



Zeitschrift der **GEW** Hessen
für Erziehung, Bildung, Forschung

75. Jahr Heft 9/10 Sept./Okt. 2022



SCHWERPUNKTTHEMA:
Soziale Arbeit

Hessischer Inklusionspreis: Jetzt bewerben!

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. Und einzelne Kitas, Schulen und Vereine haben schon lange „inklusive“ gearbeitet, bevor dieser Begriff überhaupt bekannt war.

In diesem Jahr schreibt die GIB erstmals den Hessischen Inklusionspreis für inklusive Projekte in Kitas, Schulen, Vereinen oder anderen Non-Profit-Organisationen aus, die

- die Bedürfnisse junger Menschen mit Behinderung in den Blick nehmen,
- Teilhabe ermöglichen und fördern,
- gemeinsames Leben und Lernen von Menschen mit und ohne Behinderung in der Gemeinschaft ermöglichen oder
- demokratische Beteiligung fördern.

Stichtag für die Teilnahme am Wettbewerb ist der 31. Dezember 2022. Im Mittelpunkt der Bewerbung soll die konkrete Umsetzung eines Projekts stehen. Es ist möglich, auch auf vorhandene Dokumente zurückzugreifen und nach Rücksprache Bilder, Videos oder Ähnliches einzureichen. 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.

In der Jury sind alle Organisationen vertreten, die in der GIB mitarbeiten: *Julius Jasperbrinkmann* (Landeschülervertretung), *Birgid Oertel* (elternbund hessen), *Natalia Bind* (Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte), *Kathrin Langsdorf* (Gemeinsam leben), *Thilo Hartmann* (GEW) und *Naxina Wienstroer* (Landesbehindertenrat). Der Preis wird am 5. 5. 2023 verliehen, dem Europäischen Aktionstag zur Gleichstellung der Menschen mit Behinderung.

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



Das HLZ-Titelbild...

... zeigt die gut gelaunten Delegierten aus dem Saarland beim GEW-Werkstattstag vom 21. bis 24. Juni 2022 in Leipzig, unter anderem den neu gewählten Landesvorsitzenden Max Hewer (6.v.l.) und rechts neben ihm seine Vorgängerin Birgit Jenni (Foto: Kay Herschelmann). Weitere Infos: HLZ S.5

Mitglieder werben Mitglieder

Informationen zu den Prämien für die Werbung eines neuen GEW-Mitglieds findet man in der HLZ auf Seite 39 und unter www.gew.de/praemienwerbung.

Landesdelegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung der GEW Hessen 2021 wird am 6. und 7. Oktober 2022 in Kassel fortgesetzt. Weitere Infos und Berichte: www.gew-hessen.de

Aus dem Inhalt

Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 6 Briefe (Fortsetzung: S.36)
- 37 Magazin
- 38 Jubilarinnen und Jubilare

Schwerpunktthema: Soziale Arbeit

- 7 Im Gespräch mit Steve Kothe, Maïke Reichartz und Prof. Nikolaus Meyer
- 10 Arbeitsplatz: Frühe Bildung
- 12 Arbeitsplatz: Hilfen zur Erziehung
- 14 Jugendhilfe am Limit
- 16 Tarif: SuE-Aufwertungsrunde 2022
- 17 Offener Dialog: Aus der Arbeit mit psychisch kranken Menschen

Einzelbeiträge

- 23 Hochschulen: Es ist Zeit für eine Entfristungsoffensive!
- 24 Der Hauptpersonalrat Schule stellt sich den neuen Kolleg:innen vor
- 26 Bildungsbericht 2022: Kinder und Jugendliche in Risikolagen
- 28 Hessische Unternehmerverbände: Sparen bei Schulen und Polizei
- 30 Dr. Robin Mohan: Die Pflegekrise und ihre Ursachen
- 32 Bücher: Widerstand in Rödermark
- 34 Tarifvertrag Entgeltordnung: Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss

19–22 Fortbildungsangebote von lea



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

I M P R E S S U M

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main
Telefon (0 69) 971 2930
Fax (0 69) 97 129393
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Verantwortlicher Redakteur:

Harald Freiling
Klingenberg Str. 13
60599 Frankfurt am Main
Telefon (0 69) 636269
E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

Mitarbeit:

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

Gestaltung: Harald Knöfel, Michael Heckert †

Titelthema: Fachgruppe und Referat Sozialpädagogische Berufe der GEW Hessen

Illustrationen:

Dieter Tonn (S.29), Ruth Ullenboom (S.4)

Fotos, soweit nicht angegeben:

Kay Herschelmann (Titel, S.5, 23), Harald Freiling (S.7, 8, 9), GEW (S.3, 5, 16, 24, 25)

Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Niederstedter Weg 5
61348 Bad Homburg

Anzeigenverwaltung:

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

Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Bad Homburg

Bezugspreis:

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

Zuschriften:

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

Redaktionsschluss:

Jeweils am 5. des Vormonats

Nachdruck:

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

Druck:

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

GEWertschaft wirkt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir hoffen, dass ihr euch in der Sommerpause gut erholt habt, um dem ewig wiederkehrenden Marmelade aus dem berühmten Kinoklassiker zu begegnen: Die Unsicherheiten über die Entwicklung der pandemischen Lage werden uns weiter begleiten, aber auch gut gefüllte Stunden-, Lehr- und Dienstpläne, volle Lerngruppen und viele zusätzliche Aufgaben – von der Unterstützung geflüchteter Familien bis zu den Folgen der zunehmenden sozialen Spaltung. Nicht wenige blicken sorgenvoll auf die wirtschaftliche Situation oder das Ende eines befristeten Arbeitsvertrags – nicht nur, aber insbesondere an den Hochschulen.

Es wird Zeit, dass sich etwas ändert! Die Chancen für einen Kurswechsel stehen so gut wie lange nicht. Die Landtagswahl 2023 wirft ihre Schatten voraus und die Parteien sind dabei, ihre Wahlprogramme zu erstellen. Damit die Grundlagen für gute Bildung Eingang in den Wahlkampf finden, brauchen wir den Druck der Basis, den Druck von euch, den gemeinsamen Druck der Gewerkschaften.

Unser Fokus ist klar: Die Arbeitsbelastung muss runter, wir brauchen Zeit für mehr Zeit, Zeit für gute Bildung! Das wird nur mit mehr ausgebildetem Personal gelingen, mit einer mutigen Offensive für Ausbildung, Weiterbildung und Einstellungen im Sozial- und Erziehungsdienst, in Schulen und Hochschulen.

In den Schulen brauchen wir echte multiprofessionelle Teams mit Lehrkräften aller Lehrämter und sozialpädagogischen Fachkräften, mit Schulgesundheitsfachkräften, administrativer Unterstützung und IT-Support. Wir benötigen dringend einen Masterplan, wie der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz ab 2026 realisiert werden soll. Hier lohnt der Blick nach Thüringen, wo Erzieher:innen fest beim Land beschäftigt sind. Das UBUS-Programm kann eine Blaupause für Hessen sein.

Eine solche Offensive wird nur mit einer Lohn- und Besoldungspolitik gelingen, die Wertschätzung auch in Zahlen ausdrückt:

- Die Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen im Sozial- und Erziehungsdienst sind Schwerpunktthema dieser HLZ. Der jüngste SuE-Tarifabschluss ist noch kein Durchbruch, bringt aber einige Verbesserungen, die nicht kleingeredet werden sollten (HLZ S.16).
- Gemeinsam mit euch werden wir mit viel Engagement die 2023 anstehende Tarifrunde für die Be-

schäftigten der Kommunen und des Bundes im Bereich des TVöD gestalten! Die Diskussion über die Forderungen angesichts von Inflation und Reallohnverlusten hat bereits begonnen.

- Wir werden die Landesregierung weiter unter Druck setzen, noch in dieser Legislaturperiode ein verfassungskonformes Besoldungsgesetz vorzulegen.
- Wir werden weiter dafür streiten, dass die Pflichtstunden an allen Schulformen reduziert und Grundschullehrkräfte auch in Hessen nach A13 besoldet werden. Der schwarz-grüne Koalitionsvertrag in Nordrhein-Westfalen und die Wahlprogramme für die Landtagswahl in Niedersachsen lassen erwarten, dass jetzt auch die ersten großen Flächenländer diesen Schritt vollziehen.
- Die von der GEW erkämpfte neue tarifvertragliche Lehrkräfteentgeltordnung ist am 1.8.2022 in Kraft getreten. Sie bringt vielen Tarifbeschäftigten eine verbesserte Eingruppierung und Quereinsteiger:innen in Verbindung mit Fortbildungsmaßnahmen endlich eine berufliche Perspektive. Die GEW wird ihre Mitglieder bei der Antragstellung kompetent und professionell unterstützen (HLZ S.34f.)
- Und an den Hochschulen brauchen wir neben einer deutlichen Absenkung der Lehrverpflichtung eine Entfristungsoffensive, denn Daueraufgaben benötigen Dauerstellen! (HLZ S.23).

GEWertschaft wirkt! Sie wirkt ganz besonders da, wo sie gute Ideen und Lösungswege voranbringt, die in allen Bildungseinrichtungen im Austausch mit den Kolleg:innen entwickelt und umgesetzt werden. Am 6. und 7. Oktober wird die Landesdelegiertenversammlung der GEW Hessen über die Forderungen für die Landtagswahl 2023 beraten. Lasst uns gemeinsam die Bedingungen für gute Arbeit im Bildungsbereich erkämpfen!

Euer Landesvorsitzendenteam

Simone Claar, Thilo Hartmann und Heike Ackermann



Ewige menschliche Triebe

Die ewigen menschlichen Triebe? Essen und Sex! Oh nein, laut Internet gibt es noch mehr: den Sicherheitstrieb, den Aggressionstrieb und den Bindungstrieb. Und ich habe in langjährigen empirischen Studien zwei weitere Grundtriebe, speziell in der Lehrerschaft, entdeckt: den Missionstrieb und den Darstellungstrieb. Unter dem Missionstrieb leide zum Beispiel ich. Wobei ich selber eigentlich nicht „leide“, sondern allenfalls die Missionierten. Dinge, die ich schön und wichtig finde, muss ich dringend anderen aufdrücken. Das sind in erster Linie die Kinder, die mir in der Schule ausgeliefert sind. Auch sie sollen Discofox tanzen, seidenmalen, Gedichte schreiben, gesund kochen, Vögel beobachten und Skat spielen. In Wahlpflichtkursen und an Projekttagen kann ich meinen Missionstrieb wunderbar ausleben.

Den Darstellungstrieb kann jede Lehrkraft im normalen Unterricht abarbeiten, interessant wird es aber, wenn

es um künstlerische Selbsttätigkeit geht. Es gibt Menschen, die sich gern zum Horst machen, etwas parodieren, überzeichnen, verspotten und so zur Unterhaltung ihrer Mitmenschen beitragen. Unvergessen der Cancan von zehn gestandenen männlichen Kollegen in Rüschenröcken. Lachen ist gesund. Schwierig wird es, wenn etwas Bierernst vorgetragen wird und man sich das Lachen aus Höflichkeit verkneifen muss. Unterdrücktes Lachen macht gereizt und missmutig. Der Ausweg? Eine Glosse schreiben.

Kollegin Wackermann lernt Klarinette. Noch nicht so lange. Aber sie möchte beim nächsten Lehrerfest unbedingt ihr Können zeigen. Zur Unterstützung kommt ihr Lehrer mit. Der spielt die Melodie vom pinken Panter erkennbar und flüssig, während Kollegin Wackermann immer mal ein paar schiefe Töne einflücht. Sie flöten am Eingang, und alle müssen an ihnen vorbeidefilieren

– mit angespannter Gesichtsmuskulatur. Ähnliche Gefühle ruft der neu gegründete Lehrerchor hervor: Der „singt“ jetzt vor jeder Gesamtkonferenz.

Gerne was Politisches von Weill oder Eisler.

Abgesehen davon, dass die Konferenzen dadurch noch länger

dauern, ist die unfreiwillig produzierte Kapophonie nicht jedermanns Sache. Aber noch harmlos im Vergleich zu Kollege Bannerts Auftritt. Er besucht einen Volkshochschulkurs „Wie erlange ich die Bühnenreife als Kabarettist“. Er hat sich für uns als Corona-Kugel verkleidet und parliert spritzig darüber, wie gerne er Menschen infiziert. Etliche Kollegen müssen während dieses Auftritts auf die Toilette. Dadurch entgehen ihnen

leider die Zauberkunststücke, die Kollege Bannert in einem anderen Volkshochschulkurs erlernt hat. Er lässt den Ehering der Schulsekretärin verschwinden. Bis heute ist der nicht wieder aufgetaucht. Gut, dass Kollege Bannert den Trick mit der zersägten Jungfrau noch nicht im Programm hat.

Kollege Haase-Fürbrink hat laut eigener Auskunft einen kräftigen Bariton. Er lädt aber feinfühlig zu einer gesonderten Veranstaltung und hat nur freiwillige Gäste. Anders Kollegin Walter. Ihre Darbietungen gehören auf Lehrerfesten zum obligatorischen Programm. Sie stellt ihre Freundin an die Tür, damit niemand vorzeitig den Saal verlässt. Frau Walters jahrelange Hula- und Flamenco-Kurse müssen sich ja irgendwie auszahlen. Stampfend und rasselnd fegt sie durch die Tischreihen. Zur Freude einzelner einsamer Herren tief dekolletiert und immer dazu geneigt, am Platz dieser Herren ein paar Extra-Stampfer zu produzieren, wobei das ungestützte Dekolleté in gefährliche Schwingungen gerät. Neidische Kolleginnen lästern hinter vorgehaltener Hand. Sie ahnen nicht, dass sich die Künstlerin noch steigern kann. Zum Geburtstag unseres verhaltensoriginellen Schulleiters versteckt sie sich hinter einem Laken, von unserem Medienwart so raffiniert ausgeleuchtet, dass nur ihr Schattenriss zu sehen ist. Leise erklingt Jane Birkin's Stöhnen „Je t'aime“, und Frau Walter lässt hinter ihrem Vorhang ein Kleidungsstück nach dem anderen fallen. Das Kollegium ist sprachlos, im Gefühlssturm von amüsiert bis überwältigt. Der Schulleiter fühlt sich eine halbe Stunde lang wie der Sultan von Marokko. Hoffentlich bekommt er heute nicht auch noch den Muddy-Waters-Drang. Wenn er genug Whiskey goutiert hat, muss der Musiklehrer ans Piano, und der Schulleiter singt uns den Blues. Und wir sind wie immer entzückt. Notgedrungen. Nur eine Neue murmelt: „Ist das peinlich.“ Sie weiß nicht, dass Kritik mit vielen Vertretungsstunden und langen Aufsichten in der lauten Mensa bestraft wird.

Ich überlege seit langem, wie ich Kollegin Walters Darbietungen übertreffen könnte. Soll ich Feuer und Schwerter schlucken? Dressierte Wildschweine und Füchse vorführen? Meine Klasse durch brennende Reifen springen lassen? Falls Sie eine gute Idee haben, her damit! Bald ist wieder ein Dienstjubiläum.

Gabriele Frydrych



X Sonderurlaub nach der Geburt eines Kindes

Mit der Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021 wurden für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen erstmals sogenannte „Eltern-tage“ anlässlich einer Niederkunft“ mit dem Anspruch auf einen bezahlten Sonderurlaub oder eine befristete Teilfreistellung eingeführt. Auf Nachfrage des DGB kündigte die Landesregierung jetzt an, dass diese Regelung mit einer Änderung der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) auf die hessischen Beamtinnen und Beamten übertragen werden soll.

- Auf Seite 34f. dieser HLZ informieren wir erneut über weitere Details des neuen Tarifvertrags Entgeltordnung.

X 50 Jahre Radikalerlass: Ausstellung in Kassel

Wie in der HLZ berichtet machte die Wanderausstellung zur Geschichte der Berufsverbote im Juni Station im Kasseler Rathaus. Bei der Eröffnungsveranstaltung am 8. Juni sprachen Magistratsmitglied *Hajo Schuy* als Vertreter des Kasseler Oberbürgermeisters, die DGB-Regionsvorsitzende *Jenny Huschke* und der GEW-Kreisvorsitzende *Martin Gertenbach*. *Dr. Thea Holleck*, selbst vom Berufsverbot betroffen, rief die Tatsache in Erinnerung, dass die „Vermutung von Verwaltungsbeamten, der Bewerber oder die Bewerberin würde sich in Zukunft nicht jederzeit verfassungstreu verhalten“, für ein Berufsverbot ausreichte. Anders als in der offiziellen Begründung des „Radikalerlasses“ behauptet, habe sie selbst erlebt, „wie Linke verfolgt und Nazis im Schuldienst geduldet wurden“. An der Eröffnungsveranstaltung nahmen (auf dem Foto von links) *Otto Röber*, *Silvia Gingold*, *Wolfgang Artelt* und *Thea Holleck* als vom Berufsverbot betroffene Kolleginnen und Kollegen aus Hessen teil.



Aus Hessen nach Leipzig: Der GEW-Landesverband Hessen war beim Gewerkschaftstag des GEW-Bundesverbands vom 21. bis 24. Juni 2022 in Leipzig personell und inhaltlich gut aufgestellt. Die gewohnt meinungsstarken Delegierten aus Hessen brachten sich insbesondere bei Anträgen zur Klimapolitik, zum BAföG und zur Befristungsproblematik an Hochschulen ein. Die aus Hessen geforderte Änderung der Beitragsordnung, die zur Abschaffung des Mindestbeitrags für Mitglieder mit niedrigem Einkommen führen soll, soll durch Pilotprojekte vorbereitet und evaluiert werden. Nach vielen Jahren kontroverser Debatten in der GEW beschloss der Gewerkschaftstag auf der Grundlage einer hessischen Initiative, die *Max-Traeger-Stiftung* der GEW umzubenennen und sie nach einer Frau zu benennen, „die mit ihrem antifaschistischen Engagement vorbildhaft für den Förderungszweck ist“. Weitere Infos: www.gew.de/gewtage22 (Foto: Kay Herschelmann)

X Förderschullehrkräfte: Teil des Kollegiums?

Im Frühjahr 2020 schlug ein Erlass des Hessischen Kultusministeriums (HKM) zur festen Zuweisung von Förderschullehrkräften für den inklusiven Unterricht an Grundschulen hohe Wellen. Der Erlass war das halbherzig umgesetzte Ergebnis der Koalitionsvereinbarung von CDU und Grünen, dass „Sonderpädagogen möglichst mit vollem Stundendeputat an der allgemeinen Schule tätig“ sein sollen. Seit dem Erlass vom 13.2.2020 steht „jeder Grundschule pro 250 Schülerinnen und Schülern eine feste Stelle einer Förderschullehrkraft“ zu. Wenige Wochen vor den Sommerferien ging den Schulämtern jetzt ein Erlass der HKM zu, wonach diese Regelung im Rahmen eines „Pilotversuchs“ auf „ausgewählte weiterführende Schulen“ übertragen werden soll. Der Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Absicht und die kurze Frist für eine Antragstellung erhärten den Eindruck, dass das HKM eine solche feste Zuweisung, mit der Förderschullehrkräfte „Teil des Kollegiums“ einer allgemeinen Schule werden oder verlässlich bleiben, gar nicht will, sondern nur widerwillig dem Wortlaut des Koalitionsvertrags folgt. Schulen, die jetzt nicht zum Zuge kommen, schauen in die Röhre, denn eine „Ausweitung auf weitere Schulen“ wird erst „nach Auswertung der Evaluation“ in Aussicht gestellt.

X Weiter aktiv für A13 für Grundschullehrkräfte

Vor den Landtagswahlen im Herbst 2023 wird die GEW den Druck für eine gerechte Besoldung für Grundschullehrkräfte weiter erhöhen. Die nächste Station der stellvertretenden GEW-Landesvorsitzenden *Heike Ackermann* auf ihrer A13-Tour durch Hessen ist am 13. September in Frankenberg. Am 13. November, dem „ersten Tag der unbezahlten Arbeit“, sind zentrale Aktionen geplant:

- www.gew-hessen.de > Mitmachen

Großen Zuspruch fand der Stand von GEW und ver.di beim Campusfest der Universität Kassel zur „4E-Kampagne“ von GEW, ver.di und Hochschulbeschäftigten. Die vier E stehen für Entfristung, Eingruppierung, Entlastung und Eingliederung. Das Foto zeigt die stellvertretende GEW-Landesvorsitzende *Heike Ackermann* und *Hans Grote* (links) vom GEW-Regionalverband Hochschule und Forschung Nordhessen.



