arbeitsschutzausschuss, Öffentlichkeit oder gar Klagen sollen hier nur erwähnt werden, sie genauer zu beschreiben, würde einen weiteren Artikel füllen.

Eine kurzfristige Möglichkeit besteht jedoch oft über das Schulbudget, beispielsweise um wenigstens eine optimale Ausstattung der Arbeitsplätze von Lehrerinnen und Lehrern zu ermöglichen.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die Broschüre auch einen Abschnitt mit praktischen Beispielen von Übungen zur Entspannung und Entlastung insbesondere von Rumpf, Händen und Augen enthält. Immerhin etwas, was sich sofort und ohne zusätzlichen Finanzbedarf ausführen lässt.

Christoph Baumann

DGB: Dramatische Lage auf dem hessischen Ausbildungsmarkt

Die Ende Oktober veröffentlichten Zahlen zur Lage auf dem hessischen Ausbildungsmarkt bezeichnete der DGB Hessen-Thüringen als dramatisch. „Wenn sich dieser Trend weiter fortsetzt, steuert Hessen in eine tiefe Fachkräftekrise“, erklärte der stellvertretende Vorsitzende *Sandro Witt*. Bis zum 30. September 2021 meldeten sich 3.798 weniger junge Menschen bei den Arbeitsagenturen ausbildungssuchend als im Jahr zuvor. Vergleicht man die Zahlen mit dem Vorkrisenniveau 2018/19, zeigt sich ein Rückgang um 16,2%. Das Angebot an Ausbildungsplät-

zen ging im selben Zeitraum um 14,0% zurück. Trotz des Rückgangs der Zahl der Ausbildungsinteressierten und gut 3.000 unbesetzten Lehrstellen waren am 30. September 2021 noch 1.956 junge Menschen ohne Ausbildungsplatz. Um eine Fachkräftekrise zu verhindern, müssten die Unternehmen dringend wieder mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. „Der Abbau der Ausbildungsplätze in der jetzigen Krise ist kurzsichtig und gefährlich“, erklärte Sandro Witt und bekräftigte die Forderung des DGB nach einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie.

Im Detail: Tarifeinigung in Hessen

Die Gewerkschaften des öffentlichen Diensts und das Land Hessen einigten sich in ihren Verhandlungen am 14. und 15. Oktober auf einen neuen Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten der Landes Hessen. Für die GEW ist darüber hinaus die tarifvertragliche Entgeltordnung für Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an hessischen Schulen von besonderer Bedeutung (HLZ S.32f.).

Entgelterhöhungen und Corona-Sonderzahlungen

Die Tabellenentgelte im Bereich des TV-Hessen (TV-H) werden in zwei Schritten erhöht:

- zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent (siehe Tabelle),
- zum 1. August 2023 um weitere 1,8 Prozent, mindestens 65 Euro monatlich.

Die Laufzeit der Vereinbarung endet am 31. Januar 2024.

Im Dezember erhalten die Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro. Eine zweite Corona-Sonderzahlung in derselben Höhe wird mit dem Gehalt für März 2022 ausgezahlt. Die Zahlung für 2021 erhält, wer am 15. Oktober 2021 in einem Arbeitsverhältnis zum Land Hessen steht und darüber hinaus an mindestens einem Tag im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Oktober 2021 Anspruch auf Entgelt hatte. Die Zahlung wird mit dem Entgelt für Dezember 2021 ausgezahlt. Die zweite Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro wird mit dem Entgelt für den Monat März 2022 ausgezahlt. Dafür muss das Arbeitsverhältnis am 15. Januar 2022 bestehen und es muss an mindestens einem Tag im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 15. Januar 2022 Anspruch auf Entgelt bestanden haben. Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich die Corona-Sonderzahlung entsprechend ihrer Teilzeitquote.

Neue Entgeltgruppe 16 und neue Stufe 1b

Hinsichtlich der Tabellenstruktur gibt es zwei Änderungen, die beide am 1. August 2022 in Kraft treten werden:

- Die Tätigkeitsmerkmale einer neuen Entgeltgruppe 16 entsprechen im allgemeinen Teil der Entgeltordnung der früheren Vergütungsgruppe des Bundesangestellten-Tarifvertrags. Beschäftigte, die am 1.1.2010 in die Überleitungsstufe Ü15 übergeleitet wurden, können einen Antrag auf Überleitung in die neue Entgeltgruppe E16 stellen. Darüber hinaus könnten bisher außertariflich bezahlte Beschäftigte für die EG 16 in Frage kommen. Vorher ist zu überprüfen, ob ein Antrag auf Überleitung in die EG 16 sinnvoll ist. Die Antragsfrist endet am 31. Juli 2023.
- In allen Entgelttabellen – also auch in der SUE-Tabelle und in der Pflgetabelle – wird eine Stufe 1b verankert, die derzeitige Stufe 1 wird zur neuen Stufe 1a. Der Tabellenwert der Stufe 1b liegt 50% des Unterschiedsbetrages der alten Stufe 1 und der Stufe 2 über dem Wert der Stufe 1. Die Stufenlaufzeit der zukünftigen Stufen 1a und 1b beträgt jeweils sechs Monate.

Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten

Der Innenminister hat in der Tarifeinigung zugesagt, die linearen Entgelterhöhungen systemgerecht und zeitgleich auf die Beamtinnen und Beamten, die Anwärterinnen und Anwärter und auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu übertragen. Am 11.11.2021 wurde das Anpassungsgesetz im Landtag in erster Lesung beraten. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Corona-Sonderzahlungen für die aktiven Beamtinnen und Beamten in einer Zahlung mit den Bezügen für Februar 2022 überwiesen werden.

Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 16
Gültig ab 1. August 2022 bis 31. Juli 2023 (Beträge in Euro)

EG	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
	Stufe 1a	Stufe 1b	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
16	5.503,61	5.692,38	5.881,15	6.080,28	6.787,59	7.323,26	7.527,63
15	4.992,61	5.181,38	5.370,15	5.569,28	6.276,59	6.812,26	7.016,63
14	4.518,14	4.690,06	4.861,98	5.143,53	5.569,28	6.221,68	6.408,32
13	4.169,31	4.326,80	4.484,29	4.724,63	5.191,59	5.837,11	6.012,23
12	3.745,80	3.884,31	4.022,81	4.580,40	5.074,83	5.713,50	5.884,91
11	3.620,83	3.751,13	3.881,42	4.157,49	4.580,40	5.198,46	5.354,41
10	3.488,90	3.617,84	3.746,78	4.022,81	4.298,87	4.834,52	4.979,55
9b	3.115,41	3.228,86	3.342,31	3.493,03	3.921,85	4.271,94	4.400,09
9a	3.115,41	3.228,86	3.342,31	3.391,83	3.493,03	3.921,85	4.039,50
8	2.925,59	3.038,24	3.150,88	3.274,20	3.391,83	3.524,95	3.607,94
7	2.749,31	2.861,49	2.973,66	3.138,64	3.261,85	3.360,89	3.448,34
6	2.701,82	2.813,30	2.924,78	3.046,99	3.169,20	3.249,47	3.336,11
5	2.593,36	2.704,07	2.814,78	2.937,01	3.053,09	3.144,76	3.206,13
4	2.475,47	2.587,08	2.698,69	2.851,45	2.937,01	3.022,54	3.077,54
3	2.444,37	2.553,19	2.662,01	2.723,13	2.820,89	2.900,32	2.967,56
2	2.283,14	2.383,97	2.484,80	2.545,91	2.607,02	2.747,57	2.894,21
1			2.075,40	2.105,94	2.142,60	2.179,28	2.270,94

TARIFRUNDE 2021 GEWERKSCHAFTEN ERZIELEN TARIFEINIGUNG MIT LAND HESSEN

- Zweimal 500 € Coronasonderzahlung (im Dezember 2021 und März 2022)
- 2,2 Prozent Entgelterhöhung im August 2022 und 1,8 Prozent im August 2023
- Fortführung des Landstickets bis mindestens Ende 2024
- Zeitgleiche und systemkonforme Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten
- Lehrkräfte-Entgeltordnung mit deutlichen Verbesserungen für viele Beschäftigte

MIT ARBEIT & GUTTER GELD
#DAS ERWINNENWIR

Mache mit, wendel ab!n!
gew-hessen.de/tarifrunde-hessen-2021

Geschafft: Entgeltordnung für Lehrkräfte

Die Eingruppierung von Lehrkräften ist endlich tarifvertraglich geregelt!

Zum 1. August 2022 wird der Eingruppierungserlass für angestellte Lehrkräfte durch eine tarifvertragliche Regelung abgelöst. Damit ist eine lange bestehende Forderung der GEW erfüllt und Hessen bekommt endlich – wie alle anderen Bundesländer auch – eine Entgeltordnung für Lehrkräfte und sozialpädagogische Beschäftigte in der Unterrichtsunterstützung. Seit September 2020 hatten das Land Hessen und die GEW in insgesamt zehn Sitzungen über die Eingruppierung der rund 11.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte an Hessens Schulen verhandelt. Der neue Tarifvertrag ist Bestandteil der am 15. Oktober 2021 unterzeichneten Tarifeinigung.

Inkrafttreten und Überleitungsregelungen

Das neue Eingruppierungssystem startet mit dem Schuljahr 2022/2023. Für Beschäftigte, die ab dem 1. August 2022 beim Land Hessen neu eingestellt werden, gilt die neue Entgeltordnung automatisch. Das ist auch bei Beschäftigten der Fall, die aufgrund einer geänderten Tätigkeit ab diesem Datum umgruppiert werden. Beschäftigte, die bereits am 31. Juli 2022 in einem Arbeitsverhältnis zum Land Hessen stehen, gilt die neue Entgeltordnung nur dann, wenn sie einen entsprechenden Antrag stellen. Dafür haben sie ein Jahr Zeit, also bis zum 31. Juli 2023 (Ausschlussfrist). Ein solcher Antrag kann frühestens am 1. August 2022 gestellt werden, und er wirkt auf den 1. August 2022 zurück. Eine sich in Folge des Antrags ergebende Höhergruppierung erfolgt stufengleich, aber nicht unter Mitnahme der in der alten Stufe absolvierten Stufenlaufzeit (entsprechend § 17 Abs. 4 TV-H).

Für viele Lehrkräfte und sozialpädagogische Beschäftigte in der Unterrichtsunterstützung sind mit der neuen Eingruppierungsregelung Verbesserungen bei der Bezahlung verbunden – aber eben nicht für alle. Das ist der Hintergrund dieses Antragserfordernisses. Es geht darum, diejenigen zu schützen, für die eine automatische Überleitung in die neue Entgeltordnung, z. B. wegen einer möglicherweise niedrigeren Entgeltgruppe, von Nachteil wäre. Ohne Antrag verbleiben die Beschäftigten in ihrer bisherigen Entgeltgruppe, sofern sich die eingruppierungsrelevante Tätigkeit nicht ändert.

Für befristet Beschäftigte, die während der Sommerferien nicht bezahlt werden, gilt eine Sonderregelung. Sofern die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht über die Sommerferien hinausgeht, gilt der neue Arbeitsvertrag eingruppierungstechnisch nicht als Neueinstellung, d. h. sie sind nicht automatisch in die neue Entgeltordnung eingruppiert, vielmehr verbleiben sie in der alten Entgeltgruppe oder sie stellen gegebenenfalls einen Antrag auf Höhergruppierung.

Die GEW wird ihre Mitglieder genau darüber informieren, für wen sich ein Antrag lohnt und für wen nicht.

Lehrkräfte: Für wen gibt es welche Verbesserungen?

