



Zeitschrift der **GEW** Hessen

für Erziehung, Bildung, Forschung

75. Jahr

Heft 12/2022 – 1/2023



TITELTHEMA

Arbeitsplatz Hochschule

**Zum Titelbild der HLZ**

Die acht Meter hohe Skulptur „Body of Knowledge“ des Künstlers *Jaume Plau-me* wurde 2010 auf dem Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt aufgestellt. Jaume Plau-me sieht unseren Körper als Sitz des Geistes und die Universität als eine Ausweitung unseres Körpers und Versammlungsort, „an dem sich Menschen und Ideen, Tradition und Zukunft zu Zwiesgesprächen treffen und das Netz menschlichen Wissens weben“ (<https://www.kunst-im-oeffentlichen-raum-frankfurt.de>).

Foto: Harald Freiling



**HLZ** 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 (069) 971 2930  
Fax (069) 97 129393  
E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)  
Homepage: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

**Verantwortlicher Redakteur:**

Harald Freiling  
Klingenger Str. 13  
60599 Frankfurt am Main  
Telefon (069) 636269  
E-Mail: [freiling.hlz@t-online.de](mailto: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:** Dr. Simone Claar, Tobias Cepok

**Illustrationen:** Thomas Plaßmann (S. 23), Ruth Ullenboom (S. 4)

**Fotos, soweit nicht angegeben:** Harald Freiling (Titel), Kay Herschelmann (S. 3, 9, 11), GEW (S. 18, 40)

**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](mailto: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

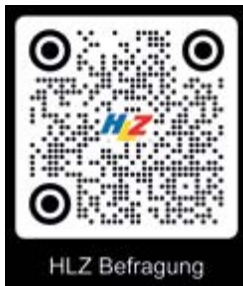
**Nachdruck:**

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

**An alle Leserinnen und Leser der HLZ: Deine Meinung ist gefragt!**



Wir wollen die HLZ als Zeitschrift der GEW Hessen konzeptionell, inhaltlich und optisch neu aufstellen. Aus diesem Grund hat der Landesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die entsprechende Vorschläge erarbeiten wird. Dabei ist uns Deine Meinung wichtig: Was gefällt Dir besonders an der HLZ, was weniger gut? Wie könnte sie verbessert werden? Den Fragebogen findet man in dieser HLZ auf den Seiten 6 und 7. Außerdem kann man die Antworten auch online auf der Internetseite [www.gew-hessen.de/hlz-befragung](http://www.gew-hessen.de/hlz-befragung) eingeben.

**Inklusionspreis Hessen: Einsendeschluss am 31. Dezember**

Die Gruppe Inklusionsbeobachtung (GIB), in der die GEW mitarbeitet, hat einen Hessischen Inklusionspreis für inklusive Projekte in Kitas, Schulen, Vereinen oder anderen Non-Profit-Organisationen ausgeschrieben. Stichtag für die Teilnahme am Wettbewerb ist der 31. Dezember 2022. Der Preis wird in den Kategorien Frühkindliche Bildung, Schule sowie Freizeit, Sport und Vereine vergeben.

- Alle Infos: <https://gib-hessen.de>

**Die HLZ-Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern erholsame Weihnachtstage und einen guten Start ins neue Jahr. Die nächsten Ausgaben von HLZ und E&W erscheinen Anfang Februar 2023.**

Aus dem Inhalt

**Rubriken**

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 32 Aus dem Hauptpersonalrat Schule
- 34 Recht: Stichtag 1. Februar
- 36 Recht: Kurz gemeldet
- 37 Jubilarinnen und Jubilare

**Titelthema: Arbeitsplatz Hochschule**

- 8 Arbeitsbedingungen an Hochschulen
- 10 Kodex gute Arbeit an Hochschulen
- 12 Die Professur: Ein Traumjob?
- 13 Meldungen aus den Hochschulen
- 14 Wissenschaftskonferenz in Dresden
- 16 Hochschulfinanzierung in Hessen
- 18 Lehrbeauftragte an Hochschulen

**6-7 Die HLZ befragt ihre Leser:innen**

**Einzelbeiträge**

- 23 Sprachfreiheit auf dem Schulhof?
- 24 Das Referendariat und die Novellierung des Lehrkräftebildungsgesetzes
- 26 Wendelin Himmelheber: Wieviel Digitalisierung braucht die Schule?
- 28 Zur Erinnerung an Ingrid Haller (1935-2022): Ein Nachruf
- 30 Walter Jessel: Spurensuche 1945 - Einblicke in die Tagenach dem Krieg
- 40 12.11.2022 | Ein starkes Zeichen: A13 für Grundschullehrkräfte!

**19-22 Fortbildungsangebote von lea**

# Schluss mit Hire and Fire!

Hochschulen und Forschungseinrichtungen dürfen Wissenschaftler:innen vor der Promotion sechs Jahre, nach der Promotion weitere sechs, in der Medizin sogar weitere neun Jahre befristet beschäftigen, und zwar ohne Angabe von Sachgründen. Ist eine Beschäftigung überwiegend drittmittelfinanziert, können beliebig viele weitere Zeitverträge abgeschlossen werden. Dieses „Privileg“ wird mit der wissenschaftlichen Qualifizierung, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stattfindet, gerechtfertigt. Rechtsgrundlage dafür ist das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Spätestens seit der im Mai 2022 veröffentlichten Evaluation des WissZeitVG, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde, wissen wir: Die Befristungspraxis in Hochschule und Forschung hat sich weit von dem Zweck, Qualifizierung zu fördern, entfernt. 84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18, an den HAW bei 15 Monaten. 42 Prozent der Verträge an Unis und 45 Prozent an den HAW laufen weniger als ein Jahr. Kettenverträge bestimmen den Lehr- und Forschungsalltag der großen Mehrheit der Wissenschaftler:innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Den Kurzzeitverträgen steht eine durchschnittliche Promotionsdauer von knapp sechs Jahren gegenüber – ein eklatantes Missverhältnis. Kein Wunder, dass zwei Drittel aller Doktorand:innen ihr Promotionsvorhaben abbrechen. In den letzten 25 Jahren hat sich daher zwar die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an den Hochschulen verdoppelt, aber die Zahl der Promotionen im gleichen Zeitraum stagnierte. Viele Wissenschaftler:innen müssen regelmäßig unbezahlte Mehrarbeit leisten und die Arbeit an Dissertation oder Habilitation in die Freizeit verlagern, obwohl die Förderung der Qualifizierung als Vorwand für die Befristung des Arbeitsvertrages dient.

Das WissZeitVG gibt also vor, die wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, legitimiert aber tatsächlich eine hemmungslose Befristungspraxis, die zum Selbstzweck geworden ist. Es ist höchste Zeit,

diese Qualifizierungslüge aufzudecken und den Befristungsmissbrauch in der Wissenschaft zu unterbinden. Der Gesetzgeber muss der Arbeitgeberwillkür einen Riegel vorschieben.

Wie das gehen kann, zeigt die GEW mit ihrem Gesetzentwurf für eine Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG), den sie auf ihrer Wissenschaftskonferenz im September in Dresden präsentiert hat ([www.gew.de/WissEntfristG](http://www.gew.de/WissEntfristG)).

Wo Qualifizierung stattfindet und Arbeitsverträge deshalb befristet werden, muss das Gesetz Rahmenbedingungen sicherstellen, die eine erfolgreiche Qualifizierung ermöglichen. Dazu gehören verbindliche Mindestlaufzeiten von in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahren, und das Recht auf Qualifizierung in der Arbeitszeit. Wo keine Qualifizierung stattfindet, werden Daueraufgaben erfüllt, für die Dauerstellen bereitgestellt werden müssen. Das ist auch Voraussetzung dafür, dass die Kontinuität und Qualität von Lehre und Forschung und damit auch der Ausbildung von akademischen Fachkräften wie etwa Lehrer:innen gesichert werden.

Dauerstellen für Daueraufgaben – dieser GEW-Slogan hat Eingang in den Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP vom Dezember 2021 gefunden, die sich eine Reform des WissZeitVG vorgenommen haben. Mit der Gesetzesevaluation vom Mai liegen die Fakten auf dem Tisch, mit dem GEW-Gesetzentwurf vom September eine Blaupause für eine umfassende Reform. Jetzt gibt es keine Ausreden mehr, das Parlament muss Farbe bekennen. Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft!

Andreas Keller



**Dr. Andreas Keller,**  
stellvertretender  
Vorsitzender und  
Vorstandsmitglied  
für Hochschule und  
Forschung der GEW

# Kein Entkommen

Beim ersten Versuch, Kommerz und sinnentleerten christlichen Feiertagen zu entfliehen, buchte ich zwei Wochen Tunesien. Ein muslimisches Land! Keine nackerten Spielzeugbabys in Krippen, keine wild drehenden Pyramiden aus dem Erzgebirge, keine handgeschnitzten Hirten und Schafe. Disco statt Besinnlichkeit! Meine Mutter war sauer. Sie wollte traditionsgemäß ihre vier Kinder Weihnachten an einem Tisch versammeln. Den 24. Dezember verbrachte ich am Meer, spielte mit ein paar Leuten Skat und las „Das Parfüm“. Die Buchhändlerin hatte mir zugesichert, dass im Roman keine Christkinder oder Rentiere auftauchen würden. Als es im Hotel zum Abendessen ging, stand ein Weihnachtsmann (Ähnlichkeiten mit dem Hotelmanager rein zufällig) am Eingang und ver-

teilte Dominosteine. Sämtliche Kellner trugen rote Mützchen, „leise rieselte der Schnee“ aus den Lautsprechern und entzückte deutsche Touristen schlepten Gänsebeine vom Buffet. Ein riesiger Weihnachtsbaum verunstaltete die Tanzfläche. Frustriert ging ich früh zu Bett und verpasste die fröhliche Polonaise um den Baum.

Jahre später verschlug es uns nach Florida. Bei über 30 Grad gibt es keine Schneemänner und Kaminfeuer! Meine Schwiegermutter war sauer. Wessen Idee denn das sei, zu Weihnachten wegzufahren? Auf den Gedanken, ihr eingeborener Sohn könnte das gewesen sein, kam sie gar nicht. So abwegige Ideen haben nur angeheiratete Fremdlinge! Die studierende Tochter kam aus Süddeutschland angereist. „Weihnachten ist ein Familienfest“, erklärte sie

ihrem Vater voller Empörung. Alle ihre Kommilitonen würden jetzt bei den Eltern sein. Mein Partner

kaufte sich frei, indem er Mutter und Tochter jeweils

einen großen Weih-

nachtsbaum kaufte

und schmückte,

im KaDeWe für

sie die teuerste

Feinschmecker-

platte samt Eis-

bombe bestellte

und einen heiligen

Eid leistete,

sie zu Weihnachten

aus Florida

anzurufen. Das

hat er dann leider

vergessen, denn

am Weihnachtstag

standen wir (in

Badesachen) paraly-

siert vor einer ameri-

kanschen Bungalowsied-

lung: Überall brannten

Lichterkerzen, Weih-

nachtsmänner aus Plastik

erklommen Palmen und

Balkone. Und die Bewe-

gungsmelder versprü-

hten kein Licht, sondern

Schneegestöber und sü-

ßliche Melodien. Im Hotel

trugen die Kellner Rentier-

geweihe und auf der Tanz-

fläche drehte sich ein gi-

gantischer Weihnachtsbaum.

Wir versuchten es noch in Sibirien, da ist der 24.12. kein Feiertag, aber dort holten uns Wesen wie Väterchen Frost und Schneeflöckchen halt eine Woche später ein. Mit Kerzen und Geschenken.

In irgendeinem Dezember besuchte ich zwei Freundinnen, die ich jahrelang für Gleichgesinnte gehalten hatte. Das Wohnzimmer beherrschte ein monströser Weihnachtsbaum, geschmackvoll in Rot- und Goldtönen dekoriert. In jedem Fenster ein entzündeter Lichterbogen. Das Zimmer roch nach Lebkuchengewürz und Glühwein. Die eine Freundin stellte gerade Weihnachtskekse her. Die Küche sah aus wie ein Schlachtfeld. Überall Dekokrümel und knetbare und schmelzfähige Massen. Dazwischen thronte die Katze des Hauses, die gerade versuchte, sich ihrer roten Zipfelmütze zu entledigen. Die andere Freundin hantierte glücklich mit allerlei Filzteilen. Ich floh, bevor sie mir erklären konnte, dass sie daraus kleine Wichtel bastelte.

Wir geben uns geschlagen. Dann machen wir halt auch auf Weihnachten. Wir fahren in diesem Jahr nach Breslau, gehen am 24.12. feudal essen und am 25.12. in irgendeinem festliches Konzert oder ins Museum. Wie naiv. Polen ist ein Land, das Religion und Brauchtum schätzt. Zu Weihnachten wollen auch die Kellner heim zu ihren Familien. Wir finden kein einziges Restaurant, das geöffnet hat. Nur einen Döner-Imbiss mit integrierter Pizzeria. Wir sind die einzigen Gäste und starren schwermütig auf die geschlossenen Buden des Weihnachtsmarktes. Auf dem Heimweg ins Apartment finden wir noch ein Schnapsgeschäft, das geöffnet hat. Ansonsten liegt tiefe Ruhe über der Stadt. Alle sind daheim und backen und brauen für die Feiertage. Wir haben noch ein paar Reste von daheim und zwei Flaschen Wodka. Ich hole die Tüte mit meinen Geschenken aus dem Schrank. Mein Mann ist erstaunt: „Wir haben uns doch noch nie was geschenkt!“ Er kauft mir nach den Feiertagen ein wenig polnische Volkskunst. Ich habe mir schon immer einen grünkarierten Elch gewünscht! Besinnliches Fest!

Gabriele Frydrych

Die Glossen von Gabriele Frydrych erscheinen seit rund 25 Jahren in jeder Ausgabe der HLZ. Sie lebt in Berlin, kommt aber auch gern zu Lesungen nach Hessen. Kontakt und Anfragen: GFrydrych@posteo.de



## **X 31.12.: Einsendeschluss für Hessischen Inklusionspreis**

Seit zehn Jahren ist die GEW Hessen ein fester Bestandteil der Gruppe InklusionsBeobachtung (GIB), die die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Hessen insbesondere im Bildungsbereich kritisch beobachtet und konstruktiv begleitet. 13 Jahre nach Inkrafttreten der Konvention ist echte inklusive Bildung in Hessen noch immer nicht die Regel. Aber es hat sich viel getan.

In diesem Jahr schreibt die GIB erstmals den Hessischen Inklusionspreis für inklusive Projekte in Kitas, Schulen, Vereinen oder anderen Non-Profit-Organisationen aus. Der Preis wird in den Kategorien Frühkindliche Bildung, Schule sowie Freizeit, Sport und Vereine ausgeschrieben. In jeder Kategorie werden symbolische Geldpreise in Höhe von 500, 300 und 200 Euro vergeben.

- Stichtag für die Teilnahme am Wettbewerb ist der 31. Dezember 2022. Der Preis wird am 5. 5. 2023 verliehen, dem Europäischen Aktionstag zur Gleichstellung der Menschen mit Behinderung. Alle Infos: <https://gib-hessen.de>

## **X Tarifrunde TVöD für Beschäftigte der Kommunen**

In der Tarifrunde 2023 fordern die Gewerkschaften 10,5%, mindestens 500 Euro mehr Gehalt monatlich für die im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Beschäftigten. „Wir brauchen spürbare Gehaltserhöhungen. Im Supermarkt, an der Tankstelle, beim Bäcker: Auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen spüren die Inflation in ihrem Geldbeutel“, sagte GEW-Vorsitzende *Maike Finnern* während der Pressekonferenz der Gewerkschaften zur kommenden Tarifrunde. Die erste Verhandlungsrunde ist für den 24. 1. 2023 geplant.

- Weitere Infos: [www.gew.de](http://www.gew.de)



## **X Mitmachen! HLZ befragt ihre Leserinnen und Leser**

Wir wollen die HLZ als Zeitschrift der GEW Hessen konzeptionell, inhaltlich und optisch neu aufstellen. Aus diesem Grund hat der Landesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die entsprechende Vorschläge erarbeiten wird.

Dabei ist uns Deine Meinung wichtig: Was gefällt Dir besonders an der HLZ, was weniger gut? Wie könnte sie verbessert werden? Den Fragebogen findet man in dieser HLZ auf den Seiten 6 und 7. Außerdem kann man die Antworten auch online auf der Internetseite [www.gew-hessen.de/hlz-befragung](http://www.gew-hessen.de/hlz-befragung) eingeben.

## **X DGB verurteilt Vorgehen bei Beamtenbesoldung**

Wie berichtet hat die Landesregierung im Sommer angekündigt, wie sie auf das Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs reagieren will, der die Beamtenbesoldung in Hessen für verfassungswidrig erklärt hatte. Der jetzt in den Landtag eingebrachte Gesetzentwurf von CDU und Grünen zur „weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024“ sieht vor, Besoldung und Versorgungsbezüge zum 1. April 2023 und zum 1. Januar 2024 um jeweils 3% zu erhöhen, um „die bestehende Alimentationslücke schrittweise zu schließen“. Die Besoldungserhöhungen sollen zusätzlich zu der bereits festgelegten Erhöhung um 1,89% ab August 2023 erfolgen. Darüber hinaus sollen die Familienzuschläge erhöht werden und die Besoldungsgruppe A 5 entfallen.

Der DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten angekündigt, dass sie den Gesetzentwurf gründlich prüfen werden, insbesondere auch die Frage eines Ausgleichs für die vergangenen Jahre, in denen die Landesregierung „Milliardensummen auf dem Rücken ihrer Bediensteten eingespart hat“. Als „Skandal in Form und Inhalt“ bezeichnete der Bezirksvorsitzende des DGB Hessen-Thüringen, *Michael Rudolph*, die Tatsache, dass die Einladung des federführenden Innenministeriums für ein Gespräch mit den Gewerkschaften erst nach der Einbringung des Gesetzentwurfs in den Landtag erfolgte, obwohl Ministerpräsident Rhein im Sommer eine „frühzeitige Einbeziehung der Gewerkschaften“ angekündigt hatte.



Die Vereinbarung von SPD und Grünen, in Niedersachsen Grundschullehrkräfte zukünftig nach A13 zu besolden, gab der Demonstration der GEW am 12. November in Frankfurt mit über 2.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern weiteren Auftrieb. Selbst Bayerns Ministerpräsident Söder kündigte für die Zeit nach der nächsten Landtagswahl einen solchen Schritt an. Damit nimmt der Zug nach A13 weiter Fahrt auf und Hessen ist in Zukunft umzingelt von Bundesländern, in denen Grundschullehrkräfte besser bezahlt werden als in Hessen. Hessen kann nach Auffassung der GEW die bundesweite Entwicklung hin zu einer Gleichstellung der Lehrämter nicht dauerhaft ignorieren.

- Weitere Berichte und Bilder: HLZ Seite 40 und [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

## **X ASB Lehrerkooperative: Ab 2024 gilt der TVöD!**

Der im September erzielte Tarifabschluss bei der ASB Lehrerkooperative ist nach Auffassung der Tarifkommission ein bemerkenswerter Erfolg. Es ist gelungen, bei einem freien Träger einen Haustarifvertrag zu vereinbaren, der mit dem absehbaren Erreichen des TVöD-Niveaus und der vereinbarten dynamischen Anbindung an zukünftige TVöD-Abschlüsse die lange bestehende Forderung „Gleicher Gehalt für gleiche Arbeit“ einlöst.

Damit ist sichergestellt, dass das Gehaltsniveau bei der ASB Lehrerkooperative spätestens im Oktober 2024 das Niveau des TVöD im kommunalen Bereich erreicht. Für die Erzieherinnen und Erzieher bei der ASB Lehrerkooperative heißt das, dass sie ab diesem Zeitpunkt so wie die Kolleg:innen bei der Stadt Frankfurt, nämlich nach Entgeltgruppe S8b bezahlt werden. Für 2022 erhalten sie rückwirkend zum 1. Juli 2022 die SuE-Zulage in Höhe von 128,33 Euro monatlich (Teilzeit anteilig) bzw. 177,69 Euro für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in entsprechender Tätigkeit sowie zwei zusätzliche Regenerationstage.

## Print oder online? Papier oder digital?

In den letzten Monaten mehren sich die Anfragen von Mitgliedern der GEW Hessen, die auch aus Gründen der Nachhaltigkeit auf eine gedruckte Ausgabe der GEW-Mitgliederzeitschriften des Landesverbandes, der HLZ, und des Bundesverbandes, der E&W, verzichten wollen. Anderen ist es wichtig, weiterhin die gedruckten Zeitungen zu bekommen.

Wenn Du zukünftig keine Papierversion mehr bekommen möchtest, kannst Du das auf der Internetseite der GEW Hessen eintragen oder dich per E-Mail bei uns melden. Mitglieder, die sich bei uns mit ihrer E-Mail-Adresse anmelden, erhalten beim Erscheinen einer neuen HLZ eine E-Mail mit dem Link zu der neuen Ausgabe. Der Zeitungsstopp kann jederzeit widerrufen werden.

Die Zeitschrift E&W des GEW-Bundesverbandes ist auf der Seite des GEW-Hauptvorstands digital verfügbar: [www.gew.de/ew](http://www.gew.de/ew). Bitte beachte, dass wir den Wunsch, dass nur eine der beiden Zeitschriften im Briefkasten ist, nicht umsetzen können.

### Deine Mitteilung unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)



Mitglieder, die auf die Zusendung der gedruckten Zeitungen zukünftig verzichten wollen und die digitale Version bevorzugen, können auf der Internetseite der GEW Hessen eine entsprechende Erklärung abgeben:

[www.gew-hessen.de/zeitungsstopp](http://www.gew-hessen.de/zeitungsstopp)

### Deine Mitteilung per E-Mail

Du kannst uns Deinen Wunsch auch per E-Mail mitteilen. Wenn Du zukünftig auf die Printausgaben verzichten möchtest, schreibe eine Mail mit Deinem Vornamen und Nachnamen, Deiner Postadresse und (falls greifbar) der Mitgliedsnummer an

- [mitgliederverwaltung@gew-hessen.de](mailto:mitgliederverwaltung@gew-hessen.de)

#### Betrifft: Zeitungsstopp

*Ich verzichte bis auf weiteres auf die Zusendung der Mitgliederzeitungen HLZ und E&W in gedruckter Form. Ich kann diesen Zeitungsstopp jederzeit widerrufen. Ich werde über das Erscheinen einer neuen Ausgabe der HLZ mit einer E-Mail informiert (bitte E-Mail-Adresse angeben).*

**! Alle Mitglieder, die sich auf diesen Aufruf nicht melden, erhalten selbstverständlich weiter beide Zeitungen wie gewohnt in gedruckter Form.**

## Die **HLZ** befragt ihre Leserinnen und Leser

Wir wollen die HLZ als Zeitschrift der GEW Hessen konzeptionell, inhaltlich und optisch neu aufstellen. Aus diesem Grund hat der Landesverband eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die entsprechende Vorschläge erarbeiten wird. Dabei ist uns Deine Meinung wichtig: Was gefällt Dir besonders an der HLZ, was weniger gut? Wie könnte sie verbessert werden?

Deine Antworten liefern uns dabei wichtige Anhaltspunkte. Die Beantwortung wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen. Je mehr Rückmeldungen wir erhalten, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse. Das ist uns wichtig, denn sie sollen bei der Neukonzipierung eine maßgebliche Rolle spielen. Da sich die Umfrage ausschließlich an GEW-Mitglieder wendet, verwenden wir das gewerkschaftliche „Du“.

### Wie kannst Du an der Umfrage teilnehmen?

**Ganz schnell und einfach können die Antworten auf der Internetseite der GEW Hessen eingegeben werden:**  
[www.gew-hessen.de/hlz-befragung](http://www.gew-hessen.de/hlz-befragung)

Auf diese Seite kommst Du auch mit dem hier abgebildeten QR-Code. Dort findest Du auch alle Hinweise zum Datenschutz.

Die Befragung erfolgt anonym. Die Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

**Außerdem kann man die folgende Seite aus der HLZ heraustrennen und an die GEW Hessen schicken:**

- GEW Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
- per Fax: 069-97129393
- einscannen und per E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)

Wir bitten um Rücksendung bis zum Ende der Weihnachtsferien am 8. Januar 2023.

Ganz schnell und einfach lassen sich die Antworten auf der Internetseite der GEW Hessen eintragen:

- QR-Code einscannen oder eingeben:
- [www.gew-hessen.de/hlz-befragung](http://www.gew-hessen.de/hlz-befragung)



# Meine Meinung über die

**Bitte wähle Deine Altersgruppe aus.**

- bis 30 Jahre
- 31 – 35 Jahre
- 36 – 40 Jahre
- 41 – 45 Jahre
- 46 – 50 Jahre
- 51 – 55 Jahre
- 56 – 60 Jahre
- 61 – 65 Jahre
- über 65 Jahre

**1.) Wie intensiv liest Du die HLZ?**

- Ich lese regelmäßig mehrere Beiträge.
- Ich lese regelmäßig einzelne Beiträge.
- Ich lese gelegentlich einzelne Beiträge.
- Ich werfe die HLZ meistens ungelesen weg.