Lesung: Ein Mann seiner Klasse

Auf Einladung des Landesausschusses der Studierenden in der GEW liest *Christian Baron* am 20. Oktober um 19 Uhr in Gießen aus seinem 2020 erschienen Buch „Ein Mann seiner Klasse“. Seine autobiographischen Schilderungen über seine Kindheit, seinen gewalttätigen Vater, seinen Bildungserfolg entgegen aller Vorurteile und seine subjektiven Erfahrungen mit Klassismus werfen zahlreiche Fragen im Hinblick auf Klassenstruktur und Klassenerfahrung in der Gesellschaft auf. wie sie von *Pierre Bourdieu*, *bell hooks* oder *Didier Eribon* bekannt sind.

- Ort: Hörsaal AUB1, Bismarckstr. 37

**Betr.: HLZ 5/2022
Wir gegen den Klimawandel****Nicht irgendein Thema**

Ich habe es sehr begrüßt, dass auch in der HLZ das Thema Klimawandel thematisiert und versucht wird, hierzu etwas beim Gewerkschaftstag einzubringen. Als Chemielehrer, der schon seit den 70er Jahren („Grenzen des Wachstums“) die Problematik im Unterricht behandelte, finde ich es eher erstaunlich, dass es nicht längst die Bedeutung bekommen hat, die notwendig wäre („Es gibt keine Arbeit auf einem toten Planeten“). Längst müsste die Schule eine herausragende Rolle spielen und nicht sogar versuchen, unsere Kinder, die uns aufmerksam machen, auszubremsen („Schulstreik“: „Wir sind hier, wir sind laut - weil ihr uns die Zukunft klaut!“) Was muss eigentlich passieren, bis auch in der Schule begriffen wird, dass es sich hier nicht um irgendein Thema handelt?

Meine Kinder werden natürlich die Mitte dieses Jahrhunderts erleben werden und meine Enkel vielleicht das nächste Jahrhundert. Welche Lebensbedingungen werden wir hinterlassen? Was werden sie wohl sagen zu den Autos, mit denen wir auch zum Vergnügen schnell durch die Gegend fahren, den Heizungen, mit denen wir es gemütlich halten, der Industrie, die für Wachstum und Profit möglichst viele Rohstoffe aus der Erde holt, unserer Ernährung, die die Ressourcen der Erde überfordert, unseren Lebensbedingungen, die Tiere und Insekten ausrotten, unserer Luftverschmutzung, die Menschen tötet und droht, unsere Erde unbewohnbar zu machen ...

Willi Kammelter, Kassel

**Betr.: HLZ 5/2022
Übergang in Ausbildung****Einige Klarstellungen**

Herr Löwenbein berichtet in seinem Artikel „Alte Probleme – neue Lösungen?“ als Fachlehrer für Chemie anschaulich über Möglichkeiten und Grenzen des Fachpraxisunterrichts Chemie und die Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA), ist aber in seinen allgemeinen Ausführungen fehlerhaft und oberflächlich. Als Schulleiter der BSR Geisenheim ist mir zunächst die Klarstellung wichtig, dass BÜA keineswegs ein Schulversuch des Berufsschulzentrums ist, sondern des Schulverbundes von Kerschensteinerschule, Friedrich-Ebert-Schule und BSR Geisenheim. Als im Vergleich deutlich kleinere Berufsschule trägt die BSR mit ihren sehr differenzierten Angeboten in Fachpraxis (Agrar, Büro, Ernährung, Handel, Holz, Metall, Pflege, Sozialwesen, Textil) signifikant zu einem attraktiven Fachpraxisangebot für die Schülerinnen und Schüler bei.

Es ist richtig, dass die Stellen für die Sozialarbeit an der Kerschensteinerschule und der BSR dieses Schuljahr nicht besetzt wurden. Das war aber kein Versäumnis oder Planungsfehler im Rahmen des Schulversuches, sondern ist den Strukturen des Staatlichen Schulamtes Wiesbaden geschuldet. Die Ausschreibungen sind alle sehr rechtzeitig eingereicht worden. Es ist aber falsch, die existente Schulsozialarbeit der Kerschensteinerschule als ausdrücklich nicht für die BÜA zuständig zu bezeichnen. Es ist eine Besonderheit der Stadt Wiesbaden, Schulsozialarbeit für die berufsvorbereitenden Bildungsgänge einzustellen. BÜA soll den Übergang in die Ausbildung ermöglichen und löst BzB und auch die zweijährige Berufsfachschule ab. Die zweijährige Berufsfachschule läuft mit der diesjährigen Prüfung an den Verbundschulen aus. Ohne BÜA könnten dem städtischen Verständnis nach die städtische Schulsozialarbeit nur über eine gesonderte Absprache erhalten bleiben. Im Übrigen hat die Schulsozialarbeit an allen drei Schulen die Betreuung der BÜA-Schüler:innen mit großem Engagement und großem Betreuungserfolg wahrgenommen.

Wir alle begrüßen die Einführung der Kompetenzraster, die neben dem Praktikum eine andere Einschätzung von Bewerber:innen durch die Ausbildungsbetriebe ermöglichen. Hier gibt

es sehr ermutigende Zeichen, allerdings bedarf es hier auch noch einiger Routine. Die Umrechnung der festgestellten Kompetenzen in Noten ist auch keine Absurdität, sondern durch die Vorgabe des hessischen Schulgesetzes notwendig und auch sinnvoll, wenn die Schüler:innen Schulabschlüsse erwerben wollen und sich in anderen Bundesländern bewerben möchten.

Es ist auch nicht richtig, dass für die Kooperation mit den Praktikumsbetrieben nur eine Deputatsstunde zur Verfügung gestellt wird. Jede der drei Verbundschulen erhält sieben so genannte Prosüm-Stunden vom Kultusministerium, mithin der Schulverbund eine 85%-Stelle. Für die Praktikumsbetreuung sind auf jeden Fall zwei Stunden vorzusehen. An der BSR haben wir für die Kooperation mit den Praktikumsbetrieben vier der sieben Stunden vorgesehen. Hier sind wir auch auf einem guten Weg, aber natürlich noch nicht am Ziel.

Es gehört wahrscheinlich zum Duktus einer Publikation in einer Gewerkschaftszeitung, dass die Fehler immer auf der Leitungsebene gemacht werden und die Verbesserungen durch engagierte Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Und es ist in der Tat so, dass Fehler, auch vermeidbare Fehler gemacht wurden, aber in welchem Versuch geschieht das nicht. Sehr viele Lehrkräfte arbeiten in der Tat sehr engagiert und ideenreich in BÜA, Ideen und Verbesserungsvorschläge sind – egal von wem auf welcher Ebene – erwünscht. Aber es ist nicht richtig, dass die wegweisenden Ideen nur von den Lehrkräften kommen. Die als Beispiel angeführte Kommunikation über Fehlzeiten mit Hilfe des Schulportals war die Idee des stellvertretenden Schulleiters der Kerschensteinerschule, der auch die technischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen hat. Dass dieser Kommunikationsweg noch nicht reibungslos wie gewünscht funktioniert, liegt vorwiegend an einigen nachlässigen oder sich der Anwendung des Schulportals verweigernden Lehrkräften.

Abschließend schließe ich mich dem Wunsch von Herrn Löwenbein an, dass wir über den gemeinsamen Austausch in der Schule, im Schulverbund und mit dem Kultusministerium und der TU Darmstadt BÜA zum Erfolgsmodell werden lassen.

Ulrich Schweers, Schulleiter
Berufliche Schulen Rheingau

Weitere Briefe: HLZ S.36

Profession Soziale Arbeit

Ein Gespräch über das Selbstverständnis und die Arbeitsbedingungen

HLZ-Redakteur Harald Freiling sprach mit Professor Nikolaus Meyer, Steve Kothe und Maïke Reichartz über das professionelle Selbstverständnis und die Arbeitsbedingungen in den Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit sowie über die Folgen der Pandemie. Da Aussagen zu den Auswirkungen der Pandemie in hohem Maße zeitbezogen sind, sei darauf hingewiesen, dass das Gespräch bereits Ende Mai geführt wurde.

HLZ: *Eine aktuelle Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit dürfte kaum möglich sein, ohne über die Folgen der Pandemie zu sprechen. Nikolaus, ihr habt das an der Hochschule Fulda in einer gemeinsamen Studie mit der Hochschule Darmstadt und ver.di untersucht...*

Nikolaus: ... und zwar mit einem klaren Fokus auf die Arbeitsbedingungen. Insbesondere bei der ersten Befragungswelle im ersten Lockdown war die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen enorm. Viele haben bei den freien Antworten geschrieben: „Schön, dass sich jemand für uns interessiert.“ Entsprechend groß war die Nachfrage nach den Ergebnissen der Studie. Die meisten Einrichtungen waren im ersten Lockdown geschlossen, die Beschäftigten hatten kaum oder nur notdürftige digitale Kontakte zu den Adressat:innen...

Steve: ... ich kenne aber auch Kolleginnen und Kollegen, die haben sich mit ihren Klienten auf der Bank im Park getroffen und dort die Formulare fürs Job-Center ausgefüllt...

Nikolaus: ... aber das dominierende Gefühl war: Hier herrscht Chaos, wir werden – auch von den Leitungen – allein gelassen. Wir wissen von Erzieher:innen, die wurden als Corona-Streife bei der Stadtpolizei eingesetzt. Professionelle Standards waren plötzlich außer Kraft gesetzt. Entscheidungen über eine Inobhutnahme sollten plötzlich in einer Zoom-Konferenz getroffen werden und Mitarbeiter:innen der Jugendhilfe mussten mit einem gefährdeten Kind über das Handy des Vaters telefonieren. Das Deutsche Jugendinstitut DJI hat – anders als wir – die Leitungen gefragt, da war scheinbar alles in Ordnung...

HLZ: *War das beim zweiten Lockdown besser?*

Nikolaus: Erst einmal war die Beteiligung der Beschäftigten bei der zweiten Befragung Ende 2020 im Verhältnis zum Befragungszeitraum deutlich schwächer, ich glaube, viele waren einfach erschöpft, vor allem die Beschäftigten an der Basis, die auf einmal die Verantwortung alleine tragen sollten. Gerade im Sozial- und Erziehungsdienst gab es überdurchschnittlich viele Infektionen, auch wenn die Schutz-ausrüstung im zweiten Lockdown eher verfügbar war. Auch in der Sozialen Arbeit wirkte die Pandemie als Katalysator der Digitalisierung, aber richtig zufrieden waren die Beschäftigten nicht: Es fehlte an geeigneter Hardware für die berufliche Nutzung, oft wirkten die Leitungen als Bremser, aber vor allem sank die Arbeitszufriedenheit, weil viele ihren eigenen hohen Ansprüchen an die Arbeit nicht mehr gerecht werden konnten.

Steve: Die Probleme der geringen Bezahlung, der Überlastung durch Personalmangel, der Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit sind ja nicht neu. Aber sie haben sich noch einmal verschärft und der einzige Schutz in dieser Situation schien von engagierten Betriebsräten auszugehen. Übrigens: Kolleginnen und Kollegen aus dem Kita-Bereich haben berichtet, wie produktiv und befriedigend sie die Arbeit in kleineren Gruppen fanden...

HLZ: *... etwas, was wir aus dem Schulbereich gut kennen. Und trotz der guten Erfahrungen mit halbierten Lerngruppen im Wechselunterricht waren die meisten Kolleginnen und Kollegen sehr froh, als endlich wieder Präsenzunterricht möglich war – trotz der großen Klassen.*

Maïke: Wenn ihr die verschiedenen Arbeitsfelder vergleicht, dann müssen wir uns der Tatsache bewusstwerden, dass es hier klare gesellschaftlichen Prioritäten gibt. Und die werden nicht nach professionellen, sondern nach ökonomischen Gesichtspunkten gesetzt. Dass Kitas und Schulen als erste Institutionen im Bereich von Bildung und Sozialer Arbeit wieder geöffnet wurden, war ja vor allem der Frage geschuldet: Wohin mit den Kindern, damit die Eltern wieder arbeiten können?

Nikolaus: Du hast recht, wenn es um Bildung gegangen wäre, hätte die Öffnung nicht für die Kinder von „systemrelevanten Eltern“ begonnen, sondern für die abgehängten, bedürftigen...

Maïke: Die letzten Einrichtungen, die wieder geöffnet wurden, waren die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendzentren. Das hatte auch für die Studierenden zum Teil verheerende Konsequenzen. Die Studiengänge der Sozialen Arbeit haben ja eine starke fachpraktische Komponente. Einige Praxisbereiche, in denen wir unsere 400 Praktikumsstunden absolvieren können, sind weiterhin gesperrt oder nur eingeschränkt zugänglich, die Drogenhilfe zum Bei-

Im Gespräch (von links): Professor Nikolaus Meyer, Hochschule Fulda, Maïke Reichartz, Studentin der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaften und aktiv bei den GEW-Studis, Steve Kothe, sozialpädagogischer Familienhelfer, Betriebsrat und im Vorsitzendenteam des Referats Sozialpädagogik des GEW-Landesvorstands





Nikolaus Meyer:
„Die Soziale Arbeit muss sich der Gefahren der Parzellierung bewusst werden und endlich mit einer Stimme sprechen.“

spiel. Wer eine lange Berufserfahrung hat, kann vielleicht eine solche Phase bewältigen, aber wenn man sich einarbeiten will und beispielsweise in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung oder Behinderung nur digital kommunizieren darf, wird man den praktischen Blick auf die alltägliche Arbeit und den Blick auf die Menschen verlieren.

HLZ: *Sind wir denn wieder auf dem Weg zur Normalität?*

Maïke: Ich sehe, dass viele Studierende ganz große Probleme haben, sich wieder in den Präsenzbetrieb einzubringen. Auch wenn die Schutzkonzepte der Einrichtungen jetzt abgespeckt sind, gibt es eine viel größere Distanz, Praktikant:innen aufzunehmen. Auch das ist Ausdruck der Erschöpfung der Beschäftigten, von der Nikolaus vorher sprach. Denn gleichzeitig sind die Bedarfe stark gestiegen: Die Armutsrisiken wachsen deutlich, die Problemlagen verschärfen sich. Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit haben Menschen verloren und noch längst nicht zu allen wieder Kontakt...

Steve: Ich habe den Eindruck, dass die, die schon vorher zu den „Abgehängten“ gehört haben, es noch schwerer haben werden, eine Perspektive zu entwickeln, dies aber der Gesellschaft ohnehin weitgehend egal ist. Deshalb kommt es darauf an, dass wir unsere Stimme für diese Menschen erheben und die Verhältnisse kritisieren, die so viel Ausgrenzung, Leid und Armut produzieren. Und gleichzeitig gilt: Wer eine

gute, professionelle Sozialarbeit leisten will, muss sich organisieren und für bessere Arbeitsbedingungen und einen höheren Lohn eintreten.

Nikolaus: Wir sollten die Augen vor den Langfristwirkungen nicht verschließen. Einer meiner Schwerpunkte ist die Arbeit mit Wohnungslosen. Da war nichts mit digitaler Kommunikation. Gleichzeitig ist die gesamte ehrenamtliche Unterstützung weggebrochen und die kommt nicht einfach wieder zurück. In den Kitas hat man in der Not der Pandemie das Fachkraftprinzip außer Kraft gesetzt. Auch das lässt sich nicht so einfach zurückdrehen. Hier gibt es deutliche Begehrlichkeiten bei den Trägern. Ich würde aber gern noch zu einer anderen interessanten Studie kommen. Wir haben im Zeitraum März 2020 bis Januar 2021 288 Pressemitteilungen von Trägern, Verbänden und Interessenvertretungen ausgewertet, die die Bedingungen in der Sozialen Arbeit thematisieren: mangelnde Schutzkonzepte und Schutzmaßnahmen, fehlende digitale Ausstattung, Wechselbäder zwischen Schließung, Teilöffnung und erneuter Schließung – ihr kennt das alle. Bemerkenswert war aber auch die Tatsache, dass diese 288 Pressemitteilungen von 44 verschiedenen Akteur:innen stammten: Eine solche Parzellierung der Sozialen Arbeit kann der Profession nicht gut tun, sie fördert die Deprofessionalisierung und Marginalisierung der einzelnen Sparten, die mühelos gegeneinander ausgespielt werden können.

Maïke Reichartz:
„Die Soziale Arbeit ist mit wachsenden Armutsrisiken konfrontiert, die Problemlagen verschärfen sich.“



Die HLZ im Gespräch mit ...

... Nikolaus Meyer hat eine Professor für Profession und Professionalisierung Sozialer Arbeit an der Hochschule Fulda. Seine empirische Studie über Bedingungen und Wahrnehmungen von Professionalität während der Corona-Pandemie trägt den beziehungsreichen Titel „Soziale Arbeit Macht Gesellschaft“.

... Steve Kothe ist seit 13 Jahren sozialpädagogischer Familienhelfer bei einem freien Träger der Sozialen Arbeit in Frankfurt und dort auch Mitglied des Betriebsrats. Er engagiert sich in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe und im Referatsteam Sozialpädagogik der GEW Hessen und ist Mitglied im Frankfurter Arbeitskreis für Psychoanalytische Pädagogik.

... Maïke Reichartz absolviert nach dem Bachelor-Studiengang an der Frankfurt University of Applied Sciences jetzt einen Masterstudiengang für Erziehungswissenschaften an der Goethe-Universität: „Nicht dass ich keine Lust mehr auf die Soziale Arbeit hätte, aber in Frankfurt gibt es eben keinen Master.“ Ihr Schwerpunkt ist die Offene Kinder- und Jugendarbeit. Bei den GEW-Studis engagiert sie sich für eine stärkere Präsenz der Gewerkschaften in den Hochschulen.

Steve: Das fängt ja schon damit an, dass wir zum Teil unterschiedliche Auffassungen darüber haben, welche Berufe überhaupt zur Sozialen Arbeit gehören. Als ich einer Kollegin von dem heutigen HLZ-Gespräch zum Thema Soziale Arbeit berichtet habe, sagte sie mir, da fühle sie sich gar nicht angesprochen, denn sie arbeite ja im Kita-Bereich.

Nikolaus: In der Tat wissen wir heute nicht einmal, wieviele Menschen in dieser Profession arbeiten! Die Schätzungen gehen weit auseinander und reichen von 400.000 bis 5 Millionen. Wir haben regulierte Bereiche wie den der Kinder- und Jugendhilfe, wo fast ausschließlich qualifizierte Fachkräfte arbeiten, die einen festen, tarifgebundenen Arbeitsplatz haben, und wir haben völlig deregulierte Bereiche wie den der Arbeit mit behinderten Menschen mit einer Mischung von professionellen Kräften, semiprofessionellen und ganz vielen Ehrenamtler:innen. Die Tätigkeitsfelder reichen von den Kitas und der Schulsozialarbeit über die Kinder- und Jugendhilfe und die offene Jugendarbeit bis zur Schuldnerberatung, zur Arbeit mit Wohnungslosen und Drogenabhängigen und im Justizvollzug.

HLZ: *Aber wenn sich die Menschen in diesen Berufen vor allem über ihre Träger und ihre spezifischen professionellen Ansprüche definieren, warum brauchen wir dann ein einheitliches Verständnis oder gar eine einheitliche Instanz, die für die soziale Arbeit spricht?*

Nikolaus: Ganz klar: Nur so wird sich an den Arbeitsbedingungen etwas verändern. Wenn etwas viele betrifft, lassen sich Verbesserungen gemeinsam durchsetzen. Das ist eine zutiefst gewerkschaftliche Frage!

HLZ: *Brauchen wir dazu eine neue Gewerkschaft für Soziale Arbeit?*

Nikolaus: So weit würde ich nicht gehen. Aber vielleicht müssen die bestehenden Gewerkschaften mal über ihren Schatten springen, alte Konflikte und die kleinteilige Konkurrenz überwinden. Das nächste Mega-Thema, der Rechtsanspruch auf die Ganztagsbetreuung im Grundschulalter, steht doch schon vor der Tür und das bei einem eklatanten Fachkräftemangel schon heute!

Maike: Das sehe ich auch so. Ich will Menschen davon überzeugen, wie wichtig die Gewerkschaften sind. Dazu müssen sie sich über gemeinsame Interessen verständigen. Da ist es mir am Ende des Tages egal, ob jemand das Formular der GEW oder von ver.di unterschreibt. Wobei die GEW natürlich die bessere Wahl ist (*lacht*), sonst wäre ich ja nicht dabei...