Hier ist nicht der Raum, um auf jedes Detail der vereinbarten Lehrkräfte-Eingruppierung einzugehen. Unter anderem gibt es folgende Verbesserungen:

- Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung in der Tätigkeit von Grundschullehrkräften sind künftig in der EG 12 eingruppiert (sogenannte „Paralleltabelle“).
- Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung bzw. mit Hochschulbildung in der Tätigkeit von voll ausgebildeten Grundschullehrkräften werden ebenfalls eine Entgeltgruppe höher eingruppiert.
- Mittels einer Anpassungszulage ist es gelungen, in einem ersten Schritt die Lehrkräfte in Förderschulen, Hauptschulen, Realschulen etc. an die Bezahlung der entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien und an beruflichen Schulen heranzuführen. Die Zulage beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zur Bezahlung an Gymnasien. Diese Anpassungszulage soll in zukünftigen Tarifrunden weiter angehoben werden, um schließlich eine gleiche Bezahlung in allen „A 13“-Schulformen zu erreichen. Lehramtsabsolventen ohne Vorbereitungsdienst an Förderschulen, Hauptschulen, Realschulen etc. werden aus der EG 11 in die EG 12 höhergruppiert.
- Für Lehrkräfte in der Tätigkeit von voll ausgebildeten Lehrkräften, die keine Lehramtsstudierenden mehr sind und die derzeit nach EG 5, EG 6 oder EG 8 bezahlt werden, werden Höhergruppierungen über bis zu vier Entgeltgruppen hinweg eröffnet.

Und worüber sonst noch verhandelt wurde...

Tarifvertrag LandesTicket Hessen

Die Nutzungsberechtigung für das LandesTicket Hessen wird bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.

Tarifverträge Digitalisierung und Mobiles Arbeiten

Für die Beschäftigten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsmaßnahmen betroffen und gefährdet ist, konnte ein TV-Digitalisierung vereinbart werden, der Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung und in diesem Zusammenhang zu möglichen Qualifizierungsmaßnahmen enthält.

Darüber hinaus setzt ein Tarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ ab 1. August 2022 Eckpunkte für Dienstvereinbarungen zum Thema.

Elterntage nach der Geburt

Am 1. 8. 2022 tritt ein neuer § 29b TV-H in Kraft. Demnach werden Beschäftigte bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin während der ersten acht Wochen zu einem Zeitanteil von 20 Prozent ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.

Blockade bei Jahressonderzahlungen

Die gewerkschaftliche Forderung nach Verbesserungen bei der Jahressonderzahlung hat der Arbeitgeber blockiert. Damit bleibt es bei der bereits 2019 vereinbarten (letztmaligen) „Einfrierung“ der Jahressonderzahlung im Jahr 2022.

- Beschäftigte in der EG 5 werden mindestens eine Entgeltgruppe höhergruppiert. Darüber hinaus sind höhere Entgeltgruppen erreichbar, wenn drei, vier bzw. fünf ganze Schuljahre unterrichtet wurde und wenn pädagogische Fortbildungen im Umfang von 24 halben Tagen, 33 halben Tagen bzw. insgesamt 42 halben Tagen stattgefunden haben. Der Nachweis der Teilnahme an solchen Fortbildungen kann für schulinterne Veranstaltungen (pädagogische Tage etc.) durch die Schulleitung für die Vergangenheit (zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 31. Juli 2021) in einer vereinfachten, zum Teil pauschalisierten Form erfolgen. Ähnliche Regelungen gelten für Religions- und Sportlehrkräfte.
- Die Eingruppierung von Lehramtsstudierenden in der Tätigkeit von voll ausgebildeten Lehrkräften verbessert sich um mindestens eine Entgeltgruppe (in Förderschulen, Hauptschulen, Realschulen etc. wegen der Anpassungszulage um „eineinhalb“ Entgeltgruppen). Ausnahme: Lehramtsstudierende an Gymnasien und beruflichen Schulen, die schulpraktische Studien absolviert haben, verbleiben in der EG 8.
- Lehrkräfte im herkunftssprachlichen Unterricht, die eine zweijährige Weiterbildung für das Fach Ethik absolviert haben und Ethik mit mindestens 25 Prozent der Pflichtstunden unterrichten, erhalten eine Zulage in Höhe von 75 Prozent zur nächsthöheren Entgeltgruppe.
- Technische Lehrkräfte mit Unterrichtserlaubnis für ein Fach an beruflichen Schulen werden in die EG 8 eingruppiert.
- Lehrkräfte an Integrierten und Kooperativen Gesamtschulen werden außer in den Jahrgangsstufen 1 bis 4 wie Lehrkräfte an Gymnasien und Beruflichen Schulen eingruppiert.

Unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Arbeit

- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die eine Klasse leiten oder in der Grundstufe einer Förderschule unterrichten, können wieder in die EG 11 höhergruppiert werden, wenn eine entsprechende Beförderung für verbeamtete Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen wieder ermöglicht wird. Eine entsprechende Änderung des Hessischen Laufbahnrechts wurde im Rahmen eines Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften im November vom Landtag verabschiedet.
- Erzieherinnen und Erzieher, Gesundheitsfachfrauen und Gesundheitsfachmänner usw. werden aus der EG 8 mindestens in die EG 9a höhergruppiert. Sind diese Beschäftigten an einer Förderschule gemäß Richtlinie tätig, erhalten sie darüber hinaus eine Zulage in Höhe von mindestens 50 Prozent des stufenbezogenen Differenzbetrages zur EG 9b.
- Erzieherinnen und Erzieher, Gesundheitsfachfrauen und Gesundheitsfachmänner usw. an Förderschulen, die eine heilpädagogische Zusatzausbildung absolviert haben, sind in der EG 9b eingruppiert und erhalten eine Zulage in Höhe von einem Sechstel des stufenbezogenen Differenzbetrages zur EG 10.
- Heilpädagoginnen und Heilpädagogen an Förderschulen erhalten eine Zulage in Höhe von einem Sechstel des stufenbezogenen Differenzbetrages zur EG 10. Mit absolvierter Zusatzausbildung sind sie in die EG 10 eingruppiert.
- UBUS-Kräfte, denen zusätzlich die Aufgaben einer Koordinatorin/eines Koordinators im Schulverbund übertragen werden, sind in die E 11 eingruppiert. Diese Stellen sind quantitativ allerdings begrenzt; bis zum Start der neuen Entgeltordnung will das Ministerium lediglich 16 solcher Stellen einrichten. In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, für zusätzliche Koordinationsstellen zu kämpfen.