**2.) Welche Rubrik liest Du besonders häufig?**

(Mehrfachnennungen sind möglich)

- Kommentar
- Spot(t)light
- Meldungen
- Titelthemen
- Einzelbeiträge
- Fortbildungsangebote von lea
- Meldungen aus den Kreisverbänden
- Jubilarinnen und Jubilare
- Recht und Rechtsberatung
- Tarif und Besoldung
- Aus der Arbeit der Personal- und Betriebsräte
- Buchvorstellungen

**3.) Wie beurteilst Du die Vielfalt der Beiträge?**

- gut
- befriedigend
- unzureichend

Welche Themen sollten häufiger vorkommen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**4.) Wie ist Dein Gesamteindruck von der HLZ bezogen auf die redaktionellen Inhalte?**

- sehr gut
- insgesamt recht gut
- teils gut / teils schlecht
- eher schlecht / schlecht

**5.) Wie ist Dein Gesamteindruck von der HLZ bezogen auf das äußere Erscheinungsbild?**

- sehr gut
- insgesamt recht gut
- teils gut / teils schlecht
- eher schlecht / schlecht

**6.) Möchtest Du uns weitere Rückmeldungen zu der HLZ in ihrer aktuellen Form geben?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**7.) Hast du Anregungen oder Wünsche für die zukünftige Gestaltung unserer Mitgliederzeitschrift?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Vielen Dank für die Teilnahme an unserer Befragung. Wir werden in einer der nächsten Ausgaben der HLZ über die Ergebnisse berichten.**

- Du kannst diese Seite aus der HLZ heraustrennen und per Post schicken: GEW Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
- Du kannst die Seite auch faxen (069-97129393) oder einscannen (info@gew-hessen.de).
- Ganz einfach können die Antworten auf der Internetseite der GEW Hessen eingegeben werden: [www.gew-hessen.de/hlz-befragung](http://www.gew-hessen.de/hlz-befragung)



# Zeit für mehr Zeit

## Entfristung, Entlastung und Mitbestimmung an Hochschulen

„Denn zu wenig Zeit zu haben ist kein individuelles Problem, sondern es ist gesellschaftlich erzeugt“, schreibt *Teresa Bücker* im Vorwort in ihrem gerade erschienen Buch „Alle Zeit“. Die Ausführungen in dem Buch zeigen, dass auch wir als Gewerkschaft neue Antworten auf die Frage von Zeit benötigen. Denn wir erleben in vielen Arbeitskontexten von Bildungseinrichtungen, dass die Arbeitsaufgaben zunehmen, aber die Zeitkapazitäten nicht mehr werden. Diverse Studien, auch die Frankfurter Studie der GEW zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Frankfurter Schulen, zeigen auf, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen in Bildungseinrichtungen mehr als die 40 oder 41 Stunden pro Woche in Vollzeit arbeiten, aber auch gerade in Teilzeit: ohne Ausgleich oder Vergütung der Mehrarbeit. Wenn wir über Arbeitszeit sprechen, müssen wir auch die Frage des Wertes der Reproduktionsarbeit in der Gesellschaft sprechen. Das bleibt oft aus oder wird vor allem von Frauen\* gefordert. Die GEW hat auf Bundesebene ein Papier zur feministischen Zeitpolitik beschlossen, das aufzeigt, wie wir Arbeits- und Sorgearbeit auch gewerkschaftspolitisch anders gestalten können.

Auf der Landesdelegiertenversammlung der GEW Hessen im Oktober 2022 haben wir einen Beschluss gefasst, uns in allen Bildungseinrichtungen gemeinsam mit Euch für mehr Zeit einzusetzen. Zeit kostet Geld! Die Ursache der aktuellen Situation findet sich vor allem in der Ideologie des schlanken Staates und in dem Unwillen, Bildung finanzpolitisch zu priorisieren.

Wissenschaft im Dauerwettbewerb und die unternehmerische Hochschule führen bei den Beschäftigten an den Hochschulen zu Dauerbefristung, Arbeitsverdichtung, Zwangsteilzeit, Drittmittelwahn und der Unvereinbarkeit mit Fürsorge, um nur ein paar Aspekte zu benennen. Durch Einsparungen und fehlende Ressourcen wird die individuelle Arbeitslast immer höher und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich stetig. In der Arbeitsrealität bedeutet dies, dass die Kolleginnen und Kollegen keine ausreichende Zeit für ihre

Aufgaben haben, keine Zeit für Urlaub ohne Arbeit, keine Zeit für Kranksein und keine Zeit für die Vereinbarkeit mit Carearbeit. Viele wissenschaftliche Beschäftigte sind Dauerstress und Dauerbelastung sowie beruflicher Unsicherheit ausgesetzt, was sich langfristig auf ihre Gesundheit auswirkt, auf die Qualität von Forschung und Lehre und auf Kreativität und Innovationskraft. Unsere GEWerschaftliche Antwort darauf heißt „Zeit für mehr Zeit“. In den hessischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden wir uns in den nächsten Monaten in der Kampagne auf drei Kernaspekte konzentrieren:

- Es ist Zeit für gute Lehre: Runter mit der Lehrverpflichtung!
- Es ist Zeit für mehr Mitbestimmung!
- Es ist Zeit für eine Entfristungsoffensive!

### Runter mit der Lehrverpflichtung!

Die Antwort des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) auf eine Anfrage der SPD-Landtagsabgeordneten *Dr. Daniela Sommer* zur Lehrverpflichtungsverordnung vom Mai 2022 hat mit der Wirklichkeit wenig zu tun: „Vor diesem Hintergrund wird davon ausgegangen, dass das Lehrdeputat der Lehrkräfte für besondere Aufgaben auch die Wahrnehmung der sonstigen dienstlichen Aufgaben innerhalb der tariflichen Arbeitszeit ermöglicht.“ (DS 20/8440 und DS 20/8441)

Der Antwort legt die Annahme zu Grunde, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sich weder wissenschaftlich noch in der Selbstverwaltung betätigen. Das spiegelt aber nicht die Arbeitsrealitäten an den Hochschulen wider. Die derzeitige Lehrverpflichtung für LfbAs von 18 Wochenstunden an Universitäten bzw. 24 an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) führt dazu, dass sie den Anforderungen an eine gute Qualität von Lehre und Studium nicht mehr gerecht werden können. Über die Vergütung der LfbA informiert *Tobias Cepok* in der HLZ auf Seite 18.

Ähnlich geht es auch den Professor:innen an den HAW, deren Aufgaben und Zuständigkeiten seit der Festsetzung ihrer Deputate vor mehreren Dekaden deutlich zugenommen haben. Während sich das Aufgabenspektrum an den hessischen Hochschulen durch mehr Verwaltungsaufgaben, einen höheren Zeitbedarf für Forschung und vieles mehr stetig erweitert hat, ist das Lehrdeputat nicht angepasst worden. Es ist kaum möglich, die Lehrverpflichtung mit der erforderlichen Vor- und Nachbereitung und die weiteren Dienstaufgaben in der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 bzw. 41 Stunden zu erfüllen. „Zeit für mehr Zeit“ bedeutet eine Reduzierung der Lehrverpflichtung für gute Lehre und Arbeitsbedingungen, insbesondere für Lehrkräfte für besondere Aufgaben an hessischen Hochschulen und Professor:innen an den HAW. Auch die weiteren Dienstpflichten müssen auf das Lehrdeputat unabhängig von Stellenkategorie und Hochschultyp angerechnet werden. Ziel ist dabei, perspektivisch nicht nur die Gleichstellung von Lehrenden an Universitäten, HAW und

### GEW legt Gesetzentwurf vor

Bei der 11. Wissenschaftskonferenz der GEW (HLZ S.14f.) stellte *Dr. Andreas Keller*, stellvertretender Vorsitzender und Hochschulexperte der GEW, den Gesetzentwurf der Bildungsgewerkschaft für ein „Wissenschaftsentfristungsgesetz“ vor, dass das weitgehend wirkungslose WissZeitVG „radikal reformieren“ soll: „Ein Jahr nach der Bundestagswahl legen wir mit dem Dresdner Gesetzentwurf eine Blaupause für die Zusage der Ampelregierung vor, endlich „Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen“.

- *Download und weitere Informationen: [www.gew.de/wissenschaft](http://www.gew.de/wissenschaft)*





Kunst- und Musikhochschulen herzustellen, sondern auch gemeinsam die Hochschulleitungen und das HMWK von dem Ziel „Mehr Zeit für gute Lehre“ zu überzeugen.

### Zeit für mehr Mitbestimmung

In diesen Tagen finden im Landtag die Anhörungen und ersten Beratungen eines Entwurfs der schwarz-grünen Landesregierung zur Überarbeitung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) statt. Wie in der HLZ 11/2022 berichtet, ist der vorliegende Entwurf eine einzige Enttäuschung, denn notwendige Verbesserungen für die Personalratsarbeit sind nicht im Gesetzentwurf enthalten. Die Personalräte an den Hochschulen und der Hauptpersonalrat am HMWK sind demokratisch gewählt und sie vertreten die Beschäftigten am Arbeitsplatz gegenüber dem Arbeitgeber. Seit 1999 wurden die Rechte der Personalvertretungen durch wiederholte Einschnitte in das HPVG immer weiter geschwächt. Der Gesetzentwurf wird jedoch nicht einmal der Minimalforderung der Personalräte und Gewerkschaften gerecht, diese Verschlechterungen rückgängig zu machen. Es braucht Schutz und Vertretung aller Beschäftigten durch Personalräte, auch an den Hochschulen.

Neben der Aufnahme der studentischen Beschäftigten in das HPVG müssen dringend Mitbestimmungslücken bei künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen geschlossen werden. Die Personalratsarbeit ist in den letzten Jahren immer arbeitsaufwändiger geworden, ohne dass die Freistellungsregelungen angepasst wurden. Befristet Beschäftigte oder LfbA haben kaum eine Möglichkeit, sich in den Personalrat einzubringen: Die Lehrverpflichtungsverordnung sieht keine Reduzierung des Deputats für die Mitarbeit von LfbAs und wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Freistellung vor. Die Anzahl der Freistellungen ist begrenzt, so dass nur ein Teil der Kolleg:innen zeitlich von ihrer Arbeit real entlastet werden kann. Es braucht mehr Freistellungen für die örtlichen Personalräte und für den Hauptpersonalrat. Darüber hinaus ist es zwingend notwendig, nicht nur freigestellte Personalräte zu entlasten, sondern gerade bei der hohen Anzahl von befristet Beschäftigten und hoher Lehrbelastung neben Freistellungen auch Entlastungen im Lehrdeputat zu ermöglichen. Auch für Fachbereichsgremien, den Senat oder die Gleichstellung müssen Entlastungen bereit gestellt werden: Es braucht mehr Zeit für die demokratische Mitbestimmung an den Hochschulen!

### Zeit für eine Entfristungsoffensive

„Das krassste, was ich mal erlebt habe, ist dass eine Freundin mal einen 3-Wochen-Vertrag hatte und nicht wusste, wie es danach weitergehen soll“, berichtete *Linn Voß* am 21.10.2022 im Science Slam „Überforderte Wissenschaft“ des NDR (Kurzlink zum Download: <https://bit.ly/3Wv2msc>).

Viele können sich nicht vorstellen, dass in der Wissenschaft über Jahre „Befristung“ das Dauerbrennerthema ist und sich trotz vermehrten Diskurses in der Öffentlichkeit in der Praxis wenig tut. Das bedeutet, dass sich die konkreten und individuellen Arbeitsbedingungen selten verändern. Wissenschaftliche Beschäftigte benötigen genug Zeit für die persönliche Qualifizierung, und um unbezahlte Mehrarbeit zu verhindern, muss die Zwangsteilzeit an Universitäten beendet werden. Die Mehrarbeit entsteht inoffiziell, weil oft Labore dennoch auch am Wochenende betreut werden müssen oder



Das Foto entstand bei einer Aktion der GEW und zeigt das Verhältnis der Beschäftigten auf befristeten Stellen und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag an deutschen Hochschulen.

(Foto: Kay Herschelmann)

aber ein Fachartikel oder Drittmittelantrag fertiggestellt werden muss. Zeitgleich haben viele wissenschaftliche Beschäftigte nicht den Eindruck, sich dieser Mehrarbeit aufgrund der Befristung zu verwehren, denn die direkten Vorgesetzten entscheiden am Ende auch über die weitere Perspektive an den Hochschulen. Gleichzeitig verdichten sich die Arbeitsaufgaben wie gute Lehre, Drittmittelanträge, Fachartikel – gerne auch schon in der Promotionsphase zusätzlich zu der eigenen Qualifikation, zur Beteiligung an der Selbstverwaltung und zur verstärkt eingeforderten Wissenschaftskommunikation. Die Befristung führt dazu, dass die Kolleg:innen versuchen, alles unterzubringen, damit es eine Perspektive für die eigene wissenschaftliche Karriere gibt.

Bisher sind Entfristungen unterhalb der Professur eher selten. Wenn überhaupt finden sie auf Hochdeputatsstellen oder im Wissenschaftsmanagement statt. Entfristung würde aber gleichzeitig für „Entlastung“ sorgen, denn die Kolleg:innen sind dann nicht im Dauerwettbewerb und im ständigen Bewerbungsmodus. Darüberhinaus entlastet Entfristung auch die Kolleg:innen im Verwaltungsapparat, da nicht ständig neue Personalmaßnahmen und neue Einarbeitungen stattfinden müssen. Das Hessische Hochschulgesetz und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglichen Entfristungen: Hier könnte das Land Hessen eine Vorreiterrolle spielen.

Es ist Zeit, das Befristungsunwesen zu beenden! Es ist Zeit für eine Entfristungsoffensive an den hessischen Hochschulen! Wir können dafür gemeinsam Druck machen. Eine gute Gelegenheit ist der Beginn der im Tarifvertrag Hessen (TV-H) vereinbarten Gespräche der Gewerkschaften mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst über die Befristung am 17. Januar 2023. Wir brauchen Druck von Seiten der Beschäftigten über alle Statusgruppen hinweg und ein breites Bündnis für gute Arbeit an den Hochschulen. Wir können nicht mehr warten.

„Zeit für mehr Zeit - Zeit für gute Bildung“ ist das Motto der hessenweiten Kampagne der GEW. Du willst gemeinsam mit uns für mehr Zeit an den Hochschulen kämpfen? Mach mit!

**Simone Claar**

Dr. Simone Claar ist stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen und leitet eine Nachwuchsgruppe an der Universität Kassel.

# Hochschulen: Was ist gute Arbeit?

Vor einem Jahr, im Dezember 2021, unterzeichneten die hessischen Hochschulleitungen, das Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) und der dort gebildete Hauptpersonalrat (HPRWK) einen Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen. Er soll nach dem schwarz-grünen Koalitionsvertrag als Selbstverpflichtungserklärung dazu beitragen, Befristung an den Hochschulen einzudämmen. Schon bei der Unterzeichnung meldeten sich kritische Stimmen zu Wort. *Simone Claar*, stellvertretende Landesvorsitzende, und *Tobias Cepok*, Hochschulreferent der GEW Hessen, wiesen in ihrem HLZ-Beitrag (Heft 1-2/2022) darauf hin, dass der Kodex ohne größere Beteiligung der Beschäftigten und ohne hochschulöffentliches Verfahren verhandelt wurde und die beteiligten Personalratsmitglieder gegenüber 13 Hochschulleitungen in der Minderheit und zudem zum Stillschweigen verpflichtet waren. Claar und Cepok stellten aber auch einige positive Elemente heraus, insbesondere die Verpflichtung, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausschließlich unbefristet beschäftigt werden sollen, dass das Qualifikationsziel, das die Befristung begründet, zwingend Teil des Arbeitsvertrages wird und dass die tarifvertraglich vereinbarte Mindestvergütung von 12 Euro pro Stunde für studentische Hilfskräfte ab April 2022 und die Mindestvertragslaufzeit von zwei Semestern in den Kodex übernommen wurden.

An den Hochschulen wurde der Kodex von Anfang an kritisch diskutiert. Die Initiative „Uni Kassel unbefristet“ sprach von einem „Schlag ins Gesicht“, der Personalrat der Goethe-

Universität Frankfurt votierte mehrheitlich gegen eine Unterzeichnung, solange der Eindruck besteht, dass das Präsidium der Universität den Kodex nicht ernst nimmt und zentrale Probleme der Beschäftigten nicht angegangen werden. Das Bündnis „Gute Arbeit“ an der Philipps-Universität Marburg kritisierte das intransparente Verfahren und die fehlende Rechtsverbindlichkeit.

Kollege *Anil Shah*, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel, bekräftigte die Kritik an der Unverbindlichkeit des Kodex in seinem Beitrag für die HLZ 3/2022: Um „verbindliche, wirksame und zeitlich definierte Maßnahmen“ durchzusetzen, „die das Befristungsunwesen abwickeln und die strukturelle Überlastung beheben“, forderte er „eine konsequente, gemeinsame gewerkschafts- und hochschulübergreifende Strategie und eine solidarische Organisation vor Ort“:

*„Überall in der Bundesrepublik gründen sich Initiativen und Allianzen, die das Befristungsunwesen abschaffen wollen. Wenn wir diese Energie bündeln und auf allen Ebenen – vom Fakultätsrat bis in die Wissenschaftsministerien – klarmachen, dass es einen grundlegenden Wandel in der Beschäftigungspolitik braucht, können wir auch wieder gewinnen.“*

*Vera Weingardt, Andrea Meierl und Wolfgang Richter-Girard, die gemeinsam das Referat Hochschule und Forschung im GEW-Landesvorstand leiten, ziehen in ihrem Beitrag eine erste vorsichtige Bilanz des ersten Jahres nach Unterzeichnung des Kodex.*

## Ein Jahr Kodex gute Arbeit

Der Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen wird nun ein Jahr alt. Mit großen Hoffnungen aufgeladen ließ sich schon anhand des Entstehungsprozesses erahnen, dass der Kodex nicht den Erwartungen der Beschäftigten und Gewerkschaften gerecht werden konnte. So waren die Beschäftigten in der Arbeitsgruppe, die den Kodex entwickelte, kaum beteiligt. Die GEW kritisierte in ihrer Pressemitteilung vom 13. Dezember 2021, dass der Kodex lediglich Mindeststandards beschreibe und nur einen Selbstverpflichtungscharakter habe.

Ein Jahr nach Unterzeichnung des Kodex häufen sich Fälle, in denen die dort formulierten Ideen sogar zu Ungunsten der Beschäftigten ausgelegt werden. So sollen laut Kodex Stellen im Regelfall mindestens 50% umfassen. Das ist durchaus zu begrüßen, doch da das Wissenschaftssystem deutlich komplexer ist, gibt es Konstellationen, in denen sich die Beschäftigten einen geringeren Stellenumfang wünschen.

### Im Wortlaut: Kodex Gute Arbeit an Hochschulen

Den Wortlaut des Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen und weitere Informationen findet man auf der Homepage des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst: <https://wissenschaft.hessen.de/Studieren/Kodex-fuer-gute-Arbeit>

Bei der Abarbeitung an der Endfassung des Kodex geriet indessen häufig aus dem Fokus, worum es bei der Idee des Kodex eigentlich ging: gute Beschäftigungsbedingungen zu erreichen und zu fördern, die gute Arbeit an den hessischen Hochschulen ermöglichen und unterstützen. So scheint bei der Entwicklung des Kodex der zweite Schritt vor dem ersten gemacht worden zu sein, denn es fehlte eine Diskussion, was genau dieses „gut“ aus Sicht der unterschiedlichen Beteiligten überhaupt bedeutet. Die Fachgruppe Hochschule und Forschung und der Landesausschuss Studierende der GEW Hessen haben in einem Antrag für die Landesdelegiertenversammlung der GEW Hessen erneut Eckpunkte formuliert, die aus gewerkschaftlicher und Beschäftigtensicht unabdingbare Grundlagen für gute Beschäftigungsbedingungen darstellen.

### Dauerstellen für Daueraufgaben

An oberster Stelle steht nach wie vor die Errichtung von mehr Dauerstellen für Daueraufgaben. Noch immer ist ein befristetes Arbeitsverhältnis bei den Beschäftigten an den Hochschulen gang und gäbe. Dreiviertel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind teilzeitbeschäftigt. Grundlage dafür bildet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007. Eine massive Entfristungsoffensive ist nötig, um dieses Miss-

verhältnis abzubauen und Entwicklungsperspektiven für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen planbar zu machen. Dafür müssen bedarfsgerechte Dauerstellenkonzepte entwickelt werden, die auch Karrierewege an der Hochschule neben der Professur ermöglichen. Ein Ziel der GEW ist es, mindestens 50% der Dauerstellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal neben der Professur zu erreichen. Stellen, die der Qualifizierung dienen und deswegen befristet sind, müssen von Anfang an die höchstmögliche Befristungsdauer voll ausschöpfen, um zu gewährleisten, dass die Qualifikation erreicht werden kann. Die GEW hat dazu den Entwurf für ein „Wissenschaftsentfristungsgesetz“ vorgelegt, das bei der Wissenschaftskonferenz der GEW im September 2022 vorgestellt wurde (HLZ S.8 und S.14f.).

### Runter mit dem Lehrdeputat

Neben diesem „Dauerbrenner“ sind jedoch viele weitere Punkte wichtig. Bereits im Frühjahr hat der geschäftsführende Vorstand der GEW Hessen ein Positionspapier zur Neugestaltung der Lehrverpflichtung an hessischen Hochschulen beschlossen ([www.gew-hessen.de/bildung/runter-mit-dem-lehrdeputat](http://www.gew-hessen.de/bildung/runter-mit-dem-lehrdeputat)). Die Lehrdeputate für viele Beschäftigte sind so hoch, dass die Vor- und Nachbereitung und die Betreuung der Studierenden über den eigentlich laut Arbeitsvertrag vorgesehenen Rahmen hinaus gehen. Damit sich dadurch die Betreuungsrelation und somit die Qualität des Studiums für die Studierenden nicht verschlechtern, muss das Kapazitätsrecht reformiert werden, welches bislang bei einem Personalaufwuchs erhöhte Zielzahlen für Studierende vorsieht. Gleichzeitig müssen die Grundfinanzierung der Hochschulen ausgebaut und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum durchgehenden Finanzierungsprinzip von Hochschule und Forschung werden.

Neben diesen spezifisch die Hochschulen betreffenden Themen gilt es natürlich auch im Wissenschaftsbetrieb dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn haben, unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft oder Migrationshintergrund.

### Mitbestimmungsrechte sichern und ausbauen

Und zu guter Letzt: Um eine dauerhafte Debatte über gute Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und in der Wissenschaft zu gewährleisten, müssen die Mitbestimmungsrechte für alle Beschäftigten und Studierenden in akademischen Selbstverwaltungsgremien, in Personal- und Betriebsräten ausgebaut werden. Denn wir Beschäftigte an den Hochschulen wissen: Wir leisten gute Arbeit. Es wird Zeit, dass Bund, Land und Hochschulen unsere gute Arbeit honorieren und mit uns gemeinsam unsere Arbeitsbedingungen verbessern. Dafür bedarf es einer echten Reform von Personalstruktur und Karrierewegen und durchgreifender Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, in Hessen und im Bund.

Vera Weingardt für das Leitungsteam des Referats Hochschule und Forschung im GEW-Landesvorstand

Das Referat Hochschule und Forschung wird gemeinsam geleitet von Andrea Meierl, Wolfgang Richter-Girard und Vera Weingardt.



## „Hanna ist sauer“

Berlin,  
27. 6. 2022  
Foto: Kay  
Herschelmann

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich seit Jahren von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln, machen seit gut einem Jahr unter dem Hashtag #Ich bin Hanna auf ihre prekären Arbeitsbedingungen aufmerksam. Bei einer Konferenz zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, zu der das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingeladen hatte, machten sie ihrem Unmut Luft (Foto). Unterstützt wurde die Aktion am 27. Juni 2022 durch die Gewerkschaften GEW und ver.di. Für die Konferenz, mit der die von der Ampelregierung zugesagten Schritte „zu einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ eingeleitet wurden, hatten Wissenschaftsorganisationen wie die Helmholtz Juniors, das Leibniz PhD Network, das NGAWiss und respect science sowie die Gewerkschaften DGB, GEW und ver.di ein gemeinsames Statement vorgelegt.

### Berufswege in der Wissenschaft

Die HLZ veröffentlicht Auszüge aus den Eckpunkten des Bündnisses „für mehr Planbarkeit und Chancengleichheit der Berufswege in der Wissenschaft“.

1. Der Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG muss eng geführt und juristisch bindend definiert werden.
2. Eine Anstellung zur Promotion kann eine Befristung begründen. Für andere Qualifizierungsziele als Begründung für eine befristete Beschäftigung sehen wir in dieser Phase keine Berechtigung.
3. Mit dem Eintritt in die Postdoc-Phase sollte in der Regel ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder zumindest ein planbares Verfahren zur Entfristung in der Wissenschaft verbunden sein. Beschäftigte, deren Arbeit von Daueraufgaben geprägt ist, müssen auf Dauerstellen beschäftigt werden.
4. Vertragslaufzeiten müssen den angestrebten Qualifikationszielen entsprechen. (...)
5. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer (...) führen, wie die Evaluation gezeigt hat, bisher kaum zu faktischen Vertragsverlängerungen und sollten als Rechtsansprüche der Beschäftigten neu ausgestaltet werden.
6. Die Tarifsperre muss aufgehoben werden. (...)

• *Download:* [https://mittelbau.net/gemeinsames\\_statement\\_wisszeitvg/](https://mittelbau.net/gemeinsames_statement_wisszeitvg/)



# Gute Arbeit in der Wissenschaft

## Traumjobs in Zeiten neoliberaler Transformation

Einigermaßen sachkundig kann ich an dieser Stelle nur über die wissenschaftliche Arbeit an der Universität schreiben, auch wenn es zu den Arbeitsbedingungen der Sekretärinnen und Putzkräfte sicher einiges zu sagen gäbe. Wenn ich gefragt werde, ob ich mit meinem Arbeitsplatz als Professor an der Uni zufrieden bin, antworte ich in der Regel, dass es eigentlich ein Traumjob ist, aber dass einem die Zeit fehlt, ihn auch auf eine befriedigende Weise auszufüllen. Damit meine ich, dass es eine selbstbestimmte, intellektuell herausfordernde und mit viel Gestaltungsspielraum und Anerkennung verbundene Arbeit ist, die aber aufgrund der zahlreichen Aufgaben und der begrenzten Zeit stets unter einem Zeitdruck stattfindet, der es selten bis nie erlaubt, diese Arbeit so gründlich zu machen, wie es sinnvoll wäre.