HLZ: *Wie lässt sich denn ein solches kollektives Verständnis einer gemeinsamen Profession Soziale Arbeit aus eurer Sicht entwickeln?*

Nikolaus: Das ist sicher ein ganzes dickes Brett. Schließlich schießen immer neue gegenläufige Projekte aus dem Boden, die das Trennende, Exklusive betonen. Dasselbe gilt für die Träger: Die erwarten vorrangig eine Identifikation mit der Einrichtung. Und daran hat auch die Bildung von Fachbereichen für Soziale Arbeit nichts geändert. Das ist noch ein weiter Weg, bis wir zu den altherwürdigen Disziplinen wie Medizin oder Jura aufschließen können. Wir kommen nur schwer an Forschungsgelder, weil wir ja „nur angewandte Wissenschaften“ betreiben sollen. Master-Studiengänge gibt es nur in spezialisierten Bereichen, weil der Bachelor als ausreichend angesehen wird, um die Menschen schnell in den Einrichtungen einsetzen zu können. Wer den Master macht, gilt dann als überqualifiziert und findet keine Stelle. Wir kämpfen gerade um das Promotionsrecht, denn selbst die Professor:innen sind ja nur selten vom Fach, die meisten kommen – wie ich – von den Erziehungswissenschaften, aus der Soziologie oder Psychologie.

Steve: Harald, du hast gefragt, wie sich ein gemeinsames Verständnis von Sozialer Arbeit als Dach entwickeln kann. Eine GEW-Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe oder ein Frankfurter Netzwerk der Sozialen Arbeit werden alleine nicht ausreichen, denn so richtig viele sind wir da noch nicht. Wir brauchen überzeugende Hebel, um zu verdeutlichen, dass Gewerkschaften wirken können. Für mich ist der SuE-Tarifvertrag im Rahmen des TVöD ein solcher Hebel. Je mehr Beschäftigte unter dem Dach eines Flächentarifvertrags versammelt sind, um so eher können sie spüren und verstehen, dass sie gemeinsame Interessen haben und dass es sich lohnt, für gemeinsame Forderungen zu kämpfen. Deshalb ist der Kampf für die Tarifbindung bei freien Trägern der Sozialen Arbeit für mich ein ganz zentraler Aspekt für die Entwicklung der

Steve Kothe:

„Der Kampf für die Tarifbindung ist ein zentraler Faktor für ein gemeinsames Professionsverständnis in der Sozialen Arbeit.“



Professionalität. Darüber hinaus hoffe ich, dass dieses Gespräch Teil eines weitergehenden Austauschs und einer Vernetzung zwischen Wissenschaft und gewerkschaftlicher Praxis sein wird, um das Selbstverständnis der Beteiligten besser zu verstehen und die Profession stärken zu helfen.

Maike: Das ist auch unser Ansatz in der Studierendenarbeit. Wir wollen dazu beitragen, dass die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit besser vernetzt werden, dass die Studierenden über den Tellerrand blicken. Klar, das ist oft die Suche nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner, nach dem Minimalkonsens...

HLZ: *Funktioniert das denn?*

Maike: Es ist mühsam. Aber ich sehe auch bei den Lehrenden, nicht bei allen, die Bereitschaft, sich für gewerkschaftliche Themen zu öffnen, uns in die Seminare einzuladen, die Studierenden zu ermutigen, in den Praktika auch danach zu fragen, wie es um die Mitbestimmung, die Tarifstrukturen, die gewerkschaftliche Arbeit in den Einrichtungen bestellt ist. Dann bleibt es für die Studierendengruppen des DGB nicht mehr nur beim Infostand auf dem Campus.

HLZ: *Was wären denn solche gemeinsamen Perspektiven und Forderungen, die auch für Studierende relevant sind und mit denen wir sie erreichen können?*

Maike: Ein ganz konkreter Anknüpfungspunkt sind die Arbeitsbedingungen in den vielen Praktika, die Studierende in allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit absolvieren müssen. Viele Einrichtungen kommen gar nicht ohne diese Praktikant:innen aus. Und trotzdem sind sie oft das letzte Glied der Kette, auch in der Pandemie. Bei der Verteilung der Notdienste hieß es dann: „Ihr seid doch jung und weniger bedroht“ oder „Wir können das Stammpersonal nicht noch mehr belasten.“ Wenn die Gewerkschaften hier konkrete Forderungen zur Bezahlung und zur Mitbestimmung stellen, dann spüren die Studierenden, dass es auch um ihre Interessen geht. Vielleicht brauchen wir auch eine neue Kampagne „Generation Praktikum“, wie sie der DGB vor über zehn Jahren durchgeführt hat.

Steve: Dann schreibt doch mal einen Antrag für die nächste Landesdelegiertenversammlung der GEW. Die Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe unterstützt euch bestimmt gerne dabei.

Maike: Mal sehen...

HLZ: *Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg für eure weitere Arbeit.*



Frühe Bildung: Mehr als Betreuung

Die Aufwertung des Kita-Bereichs muss weitergehen

Massiver Fachkräftemangel, hohe Belastungen und gestiegene pädagogische Anforderungen nach zwei Jahren Corona. Diese Herausforderungen bestimmen aktuell die Arbeitssituation vieler Kita-Erzieher:innen in Hessen. Doch nach der Rückkehr zum Regelbetrieb ist klarer denn je: Wenn die frühe Bildung auch zukünftig ihrem Bildungsauftrag gerecht werden soll, muss die Aufwertung des Berufsfelds der Frühpädagogik weitergehen. Dazu gehören weitere Schritte zur Professionalisierung des Erzieher:innenberufs, bessere Arbeitsbedingungen in den Kitas und eine Reform der Ausbildung der zukünftigen Kolleg:innen.

Spätestens die Corona-Krise und ihre Folgen haben das drängendste Problem in den Kitas in Hessen offensichtlich gemacht: den eklatanten Fachkräftemangel. Dieser Zustand ist nicht neu, hat sich aber während der letzten beiden Jahre verschärft. Die Folge: Auch nach Wegfall der meisten Corona-Einschränkungen sind viele Kitas mit reduzierten Öffnungszeiten eher im Ausnahmezustand als im Regelbetrieb.

Nach dem „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021“ der Bertelsmann-Stiftung fehlen allein in Hessen rund 9.000 pädagogische Fachkräfte, um einen kindgerechten Personalschlüssel umzusetzen. Bis 2030 prognostiziert der Länderreport eine Fachkräftelücke von etwa 27.000 ausgebildeten Pädagog:innen, um den wissenschaftlichen Empfehlungen an eine kindgerechte Betreuung und professionelle Leitungsausstattung gerecht zu werden, so dass „das Personal-Angebot, das mit den bestehenden Ausbildungskapazitäten zu erwarten ist, noch zusätzlich um 133% gesteigert werden müsste.“ (1)

Freie Träger: Der lange Weg zum TVöD

Rüdiger Bröhl und *Andreas Werther* sind hauptamtliche Referenten der GEW Hessen für Tarifrfragen bzw. für Sozialpädagogik. Auf Seite 16 informieren sie über die Ergebnisse der aktuellen Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst. Beschäftigte freier Träger, die wie die AWO in Frankfurt und Wiesbaden einen dynamischen Anwendungstarifvertrag zum TVöD abgeschlossen haben, profitieren unmittelbar von den vereinbarten Verbesserungen. Bei anderen freien Trägern ist die Sache komplizierter. Hier kämpfen die Kolleg:innen parallel zu den Auseinandersetzungen um die Aufwertung des SuE-Bereiches weiter um den Anschluss an den TVöD. Ein Beispiel ist die ASB Lehrervereinigung in Frankfurt mit rund 800 Beschäftigten in Kitas, Ganztagsbetreuung, Familien- und Erziehungshilfe und Bildungsangeboten. Dass der bestehende Haustarif nicht ganz das TVöD-Niveau erreicht, begründet der Arbeitgeber damit, dass nicht alle Bereiche beim Träger ausreichend gegenfinanziert seien. Die Kolleg:innen verfolgen jedoch weiter das Ziel, bei der Bezahlung das materielle Niveau des TVöD zu erreichen. Sollte dies gelingen, hätte dies auch eine enorme Signalwirkung für andere freie Träger, die in vielen Feldern der Sozialen Arbeit präsent sind und häufig tarifliche Standards zu Lasten der dort Beschäftigten unterschreiten. Es ist und bleibt ein Unding, dass Kolleg:innen freier Träger für die gleiche Arbeit weniger Lohn erhalten als öffentlich Beschäftigte!

In dieser Prognose ist der zusätzliche Personalbedarf durch den geplanten Rechtsanspruch auf Ganztags in den Grundschulen ab 2026 bereits berücksichtigt (HLZ 7-8/2022). Die aktuell nur langsam steigenden Ausbildungszahlen in Hessen werden diesen Personalbedarf nicht decken können.

Über 19.000 Kita-Beschäftigte haben sich 2021 am bundesweiten „Kita-Personalcheck“ der Gewerkschaft ver.di beteiligt. Die Ergebnisse machen deutlich, dass viele Kolleg:innen täglich „am Limit“ arbeiten und eher eine notdürftige Beaufsichtigung der Kinder als eine pädagogische Begleitung von Bildungs- und Lernprozessen sicherstellen können. 44% der Befragten gaben an, zu Spitzenzeiten für mehr als 17 Kinder gleichzeitig verantwortlich zu sein. Mehr als 45% erklärten, dass sie aus Zeitgründen im Alltag nicht genügend auf die Wünsche und Probleme der betreuten Kinder eingehen könnten. 30% der Kolleg:innen gaben an, ihren eigenen pädagogischen Ansprüchen im Alltag nicht gerecht werden zu können (2).

Unter diesen Bedingungen ist der Bildungsauftrag der Kita nur schwer zu erfüllen. Wie sollen Kinder mit ihren Wünschen und Bedürfnissen wahrgenommen werden, wenn so viele Fachkräfte fehlen? Wie sollen sie mit Blick auf ihre individuellen Stärken und Schwächen gefördert werden, wenn im Alltag die Zeit fehlt? Und welchen Beitrag können Kitas unter chronischem Personalmangel dazu leisten, um allen Kindern gute Startchancen im Bildungssystem zu bieten und die soziale Ungleichheit zu reduzieren, mit der die Kinder bereits in die Kita kommen? Alle Beteiligten in der Praxis und die Bildungsforschung sind sich einig: Gute Bildung kann nur mit qualifiziertem Fachpersonal realisiert werden.

Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass der Beruf von Erzieher:innen zwar „systemrelevant“ für die Gesellschaft ist, aber noch längst nicht attraktiv genug, dass sich genug Berufseinsteiger:innen für ihn entscheiden würden. Fachkräfteoﬀensiven wie die aktuelle Kampagne des Bundesfamilienministeriums werden nur dann zum Erfolg führen, wenn das Berufsbild von Erzieher:innen weiterentwickelt und das gesamte Berufsfeld der Frühpädagogik aufgewertet wird. Dazu zählen weitere Schritte zur Professionalisierung des Berufs, eine Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und eine Reform der Ausbildung.

Notwendige Schritte zur Professionalisierung

Vor 20 Jahren rückte der Beruf von Erzieher:innen mit dem „PISA-Schock“ in den Fokus der bildungspolitischen Diskussion: Kitas sollen sich zu elementaren Bildungseinrichtungen weiterentwickeln und Erzieher:innen stärker die Rolle von Begleiter:innen frühkindlicher Lernprozesse einnehmen. Wie auch immer man die politischen Absichtserklärungen damals bewertete, so war mit ihnen doch ein großes Professionalisierungsversprechen verbunden.

Seitdem haben viele Bundesländer Bildungs- und Erziehungspläne eingeführt und der Kita-Bereich wurde in einer erstaunlichen Größenordnung ausgebaut. Laut Bildungsbe-

richt 2022 wurden in den letzten 15 Jahren 800.000 neue Kinderbetreuungsplätze in Deutschland geschaffen. Doch das Berufskonzept von Erzieher:innen hat sich in dieser Zeit zu wenig den neuen Bedingungen angepasst. Bis heute konnte sich der Beruf nicht vollständig vom Konzept eines „weiblichen karitativen Berufs“ befreien, als der er im Laufe des 20. Jahrhunderts entstanden ist. Für Care-Arbeit, also soziale Fürsorge- und Pflegearbeit, gilt deshalb auch in der Gegenwart: zu wenig gesellschaftliche Wertschätzung, unterdurchschnittliche Bezahlung, lange Ausbildungszeiten und wenig berufliche Aufstiegschancen.

Der Beruf von Erzieher:innen muss deshalb moderner gestaltet und in Richtung einer professionellen Bildungsarbeit, wie sie Grundschullehrer:innen leisten, weiterentwickelt werden. Dazu müssen die Ausbildung reformiert und mehr Weiterbildungsangebote geschaffen werden. Zur Anerkennung der Tätigkeit von Erzieher:innen als Bildungsarbeit gehört aber auch, dass Pädagog:innen nicht einfach durch nicht qualifiziertes Personal ersetzt werden. In Hessen wurde dieser fragwürdigen Praxis vieler Träger während der Pandemie durch die Öffnung des Fachkräftekatalogs Vorschub geleistet. Ein solcher Schritt befördert die Vorstellung, um Kinder zu bilden, reiche „etwas Einfühlungsvermögen“ und eine 160-Stunden-Einführung „on the job“.

Arbeits- und Entlohnungsbedingungen verbessern

Mit den Tarifergebnissen 2022 wurden einige wichtige Verbesserungen für Erzieher:innen durchgesetzt (HLZ S.16), die jedoch nur erste Schritte auf einem langen Weg zur Aufwertung des Berufs sein können. Die Arbeitsbedingungen in den Kitas müssen sich so verbessern, dass nicht nur Betreuung, sondern qualitativ gute Bildungsarbeit möglich ist. Dazu gehören kleinere Gruppen, eine bessere Fachkraft-Kind-Relation, Vorbereitungszeiten und eine Entlohnung, von der man trotz steigender Existenzkosten gut leben kann und die nicht zur Altersarmut führt.

Nur mit einer Reduzierung der Arbeitsbelastungen kann die hohe Fluktuation im Beruf begrenzt und eine langfristige Bindung im Arbeitsfeld gesichert werden. Eine bundesweite Längsschnittstudie ergab 2018, dass fast ein Viertel der Kita-Fachkräfte mit fachschulischer oder hochschulischer Ausbildung schon innerhalb der ersten fünf Jahre nach ihrem Berufsstart das Arbeitsfeld der frühen Bildung wieder verlässt.

Ausbildung von Erzieher:innen reformieren

Damit sich mehr junge Leute für diesen Beruf entscheiden, muss die Ausbildung von Erzieher:innen attraktiver werden. In einem Diskussionspapier hat die GEW kürzlich ihr Konzept für eine reformierte Erzieherausbildung vorgestellt. Darin schlägt sie einen bundeseinheitlichen Ausbildungsrahmen mit verbindlichen Qualitätsstandards vor. Die Ausbildung muss komplett gebührenfrei und praxisintegriert sein, von Anfang an vergütet und durch eine qualifizierte Praxisanleitung begleitet werden. Außerdem muss sie berufliche Anschlussperspektiven bieten, zum Beispiel für ein Hochschulstudium (4). Langfristig sollte über die Anhebung der Ausbildung auf Fachhochschulniveau nachgedacht werden, um den gestiegenen Anforderungen an die frühe Bildung gerecht zu werden. Eine solche akademische Grundbildung könnte angehende Erzieher:innen in Zukunft für ein weites Spektrum pädagogischer Tätigkeiten qualifizie-



Die Aufwertungsrunde zum Sozial- und Erziehungsdienst im Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist am 19. Mai 2022 mit einer Einigung zu Ende gegangen. Über die Ergebnisse informieren wir in dieser HLZ auf Seite 16 und unter www.gew.de. Das Foto zeigt Kolleginnen aus Frankfurt bei einer Kundgebung vor der Paulskirche am 12. Mai 2022. (Foto: GEW)

ren und ihnen neue Karrierewege im sozialpädagogischen Bereich ermöglichen.

Im Resümee ist unsere Botschaft einfach: Wenn die Politik eine zukunftsfähige frühe Bildung mit genug Fachpersonal möchte, dann muss sie auch die nötigen Bedingungen dafür schaffen. Die gibt es weder für schöne Worte noch zum Nulltarif.

Der Politikwissenschaftler *Prof. Christoph Butterwegge* hat vor kurzem einen „Masterplan für Bildung“ gefordert, um die Folgen der Corona-Pandemie für Kinder, Jugendliche und deren Familien abzufedern und die im Zuge der Krise verschärften sozialen Ungleichheiten auszugleichen (5). Die frühkindliche Bildung sollte ein zentraler Bestandteil eines solchen Masterplans sein.

Nadine Wurster und Simon Benecken

Nadine Wurster und Simon Benecken sind Mitglieder der GEW und Vorsitzende des Betriebsrats des Sozialpädagogischen Vereins, eines großen freien Kita-Trägers in Frankfurt am Main.

Eine Langfassung des Beitrags mit allen Quellenangaben und weiterführenden Leseempfehlungen erscheint auf der Homepage der GEW Hessen: www.gew-hessen.de > Bildung > Sozialpädagogik > Kita

(1) Bertelsmann-Stiftung (2021): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021. Download unter dem Kurzlink <https://bit.ly/3ARDNR>

(2) Nikolaus Meyer und Elke Alsago (2021): Ergebnisse des ver.di Kita-Personalcheck. Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, S. 14-16. Download unter dem Kurzlink <https://bit.ly/3RACV60>

(3) Mariana Grgic (2019): Gekommen, um (nicht) zu bleiben. Ein Beitrag aus dem Forschungsmagazin des Deutschen Jugendinstituts, Impulse, 1/19, Nr. 121. Download unter dem Kurzlink <https://bit.ly/30fjDQB>

(4) GEW (2022): Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher zukunftsfähig gestalten. Download unter dem Kurzlink <https://bit.ly/3RAPaPU>

(5) Christoph Butterwegge (2022): Masterplan für Bildung nötig. In: Erziehung & Wissenschaft (E&W) 05/2022, S.34-35



Hilfen zur Erziehung

Aus dem Arbeitsalltag der Kinder- und Jugendhilfe

Die Familie steht nach Artikel 6 des Grundgesetzes „unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung“ und „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“. Was aber, wenn Familien trotz der professionellen unterstützenden Institutionen wie Kitas, Schulen und Horte in ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten zur Erziehung und Bildung an ihre Grenzen kommen oder die Institutionen die Erziehungsprobleme sogar mit verursachen? Nach § 27 Sozialgesetzbuch VIII können Eltern bzw. Personensorgeberechtigte Hilfen zur Erziehung in Anspruch nehmen, wenn diese nicht gesichert ist. Zuständig sind die Jugendämter, die öffentliche oder freie Träger beauftragen, solche Hilfen zur Erziehung durch Fachkräfte durchzuführen. Je nach Hilfeart werden Sozialarbeiter:innen, Sozial- oder Heilpädagog:innen, Erzieher:innen oder Heilerzieher:innen eingesetzt.

Zum 31.12.2020 erhielten in Deutschland rund 600.000 Kinder Hilfen zur Erziehung, davon rund 40.000 in Hessen (siehe Tabelle). Die Kontaktbeschränkungen durch die Pandemie sind wohl dafür verantwortlich, dass die Gesamtzahl aller Hilfen erstmals seit vielen Jahren rückläufig war. Es ist davon auszugehen, dass die Zahlen 2021 und 2022 wieder steigen, da Isolation und Vernachlässigung vieler Kinder und Jugendlicher den Hilfebedarf wieder erhöhen.

Zuständig für alle Hilfen zur Erziehung sind die Jugendämter, die entweder durch die Eltern oder ein Elternteil, durch das Kind oder die Jugendlichen selbst angesprochen werden oder aufgrund von Meldungen von Institutionen wie Kitas oder Schulen tätig werden. Auch Arztpraxen oder Kinder- und Jugendpsychiatrien können Hinweise auf mögliche Gefährdungen des Kindeswohls geben. Die Fachkräfte des All-

gemeinen Sozialen Dienstes (ASD) können dann freiwillige oder – mit Hilfe des Familiengerichtes – verbindliche Maßnahmen auf den Weg bringen. Alle ambulanten Hilfen zur Erziehung sind erst einmal vorrangig eine Ergänzung zur Erziehungsarbeit in der Familie. Die Frequenz der Termine kann variieren, sie können monatlich oder auch täglich stattfinden, in regelmäßigen Rhythmen oder mit einer aktuellen Vereinbarung von Termin zu Termin.

Im Fokus: Ambulante Hilfen zur Erziehung

Die ambulanten Hilfen zur Erziehung orientieren sich am Angebot des Trägers und an den Bedürfnissen der Kinder und Familien. Die konkreten Ziele werden in halbjährlichen Hilfeplangesprächen zwischen Familien, Trägern und Jugendämtern vereinbart. Konkrete Schwerpunkte können unter anderem folgende Maßnahmen sein:

- Gespräche zur Stärkung der sozialen Kompetenzen und der Individualisierung der Kinder und Jugendlichen,
- Unterstützung bei Problemen im Schulalltag,
- Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen in den Bereichen, in denen sie sich selbstständig und selbstwirksam erleben können,
- Elternarbeit zur Schärfung der elterlichen Haltung und zur Förderung ihrer Kompetenz, diese gegenüber den Kindern zu vertreten. In anderen Familien kann der Fokus darauf liegen, einen fürsorglichen und realistischen Blick auf die Kinder zu erarbeiten und positive Entwicklung wahrnehmen zu können.