Regelungen für Hochschulen

Studentische Hilfskräfte

Mit der Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021 hat das Wissenschaftsministerium den Gewerkschaften zugesagt, dass im Rahmen des *Kodex für gute Arbeit* studentische Hilfskräfte ab dem Sommersemester mindestens einen Stundenlohn von 12,00 Euro erhalten. Das Mindestentgelt ist ab dem Wintersemester 2022/23 dynamisiert, d.h. es nimmt ab 2023 an den linearen Entgelterhöhungen des TV-H teil.

Befristungsunwesen an Hochschulen

Bereits bei den Verhandlungen vor der Runde am 14. und 15. Oktober 2021 in Dietzenbach wurde deutlich, dass der Arbeitgeber gegenüber unserer Forderung, mittels einer Quotenregelung die Anzahl der befristeten Verträge in Hessens Hochschulen einzudämmen, eine strikt ablehnende Position einnimmt. Letztlich ist es den Gewerkschaften gelungen, eine Gesprächszusage zum Komplex „Befristungen“ zu vereinbaren. Diese Gespräche sollen in der 2. Jahreshälfte 2022 zwischen den Gewerkschaften und dem Wissenschaftsministerium geführt werden. Die Gespräche sind dem Ziel eines Ausbaus von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches, künstlerisches und wissenschaftsnahes Personal in Hessen verpflichtet und sollen die jüngsten Erfahrungen mit dem *Kodex für gute Arbeit* berücksichtigen.

Tarifeinigung mit der TU Darmstadt

Am 27. 10. wurde auch mit der selbstständigen Technischen Universität Darmstadt eine Tarifeinigung erzielt, die sich weitgehend an die Vereinbarungen zum TV-H anlehnt. Noch in diesem Jahr erhalten die Beschäftigten eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro. Eine zweite Corona-Sonderzahlung in derselben Höhe wird spätestens im März 2022 ausbezahlt, Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig. Für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 9b beträgt die Sonderzahlung abweichend von der Vereinbarung mit dem Land Hessen zweimal 700 Euro. Die Tabellenentgelte werden in zwei Schritten erhöht. Zum 1. August 2022 steigen sie um 2,2 Prozent, zum 1. August 2023 um weitere 1,8 Prozent, mindestens 65 Euro. Die Laufzeit der Regelung beträgt 28 Monate bis zum 31. Januar 2024.

Kassel,
12.10.2021
(Foto: GEW)

GEW-Personalräte ziehen Corona-Bilanz

Landesregierung muss zurück zur gesetzeskonformen Beteiligung

Seit Mitte März 2020 befindet sich der schulische Bildungsbetrieb in Hessen nun schon unter Corona-Bedingungen und seitdem müssen auch die Personalräte der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte im Schuldienst an den Schulen, Staatlichen Schulämtern, Studienseminaren und am Kultusministerium im „Corona-Modus“ arbeiten. Dieser war bis jetzt vor allem dadurch geprägt, dass die Schul- und Arbeitsorganisation sowie die Hygienemaßnahmen für alle Schulformen in einem gewaltigen Tempo immer wieder neu an die jeweiligen Pandemiebedingungen angepasst werden mussten. Die Beteiligung der jeweils zuständigen Personalräte an den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen blieb dabei allerdings oft auf der Strecke. Auf einer Pressekonferenz zogen in der GEW organisierte Personalräte eine erschreckende Bilanz. Dazu legten *Katja Pohl* (Gesamtpersonalrat Groß-Gerau Main-Taunus), *Tony C. Schwarz* (Gesamtpersonalrat Bergstraße-Odenwald), *Peter*

Zeichner (Hauptpersonalrat) und der GEW-Landesvorsitzende *Thilo Hartmann* konkrete Beispiele vor.

Mitbestimmung im Corona-Modus

Für den öffentlichen Dienst in Hessen regelt das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) alles rund um die Personalvertretungen in den Dienststellen und insbesondere auch, auf welchen Gliederungsebenen des Schulsystems Personalvertretungen einzurichten sind und welche von der Dienststellenleitung geplanten Maßnahmen der Mitbestimmung der Personalräte unterliegen. So gibt es im Kultusbereich örtliche Personalräte an allen Schulen und Studienseminaren, Gesamtpersonalräte an allen 15 Staatlichen Schulämtern in Hessen und einen Hauptpersonalrat, der direkt beim Kultusministerium angesiedelt ist.

All diese Personalräte haben an ihren Dienststellen nach § 74 HPVG Mitbestimmungsrechte, wenn es um Fragen der Arbeitsorganisation oder um Arbeitsschutzmaßnahmen geht. Der

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten unterliegen unter anderem

- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
- Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten an der Dienststelle sowie
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

Auch das Arbeitsschutzgesetz enthält grundlegende Pflichten der Arbeitgeber, die unter anderem nach § 3 ArbSchG für die Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen Vorkehrungen zu treffen haben, dass „die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können“.