### Haben Professor:innen einen Traumjob?

Meiner Erfahrung nach sind Forschung (sagen wir ein gründlich recherchierter wissenschaftlicher Artikel pro Jahr) und Lehre (8 Semesterwochenstunden plus Betreuung von BA- und MA-Arbeiten) und vielleicht noch hier und da ein Konferenzvortrag gerade so eben noch mit einer 40-Stunden-Woche zu schaffen. Wenn dann allerdings noch Drittmittel eingeworben und Forschungsprojekte geleitet werden sollen, Gremienarbeit in der universitären Selbstverwaltung zu leisten ist, Politikberatung oder Interviews und Zeitungsbeiträge hinzu kommen, vielleicht auch zwei oder drei oder vier Artikel geschrieben, die Kapitel von Doktorand:innen gelesen, Lehramtsprüfungen durchgeführt, Studiengänge konzipiert und organisiert, Gutachten für Stipendienanträge und -verlängerungen geschrieben und täglich über 50 Emails bearbeitet werden sollen, dann ist das unterhalb einer 60-Stunden-Woche kaum zu machen. Wie dann noch Zeit für Kinder, Haushalt, Beziehungen, ehrenamtliches Engagement, Sport oder gar Hobbys bleiben soll, ist unklar. Das „Leben für die Wissenschaft“ scheint nur zu funktionieren, wenn es kein Leben mehr außerhalb der Wissenschaft gibt oder wenn die reproduktive Arbeit von anderen, meist weiblichen Personen übernommen wird.

Dass diese Überlastung nicht nur notgedrungen zu einer oberflächlicheren Arbeitsweise führt, sondern letztlich auch häufiger psychische Problemen auftreten, belegen zahlreiche Studien (1). Diese weisen auch darauf hin, dass es sich nicht um ein individuelles, sondern ein strukturelles Problem der Hochschule nach ihrer neoliberalen Transformation handelt.

Professor:innen (wie ich) können ihr Privatleben natürlich mit der Notwehr des Neinsagens verteidigen und haben meist keine schlimmeren Konsequenzen als die enttäuschten Blicke von Studierenden, Kollegium und Präsidium zu befürchten. Menschen im akademischen Mittelbau sind jedoch meist auf befristeten Stellen beschäftigt und oftmals für eine Vertragsverlängerung vom Wohlwollen ihrer Vorgesetzten abhängig, was eine Begrenzung der Arbeitszeit auf die bezahlten Stunden schwieriger machen kann.

Während meiner Studienzeit gab es am Institut noch drei Professoren und vier akademische Räte. Der danach einsetzende Wegfall unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau ist Teil dieser neoliberalen Transformation. Heute gibt es statt der Räte bestenfalls „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“, die aufgrund einer Lehrverpflichtung von 14 bis 18 Semesterwochenstunden überhaupt nicht mehr zum Forschen kommen, und selbst die sind meist befristet angestellt.

### Auf jeden Fall haben sie aber Privilegien.

Initiativen wie *Uni Kassel unbefristet* sind in den letzten Jahren aus Unmut über die prekären Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau entstanden. Ihren Forderungen werden drei Argumente entgegengesetzt, die in etwa wie folgt auf den Punkt gebracht werden können:

- Entfristete Personen strengen sich nicht mehr an.
- Entfristungen „verstopfen die Pipeline“, d.h. sie besetzen Stellen für die nächsten 30 Jahre und beeinträchtigen die Arbeitsmarktchancen jüngerer Generationen.
- „Ich musste da auch durch und mir hat es auch nicht geschadet.“

Dass diese Argumente in der Regel von Professor:innen auf entfristeten Stellen kommen, entbehrt nicht einer gewissen Komik. Dass auch sie sich trotz Entfristung anstrengen und dass auch sie offensichtlich die Pipeline „verstopfen“, hat noch keinen von ihnen zu der Forderung verleitet, sämtliche Professuren im Interesse der jüngeren Wissenschaftler:innen zu befristen. Der Verdacht liegt nahe, dass hier Privilegien des eigenen Stands verteidigt werden und zwar gegenüber Personen, die z.T. ein Drittel oder die Hälfte des eigenen Einkommens verdienen.

Das dritte Argument ist letztlich eine Frage der Haltung: Wenn mir ein System prekäre Arbeitsverhältnisse auferlegt bis in das Alter, in dem die meisten bereits eine Familie gegründet haben, erachte ich es dann als gerecht, dass nachfolgende Generationen genauso leiden? Demgegenüber sinnvoller erscheint ein Department-Prinzip, in dem – wie in so vielen anderen Unisystemen – Promovierte nach einer kurzen Probezeit dauerhaft und gleichberechtigt beschäftigt werden können, anstatt als Assistent:innen einer Professur zugeordnet zu werden.

Aram Ziai

Prof. Dr. Aram Ziai leitet im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel das Fachgebiet Entwicklungspolitik und Postkoloniale Studien. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik, postkoloniale und Post-Development-Ansätze und Global Economic Governance.

(1) Exemplarisch sei hier genannt: Morrish, L. 2019. *Pressure Vessels, The Epidemic of Poor Mental Health Among Higher Education Staff*. London: Higher Education Policy Institute. <https://healthy-universities.ac.uk/wp-content/uploads/2019/05/HEPI-Pressure-Vessels-Occasional-Paper-20.pdf>; Kurzlink zum Download: <https://bit.ly/3SVjtQU>

### Initiative TV-Stud an der TU Darmstadt

Einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte gibt es bisher lediglich in Berlin. In Hessen sind es die Gewerkschaften GEW und ver.di und ganz besonders der Landesausschuss Studierende der GEW Hessen und die örtlichen TV-Stud-Initiativen, die für einen solchen Tarifvertrag kämpfen (<https://tvstud.de>). Die Festlegung einheitlicher Mindestvergütungen und die Übertragung aller Tarifsteigerungen auf die studentischen Hilfskräfte im Tarifvertrag Hessen sind erste Zwischenerfolge. Die TV-Stud-Initiative an der TU Darmstadt bekräftigte bei einer Personalversammlung am 20. September 2022 ihre Kritik an den gegenwärtigen Arbeitsverhältnissen und die Forderung nach einem Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte, „damit diese endlich nicht mehr als Sachmittel der jeweiligen Hochschule, sondern als Beschäftigte ange-



sehen werden“ (siehe Foto). Tarifliche Urlaubsregelungen, Sonderzahlungen oder bezahlte Nacht- und Wochenendarbeit müssten auch für studentische Hilfskräfte gelten. Außerdem müssten sie – und das ist eine der zentralen Forderungen der GEW bei der anstehenden Novellierung des HPVG – in den Geltungsbereich des Hessischen Personalvertretungsgesetzes aufgenommen werden.

- Kontakt: [https://www.instagram.com/tvstud\\_tud/](https://www.instagram.com/tvstud_tud/)

### Gute Arbeit: Diskussion an der TU Darmstadt

**Donnerstag, 15. Dezember, 15 bis 17 Uhr**  
**Hörsaal 171, Gebäude S2|08 der TU Darmstadt**

Über die „Zukunft befristeter Tätigkeiten an der Technischen Universität Darmstadt“ diskutieren *Stefan Weisenseel*, Vertreter des Kanzlers und Dezernatsleiter für Personal- und Rechtsangelegenheiten an der TU Darmstadt, und *Dr. Andreas Keller*, stellvertretender Bundesvorsitzender und Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der GEW.

### Neustart der GEW-Gruppe an der JLU Gießen

#JLU-Offline, Corona-Pandemie, Finanzloch am FB03 und nun Heizkostenexplosion, diese Dauerkrise an der Justus-Liebig-Universität Gießen hat erhebliche negative Auswirkungen auf Studierende und Beschäftigte. Die GEW-Mitglieder an der JLU unternehmen deshalb einen neuen Versuch, „sich zu vernetzen und Möglichkeiten auszuloten, wie wir vor Ort auf diese Entwicklung reagieren können“:

**Mittwoch, 14.12.2022, 12 Uhr**  
**Ort: Nähe der Hauptmensa am Philosophikum I**

Anmeldung und Informationen über den genauen Ort:

- *Jenny Jörges, studierende-jlu@gew-hessen.de*

### Argumentationstraining gegen Stammtischparolen

Ob in der Schule, im Studium, privat oder am Arbeitsplatz: Manchmal begegnen uns Kommiliton:innen, Arbeitskolleg:innen, Klient:innen und Eltern mit rassistischen und vorurteilsbeladenen Äußerungen. Wir sind in diesen Situationen manchmal so überrascht, dass es uns spontan die Sprache verschlägt. In diesem Training wollen wir uns stärken, schlagfertig und inhaltlich angemessen auf rechte Stammtischparolen zu reagieren, verbal Grenzen aufzuzeigen und eventuell noch Unentschlossene zu erreichen.

Das Training findet von 17 Uhr bis 20 Uhr in Präsenz statt und besteht aus einer kurzen, theoretischen Einführung und anschließendem Rhetoriktraining. Situationen in pädagogischen Berufen und der Herausforderung im Umgang am Arbeitsplatz wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

• Weitere Veranstaltungen einer hessenweiten Staffel gibt es in Wiesbaden (17.1.2023), Darmstadt (24.1.2023) und Hanau (31.1.2023).

- Informationen und Anmeldung: [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de) > Suche: Stammtischparolen

### Wintersemester im Zeichen der mehrfachen Krise

Die Beschäftigten und die Studierenden sind bereits zum Beginn des neuen Wintersemesters 2022/23 überlastet. *Dr. Simone Claar*, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen, verwies auf die Auswirkungen der Inflation, die Wohnungsknappheit und die hohe Lehrbelastung. Insbesondere die befristeten Beschäftigten machten sich Sorgen, ob die Finanzlücken der Hochschulen auf ihrem Rücken ausgetragen werden. Von sinkenden Studierendenzahlen, wie sie seit Beginn der Corona-Pandemie verzeichnet werden, sei zum Beginn der Vorlesungszeit nichts zu merken. Auch in Krisenzeiten stehe das Land Hessen in der Verantwortung, Perspektiven für Beschäftigte zu sichern bzw. zu schaffen.

### Wahl des Senats der Goethe-Universität Frankfurt

In der Zeit von Montag, 23.1.2023, 13.00 Uhr, bis Freitag, 3.2.2023, 15.00 Uhr findet eine Online-Wahl für den Senat der Goethe-Universität Frankfurt statt. Auf den ersten Plätzen der gewerkschaftlichen Liste für die Gruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kandidieren *Andrea Meierl* (ISZ), *Anna Yelitz Schentke* (FB 10), *Dr. Motiz Mälzer* (FB 13) und *Dr. Alexander Drakew* (FB 16). Sie treten ein „für gute Arbeit, Entfristungen und Entlastung“.

### Studentische Vollversammlung der TU Darmstadt

Am 10. November beschlossen rund 550 Studierende der TU Darmstadt im bis auf den letzten Platz gefüllten Hörsaal des Alten Maschinenhauses dringliche Forderungen an Universität, Land und Bund. Damit Studierende, die zum Teil finanziell vor dem Kollaps stehen, endlich spürbar entlastet werden, fordert die Vollversammlung 1.000 Euro für Studierende und 30 Millionen für die TU Darmstadt, „um den Forschungs- und Lehrbetrieb zu sichern“. Die folgenden Forderungen wurden mit einem Aufruf zum Studi-Streik am 24. November um 5 vor 12 bekräftigt:

- Das Land muss Verantwortung übernehmen und die aktuellen Preissteigerungen an der Universität und im Studierendenwerk vollständig ausgleichen.
- Es braucht ein familienunabhängiges, deutlich höheres BAföG, um die Inflation auszugleichen!
- Die an sich schon prekär beschäftigten studentischen Hilfskräfte und andere Universitätsangestellte dürfen nicht die Kosten der Krise ausbaden! Kein Stellenabbau, denn für gute Lehre braucht es mehr als warme Räume.

# Wir müssen (mehr) reden!

## Macht und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft

Bei der 11. Wissenschaftskonferenz der GEW, die vom 21. bis 24. September in Dresden stattfand, wurde der Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz vorgestellt, in dem Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestvertragslaufzeiten und sichere berufliche Perspektiven für Wissenschaftler\*innen jenseits der Professur gefordert werden (HLZ S.3). In nahezu jedem Programmpunkt der Konferenz wurde die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer Reformierung des Beschäftigungssystems in Hochschule und Wissenschaft deutlich.

Prekarität und ungewisse Zukunftsperspektiven gehen einher mit starken Abhängigkeiten und großen Hierarchiegefällen, wodurch Machtmissbrauch und Diskriminierung Tür und Tor geöffnet wird. Die Referent\*innen und Teilnehmenden der Wissenschaftskonferenz machten deren vielfältige Ausprägungen sichtbar und hoben sie aus dem Verborgenen: Das (öffentliche) Benennen von Machtmissbrauch und Diskriminierung ist ein mutiger und wichtiger Schritt. Jedoch blieb es nicht dabei: Ebenso wurde darüber gesprochen und diskutiert, was getan werden muss, um Hochschulen zu inklusiven und demokratischen Räumen des Lernens, Lehrens und Forschens zu machen.

### Wissenschaftskonferenz der GEW in Dresden

Die britische Soziologin *Sara Ahmed* schreibt in „Living a Feminist Life“ (2017; deutsch: „Feministisch leben!“), dass Personen, die Missbrauch und Diskriminierung erfahren und dies ansprechen, häufig „zum Problem gemacht werden“. Statt sich mit dem stattgefundenen Missbrauch oder der Diskriminierungserfahrung zu befassen, wird die betroffene Person dafür gemäßigelt, dass sie das Schweigen durchbrochen hat und das Verhalten (meist) machtvollerer Personen kritisiert.

*Auf dem Panel „Intersektionale Diskriminierung in Hochschule und Forschung“ diskutierten (von links nach rechts): Anneliese Niehoff (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen), Rahel Schüssler (freier Zusammenschluss von student\*innenschaften), Yasmin Frommont (GEW-Projektgruppe Doktorand\*innen), Bilge Cömert (Humboldt-Universität Berlin) und Dr. Britt Dahmen (Universität zu Köln). Foto: Dirk Lässig | GEW*



Die Hürden, solche Erfahrungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzusprechen, sind hoch. Enge personelle Abhängigkeiten und ein hohes Maß an Prekarität befördern Machtmissbrauch und Diskriminierung und sorgen zugleich dafür, dass diese meist im Verborgenen bleiben oder nur hinter vorgehaltener Hand darüber gesprochen wird.

Bisher gibt es nur wenige Räume, die ein Benennen und einen Austausch erlauben, doch allmählich werden es mehr. Den Anfang im Wissenschaftsfeld machte die Frauen- und Gleichstellungspolitik in den 1970ern und 1980ern, die ein Sprechen über Sexismus und sexualisierte Gewalt ermöglichte. Es folgten queere und rassismuskritische Orte und in den letzten zehn Jahren wurden Stellen für Antidiskriminierungsberatung auf- und ausgebaut.

Gleichzeitig werden Diskussionen zu guter wissenschaftlicher Praxis geführt und Ombudspersonen eingesetzt, um gegen Machtmissbrauch, Betrug und Korruption in Forschungsprozessen vorzugehen. Personelle Abhängigkeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen sind seit Jahrzehnten Gegenstand der Personalratsarbeit an Hochschulen.

Allerdings wird auf (und jenseits) der Konferenz immer wieder deutlich, dass nicht alle voneinander wissen und nicht alle unmittelbar die thematischen Überschneidungen und Bündnismöglichkeiten sehen. Wir müssen mehr miteinander sprechen und wir müssen unsere Kräfte gemeinsam bündeln, denn auch wenn wir alles Engagement zusammennemen, bleiben wir in einer marginalen Position. Wir müssen noch mehr mit Kolleg\*innen und Studierenden in den Institutionen darüber ins Gespräch kommen, was Diskriminierung und Machtmissbrauch umfasst, wie wir uns dagegen wehren können und welche Unterstützungsstrukturen bereits vorhanden sind.

### Machtmissbrauch und Diskriminierung

Machtmissbrauch findet meist im Rahmen hierarchischer Beziehungen statt, die durch ein hohes Maß an Abhängigkeit geprägt sind. Wir sprechen immer dann von Diskriminierung, wenn der Zugang zu Ressourcen und Positionen und gesellschaftspolitische Teilhabe aufgrund sozialer Dimensionen wie Geschlecht und Sexualität, Rassifizierung, soziale Herkunft und Klasse, Religion, Behinderung und Alter eingeschränkt oder verwehrt werden. Machtmissbrauch und Diskriminierungen können miteinander einhergehen und sich gegenseitig verstärken.

Referent\*innen und Teilnehmende der Wissenschaftskonferenz zeigten anhand konkreter Beispiele auf, wie sich Machtmissbrauch und Diskriminierung in unterschiedlichen Verhaltensweisen manifestieren. Dabei wurden unter anderem folgende Formen des Machtmissbrauchs genannt:

- Verwischen von persönlichen und beruflichen Grenzen
- Ausbeutung von Mitarbeitenden durch unbezahlte Mehrarbeit oder Arbeit am Wochenende
- Aneignung der wissenschaftlichen Arbeit von abhängig Beschäftigten

- Verschleppen von Anträgen oder Gutachten, wodurch akademische Karrieren „ausgebremst“ werden
- abhängig Beschäftigte mit anstehenden Vertragsverlängerungen unter Druck setzen und nötigen

Auch Demütigung, Mobbing, sexualisierte Gewalt, Drohungen bei widerständigem Verhalten, Fälschung von Daten und Forschungsergebnissen und Korruption sind Ausdrucksformen von Machtmissbrauch im Wissenschaftsbetrieb.

Diskriminierende Handlungen lassen sich auch am Beispiel von Alltagssexismus in der Wissenschaft veranschaulichen:

- keine Reaktion auf Wortbeiträge und bzw. oder Wiederholung des Gesagten als einem „eigenen“ Argument
- „erklärendes“ Ko-Referat bei einem Vortrag, das sogenannte *mansplaining*
- Wissenschaftlerinnen, die auf Veranstaltungen oder bei Meetings als dienstleistendes Personal behandelt werden
- Beurteilung der Kleidung, des Aussehens oder der Stimme der Vortragenden
- sexistische Witze, Bemerkungen und „Stories“ bei Tagungen, im Büro oder in der Mittagspause
- Konferenzen und Panels, die nur mit männlichen Wissenschaftlern oder Experten besetzt werden
- weniger Förderung bei Vernetzung und Publikationen
- Nicht-Zitieren der Forschungsarbeiten von Wissenschaftlerinnen
- Relativierung, wenn von Diskriminierungserfahrungen berichtet wird

Machtmissbrauch und Diskriminierung haben weitreichende Auswirkungen für die Betroffenen. Die Bewältigung solcher Erfahrungen kostet Zeit und viel Kraft, wodurch sich die Benachteiligung noch verstärkt. Im *worst case* wird der Wissenschaftsberuf aufgegeben.

### Solidarisches Handeln

Um gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung vorzugehen, braucht es strukturelle Veränderungen, wie sie im Dresdner Gesetzentwurf geschrieben stehen. Durch eine Veränderung des Beschäftigungsmodells und eine Abschaffung bzw. deutliche Einschränkung des Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft können Abhängigkeitsverhältnisse nachhaltig abgebaut und eine demokratische Personalstruktur aufgebaut werden. Gleichzeitig bedarf es eines Wandels der Hochschul- und Wissenschaftskultur, weg von Hierarchien und unproduktivem Wettbewerb hin zu Wertschätzung, Anerkennung

#### Anlaufstellen in Hochschule und Wissenschaft

- Gleichstellungsbeauftragte oder auch Diversitätsbeauftragte
- Antidiskriminierungsberatung
- selbstorganisierte studentische Gruppen
- Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis
- Personalrat

#### Erfahrungsaustausch, Bündnisse und Empowerment

- Gemeinsame Erklärung zu Sexismus in der Wissenschaft: <https://gender-macht-wissenschaft.de>
- Netzwerk Machtmissbrauch in der Wissenschaft
- Respect Science e.V.
- Mittelbau-Initiativen und Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft
- N<sup>2</sup>-Network of Networks von Promovierenden an außer-universitären Forschungseinrichtungen



Beim Einführungspanel der Dresdener Wissenschaftskonferenz „#IchBinHanna – #IchBinReyhan“ ging es um die „Zwischenbilanz und Perspektiven einer Bewegung“ gegen das Befristungsunwesen an deutschen Hochschulen. Es diskutierten (von links nach rechts): Andreas Keller (stellvertretender Bundesvorsitzender der GEW), Dr. Reyhan Sahin alias Lady Bitch Ray (Bildungsreferentin und Rapperin), Dr. Simone Claar (stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen), Ludwig Ipach (Landesausschuss GEW Studierende Hamburg), Dr. Jennifer S. Henke (Universität Greifswald) und Dr. Sebastian Kubon (Universität Hamburg). Foto: Dirk Lässig | GEW

und Kooperation und zu mehr Qualität statt Quantität. Hierzu gehören auch transparente und sanktionsfähige Regelungen zu Machtmissbrauch und Diskriminierung in den Institutionen, die von einer niedrigschwelligen Beratungsstruktur flankiert sind. Allerdings genügt es nicht, auf strukturelle Veränderungen zu warten. Wir müssen für sie kämpfen und wir müssen sie *machen*. Für den Hochschul- und Wissenschaftsalltag wurden auf der Wissenschaftskonferenz verschiedene Handlungsoptionen benannt:

- den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen mit dem Kampf gegen Machtmissbrauch und Diskriminierungen (und vice versa) zusammendenken und zusammenführen
  - Solidarisierung mit Betroffenen und nicht Wegschauen
  - Zuhören und Verstehen, insbesondere bei Diskriminierungen, mit denen man nicht vertraut ist
  - mit Kolleg\*innen über Beschäftigungsbedingungen und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft und über Möglichkeiten der Intervention sprechen
  - Studierende im Rahmen der Lehre informieren und einbeziehen
  - einen eigenen Beitrag dazu leisten, eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu etablieren
  - Öffentlichkeit herstellen und den Kontakt mit politischen Vertreter\*innen suchen, um Gegen-Narrative zu schaffen
- Solidarisches und widerständiges Handeln ist keine einmalige Aktion, sondern ein dauerhaftes Engagement mit einer guten Portion Fehlerfreundlichkeit für das eigene Denken und Handeln und für das Denken und Handeln der anderen.

Daniela Heitzmann

Die Autorin ist Soziologin und befasst sich seit vielen Jahren auf wissenschaftlicher und hochschulpolitischer Ebene mit Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung in Hochschule und Wissenschaft. Seit Juni 2022 ist sie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main tätig und in der GEW-Betriebsgruppe aktiv.

# Hochschulfinanzierung in Hessen

## Podiumsdiskussion des Promovierendenkonvents

„Wie soll es in den nächsten Jahren mit der Hochschulfinanzierung in Hessen weitergehen?“ Unter dieser Frage fand am 27.9.2022 eine Podiumsdiskussion am Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt unter Federführung des Promovierendenkonvents statt. Aus dem hessischen Landtag waren gekommen:

- **Elisabeth Kula**, Fraktionsvorsitzende der Partei DIE LINKE und Sprecherin für Jugend, Schule und Bildung
- **Gernot Grumbach**, stellvertretender hochschulpolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion
- **Daniel May**, bildungspolitischer Sprecher der hessischen Grünen

Zudem nahmen **Sandro Philippi** vom freien Zusammenschluss von student\*innenschaften e.V. (fzs) und **Kai Eicker-Wolf** als finanzpolitischer Referent der GEW Hessen teil.

### Der Hessische Hochschulpakt auf dem Prüfstand

In einer ersten Runde werden die Grundlagen der Hochschulfinanzierung dargelegt: Den weitaus größten Teil der Finanzierung übernehmen die Länder als Träger der Hochschulen, wobei in den letzten Jahren immer mehr Gelder direkt oder indirekt – etwa durch den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ – vom Bund zur Verfügung gestellt wurden. Das wichtigste Instrument im Hochschulfinanzierungssystem ist der Hochschulpakt der Länder. Dieser Vertrag wird in regelmäßigen Abständen neu verhandelt und sichert den Hochschulen gewisse Mittel zu. Konkretisiert wird der Hochschulpakt durch individuelle Zielvereinbarungen mit den einzelnen Hochschulen. Der hessische Hochschulpakt, der von 2021 bis 2025 läuft, stellt insgesamt 11,2 Milliarden Euro bereit, die pro Jahr um 4 Prozent erhöht werden. Dies stellt, wie **Daniel May** von der Landtagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen betont, eine deutliche Investitionssteigerung im Vergleich zu den Vorjahren dar. Als wesentliche Ziele des derzeitigen Hochschulpakts seien die Verbesserung der Betreuungsrelation sowie der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeitende ins Zentrum gerückt worden: So sollen etwa 300 neue W-Professuren geschaffen und Beschäftigte, die Daueraufgaben ausüben, auch unbefristet angestellt werden. Auch **Elisabeth Kula** hält die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und die Schaf-



„Insbesondere die Zielvereinbarungen bleiben häufig hinter dem zurück, was im Hochschulpakt steht. Auch der ‚Kodex für gute Arbeit‘ hat es nicht in die Zielvereinbarungen geschafft und ist damit nicht bindend.“

**Elisabeth Kula, Die Linke**

fung neuer Professuren für wichtige Zielperspektiven: Leider müsse sie aber feststellen, dass sich da „bisher wenig getan hat“. Die Instrumente, die die Landesregierung einsetzt, seien nicht geeignet, die Ziele des Hochschulpakts umzusetzen.