Die Treffen mit den Beteiligten zur Vorbereitung und Durchführung der Hilfen finden im öffentlichen Raum, in den Räumlichkeiten des Trägers oder aber auch in den Wohnungen der Familien vor Ort statt. Dort droht die Grenze zwischen Nähe und Distanz zu verschwimmen, zumal Kolleg:innen oftmals alleine in den Familien arbeiten. Sie fühlen sich alleine für die Belange der Familie verantwortlich und dies im schlechtesten Fall auch außerhalb der Arbeitszeiten. Aus gewerkschaftlicher Sicht wäre es wichtig, die institutionellen Bedingungen zu beleuchten, die solche Dilemmata verursachen. Dazu kommen häufige Termine in den Nachmittags- und Abendstunden, wenn die Kinder und Jugendlichen nicht mehr in der Kita oder in der Schule sind.

Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips werden immer mehr Hilfen durch freie Träger erbracht (siehe Tabelle). Der TVöD, der für öffentliche Träger gilt, wird bei vielen freien Trägern nicht angewandt. Auch dort, wo es eigene Haustarifverträge gibt, liegt das Lohnniveau oft unter dem des TVöD (HLZ S. 10). Das ist gut für die öffentlichen Kassen, schlecht für die Beschäftigten! Die GEW muss sich verstärkt dafür einsetzen, dass sowohl die freien Träger als auch die öffentlichen Auftraggeber in ihren gegenseitigen Leistungsvereinbarungen eine Bezahlung nach TVöD gewährleisten und dies auch fortlaufend kontrolliert wird. „Kinderschutz kostet Geld; fehlt er, kostet dies Leben!“ Dieses Resümee von Professorin *Maud Zitellmann* in der HLZ 1-2/2021 ist weiter aktuell.

Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe nach SGB VIII in Deutschland und Hessen (Stand: 31.12.2020)

	gesamt	Hessen
Einzelhilfen und Beratungen (gesamt)	488.862	33.623
• Hilfe zur Erziehung (§ 27)	14.491	1.521
• Erziehungsberatung (§ 28)	150.881	9.860
• Soziale Gruppenarbeit (§ 29)	9.289	389
• Einzelbetreuung (§ 30)	37.310	1.934
• Erziehung in Tagesgruppen (§ 32)	15.907	1.210
• Vollzeitpflege (§ 33)	74.868	4.079
• Heimerziehung (§ 34)	83.482	5.716
• Int. sozialpäd. Einzelbetreuung (§ 35)	3.701	435
• Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen (§ 35a)	98.933	8.479
Familienorientierte Hilfen (gesamt)	108.178	5.519
• Hilfen nach § 27	20.117	301
• Sozialpäd. Familienhilfen (§ 31)	88.061	5.218
Alle Maßnahmen	597.040	39.142

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige. Oktober 2021

Ein weiteres Hindernis auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen ist die Einschränkung der Rechte von Betriebsräten aufgrund des Tendenzschutzes nach § 118 Betriebsverfassungsgesetz für Betriebe, die mittelbar oder überwiegend „politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen“ dienen. Auch die für die konfessionellen Träger geltenden kirchlichen Sonderrechte erschweren eine gewerkschaftliche Organisation und Mitbestimmung. Selbst dort, wo Mitarbeitervertretungen bestehen, sind Beschäftigte immer wieder der Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt.

Soziale Arbeit braucht eine Lobby

Im Alltag haben die Beschäftigten in den Jugendämtern und im Bereich der Hilfen zur Erziehung oft zu wenig Zeit, um den Bedarf gründlich zu ermitteln. Personalmangel, Arbeitsbelastung und Kostendruck führen zu einer großen Fluktuation, junge, noch wenig erfahrene Kolleg:innen wechseln schnell den Arbeitsplatz. Darunter leiden Kontinuität und Verlässlichkeit, die dem Ganzen einen haltenden Rahmen verleihen. Hier fordert die GEW, die notwendigen Ressourcen zu mobilisieren und Arbeitsbedingungen zu verbessern, zumal sich mit der Corona-Pandemie auch die Belastung der Jugendämter weiter verschärft hat (1). Die aktuelle Auslegung des Subsidiaritätsprinzips führt zu Konkurrenzdruck und Lohndumping unter den freien Trägern der Jugendhilfe, die an die Beschäftigten weitergegeben werden.

Die Träger haben oft sehr unterschiedliche und intransparente Regelungen, was als Arbeitszeit abgerechnet werden darf oder wie Fahrtzeiten oder der Ausfall eines Termins angerechnet werden. Fahrtzeiten, die nicht als Arbeitszeit angerechnet werden, reduzieren die Vor- und Nachbereitungszeit und erhöhen die Arbeitsbelastung. In manchen Betrieben sind Beschäftigte gezwungen, Termine von einem auf den anderen Tag anzunehmen, ohne dass sie Hilfen vorher im Team im Rahmen einer Fallvorstellung beraten können.

Viele Betriebe stellen weder die notwendigen Arbeitsmittel noch einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung. Beschäftigte sind gezwungen, das eigene Auto, das private Smartphone oder Tablet zu nutzen. Durch die ganztägige Betreuung von Kindern und Jugendlichen verlagert sich die Arbeit der Kolleg:innen in die Abendstunden oder auf das Wochenende, ohne dass es dafür Zuschläge gibt. Bei vielen Trägern gibt es zudem keine Betriebsräte. Es ist notwendig, dass die Gewerkschaften die Beschäftigten aufklären, ermutigen und darin unterstützen, Betriebsräte zu gründen, die sich um die Durchsetzung gesetzlicher Regelungen zu Arbeitszeiten oder Gesundheitsschutz im Betrieb kümmern.

Der Personalmangel in Kitas und Schulen und die Arbeitsbelastung der dort Beschäftigten ist in der Öffentlichkeit zu recht immer wieder Thema, auch wenn sich kaum zufriedenstellende Lösungen abzeichnen scheinen. Die ambulanten Hilfen zur Erziehung sind wie viele andere Bereiche der Sozialen Arbeit kaum sichtbar. Das mag daran liegen, dass die dort Beschäftigten mit Menschen und Familien in prekären Verhältnissen arbeiten, die ebenfalls keine starke Lobby haben und oft die ersten sind, bei denen weitere Einsparungsmaßnahmen durchgeführt werden. In den schwierigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Sozialen Arbeit spiegeln sich - so unsere These - die Verhältnisse der Menschen, mit denen wir arbeiten. Unterschiedliche Leistungsvereinbarungen, zerstückelte Träger- und Tarifstrukturen, die

Träger der Hilfen und Beratungen für Kinder und Jugendliche in Deutschland (Stand: 31.12.2020)

Träger der öffentlichen Jugendhilfe	194.752
Träger der freien Jugendhilfe (mit angeschlossenen Trägern)	
• Arbeiterwohlfahrt	19.384
• Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	35.612
• Deutsches Rotes Kreuz	5.834
• Diakonisches Werk	63.100
• Deutscher Caritasverband	62.110
• Zentralwohlfahrtsverband der Juden	69
• Sonstige Religionsgemeinschaften (öR)	1.369
• Sonstige anerkannte Träger der Jugendhilfe	170.346
• Sonstige juristische Person	12.569
• Privat-gewerbliche Wirtschaftsunternehmen	31.895

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige. Oktober 2021

Verweigerung der Mitbestimmung durch Personal- und Betriebsräte, deregulierte Arbeitsstrukturen, Vereinzelung am Arbeitsplatz: All das erschwert die Entwicklung eines gemeinsamen Professionsverständnisses, für dessen Qualität man auch bereit ist, auf die Straße zu gehen. Die GEW muss diese Bedingungen noch viel genauer unter die Lupe nehmen und daraus gewerkschaftliche Perspektiven entwickeln.

Wie in allen Bereichen der Daseinsfürsorge gilt es, gegen Personalmangel und Dequalifizierung vorzugehen und dafür zu sorgen, dass mehr Fachkräften ausgebildet werden. Das kann nur gelingen, wenn diese Berufe attraktiver werden, auch durch eine bessere Bezahlung. Nur so lassen sich Arbeitsbedingungen verbessern und Burn-Outs und Fluktuation verhindern. Das dient nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Klient:innen. Um das zu erreichen, ist es geboten, dass sich die Kolleg:innen bei Trägern der Kinder- und Jugendhilfe gewerkschaftlich organisieren, Betriebsgruppen bilden, Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte gründen und sich dafür einsetzen, dass gewerkschaftliche Stimmen auch in Jugendhilfeausschüssen und Arbeitsgemeinschaften Gehör finden. Darüber hinaus gilt es, sich zwischen allen Bereichen der Daseinsfürsorge weiter zu vernetzen, um gemeinsam für bessere Verhältnisse zu kämpfen. Ein beschwerlicher Weg, wenn man sich die Vereinzelung anschaut, aber ein Weg, der unerlässlich ist, wenn man den Wert einer Gesellschaft daran bemisst, wie sie mit den Hilfesuchenden umgeht, die häufig stigmatisierend als „die Schwächsten“ bezeichnet werden.

Anna Elsässer und Steve Kothe

Steve Kothe und Anna Elsässer arbeiten in den Ambulanten Hilfen zur Erziehung bei freien Trägern der Sozialen Arbeit. Steve engagiert sich als Betriebsrat und ist Mitglied im Leitungsteam des Referats Sozialpädagogik im Landesvorstand der GEW Hessen. Anna ist Mitglied im Vorsitzendenteam der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW Hessen.

(1) Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2021): Professionelle Bedingungen in Gefahr? Empirische Befunde zur Arbeitssituation in der Kinder- und Jugendhilfe. Forum Jugendhilfe [2], S. 72-78

Eine Langfassung des Beitrags mit weiterführenden Links findet man auf der Homepage der GEW Hessen: www.gew-hessen.de > Bildung > Themen > Soziale Arbeit

Jugendhilfe am Limit

Beschäftigte der Sozialen Dienste zwischen allen Stühlen

„Kindeswohlgefährdung“, „Inobhutnahme“, „Eingriffsverpflichtung“, „Garantenstellung“ oder „Bereitschaftspflege“: Solche Begriffe bilden nur sehr oberflächlich ab, was den beruflichen Alltag von Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen in der Kinder- und Jugendhilfe ausmacht. Sie arbeiten bei den kommunalen Trägern im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) oder – wie in Frankfurt – im Bereich des Kinder- und Jugendhilfe Sozialdienstes (KJS). Harald Freiling sprach für die HLZ mit Mitgliedern der GEW Hessen, die in diesem Bereich arbeiten.

Lara-Mia, Chantal, Yagmur, Tayler oder Mohamed: Das Schicksal dieser Kinder und die tatsächlichen oder vermeintlichen Versäumnisse der zuständigen Jugendämter machten Schlagzeilen. Maud Zitlmann, die an der Frankfurt University of Applied Sciences eine der wenigen Professuren an deutschen Hochschulen für Jugendhilfe und Kinderschutz innehat, erinnerte in der HLZ 1-2/2021 an den Tod der acht Monate alten Siri aus Wetzlar, die wenige Wochen nach ihrer Geburt verbrüht, geschlagen und angstschreiend von den amüsierten Eltern gefilmt worden war und mit zertrümmertem Schädel starb. Der Strafprozess gegen die zuständige Mitarbeiterin des Jugendamts endete zwar mit einem Freispruch, offenbarte aber eklatante Mängel in der Ausbildung und der personellen Ausstattung der Jugendämter. Das interdisziplinäre Frankfurter Modell „Kinderschutz in der Lehre“ hat hier seinen Ursprung (1).

Doreen Siebernik, die im GEW-Hauptvorstand den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit vertritt, machte am Tag der Sozialen Arbeit am 15. März auf die inakzeptablen Zustände in vielen Jugendämtern aufmerksam:

„Die Fallzahlen in der Familienhilfe sind deutlich zu hoch. Es schwingt jeden Tag die Sorge mit, Fehler zu machen und eine Kindeswohlgefährdung nicht rechtzeitig erkannt zu haben.“

Nach dem Tod von zwei Kindern Anfang Mai 2022 in Hanau, die mutmaßlich von ihrem Vater getötet wurden, erneuerte Maud Zitlmann ihre Kritik im Gespräch mit dem Hessischen Rundfunk: In vielen Jugendämtern sei die Arbeitsbelastung hoch und es gebe zu viele Fälle für zu wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass ein Betreuer für 40 Kinder und ihre Familien verantwortlich sei, sei keine Seltenheit:

„Viele sagen: Auch wenn ich versuche, gut zu arbeiten, habe ich dauernd das Gefühl, ich komme nicht hinterher. Und immer die Angst: Was ist mit den anderen Kindern in meinem Aktenstapel?“

Sicher ist die Inobhutnahme nach § 42 SGB VIII, die Herausnahme eines Kindes oder eines Jugendlichen aus der Familie gegebenenfalls auch mit staatlicher Gewalt, eine besonders gravierende Entscheidung, doch sie war allein in Hessen im Jahr 2020 in fast 2.500 Fällen als Ultima Ratio offensichtlich unabdingbar (siehe Tabelle).

Inobhutnahme als Ultima Ratio

Kinder im Alter bis sechs Jahre werden vorzugsweise in einer Pflegefamilie untergebracht, nur selten in einer stationären Einrichtung (siehe Tabelle). Trotz der großen Verantwortung und in dem Wissen, dass das Kind nur eine begrenzte Zeit in der Familie bleiben wird, gibt es nach dem Bericht von Kolleg:innen aus dem Bereich der Bereitschaftspflege genug Familien, die hier helfend eingreifen. Auch ihre verantwortungsvolle Aufgabe, die Familien auszuwählen, zu begleiten und zu unterstützen, wurde durch die Pandemie erschwert: „Elternabende, Supervision oder regelmäßige Feste für die Pflegefamilien ausschließlich in digitaler Form: Das geht kaum.“ Alle Kolleginnen und Kollegen aus der Kinder- und Jugendhilfe berichten von dem enormen Druck, zahlreiche Fälle parallel bearbeiten und zugleich im Krisenfall schnell und richtig handeln zu müssen und sie haben das Gefühl, zwischen allen Stühlen zu sitzen:

„Handeln wir zu früh, drohen die Eltern, an die Presse zu gehen, denn es sei ja noch gar nichts Schlimmes passiert, warten wir ab, wird es uns später zum Verhängnis.“

Dass sich das auch abends und nachts nicht abschütteln lässt, versteht sich von selbst:

„Wir sehen verdammt viel Elend und das mit der professionellen Distanz ist nicht immer einfach. Dazu kommt, dass wir auch immer wieder mit Beschimpfungen und Bedrohungen konfrontiert werden.“

Die Sozialrathäuser in Deutschland werden flächendeckend sicherheitsmäßig aufgerüstet, auch die Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe rufen bei Kontakten mit Problemfamilien regelmäßig den Sicherheitsdienst hinzu (2).

Ein anderes Thema ist die hohe Verrechtlichung der Materie. Niemand stellt den Rechtsstaat und die Möglichkeit in Frage, dass die Entscheidung der Verwaltung durch eine Gericht überprüft werden kann. Aber ein ungutes Gefühl ist deutlich zu spüren. Wer kann vor einer Entscheidung in Ruhe

Inobhutnahme und Unterbringung von Kindern und Jugendlichen in Hessen 2020

	Fälle insgesamt	Grund der Inobhutnahme			Unterbringung		
		eigener Wunsch	dringende Kindeswohlgefährdung	unbegleitete Einreise	bei einer geeigneten Person	in einer geeigneten Einrichtung	in einer betreuten Wohnform
insgesamt	4.061	592	2.486	983	608	3.286	167
0 bis 6 Jahre	731	0	716	15	370	316	45
6 bis 12 Jahre	617	27	560	30	117	478	22
12 bis 18 Jahre	2.713	565	1.210	938	121	2.492	100

Hessisches Statistisches Landesamt: Die Kinder- und Jugendhilfe in Hessen im Jahr 2020. Juli 2021.

jeden Hintergrundaspekt beleuchten oder sich die Zeit nehmen, die Gerichte für sich beanspruchen? Das macht hilflos und manchmal auch wütend.

Meine Gespräche machen deutlich, dass sich die Kolleginnen und Kollegen im hohem Maße als Anwältinnen der Kinder verstehen, als „Garanten“ ihrer Unversehrtheit, ihrer Grundrechte und ihrer Zukunft. Ihr Gefühl, dass das Pendel der Gerichte wieder stärker in die Richtung der Rechte der Eltern und der elterlichen „Gewalt“ ausschlägt, trägt ebenso wenig zur Berufszufriedenheit bei wie das ausufernde Berichtswesen: Alles müsse akribisch dokumentiert werden, auch für die rechtssichere Argumentation gegenüber dem Gericht. Diese Zeit fehlt dann bei der Arbeit mit den Familien, Kindern und Jugendlichen.

Jugendhilfe und Pandemie

Der Rückgang der Fallzahlen in der Pandemie wird inzwischen von einem deutlichen Anstieg der Beratungsanforderungen und Gefährdungsmeldungen überholt. Seit dem Frühjahr 2022 steigt die Nachfrage nach Plätzen für Kinder, die Inobhut genommen werden, nach der Wahrnehmung der Kolleg:innen wieder deutlich an.

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind auch Gegenstand eines Gesprächs in dieser HLZ (S.7ff.) und des Artikels von *Anna Elsässer* und *Steve Kothe* (S.12f.). Fallbesprechungen konnten nur noch digital stattfinden, das „Vier- bis Sechsaugen-Prinzip“ konnte auf Grund hoher Krankenstände nicht eingehalten werden. Auch für die Eltern wuchs der Stress: Direkte Kontakte der Eltern, deren Kinder aus der Familie genommen wurden, waren im Lockdown eingeschränkt und zeitweise ganz ausgeschlossen. „Dabei war uns bewusst, dass wir uns damit in einer rechtlichen Grauzone bewegten, und wir mussten jederzeit mit einer Anweisung des Familiengerichts rechnen“, berichtet eine Beschäftigte aus dem Jugendamt Frankfurt.

Dass dies keine subjektiven Eindrücke sind, bestätigen die Studien von *Nikolaus Meyer* und *Elke Alsago* über „professionbezogene Folgen veränderter Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie“ (3). Die Beschäftigten berichten übereinstimmend davon, dass Termine von den Adressat:innen nach Ausbruch der Corona-Pandemie häufiger abgesagt und Hilfenmaßnahmen früher abgebrochen wurden. *Nikolaus Meyer* berichtet in der HLZ über die absurde Erfahrung, mit einem gefährdeten Kind nur über das Handy des Vaters telefonieren zu können, statt ein direktes Gespräch in einem geschützten Rahmen zu führen. Fachteams zur Abwendung von Kindeswohlgefährdungen wurden ausgesetzt, Vorgesetzte und

Auch Lehrkräfte sind Garanten

Nach § 3 Abs.10 des Hessischen Schulgesetzes sind auch die Lehrkräfte Garanten für das Wohl der Kinder:

„Die Schule arbeitet mit den Einrichtungen der Jugendhilfe und den Jugendämtern zusammen und bezieht diese im erforderlichen Umfang in Problemlösungsprozesse hinsichtlich in ihrem Wohl gefährdeter Schülerinnen und Schüler ein. Werden Lehrkräften gewichtige Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Wohls einer Schülerin oder eines Schülers bekannt, so sollen sie mit ihr oder ihm nach Lösungen suchen und, soweit erforderlich, auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken. Die Eltern sind einzubeziehen, soweit dadurch der wirksame Schutz der Schülerin oder des Schülers nicht infrage gestellt wird.“

Gründe für vorläufige Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche in Hessen 2020 (1)

insgesamt	4.061
Integrationsprobleme in Heim oder Pflegefamilie	205
Überforderung der Eltern/eines Elternteils	1.618
Schul- und Ausbildungsprobleme	207
Anzeichen für Vernachlässigung	633
Delinquenz/Straftat	213
Suchtprobleme des Kindes oder Jugendlichen	172
Anzeichen körperlicher Misshandlung	653
Anzeichen psychischer Misshandlung	509
Anzeichen sexueller Gewalt	75
Trennung oder Scheidung der Eltern	130
Wohnungsprobleme	267
Unbegleitete Einreise aus dem Ausland	983
Beziehungsprobleme	409
Sonstige Probleme	1.169

(1) Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt: Die Kinder- und Jugendhilfe in Hessen im Jahr 2020.