Zeitdruck oft vorgeschoben

Viele Maßnahmen, die die Bundesregierung im Rahmen der „Bundesnotbremse“ oder die hessische Landesregierung zur Eindämmung der Pandemie getroffen haben, betreffen alle gesellschaftlichen Bereiche und sind nicht schulspezifisch, so dass hier auch keine Mitbestimmungsrechte der örtlichen oder übergeordneten Schulpersonalräte bestehen. Einiges ergibt sich auch gesetzlich zwingend aus dem Infektionsschutzgesetz oder anderen gesetzlicher Vorgaben. Verständnis zeigten die GEW-Personalräte im Gespräch auch für das notwendige Tempo zu Beginn der Pandemie, mit dem Maßnahmen ergriffen werden mussten, wo selbst bei den besten Beteiligungsabsichten eine vorherige Beteiligung von Personalräten zeitlich schlicht nicht möglich war. Bei einigen Maßnahmen, die stärkere Eingriffe in Persönlichkeitsrechte von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften darstellen (wie z.B. die Masken- oder Testpflicht), mag es auch gute Gründe geben, diese rechtlich auf einer hohen Ebene zu verankern. Dennoch sind Personalräte je nach Vertretungsebene aber bei Arbeitsschutz- und Arbeitsorganisationsmaßnahmen (im oben spezifizierten Rahmen) prinzipiell im Vorfeld zu beteiligen, wenn Gesetze



Katja Pohl: „Ein Gebot der Vernunft“

„In Coronazeiten ist die Mitbestimmung auf allen Ebenen bedroht: In den Schulen und Hochschulen, auf der Ebene der Staatlichen Schulämter und des Kultusministeriums. Aber nur wir kennen die Realität an den Schulen und setzen uns als Personalräte für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen ein. Auf uns zu hören, ist ein Gebot der Vernunft.“

Katja Pohl ist stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats beim Staatlichen Schulamt für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis.



Tony C. Schwarz: „Kein Gnadenbeweis“

„Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte von Personalräten sind keine Gnadenbeweise des Dienstherrn und Arbeitgebers, die nach gusto übergangen werden könnten, sondern hart erkämpftes, gesetzlich verbrieftes Recht. Dieses zu übergehen und nicht ernst zu nehmen bedeutet, die rechtsstaatliche Verfasstheit des demokratischen Gemeinwesens nicht ernst zu nehmen.“

Tony C. Schwarz ist Vorsitzender des Gesamtpersonalrats beim Staatlichen Schulamt für den Kreis Bergstraße und den Odenwaldkreis.

oder Verordnungen dafür Handlungsspielräume zur Ausgestaltung lassen. Und die gab es nach Auffassung der GEW-Personalräte auf jeder Personalvertretungsebene zu Genüge.

Es gab viele Maßnahmen und Anordnungen, wie der Unterricht in Präsenz-, Hybrid- oder Distanzformen in den verschiedenen Schulformen und Jahrgangsstufen organisiert werden soll, für die dies aus Sicht der GEW-Personalräte gilt. Hier war der extreme Zeitdruck, mit dem dann auch noch die Missachtung der Personalratsrechte begründet wurde, schlicht hausgemacht. Hier hätten Irritationen, Missverständnisse, die anschließend wieder korrigiert werden mussten, und Fehlentscheidungen durch eine Beteiligung von Personalräten oder bei Verordnungen auch von Verbänden und Gewerkschaften der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte vermieden werden können. Dies hätte darüber hinaus auch für mehr Akzeptanz der Planungen bei den im Schulwesen Beschäftigten gesorgt.

Die Gesamtpersonalräte waren ebenso wie der Hauptpersonalrat von den neuen Direktionskultur per Verordnung betroffen und hatten wie die Schulleiter selbst kaum noch Spielräume für die Mitgestaltung. Das nicht nur zu Coronazeiten schwierige Zuständigkeitsgerangel zwischen den Schulträgern und den Schulleitern als untergeordneten Behörden des Kultusministeriums nahm noch einmal an Intensität zu.

Hier berichteten die GEW-Personalräte von den Problemen bei der Ausgabe der dienstlichen Leihgeräte an Lehrkräfte durch die Schulträger, die gar keine direkten Verhandlungspartner der Gesamtpersonalräte sind. Schließlich haben Gesamtpersonalräte derzeit oft hart darum zu kämpfen, überhaupt nur Informationen zum Infektionsgeschehen an den Schulen zu bekommen, obwohl diese minutiös und detailliert an das Kultusministerium gemeldet werden müssen.

Auch Schulleitungen berichten, dass Schulleitungen derzeit oft von oben „durchregieren“ und weder Personalräte noch andere schulische Gremien wie die Gesamtkonferenz oder die Schulkonferenz in ihre Planungen mit einbeziehen. Dabei gilt gerade an den Schulen, dass die Vorgaben des Kultusministeriums zur Schulorganisation sowie die stets zu aktualisierenden schulischen Hygienepläne sehr viel besser umgesetzt werden können, wenn die

Peter Zeichner: „Weg in die Öffentlichkeit“

„Personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung ist kein Luxus in Schönwetterzeiten, ihre Missachtung ist in Hessen schlicht Verfassungsbruch! Da offenbar alle bisherigen Appelle von Personalräten auf der Arbeitsebene nicht gehört werden wollen, haben wir uns entschieden, den Weg in die Öffentlichkeit zu gehen, um endlich Gehör für unseren Protest zu finden.“

Peter Zeichner ist Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium.



Thilo Hartmann: „75 Jahre Hessische Verfassung“

„Vor 75 Jahren, am 1. Dezember 1946, trat die Hessische Verfassung nach einer Volksabstimmung in Kraft. Nach Artikel 37 Absatz 2 sind die Betriebsvertretungen dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen des Betriebes mitzubestimmen.“

Thilo Hartmann ist seit September Vorsitzender der GEW Hessen. Bis dahin war er Mitglied des Gesamtpersonalrats für die Stadt und den Kreis Offenbach.



Interessen, Erfahrungen und Wahrnehmungen der Beschäftigten ausreichend berücksichtigt werden.

Erklärung hessischer Personalräte

Wir GEW-Personalräte wollen gar nicht die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen der Landesregierung grundsätzlich bestreiten und wir hatten zu Anfang der Pandemie durchaus Verständnis für die notwendige Geschwindigkeit, mit der Maßnahmen ergriffen werden mussten. Doch jetzt sind wir im zweiten Jahr der Pandemie und es kann nicht sein, dass die Mitbestimmung der Personalräte in einem Land, das die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen in Artikel 37 seiner Verfassung festgeschrieben hat, immer wieder unterlaufen wird!