### Dauerstellen für Daueraufgaben

Auch bezüglich der vielen befristeten Arbeitsverträge artikuliert die Opposition Kritik. Selbst bei volatiler Finanzierung könnten mehr Dauerstellen geschaffen werden, meint **Gernot Grumbach**, doch es fehle offensichtlich der politische Wille.

**Kai Eicker-Wolf** problematisiert den Hochschulpakt vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftspolitischen Situation. Die Energiekrise verändere die ökonomischen Rahmenbedingungen und damit die Grundlage der Hochschulfinanzierung. Sei eine jährliche Steigerung von 4 Prozent im Hochschulpakt bei einer Inflationsrate von unter 2 Prozent noch zu begrüßen gewesen, stünden die Hochschulen bei einer Inflation von über 8 Prozent jetzt vor Realverlusten. Dabei sei die Einnahmenlage des Landes und der Kommunen zumindest aktuell nicht schlecht.

„Wir haben inzwischen Hochschulen, die angesichts der gestiegenen Energiekosten sagen, dass sie ohne finanzielle Hilfen wieder in die Online-Lehre wechseln müssen. Hier muss die Landesregierung handeln.“



**Kai Eicker-Wolf, GEW**

Diese Entwicklungen seien 2020 jedoch nicht absehbar gewesen, merkt **May** an, der sich auf Landesebene „eine Stärkung der Finanzierung von Studierendenwerken vorstellen“ kann. Außerdem sehe er die Krisenbewältigung als Gemeinschaftsaufgabe von Bund und Ländern. **Grumbach** hält es als Minimalziel für dringend geboten, „dass die Steigerung im Hochschulpakt nicht unter die Inflationsgrenze fällt“.

Auch **Kula** betont, dass gerade die Bildungseinrichtungen – von der Kita bis zu den Hochschulen – besonders stark unter Corona gelitten hätten:

„Ich wünsche mir daher ein klares Bekenntnis der Landesregierung, die Hochschulen so auszustatten, dass sie ohne große Einschränkungen durch den Winter kommen.“

Die Länder dürften „nicht immer nur auf den Bund zeigen“, sondern könnten und müssten selbst aktiv werden, meint **Sandro Philippi**. Schließlich sei zu befürchten, dass viele Studierende aufgrund der hohen Kostensteigerung gezwungen seien, ihr Studium abzubrechen. Immerhin liege die Armutsrate von Studierenden bei 30 Prozent, was bereits eine geschönte Zahl sei; bei Studierenden, die ökonomisch auf sich selbst gestellt sind, liege sie deutlich höher.





„Schaut man sich die Studierenden an, die ökonomisch selbstständig für sich sorgen, liegt die Armutsquote nicht erst seit Corona bei etwa 80 Prozent. Durch die Inflation wird sich die Lage weiter verschärfen.“

**Sandro Philippi, fzs**

Sandro Philippi verweist darauf, dass die Studierenden aber auch unter der chronischen Unterfinanzierung der Hochschulen leiden. Verantwortlich für überfüllte Hörsäle und Bibliotheken, für lange Korrekturzeiten und marode Gebäude sind nach Auffassung Philipppis „vor allem das neoliberale Hochschulmanagement und die mangelnde Grundfinanzierung“. Obwohl die Studierendenzahlen in den letzten Jahrzehnten weiter gestiegen sind, seien die Ausgaben für die Lehre konstant gesunken. Das liege auch daran, „dass die leistungsabhängige Finanzierung – etwa über Drittmittel – auf Forschungsförderung zugeschnitten ist“.

### Abhängigkeit von Drittmitteln verdreifacht

Insbesondere die hohe Abhängigkeit von Drittmitteln, die sich zwischen 1995 und 2015 verdreifacht haben, wird durch die Studierendenvertretungen kritisiert, auch wenn der größte Teil der Drittmittel aus der öffentlichen Hand kommt. Problematisch an dieser Drittmittelabhängigkeit sei zum einen, dass Forschung und Lehre durch die Interessen der Drittmittelgeber:innen bestimmt werden und dass die drittmittelabhängige Finanzierung einer langfristigen Planungssicherheit entgegenstehe. Zudem komme es durch dieses Finanzierungsmodell zunehmend zu einer Kumulation von Geldern an wenigen Standorten.

Grumbach verweist auf „die komplizierten Beantragungsverfahren und den hohen Aufwand für die ständig neue Einwerbung von Geldern“, die viele Ressourcen bindet. Kula sieht durch die Vermarktlichung der Hochschulen außerdem den Bestand von kritischen Wissenschaften in Gefahr, die eben nicht auf wirtschaftliche Verwertbarkeit ausgerichtet sind oder jenseits des wissenschaftlichen Mainstreams liegen.

May lehnt Alleingänge einzelner Bundesländer ab. Obwohl in der Runde die Mängelfinanzierung der Hochschulen erkannt wird, bleiben die Folgerungen daraus sehr unterschiedlich. Während Kai Eicker-Wolf deutlich mehr



„Hessische Alleingänge bei der Hochschulfinanzierung bringen uns nicht weiter. Wenn verschiedene Länder um Bundesfördermittel konkurrieren, muss man eine Antwort haben, sonst steht man am Ende schlecht da.“

**Daniel May, Die Grünen**

Grundmittel und Entfristungen fordert, was ohne ein Aussetzen der Schuldenbremse und eine progressive Steuerpolitik nicht gehe, plädiert Daniel May dafür, die bisherige Linie der Landesregierung fortzuführen:

„Die Lösung ist für uns nicht die völlige Abkehr von dem Finanzierungssystem, wie wir es haben, sondern eher eine Weiterentwicklung.“

Gernot Grumbach spricht sich für eine Erhöhung der Grundfinanzierung auf 90% und für eine Vereinfachung der aufwändigen und langwierigen Beantragungs- und Einwerbeverfahren aus, so dass schnell „deutlich mehr Personen für Forschung und Lehre zur Verfügung stehen“.

„Gemessen am Bruttoinlandsprodukt liegt Hessen bei der Hochschulfinanzierung unter dem Bundesdurchschnitt. Auf keinen Fall darf die Steigerung im Hochschulpakt unter die Inflationsgrenze fallen.“

**Gernot Grumbach, SPD**



„Wir haben eine grundsätzlich andere Meinung, wie Hochschulfinanzierung organisiert werden sollte“, stellt Elisabeth Kula fest. Sie fordert, den wettbewerbsbasierten Vergabemechanismen den Rücken zu kehren und stattdessen auf Hochschulebene in demokratischen Abstimmungsprozessen über die Mittelvergabe zu entscheiden. Gleichzeitig müssten aber auch jetzt akute Hilfen für Hochschulen, Studierendenwerke und Studierende bereitgestellt werden.

### Schuldenbremse und Generationengerechtigkeit

Dem schließt sich Sandro Philippi an: Mehr Grundfinanzierung, bessere Planbarkeit und weniger leistungsorientierte Mittelvergabe sind auch seine Forderungen an Wissenschaftspolitik. Dabei solle man jedoch nicht vergessen, dass dies nicht ohne eine Umverteilung von Vermögen in dieser Gesellschaft gehe. Und auch die Schuldenbremse sieht er kritisch:

„Unser Eindruck ist, dass die Schuldenbremse tendenziell zum Abbau sozialer Infrastruktur führt. Nachfolgende Generationen werden dann nicht bloß mit einem schlechteren Schienennetz und maroderen Brücken auskommen müssen, sondern auch mit kaputtgesparten Schulen und Hochschulen. Das halten wir mit Blick auf die Generationengerechtigkeit für höchst problematisch.“

Der aktuell gültige Hochschulpakt läuft 2025 aus. Das Land und die Hochschulen werden zeitnah nach den Landtagswahlen 2023 mit den Neuverhandlungen beginnen. Diese werden bei sich abzeichnenden hohen Preissteigerungen unter anderen Vorzeichen stattfinden als noch vor fünf Jahren. Wie der neue Hochschulpakt aussehen wird, hängt zwar im Wesentlichen von der Zusammensetzung der kommenden Landesregierung ab. Entscheidend wird aber auch sein, inwieweit es Gewerkschaften und Studierendenvertretungen gelingt, auf die Missstände an Hochschulen und die strukturellen Probleme der Hochschulfinanzierung aufmerksam zu machen.

Henning Tauche, Landesausschuss GEW Studierende

# Nichts geht ohne sie!

## Viele Lehrbeauftragte an Hochschulen werden prekär beschäftigt

„Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden.“ So steht es in § 71 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG). Die Idee ist, dass für ein Honorar berufliche Expertise in die Hochschullehre eingebunden wird. Architekten, Apotheker und andere Fachpraktiker:innen sollen ihr Wissen an Studierende weitergeben. Je nach Fach und Hochschule hat sich der Einsatz von Lehrbeauftragten sehr unterschiedlich entwickelt, nicht immer zum Vorteil von Studierenden und Lehrenden. So legen die Ergebnisse einer Kleinen Landtagsanfrage der SPD und die Beobachtungen der GEW Hessen nahe, dass mit dem Einsatz von Lehrbeauftragten Geld gespart wird und Menschen ihren Unterhalt zu Nettoentgelten weit unter dem Mindestlohn bestreiten. Zusätzlich gibt es die „Titellehre“: Um den Titel Privatdozent:in (PD) führen zu dürfen, muss unentgeltlich gelehrt werden – für die GEW eine Praxis, die beendet werden muss.

Außerdem warnt die GEW Hessen seit Jahren davor, dass auch Promovierende sich in Einzelfällen mit Lehraufträgen finanzieren müssen. Gespart wird an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Da die Hochschulen im Festlegen der Stundensätze frei sind, schwankt das Honorar zwischen 25 Euro (am häufigsten) und 55 Euro je real gehaltene Stunde. Bis auf Ausnahmen wird die Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen nicht zusätzlich vergütet. Bei bis zu 60 Studierenden je Seminar berichten viele Lehrbeauftragte, dass keine Zeit ist für individuelle Benotungen, Rückmeldungen, Sprechstunden oder Prüfungen. Und wenn dann nur zum Preis des Nettolohnverlustes und immer unter Zeitdruck zuungunsten der Studierenden! Als Selbstständige an Hochschulen müssen sie sich selbst krankenversichern, es gibt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und es muss Einkommenssteuer abgeführt werden. An mehreren Hochschulen müssen Kopierkosten selbst getragen werden. Ihr Honorar bekommen sie erst am Ende der Vorlesungszeit, gearbeitet wird erst einmal vier Monate in Erwartung einer Bezahlung. Am Ende bleiben rechnerisch oft 10 Euro oder weniger pro Stunde übrig. Viele Lehrbeauftragte bringen zwar eine sehr hohe intrinsische Motivation für die Lehre mit, jedoch besteht unter den gegenwärtigen Bedingungen die Gefahr von Qualitätsverlusten für das Studium.



Auch Lehrbeauftragte sitzen – wie hier bei einer Aktion der GEW an der Universität Frankfurt – oft auf gepackten Koffern. (Foto: GEW)

Die letzten umfangreicheren Erhöhungen der Sätze für Lehrbeauftragte stammen aus dem Jahr 2008: Hier sieht die GEW Hessen, nicht nur vor dem Hintergrund der Inflation, dringenden Handlungsbedarf. Immerhin wurden an fast allen Hochschulen in den letzten zwei Jahren wohnortabhängige Fahrtkostenpauschalen eingeführt.

Besonders pikant sind einige Antworten auf eine Landtagsanfrage der SPD aus diesem Sommer: Keineswegs sind Lehraufträge nur Ergänzungen, sondern die Lehre wäre ohne die günstigen Selbstständigen nicht durchzuführen. So ergeben sich Spitzenwerte bei einzelnen Hochschulen wie der Frankfurt University of Applied Sciences, bei der insgesamt 42% der Lehre – im Fachbereich Soziale Arbeit nach Angaben der GEW sogar bis zu 75% – von Lehrbeauftragten bestritten werden. Der Verweis der Hochschulleitung darauf, „besonders praxisnah“ auszubilden, hält bei näherer Betrachtung, gerade im Vergleich zu anderen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wie der Hochschule Darmstadt, nicht stand. Dort werden immerhin „nur“ 25% der Lehre von Lehrbeauftragten erbracht. Aber auch beim curricularen Stellenwert der Lehre wird die Landtagsauskunft deutlich. Beispielfhaft gehören 96% der Lehraufträge an der Technischen Hochschule Mittelhessen, 90,3% an der Hochschule Rhein-Main und 99% an der Hochschule Fulda zum Pflichtprogramm und sind keine reine Ergänzung. An den Universitäten liegen die Werte teils deutlich darunter, aber auch hier sind je nach Fach viele Lehrbeauftragte fest in das grundständige Studium eingeplant. In der Corona-Pandemie wurden sehr viele Lehrbeauftragte nicht mehr angefragt, mittlerweile hat mit fast 5.000 Lehrbeauftragten in Hessen ihre Zahl wieder das Niveau vor der Pandemie erreicht.

Die GEW Hessen befürchtet, dass unter dem hohen Kostendruck wieder vermehrt Lehraufträge eingesetzt werden. Im Kodex für gute Arbeit haben sich die Hochschulen unter anderem dazu verpflichtet, Vor- und Nachbereitungszeiten zu vergüten und die Stundensätze „in Anlehnung an die Stundensätze für wissenschaftlich Beschäftigte“ zu regeln. Dies hieße im Falle von einer Stunde analog zum tariflichen Lohn 104,23 Euro brutto. Aus Sicht der GEW Hessen sollten sich die Hochschulen schrittweise in diese Richtung bewegen. Dabei geht die Hochschule für Gestaltung in Offenbach mit gutem Beispiel voran, wo die Hochschulleitung die Stundensätze jüngst auf 50 bis 60 Euro verdoppelte. In der Vergangenheit sorgte vor allem der Druck von Initiativen aus Lehrbeauftragten für Verbesserungen. Die GEW Hessen steht bereit, erneute Anläufe dieser Art mit Nachdruck zu unterstützen.

Tobias Cepok, Hochschulreferent der GEW Hessen

Die Anfragen der SPD-Abgeordneten *Dr. Daniela Sommer* und die Antworten des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 12.7.2022 findet man im Landtagsinformationssystem in den Landtagsdrucksachen 20/8438 und 20/8439 und unter den Kurzlinks <https://bit.ly/3DN2Q5I> und <https://bit.ly/3zzMpXI>.



gemeinnützige  
bildungsgesellschaft mbH  
der GEW Hessen

# FORTBILDUNG

Dezember 2022 – Februar 2023

## PROGRAMMAUSZUG

### ARBEITSPLATZ SCHULE

B9027

#### Im Ausland unterrichten?

Günther H. Fecht

Donnerstag, 15.12.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

B9387

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### Dienstfähigkeit, Teildienstfähigkeit & Lebensarbeitszeit

Bernd Vogeler

Dienstag, 14.02.2023, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW entgeltfrei

B9398

#### Schule und Recht: Theorie und Praxis für Lehrkräfte aller Schulformen

Erhard Zammert

Donnerstag, 16.02.2023, 14.00-17.30 Uhr, Kaufungen

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

B9406

#### Grundlagen der Schulentwicklung

Ulrich Steffens

Donnerstag, 23.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

B9276

#### Im Ausland unterrichten?

Günther H. Fecht

Montag, 27.02.2023, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

### COMPUTER, INTERNET & NEUE MEDIEN

C9430

#### Öffentlichkeitsarbeit und Social Media

#### Politische Kommunikation auf Facebook, Instagram und Co.

Dennis Kahlenberg

Mittwoch, 08.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW entgeltfrei

C9371

#### Nutzung des iPads im Unterricht

Dennis Serba & Richard Stilgenbauer

Mittwoch, 08.02.2023, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

C9287

#### Smartphone Basics (Android-Betriebssystem)

#### Was Sie schon immer über Ihr Smartphone wissen wollten

Bernhard Hammerschick

Montag, 13.02.2023, 15.00-18.00 Uhr und

Montag, 20.02.2023, 15.00-18.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- € | Senioren GEW entgeltfrei

### DEMOKRATISCHE BILDUNG

D9098

#### Alltagssexismus in Bildungsinstitutionen

#### Wahrnehmen und Haltung beziehen

Nikola Poitzmann

Montag, 12.12.2022, 15.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 40,- € | Mitglieder GEW 20,- €

D9083

#### Kinder und Jugendliche diskriminierungskritisch stärken

Mirjam Tutzer & Antje Biertümpel

Dienstag, 13.12.2022, 10.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 89,- € | Mitglieder GEW 69,- €

D9023

**Umgang mit rechten Äußerungen im Schulalltag**

Christina Dethloff & Thomas Vitt

Mittwoch, 14.12.2022, 14.00-18.00 Uhr, Fulda

Entgelt 20,- € | Mitglieder GEW 10,- €

D9099

**Einführung in die Anti-Bias-Arbeit**

Nikola Poitzmann

Montag, 16.01.2023, 15.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 40,- € | Mitglieder GEW 20,- €

D9250

**Kinderrechte und Demokratie gemeinsam lernen und leben  
Impulse für die pädagogische Praxis**

Hannah Abels

Mittwoch, 15.02.2023, 14.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

D9429

**Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage**

Sabrina Becker

Montag, 20.02.2023, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

D9367

**Gedenkstättenfahrten vorbereiten und durchführen  
Workshop zur inhaltlichen und organisatorischen Planung**

Melanie Schreiber

Montag, 27.02.2023, 14.00-17.00 Uhr und

Montag, 06.03.2023, 14.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

**ELTERNARBEIT**

E9438

**Elternarbeit als Bildungs- und Erziehungspartnerschaft  
Mit Eltern erfolgreich kommunizieren und kooperieren**

Petra Jacobi

Donnerstag, 16.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

**FREMDSPRACHEN**

F9329

**Blended Learning im Fremdsprachen- und Deutschunterricht  
Digital mit Texten arbeiten**

Jan Mandler

Donnerstag, 16.02.2023, 14.00-16.00 Uhr, Online

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

**GESELLSCHAFT, POLITIK & WIRTSCHAFT**

G9166

**Organizing: Wie Gewerkschaften mehr Mitglieder gewinnen**

Tobias Cepok

Montag, 12.12.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

entgeltfrei

G9454

**Antisemitismus im Kontext Fußball**

Florian Schubert

Donnerstag, 02.02.2023, 19.00-21.00 Uhr, Online

entgeltfrei

G9435

**Situation der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland und Europa**

Marc Speer

Dienstag, 07.02.2023, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

G9439

**Ansätze und Hindernisse sozial-ökologischer Transformation**

Jacqueline Krause

Mittwoch, 08.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Gießen

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

G9425

**Sozial gerechte Klimapolitik - wie erkläre ich's meinen Kolleg\*innen**

Dr. Sonja Schirmbeck

Montag, 13.02.2023, 14.00-17.00 Uhr, Online

entgeltfrei

**GESUNDHEIT**

H9064

**Yoga mit Kindern**

Christine Kurylas

Dienstag, 07.02.2023, 15.00-18.00 Uhr, Wiesbaden

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

H9309

**Autogenes Training für die Lehrgesundheit  
Ein Entspannungsklassiker zum Kennenlernen**

Monika Korell

Donnerstag, 09.02.2023, 14.00-17.00 Uhr und

Donnerstag, 16.02.2023, 14.00-16.00 Uhr und

Donnerstag, 23.02.2023, 14.00-16.00 Uhr und

Donnerstag, 02.03.2023, 14.00-16.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

H9352

**Ich-Stärkung als Burn-Out-Prophylaxe**

Ute B. Promberger

Montag, 20.02.2023, 14.00-17.30 Uhr, Frankfurt

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

**KUNST**

K9095

**Einfache Drucktechniken im Kunstunterricht - Drucken ohne Presse**

Brigitte Pello

Montag, 12.12.2022, 15.00-18.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

K9345

**Töpfern - Aufbautechniken**

Brigitte Pello

Montag, 06.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

K9338

**Der mehrfach erweiterte Kunstbegriff im Unterricht**

Nikolaus A. Nessler

Mittwoch, 22.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt am Main

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

K9427

**Siebdruck im Kunstunterricht - ohne komplizierten technischen Apparat**

Ulrike Springer

Montag, 27.02.2023, 15.00-18.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

## LERNORT SCHULE

M9408

**„Jeux Dramatiques“ - Kennenlernen der Methode**

Dagmar Berg

Donnerstag, 02.02.2023, 14.30-18.30 Uhr, Darmstadt

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

M9420

**Grundlagen der sexuellen Bildung an Schulen**

Nadine Schläfke & Oliver Wilhelm

Montag, 06.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

M9409

**Basisdimensionen der Unterrichtsqualität**

**Wie kann ich meinen Unterricht verbessern?**

Ulrich Steffens

Montag, 13.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

M9380

**"Wer sich nicht bewegt, bleibt sitzen"**

**Bewegungsförderung durch Spiel**

Norbert Stockert

Mittwoch, 15.02.2023, 11.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

## LESEN, SCHREIBEN & SPRECHEN

N9134

**DaZ in der Grundschule**

Karin Streich

Dienstag, 13.12.2022, 14.00-17.30 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

N9050

**Auf dem Weg zur "Erwachsenenschrift" -**

**Anbahnung der Rechtschreibung ab Klasse 1**

Stephanie Jurkscheit

Mittwoch, 18.01.2023, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

N9389

**Lesen - Schreiben - Rechtschreiblernen (Kl. 1 - 4)**

**Eltern mit ins Boot nehmen**

Barbara von Ende

Donnerstag, 09.02.2023, 9.30-16.30 Uhr, Frankfurt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

N9391

**Rechtschreibstrategien (Kl. 1 - 6)**

**Selbstgesteuert üben - im Schreibprozess automatisieren**

Barbara von Ende

Dienstag, 14.02.2023, 9.30-16.30 Uhr, Kassel

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

N9379

**"Ganz Ohr sein" - das Zuhören bilden**

Juliane Spatz

Dienstag, 21.02.2023, 10.00-16.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

## MASCHINENSCHHEIN & WERKEN

P9317

**Maschinenschein Holzverarbeitung**

Lambert Löher

Freitag, 10.02.2023, 12.00-19.00 Uhr und

Samstag, 11.02.2023, 8.30-16.30 Uhr, Kassel

Entgelt 260,- € | Mitglieder GEW 220,- €

P9297

**Maschinenschein Holzbearbeitungsmaschinen**

Jochen Jahn

Freitag, 24.02.2023, 13.00-19.00 Uhr und

Samstag, 25.02.2023, 8.30-16.30 Uhr, Petersberg

Entgelt 260,- € | Mitglieder GEW 220,- €

## PÄDAGOGIK

S9034

**Mobbing, Konflikt... oder Diskriminierung?!**

**Was ist was und wie kann ich intervenieren?**

Dr. Eva Georg

Mittwoch, 18.01.2023, 10.00-16.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 40,- € | Mitglieder GEW 20,- €

S9277

**Schüler\*innen mit Sozialverhaltensstörung im Schulalltag**

Kerstin Ferst

Mittwoch, 01.02.2023, 15.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

S9268

**Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation**

Anja Deistler

Mittwoch, 15.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

S9410

**Verhaltensauffälligkeiten, Zugehörigkeitsgefühl und Ermutigung**

**Modul 1 der Reihe zur Ermutigungspädagogik**

Bärbel Hörner

Donnerstag, 23.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Marburg

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

## PERSONALRÄTE-SCHULUNGEN

T9162

**Rechtsfragen für Personalräte III: Dienst- & Konferenzordnung**

Heike Lühmann

Dienstag, 13.12.2022, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,- €

T9418

**Grundlagenschulung für schulische Personalräte**

Richard Maydorn

Mittwoch, 01.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

T9322

### PR-Schulung: Einstieg und Auffrischung

Heike Lühmann

Montag, 06.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Fuldata

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

T9358

### Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte (Grundlagen)

Roland Schäfer

Dienstag, 07.02.2023, 13.30-16.00 Uhr und

Donnerstag, 09.02.2023, 13.30-16.00 Uhr, Online

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

T9325

### Rechtsfragen I A (Arbeitszeit): Pflichtstunden, Deputate, Mehrarbeit & Stellenzuweisung

Heike Lühmann

Dienstag, 21.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

T9374

### Kommunikationsschulung für Personalräte I Zielorientierte Gesprächsführung für Personalräte

Maria Späh

Mittwoch, 22.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

T9368

### PR-Schulung: Einstieg und Auffrischung

Tony C. Schwarz

Montag, 27.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 175,- €

## MATHEMATIK

U9135

### Mathe einfach anschaulich

Petra Szameit

Mittwoch, 14.12.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 50,- € | Mitglieder GEW 30,- €

## STIMME

V9125

### Stimmig auftreten - Vocaltraining für Lehrkräfte

Nadja Soukup

Donnerstag, 12.01.2023, 15.00-17.00 Uhr und

Donnerstag, 19.01.2023, 15.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 39,- €

V9434

### Die Stimme stärken

Birte Waterstradt

Donnerstag, 02.02.2023, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

## STUDIENREISEN & BILDUNGSURLAUBE

W9179

### Ski-Langlauf im Nationalpark Šumava / Böhmerwald

Jiri Franc & Dalibor Hirc

Montag, 02.01.2023 - Sonntag, 08.01.2023, Tschechien

Entgelt (EZ) 650,- € | Entgelt (DZ) 565,- €

W9431

### Namibia: Postkoloniale Studienreise zur deutschen Kolonialgeschichte

Bernd Heyl & Helga Roth

Samstag, 01.04.2023 - Dienstag, 18.04.2023, Namibia

Entgelt (EZ) 4410,- € | Entgelt (DZ) 4050,- €

# ANMELDUNG [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

Einfach anrufen: **0 69 - 97 12 93-27**

oder faxen: **0 69 - 97 12 93-97**

Online-Buchung: [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

E-Mail: [anmeldung@lea-bildung.de](mailto:anmeldung@lea-bildung.de)

### Bürozeiten

Unser Büro ist in der Regel Montag bis Donnerstag von 9 bis 17 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr besetzt.