Kolleg:innen waren im Home-Office schwerer erreichbar, Berufsanfänger:innen und Seiteneinsteiger:innen waren auf sich selbst gestellt:

„In dieser Gemengelage fühlen sich 62,1 % der Beschäftigten belastet oder sogar extrem belastet. Insofern verschlechtern sich aus Sicht von jedem Zweiten die Arbeitsbedingungen und entsprechend denken 29,9 % über einen Stellen- sowie 16,2 % sogar über einen Berufswechsel nach.“

Zwar gaben 59 % der in der ACAJU-Studie befragten Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe dem Krisenmanagement der Einrichtung die Noten sehr gut oder gut, aber 86 % stimmten der Aussage ganz oder teilweise zu, dass die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der Kinder- und Jugendhilfe in der Pandemie-Situation besonders deutlich wird (4). Diese Sichtweise wird von all meinen Gesprächspartner:innen geteilt. Warum sich die Wertschätzung und der Respekt für einen Diplom-Ingenieur und dessen Bezahlung so gravierend von der einer Diplom-Sozialpädagogin unterscheiden, will ihnen nicht in den Sinn:

„Das wird dann doch auch etwas mit dem Frauenanteil in diesem Beruf zu tun haben und der Auffassung, man müsse eine solch schöne Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eigentlich aus purem Altruismus tun. Unser Beitrag zum Wohl der Kinder und zum sozialen Frieden wird höchstens mit Applaus bedacht.“

Harald Freiling

(1) Auf eine Anfrage der SPD-Landtagsabgeordneten Lisa Gnadl, Nadine Gersberger und Dr. Daniela Sommer zum Frankfurter Modell „Kinderschutz in der Lehre“ (Drucksache 20/8028) verwies Wissenschaftsministerin *Angela Dorn* am 14. 6. 2022 auf das Fachforum „Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung als Baustein in Ausbildung und Studium“ (Download: <https://bit.ly/3yX4TBu>).

(2) Der DGB thematisiert dies in seiner Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. Die im Auftrag des Bundesinnenministeriums verfasste Studie „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“, die im Juni 2022 vorgestellt wurde, bestätigt die Missstände (Download der wichtigsten Ergebnisse: <https://bit.ly/3P03Czj>).

(3) Sozial Extra 3/2022, Download: <https://bit.ly/3Pgl80y>

(4) J.Teten: Krisenmanagement und Arbeitsbelastung in der Kinder- und Jugendhilfe angesichts der Covid-19 Pandemie. In: Jugendhilfe 2/2021, S.184-190. Download: <https://bit.ly/3bY08wW>

SuE–Aufwertungsrunde 2022: Ist das Glas halb voll oder halb leer?

Die Aufwertungsrunde zum Sozial- und Erziehungsdienst ist am 19. Mai 2022 mit einer Einigung in den Tarifverhandlungen zu Ende gegangen. Dabei ging es nicht um die üblichen Erhöhungen der Tabellenentgelte, sondern um berufsprüfungsspezifische Fragen der Eingruppierung. Der Abschluss ist sicher nicht der große Wurf, mit dem die Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen wäre, und er stellt sicher nicht alle zufrieden. Trotzdem verbessert der Abschluss die Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen, die tarifgebunden im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt sind, in spürbarer Weise. Er hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigten, die in diesem Bereich ohne Tarifbindung arbeiten, da er den Bezugsrahmen verschiebt und auch die Arbeitgeber freier Träger zu Anpassungen zwingt (HLZ S.10).

Die Aufwertungsrunde wurde erneut unter schwierigen äußeren Umständen verhandelt. Nach zwei Jahren Coronapandemie und angesichts des Überfalls auf die Ukraine war es nicht einfach, die notwendige öffentliche Aufmerksamkeit für diese Auseinandersetzung zu erreichen. Dass trotzdem dieser Abschluss zustande kam, liegt maßgeblich am Einsatz der Beschäftigten, ihrer Beteiligung an Streiks und Demonstrationen und ihrem vielfältigen Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen!

Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst

An mehreren Streiktagen waren GEW-Mitglieder gemeinsam mit den Kolleg:innen von ver.di für die Aufwertung auf der Straße. Eine länderübergreifende Streikaktion mit GEW-Mitgliedern aus Rheinland-Pfalz auf der Rheinbrücke in Mainz-Kastel am 31. März 2022 setzte ein starkes, öffentlichkeitswirksames Zeichen (siehe Foto). Aber auch die vielen Gespräche im persönlichen Umfeld trugen und tragen dazu bei, dass die Forderungen nach Aufwertung der Sozial- und Erziehungsbereufe in der Gesellschaft verankert werden. Und dies wird weiterhin notwendig sein. Die Aufwertung ist noch lange nicht abgeschlossen und auch der Fachkräftemangel erfordert zusätzliche Anstrengungen für qualitativ gute Arbeit und entsprechende Arbeitsbedingungen. Hier braucht es starke und aktive GEWerschaften, die ohne aktive und engagierte Gewerkschaftsmitglieder nicht denkbar sind! Und nicht zuletzt sind wir in diesem Kampf auf die solidarische Unterstützung aus der Gesellschaft, insbesondere auch der Eltern, angewiesen!

Bei Redaktionsschluss dieser HLZ waren die Redaktionsverhandlungen der Tarifparteien zu Details der Tarifeinigung noch nicht abgeschlossen. Das gilt unter anderem für die konkreten Regelungen zur Umwandlung von Entgeltanteilen in Entlastungstage. Hier die wesentlichen Ergebnisse:

- **Entgelt:** Erzieher:innenberufe (S2 bis S11a) bekommen eine Zulage von 130 Euro monatlich ab 1.7.2022, Sozialpädagog:innen u.a. bekommen 180 Euro mehr im Monat. Kita-Leitungen gehen bei der Zulage leer aus. Das ist sehr bedauerlich, allerdings sind Kita-Leitungen im Jahr 2015 durchweg um eine Gruppe höhergruppiert worden und



die Arbeitgeberseite ließ sich zu keinen Verbesserungen bewegen. Wird die vereinbarte Zulage zu den Tabellenwerten der S8a addiert, dann ist mehr als die Hälfte des Weges einer Aufwertung der S8a (Erzieher:in) in Richtung der derzeitigen S8b (Erzieher:in mit schwieriger Tätigkeit) zurückgelegt. Für die Kolleg:innen in Frankfurt und Umgebung ist die Regelung des Tarifvertrags bedeutsam, dass die Erzieher:innen in der S8b ebenfalls die Zulage bekommen, denn hier wird aufgrund des Fachkräftemangels flächendeckend nach S8b bezahlt. Positiv ist gleichfalls, dass die Sozialpädagog:innen etc. in S11b, S12, S14 und S15 deutlich besser bedacht wurden als im Jahr 2015.

- **Stufenlaufzeiten:** Ab Herbst 2024 fallen die gegenüber der normalen TVöD-Tabelle verlängerten Stufenlaufzeiten in der S-Tabelle weg. Die Vereinbarung macht hinsichtlich der strukturellen Wertebenen einiges aus und führt über die gesamten sechs Stufen gerechnet zu einem spürbar höheren Lebensinkommen. Davon profitieren vor allem neue und dienstjüngere Kolleg:innen, die die Stufe 6 der Tabelle noch nicht erreicht haben. Erzieher:innen mit schwierigen Tätigkeiten, die die längsten Stufenlaufzeiten bis Stufe 6 haben, profitieren in besonderer Weise von der Streichung der besonderen Laufzeiten. Neueinsteiger:innen erreichen dadurch die höchste Stufe der S8b sieben Jahre früher als bisher.
- **Regenerationstage:** Ab 2022 gibt es zwei zusätzliche Regenerationstage als ersten Schritt zu möglichen weiteren bereichsspezifischen Arbeitszeitverkürzungen bzw. Entlastungen. Hier sind sinnvolle Wege zur Umsetzung zu finden, beispielsweise durch zusätzliche Schließtage. Zudem besteht die Option, die vereinbarten Zulagen in bis zu zwei weitere Regenerationstage umzuwandeln.

Die nächste reguläre Tarifrunde steht vor der Tür

Den tarifgebundenen Beschäftigten steht die erhöhte Zulage ab 1. Juli 2022 zu. In der Vergangenheit haben sich einzelne kommunale Arbeitgeber jedoch dagegen gesperrt, Entgelt erhöhungen vor Abschluss der Redaktionsverhandlungen zu überweisen. Dieses Verhalten ist gegenüber den Beschäftigten wenig fürsorglich, aber rechtlich leider nicht zu beanstanden. Möglich wäre aber auch, die Zahlung „unter Vorbehalt“ vor der letzten Unterschrift unter den Tarifvertrag auszuzahlen.

Anfang 2023 geht es dann aber schon wieder in einer neuen Tarifrunde um die Entgelttabellen für alle 2,6 Millionen Beschäftigten bei den Kommunen und beim Bund, von denen rund 330.000 im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt sind. Im Juni hat die GEW ebenso wie die anderen Gewerkschaften in diesem Bereich die Forderungsdiskussion eröffnet. Angesichts einer Preissteigerungsrate, die über Jahrzehnte unbekannte Höhen erreicht, wird dies keine einfache Debatte! Der Verhandlungsauftritt ist derzeit für Ende Januar 2023 terminiert.

Rüdiger Bröhling, Tarifreferent der GEW Hessen,

Andreas Werther, Referent für Sozialpädagogik

- Weitere Infos zum Tarifabschluss: www.gew-hessen.de > Tarif | Besoldung, <https://bit.ly/3OMATO>

- Informationen zu den Auswirkungen des Tarifabschlusses auf die Beschäftigten freier Träger: HLZ S. 10

Der Offene Dialog



Sozialpädagogische Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen

Die Arbeit mit Patient:innen, die unter Psychosen leiden, in einer anderen Realität zu leben scheinen, vielleicht halluzinieren oder Stimmen hören und von außen nur noch schwer erreichbar sind, gehört zu den schwierigsten Aufgaben von sozialpädagogischen Fachkräften in Wohnheimen, Reha-Werkstätten, betreutem Wohnen oder Kliniken. Michael Köditz, Lehrer für Sozialpädagogik, stellt den „Offenen Dialog“ als alternativen Ansatz in der Arbeit mit psychisch Erkrankten vor. Sarah Berens berichtet auf Seite 18 aus der Praxis. Die Psychiatrie setzt vorwiegend auf Medikation, wobei die Einstellung in der Regel stationär erfolgt. Nach einer Besserung der Symptome kommen soziotherapeutische und pflegerische Maßnahmen hinzu, die helfen sollen, wieder ein eigenständiges Leben zu führen. Die Hierarchie ist klar: Was die Patient:innen „haben“ und wie sie zu behandeln sind, definieren Ärzt:innen. Leider wirken Medikamente oft gar nicht oder nur eingeschränkt oder sie dämpfen den Menschen, ohne die Wahnhalte zu reduzieren. Gleichzeitig verursachen sie heftigste Nebenwirkungen mit kognitiven und emotionalen Einschränkungen oder motorischen Störungen. Gerade bei stark chronifizierten Patient:innen sollen sozialpädagogische Fachkräfte bei eingeschränkter Handlungsmacht dann retten, was zu retten ist.

Alternativen zu Medikation und Hospitalisierung

In West-Lappland in Finnland, einem Gebiet mit einem besonders hohen Anteil schizophrener Patient:innen, entwickelten Fachkräfte, die von Helm Stierlin systemisch geschult wurden, mit dem „Offenen Dialog“ eine neue Arbeitsweise mit Heilungsraten, die in der westlichen Welt einzigartig sind: Die Zahl chronifizierter Patient:innen sank rapide, und auch die Medikamentengabe konnte massiv reduziert werden. Schlecht für die Pharmaindustrie, aber gut für die Patient:innen! Auch die Fachkräfte berichteten über eine sehr viel höhere Arbeitszufriedenheit, wie ein Film des New Yorker Psychiaters Daniel Mackler zeigt. (1)

Der Offene Dialog geht davon aus, dass akute Psychosen als schwerwiegende Lebenskrise in einem Beziehungsumfeld zu verstehen sind. Die Behandlung orientiert sich an den Bedürfnissen der erkrankten Menschen. Es gibt eine rund um die Uhr erreichbare telefonische Anlaufstelle ohne Warteschleifen, Termine für ein sogenanntes Netzwerkgespräch werden innerhalb der nächsten 24 Stunden angeboten. Die Sitzung findet dort statt, wo die Klient:innen es wünschen, in den meisten Fällen bei ihm oder ihr zu Hause. Zum Termin kommt ein multiprofessionelles Team, in dem alle gleichberechtigt mitarbeiten und das aus mindestens zwei Therapeut:innen besteht. Menschen aus dem Umfeld der Klient:innen sollen teilnehmen, meist aus der Familie bzw. dem Freundeskreis. Die Einbeziehung mehrerer Menschen mit unterschiedlichen Sichtweisen trägt entscheidend zu einem tieferen Verständnis der krisenhaften Situation bei. Die Gespräche dauern 1,5 Stunden, so dass genügend Zeit für alle vorhanden ist. Sie finden in den ersten 14 Tagen meist täglich statt, danach in

größeren Abständen, solange die Klient:innen es wünschen. Der höhere Personalbedarf rechnet sich, weil Klinikaufenthalte und Hospitalisierungen reduziert werden konnten.

Mit der neuen Herangehensweise können Menschen mit paranoider Schizophrenie, die starke Ängste haben, sehr viel besser erreicht werden: Den Klient:innen wird stets mit Respekt begegnet, bei allen Schritten wird ihre Erlaubnis eingeholt, Grenzen werden respektiert. Es geht darum, die Klient:innen ernst zu nehmen, ihre Einlassungen zu würdigen, ihnen zuzuhören und ernst zu nehmen, was sie sagen. Im Dialog soll ein tieferes Verständnis füreinander erzielt werden, woraus sich neue Sichtweisen und Lösungswege ergeben. Auch die Professionellen bringen sich ein: Authentizität steht im Vordergrund, denn Menschen mit psychischen Störungen sind häufig hochsensibel und sie merken schnell, wenn ihnen etwas vorgespielt wird.

Der Offene Dialog setzt auf die Polyphonie der Stimmen. Es gibt nicht die eine richtige Sichtweise, von der die Klient:innen überzeugt werden sollen. Verschiedene Ideen – auch der Therapeut:innen – werden im Beisein der Klient:innen geäußert und gemeinsam besprochen. Es gibt kein Richtig oder Falsch, unterschiedliche Wahrnehmungen sind ausdrücklich erwünscht, auch wahnhaftige Vorstellungen sind im Dialog willkommen und werden respektiert. Alle Stimmen werden gleichberechtigt gehört. Es geht weder um Diagnosen noch um Lösungen, sondern um ein tieferes Verständnis für die Situation, in der die Krise entstanden ist. Gerade durch die Vielzahl der Stimmen werden neue Möglichkeiten und Wege aus der Krise gefunden, wie der Bericht von Sarah Berens in dieser HLZ (S.18) eindrucksvoll bestätigt.

Michael Köditz

Michael Köditz ist Diplom-Pädagoge, Lehrer und Heilpraktiker (PsyTh) und Mitglied im Vorsitzendenteam des GEW-Bezirksverbands Südhessen. Zum Weiterlesen empfiehlt er die Aufsätze von Greve Aderhold: Was ist „Need-adapted Treatment“? (Download: <https://bit.ly/3c507sH>) und „Bedürfnisangepasste Behandlung und offener Dialog“ (Download: <https://bit.ly/3RhtyrT>)

(1) Offener Dialog, ein alternativer Ansatz aus Finnland zur Heilung von Psychosen; <https://www.youtube.com/watch?v=IsnzUxE7emI>





Der Offene Dialog

Soziale Arbeit: Ein ermutigender Erfahrungsbericht

Sarah Berens ist sozialpädagogische Fachkraft und Netzwerktherapeutin. Sie arbeitet seit mehreren Jahren mit dem Offenen Dialog und wirkt in den Weiterbildungen des Hamburger Psychiaters Volkmar Aderhold an der Ausbildung hessischer Fachkräfte mit. Julia Bröhling-Kusterer, meine ehemalige Vorgesetzte, die im Betreuten Wohnen tätig war, arbeitete sechs Jahre in London in Einrichtungen des Mental Health System, wo sie eine enger verknüpfte und sprachlich offenere Art des Arbeitens kennenlernte. Als sie wieder an ihre alte Stelle zurückkehrte, war sie erschrocken, auch nach sechs Jahren noch dieselben Klient:innen anzutreffen: Offensichtlich wurde die Entwicklung in ein autonomeres Leben institutionell nicht gefördert, sondern wohl eher gar nicht für möglich gehalten. Das frustrierte sie derart, dass ihr ein Wiedereinstieg zunächst kaum vorstellbar schien. Mit dem Angebot, ein Start-up im Bereich der Integrierten Versorgung zu leiten, hatte sie dann aber die Möglichkeit, ihre Visionen von Verselbständigung und ambulanter bedürfnisorientierter Behandlung vernetzt und innerhalb der Lebenswelt der Betroffenen umzusetzen. Im Rahmen ihrer Weiterbildung für die Arbeit mit dem Offenen Dialog wurde ihr deutlich, wie zentral, prägend und bedeutsam die Würdigung tiefer Gefühle ist und welchen heilsamen Einfluss dies auf die Genesung haben kann.

Ein Konzept der bedürfnisangepassten Behandlung

Ich kam motiviert in ihr Team. Wir waren beseelt von der Idee, Menschen nicht institutionell zu binden, sondern sie ihrem Bedarf entsprechend innerhalb ihrer Krisen zu begleiten und sie dabei in ihrer Krisenkompetenz zu stärken. Seit 2015 konnten wir so rund 1.000 Menschen begleiten.

Die Idee des Offenen Dialogs und das Konzept der bedürfnisangepassten Behandlung erlösten nicht nur uns, sondern vor allem die Betroffenen aus der Stagnation der (stationären) Hilfesysteme, hin zu einem selbstbestimmteren Leben, mit der Erfahrung, erhobenen Hauptes – also durch eigene und familiäre Ressourcen – aus einer Krise getreten zu sein. Täglich wurde uns bewusster, wie wichtig eine selbstbestimmte, niedrigschwellige und vor allem flexible Unterstützung für die Menschen ist. Der Einbezug des Netzwerks rührte uns und die Betroffenen mehrfach zu Tränen: Angehörige fühlten sich oft erstmals mit ihren Sorgen gehört. Sie

fanden heilsame Räume, um über Zwangseinweisungen zu sprechen, die von Eltern, Eheleuten, Geschwistern oder Kindern im Gefühl der eigenen Hilflosigkeit veranlasst wurden und deutliche Narben oder Brüche in der Beziehung hinterließen. Wir konnten beobachten, dass sich Betroffene wahrhaftig von ihren Angehörigen verstanden fühlten, weil es ihnen gelang, ihr Erleben in diesem Rahmen zu offenbaren. Gleichzeitig wurden Angehörige entlastet, weil sie erkennen konnten, dass sie selbst aus der Ohnmacht befreit wurden und sie die Krisen nicht mehr „für“ andere managen mussten.

Innerhalb des Teams entstand eine besondere Verbundenheit und Nähe, die wir auch heute noch nach Ende des Projekts spüren und für einmalig halten. Untereinander empfangen wir keine Notwendigkeit mehr für schützende Barrieren; wir begegneten uns in tiefer Aufrichtigkeit, Offenheit und Achtung. Wir haben das Konzept und die Haltung des Offenen Dialogs aufgesogen und auch untereinander gelebt, was uns von Supervisor:innen, Nutzer:innen und Praktikant:innen gespiegelt wurde. Eine besondere Empathie und Feinfühligkeit zeigten psychiatrienerfahrene Genesungsbegleiter:innen, die nach einer Ausbildung Erkrankte bzw. Genesende begleiten, die ebenso Teil des Teams waren.

Hohe Zufriedenheit und Wirksamkeit

Die Zufriedenheit der Nutzer:innen drückte sich in einer internen Befragung, die ich 2017 im Rahmen meiner Masterthesis durchführte, mit einer Bewertung von 9 auf einer zehnstufigen Skala aus. Zentrale Elemente waren der Rückgang der stationären Aufenthalte und das Wissen der Nutzer:innen um die kurzfristige Erreichbarkeit im Fall einer Krise. Die Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und Klient:innen wurden fast ausnahmslos als hochkooperativ, kollaborierend und motiviert beschrieben. Gründe sind die Internalisierung der Wertschätzung, der sehr transparente und „menschliche“ Umgang miteinander und die diagnoseferne Haltung und Sprache. Betroffene konnten sich so mit den Wunden ihrer Lebensgeschichte erleben und nicht als „Kranke“ mit diesem oder jenem „Symptom“. Für die eigene Arbeit empfanden wir die Tandemarbeit in den Netzwerkgesprächen deutlich entlastend, da bewegende oder auch belastende Situationen nicht alleine erlebt, sondern gemeinsam getragen wurden.