Es ist möglich und rechtlich notwendig, die Maßnahmen, die insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitsorganisation der Mitbestimmung unterliegen, aus den Corona-Allgemeinverordnungen der Landesregierung herauszulösen und die Personalratsgremien wieder gesetzeskonform nach dem HPVG vor der Umsetzung von Maßnahmen zu beteiligen. Dies ist aber nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern es führt auch zu praktikableren Maßnahmen und erhöht deren Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen vor Ort!

Gleichzeitig fordern wir die Landesregierung auf, jetzt endlich in den angekündigten und zugesagten Dialog mit den Gewerkschaften über eine Reform des HPVG einzutreten. Die DGB-Gewerkschaften haben dazu ein Positionspapier entwickelt, das die Forderungen für alle Ressorts der Landesverwaltung bündelt. Für den Kultusbereich fordern wir neben der Ausweitung von Mitbestimmungstatbeständen vor allem auch bessere Freistellungsregelungen für Personalräte insbesondere auf der örtlichen und der Gesamtpersonalratsebene, damit sie die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen in einem stetig komplexer werdenden Berufsfeld weiter kompetent vertreten und auf Augenhöhe mit ihren Dienststellenleitungen verhandeln können.

Schulleitungsqualifizierung

Nach einer Mitteilung des Kultusministeriums (Amtsblatt 5/2021) wird die „Qualifizierung für Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen“ vor einer Bewerbung und Amtsübernahme („Vor Amt“) vorerst nicht verbindlich. Auch das umstrittene Eignungsfeststellungsverfahren (Amtsblatt 11/2017) „findet vorerst nicht statt“. Das HKM begründete dies gegenüber dem HPRLL mit „knappen Personalressourcen“ durch die Pandemie.

Wir gratulieren im Dezember...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:
 Silvia Ahlgrimm-Richter, Ronneburg
 Halit Arican, Fulda
 Dorothea Auel-Raue, Hofheim
 Hannelore Berthold, Hirschberg
 Thomas Bös, Bad Hersfeld
 Klaus Boye, Darmstadt
 Barbara Butte, Kassel
 Iris Dörsam-Winter, Mörlenbach
 Johanna Dumke, Wetter
 Ute Ebert, Eschborn
 Gabi Faulhaber, Karben
 Werner Giede, Marburg
 Kirsten Henkel, Wettengel
 Beate Hess, Linden
 Burgunde Hofmann, Gießen
 Beate Jordan, Edermünde
 Gerlinde Kazda, Hainburg
 Marie-Luise Kinzel, Lichtenfels
 Ulrike Klimm, Darmstadt
 Michael Krause-Blassl, Wetzlar
 Edith Linz, Darmstadt
 Anke Lohmeyer, Kassel
 Irmtraut Lustinetz, Pfungstadt
 Elke Mai-Schröder, Kriftel
 Ulrich Mayer, Gelnhausen
 Cornelia Neu, Neu-Isenburg
 Astrid Neumann-Möhlig, Weiterstadt
 Anke Petersen-Fug, Bad König
 Klaus Petri, Gross-Rohrheim

Bernd-Albert Remmers, Fulda
 Fritz Schmid, Frankfurt
 Horst Schneider, Kriftel
 Brigitte Schulz, Dieburg
 Doris Schwarz, Oberursel
 Brigitte Sell, Frankfurt
 Marion Stuchly, Flörsheim
 Ursula Treffert, Frankfurt
 Eleonora Venado, Michelstadt
 Gräfin Ingeborg Vitzthum
 von Eckstaedt, Lüneburg
 Christa Wiegand, Edermünde
 Gabriele Winter, Griesheim

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:
 Wolfgang Artelt, Kassel
 Elke Auler, Dreieich
 Heidrun Bechtel,
 Ginsheim-Gustavsburg
 Peter-H. Beier, Kassel
 Erik Dielmann, Marburg
 Renate Ehmer, Hünfeld
 Margit Emde, Neu-Isenburg
 Hubert Engel, Bad Orb
 Uwe Geisler, Dreieich
 Waltraud Goergens, Marburg
 Marianne Koester, Frankfurt
 Ingo Krause, Baunatal
 Adelheid Lay, Rosenthal
 Barbara Meyer, Marburg

Marianne Naumann-Boucsein, Kassel
 Dieter Oelke, Bad Camberg
 Ulrike Renner, Norheim
 Klaus Schneider, Kassel
 Henner Stang, Kassel
 Karl-Friedrich Stollberg,
 Hofgeismar
 Ingrid Stolz, Oberursel
 Helga von Horlacher, Marburg
 Willi Waas, Walluf
 Horst Wack, Büttelborn
 Irmgard Witt, Grobostheim

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:
 Hella Back, Höchst
 Wilhelm Diebitsch, Glauburg
 Isolde Krauß-Lindberg, Frankfurt
 Friedrich Lotz, Bad Hersfeld
 Ingo Möller, Eschwege
 Waltraud Neuschäfer-Rube,
 Wartenberg
 Sibylle Schiller, Frankfurt
 Heidrun Schroeder, Felsberg
 Hans Steinbach, Wetzlar

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:
 Gerhard Lamm, Bad Arolsen

... zur 70-jährigen Mitgliedschaft:
 Edith Steindorf, Neu-Isenburg



Trauer um Siegfried Gedig

Der Kreisverband der GEW Fulda nimmt Abschied von seinem Vorstandsmitglied Siegfried Gedig, der am 13. September 2021 im Alter von 67 Jahren verstarb. Sigggi war seit 1987 Gewerkschaftsmitglied und brachte sich mit großem Engagement und fachlichem Wissen in die Vorstandsarbeit ein. Seit 2008 war er unser zuverlässiger Kassierer. Er wird uns als kompetenter und engagierter Kollege in Erinnerung bleiben.

Mit seiner ruhigen, aber bestimmten Art setzte er sich im DGB und im Schul- und Gesamtpersonalrat für soziale Gerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen ein. Dabei behielt er immer die Menschen im Blick. Wir haben ihn als zuverlässigen und herzlichen Menschen erlebt.

Du fehlst uns und bleibst in unseren Herzen.