### [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

Zu allen dargestellten Veranstaltungen gibt es Informationen auf unserer Website. Bei Fragen geben wir gern auch telefonisch Auskunft.

An lea-Fortbildungen kann jede\*r Interessierte teilnehmen:

Man muss nicht GEW-Mitglied sein und auch nicht berufstätig.

Voraussetzung ist das Bildungsinteresse.

### Abrufangebote & Inhouse-Schulungen

Sie planen einen pädagogischen Tag oder eine interne Fortbildung? Gerne sind wir Ihnen dabei behilflich, im lea-Programm ausgewiesene Veranstaltungen an Ihre Schule/Bildungseinrichtung zu bringen oder Referent\*innen zu vermitteln.

Rufen Sie uns einfach unter 069-97 12 93 - 28 an.

lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft mbH der GEW Hessen

Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main

HR-Eintrag: 75319

StNr: 225/05K19

Aufsichtsratsvorsitz:

Jochen Nagel, Ulrike Noll

Geschäftsführung: Dana Lüddemann

Gestaltung: H. Knöfel, Kaufungen | Träger&Träger, Kassel

Die hier aufgeführten Seminare sind nur eine Auswahl.

Das vollständige lea-Fortbildungsprogramm finden Sie

unter [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)



Das neue lea-Programm erscheint im Februar 2023  
Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit  
der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

gemeinnützige  
bildungsgesellschaft mbH  
der GEW Hessen

# Sprachfreiheit auf dem Schulhof?

Ulrich J. Heinz, langjähriges Mitglied im Vorsitzendenteam der Landesfachgruppe Hochschule und Forschung der GEW und von 1986 bis 1989 stellvertretender Landesvorsitzender, beendet seine Mails stets mit dem Hinweis, diese seien „in allgeschlechtlicher & dudenlockerer Sprache“ verfasst. Auch bei der üblichen

Bearbeitung seiner Beiträge durch die HLZ-Redaktion bestand er stets auf der Verwendung des generischen Maskulinums. Insofern veröffentlicht die Redaktion seinen Brief mit Hinweisen auf Gerichtsurteile zur „Sprachfreiheit auf dem Schulhof“ in der von ihm gewünschten „allgeschlechtlichen & dudenlockeren Sprache“.

Wer darf Wem zu welchem Zweck unter welchen Umständen mit welchem Recht dessen Redeweise vorschreiben? Diese Fragen gelangten öffentlich und parlamentarisch mehr in den Blick, als Studenten bekannt machten, ihre Studienleistungen würden schlechter bewertet, wenn sie „geschlechtergerechte Sprache“ unterließen. Eine Kasseler Frauenbeauftragte gab im Jahre 2021 auf ihrer Netzseite bekannt, die Lehrfreiheit erlaube Das. Lehrfreiheit ist jedoch keine Herrschaftsbefugnis, sondern ein höchstpersönliches Recht, eigene fachliche Auffassungen in eigener und geeigneter Weise unter die Leute zu bringen. Und pädagogische Freiheit ist für das Wohl des Lerners da, nicht zum Selbstverwirklichen des Lehrers.

Dem Drängen auf „gerechte“ Redeweise benachbart ist dasjenige auf Kinder, in der Schule ihre Mundart oder ihre ausländische Muttersprache zu unterlassen. Im Unterricht macht Das weitgehend Sinn für das eigene Üben der Hochsprache und das Verständigen mit Anderen. Mancherorts soll Das auch für die Pause üblich sein. Das sieht jedoch pädagogisch & rechtlich anders aus.

An einer Grundschule im Schwarzwald-Baar-Kreis verhängte im Juli 2020 eine Pausenaufsicht zwei Schülern eine Strafarbeit, weil sie auf dem Schulhof miteinander ausländisch sprachen. Nach Angaben des Anwalts, so berichtet der Schwarzwälder Bote, habe die Lehrerin dafür das Thema „Warum wir in der Schule Deutsch sprechen“ vorgegeben. Dagegen ging die Familie rechtlich vor.

Wie die Stuttgarter Nachrichten am 7.8.2020 berichteten, frug der Anwalt der Familie auch, ob die Rüge auf dem Ansehen der benutzten Sprache hierzu lande gründe: Türkisch, nicht eine europaverwurzelte. Das Verwaltungsgericht Freiburg erwirkte durch Beschluß vom 29.9.2022 einen Vergleich. Demnach ist die Schulbehörde mit den Eltern „darüber einig, dass die (...) Strafarbeit (...) rechtswidrig war“. Im Gegenzug ent-

fiel eine Zivilklage auf Schadenersatz wegen Diskriminierung (2 K 3284/20).

Jede rechtliche Betrachtung sollte landsmannschaftliche, pädagogische & geschichtliche Sichten einbeziehen:

- In hiesiger Mundart oder ausländischer Muttersprache reden, kann Erholen vom Unterricht sein. Oberhessisch stämmigen Schülern half ihr Platt in der Pause ihrem Selbstwert gegenüber der Haltung der Sprößlinge zugezogener Akademiker. Auch der Gebrauch des Jenischen kann helfen gegen die Fremdheit in der Schule.

- Unterschiede der häuslichen Sprachen sind Ausdruck gesellschaftlicher, nicht deren Ursache. Fördert der Ausschluß der Alltagssprache das Zusammenwachsen? Helfen sich Unbeholfene in der gebotenen Sprache oder verstärken sie ihre Fehler? Bringen Sanktionen die Sprachschwachen zum Schweigen? Verschärft das Deutschgebot für den Schüler den Zwiespalt? Vielmehr kann man auf dem Schulhof Vielfalt pflegen. Kindgerecht & achtungsvoll & verständigungsförderlich wäre es, die häuslichen Redeweisen in den Unterricht einzubeziehen; im würdigen Gebrauch und als Gegenstand.

- Vielerorts in Geschichte und Gegenwart zeigt der Umgang von Staa-

ten mit der Sprache von Minderheiten die Spannweite: Angleichen oder Annehmen.

## Auf der Agenda der AfD

„Deutsch als verpflichtende Umgangssprache an Schulen („Schulhofsprache“)“ durch schulische Vereinbarungen oder Hausordnungen strebte 2017 die Landtagsfraktion der AfD in Baden-Württemberg an, weil es der „Integration von Migrantenkinder dient“ (Drucksache 16/1526). Damals entgegnete die Landesregierung folgendes:

„Die Würde des Menschen und das allgemeine Persönlichkeitsrecht werden (...) durch das Grundgesetz garantiert. Von diesen Gewährleistungen umfasst ist auch das Recht, mit anderen Menschen in der eigenen Sprache zu kommunizieren. (...) Soweit der Staat die Vorgabe zur Rede in der deutschen Sprache verbindlich statuieren würde, läge darin ein Grundrechtseingriff, der einer verfassungsrechtlichen Rechtfertigung bedarf. Voraussetzung wäre hierfür ein Parlamentsgesetz, das sowohl formell als auch materiell dem Grundgesetz entspräche.“

Das Maß für Eingriffe in die persönliche Freiheit gehört seit der Corona-Seuche zum Allgemeinwissen: legitim, erforderlich, geeignet, angemessen?

Ulrich J.Heinz



Zeichnung:  
Thomas  
Plabmann



# Vergebene Chancen

## Nach der Novellierung des Lehrkräftebildungsgesetzes

1.334 junge Kolleginnen und Kollegen haben am 1. November den Vorbereitungsdienst an hessischen Schulen angetreten. Sie sind die ersten neuen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), die das Referendariat nach den Bestimmungen des im Mai 2022 novellierten Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbG) und der darauf fußenden neuen Durchführungsverordnung (HLbGDV) begonnen

haben. In der HLZ 11/2022, die sich ganz dezidiert an die neuen LiV richtete, haben Christina Nickel und Dr. Andrea Gergen eine Bilanz der Änderungen für die erste Phase der Lehrkräfteausbildung an den Universitäten und die zweite Phase an den Studienseminaren gezogen. Christian Hengel fasst im folgenden Beitrag für die HLZ die wichtigsten Positionen der GEW noch einmal zusammen.

Die Novellierung des HLbG und der HLbGDV hätte eine Chance sein können, die Qualität der Lehrerausbildung in Hessen zu verbessern. Doch was hat sie uns tatsächlich gebracht?

- Das Praxissemester mit fachdidaktischer Betreuung in nur einem Unterrichtsfach wurde als alleinige Praxisphase zementiert.
- Für zukünftige Grundschullehrkräfte gilt wieder das Drittfach.
- Die Modularisierung bleibt erhalten mit der Folge, dass der Bewertungsmarathon in der fachdidaktischen Ausbildung weitergeht und in den „allgemeinpädagogischen Modulen“ nach wie vor Ausbilderinnen und Ausbilder zu Unterricht in Fächern beraten, die sie nicht studiert haben, und diesen Unterricht benoten.
- Die erziehungsbezogenen Ausbildungsanteile im Vorbereitungsdienst wurden abgewertet.
- Die Unterrichtsverpflichtung der LiV wird in einzelnen Phasen der Ausbildung erhöht.
- Alle LiV werden verpflichtet, ein Portfolio zu führen.

Hätte man erfahrene Lehrkräfte oder LiV befragt, was sich aus ihrer Sicht an der Lehrkräfteausbildung in Hessen ändern sollte, wäre keiner dieser Punkte dabei gewesen. Aber die Verantwortlichen wollten sie nicht fragen – nicht die LiV, nicht die Ausbilderinnen und Ausbilder und nicht die Lehrkräfte.

### Kerncurriculum Ausbildung

Die neue Gesetzgebung sieht vor, dass ein Kerncurriculum für die Ausbildung an die Stelle der bestehenden Modulbeschreibungen für die Ausbildungsmodule treten soll. Im Zuge der Entwicklung dieses Curriculums hätte sich die Gelegenheit geboten, einen Unterricht, der auf eine allgemeine Bildung der Schülerinnen und Schüler im Sinne einer Qualifizierung für die Bewäl-

tigung der Schlüsselprobleme unserer Zeit gerichtet ist, (wieder!) zum zentralen Bezugspunkt der Ausbildung zu machen. Zu diesen Schlüsselproblemen zählen die Fragen

- nach einem gerechten Leben für alle in der einen Welt,
- nach Krieg und Frieden,
- nach dem Klimawandel und der Verbindung von Wohlstand mit einer ressourcenschonenden Lebensweise,
- nach einem geschlechtergerechten Leben und
- nach einem Leben in Akzeptanz gegenüber anderen Weltanschauungen und religiösen Haltungen.

Als man noch Klafki gelesen hat, waren das die selbstverständlichen Bezugspunkte eines auf Allgemeinbildung gerichteten Unterrichts. Heute fasst man diese Fragen als den Gegenstand einer „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) auf, die eng verbunden ist mit einer Erziehung zu demokratischer Partizipation. Der Gesetzgeber sieht zwar vor, beides, BNE und Demokratiebildung, in der Lehrkräfteausbildung zu verankern (§ 1 HLbG). In dem Anfang Oktober vorgelegten Entwurf des Kerncurriculums findet der Themenbereich BNE allerdings in nur fünf von etwa 80 fachbezogenen Modulcurricula überhaupt Erwähnung, vier davon beziehen sich auf das Lehramt an Gymnasien. Die großen Herausforderungen unserer Zeit betreffen aber alle Lehrkräfte aller Fachrichtungen, Schulformen und Stufen. Sie erfordern es, dass alle Schülerinnen und Schüler darauf vorbereitet werden, sich ihrer in demokratischen Prozessen anzunehmen. Angesichts des Krieges in der Ukraine und des Versagens der Industrienationen in Bezug auf den Klimawandel ist unverständlich, warum die Schlüsselprobleme unserer Zeit, die eigentlich im Mittelpunkt aller Bildungsanstrengungen stehen müssten, in dem

Kerncurriculum für die Ausbildung derart marginalisiert werden.

Vielleicht hat es damit zu tun, dass dieses Curriculum die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung insgesamt viel zu wenig konkret adressiert: Die Curricula für die knapp 80 Fachmodule in allen Fächern aller Schulformen und -stufen basieren sämtlich auf ein und derselben Textvorlage, einer mehr oder minder vollständigen Zusammenfassung hinlänglich bekannter allgemeiner Merkmale gelingenden Unterrichts, ergänzt um einzelne fach-, schulform- und stufenspezifische Aspekte. Auf welche beruflichen Handlungssituationen sollen die LiV im Laufe der Ausbildung im Einzelnen vorbereitet werden? Fehlanzeige! Am Ende der Ausbildung sollen die LiV guten Unterricht machen, ist die alleinige Botschaft. Ja, was denn sonst? Für eine spezifische Orientierung über die Inhalte der Ausbildung ist das Ausbildungscurriculum leider kaum zu gebrauchen. Die Novellierung von HLbG und HLbGDV und die Entwicklung des Kerncurriculums Ausbildung bleiben so vertane Chancen.

### Ausbildung und Unterricht

Auch wenn man die Gelegenheit für eine sinnvolle inhaltliche Bestimmung der Ausbildungsinhalte genutzt hätte, würde es die Ausbildung niemals alleine leisten können, die großen Herausforderungen unserer Zeit im Unterricht angemessen abzubilden. Schon gar nicht, solange die Curricula für den Schulunterricht dafür gar keine Spielräume lassen, weil zentrale Prüfungen vorbereitet werden müssen, in denen diese Fragen erst gar keine Rolle spielen, und auch nicht, solange eine entsprechende fachliche Qualifizierung der jungen Lehrerinnen und Lehrer zu BNE-Fragen in der ersten Phase der Ausbildung nur sporadisch stattfindet, weil



auch dort die Allgemeinbildung ihren Stellenwert als Bezugspunkt des Unterrichts verloren hat. Hier die Weichen für einen Unterricht zu stellen, der den Anforderungen der Gegenwart und der absehbaren Zukunft gerecht wird, bedürfte einer systematischen Überarbeitung der Curricula für den Schulunterricht in Verbindung mit einer Revision der inhaltlichen Ausgestaltung aller Phasen der Lehrkräfteausbildung. Eigentlich kein Luxus!

### GEW-Forderungen zur Ausbildung

Die GEW Hessen hat in ihren Beschlüssen Eckpunkte für eine zukunftsorientierte Lehrkräfteausbildung benannt:

- Regelstudienzeit von mindestens zehn Semestern für alle Lehrämter
- ausreichend Praxisanteile in der ersten Phase der Ausbildung mit einer qualifizierten fachdidaktischen Betreuung in allen Unterrichtsfächern
- Abkehr von der unsäglichen Fragmentierung durch die Modularisierung
- unbewertete Erfahrungsräume im Vorbereitungsdienst auch in der Fachdidaktik
- faire Chancen für LiV, die für ihre Ausbildung länger brauchen als ande-

re statt einer Modulprüfung, mit der sie aus dem Dienst entfernt werden können

- Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung der LiV
- Entlastung der Mentorinnen und Mentoren
- mehr Zeit für die Kooperation der Mentorinnen und Mentoren mit den Ausbilderinnen und Ausbildern

Zu ergänzen wäre dieser Forderungskatalog um ein Kerncurriculum für die Ausbildung, das eine spezifische inhaltliche Orientierung erlaubt, eine Rückbesinnung auf allgemeine Bildung im Verständnis bildungstheoretischer Didaktik als zentralem Bezugspunkt der Lehrkräfteausbildung und des Unterrichts, eine Aufwertung inhaltsbezogener didaktischer Kenntnisse durch eine stärkere Ausrichtung der fachdidaktischen Ausbildung auf konkrete Unterrichtsinhalte und eine inhaltliche Qualifikation junger Lehrerinnen und Lehrer in Bezug auf BNE-Fragen in beiden Phasen der Ausbildung.

#### Christian Hengel

Christian Hengel ist Ausbilder am Studenseniorium für Gymnasien in Frankfurt und arbeitet im Referat Aus- und Fortbildung der GEW Hessen mit.



#### LiV Spektrum der GEW Hessen

*LiV Spektrum ist für alle LiV ein verlässlicher Begleiter durch das Referendariat. Aus Gründen der Aktualität erscheint es zu diesem Einstellungstermin nur in digitaler Form.*

- [Download unter www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)
- > [Veröffentlichungen](#) > [Zeitschriften](#) > [LiV Spektrum](#)

## Einstellungstermin 1. November: 1.334 neue Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

1.334 junge Kolleginnen und Kollegen haben am 1. November den Vorbereitungsdienst an hessischen Schulen angetreten. Darunter waren acht Anwärterinnen und Anwärter für arbeits-technische Fächer an beruflichen Schulen und acht Kolleginnen und Kollegen, die an einem EU-Anpassungslehrgang zur Anerkennung von im Ausland abgelegten Examina teilnehmen.

Die Zahl der abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber ist weiter zurückgegangen. Im Bereich der Lehrämter für Grundschulen, Förderschulen bzw. Haupt- und Realschulen wurden 833 von 846 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt. 13 Bewerberinnen und Bewerber wurden abgewiesen, die alle das Fach Islamischer Religionsunterricht haben. Als Begründung nennt das Hessische Kultusministerium (HKM) „fehlende Ausbildungskapazitäten“, obwohl auch diese Kolleginnen und Kollegen mit ihrem zweiten Fach sicher gebraucht werden. Dies erscheint aber auch deshalb problematisch, weil die weitere Entwicklung des Fachs zwischen staatlich organisiertem

und verantwortetem Islamunterricht und islamischem Religionsunterricht in Kooperation mit muslimischen Verbänden weiter völlig ungeklärt ist. Wie berichtet hatte der Hessische Verwaltungsgerichtshof das HKM verpflichtet, die Kooperation mit dem Moscheeverband Ditib fortzusetzen.

Die meisten Bewerbungen gab es erneut für das Lehramt für Gymnasien. Von 651 Bewerbungen erhielten 582 ein Einstellungsangebot. Nach der Absage von 112 Bewerberinnen und Bewerbern unter anderem aufgrund der Bewerbung in mehreren Bundesländern konnten weitere Bewerbungen im Nachrückverfahren berücksichtigt werden, so dass unterm Strich 39 Bewerberinnen und Bewerber ohne Einstellungsangebot blieben. Außen vor blieben Bewerberinnen und Bewerber mit den Fächern Deutsch, Geschichte, Philosophie und Ethik. Auch hier werden „fehlende Ausbildungskapazitäten“ genannt. Auch dies erscheint problematisch, weil letztlich über 100 Ausbildungsstellen für das Lehramt an Gymnasien nicht besetzt wurden.

Die Einstellung und Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern gilt als ein wichtiger Weg zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels. Der Weg über den Vorbereitungsdienst spielt dabei offensichtlich keine große Rolle, denn unter den 1.334 Einstellungen ins Referendariat sind gerade einmal 21 Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, 7 für das Lehramt an Gymnasien mit den Mangelfächern Kunst, Informatik und Physik, drei für das HR-Lehramt mit dem Mangelfach Chemie und 11 für das Lehramt an Beruflichen Schulen.

An den Beruflichen Schulen blieb ein Drittel der 110 Stellen unbesetzt: Für 110 Plätze im Referendariat gab es letztlich nur 73 Bewerberinnen und Bewerber. Von den 14 Stellen, die für Anwärterinnen und Anwärter für arbeits-technische Fächer an Beruflichen Schulen schulbezogen ausgeschrieben wurden, gab es 37 Bewerbungen. Sechs Stellen konnten nicht besetzt werden, da es keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gab.

Harald Freiling, HLZ-Redakteur



# Digitalisierung und Schule

## Der KMK-Rahmenplan „Kompetenzen in der digitalen Welt“

*Der Druck auf die Schulen, Medienkonzepte zu entwickeln, nimmt immer weiter zu. Da als Grundlage dafür der bereits 2017 von der Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossene Rahmenplan für „Kompetenzen in der digitalen Welt“ (1) gilt, erscheint eine gründliche Betrachtung dieses Kompetenzrahmens sinnvoll. Dabei wird deutlich werden, dass der Schlüssel zu allen Medienkompetenzen die Lesekompetenz ist, die man am besten nicht-digital anhand von gedruckten Texten erwirbt. Extrem bedeutsam daneben ist die Medienvermeidungskompetenz, also eine Art Suchtcompetenz.*

Rechtsgrundlage für die Verpflichtung der hessischen Schulen, ein Medienkonzept zu erstellen, ist § 6 Abs. 4 des Hessischen Schulgesetzes. Zu den Aufgabengebieten, in denen die „besonderen Bildungs- und Erziehungsaufgaben der Schulen“ erfasst werden, gehört auch der Bereich „Medienbildung und Medienerziehung“:

*„Aufgabengebiete werden fachübergreifend unterrichtet. Sie können in Form themenbezogener Projekte unter Berücksichtigung der fachbezogenen Lernziele und Methoden auch jahrgangs- und schulformübergreifend unterrichtet werden. (...) Über die inhaltliche und unterrichtsorga-*

*nisatorische Umsetzung entscheidet die Gesamtkonferenz auf der Grundlage einer Konzeption der jeweils zuständigen Konferenz der Lehrkräfte.“*

Medienbildung ist hier ausdrücklich nicht auf die digitalen Medien beschränkt. Die Orientierung am Kompetenzrahmen der KMK kann nur empfehlenden Charakter haben, da er nicht in Landesrecht überführt wurde. Die Schulämter haben allerdings Druck auf die Schulen aufgebaut, indem sie Medienkonzepte nach bestimmten engen formalen Vorgaben als Begründung für Anträge auf Gelder aus dem Digitalpakt verlangen, um die Schulen mit Computern und WLAN aufzurüsten.

### Die Welt verändert sich

Die Welt verändert sich, die Schulen müssen sich dadurch neuen Problemen stellen. Insbesondere hat sich die Mediennutzung in unserer Gesellschaft dramatisch gewandelt. Die problematischsten Veränderungen, auf die wir in den Schulen sinnvollerweise reagieren sollten, sind die Allgegenwart von Smartphones und des Internets. Ferner muss natürlich die Gesellschaft mit einer gewissen Menge von Programmierern versorgt werden, und schließlich wird häufig darauf hingewiesen, dass man in der Berufswelt Grundkenntnisse im Umgang mit Computern benötige. Aber müssen deshalb die Schulen einer forcierten Digitalisierung unterworfen werden? Sollen alle Schülerinnen und Schüler per offenem WLAN ständig Zugang zum Internet haben? Sollen ihre Mitschriften und die Unterrichtsvorbereitungen der Lehrkräfte auf digitalen Geräten erfolgen? Soll individualisiertes Lernen mittels Lernsoftware erfolgen? Soll der Lernfortschritt jeder Schülerin in einer privatwirtschaftlich betriebenen Cloud gespeichert werden? Die beiden letzten Punkte betreffen die Gewichtung zwischen Bildungsorientierung und Lebenswelt bzw. Berufsorientierung. Hier kann es sicherlich kein Entweder-Oder geben, sondern eher ein Sowohl-als-Auch. Doch der Schwerpunkt sollte außer bei den Berufsschulen auf der Bildung liegen: Denn die beste Vorbereitung auf die Lebenswelt,

die die Schulen leisten können, ist die Vermittlung von Lesekompetenz. Sie erlaubt es mir später, einen Mietvertrag zu verstehen oder meine Steuererklärung zu machen, auch ohne dass das in der Schule durchgenommen worden wäre.

Zur Sicherung des Nachwuchses an IT-Fachkräften kann das Fach Informatik zuständig bleiben. Es gibt immer Schülerinnen und Schüler, die es in diese Richtung zieht, und wenn die anderen wenig davon verstehen, ist das auch in Ordnung. Es kann nicht Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen sein, den sogenannten Fachkräftemangel zu lindern, der im übrigen nicht nur bei IT-Fachkräften, sondern auch bei Heizungsmonteurinnen, Pflegekräften und Lehrerinnen besteht.

Die folgenden pädagogischen, didaktischen und gesellschaftspolitischen Anmerkungen beziehen sich auf einige zentrale Punkte und Unterpunkte des Kompetenzrahmens.

### Kompetenzbereich 1: Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren

Im Kompetenzbereich 1 sind (unter anderen genannten) folgende Kompetenzen zentral: „Arbeits- und Suchinteressen klären“ (1.1.1.), „Informationen und Daten analysieren, interpretieren und kritisch bewerten“ (1.2.1.) und „Informationen und Daten zusammenfassen, organisieren und strukturiert aufbewahren“ (1.3.2.). Diese Kompetenzen sind allerdings wesentlich nicht-digital und lassen sich besser mit gedruckten Texten einüben als an Bildschirmen.

Unsere Suchstrategien für Informationen haben sich durch das Internet und die Suchmaschinen stark verändert. Beim Einsatz von Suchmaschinen besteht die Herausforderung darin, relevante, korrekte und dem Vorwissen der Schülerinnen adäquate Informationen zu finden und ggf. in Wissen umzuwandeln. Hierbei ist die allgemeine Lesekompetenz der Schlüssel. Und die erwirbt man nur durch beharrlichen Umgang mit gedruckten Texten. Zur Einschätzung der Zuverlässigkeit von Informationen benötigt man neben der Frage, wer eine bestimmte Internetseite verantwortet, hauptsächlich eine gute



Allgemeinbildung, die man hoffentlich in der Schule erwerben kann.

### Kompetenzbereich 2: Kommunizieren und Kooperieren

Die extremste Veränderung in diesem Bereich ist die Kommunikation per Chat. Hier ist ein erhebliches Suchtpotenzial entstanden; außerdem wird viel mehr Zeit benötigt als auf anderen Kommunikationswegen. Abstinenz wäre hier wohl die geeignetste Kompetenz. Das Thema Cybermobbing wird nur in Abschnitt 2.4. („Umgangsregeln kennen und einhalten“) angesprochen. Wichtiger als die Fähigkeit, „mit Hilfe verschiedener digitaler Kommunikationsmöglichkeiten“ zu kommunizieren (2.1.1.), und weitere unsinnige oder zu weit gefasste Punkte (2.2.1., 2.4.4., 2.5.3.) erscheint mir die Vermittlung einer Resistenz gegen suchtartigen Internetgebrauch und die Sensibilisierung für einen mobbingfreien Umgang mit anderen Menschen.