Die Rahmenbedingungen sind sehr verbesserungswürdig. Zwar wurde die Leistung im Rahmen der Integrierten (Besonderen) Versorgung nach §140a SGB V von einigen Krankenkassen durch eine Monatspauschale finanziert, doch das Volumen des Budgets war so gering, dass wir mit einem Stellschlüssel von 1:65 arbeiteten. Wir mussten pro Standort eine Region im Umkreis von 80 Kilometern abdecken, mit weniger als vier Vollzeitkräften eine 24-stündige Erreichbarkeit abdecken sowie eine Rückzugswohnung vorhalten. Leider konnte im SGB V keine auskömmliche Finanzierung dieser ambulanten Arbeit erwirkt werden, so dass diese inzwischen beinahe gänzlich eingestellt wurde.

Sarah Berens

lea-Seminar: Unterrichtsfach Glück

Frankfurt, 16. November 2022, 11 bis 17 Uhr

Ein Unterrichtsfach „Glück“ könnte dazu beitragen, die Macht des Optimismus als Weg zum Glück und Erfolg zu begreifen und die in den Bildungsplänen geforderte Lebenskompetenz und Lebensfreude im Schulalltag zu realisieren. Ein Fach „Glück“ könnte unabhängig von den sonst dominierenden intellektuellen und anthropogenen Voraussetzungen den Fokus auf den ganzen Menschen richten. Seminarleiter Peter Kühn konnte das Fach in seiner Zeit als Schulleiter einer Haupt- und Realschule mit wissenschaftlicher Begleitung realisieren.

- Infos und Anmeldung: www-lea-bildung.de, Suche: M9062



gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

FORTBILDUNG

September – Oktober 2022

PROGRAMMAUSZUG

ARBEITSPLATZ SCHULE

B9138

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Rechtliche Fragen zu Dienstfähigkeit, Teilzeit und Lebensarbeitszeit
Bernd Vogeler

Mittwoch, 14.09.2022, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt
Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW entgeltfrei

B9061

Schulrecht in der Zweiten Staatsprüfung - lea hilft!

Madlen Krawatzek & Anne Wernet

Samstag, 24.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt
Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW entgeltfrei

B9088

Umgang mit Konflikten im schulischen Kontext

Evelyn Nieder

Dienstag, 27.09. & Dienstag, 04.10.2022, jew. 15.00-17.00 Uhr,
Ober-Ramstadt

Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

B9013

Sabbatjahr, Teilzeit, Beurlaubung: Was muss ich beachten?

Reinhard Besse

Mittwoch, 28.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt
Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 20,00 €

B9056

UBUS - Rechte und Pflichten für sozialpädagogische Fachkräfte

Annette Karsten

Donnerstag, 29.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Marburg
entgeltfrei

B9156

Schulrecht - (k)ein Buch mit sieben Siegeln?

Volker Igstadt

Mittwoch, 05.10.2022, 09.00-17.00 Uhr, Frankfurt
Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

B9185

Personalvertretungsrecht und Dienstrecht für Schulleitungsmitglieder

Reinhard Besse

Mittwoch, 05.10.2022, 10.00-17.00 Uhr, Fulda
Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

B9121

"Nicht mit mir..." - Rechte von Lehrkräften

Tony C. Schwarz

Montag, 10.10.2022, 15.30-18.00 Uhr, Darmstadt
Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

COMPUTER & NEUE MEDIEN

C9037

Smartphone Basics (Android-Betriebssystem)

Was Sie schon immer über Ihr Smartphone wissen wollten

Bernhard Hammerschick

Dienstag, 20.09. & Dienstag, 27.09.2022, jew. 15.00-18.00 Uhr, Frankfurt
Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 € | Senioren GEW entgeltfrei

C9124

Digitale Technik im Unterricht

Klassische Methoden erweitern - Schüler*innen motivieren

Dennis Serba & Richard Stilgenbauer

Donnerstag, 22.09.2022, 14.00-17.30 Uhr, Bad Orb
Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

C9176

Roboter programmieren mit LEGO Mindstorm

Michael Groh

Montag, 26.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

C9046

Digitale Klasse - Gute Apps für die Grundschule

Rebecca Jäger

Donnerstag, 06.10.2022, 14.00-16.30 Uhr, Wiesbaden

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

C9018

Datenschutzgerechte Videokonferenzsysteme: Zum Umgang mit BigBlueButton

Ulrich Breuer

Montag, 10.10.2022, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

C9148

Jugendmedienschutz: Was kann und sollte Schule leisten?

Christoph Wiesenhütter

Donnerstag, 20.10.2022, 14.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

DEMOKRATISCHE BILDUNG

D9000

Kinderrechte und Demokratie gemeinsam lernen und leben

Impulse für die pädagogische Praxis

Hannah Abels

Mittwoch, 14.09.2022, 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

D9163

Der Begriff des Rechtsextremismus in der politischen Bildung

Probleme eines Konzepts

Dr. Daniel Keil

Donnerstag, 15.09.2022, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

D9025

Ein Mädchen allein auf der Flucht

NS-Zeitzeugengespräch mit Eva Szepesi

Moderation Ursula Ernst

Donnerstag, 06.10.2022, 10.00-12.30 Uhr, Frankfurt

Schulklassen 90,00 €

D9101

Antiziganismus - Ein Thema für Schule und Unterricht

Katharina Rhein & Ina Hammel

Donnerstag, 20.10.2022, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt am Main

Entgelt 40,00 € | Mitglieder GEW 20,00 €

ELTERNARBEIT

E9102

Elterngespräche: Zielgerichtet, effektiv und Nerven schonend

Uwe Riemer-Becker

Dienstag, 20.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Marburg

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

FREMDSPRACHEN

F9080

Blended Learning im Fremdsprachen- und Deutschunterricht

Digital mit Texten arbeiten

Jan Mandler

Donnerstag, 13.10.2022, 14.00-16.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 55,00 € | Mitglieder GEW 39,00 €

GESELLSCHAFT, POLITIK & WIRTSCHAFT

G9152

Aufbruch und Zusammenbruch in den 1990ern.

Treuhand- und Techno-Geschichte zusammen erzählt

Karin Zennig

Donnerstag, 22.09.2022, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

G9167

Corona-Pandemie:

Gesellschaftliche Transformation und politische Polarisierung

Dr. Daniel Mullis

Donnerstag, 29.09.2022, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

G9171

Die Rückkehr der Wohnungsfrage: Ursachen und Perspektiven

Prof. Dr. Sebastian Schipper

Mittwoch, 05.10.2022, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

G9169

Chronik eines globalen Versagens:

Die Debatte um eine solidarische Politik in der Coronakrise

Anne Jung

Donnerstag, 13.10.2022, 19.00-21.00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

G9091

Eine klimafreundliche und gerechte Gesellschaft

Materialien für Unterricht und außerschulische Bildung

Holger Oppenhäuser

Montag, 17.10.2022, 15.00-17.00 Uhr, Online

entgeltfrei

G9022

Einblicke in die Lebenswelten rechtsextrem orientierter Jugendlicher

Christina Dethloff & Thomas Vitt

Mittwoch, 19.10.2022, 14.00-18.00 Uhr, Marburg

Entgelt 20,00 € | Mitglieder GEW 10,00 €

GESUNDHEIT

H9064

Yoga mit Kindern

Christine Kurylas

Dienstag, 13.09.2022, 15.00-18.00 Uhr, Wiesbaden

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

H9059

Autogenes Training für die Lehrgesundheit

Ein Entspannungsklassiker zum Kennenlernen

Monika Korell

Donnerstag, 15.09.2022, 14.00-17.00 &

22.09., 29.09. & 06.10.2022, jew. 14.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

H9100

Ich-Stärkung als Burn-Out-Prophylaxe

Ute B. Promberger

Montag, 19.09.2022, 14.00-17.30 Uhr, Marburg

Entgelt 55,00 € | Mitglieder GEW 39,00 €

H9105

Stress und Burn-Out-Prävention in der Schule

Uwe Riemer-Becker

Donnerstag, 20.10.2022, 10.00-17.00 Uhr, Marburg

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

KUNST

K9094

Töpfern - Aufbautechniken

Brigitte Pello

Montag, 12.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

K9038

Mathildenhöhe Darmstadt: Weltkulturerbe für den Unterricht

Jörg Harbrecht

Donnerstag, 22.09.2022, 14.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 20,00 € | Mitglieder GEW 10,00 €

K9153

Töpfern für Fortgeschrittene

Brigitte Pello

Dienstag, 27.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

K9087

KUNST - Neue Inhalte und Methoden

Nikolaus A. Nessler

Mittwoch, 28.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt am Main

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

LERNORT SCHULE

M9005

Philosophieren mit Kindern

Birgit Becker

Montag, 19.09.2022, 09.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

M9004

Einführung in die Filmanalyse

Benjamin Baumann

Donnerstag, 29.09.2022, 14.00-18.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

M9068

Lernprozesse, Lernbedingungen und lernfördernde Unterrichtsmethoden

Uwe Lennartz

Dienstag, 18.10.2022, 10.00-17.00 Uhr, Marburg

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

LESEN, SCHREIBEN & SPRECHEN

N9140

Förderung der Lese-Text-Strategie (Kl. 1 - 4)

Arbeiten nach einem schuleigenen Lesen-Schriftsprache-Konzept
Barbara von Ende

Dienstag, 20.09.2022, 09.30-16.30 Uhr, Darmstadt

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

N9141

Rechtschreibstrategien (Kl. 1 - 6)

Selbstgesteuert üben - im Schreibprozess automatisieren
Barbara von Ende

Dienstag, 04.10.2022, 09.30-16.30 Uhr, Marburg

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

N9142

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

Eltern mit ins Boot nehmen

Barbara von Ende

Dienstag, 18.10.2022, 09.30-16.30 Uhr, Kassel

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

MASCHINENSCHNEIDEN & WERKEN

P9090

Tipps und Tricks zum Werk- und Sachunterricht

Auch geeignet für den Unterricht in Arbeitslehre in der Schule für Lernhilfe
Stefan Ohlenmacher

Mittwoch, 19.10.2022, 14.00-18.00 Uhr, Langen

Entgelt 40,00 € | Mitglieder GEW 20,00 €

PÄDAGOGIK

S9058

Klassenführung und Classroom Management neu denken

Thomas Klaffke

Montag, 12.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72,00 € | Mitglieder GEW 45,00 €

S9021

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Anja Deistler

Mittwoch, 21.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Online

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

S9040

Kinder im Autismus-Spektrum

... wenn manches einfach anders ist und trotzdem gut

Daniela Heil

Freitag, 23.09.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 55,00 € | Mitglieder GEW 39,00 €

S9051

"Ich gehe nicht zur Schule! Ich will nicht!"

Schulphobie, Schulangst, Schulschwänzen

Gaby Kalb

Montag, 26.09.2022, 14.00-18.00 Uhr, Kassel

Entgelt 55,00 € | Mitglieder GEW 39,00 €

S9086

Das entwicklungspädagogische Konzept (Etep)

Zur Förderung sozial-emotionaler Kompetenz bei Verhaltensauffälligkeit
Susanne Nachbar

Dienstag, 27.09.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

S9084

Verhaltensauffällige Kinder

Marion Milbradt

Montag, 10.10.2022, 09.00-16.00 Uhr, Marburg

Entgelt 89,00 € | Mitglieder GEW 69,00 €

S9165

Das Lernen mit Schülercoaching begleiten

Susanne Nachbar

Dienstag, 18.10.2022, 15.00-18.00 Uhr, Online

Entgelt 50,00 € | Mitglieder GEW 30,00 €

PERSONALRÄTESCHULUNGEN

T9182

Grundlagenschulung für schulische Personalräte

im Kreis Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner-Kreis

Richard Maydorn

Mittwoch, 07.09.2022, 09.00-16.00 Uhr, Bebra

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,00 €

T9192

Einstiegsschulung für neu gewählte Schulpersonalräte, Teil 2

Reinhard Besse

Mittwoch, 21.09.2022, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,00 €

T9109

Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte (Grundlagen)

Roland Schäfer

Dienstag, 04.10.2022, 10.00-16.00 Uhr, Frankfurt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,00 €

T9074

PR-Schulung: Einstieg und Auffrischung

Heike Lühmann

Dienstag, 11.10.2022, 10.00-17.00 Uhr, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,00 €

T9129

Kommunikationsschulung für Personalräte II

Argumentation - Streitgespräch - Widerlegung

Maria Späh

Mittwoch, 19.10.2022, 09.30-16.30 Uhr, Darmstadt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165,00 €

MATHEMATIK

U9015

Mathematik lernen mit interaktiven Experimenten

Einführung in das Mathematikum Gießen

Prof. Dr. Albrecht Beutelspacher & Christine Kögler

Donnerstag, 13.10.2022, 14.00-18.00 Uhr, Gießen

Entgelt 20,00 € | Mitglieder GEW 10,00 €

STUDIENREISEN & BILDUNGSURLAUB

W9172

Brexit, Corona, Ukraine. Wie überwindet Europa seine Krisen?

Bildungsurlaub in Frankreich

Bernd Heyl & Helga Roth

Samstag, 22.10.2022 - Samstag, 29.10.2022

Entgelt (EZ) 850,00 € | Entgelt (DZ) 800,00 €

W9177

Wandern im Moldaudurchbruch

Jiří Franc & Dalibor Hirič

Samstag, 22.10.2022 - Samstag, 29.10.2022, Tschechien

Entgelt (EZ) 715,00 € | Entgelt (DZ) 615,00 €

ANMELDUNG 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**

E-Mail: **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

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**



Das neue lea-Programm erscheint im Oktober 2022

Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit

der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

Zeit für eine Entfristungsoffensive!

Die ständige Befristung und das Fehlen langfristiger Perspektiven sind Dauerthemen im Arbeitsleben in der Wissenschaft. Die langjährige Arbeit der GEW im Sinne des Templiner Manifests, die Gründung des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGA-Wiss), die Kampagne FrististFrustr, Entfristungsinitiativen wie unikasselunbefristet oder darmstadtunbefristet an hessischen Hochschulen und die Twitterkampagne #IchbinHanna haben dazu beigetragen, das Problem der Befristungen an Hochschulen sichtbar zu machen. Auf der Bundesebene steht jetzt die erneute Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) auf der Tagesordnung, das ein Sonderbefristungsrecht für Stellen im Mittelbau der Hochschulen vorsieht.

Die Debatte schließt an die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Evaluation des WissZeitVG an. Der Rückgang der Kurzbefristungen nach 2016 bedeutet nicht, dass sich die konkreten Arbeitsbedingungen und Befristungspraxen für die wissenschaftlichen Beschäftigten verbessert haben. Die Gegenevaluation von NGAWiss und ver.di zeigt, dass es sogar schwieriger geworden ist, das eigene Qualifikationsziel zu erlangen. Promovierende Wissenschaftler:innen leiden unter dem System der Dauerbefristung und Promovierenden fehlt eine längerfristige Perspektive. Das beeinträchtigt die Arbeits- und Lebensqualität und schadet den Hochschulen langfristig.

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat die Absenkung der Höchstgrenze für Befristungen im WissZeitVG ins Spiel gebracht - von bisher 12 auf 10 Jahre. Da sie jedoch keine weiteren, grundsätzlichen Veränderungen vorschlägt, steht zu befürchten, dass der Druck auf Beschäftigte im Mittelbau weiter steigt: Sie müssten die Promotion und Habilitation schneller erreichen. Sie wären gezwungen, bei ihrer Forschung noch mehr Kompromisse einzugehen, also vermeintlich „einfache“ Themen zu bearbeiten, Risiken zu vermeiden und sich den vermeintlichen Anforderungen des akademischen Ar-

beitsmarkts anzupassen. Lehre und akademische Selbstverwaltung würden leiden, und Eltern würden es noch schwieriger finden, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Der Vorschlag der HRK verkennt damit die tatsächlichen Probleme: Entfristungsperspektiven sind an der Hochschule kaum vorhanden; der ständige Druck und die Angst vor dem beruflichen Ausweisen sich als Innovationshemmnisse.

Die Situation der befristet Beschäftigten wird sich weiter verschärfen, wenn es zu den im Juli angekündigten Kürzungen staatlicher Zuwendungen für die Hochschulen kommt. Betroffen sind unter anderem vom Deutschen Akademischen Auslandsdienst geförderte Maßnahmen und vom BMBF geförderte geplante und laufende Forschungsprojekte. Das wird deutliche Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt haben und es wird noch schwieriger für Wissenschaftler:innen im Mittelbau, langfristig im Hochschulsystem unterzukommen.

Druck machen in Hessen

Vor dem Hintergrund dieses bundespolitischen Diskurses werden im Herbst die im Tarifvertrag vereinbarten Gespräche der Gewerkschaften mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) über die Befristungsproblematik stattfinden. Nachdem Diskussionen mit dem Hessischen Innenministerium im Jahr 2018 gescheitert sind, ist das eine neue Chance, die Arbeitsbedingungen an den hessischen Hochschulen endlich grundsätzlich zu verbessern. Bisher fehlt dazu allerdings der politische Wille. Befristung gibt den Hochschulen Flexibilität bei Personal und Budget und ist im Sinne der Leitungsebene und der Mehrheit der Professor:innen. Umso wichtiger, dass Gewerkschaften, Beschäftigteninitiativen und Studierende gemeinsam für eine Veränderung eintreten!

Und Veränderung sollte eigentlich im Interesse der Hochschulen sein. Die wissenschaftliche Arbeit verliert bei den Beschäftigten im Mittelbau, einer



Simone Claar, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen, setzte sich auch als Mitglied der Antragskommission beim Gewerkschaftstag 2022 für eine Entfristungsoffensive an Hochschulen ein (HLZ S.5). Mit dem Delegierten-Smiley drückt sie ihre Freude über das klare Votum des Gewerkschaftstags aus. (Foto: Kay Herschelmann)

tragenden Säule von Forschung, Lehre und universitärer Selbstverwaltung, an Attraktivität. Es steht zu befürchten, dass der Fachkräftemangel auch die Hochschulen erreichen wird - und es gibt erste Hinweise, dass es in bestimmten Fachrichtungen und bei gewissen Stellenzuschnitten bereits schwierig ist, geeignete Personen einzustellen. Das Wissenschaftssystem verliert langfristig exzellente Wissenschaftler:innen, die Fach- und Lehrkräfte ausbilden und gesellschaftlich relevante Erkenntnisse in der Forschung produzieren.

Gleichzeitig ist die bundesweite Debatte eine Gelegenheit für Hessen und das HMWK, ein klares Zeichen für Entfristung zu setzen. Hessen könnte eine bundesweite Vorreiterrolle übernehmen und eine Entfristungsoffensive an den Hochschulen starten, denn das Hessische Hochschulgesetz und das WissZeitVG ermöglichen Entfristungen. Die Gespräche sind ein Baustein, um bessere Arbeitsbedingungen und mehr Entfristungen zu erreichen. Aber wirkliche Veränderung wird es ohne Druck von Seiten der Beschäftigten, der Studierenden und der Gewerkschaften nicht geben. Wir brauchen breite Bündnisse für gute Arbeit an den Hochschulen. Wir können nicht mehr warten: Es wird Zeit, das Befristungsunwesen zu beenden!

Simone Claar

Über den Hauptpersonalrat Schule

Der Hauptpersonalrat Schule (HPRS) ist das höchste Personalratsgremium für die hessischen Schulen. Er vertritt die Interessen der hessischen Lehrkräfte, der sozialpädagogischen Fachkräfte im Landesdienst, der Ausbilderinnen und Ausbilder und der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst auf Landesebene gegenüber dem Hessischen Kultusministerium (HKM).

Der HPRS besteht aus 23 Mitgliedern. Entsprechend der Zahl der Beschäftigten gehören 19 zur Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten, vier zu der der Angestellten. Bei der Personalratswahl im Mai 2021 wurde die GEW als stärkste Kraft bestätigt, sie stellt 14 der 23 Mitglieder und zwar zwölf Beamtinnen und Beamte und zwei Angestellte. Bei allen inhaltlichen Differenzen arbeitet die GEW-Fraktion mit den anderen im HPRS vertretenen Verbänden vertrauensvoll zusammen, um die Interessen der hessischen Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte möglichst gut zu vertreten.

Um der zunehmenden Multiprofessionalität der Kollegien gerecht zu werden, wurde die bisherige Bezeichnung „Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer“ im April 2022 zu den Akten gelegt und die Umbenennung in „Hauptpersonalrat Schule“ beschlossen. Die

sich aus der Namensänderung ergebenden Änderungen in Broschüren und im Internet werden nun sukzessive vorgenommen. Derzeit ist der HPRS noch unter der alten E-Mail-Adresse hauptpersonalrat@hprll.hessen.de und unter der Telefonnummer 0611-3682533 erreichbar.

Welche Aufgaben hat der HPRS?