Der Kreisvorstand der GEW Fulda

Foto: Thimo Maase

GEW-Kreisverband Friedberg

Als Kreisvorsitzender eröffnete *Peter Zeichner* die Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Friedberg mit dem Gedenken an die Seniorenvertreterin *Helga Uhrig*, die 2020 verstorben ist.

In dem neu gewählten Kreisvorstand bilden *Gabriele Hartmann*, *Indira Trauschold* und *Peter Zeichner* ein Vorsitzendenteam. Beisitzerinnen und Beisitzer sind *Stefani Schleier*, *Dominique Lerch*, *Madlen Krawatzek*, *Bernd Vogeler* und *Isabel Hindel-Wobig*. Die Kassenprüfung übernehmen *Ute Bender* und *Rüdiger Meier*, Pensionsberechnungen für Mitglieder nimmt weiterhin *Bernd Vogeler* vor und bei Bedarf einer Rechtsberatung bleibt *Peter Zeichner* der Ansprechpartner. *Karin Siegenbruk* wurde für 65 Jahre Mitgliedschaft geehrt, weitere Jubilarinnen und Jubilare waren *Bernd Balsler* und *Ulrich Lang* (50 Jahre) sowie *Kornelia Krimmler*, *Monika Thönges*, *Christiane Wurst*, *Ingrid Wiemann*, *Heidrun Müller* und

Gabriele Weitzel (40 Jahre). Für 25 Jahre Mitgliedschaft wurden *Christa Kizler-Eppel*, *Annegret Kempff*, *Jens Voß*, *Harald Hoffmann*, *Carina Kollmar* und *Anja Löffelholz* geehrt.

Als Ehrengast wurde *Uwe Hartwig* begrüßt, der viele Jahre Vorsitzender des Kreisverbandes und des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt Friedberg war (Foto: Mitte). Kreisvorsitzender *Peter Zeichner* (rechts) und Schatzmeisterin *Conny Wagner* (links) würdigten seine 50-jährige Mitgliedschaft mit coronabedingter Verspätung, aber mit gebührendem Dank.



Jugendwettbewerb „Die Waffen nieder“

Erstmals schreiben die GEW Hessen, das Zentrum für Ökumene der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck, pax christi und die DFG-VK Hessen einen gemeinsamen Schulwettbewerb zum Thema „Die Waffen nieder“ aus.

Bertha-von-Suttner-Friedenspreis

In ihrem Weltbestseller „Die Waffen nieder!“ hat die Friedensaktivistin Bertha von Suttner bereits 1889 eindringlich die Schrecken des Krieges und das Leid der Opfer beschrieben. Auch dank ihres Engagements ist der Krieg heute kein selbstverständliches Recht der Staaten mehr. Trotzdem hat sich das militärische Waffenarsenal tausendfach erweitert.

Mit der erstmaligen Verleihung des Bertha-von-Suttner-Friedenspreises für die Jugend sind junge Menschen im Schuljahr 2021/22 dazu aufgerufen, sich ganz im Sinne des weit ausgelegten - Mottos „Die Waffen nieder“ in einem Wettbewerb mit dieser Thematik auseinanderzusetzen.

Einsendeschluss: 9. Mai 2022

Hessische Gruppen von Schülerinnen und Schülern ab drei Personen können hierzu bis zum 9. Mai 2022 Arbeiten zum Thema „Die Waffen nieder“ einreichen. Dies können z.B. sein: Videos, Kunstwerke, Unterrichtseinheiten, Projekte, Songs, Texte ...

Als erster Preis winkt eine friedenthematische Studienfahrt. Für weitere Gewinnerinnen und Gewinner gibt es Buchgutscheine.

• Die Einsendeadresse lautet: GEW Hessen, Tony Schwarz, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt am Main. Die Preisverleihung findet am 9. Juni statt. Für Rückfragen wenden sich Interessierte bitte an Tony Schwarz (tony.schwarz@gew-bergstrasse.de) oder an Thomas Carl Schwoerer (schwoerer@dfg-vk.de).



GEW-Kreisverband Büdingen

Bei der Wahl des Kreisvorstands vollzog der GEW-Kreisverband Büdingen auch einen Generationswechsel: Die Kreisvorsitzenden Heidi Wallenfels und Ingrid Haesler bedankten sich bei Michael Siebert (auf dem Foto rechts), der nach 13 Jahren aus dem Kreisvorsitzendenteam ausschied, insbesondere für seine Arbeit im Bereich der Förderschulen. Als Beisitzer wird er weiter im Kreisvorstand mitarbeiten. Anika Wagner, Lehrerin an der Otto-Dönges-Schule Nidda, wurde neu in das Kreisvorsitzendenteam gewählt. Weitere Mitglieder des Kreisvorstands sind Veronika Feuerbach als Kassiererin, Karina Kast und Kirsten Frerichs als Beisitzerinnen und Elke Drechsler als Seniorenvertreterin.



Der Kreisvorstand der GEW Büdingen auf dem Foto von links nach rechts: Veronika Feuerbach, Heidi Wallenfels, Anika Wagner, Ingrid Haesler, Karina Kast, Kirsten Frerichs und Michael Siebert

GEW-Kreisverband Darmstadt

Nach zweimaliger Absage fand wieder eine Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Darmstadt-Stadt statt. Dr. Tobias Felsing vom *medical airport service* (MAS) referierte über die psychischen Belastungen der Beschäftigten an Schulen und die Möglichkeit, den MAS mit einer Gefährdungsanalyse zu beauftragen. Als Ursachen psychischer Überlastung nannte er die starken emotionalen Anforderungen, heterogene und große Gruppen, den hohen Verwaltungsaufwand und fehlende Pausen.

Kreisvorsitzender Klaus Armbruster berichtete über die Arbeit des Kreisvorstands: die jährliche „Tour de Schul“, die A13-Aktionen, die Ehrung langjähriger Mitglieder und den Stimmenzuwachs der GEW bei der Personalratswahl.