### Kompetenzbereich 3: Produzieren und Präsentieren

An dieser Stelle des Kompetenzrahmens wird die Verschiebung vom Sein zum Schein, vom Inhalt zur Form, die in den letzten Jahrzehnten stattgefunden hat, am deutlichsten. Die geforderte Kompetenz, „Informationen, Inhalte und vorhandene digitale Produkte weiter(zu) verarbeiten“ (3.2.2.), muss wohl als Einübung in die Technik des Copy and Paste verstanden werden. Dieser Verdacht wird durch die Handreichung eines mir bekannten Schulamts untermauert:

*„Alle Schülerinnen und Schüler halten bis zum 3. Schuljahr wenigstens einmal ein Referat mit Einsatz von Präsentationssoftware. Dies schult grundlegende Arbeitsweisen wie Abspeichern und Einbinden von Bildern aus dem Internet.“*

Immerhin und im Gegensatz zu Copy and Paste sieht der Kompetenzrahmen auch den Punkt 3.3. „Rechtliche Vorgaben beachten“ vor.

### Kompetenzbereich 4: Schützen und sicher Agieren

Die in diesem Abschnitt geforderten Kompetenzen machen die Widersprüche besonders deutlich. „Risiken und Gefahren in digitalen Umgebungen kennen, reflektieren und berücksichtigen“ (4.1.1.) kann doch nur bedeuten: Teams, Google und Facebook meiden! Und vermutlich ließe sich auch der Punkt 4.3.1. („Suchtgefahren vermeiden, sich selbst und andere vor möglichen Gefahren schützen“) am besten

erreichen, wenn die Schulen handy- und internetfreie Zonen würden, in denen die Schüler und Schülerinnen erleben könnten, dass man von 8 bis 15 Uhr durchhalten kann, ohne online zu sein. Auch „Umweltauswirkungen digitaler Technologien berücksichtigen“ (4.4.1.) ist am besten durch Abstinenz zu erreichen.

### Kompetenzbereich 5: Problemlösen und Handeln

Müssen Schülerinnen und Schüler wirklich in der knappen Unterrichtszeit „eine Vielzahl von digitalen Werkzeugen kennen und kreativ anwenden“ (5.2.1.) lernen? Die Kenntnis einzelner Werkzeuge ist natürlich sinnvoll: Bildbearbeitung am Computer ist im Fach Kunst bereits im Curriculum verankert, Tabellenkalkulation und Elemente der computerisierten Textverarbeitung sind ebenfalls sinnvoll, sollten aber keinen breiten Raum einnehmen. Der Bereich „Algorithmen erkennen und formulieren“ (5.5.) ist viel zu hoch gegriffen.

### Kompetenzbereich 6: Analysieren und Reflektieren

Auch dies ist ein zentrales Thema vieler oder aller Fächer, hat aber nichts mit digitalen Techniken und wenig mit Medien zu tun. Lernen lässt es sich durch individuelles Tun (Schreiben von Aufsätzen) und besonders durch Diskussionen in Gruppen lebender Menschen.

### Brauchen wir ein neues Fach?

Wenn aber wirklich so viele Kompetenzen zu vermitteln sind, bedürfte es dazu eines neuen Faches. Und in der Tat gibt es in dieser Richtung Vorstöße: Hessen führt an 70 „Pilotschulen“ das neue Fach „Digitale Welt“ ein, in dem Informatik mit ökonomischer und ökologischer Bildung verzahnt werden soll. Dies wird in Kooperation mit dem Hasso-Plattner-Institut in Potsdam (HPI) durchgeführt. Schlimmer kann man den Bock nicht zum Gärtner machen: Der Milliardär *Hasso Plattner* ist ein Gründer von SAP und betreibt über seine Stiftung politische Beeinflussung; außerdem lanciert SAP eine privatwirtschaftliche „Schulcloud“. Der Bildungssektor als riesiges künftiges Geschäftsfeld der Digitalindustrie, insbesondere auch im Hinblick auf die erzeugten Datenspuren, wird von der Öffentlichkeit leider kaum wahrgenommen (2). Hier ein Beispiel für den Einsatz des „Bildungscloud-Lernprofils“, einer am HPI Potsdam verfolgten Idee:

*„Auf der Grundlage des digitalen Lebenslaufs kann die Wahl der Studien- und Ausbildungsrichtung vereinfacht werden und wäre nicht mehr von z.T. zufälligen Noten abhängig, sondern von tatsächlicher, individueller Qualifikation.“* (3)

Beim Einsatz dieser Software würde also ein Algorithmus nicht nur entscheiden, was ich lernen werde und wie, sondern auch, welchen Beruf ich einmal ergreife!

Auch ein aktuelles Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (4) sieht ein Pflichtfach Informatik ab der 5. Klasse vor, das zunächst vierstündig und später sechsstündig unterrichtet werden soll. Wo die Stunden weggenommen werden sollen, bleibt offen.

### Mein Fazit

- Es gibt im Wesentlichen zwei Medienkompetenzen, die Lesekompetenz, die leider bei unseren Schülerinnen im Schwinden begriffen ist, und die Medienvermeidungskompetenz (Suchtcompetenz). Lesekompetenz wird am besten durch das Lesen von Büchern erworben. Suchtcompetenz erwarben Menschen bislang im Elternhaus – oder aber eben auch nicht; inwieweit die Schulen diese Aufgabe erfolgreich übernehmen können, ist fraglich.
- Ein schulisches Medienkonzept ist sinnvoll, sollte sich aber nicht auf digitale Medien beschränken. Dabei kann der Kompetenzrahmen der KMK lediglich als Anregung dienen.
- Wir sollten mehr Selbstbewusstsein gegenüber Zumutungen „von oben“ zeigen.

**Dr. Wendelin Himmelheber**

Der Autor ist Lehrer für Mathematik und Physik. Vorher arbeitete er sieben Jahre als Programmierer. Jetzt hofft er auf die „vollständige Digitalisierung der Abiturarbeiten, um diese bequem mit wenigen Mausclicks von zu Hause aus korrigieren zu können“.

(1) Der Kompetenzrahmen ist Bestandteil der KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“. Den Beschluss vom 9.11.2017 findet man auf der Seite der KMK und unter dem Kurzlink <https://bit.ly/3zxyAJE>.

(2) Shulman R. (Forbes 2017, May 17), Global Ed-Tech Investments and Outlook. 10 Ed-Tech Companies you should know about.

(3) <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/christoph-meinel-hpi-vision-zukunft-digitale-bildung>

(4) Das Gutachten „Digitalisierung im Bildungssystem. Handlungsempfehlungen von der Kita bis zur Hochschule“ findet man auf der Internetseite der KMK und unter dem Kurzlink <https://bit.ly/3sL3NoI>.



# Selbst- und Mitbestimmung

## Zur Erinnerung an Prof. Dr. Ingrid Haller (1935–2022)

*Ingrid Haller, die im August 2022 verstarb, war eine bedeutende Schulreformerin des letzten Jahrhunderts. Die Hessischen Rahmenrichtlinien, die sie verantwortete, wirken heute wie ein Geschichtszeichen einer besseren Möglichkeit von Schule.*

Solange ihr Körper es gestattete, war Ingrid Haller dem Leitmotiv ihres Lebens gefolgt: sich um die zu kümmern, mit denen Herkunft und Lebensumstände es nicht so gut gemeint hatten. Ihr aufmerksamer Blick für die Ausgeschlossenen und Benachteiligten hatte ihr schon als junge Lehrerin einen herben Konflikt mit der Schulleitung eingetragen. Und er leitete noch ihre Anstrengungen im Ruhestand, migrantischen Kindern auf Wegen zu helfen, auf denen sie struktureller Diskriminierung entgehen und in einem gelingenden Leben ankommen konnten.

Dazwischen ein Leben voller Tätigkeit, in dem sie das Rampenlicht nie gesucht hat, doch ihm nicht entgangen war. Als junge Frau ist Ingrid Haller in die Große Curriculumkommission und das Hessische Kultusministerium berufen worden, trotz oder womöglich wegen des Konfliktes, den sie an ihrer Schule um die Förderung benachteiligter Kinder ausgetragen hatte. Auf sie wartete eine Aufgabe, deren Dimension sie anfangs kaum erahnen konnte.

Das ungewöhnliche Gelegenheitsfenster, das sich in den späten Sechzigern aufgetan hatte, konnte unkonventionellem Denken sogar den Zutritt zu Hochburgen der Konvention öffnen. Durch Universitäten und Schulen fegte ein Sturm von Fragen und Kritik, der das „kommunikative Beschweigen“ (*Hermann Lübbe*), mit dem die Nachkriegsgesellschaft ihre NS-Vergangenheit geschützt hatte, hinwegblies und eine Öffentlichkeit für Debatten und Proteste schuf, die auf gesellschaftliche Selbstermächtigung zielten. Die erste wirtschaftliche Rezession der Nachkriegszeit hatte bis weit ins Bürgertum hinein der Einsicht den Weg geebnet, dass die Zugänge zu weiterführender Bildung, vor allem zu Abitur und Studium, erweitert werden müssten. *Pichts* Diagnose einer „Bildungskatastrophe“

war ebenso in aller Munde wie *Dahrendorfs* eingängige Parole von der „Bildung als Bürgerrecht“. Sozialdemokraten und Gewerkschaften drängten auf den Bruch mit einer noch wilhelminischen Privilegienstruktur der Gesellschaft, die sich in einem dreigliedrigen Schulwesen abbildete und dessen Nadelöhr zu Einfluss und Einkommen die Gymnasien waren – ein System, das Arbeiterkinder und Mädchen besonders krass benachteiligte.

Würde sich die Gesellschaft für eine Bildungsreform öffnen und sich durch sie reformieren lassen? Das war die Aufgabe, die sich in Hessen die SPD stellte, seit 1970 in einer Koalition mit der FDP. *Ludwig von Friedeburg*, als Frankfurter Soziologe Kollege von *Horkheimer* und *Adorno*, wurde Kultusminister. Die Verantwortung für die Reform der Lehrpläne, die wegen der neuen Gesamtschulen nicht mehr schulform-, sondern stufenbezogen sein und nicht mehr als staatlicher Erlass, sondern im gesellschaftlichen Diskurs entstehen sollten, wurde Ingrid Haller übertragen.

### Zumutung Rahmenrichtlinien

Was unter ihrer Regie und fast immer im kongenialen Tandem mit *Hartmut Wolf* entstand, war ein Bildungsreformprojekt, das über eine pädagogische und soziologische Begründungstiefe verfügte, die noch heute staunen lässt. Die Hessischen Rahmenrichtlinien schlugen eine Lehrplanreform vor, die mit den geistes- und gesellschaftsgeschichtlichen Voraussetzungen des Nationalsozialismus brechen und mit seinen Hinterlassenschaften aufräumen wollte. Auch wenn die Rahmenrichtlinien als ein neues Lehrplankonzept genau genommen nur zwei Jahre, von 1972 bis 1974, ja nicht einmal in Kraft gesetzt, sondern „zur Erprobung gestellt“ waren, lösten sie eine spektakuläre bundesweite Debatte aus: Volle Hallen bei örtlichen Veranstaltungen, Partei- und Gewerkschaftsversammlungen, Interventionen aller nur denkbaren Verbände, eine Unzahl kontroverser Zeitungsartikel und Rundfunk- und Fernsehsendungen, von der GEW in einem großen Taschenbuchverlag heraus-



gegebene Dokumentationen in hohen Auflagen – und nicht zuletzt die großen, vom Fernsehen übertragenen Foren, auf denen akademische Mandariner wie *Hermann Lübbe* oder *Golo Mann* mit Haller und Wolf stritten, die kühl und gelassen die Angriffe parierten.

Es war in der Tat ein markanter Bruch, den die Rahmenrichtlinien dem konservativen Weltbild zumuteten. Die Gegner griffen vor allem die „Rahmenrichtlinien Gesellschaftslehre“ an, weil in ihnen die neue Beziehung zwischen Lernen und Gesellschaft selbst thematisiert wurde. In ihnen zeigte sich das Bildungsziel „Selbst- und Mitbestimmung“ am deutlichsten als ein Prinzip, das die Konstruktion des Curriculums bestimmte. Die grundsätzliche Freigabe aller hinsichtlich dieses Bildungsziels begründbaren Themen, die Aufhebung der verdinglichten Fächerstruktur durch einen Perspektivenwechsel, der den Lernbereich von den Subjekten aus strukturierte, die ausdrückliche Thematisierung der Einbeziehung der Jugendlichen in den gesellschaftlichen Reproduktionsprozess, die Schärfung des Blicks für Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Umständen, „privaten“ Lebensverhältnissen und Ökonomie, die Auflösung verdinglichender Anschauungsweisen gesellschaftlicher Verhältnisse und schließlich ein Verständnis von Geschichte, das Geschichte nicht als Archiv der Vergangenheit,

Foto von Ingrid Haller: privat

sondern als Reflexionsform der Gegenwart begriff: dies waren wesentliche Momente eines Lehrplans, der auf möglichst selbstbeherrschte Formen der Vergesellschaftung zielte.

Wie den Schülerinnen und Schülern öffneten die Rahmenrichtlinien auch den Lehrenden neue Aktivitätschancen. An vielen Schulen gab es Gruppen junger Lehrkräfte, die in den Protestbewegungen an den Hochschulen den Zusammenhang zwischen selbstbestimmten Öffentlichkeiten und Bildung als gesellschaftlicher Selbstermächtigung begriffen hatten. „Mündigkeit“ war das Leitbild, das den Einzelnen und die Gesellschaft zusammenbrachte, weil sie sich als eigene nur zusammen mit der aller anderen denken lässt, soll sie nicht widersprüchlich werden. Weil die jungen Lehrerinnen und Lehrer diesen Zusammenhang auch in der täglichen Praxis ihrer solidarischen Kooperation erfuhren, spendete er die Kraft, die an den Schulen Formen selbstbestimmter Kommunikation hervorbrachte.

Auch in die Alltagskämpfe an den Schulen einzutauchen, in denen es um die Praxis einer Pädagogik der Selbst- und Mitbestimmung ging, war für Ingrid Haller selbstverständlich. Nach Argumenten wurden die Debatten an den Schulen gewonnen wie die in den größeren Öffentlichkeiten. Doch nicht nach Entscheidungen. Nach der Wahl-niederlage der SPD 1974 musste von Friedeburg den Posten räumen, für die Schulreformen wurde „das Ende der Fahnenstange“ verkündet, in Wahrheit wurde die Fahne der Reform nach und nach eingezogen.

Ein Scheitern? Nur einem auf die politischen Entscheidungen fokussierten Blick mag das so scheinen. Denn die Erfahrungen eines deutlicher selbstbestimmten, kritischen Lernens blieben in den Schulen für einige Zeit prägend. Und das veränderte gesellschaftliche Bewusstsein ließ sich nicht zurücknehmen. Die hessischen Rahmenrichtlinien und die Auseinandersetzung um sie waren eine der markanten Stationen auf dem Weg, auf dem die Gesellschaft der Bundesrepublik sich von patriarchalischer Vorherrschaft und Untertanen-Mentalität befreit hat. Mit großem Mut, theoretischem Scharfsinn und kühler Gelassenheit hat Ingrid Haller die tiefgreifendste Bildungsreform in der Geschichte der Bundesrepublik verantwortet – eine Reform, deren ironisches Paradox es ist, dass sie keine sein durfte und doch Geschichte gemacht hat.

Resignation war Ingrid Hallers Sache nicht. Ihre Form der Verarbeitung war genaue und selbstkritische Reflexion. In einer umfangreichen wissenschaftlichen Arbeit untersuchte sie mit gesellschaftstheoretischem Blick, welche gesellschaftlich-politischen Bedingungen die Rahmenrichtlinien ermöglicht hatten und woran ihre Realisierung als eine bleibende und sich entwickelnde Reform gescheitert war. In ihrem Befund spielte eine wichtige Rolle, dass unter Bedingungen kapitalistischer Reproduktion der Gesellschaft Schule sich kaum von der Warenförmigkeit ihrer Ergebnisse, der Abschlüsse und Qualifikationen, lösen kann, das Erlernte also nur sehr begrenzt zum Gebrauchswert für Selbstbestimmung werden kann, wie auch eine strukturelle Parteilichkeit für die Benachteiligten systemisch kaum durchzusetzen ist.

### Gegen die Ungleichheit

Muss deshalb der Skandal der Ungleichheiten hingenommen werden? Sich damit abzufinden, war für Ingrid Haller nicht denkbar. Als sie auf eine Professur am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Uni Kassel berufen wurde, wandte sie ihr Interesse derjenigen Form der Ungleichheit zu, die im letzten Drittel des Jahrhunderts nicht mehr zu übersehen war, von der aber fast alle wegsahen. Politik und Wirtschaft hatten in der Bundesrepublik seit 1955 Zug um Zug eine neue Klasse von Ausgeschlossenen geschaffen, in anderen Ländern angeworbene oder von dort geflüchtete Menschen, die nichts als Arbeitskräfte in schweren und schlecht bezahlten Tätigkeiten sein und nach ihrer Vernutzung wieder verschwinden sollten. Gewiss, es gab an vielen Orten kleine Gruppen, die helfen wollten. Doch sie rannten gegen Wahrnehmungs-Verpanzerungen, die Politik und Gesellschaft teilten.

Ingrid Haller gehörte zu den ersten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die diese neue soziale und kulturelle Problemlage analysierten und nach Konzepten suchten, mit denen ihr begegnet werden könnte. Integration, Interkulturelle Erziehung, Multikulturelle Gesellschaft: Mit solchen Konzeptionen ließen sich gesellschaftliche Kräfte bündeln, politische Forderungen artikulieren, Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und Handlungszwänge erzeugen. Im Studium boten solche Konzeptionen Blickachsen der soziologischen Aufklärung und die

angehenden LehrerInnen konnten an ihnen lernen, warum gerade die Arbeit mit den Kindern der Zugewanderten eine dringliche Aufgabe war. Weil sie wusste, wie entscheidend dabei Perspektivwechsel und Empathie sind, richtet Ingrid Haller Lernpatenschaften ein, in denen die Kinder die Chance zugewandeter Hilfe finden und die Studierenden lernen konnten, die Welt auch aus den Augen der migrantischen Kinder wahrzunehmen.

Manche ihrer eingreifenden Ideen nahm Ingrid Haller in den Ruhestand mit wie die Einrichtung bilingualer Lernwege gerade für migrantische Kinder oder die Sensibilisierung von Erzieherinnen und Erziehern in den Kitas für Probleme des Spracherwerbs und Chancen der Mehrsprachigkeit. Mit diesem besonderen Sinn für die Scharniere, die Theorie und Praxis verbinden, ist Ingrid Haller allen ihren Aufgaben begegnet. Vielleicht, weil sie alles, was sie anpackte, zugleich aus den kühlen, distanzierten Augen der Wissenschaft und mit dem warmen Blick zugewandeter Menschlichkeit sehen konnte.

### Gerd Steffens

Gerd Steffens war seit 1970 im hessischen Schuldienst und an der Implementierung und Erprobung der Rahmenrichtlinien Gesellschaftslehre beteiligt. 1998 bis 2007 war er – als Nachfolger von Ingrid Haller – Professor für politische Bildung und ihre Didaktik an der Universität Kassel.



# Spurensuche

## 1945: Der Jude Walter Jessel befragte seine Abiturklasse

Die Geschwister Margaret und Alfred Jessel waren im Juli 2022 aus den USA zu Besuch in der Musterschule in Frankfurt, an der ihr Vater Walter Jessel 1931 sein Abitur abgelegt hatte. 1933 floh er vor den Nazis nach Palästina, 1938 zog er inzwischen mit britischem Pass in die USA, seine Eltern folgten ihm im April 1940. 1945 kam Walter Jessel als amerikanischer Nachrichtenoffizier unter anderem nach Frankfurt, um Informationen zur deutschen Forschung zu katalogisieren. In der zerstörten Heimatstadt entstand der spontane Plan, möglichst viele ehemalige Mitschüler seiner Abiturklasse aufzufinden und mit ihnen im zerstörten Frankfurt und in den umliegenden Gemeinden über die NS-Zeit ins Gespräch zu kommen. Zu den Gesprächspartnern gehörten auch Peter Müller, der 1937 abgesetzte Schulleiter der Musterschule und erste Frankfurter Schulamtsleiter nach 1945, und Jessels letzter Klassenlehrer Paul Olbrich. Das Vorhaben, die Gespräche, die unmittelbar nach Kriegsende geführt wurden, in einem Buch zusammenzufassen, musste Walter Jessel aufgeben, das Buch

„Class of ‘31“ erschien erst 2017 nach seinem Tod. 2020 erschien die deutsche Übersetzung unter dem Titel „Spurensuche 1945“ im Fachhochschulverlag. Die Übersetzung mit historischen Anmerkungen besorgte Margrit Frölich, Studienleiterin der Evangelischen Akademie Frankfurt.

Die moralische Bilanz, die Jessel aus den Gesprächen im Jahr 1945 zog, hatte für die Diskussion der Schülerinnen und Schüler der Musterschule mit Margaret und Alfred Jessel im Jahr 2022 nichts an Aktualität verloren. In der Nachbetrachtung betonten die Schülerinnen und Schüler die Bedeutung einer „gelebten Erinnerungskultur (...), wenn die Nachfahren in der Lage sind, die Familiengeschichten weiterzutragen und solche Momente der Begegnung zu ermöglichen“. Der „direkte Bezug zur Musterschule“ war für sie „ein besonders verbindendes Element“.

Die HLZ veröffentlicht mit freundlicher Genehmigung des Fachhochschulverlags Blitzlichter aus Jessels Gesprächen, aus seinem Nachwort und aus der Einordnung durch Margrit Frölich.

### Horst Eigen, Lungenfacharzt

Nachdem er einer amerikanischen Untersuchungskommission „zu ihrer Zufriedenheit beweisen“ konnte, dass er lediglich „nominelles Parteimitglied“ der NSDAP war, erhielt Horst Eigen „eine vorläufige Zulassung als Arzt“ und durfte „zum Lohn eines einfachen Arbeiters praktizieren“. Da der Chefarzt der Klinik in Königstein, in der Horst Eigen arbeitete, unter unklaren Umständen von „Russen getötet“ worden war, strebte Eigen nach Höherem. (S.83-93)

„Nehmen wir an“, sagte ich, „die Nazis hätten dir angesichts deiner politischen Zuverlässigkeit eine Stelle als Mediziner in, sagen wir, Auschwitz gegeben, und du wärest dort Zeuge der Vernichtung geworden. Kannst du mir sagen, wie sich das auf dich ausgewirkt hätte?“ „Ich glaube, das kann ich sagen“, erwiderte er. „Ich hätte nichts daran ändern können. Ich war ein kleiner Mann in einem großen Apparat. In einer solchen schrecklichen Situation wäre ich ein kleiner Mann gewesen. Außerdem hätte ich nicht das Risiko eingehen können, etwas zu sagen. Meine Familie geht vor.“ (...)