Die Aufgaben und die Arbeitsweise des HPRS ergeben sich wie die der örtlichen Personalräte an den Schulen oder der Gesamtpersonalräte an den Staatlichen Schulämtern aus dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG). Der HPRS wird immer dann tätig, wenn es nicht um die Angelegenheiten einer einzelnen Schule oder mehrerer Schulen im Dienstbezirk eines Staatlichen Schulamts geht, sondern um landesweite Fragen. Leiter der Dienststelle „HKM“ ist formal der Kultusminister selbst, der in der Praxis für die Verhandlungen mit dem HPRS dem Leiter der Zentralabteilung des HKM eine volle Vertretungsberechtigung erteilt hat und selbst nur selten an den Sitzungen teilnimmt. Der HPRS kommt alle zwei bis drei Wochen zu internen Beratungen zusammen, um die gemeinsame Sitzung mit der Dienststelle vorzubereiten, die in der Regel am nächsten Tag mit dem gesamten Gremi-

um und gegebenenfalls hinzuziehenden Sachverständigen durchgeführt wird.

Die Palette der Themen, die zwischen HKM und HPRS verhandelt werden, ist bunt und reichhaltig: Auf der Tagesordnung stehen alle Maßnahmen, für die das HPVG eine Beteiligung der Personalvertretung vorschreibt, Vorgänge, die aus Sicht des HPRS „die Beschäftigten wesentlich berühren“ (§ 60 Abs.4 HPVG) sowie Stufenverfahren, wenn auf der örtlichen Ebene keine Einigung erzielt werden konnte. Voraussetzung für die Beteiligung des HPRS ist immer, dass etwas landesweit durch einen Erlass des HKM geregelt werden soll. Bei Gesetzen, die vom Landtag beschlossen werden, oder Verordnungen, die wie die Pflichtstundenverordnung von der Landesregierung in Kraft gesetzt werden, hat der HPRS kein Mitbestimmungsrecht, er ist jedoch zu informieren und anzuhören.

Auch Erlasse des HKM sind nicht grundsätzlich mitbestimmungspflichtig, sondern nur dann, wenn die Mitbestimmung in personellen oder sozialen Angelegenheiten greift. Auch für Schul- und Gesamtpersonalräte lohnt sich ein Blick in die entsprechenden Paragraphen: Der **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten** nach § 74 HPVG unterliegen unter anderem Maßnahmen „zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes“ oder „zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“. Wenn eine Schulleitung eine Regelung zur „Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten der Dienststelle“ treffen will, ist der Schulpersonalrat in der Mitbestimmung, will das HKM eine landesweite Regelung treffen, der HPRS. Im Rahmen des Mitbestimmungsrechts bei „allgemeinen Grundsätzen der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten“ verhandelt der HPRS u.a. über die Konditionen von Weiterbildungskursen zum Erwerb eines zusätzlichen Lehramts oder Unterrichtsfachs.

Die **Mitbestimmung des HPRS in personellen Angelegenheiten** nach § 77 umfasst auch den Einstellungserlass für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte (§ 77 Abs.2 Punkt 4) sowie Erlasse zu landesweit geltenden Beurteilungsrichtlinien oder Personal-



HPRS: Anhörung beim EuGH

Im ersten Lockdown 2020 tauchte die Frage auf, ob das Bild einer Lehrkraft ohne deren Zustimmung aus dem Unterricht übertragen oder ob sie dienstverpflichtet werden kann, ihr Bild im Distanzunterricht aus dem Homeoffice zu versenden. Nach der Weigerung des HKM, diese Fragen im Rahmen einer Dienstvereinbarung einvernehmlich zu regeln, hatte der Hauptpersonalrat Schule (HPRS) vor dem Verwaltungsgericht (VG) in Wiesbaden geklagt. Der Richter des VG Wiesbaden hatte die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. An der Anhörung in Luxemburg nahmen die stellvertretenden Vorsitzenden des HPRS Christina Nickel (links) und Stefan Edelmann (rechts) teil sowie Rechtsanwalt Dr. Jürgen Kolter (2.v.l.), HPRS-Vorsitzender Peter Zeichner (Mitte) und GEW-Vorsitzender Thilo Hartmann (2.v.r.). Die anwaltliche Vertretung der Europäischen Kommission vertrat im Wesentlichen die Auffassung des HPRS. Mit einer Vorabentscheidung ist nicht vor Ende 2022 zu rechnen.

fragebögen. Daraus abgeleitet hat der HPRS eine Leseberechtigung für die digitale Rangliste für Einstellungen und kann diesbezügliche Anfragen von örtlichen Personalräten beantworten.

Keine Mitbestimmung gibt es bei Lehrplänen, Kerncurricula oder Regelungen zur Durchführung schulischer Prüfungen. Im Rahmen der Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat nach § 60 HPVG hat der HPRS aber stets Informations- und Anhörungsrechte, die er regelmäßig aktiv wahrnimmt.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat für den HPRS eine herausragende Bedeutung, die er nicht nur durch die Entsendung eines Mitglieds in den Landesarbeitsschutzausschuss (LASA) wahrnimmt. Der LASA aus Vertreterinnen und Vertretern des HKM, des betriebsärztlichen Dienstes, des Fachdienstes für Arbeitssicherheit, der Unfallkasse Hessen und der kommunalen Spitzenverbände kommt in der Regel viermal im Jahr zusammen, um über den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Landesebene zu beraten.

Eine wichtige Funktion nimmt der HPRS als „Stufenvertretung“ für alle örtlichen Personalräte im Schulbereich wahr: Wird eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme auf Schul- oder Schulumtsebene vom zuständigen Personalrat abgelehnt, kann die Dienststellenleitung auf deren Umsetzung verzichten oder aber beim HKM die Einleitung eines „Stufenverfahrens“ mit dem HPRS beantragen. Stimmt das HKM der Einleitung zu, wird die Maßnahme dann zwischen HKM und HPRS bis zu einer endgültigen Entscheidung weiterverhandelt. Auf diesem Wege nimmt der HPRS quasi als zweite Instanz die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen wahr, die sonst nicht das Kerngeschäft dieses Gremiums bilden.

Darüber hinaus entsendet der HPRS regelmäßig Mitglieder in Arbeitsgruppen und Praxisbeiräte des HKM. Aktuell gibt es solche Praxisbeiräte für Grundschulen, zum Landesprogramm Digitale Schule und zur „Flüchtlingsbeschulung“ sowie als „Konzeptgruppe“ zur Begleitung von schulischen Corona-Maßnahmen. Die Beiräte tagen dreibis viermal im Jahr jeweils halb- bis ganztägig.

Überwachungs- und Kontrollrechte des HPRS greifen u.a. mit der Beteiligung in der Kommission zur Einstellung und Verteilung von Lehrkräften

im Vorbereitungsdienst auf Schulamtsebenen und Schulen, bei der Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Weiterbildungskursen für Lehrkräfte oder bei Versetzungen im Länder-tauschverfahren, wo der HPRS für jeden Durchgang eine Unterstützungsliste für besonders dringliche Anträge erstellt.

Aktuelle Themen des HPRS

Aus Platzgründen können an dieser Stelle nur zwei Themen genannt werden, mit denen sich der HPRS zur Zeit beschäftigt und deren Erörterung noch nicht abgeschlossen ist:

- Seit Juni 2021 beschäftigt sich der Hauptpersonalrat Schule mit der geplanten Einführung einer digitalen „Erfassung von krankheitsbedingten und sonstigen Abwesenheiten an hessischen Schulen“ (FLIS). Nach langen, zähen Verhandlungen und mit Unterstützung durch den Hessischen Datenschutzbeauftragten konnte der HPRS datenschutzrechtlichen Einwänden endlich Gehör verschaffen. Das gilt unter anderem für die problematische Vermengung von krankheitsbedingten und sonstigen Abwesenheiten oder für die Einrichtung eines Freitextfeldes in der digitalen Eingabemaske. Das HKM will jetzt nur noch krankheitsbedingte Abwesenheiten digital erfassen. Der HPRS ist zuversichtlich, dass vor der geplanten Umsetzung im Oktober 2022 alle erforderlichen datenschutzrechtlichen Unterlagen vorliegen, um die Erörterung abzuschließen.



- Die GEW hat sich lange für eine tarifvertragliche Entgeltordnung für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte eingesetzt. Der TV EGO-LH wurde im Oktober 2021 vereinbart und trat am 1. August 2022 in Kraft. Der HPRS wird sich in seinen nächsten Sitzungen weiter um alle Fragen des neuen Tarifvertrags kümmern, insbesondere wenn das HKM eigene Hinweise für die Überleitung vorlegen sollte.

Peter Zeichner

Peter Zeichner leitet das Referat Mitbestimmung im GEW-Landesvorstand und ist seit 2020 Vorsitzender des HPRS.

Gesetzentwurf zur Novellierung des HPVG

Der lange angekündigte Gesetzentwurf der schwarz-grünen Landesregierung zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) ging den Gewerkschaften Mitte Juli 2022 zur Stellungnahme zu. Er geht auf eine Absichtserklärung der Koalition von 2018 zurück, das HPVG fortzuentwickeln und die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst „im Dialog mit den Gewerkschaften zeitgemäß auszugestalten“. Die GEW hatte in den letzten Monaten gemeinsam mit dem DGB und den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in vielen Veranstaltungen und Gesprächsrunden mit dem federführenden Innenministerium und den Fraktionen des Landtags ihre Vorstellungen und Forderungen dargelegt.

Herausgekommen ist – so weit kann der Stellungnahme vorgegriffen wer-

den – eine inhaltliche Nullnummer mit vielen redaktionellen Änderungen und einer geänderten Systematik bezüglich der Reihenfolge der Paragraphen, ohne dass die sachlichen Erfordernisse einer Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen erfüllt wurden. Insbesondere sollen die Einschnitte bei der Mitbestimmung aus den ersten Jahren der Ministerpräsidentenschaft von *Roland Koch* (CDU) unverändert fortgeschrieben werden. Auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Personalräte, die durch massiv erweiterte Aufgaben lange überfällig ist, lässt die Koalition dem Bekenntnis zu „starken Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ keine Taten folgen. Die HLZ wird in ihren nächsten Ausgaben weiter informieren.

Harald Freiling

Kinder und Jugendliche in Risikolagen

Der Bildungsbericht 2022 zeigt Handlungsbedarfe auf

Im Frühsommer legte die „Autor:innengruppe Bildungsbericht-erstattung“ ihren Bericht „Bildung in Deutschland“ vor. (1) Ihr Sprecher ist Kai Maaz, geschäftsführender Direktor des in Frankfurt ansässigen Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation DIPF. Der Bildungsbericht zeichnet sich vor allem durch seine umfassende Perspektive auf alle Bildungsbereiche aus. Da er inzwischen zum neunten Mal erscheint, zeigt er zudem langfristige Entwicklungstendenzen auf.

Damit ist er eine hervorragende Quelle für alle, die an einer empirisch fundierten Beurteilung des Bildungssystems interessiert sind. Wenngleich in der Einführung betont wird, dass sich keine unmittelbaren politischen Empfehlungen ableiten ließen, so gibt der Bericht gleichwohl deutliche Hinweise auf bestehende Handlungsbedarfe. Im Folgenden soll kein Versuch einer Zusammenfassung vorgenommen werden, vielmehr werden gezielt einzelne Befunde aufgegriffen.

Das erste Kapitel skizziert das „Spannungsfeld veränderter Rahmenbedingungen“, unter denen Bildung stattfindet. Neben der Demografie und der wirtschaftlichen Entwicklung werden auch die Familien- und Lebensformen analysiert. Bei Kindern und Jugendlichen aus „Familien mit Risikolagen“ wird zwischen einer bildungsbezogenen, einer sozialen und einer finanziellen Risikolage unterschieden. Alle drei haben gemeinsam, dass sie die Lernvoraussetzungen negativ beeinflussen können:

- Eine **bildungsbezogene Risikolage** liegt vor, wenn alle Elternteile im Haushalt über einen niedrigen Bildungsstand verfügen. Daraus können sich etwa geringere Unterstützungsmöglichkeiten in schulischen Belangen ergeben, wie sie unter den Bedingungen des Distanzlernens während der Corona-Pandemie unerlässlich waren.
- Eine **soziale Risikolage** besteht, wenn kein Elternteil erwerbstätig ist. Dadurch fehlt ein wichtiger Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, wie sie in berufsbezogenen Netzwerken zu finden sind. Diese können beispielsweise

bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen essenziell sein.

- Eine **finanzielle Risikolage** wird angenommen, wenn das Haushalts-einkommen unterhalb der sogenannten Armutsgefährdungsgrenze liegt. In diesem Fall ist der Zugang zu privat zu finanzierenden Bildungsangeboten wie Nachhilfe oder Musikschulunterricht stark eingeschränkt.

Am größten ist der Anteil der Kinder, die sich in einer finanziellen Risikolage befinden, und er ist weiter angestiegen. Inzwischen ist in Deutschland jedes fünfte Kind von Armut betroffen. Erstmals betrachtet der Bildungsbericht 2022 nicht nur einen isolierten Zeitpunkt, sondern analysiert auch länger andauernde individuelle Risikolagen, indem ein vierjähriger Zeitraum betrachtet wird. Dabei wird deutlich, dass sich rund ein Drittel aller unter 18-Jährigen in diesem Zeitfenster mindestens zu einem der Befragungszeitpunkte in einer Risikolage befunden hat. Ein erschreckend hoher Anteil von 13% war durchgehend in mindestens einer Risikolage zu verorten (S. 45-50). Dies be-

deutet für das Bildungssystem, dass es mit einem erheblichen Ausmaß an Belastungen umgehen muss, denen Kinder und Jugendliche ausgesetzt sind. Es gilt, die häufig nicht ausreichend vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten der Familien zu kompensieren. Es muss aber auch festgestellt werden, dass das Bildungssystem die Lücken des Sozialstaates nicht stopfen kann. Sozialpolitische Fortschritte kämen letztendlich auch den Bildungschancen der Kinder in prekären Lebenslagen zu Gute.

Der Bildungsbericht betrachtet darüber hinaus die regionale Verbreitung von Risikolagen. Dabei stellt er fest, dass neben den Stadtstaaten Bremen und Berlin die Flächenländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen in allen drei Bereichen oberhalb des Bundesdurchschnitts liegen. Für Hessen wird ein Anteil von 14% bezüglich der bildungsbezogenen Risikolage genannt. Bei der sozialen Risikolage sind es 11%, hinsichtlich der finanziellen Risikolage 23%. Dieses – gerade für ein vergleichsweise reiches Bundesland – besorgniserregende Ergebnis bezüglich der finanziellen Risikolage stimmt mit anderen Untersuchungen überein. Der Paritätische Wohlfahrtsverband hat bereits 2021 die weit verbreitete, zunehmende Kinderarmut in Hessen aufgezeigt. (1)

Die vergangenen Jahrzehnte waren durch eine stetige Bildungsexpansion geprägt. So hat sich die durchschnittliche Schulbesuchszeit deutlich verlängert. Zu höheren Abschlüssen hinführende Bildungsgänge fanden immer stärkeren Zuspruch, der Anteil der mittleren und höheren Schulabschlüsse ist deutlich angewachsen. Ebenso hat die Beteiligung an der Hochschulbildung zugenommen, immer mehr akademische Abschlüsse wurden erworben. Der Bildungsbericht gibt zahlreiche Hinwei-

HKM will Anrechnung für Berufsorientierung streichen

Wie berichtet sollen am 1. Januar 2023 insbesondere redaktionelle Änderungen der Pflichtstundenverordnung in Kraft treten (HLZ 7-8/2022). Die vorgesehene Streichung der in § 5 Abs. 4 geregelten Anrechnungsstunden für Schulkoordinator:innen für Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe I wird damit begründet, dass „die Finanzierung der Berufsorientierung umgestellt wird und über Sonderzuweisungen erfolgt“. Damit bleibt offen, ob, in welchem Umfang und woher in Zukunft die notwendigen Anrechnungsstunden kommen sollen, um die wichtige Arbeit aufrechterhalten zu

können. Eine Auskunft des Hessischen Kultusministeriums lag bis Redaktionsschluss nicht vor. Deshalb ist zu befürchten, dass einmal mehr auf das viel zu knapp bemessene Schuldeputat verwiesen wird. Die GEW fordert, dass diese Stunden weiterhin zur Verfügung gestellt werden. Die Corona-Krise hat den Nachholbedarf bei der Berufsvorbereitung und der Beratung weiter erhöht. Auch die Vermittlung in Ausbildungsstellen hat stark gelitten. Die Klage der Wirtschaft über mangelnde Bewerbungen ist vor allem ein „Matching“-Problem und der Disparität zwischen Einstellung und Vermittlung geschuldet.

se auf ein Ende dieses gesellschaftlichen Umwälzungsprozesses. Dies lässt sich beispielsweise daran festmachen, dass der Anteil der Kinder, die nach der Grundschule auf das Gymnasium übergehen, auf erhöhtem Niveau stagniert. Inzwischen scheint mit einem bundesweiten Anteil von 43 % ein Plateau erreicht. In Hessen liegt der Anteil mit 53 % erkennbar höher.

Ende der Bildungsexpansion?

Interessant ist der Befund, dass jüngst in einigen Bundesländern, die über ein zweigliedriges Schulsystem verfügen, der Anteil der Übergänge auf das Gymnasium erkennbar zurückgegangen ist. Die Autor:innengruppe kann nicht ausschließen, dass dabei pandemiebedingte Sondereffekte eine Rolle spielen (S.127-128). Dies könnte allerdings auch ein Hinweis darauf sein, dass es so eher gelingt, eine als attraktiv wahrgenommene alternative Schulform zum Gymnasium, die ebenfalls den Weg zum Abitur eröffnet, in der Fläche zu etablieren. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die Übersichtsdarstellung zu den höchst unterschiedlichen Schulstrukturen in den Bundesländern im Bereich der Sekundarstufe. Die deutliche Mehrzahl verfügt über ein zweigliedriges System. Neben Hessen haben nur noch Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ein „erweitertes traditionelles System“.

Auch die erreichten Schulabschlüsse pendelten sich in den vergangenen Jahren auf dem erreichten Niveau ein: Etwa 6% verlassen das Schulsystem ohne ersten Schulabschluss, also ohne Hauptschulabschluss. In dieser Hinsicht schneidet Hessen besser ab als andere Bundesländer. Ein gutes Fünftel erwirbt den Hauptschulabschluss, gut die Hälfte den mittleren Schulabschluss, also den Realschulabschluss. Ein Zehntel erreicht die Fachhochschulreife, 40% erreichen die Allgemeine Hochschulreife. Hier werden zeitversetzt erworbene Abschlüsse doppelt gezählt, so dass die Summe über 100% liegt.

Bemerkenswert ist, dass ein nicht unerheblicher und wachsender Anteil der erreichten Abschlüsse auf das Berufsschulsystem entfällt. Dieses spielt also eine nicht zu unterschätzende Rolle für den Erwerb von allgemeinbildenden Abschlüssen. Das Niveau des erreichten schulischen Abschlusses korrespondiert mit dem sozioökonomischen Status: In der hohen sozia-

len Herkunftsgruppe erwerben vier von fünf Schülerinnen und Schülern die Allgemeine Hochschulreife, in der niedrigeren sozialen Herkunftsgruppe sind es hingegen 31 % (S. 158-161).

Die meisten Studienberechtigten nehmen ein Hochschulstudium auf, auch dies in deutlicher Abhängigkeit von der sozialen Herkunft. Mit dem Einpendeln des Anteils der Studienberechtigten bei etwa der Hälfte eines Jahrgangs ist inzwischen der über viele Jahre zu beobachtende Aufwuchs bei den Immatrikulationen zu einem Ende gekommen. Die Bedeutung der Fachhochschulen ist dabei deutlich angewachsen. Der Trend zur Hochschulbildung hat zu Kritik geführt. So warnte etwa Staatsminister a.D. *Julian Nida-Rümelin* vor einem „Akademisierungswahn“: Die berufliche Bildung werde vernachlässigt, die akademische Bildung immer beliebiger und flacher. (2)

Aufschluss darüber, ob eine „strukturelle Überakademisierung“ tatsächlich dazu führt, dass das Hochschulsystem Menschen ausbildet, deren akademische Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht benötigt wird, gewährt eine Untersuchung der ausgeübten Berufe von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Dabei zeigt sich, dass die Mehrheit einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgeht: 61% sind auf dem Niveau einer „Expertin“ bzw. eines „Experten“ tätig, weitere 25% auf dem einer „Spezialistin“ bzw. eines „Spezialisten“. Lediglich 13% sind als „Fachkraft“ eingesetzt und damit in einer Tätigkeit, die formal eine berufliche und keine akademische Qualifikation erfordert (S. 201-218).

Fachkräftemangel wächst

Der – inzwischen wohl beendete – Trend zur Akademisierung trifft also auf einen Arbeitsmarkt, der genau diese Qualifikationen einfordert. Die daraus bestehenden Baustellen im Bereich der beruflichen Bildung werden vom Bildungsbericht gleichwohl keineswegs verleugnet, sondern ebenfalls klar herausgearbeitet (S. 165-192).