Der neu gewählte Vorstand des GEW-Kreisverbands Darmstadt besteht aus folgenden Kolleginnen und Kollegen (von links nach rechts) in der hinteren Reihe: Angelika Standke, Agathe Schiwy, Sabine Joa, Inge Weber-Goertz, Dorothee Kleber, in der vorderen Reihe: Michael Böttcher, Andrea Zeiter, Klaus Armbruster, Christine Just, Cora Dunkel (Foto: A. Standke)

Aushilfslehrer „Malte Anders“: Normalität des Andersseins

Als sympathischer Aushilfslehrer „Malte Anders“ ermöglicht der Frankfurter Kabarettist und Theaterpädagoge Timo Becker seit 2016 Schüler:innen ab der 8. Jahrgangsstufe bundesweit einen humorvollen Einblick in das Thema Homosexualität und die Normalität des Andersseins. Mit viel Humor und persönlichen Geschichten vermittelt er den Jugendlichen in seiner 90-minütigen Comedy-Show Hintergrundwissen über sexuelle Vielfalt, Toleranz, Diskriminierung und Mobbing und erreicht die Schüler:innen auf Augenhöhe. Anschließend stellt er sich den anonymen Fragen seines Publikums und bietet Raum für Diskussionen.

Lehrkräfte erhalten vorab umfassendes Unterrichtsmaterial zur Vor- und

Nachbereitung, das weitere Bereiche der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt aufgreift. So kann das Thema umfassend im Unterricht aufgegriffen und behandelt werden. Pro Aufführung können, je nach Größe der Aula, bis zu 150 Jugendliche an einer Veranstaltung teilnehmen. Weitere Informationen und Kontakt: www.art-q.net



Foto: Sven Schiffauer

■ **Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €**

- Vortezilszins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.



NEUER exklusiver Beamtenkredit

2,50% echter Vortezilszins
effektiver Jahreszins

SUPERCHANCE Teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

- Unser bester Zins aller Zeiten -
Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- € Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

Sensationell günstig

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
ES, 11 Planken
68159 Mannheim
T: (0621) 178180-0
info@ak-finanzz.de
www.AK-Finanzz.de



Gesundwerden in freundlicher Umgebung!

Motivierte Mitarbeiter unterstützen Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundung. Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc. in einem persönlichen Rahmen.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe



Info-Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14, 46325 Borken
www.schlossklinik.de



Von hieran geht es aufwärts!

Am Parkgürtel von Baden-Baden bieten wir Ihnen eine intensive, individuelle Psychotherapie, sicheres Auffangen von Krisen, kreative Stärkung Ihres Potentials und erlebnisintensive Aktivitäten.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

Info-Telefon 07221/393930

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



Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene Mitglied gibt es eine unserer Prämien.*



Powerbank Poki



Gewürzreibe von Zassenhausen



Pictures – Spiel des Jahres 2020



30-Euro-Spende

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!

Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

GEW-Landesverband

Telefon Fax

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

Dienst- und Schulrecht

Soeben aktualisiert !



SO ?

ODER SO?

ODER SO ?



Klassische Papierausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner, über 1900 Seiten
Umfangreiches Inhalts- und Stichwortverzeichnis, trotz großen Umfangs leicht recherchierbar
Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktualisierungen – so bleibt Ihr Nachschlagewerk auf neuestem Stand

Digital auf CD oder USB-Stick:

Das komplette DuS-Standardwerk, platzsparend auf CD oder USB-Stick
Komfortabel und einfach recherchieren. Ohne Handbuch mit Adobe Reader sofort nutzbar.
Auf Wunsch analog zur Papierausgabe jährliche Aktualisierungen

Im Schulalltag wichtige Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Erlasse

nach Fachgebieten gegliedert, schnell zu recherchieren

Das komplette Grundwerk im Ordner,
auf CD oder auf USB-Stick nur 38,- EUR
GEW-Mitgliedspreis 28,- EUR (zzgl. Versand)

Bestellungen an:

Mensch & Leben Verlagsges.mbH, Postfach 1944, 61389 Bad Homburg,
Tel.: 06172-95830, Fax: 06172-958321, E-mail: mlverlag@wsth.de

www.dienstundschulrecht.de



gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

lea bildet...

Reise: Ski-Langlauf im Nationalpark Šumava / Böhmerwald | 02.01.2022 – 09.01.2022 |

Aktiv Stress bewältigen zur Burnoutprävention | 14.01.2022, Online |

Klassen führen – Klassen leiten | 17.01.2022, Frankfurt |

Eine klimafreundliche und gerechte Gesellschaft | 17.01.2022, Marburg |

Einführung in die Anti-Bias-Arbeit | 17.01.2022, Online |

Leichter Deutsch lernen mit Musik | 18.01.2022, Darmstadt |

Lernprozesse, Lernbedingungen und lernfördernde Unterrichtsmethoden | 18.01.2022, Frankfurt |

Elterngespräche: Zielgerichtet, effektiv und Nerven schonend | 20.01.2022, Marburg |

Seminar für mentale und körperliche Stärke | 20.01.2022, Frankfurt |

Humor im Unterricht | 20.01.2022, Darmstadt |

Plötzlich in der Regelklasse | 20.01.2022, Frankfurt |

Rollenwechsel: als Lehrkraft in die Leitungsebene | 01.02.2022, Baunatal |

Drogenkonsum und Drogenpolitik | 02.02.2022, Frankfurt |

Medienbildung im digitalen Zeitalter | 03.02.2022, Online |

Kollegiale Fallberatung: Kennenlernen der Methode und Etablierung im Kollegium | 03.02.2022, Frankfurt |

Abiturformat Sprachmittlung und Summary: Schreibkompetenzen gezielt fördern | 03.02.2022, Darmstadt |

Autogenes Training für die Lehrgesundheit | 03.02.2022, Marburg |

Bildungsurlaub in Italien: Bildung, Kultur und Identität | 10.04.2022 – 17.04.2022 |

Aktuelle Änderungen, neue Veranstaltungen und das vollständige Programm finden Sie 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