Plötzlich wurde er ernst. Er nahm seine langen Beine von der Couch und beugte sich zu mir. „Schau“, sagte er, „du bist nun bei den Amerikanern. Vielleicht kannst du mir aus diesem Chaos heraushelfen. Ich kann von diesem lächerlichen Gehalt, das sie mir

jetzt bezahlen, nicht leben. Ich bin meiner Frau und meinen Kindern ein annehmbares Leben schuldig. Glaubst du, dass sie mir diese Sache mit der Parteimitgliedschaft für den Rest meines Lebens zur Last legen werden?“

Ich überprüfte mein Bedürfnis, ihm seine Frage klar zu bejahen. Zur Antwort gab ich ihm, dass der Bedarf an Ärzten mit seiner Fachausrichtung jetzt nur allzu offensichtlich sei, und er solle sich gedulden, bis er belohnt werde. Aber damit war er nicht ganz zufrieden: „Der Leiter dieser Kommission war ein amerikanischer Hauptmann – Smith war, glaube ich, sein Name. Kennst du ihn zufällig? Könntest du vielleicht mit ihm sprechen, so dass ich meine volle Zulassung als Arzt zurückbekomme? Du weißt, dass ich kein Parteimitglied war!“ Es war nun an mir, ein gleichmütiges und überlegenes Lächeln an den Tag zu legen: „Horst“, sagte ich, „du weißt, dass das amerikanische Militär ein sehr großer Apparat ist. Ich bin nur ein kleiner Mann darin. Es gibt nichts, was ich tun könnte.“

### Fritz Kern, vermisst

Bei der Suche nach seinem ehemaligen Klassenkameraden Fritz Kern traf Jessel nur dessen Schwägerin an. Fritz Kern, der sein Studium wegen einer jüdischen Freundin aufgeben musste, wurde zu diesem Zeitpunkt noch vermisst, möglicherweise war er in französischer Kriegsgefangenschaft. (S.131-138)

Ich fragte sie, wie sie ihren Lebensunterhalt verdiente. „Ich bin Schneiderin“, sagte sie. „Da gibt es genug Arbeit. Nur hilft es nicht, die Kinder zu füttern, wenn man dafür mit Geld bezahlt wird. Bevor Hitler an die Macht kam, habe ich nur für jüdische Kunden gearbeitet. Sie haben mich wundervoll behandelt. Das waren reiche Leute, und ich hatte nie etwas gegen sie, da können Sie jeden fragen.“ „Was ist aus ihnen geworden?“ „Ich weiß es nicht. Einige der Juden, die ich kannte, sind in die Vereinigten Staaten emigriert. Wann kommen sie zurück?“, fragte sie. Ich sagte, dass es unwahrscheinlich sei, dass irgendjemand von ihnen beabsichtige, zurückzukehren. „Wollen sie denn nicht nachhause kommen?“, fragte sie noch einmal. „Das ist schrecklich für Deutschland. Ich glaube nicht, dass Deutschland ohne die Juden je wieder aufgebaut wird. Sie sind die einzigen, die das Geld dafür haben.“

Das war deutscher Antisemitismus, umgeschaltet von einem hohen Gang in den Rückwärtsgang, aber angetrieben vom selben Motor. Ich unternahm ein paar Versuche, sie aufzuklären. „Ja“, sagte sie, „Sie haben völlig recht. Ich habe immer gesagt, Hitler hat einen furchtbaren Fehler gemacht, als er sich die Juden zum Feind gemacht hat. Sie sind eine unschlagbare Weltmacht. Denken Sie nur an all die Dinge, die sie für Deutschland getan haben, insbesondere für Frankfurt. Wenn sie doch nur zurückkommen würden.“

### Walter Jessel: Eine Bilanz

*Das Nachwort Walter Jessels, in dem er eine Bilanz seiner Gespräche zieht, ist mit der Frage überschrieben, was die Deutschen zwölf Jahre davon abhielt, „das Naziregime von der Erdoberfläche zu fegen“. Denn mit wenigen Ausnahmen hatte Jessel ausschließlich Menschen getroffen, deren Haltung er im englischsprachigen Originaltext mit den deutschen Begriffen „Gleichgültigkeit, Gesinnungslumperei oder dem Mangel an Zivilcourage oder einer Kombination aus alledem“ umschrieb. (S.232-237)*

Ein Maß an Moral im öffentlichen Leben in Deutschland wiederherzustellen, erfordert eine Lektion über die Vergangenheit, von der die Mehrheit nichts wissen will. Anstatt dessen zieht sie es vor, auf die „Nachkriegsverbrechen“ hinzuweisen, die Vertreibung der Deutschen aus den Gebieten östlich von Oder und Neiße und aus der Tschechoslowakei, um zu beweisen, dass selbst nach dem Sieg der Demokratie und der vier Freiheiten\* andere Nationen unmenschliche Taten derselben Art und in demselben Ausmaß begingen, für die Deutschland gedemütigt worden sei. (...) Die deutschen Intellektuellen, deren Integrität außer Frage steht, werden vielleicht langsam an Gewicht gewinnen, dadurch dass sie im Ausland gehört werden. Aber innerhalb von Deutschland führen sie Selbstgesprä-

che. Welcher Schluss aus diesem finsternen Eindruck auch folgen mag, er ist der Maßstab für die Hürden, mit denen die Lehrer der Alliierten konfrontiert sind, die glauben, dass Demokratie von außen mit dem Löffel verabreicht werden kann. (...)

Vor ein paar Tagen kam eine Frau mittleren Alters, die sich um unsere beschlagnahmte Unterkunft kümmert, mit einer Bitte zu mir. Sie habe einen siebzehnjährigen Sohn, sagte sie, der seit vier Monaten zuhause sitzt und nichts tut. (...) Ob ich nicht eine Stelle für ihn finden könnte, „bei den Amerikanern?“ Ich stellte ihr ein paar Fragen über ihren Sohn, seinen Gesundheitszustand und seine Ausbildung. (...) Er wolle Radiomechaniker werden, aber zurzeit gäbe es keine Möglichkeiten, diesen Beruf zu erlernen. „Warum geht Ihr Sohn nicht ins Baugewerbe?“, fragte ich. „Da gibt es einen enormen Bedarf an jungen Leuten, die kräftig sind und genügend Interesse haben, um Maurer und Schreiner, Klempner oder Dachdecker zu werden. Mit einem Job bei den Amerikanern verschwendet er nur seine Zeit.“ „Nun, Sie wissen, wie die jungen Leute heute sind“, sagte sie. „Sie wollen sich ihre Hände nicht schmutzig machen.“ Ich hielt ihr eine lange und, wie ich dachte, ziemlich überzeugende Rede über Deutschlands Zerstörung, die Trümmer in Frankfurt, die niemand wieder aufbauen würde, au-



**Walter Jessel: Spurensuche 1945 – Ein jüdischer Emigrant befragt seine Abiturklasse. Fachhochschulverlag Frankfurt 2020. 246 Seiten, 20 Euro**

ber ihrem Sohn und seiner Generation. Sie hörte mit großer Aufmerksamkeit zu, und dann sagte sie: „Na ja, unser Haus steht ja noch.“

\* Margrit Frölich vermutet, dass Jessel hier an eine Rede Roosevelts aus dem Jahr 1941 über die Redefreiheit, die Religionsfreiheit sowie die Freiheit von Armut und Angst anknüpft.

### Margrit Frölich: „Ein unverstellter Blick auf deutsche Befindlichkeiten“

*Margrit Frölich, die das Buch übersetzt hat, sieht in Walter Jessels Bericht „ein einzigartiges historisches Dokument, das einen unverstellten Blick auf deutsche Befindlichkeiten und Sichtweisen bietet“ (S.238-245).*

Sein persönlicher Erfahrungsbericht ragt (...) aus der Vielzahl von zeitgenössischen Zeugnissen über Deutschland nach dem Kriegsende 1945 heraus, die aus der Perspektive der alliierten Besatzer oder von auswärtigen Journalisten geschrieben wurden (...). Jessel kommt nicht etwa als alliierter Besatzungsoffizier in ein ihm fremdes Land. Vielmehr ist sein persönlicher Erfahrungsbericht das Zeugnis einer Wiederbegegnung von fremd Vertrauten, die dieselbe Sprache sprechen und in derselben Stadt zuhause waren: Walter Jessel, einer von acht jüdischen Mitschülern seiner aus zwanzig Schülern bestehenden Abiturklasse, den die Nationalsozialisten mit seiner Familie aus Deutschland vertrieben haben, und die nicht-jüdischen Deutschen unter seinen Klassenkameraden beziehungsweise deren Angehörige, die im nationalsozialistischen Deutschland zurückblieben. Sie hatten jahrelang gemeinsam den Schulunterricht besucht, sind mit ihren liberalen Lehrern in den 1920er Jahren in Zeltlager nach Frankreich gereist, um den Aussöhnungsgedanken durch reale Begegnungen zwischen jungen

Deutschen und gleichaltrigen Franzosen lebendig werden zu lassen. Doch angesichts der erschütternden historischen Ereignisse, die gerade erst hinter ihnen liegen, dem Krieg sowie der Verfolgung und Ermordung der deutschen und europäischen Juden durch das NS-Regime, trennen nun Welten sie voneinander. (...)

Die Begegnungen mit den ehemaligen Klassenkameraden im Herbst 1945 schildert Walter Jessel mit differenzierterem Blick. Geduldig hört er seinem jeweiligen Gegenüber zu. Schnell kommen sie miteinander ins Gespräch. Bisweilen stellen sich sogar Momente alter Vertrautheit ein, und Jessel muss sich daran erinnern, dass sie sich noch wenige Monate zuvor als Soldaten auf feindlichen Seiten gegenüberstanden hatten. (...) Seine größte Hochachtung zollt er dem ehemaligen Mitschüler *Arnulf Krauth*. Er war der einzige unter seinen Klassenkameraden, der aktiven Widerstand gegen das NS-Regime geleistet hat. Als Mitglied einer kommunistischen Widerstandsgruppe wurde er denunziert und jahrelang in einem Konzentrationslager eingesperrt. Von seinem tragischen Tod am 3. Mai 1945 [beim irrtümlichen Beschuss von drei Schiffen mit Häftlingen aus dem KZ Neuengamme - HLZ] erfährt Jessel beim Besuch bei Arnulfs Vater.

# Aus dem Hauptpersonalrat Schule...

## ■ Fehlzeiten von Lehrkräften

Das Hessische Kultusministerium (HKM) hat den Erlass zur Erfassung der Fehlzeiten von Lehrkräften in Schulen (FLiS) mit dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) geforderten Änderungen und Klarstellungen in Kraft gesetzt. Insbesondere werden dienstliche Abwesenheiten durch Fortbildungen oder Klassenfahrten nicht mehr mit Krankheitszeiten vermischt. Alle Beschäftigten werden über Zweck, Rechtsgrundlagen und Empfänger der Daten informiert und auf ihre Rechte nach der Datenschutzgrundverordnung verwiesen. Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI) hat keine grundsätzlichen Bedenken mehr erhoben.

## ■ Schulische Vertretungskonzepte

Das HKM plant eine Novellierung seines Leitfadens zur Entwicklung und Umsetzung schulischer Vertretungskonzepte aus dem Jahr 2011 und will diesen auf seiner Homepage veröffentlichen. Das HKM versicherte dem HPRS, dass der Leitfaden lediglich Empfehlungs- und Hinweischarakter hat und somit keine Rechtsvorschrift ist. Der HPRS wies darauf hin, dass die Novellierung in eine Zeit fällt, in der die Schulen mit Corona und der Beschulung von Geflüchteten am Limit arbeiten. Viele der keineswegs neuen „Vorschläge“ sind aus Sicht des HPRS nicht praktikabel. Scharfe Kritik formuliert der HPRS an den Ausführungen zur Bilanzierung von entfallenen Unterrichtsstunden: Hier soll nach Auffassung des HKM über einen Zeitraum von einem Kalendermonat bilanziert werden. Der HPRS verweist auf die Pflichtstundenverordnung, die eine wöchentliche Unterrichtsverpflichtung begründet. Diese Praxis muss weiter Bestand haben.

## ■ Mentorinnen und Mentoren

Wie berichtet sieht die neue Durchführungsverordnung zum Hessischen Lehrkräftebildungsgesetz (HLbGDV) vor, dass der eigenverantwortete Unterricht der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) nicht mehr in „bis zu vier Stunden“, sondern in „zwei bis vier Unterrichtsstunden“ durch eine Men-

torin oder einen Mentor betreut werden muss. Der HPRS betont, dass die Anrechnung und die damit verbundene Entlastung sowohl auf der Seite der LiV als auch auf der der Mentorinnen und Mentoren zu erfolgen haben.

## ■ Pflichtstundenverordnung

Wie berichtet arbeitet das HKM an einer redaktionellen Änderung der Pflichtstundenverordnung (HLZ 7-8/2022), die substanzielle Forderungen zur Entlastung der Lehrkräfte genauso ignoriert wie das jüngste Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Erfassung von Arbeitszeiten. Bezüglich der von der GEW kritisierten Streichung der Deputate für die Berufs- und Studienorientierung versicherte das HKM, diese sei „rein technischer Natur“ und werde durch eine zweckgebundene Sonderzuweisung kompensiert.

## ■ Videokonferenzsystem

Das landesweit implementierte einheitliche Videokonferenzsystem, das einige Schulen seit Oktober nutzen können, soll zum Beginn des zweiten Schulhalbjahres allen Schulen zur Verfügung stehen. Damit endet die Duldung von nicht datenschutzkonformen Systemen durch den HBDI. Unbedenkliche Systeme wie BigBlueButton können in Verantwortung der Schulträger weiter betrieben werden. Microsoft Teams ist weiterhin nicht datenschutzkonform nutzbar, woran aus Sicht des HBDI auch Gutachten einzelner Schulträger nichts ändern.

*Im Jahresgespräch des HPRS mit Kultusminister Lorz (HLZ S.33) erneuerten die Personalräte ihre Forderung nach der Gleichstellung der Grundschullehrkräfte bei der Besoldung. Lorz bezeichnete die Frage der Abwanderung in andere Bundesländer als „zentral“. Man werde die Entwicklung „beobachten“ und - so wörtlich mit Bezug auf die Demonstration der GEW am 12. November - „im Zug nach A13 sicherlich nicht im letzten Wagen sitzen“.*

## ■ Digitale Klassenbücher

Der HPRS, einzelne Schulämter und das HKM vertreten weiterhin unterschiedliche Auffassungen zur Rechtmäßigkeit digitaler Klassenbücher. Eine juristische Prüfung durch das HKM, welche Teile des „Klassenbuches“ zwingend in ausgedruckter Form vorliegen müssen, ist nicht abgeschlossen. Unstrittig sind die datenschutzrechtliche Verantwortung der Schulleitung gemäß DSGVO und die Beteiligung des Schulpersonalrats bei der Einführung. Das HKM geht von einem Mitwirkungsrecht nach § 81 Abs.1 HPVG aus, der HPRS reklamiert ein Mitbestimmungsrecht nach § 74 Absatz 1 Punkt 17 HPVG.

## ■ Energieeinsparung an Schulen

Die „Kurzfristenergieversorgungsicherungsmaßnahmenverordnung“ (En-SikuMaV) der Bundesregierung vom 26.8.2022 - so heißt die wirklich - sieht keine spezifischen Regelungen zur Heizung in Schulen und Kitas vor. Dass diese von den Sparmaßnahmen ausgenommen werden, hat die Kultusministerkonferenz in ihrem Beschluss zum „Umgang mit den Herausforderungen der Energiekrise an Schulen“ vom 1.9.2022 begrüßt. Die Empfehlungen des Hessischen Städtetages vom 31.8.2022 sehen allerdings eine Absenkung der Temperaturen in weiterführenden Schulen auf 19 Grad vor. Das HKM verweist auf die zuständigen kommunalen Gremien. Der Landkreistag habe bewusst auf eine solche Empfehlung verzichtet.





## ... und aus dem Gespräch des HPRS mit Kultusminister Lorz

Bei den regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen des Hauptpersonalrats Schule (HPRS) mit dem Hessischen Kultusministerium (HKM) nach § 60 Abs.4 HPVG lässt sich Kultusminister *Professor Ralph Alexander Lorz* wie die meisten seiner Vorgängerinnen und Vorgänger vertreten. Einmal im Jahr kommt der Minister jedoch persönlich in die höchste Interessensvertretung der hessischen Lehrerinnen und Lehrer und sozialpädagogischen Fachkräfte. „Rot angestrichen“ war in diesem Jahr der 10. November, auch wenn die Aussagen von Professor Lorz in den Vorjahren eher weniger als mehr konkret waren.

Auch dieses Jahr blieben die Aussagen insgesamt eher vage. Immerhin soll die zuletzt 2020 thematisierte Problematik, dass befristet beschäftigten Lehrkräften oft die Bezahlung der Sommerferien verweigert wird, nochmals angegangen werden. Die Problematik sei „wohl pandemiebedingt in Vergessenheit geraten“. Die HLZ veröffentlicht den Bericht aus dem HPRS in Kurzform.

### Arbeitsbedingungen

Der HPRS wiederholt seine Forderungen nach Senkung der Pflichtstunden und Erhöhung der Schuldeputate, um die enormen Belastungen der Lehrkräfte zu vermindern und den Beruf insgesamt wieder attraktiver zu machen. Zur Frage der Umsetzung des BAG-Urteils vom 13.9.2022 zur Arbeitszeiterfassung kündigt Minister Lorz eine „sorgfältige Prüfung“ an. Für die Belastungssituation äußert er zwar Verständnis, verweist aber auf fehlende Fachkräfte, um Pflichtstunden senken zu können. Gleiches gelte für die Forderung, die Klassengrößen zu reduzieren. Die Erhöhung der Maximalgröße bei Intensiv-Klassen von 16 auf 19 solle wieder rückgängig gemacht werden, wenn die vor allem kriegsbedingte Rekordzahl von 32.000 Seiteneinsteigern wieder zurückgehe.

Zur Forderung des HPRS, multi-professionelle Teams in Schulen zum Standard zu machen, erklärt der Kultusminister, dass im kommenden Jahr zusätzlich 150 Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte vorgesehen seien. Das Programm „Schulgesundheitsfachkräfte“ solle lediglich mittelfristig

weiter ausgebaut werden, da in diesem Bereich aktuell ebenfalls Fachkräfte fehlen würden.

Bei vielen TV-H-Kräften erfolgte auch in diesem Jahr die Vergütung und die Zustellung des Landestickets etliche Monate verspätet. In einigen Fällen konnten Verträge erst nach wochenlanger Verzögerung vorgelegt werden. Der Kultusminister begründet die Probleme mit einem hohen Krankenstand in den Schulämtern und will diesen mit einem „Frühwarnsystem“ begegnen.

### Lehrkräftemangel

Der HPRS schildert den dramatischen Unterrichtsausfall an den Grundschulen durch Lehrkräftemangel, der vor allem im Rhein-Main-Gebiet zum massiven Einsatz von Personal ohne pädagogische Ausbildung, zur Kürzung der Stundentafel und zur Überschreitung der maximalen Klassengröße führt. Anträge auf Teilzeit, Versetzung oder Sabbatjahr werden kaum mehr genehmigt. Der HPRS bekräftigt seine Forderung nach Einstellung aller auf der Rangliste stehenden Personen, insbesondere aus dem gymnasialen Bereich. Der Kultusminister verweist auf das bereits existierende Programm „Gym nach G“ zur Einstellung im Bereich der Grundschulen. Nach Berechnungen des Ministeriums werde der Mangel an Grundschulen 2025 durch dann mögliche Neueinstellungen beseitigt sein, der Mangel im Förderschulbereich etwas später. Versorgungsprobleme würden sich perspektivisch vor allem im Bereich der Sekundarstufe I ergeben.

### Novellierung des HPVG

Der HPRS trägt seine Kritik am Entwurf der Landesregierung zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) vor, die sich wesentlich auf die mangelhaften Beteiligungsrechte und die gänzlich unzureichenden Freistellungsregelungen insbesondere für Schulpersonalräte bezieht. Insbesondere sei eine Novellierung der Verordnung zu den Freistellungen im Schulbereich zwingend geboten. Der Minister erklärt, dass das Gesetzgebungsverfahren nun erst anlaufe und

entsprechende Forderungen dort eingebracht werden sollten. Schließlich verleihe kein Gesetz das parlamentarische Verfahren so, wie es eingebracht worden sei. An der Verordnung zu Entlastungsstunden für Schul- und Gesamtpersonalräte werde erst nach Abschluss der HPVG-Novelle gearbeitet.

### Digitalisierung

Über die Schul-ID Hessen ist die dienstliche E-Mail-Adresse seit einigen Wochen erreichbar, allerdings nach wie vor nicht über ein einfaches „Single-sign-on-Verfahren“. Sollte die Nutzung der Schul-ID verbindlich werden, hat „der Dienstherr“ das technische Equipment auch für eine zweite Authentifizierung bereitzustellen. Kultusminister Lorz bestätigte, dass die Frage der Authentifizierung vor der Verbindlichkeit der Nutzung zu klären sei; angestrebt werde eine automatische Authentifizierung über das Dienstgerät selbst.

Bezüglich der gerichtlichen Auseinandersetzung um Live-Streams aus dem Unterricht will der Kultusminister zunächst das noch in diesem Jahr zu erwartende Urteil des EuGH abwarten, um im Anschluss mit dem HPRS weitere Maßnahmen zu erörtern, wie Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten bei der Übertragung personenbezogener Daten zu schützen sind.

Noch immer sind sozialpädagogische Fachkräfte unzureichend mit dienstlichen Leihgeräten versorgt. Der Kultusminister betont, dass es in dieser Frage keinen „Zielkonflikt“ gebe. Im hessischen Langfristkonzept seien die sozialpädagogischen Fachkräfte grundsätzlich einbezogen. Zur Überbrückung der nächsten zwei Jahre soll erneut das Gespräch mit Schulträgern und Schulämtern geführt werden, um eine Versorgung über die „Gerätepools“ sicherzustellen. Vermutlich handele es sich lediglich um ein „Matching-Problem“.

Zu den unzureichenden Ressourcen und Deputaten beim IT-Support und bei den schulischen Datenschutzbeauftragten erklärt der Kultusminister, dass diese Bereiche perspektivisch nicht durch Lehrkräfte bearbeitet werden sollten. Durch den Mangel an Fachkräften würden die Gelder für den IT-Support noch immer sehr schleppend abgerufen. Beim Datenschutz könnten externe Fachkräfte in den jeweiligen Schulamtsbereichen tätig werden und für mehrere Schulen verantwortlich sein.

Stefan Edelmann

# Stichtag 1. Februar

## Anträge auf Teilzeit, Beurlaubung, Versetzung und Pensionierung

Dass Anträge im Schulwesen in der Regel sechs Monate vor dem gewünschten Beginn und zum nächsten Schulhalbjahr zu stellen sind, steht in keinem Gesetz und in keiner Verordnung. Es gibt aber einige Erlasse oder Merkblätter sowie die „Verwaltungspraxis“, die diese Frist vorgeben. Wird die Frist nicht eingehalten, besteht die Gefahr, dass ein Antrag aus „dienstlichen Gründen“ abgelehnt wird.

Nach dem Hessischen Schulgesetz beginnt das Schuljahr immer am 1. August. Die Lage der Sommerferien spielt keine Rolle. Die Anträge zu diesem Termin müssen daher spätestens am 1. Februar des gleichen Jahres auf dem Dienstweg gestellt werden. Wir gehen davon aus, dass es reicht, wenn der Antrag zu diesem Stichtag bei der Schulleitung eingeht. Es scheint aber Schulämter zu geben, die auf den Eingang beim Schulamt abstellen.

Zu Beginn des Schuljahres können Anträge aus Teilzeit, Beurlaubung, Versetzung und Pensionierung gestellt werden. Bis auf die Versetzung im Ländertauschverfahren und das Ansparen eines Sabbatjahres ist auch eine Beantragung zum Schulhalbjahr (1. Februar) möglich. Hier gilt dann entsprechend der Stichtag 1. August. Ausnahmen kann es dann geben, wenn es ein dienstliches Interesse an einer Maßnahme gibt oder aufgrund einer kurzfristig eintretenden Notwendigkeit die „Sechs-Monatsfrist“ nicht eingehalten werden kann.

### Antrag auf Teilzeitarbeit

Die „voraussetzungslose Teilzeit“ nach § 62 HBG bzw. § 11 Abs. 2 TV-H kann, wie der Name sagt, von allen Beschäftigten in Anspruch genommen werden, ohne dass eine besondere Voraussetzung vorliegen muss. Sie kann zeitlich unbegrenzt in Anspruch genommen werden. Bei Beamtinnen und Beamten muss diese aber mindestens eine halbe Stelle umfassen.

Daneben gibt es die Möglichkeit der Teilzeit aus familiären Gründen, zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen

nach § 63 HBG bzw. § 11 Abs. 1 TV-H. Diese Teilzeit kann auch bei Beamtinnen und Beamten weniger als eine halbe Stelle umfassen, muss jedoch mindestens 15 Zeitstunden betragen, was bei einer 41-Stunden-Woche umgerechnet 36,59% einer vollen Stelle entspricht. Liegen die Voraussetzungen einer „Pflegezeit“ vor, kann die Arbeitszeit auch weniger betragen.

Bei einer Teilzeit im Anschluss an eine Elternzeit gilt in der Regel eine Drei-Monatsfrist.

Das Ansparen eines „Sabbatjahres“ in Form einer besonderen Form der Teilzeitbeschäftigung ist immer nur ab Beginn eines Schuljahres möglich.

Lehrkräfte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sollten beachten, dass die volle Altersermäßigung nach § 9 der Pflichtstundenverordnung nur gewährt wird, wenn die Zahl der unterrichteten Stunden mehr als 75% beträgt. Beträgt sie 75% oder weniger, wird die Ermäßigung halbiert, beträgt sie 50% oder weniger, entfällt sie ganz.

Auf den Beihilfeanspruch der Beamtinnen und Beamten hat Teilzeit keine Auswirkung. Bei den Tarifbeschäftigten mit Beihilfeanspruch, die seit dem 30. April 2001 durchgängig beschäftigt sein müssen, reduziert sich die Beihilfe entsprechend der Teilzeit.

### Antrag auf Beurlaubung

Nach den beamtenrechtlichen Regelungen ist zunächst eine Beurlaubung bis zu einer Dauer von sechs Jahren möglich. Bei dieser „beschäftigungspolitischen Beurlaubung“ nach § 65 HBG besteht kein Beihilfeanspruch und ein grundsätzliches Nebentätigkeitsverbot. Dies gilt auch für die Form des „Altersurlaubs“ ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis zum Beginn des Ruhestands.

Zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen nach § 64 HBG ist eine Beurlaubung bis zu einer Dauer von 17 Jahren möglich. Soweit die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt sind, besteht für sechs Monate immer ein Beihilfeanspruch. Ansonsten besteht bei einer Beurlaubung aus familiären

Gründen zwar eine Beihilfeberechtigung bis zu einer Dauer von drei Jahren, die Beihilfeberechtigung über einen Angehörigen oder die gesetzliche Familienversicherung ist aber vorrangig in Anspruch zu nehmen. Bei einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern besteht der Beihilfeanspruch im Umfang von drei Jahren pro Kind, die Zeit einer Beihilfeberechtigung aufgrund der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung wird aber angerechnet. Der Zeitraum aller Beurlaubungen und einer unterhaltigen Teilzeit darf bei Beamtinnen und Beamten in der Summe nicht mehr als 17 Jahre betragen, es sei denn, die Rückkehr in den Dienst wäre nicht zumutbar.

Tarifbeschäftigte haben nach dem Tarifvertrag ebenfalls einen Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen. In Anlehnung an die beamtenrechtlichen Regelungen kann auch im Übrigen ein Sonderurlaub in Anspruch genommen werden. Eine zeitliche Höchstgrenze gibt es hier nicht. Die Frage der Krankenversicherung sollte mit der Krankenkasse vorab geklärt werden.

### Antrag auf Versetzung

Eine Versetzung ist zwar auch von Seiten des Dienstherrn oder Arbeitgebers möglich, in der Regel erfolgt die Versetzung aber auf Wunsch der Beschäftigten. Ein genereller Rechtsanspruch auf eine Versetzung besteht nicht. Allerdings muss das Staatliche Schulamt bzw. das Land Hessen seine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten walten lassen. Außerdem gilt der Grundsatz, dass Versetzungen vor Neueinstellungen vorzunehmen sind. Bei Versetzungen auf eigenen Wunsch kommt es deshalb besonders darauf an, dem Personalrat rechtzeitig und umfassend alle Informationen zur Verfügung zu stellen, damit dieser sich entsprechend für die Betroffenen einsetzen und die Beachtung der Vorschriften überwachen kann. Grund für eine Versetzung kann eine Familienzusammenführung sein, eine große Entfernung zwischen Wohnort und derzeitigem Dienstort

oder die Fürsorge für eine pflegebedürftige Person in der Familie, Kinder, die der besonderen Pflege oder Betreuung bedürfen, oder die alleinige Sorgeberechtigung für ein Kind im eigenen Haushalt. Aber auch dringende Gründe führen nicht zu einem Rechtsanspruch auf Versetzung.

Die Versetzungen zwischen den Staatlichen Schulämtern werden unter Federführung der Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) des Staatlichen Schulamts in Darmstadt direkt zwischen den Ämtern verhandelt. Die Ergebnisse der Verhandlungen sollen bis Mitte Mai vorliegen, jedoch sind auch spätere Versetzungen möglich.

Die Versetzung in ein anderes Bundesland bedeutet einen Wechsel des Dienstherrn oder Arbeitgebers. Hierzu gibt es zum einen das Ländertauschverfahren, aber man kann sich auch um eine Neueinstellung in einem anderen Bundesland bewerben. Für beides wird eine Freigabeerklärung des bisherigen Bundeslandes benötigt. Auf eine Versetzung in ein anderes Bundesland besteht kein Rechtsanspruch. Allerdings hat sich die Ständige Konferenz der Kultusminister durch die Übereinkunft selbst gebunden, dass eine Freigabe für die Einstellung in einem anderen Bundesland nicht länger als zwei Jahre auf sich warten lassen soll. Die länderübergreifenden Versetzungen werden in der Regel Ende März bzw. Anfang April zwischen den Bundesländern verhandelt. Allerdings sind auch hier bisweilen noch nachträgliche Versetzungen möglich.

Welche Besoldung oder welches Entgelt durch den neuen Dienstherrn oder Arbeitgeber gezahlt wird, richtet sich nach den Regelungen des jeweiligen Bundeslands. Dies kann auch zu niedrigeren Bezügen als bisher führen.

Für die Versorgung (Pension) der Beamtinnen und Beamten zählen die bisher zurückgelegten Dienstzeiten im Beamtenverhältnis auch nach einem Wechsel. Der Anspruch auf Rente bzw. Betriebsrente (VBL) bleibt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowieso unberührt.

### Mitbestimmung des Personalrats

Bei Versetzungen in ein anderes Bundesland oder ein anderes Staatliches Schulamt muss der Schulpersonalrat zustimmen (§ 77 Abs.1 Punkt 1d bzw. Punkt 2c HPVG), bei einer Versetzung innerhalb eines Staatlichen Schul-



Abbildung:  
GEW Hessen

amts der Gesamtpersonalrat (§ 91 Abs. 4 HPVG). Auch die Ablehnung eines Antrags auf Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung nach § 64 und § 65 HBG unterliegt der Mitbestimmung des Schulpersonalrats (§ 77 Abs.1 Punkt 1f HPVG), wird also nur wirksam, wenn der Schulpersonalrat der Ablehnung zustimmt.

### Pensionierung und Rente

Beamtinnen und Beamte können ab dem 62. Lebensjahr (mit Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr) in den Ruhestand versetzt werden. Bei Lehrkräften erfolgt die Pensionierung zum Ende des Schulhalbjahres. Auch dieser Antrag auf Versetzung in den Ruhestand sollte sechs Monate vorher gestellt werden. Wenn vor Beginn des Ruhestands Stunden aus dem Lebensarbeitszeitkonto abgebaut werden sollen, sehen die Richtlinien eine Antragsfrist von neun Monaten vor.

Auch Tarifbeschäftigte können ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden, insbesondere bezogen werden soll. Hierfür gibt es keine festen Termine und keine Antragsfrist. Die Kündigungsfristen des Tarifvertrags sehen eine Beendigung zum Ende eines Kalendervierteljahres und nicht zum Ende eines Schulhalbjahres vor. Soll das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Zeitpunkt als zum Ende des Kalendervierteljahres beendet werden, wird dies in der Regel über den Abschluss eines Auflösungsvertrags gelöst. Verweigert dies das Schulamt, können Beschäftigte die Kündigung im Ergebnis zu jedem gewünschten Zeitpunkt aussprechen. Die Richtlinien zum Lebensarbeitskonto gelten allerdings auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte,

so dass in den Fällen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mindestens neun Monate vor Ende eines Schulhalbjahres „beantragt“ wird, möglicherweise die Stunden nicht abgebaut werden können und damit verfallen.

### Formulare und weitere Infos

Die Antragsformulare für die Beschäftigten an den hessischen Schulen werden in der Regel durch die Staatlichen Schulämter auf dem Schulamtsportal (<https://schulaemter.hessen.de>) unter „Standorte“ zur Verfügung gestellt. Klicken Sie dort auf das eigene Schulamt und weiter auf „Formulare und Downloads“ und „Dienstliche Vordrucke für Lehrkräfte“. Dort finden Sie die Antragsformulare und allgemeine Informationen. Steht der gewünschte Antrag nicht zum Download bereit, kann er beim Schulamt angefordert oder über die Schule bezogen werden. Informationen und Anträge auf Versetzung in ein anderes Bundesland gibt es auf der Internetseite des HKM. Die Schulämter haben für die Tarifbeschäftigten oft keine ausgewiesenen Antragsformulare. Die Tarifbeschäftigten können einfach die Anträge für Beamtinnen und Beamte verwenden. Für den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand („Pensionierung“) gibt es nach unserer Kenntnis keine Formulare.

- Zu all diesen Themen stellt die Landesrechtsstelle im Mitgliederbereich der GEW-Homepage weitere Informationen zur Verfügung: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Recht > Mitgliederbereich

Kathrin Kummer und Annette Loycke,  
Landesrechtsstelle der GEW

## Aktenprüfbericht des Verfassungsschutzes endlich öffentlich

Die Kasseler Initiative NACHGEFRAGT gehörte zu den Initiatorinnen und Initiatoren einer Petition gegen die zunächst für 120 Jahre geplante Sperrung des Abschlussberichts des hessischen Landesamts für Verfassungsschutz zur Sichtung der NSU-Akten, der sich über 130.000 Menschen angeschlossen hatten. Nach der Veröffentlichung durch *Jan Böhmmermann* und das „ZDF Magazin Royale“ sprach der Vorsitzende von NACHGEFRAGT e.V. *Horst Paul Kuhley* von einem „Dokument der gesammelten Ahnungslosigkeit“. Es bestätigte die Auffassung des Vereins, „dass der Verfassungsschutz ziemlich ahnungslos über die Struktur und die Vernetzung der Rechtsextremisten in Nordhessen, Niedersachsen und Thüringen war“. So werde der Name von *Stephan Ernst* in dem Abschlussbericht zwar mehrfach genannt, die Aktenlage beim Verfassungsschutz zu Ernst ende jedoch im Jahr 2004. Seine Verurteilung 2010 wegen des Angriffs auf eine DGB-Demonstration am 1. Mai 2009 sei offensichtlich nicht auf dem Schirm der Verfassungsschützer gewesen, obwohl ihn der ehemalige Präsident *Eisvogel* als „brandgefährlich“ markierte. Kuhley ist überzeugt, dass „ein Verfassungsschutz, der Akten von gewalttätigen Rechtsradikalen für die Aufklärungsarbeit unzugänglich macht, seinem Schutzauftrag nicht nachkommen kann.“

## Tarifvertrag Hessen: Elterntage nach der Geburt

Mit der Tarifeinigung im Herbst 2021 wurden mit einem neuen § 29b TV-H erstmals sogenannte „Elterntage“ nach der Geburt eines Kindes eingeführt:

„Bei *Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes werden Beschäftigte während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft zu einem Zeitanteil von 20 v.H. ihrer individuellen vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt. Für die Dauer der Freistellung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.*“

Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. 8. 2022 auch für Beamtinnen und Beamte.

## GEW-Personengruppe Migrantinnen und Migranten: Faire Chancen für pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland

„Information und Service pur“ versprach eine Fachtagung der Personengruppe Migrantinnen und Migranten und interkulturelle Bildung der GEW Hessen zum Thema „Internationale Erfahrungen von Pädagoginnen und Pädagogen wertschätzen“. Die Personengruppe reagierte damit auf die wachsende Zahl der Pädagoginnen und Pädagogen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund, die in hessischen Bildungsbereichen arbeiten oder hier einen Arbeitsplatz suchen. *Maurella Carbone* vom Leitungsteam der Personengruppe Migrantinnen und Migranten und Interkulturelle Bildung wies bei der Begrüßung darauf hin, dass es trotz des großen Fachkräftebedarfs in Schulen und Kitas hohe Hürden gibt: „Schwierigkeiten gibt es sowohl bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, bei der Berücksichtigung von Erfahrungszeiten im Ausland bei der Stufenzuordnung oder bei der Anerkennung von Rentenansprüchen.“

Zu all diesen Fragen hatte die GEW kompetente und praxiserprobte Referentinnen und Referenten eingeladen.

*Begzada Velic* vom INBAS-Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und *Valeria Martinez de Ganß* vom Verein *berami* berichteten über die Arbeit der Mobilen Anerkennungsberatung und die Erfahrungen bei der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten mit zum Teil „exzellenten fachlichen und pädagogischen Qualifikationen“.

*Heiko Herborn*, Firmenserviceberater der Deutschen Rentenversicherung, wusste die extrem komplizierten Fragen der Anrechnung von Berufsausbildung und Berufstätigkeit im Ausland in der gesetzlichen Rentenversicherung unterhaltsam zu präsentieren und betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Angst vor der Klärung ihres Rentenverlaufs zu nehmen.

*Rüdiger Bröhling*, Referent der GEW Hessen für Tarif und Besoldung, befasste sich abschließend mit den im Ausland erworbenen Erfahrungszeiten nach dem hessischen Tarif- und Besoldungsrecht.

## Energiekostenpauschale bei Einstellung am 2.9.

Lehrkräfte, die nach den Sommerferien am 2. September 2022 eingestellt wurden, ärgerten sich nicht nur über ausbleibende Gehaltszahlungen und verspätet ausgestellte Landestickets, sondern auch darüber, dass ihnen die Energiekostenpauschale in Höhe von 300 Euro vorenthalten wurde, weil am 1. September 2022, dem Stichtag für die Energiepauschale, kein Arbeits- oder Dienstverhältnis bestand. Auch wenn der Anspruch im Rahmen der Steuererklärung 2022 durch das Finanzamt automatisch berücksichtigt wird, schadet das Vorgehen dem Ansehen des Landes Hessen als Arbeitgeber. Denn gerade für prekär Beschäftigte besteht ein erhöhter Handlungsbedarf. In einem Offenen Brief der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat beim Schulamts Darmstadt-Dieburg heißt es wörtlich: „Letztendlich ist dies auch ein Ergebnis einer unsäglichen Befristungspolitik.“

Nach einem Beschluss des Landtags ist vorgesehen, dass die Pauschale im Dezember auch an Versorgungsempfänger ausgezahlt werden soll.

## Amtsangemessene Besoldung: Antragsfrist 31.12.

Wie in der HLZ 11/2022 ausführlich berichtet stellt die GEW Hessen auch für das Jahr 2022 Anträge zur Verfügung, mit denen der Anspruch auf eine amtsangemessene Besoldung bzw. Versorgung und auf angemessene Familienzuschläge auch für die Vergangenheit gewahrt werden kann. Der aktuelle Gesetzentwurf (HLZ S. 5) ist lediglich als Versuch anzusehen, den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts in der Zukunft gerecht zu werden. Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die einen solchen Antrag bereits in der Vergangenheit gestellt haben, müssen ihn nicht erneut stellen.

Die Antragsfrist endet am 31. Dezember 2022.

Weitere Informationen sowie Musteranträge zur amtsangemessenen Besoldung bzw. Versorgung und für einen amtsangemessenen Familienzuschlag für Beamtinnen und Beamte mit drei oder mehr Kindern findet man auf der Homepage der GEW Hessen unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Tarif|Besoldung > Besoldung Land Hessen

## Wir gratulieren im Dezember und Januar...

### ... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Angelo Ballaera, Limburg  
 Johannes Batton, Kassel  
 Katharina Bornscheuer, Frankfurt  
 Elke Debatin, Kassel  
 Birgit Döring, Babenhausen  
 Michael Dürr, Frankfurt  
 Christel Euler, Frankfurt  
 Renate Gath, Langgöns  
 Frank Gausmann, Marburg  
 Theo Grünewald, Blankenbach  
 Sabine Heinrich, Friedrichsdorf  
 Dominique Hohmann-Huet, Friedberg  
 Klaus Jördens, Ortenberg  
 Annette Jurianz, Maintal  
 Friederike Kotouc, Gerolzhofen  
 Hildegard Kutschki, Dreieich  
 Ronald Leinbach, Weimar  
 Ute Leibner, Frankfurt  
 Ingrid Matthey, Ahnatal  
 Adelheid Müller, Altenstadt  
 Gudrun Reinmöller, Künzell  
 Brigitte Retter, Seeheim-Jugenheim  
 Lothar Roth, Wetzlar  
 Beate Schmidt, Stockstadt  
 Jürgen Schneider, Roßdorf  
 Renate Schorn, Cölbe  
 Christine Stegmann, Bensheim  
 Eberhard Wagner, Oestrich-Winkel  
 Ilse Waldheim, Gelnhausen  
 Christa Walther-Lorenz, Michelstadt

### ... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Thomas Abel, Kassel  
 Jürgen Abraham, Biebertal  
 Gisela Ahrens, Kassel  
 Peter Behrle, Schauenburg  
 Walter Bernsdorff, Marburg  
 Hartmut Bohrer, Mainz-Kastel  
 Günter Brandt, Schwalmstadt  
 Tankred Bühler, Büttelborn  
 Rolf Clausing, Langen  
 Annegret Dietrich-Hütsch, Lahnu  
 Inge Eckhardt-Trinogga, Kassel  
 Thomas Eilers, Wiesbaden  
 Reinhard Ewert, Grünberg  
 Karl-Ludwig Faeth, Taunusstein  
 Peter Gabel, Frankfurt  
 Hans-Werner Gerber, Marburg

Werner Gerlach, Dornburg  
 Georg Glücker, Frankfurt  
 Irmtrud Hansmann, Bad Vilbel  
 Klaus Hansmann, Kassel  
 Jürgen Heim, Langenselbold  
 Elgard Hermann, Kassel  
 Ulrich Herrmann, Bad Vilbel  
 Anne Kahn, Frankfurt  
 Frank-Peter Kaufmann, Wiesbaden  
 Christa Kaulfuss, Kelkheim  
 Peter Kliegl, Siegbach  
 Ulrike Kliegl-Göbel, Siegbach  
 Annegret Kossak, Friedrichsdorf  
 Helmut Kowalewski, Linsengericht  
 Klaus Dieter Kratz, Gießen  
 Ulrike Kreye, Wetter  
 Monika Kronenberger, Weilmünster  
 Monika Lammers-Goebel, Frankfurt  
 Tilman Lang, Steinbach  
 Hartmut Lange, Marburg  
 Willi Lauer, Neu-Isenburg  
 Klaus Lenz, Gernsheim  
 Almut Leonhardt, Kassel  
 Johann Magenheim, Fuldata  
 Dorothea Mannshardt, Gladenbach  
 Jürgen Meusel, Kassel  
 Michael Motzer, Marburg  
 Claudia Münch, Schlangenbad  
 Margita Neeb-Steckelberg, Offenbach  
 Marianne Ngo, Marburg  
 Monika Otto-Schoeler, Frankfurt  
 Christina Rest, Frankfurt  
 Prof. Rainer Roth, Bad Vilbel  
 Maria Rust, Frankfurt  
 Renate Rütten, Frankfurt  
 Ute Saathoff, Wiesbaden  
 Lore Salomon, Dreieich  
 Herbert Sasse, Rosbach  
 Roland Schäfer, Weilmünster  
 Peter Schäfer-Waidelich, Roßdorf  
 Jürgen Scherer, Alsbach-Hähnlein  
 Helga Schlesier, Lampertheim  
 Sigrid Schlevoigt, Melsungen  
 Hans-Walter Schmidt, Gießen  
 Wolfgang Schmidt, Frankfurt  
 Annegret Schnitzke-Haas,  
 Groß-Umstadt  
 Wolfgang Schwanz, Schwalmstadt

Ingrid Sitta, Frankfurt  
 Gabriele Spiewok, Darmstadt  
 Ulrich Stahl, Driedorf  
 Ulrich Stascheit, Frankfurt am Main  
 Dr. Werner Stehr, Kassel  
 Heidi Stork-Döhner, Darmstadt  
 Gabriele Strack, Nidda  
 Rainer Thursar, Gemünden  
 Winfried Trabert, Kassel  
 Manfred Volk, Gießen  
 Mechthild Wagenhoff, Frankfurt  
 Renate Wichert, Kassel  
 Gisela Wölk, Wiesbaden

### ... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Ellen Battenhausen, Hanau  
 Annette Bieler, Eichenzell  
 Helene Cürten, Taunusstein  
 Horst Ermert, Ludwigsau  
 Karl-Ludwig Füllgrabe, Meißner  
 Rainer Georg-Lilling, Frankfurt  
 Angelika Gleichmann, Wächtersbach  
 Martin Gleichmann, Wächtersbach  
 Lutz Glöckler, Wetzlar  
 Reinhard Harbich, Felsberg  
 Martin Malirsch, Kassel  
 Hildegard Möller, Eschwege  
 Dieter Schappert, Langen  
 Hildegard Schmieder, Frankenberg  
 Werner Schnabel, Frankfurt am Main  
 Herbert Steinhauser, Langenselbold  
 Norbert Wild, Kriftel  
 Volkmar Wirth, Wettenberg  
 Herbert Ziegler, Homberg  
 Manuel Zimmermann, Korbach

### ... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Günther Albrecht, Künzell  
 Maria Bachmann, Gründau  
 Hans-Joachim Blank, Bruchköbel  
 Renate Hechler, Lautertal  
 Jutta Körner, Grünstadt  
 Ingrid Möllemann-Erdweine,  
 Wanfried  
 Horst Ruppert, Allendorf  
 Dr. Dietrich Sperling, Potsdam

### ... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Elisabeth Hartmann, Wiesbaden  
 Norbert Vernaleken, Eiterfeld



### GEW-Kreisverband Fulda

Die Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Fulda am 7. November war thematisch gut gefüllt. Neben Berichten über die Arbeit des Kreisvorstands in den verschiedenen Gremien gab es auch Ausblicke auf zukünftige Aktionen und Aufgabenfelder. Das Vorsitzendenteam mit Bernd Ruppel (1.v.l.)

und Cornelia Barby (3.v.l.) wurde mit der einstimmigen Wahl von Latisha McDonald (2.v.l.) ergänzt. Sie dankten Ingeborg Keil (2.v.r.) für ihre langjährige engagierte Arbeit im Kreisvorstand. Begleitet vom Duo „Zweiklang“ wurden (auf dem Foto von rechts) Rudi Meyer, Ingeborg Keil, Margit Riese und Heide-liese Schwieger für ihre langjährige Mitgliedschaft in der GEW geehrt.

Die **GEW** Gießen  
präsentiert

**Konduettina**  
Opernkäs<sup>1</sup> mit Musik

Freitag, 16. Dezember 2022  
19:30 Uhr, Rathaus Gießen  
Hermann Levi Saal

**best of uff tour**  
Musikkabarett



Eintritt: 20,- €  
GEW-Mitglieder: 10,- €  
GEW-Mitglieder werden gebeten, an der Abendkasse ihren Mitgliedsausweis vorzulegen.

Veranstalter: GEW Gießen, Wallerstraße 17, 35390 Gießen

Für nur  
250,- Euro  
zzgl. 19% MwSt.  
gehört diese Fläche  
Ihnen!

[mlverlag@wsth.de](mailto:mlverlag@wsth.de)

## Dienst- und Schulrecht für Hessen

### Klassische Papiaerausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner,  
über 1900 Seiten

Umfangreiches Inhalts- und Stichwortver-  
zeichnis, dadurch trotz großen Umfangs  
leicht recherchierbar

Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktuali-  
sierungen – so bleibt Ihr Nachschlage-  
werk stets 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 Papiaerausgabe  
jährliche Aktualisierungen

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

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

[www.dienstundschulrecht.de](http://www.dienstundschulrecht.de)



© Rene Fietzek

# Schule machen!

Weltweit gehen mehr als 200 Millionen Kinder nicht zur Schule. terre des hommes fördert Schulprojekte und sorgt für die Ausbildung von Jungen und Mädchen.

Ihre Hilfe kann Schule machen. Unterstützen Sie unsere Arbeit mit Ihrer Spende.

[www.tdh.de](http://www.tdh.de)

 terre des hommes  
Hilfe für Kinder in Not

# SRD



## Reisen für Lehrer, Schulangehörige und Kulturbegiertere Rund-, Städte-, Wander-, Erholungs- und Fernreisen

Entdecken Sie unser vielfältiges Programm mit Flügen ab/bis Frankfurt z.B. in den Osterferien 2023:

- **Florenz** 01.04.-05.04. ab € 774,-  
p. P. im DZ mit zentralem 4\* Hotel & 2 Stadtrundgängen
- **Extremadura & mehr** 06.04.-13.04. ab € 1.261,-  
p. P. im DZ, Rundreise ab Madrid bis Lissabon inkl. Halbpension
- **Jordanien Wandern** 07.04.-14.04. ab € 1.999,-  
p. P. im DZ inkl. Rundreise mit 6 geführten Wanderungen
- **Malta Standortreise** 08.04.-15.04. ab € 1.023,-  
p. P. im DZ inkl. 4\* Hotel, Halbpension & 4 Ausflügen

Informieren Sie sich unter [www.srd-reisen.de](http://www.srd-reisen.de) oder fordern Sie unseren Katalog 2023 an!

**SRD REISEN – Wiehl – Ludwigsburg**

Tel. 02262-717100 oder Tel. 07141-971000 | [info@srd-reisen.de](mailto:info@srd-reisen.de) | [www.srd-reisen.de](http://www.srd-reisen.de)



Die nächste Hessische Lehrerzeitung  
erscheint am 10. Februar 2023.  
Anzeigenschluss ist am 21.1. 2023



**SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING**  
KLINIK FÜR PSYCHOLOGISCHE MEDIZIN

**Gesundwerden in freundlicher Umgebung!**

Motivierte Mitarbeiter unterstützen Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit. 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](http://www.schlossklinik.de)




**Klinik am Leisberg**  
BADEN-BADEN

**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](http://www.leisberg-klinik.de)



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.



**Beamtenkredit** - Unser neuer Tiefzins - Sensationell günstig

**2,99%** echter Vorteilszins  
 \*\*\*\*\*  
 effektiver Jahreszins

Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 84 Monate, 2,99% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,95% p.a., mtl. Rate 539,54 €, Gesamtbetrag 55.401,36 €  
 Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

**SUPERCHANCE** um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer aktueller Tiefzins - teurere Kredite umschulden, bis 50% sparen!

**Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen**

**AK FINANZ**  
 Kapitalvermittlung-GmbH  
 E3, 11 Planken  
 68159 Mannheim  
 Tel.: (0621) 478160-0  
[info@ak-finanz.de](mailto:info@ak-finanz.de)

**www.AK-Finanz.de**



## Der 12. November 2022 ...

...gilt für Grundschullehrkräfte als „Tag der unbezahlten Arbeit“. Vergleicht man ihr Einkommen mit dem aller anderen Kolleginnen und Kollegen mit einem Lehramt, bekommen sie vom 12. November bis zum Ende des Jahres kein Geld mehr.

## Am 12. November 2022 ...

...versammelten sich über 2.000 Kolleginnen und Kollegen in Frankfurt, um der Forderung „A 13 auch für Grundschullehrkräfte“ Nachdruck zu verleihen. Seit dem Demonstrationsaufruf war auf der Anzeigetafel mit Niedersachsen mindestens ein weiteres Bundesland hinzugekommen (HLZ S.5). Und selbst Bayerns Ministerpräsident Söder hat für die Zeit nach der Landtagswahl eine Gleichstellung der Grundschullehrkräfte angekündigt.

# Frankfurt, 12. November 2022: Ein starkes Zeichen!



Über 2.000 Kolleginnen und Kollegen nahmen an der Demo teil. An der Spitze (von rechts): Christoph Degen (SPD), Elisabeth Kula (Die Linke), Michael Rudolph (DGB), Heike Ackermann, Thilo Hartmann, Nina Heidt-Sommer, Susanne Hoeth, Dorit Schöber (alle GEW), Bettina Hermann (GEW Rheinland-Pfalz)

Angelika Lerch vom GEW-Kreisverband Odenwald ist seit Anbeginn der Kampagne „A 13 auch für Grundschullehrkräfte“ dabei: JETZT will sie endlich den Lohn: „Aber auch bei den Pflichtstunden muss die Benachteiligung ein Ende haben!“

Susanne Huppke (oben) überbrachte die Grüße der GEW Nordrhein-Westfalen: „Es ist höchste Zeit, dass auch Hessen auf den Zug aufspringt.“ DGB-Vorsitzender Michael Rudolph (unten): „A13 für Grundschullehrkräfte ist eine Frage der Gerechtigkeit. Und da ist der DGB auf eurer Seite.“