Der Bildungsbericht widmet sich in jeder Ausgabe einem wechselnden Schwerpunkt, zuletzt war dies „Bildung in einer digitalisierten Welt“. In diesem Jahr wendet er sich dem Bildungspersonal zu. In den vergangenen Jahren hat ein erheblicher Beschäftigungsaufbau stattgefunden, dies gilt vor allem für die frühkindliche Bildung sowie die Hochschulen. An den



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal, Bielefeld.

- **Download:**
<https://www.bildungsbericht.de>

allgemeinbildenden Schulen und in der Weiterbildung gab es hingegen nur geringfügige Zuwächse, an den berufsbildenden Schulen einen Rückgang. Im Wesentlichen sei dabei die Beschäftigung der Bildungsbeteiligung in den verschiedenen Bereichen gefolgt. Der Beschäftigungszuwachs hat somit nicht zu Verbesserungen des Personalschlüssels geführt (S. 254-266).

Erwähnenswert ist darüber hinaus die Auseinandersetzung mit dem zu erwartenden zusätzlichen Fachkräftebedarf, der sich aus der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf eine ganztägige Betreuung von Grundschulkindern ab 2026/27 ergibt. Gerade in den westdeutschen Bundesländern sei von einer erheblichen Lücke zwischen dem bestehenden Betreuungsbedarf und dem aktuellen Angebot auszugehen. Nicht zuletzt die Arbeitsbedingungen und die Vergütung in diesem Bereich könnten darüber entscheiden, ob der zusätzliche Fachkräftebedarf gedeckt werden kann (S. 318).

Roman George

(1) Michael Klundt (2021): Kinderarmut: Hessen vorn? HLZ 11/2021, S. 24-25.

(2) Julian Nida-Rümelin (2014): Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung, Hamburg.

Diagnose Magersucht

Unternehmerverbände: Kürzen bei der Bildung und der Polizei

Anlässlich der Landtagswahl im kommenden Jahr hat die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) – die VhU ist die hessische Landesvertretung von BDA und BDI – Mitte Mai ein Positionspapier veröffentlicht. (1) Dieses im VhU-Präsidium verabschiedete Papier stellt vermutlich alle je zum hessischen Landeshaushalt verfassten Spar- und Kürzungsempfehlungen in den Schatten. Selbst Roland Kochs so genannte „Operation Sichere Zukunft“ aus dem Jahr 2004 erscheint dagegen als sozialpolitisch ausgewogen.

Zentraler Orientierungspunkt der VhU ist das Werk des marktradikalen Ökonomen Friedrich August von Hayek. Der Staat solle, so die VhU, für mehr Markt sorgen, um im Sinne Hayeks den „Wettbewerb als Entdeckungsverfahren“ abzusichern. Die Unternehmen benötigten einen „schlanken Staat“, mit effizient arbeitenden Behörden. Den „schlanken Staat“ sieht die VhU durch einen „sichtbaren Trend zur Staatswirtschaft“ auf allen föderalen Ebenen gefährdet. Dieser hemme die privatwirtschaftliche Initiative und müsse unbedingt gestoppt werden.

Sorgen bereitet der VhU insbesondere die gestiegene Staatsverschuldung, wozu sie das häufig herangezogene „Generationenargument“ bemüht. Danach lebten heutige Generationen durch schuldenfinanzierte Leistungen auf Kosten zukünftiger Generationen: Während die gegenwärtige Generation in den Genuss der staatlichen Leistungen komme, müsse die später anfallende Zahllast in Form von Steuern für Zins und Tilgung von nachfolgenden

DGB fordert Gaspreisdeckel

Angesichts der zunehmenden Belastung von kleinen und mittleren Einkommen insbesondere durch steigende Energiepreise forderte Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen, einen Gaspreisdeckel, um den Grundbedarf zu decken, sowie eine Übergewinnsteuer: Unternehmen, die aufgrund der Corona-Krise und des Krieges in der Ukraine profitiert und enorme Gewinne eingefahren haben, müssten an der Finanzierung der Krisenkosten beteiligt werden.

Generationen aufgebracht werden. Diese Argumentation bildete die wesentliche Grundlage für die Verankerung der Schuldenbremse im Grundgesetz im Jahr 2009 und in der Hessischen Landesverfassung im Jahr 2011.

Auch wenn das Generationenargument nach wie vor sehr beliebt ist, um einem Abbau staatlicher Leistungen das Wort zu reden, so ist es doch ökonomisch nicht haltbar. Denn im Falle der Staatsverschuldung werden – sieht man von Auslandsverschuldung ab – von einer Generation zur anderen nicht nur Zahlungsverpflichtungen, sondern auch die entsprechenden Ansprüche auf Zahlung in Form von Vermögenswerten weitergegeben. Defizitfinanzierte Staatsausgaben legen zwar bestimmte Zahlungsströme für die Zukunft fest (ein Teil der Einnahmen des Staates fließt an dessen Gläubiger), doch eine einseitige „Vererbung“ nur von zu bedienenden Schulden findet nicht statt. Und selbst wenn der Staat isoliert in seiner Position als Schuldner betrachtet wird, muss doch berücksichtigt werden, dass dieser, falls er mittels Staatsverschuldung öffentliche Investitionen tätigt, auch Vermögenswerte schafft. Und auch diese, etwa öffentliches Infrastrukturkapital in Form von Schulgebäuden, werden „vererbt“ und müssen der reinen Zahllast gegengerechnet werden.

Um die Einhaltung der Schuldenbremse zu erreichen und den Staat schlank zu machen, stellt die VhU ganz konkrete Anforderungen an die Haushaltspolitik. Die Schuldenbremse müsse eingehalten und dürfe auf keinen Fall umgangen werden. Die Corona-Schulden müssten schneller getilgt werden als vorgesehen, der Tilgungszeitraum solle von 22 auf zehn Jahre sinken. Allein diese Maßnahme würde den Ausgabenpielraum in den kommenden vier Jahren um 230 Millionen Euro verringern. Zum Vergleich: Die Bezahlung nach A 13 im Grundschulbereich würde rund 70 bis 80 Millionen Euro kosten.

Um die Landesfinanzen zu sanieren, schlägt die VhU allen Ernstes vor, ab 2024 „mindestens zwei oder drei Nullrunden für alle Ausgaben“ zu fahren. VhU-Präsident Wolf Matthias Mang

konkretisierte dies in seinem Pressestatement zum VhU-Papier:

„Auch frei werdende Stellen, leider auch von Lehrern und Polizisten, werden einige Zeit lang nicht wieder zu besetzen sein, um die Personalausgaben insgesamt zu deckeln.“

Nach erfolgreicher Konsolidierung stehen dann Unternehmenssteuersenkungen ganz oben auf der Wunschliste der VhU.

Neoliberale Mottenkiste

Die VhU-Forderungen nach einer derart brachialen Spar- und Kürzungspolitik blenden sämtliche Folgen etwa für den Schulbereich in Hessen aus und sie werden nicht einmal ansatzweise diskutiert. So würde die Nichtbesetzung von Stellen, die durch Ruhestand, Auslaufen von Verträgen oder Wohnortwechsel frei werden, die sowieso schon sehr hohe Arbeitsbelastung der Lehrkräfte weiter steigern. Hessen geriete dadurch gegenüber allen anderen Bundesländern so weit ins Hintertreffen, dass nach den VhU-Nullrunden kaum eine frisch ausgebildete Lehrkraft den Wunsch verspüren würde, in Hessen zu arbeiten. Freuen würden sich alle anderen Bundesländer, die so ihren Lehrkräftemangel auf Kosten von Hessen ein Stück weit mildern könnten.

Kein Thema im VhU-Papier ist die Tatsache, dass von den kreditfinanzierten staatlichen Ausgaben zur Krisenbekämpfung gerade der Unternehmenssektor profitiert hat und dass so viele Unternehmen vor dem Bankrott gerettet wurden. Aktuell erzielen viele Unternehmen Extraprofiten aufgrund der Folgen des Ukraine-Krieges, während die Reallöhne auf breiter Front inflationsbedingt sinken. Um Verteilungsfragen macht die hessische Unternehmervereinigung im Übrigen ganz grundsätzlich einen großen Bogen: Weder verliert die VhU ein Wort zur aktuellen Krisenlage, in der vor allem die unteren Einkommensschichten zu den Verliererinnen und Verlierern zählen, noch interessiert sie die langfristige Zunahme der Armut. Und auch die gerade in Deutschland sehr hohe Ungleichverteilung von Vermögen ist für die VhU mit

Blick auf die Staatsfinanzierung kein Thema. Vielmehr wünscht sie sich weitere Entlastungen für Unternehmenserben bei der Erbschaftssteuer, obwohl diese in Deutschland gerade für große Vermögen sowieso nur den Charakter einer Bagatelsteuer hat.

Nicht begründbar ist im Übrigen der Vorschlag der VhU, die zuletzt aufgenommene Staatsverschuldung so schnell wie möglich abzubauen. Dies wäre selbst im Rahmen der Schuldenbremse mit einer vollkommen überflüssigen Einschränkung des Ausgabenpielraums verbunden: Der Maßstab für die Tragfähigkeit der Staatschulden ist nicht deren absolute Höhe, sondern die Schuldenstandsquote, also das Verhältnis von Staatsverschuldung zur Wirtschaftsleistung. Ein Blick auf die deutsche Schuldenstandsquote zeigt, dass seit Beginn der Corona-Krise kein dramatischer Anstieg zu verzeichnen ist. Der Wert der Schuldenstandsquote beläuft sich zurzeit auf rund 70 Prozent. Sie ist damit auch im internationalen Vergleich nicht dramatisch hoch und liegt sogar um gut zehn Prozent unter dem Wert, den sie nach der internationalen Finanz- und Weltwirtschaftskrise ab 2008 erreicht hatte. Und auch in Hessen liegt die Schuldenstandsquote des Kernhaushalts derzeit unter den Höchstwerten der Jahre 2011 und 2012. Zudem ist davon auszugehen, dass die Staatsverschuldung durch das Wirtschaftswachstum in der nächsten Zeit wieder sinken wird.

Investitionsstau wächst

Mit Blick auf die kommenden Jahre steht die öffentliche Hand – und das gilt auch für das Bundesland Hessen – vor großen Herausforderungen. So besteht ein erheblicher Investitionsstau z.B. im Bereich der Bildungsinfrastruktur und bei der Bewältigung der sozial-ökologischen Transformation. Nach Einschätzung des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung liegt der Gesamtbedarf für öffentliche Investitionen und Investitionsförderung in einer Größenordnung von 600 bis 800 Mrd. Euro über zehn Jahre, der insbesondere beim Bund und den Kommunen anfällt. (3) Zudem sind in Deutschland große Teile der personenbezogenen, staatlich bereitgestellten oder finanzierten Dienstleistungen – zu nennen ist hier neben dem Bildungsbereich insbesondere der Bereich Gesundheit und Pflege



Zeichnung:
Dieter Tonn

– strukturell unterfinanziert. Hier bestehen Personalengpässe, die Arbeitsbedingungen sind schlecht und häufig ist die Entlohnung nicht angemessen.

Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen aber helfen keine Nullrunden im Sinne der VhU. Ein Verzicht auf einen deutlichen Anstieg der staatlichen Ausgaben – finanziert durch Kredite und eine sozial ausgewogene Steuerpolitik – würde auf lange Sicht wesentlich teurer werden. Denn dann drohen etwa massive Umweltschäden, die letztlich in erheblichem Umfang von der öffentlichen Hand getragen werden müssen. Wenn sie denn dann überhaupt noch zu regulieren sind...

Kai Eicker-Wolf

- (1) Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Landtagswahl in Hessen 2023. Beschluss Nr.2 des VhU-Präsidiums vom 16.5.2022.
- (2) Die Pressemeldung der VhU ist im Internet nicht mehr zu finden. Allerdings finden sich Passagen hiervon in Presseartikeln, z.B. in Hanning Voigts, Unternehmerverbände fordern strikten Sparkurs, Frankfurter Rundschau vom 17.5.2022 (<https://bit.ly/3Oua9Bw>).
- (3) vgl. Sebastian Dullien u.a., Transformative Weichenstellungen. Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2022, IMK Report 173, Januar 2022.

DGB zum Landeshaushalt 2023

In einer Pressekonferenz zum Entwurf für den hessischen Landeshaushalt 2023 wies der Landesvorsitzende des DGB Hessen-Thüringen *Michael Rudolph* auf den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst hin, insbesondere an den Schulen und bei der Polizei. Um qualifiziertes Personal zu gewinnen, müssten die Einkommens- und Arbeitsbedingungen umfassend verbessert werden. Als konkrete Maßnahmen fordert der DGB die Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A 13, die Anhebung und Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage und „eine zügige, konsequente Umsetzung des Urteils des Hessischen Verwaltungsgerichtshof zur Beamtenbesoldung insbesondere für die niedrigeren Besoldungsgruppen“.

Dem neoliberalen Leitbild des „schlanken Staates“ erteilten die Gewerkschaften eine deutliche Absage. „Die Corona-Krise hat gezeigt, dass wir einen gut ausgebauten und funktionsfähigen Wohlfahrtsstaat brauchen“, sagte Rudolph. Zur Finanzierung des Sozialstaats und der sozialökologischen Transformation fordert der DGB die Wiedererhebung der Vermögenssteuer, eine stärkere Besteuerung großer Erbschaften und eine Abschaffung der Schuldenbremse.



Relevant, aber im falschen System?

Die Pflegekrise, ihre Ursachen und die Folgen

Die stellvertretende Pflegedirektorin eines hessischen Krankenhauses brachte es in einem Interview, das im Rahmen eines laufenden Forschungsprojekts zur Krankenhauspflege im Juni 2022 geführt wurde, auf den Punkt:

„Wir sind an einem Punkt im Gesundheitssystem oder jetzt auch bei uns hier [am Krankenhaus], wo ich sage: Mehr kann man der Pflege nicht mehr zumuten.“

Die schlechte finanzielle Lage vieler Krankenhäuser bringt es mit sich, dass nach Ablauf der corona-bezogenen Sonderfinanzierung mit Freihaltepauschalen und Versorgungszuschlag seit dem 1. Juli wieder maximale Fallzahlen „produziert“ werden müssen, um Erlöse zu generieren. Das bedeutet für die Pflege und andere Gesundheitsarbeiter:innen: Es gibt auch in diesem Sommer keinen Moment der Entspannung. Schon im Juli stieg die Zahl derjenigen, die wegen oder mit Covid-19 im Krankenhaus lagen, wieder an, und im Herbst sind noch mehr Corona-Fälle zu erwarten: Neben der allgemeinen Erschöpfung macht sich Resignation breit.

Wenn in den Medien von „der Pflege“ gesprochen wird, ist nicht immer gleich klar, was damit gemeint ist. Es handelt sich um Tätigkeiten, die in sehr unterschiedlichen Formen und unter sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ausgeübt werden, mal entlohnt, mal unentlohnt, mal in formellen, mal in informellen, teils illegalen Beschäftigungsverhältnissen.

Es lassen sich grob fünf große Säulen pflegerischer Arbeit in Deutschland unterscheiden:

1. Pflege im Krankenhaus
2. stationäre Pflege in Pflegeeinrichtungen
3. ambulante Pflege durch Pflegedienste
4. zumeist unbezahlte häusliche Pflege durch Angehörige oder Freund:innen
5. häusliche Pflege durch migrantische, häufig osteuropäische Care-Arbeiter:innen, die als sogenannte Live-ins in den Haushalten der Pflegebedürftigen arbeiten

Die ersten drei Säulen bilden den Bereich der formell-beruflichen Pflege durch Fach- und Hilfskräfte, wobei der erste durch die Krankenversicherung, die anderen beiden durch die Pflegeversicherung abgedeckt werden. Die letzten beiden Säulen stellen den Bereich der eher informellen und in hohem Maße unsichtbaren Pflege dar. Das Feld der Pflege ist also äußerst heterogen. Das gilt es im Hinterkopf zu behalten, wenn von „der“ Pflegekrise gesprochen wird. Und auch wenn es um gewerkschaftliche Handlungsstrategien geht, müssen die sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und die ebenso komplexen Voraussetzungen für Arbeitskämpfe berücksichtigt werden.

Dennoch bringt der vereinheitlichende Begriff des „Pflegernotstands“ oder der „Pflegekrise“ einen wesentlichen Sachverhalt auf den Punkt: Es gibt viel zu wenige personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen, um existierende Pflegebedarfe angemessen abzudecken. Und alle wissen, dass die Pflegebedarfe noch weiter zunehmen werden – Stichwort: demographischer Wandel.

Niemand weiß jedoch so recht, wer sich darum kümmern soll. Dass sich aber „irgendjemand“ kümmern muss, war zu Beginn der Covid-19-Pandemie plötzlich ein breit geteilter gesellschaftlicher Konsens, der in der allgegenwärtigen Rede von der „Systemrelevanz“ der beruflichen Pflege seinen Ausdruck fand. Diese Art der Anerkennung war von Anfang an höchst ambivalent. Sie führte keineswegs zu besserer Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen oder Entlastungen, sie brachte vielmehr eine symbolische und teils auch politisch verordnete Dienstverpflichtung mit sich: Die Arbeitszeiten wurden verlängert, Pflegekräfte sollten auch dann weiter arbeiten, wenn sie mit Corona infiziert waren, Quarantänezeiten wurden verkürzt.

System und Relevanz

Es zeigte sich schnell, dass von der blumigen Huldigung der Pflegeberufe keine wirklichen Verbesserungen zu erwarten waren. Das gilt insbesondere für die Tarifrunde der Länder 2021. Nach der ersten Verhandlungsrunde im August gab der Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft der Ländern, Reinhold Hilbers, zu Protokoll:

„Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erfüllen eine wichtige Aufgabe und verdienen Wertschätzung, die bei der Bezahlung zu berücksichtigen ist.“

Doch das „Aber“ folgte auf den Fuß:

„Die Pandemie hat die Länder nicht nur gesundheitspolitisch, sondern auch finanziell hart getroffen. [...] Gerade in Krisenzeiten muss sich der Staat seine Handlungsfähigkeit bewahren. Für Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst ist da bei einem Personalkostenanteil von rd. 50 v.H. am Steueraufkommen wenig Spielraum.“

Die Aufrechterhaltung der medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung scheint also für die Handlungsfähigkeit des Staates keine Rolle zu spielen. Dass sich Hilbers hier übel verrechnet, ist klar: Ein Staat, dem das Personal abhanden kommt, weil es zu mies bezahlt wird und unter unerträglichen Bedingungen arbeiten muss, ist schließlich ebenso wenig handlungs-

Das Thema bei lea: Vortrag am 9. November 2022

Dr. Robin Mohan: Die Pflegekrise und ihre Ursachen

Vortrag in Frankfurt:

9. November 2022, 19 bis 21 Uhr | lea-Fortbildung Nr. G9170

Dr. Robin Mohan erläutert in seinem Vortrag, was unter der Pflegekrise zu verstehen ist und auf welche gesellschaftlichen Strukturen und Entwicklungen sie zurückgeführt werden kann. Deutlich wird dabei, dass der Weg aus der Krise über (weitere) Arbeitskämpfe führen muss, aber auch auf weitreichende gesellschaftliche Veränderungen zielen sollte. An den Vortrag schließt sich eine Diskussion an.

- Informationen und Anmeldung: www.lea-bildung.de > Suche: G9170

fähig wie ein Staat, dem das Geld ausgeht. So führte Hilbers unfreiwillig vor, was eigentlich in diesem System relevant ist: Die Aufrechterhaltung der kapitalistischen Wertschöpfung, die eben auch die Quelle der staatlichen Finanzmittel ist. Das Personal des öffentlichen Dienstes ist aus dieser Sicht in erster Linie ein Kostenfaktor, der möglichst gering zu halten ist.

Ursache und Wirkung

Als zentrale Ursachen lassen sich die ökonomische Abwertung der Pflege, die Charakterisierung als „Frauenberuf“ und der Ausschluss von politischen Entscheidungsprozessen benennen:

- Die Verwertungsimperative kapitalistischen Wirtschaftens erzeugen einen strukturellen Kostendruck auf die Pflege. Arbeiten, in denen sich Beschäftigte in Sorgearbeit um andere Menschen kümmern, zu denen neben der Pflege auch Berufsfelder wie Erziehung, Bildung, Soziales gehören, lassen sich anders als die Produktion materieller Güter nicht oder nur sehr begrenzt und mit Abstrichen bei der Qualität den kapitalistischen Prinzipien von Rentabilität und Kostensenkung unterwerfen. Der Arbeitskräfteeinsatz lässt sich anders als in der Industrie kaum durch technologische Rationalisierung absenken. Kostendämpfung durch Produktivitätssteigerung bedeutet in der Pflege deshalb, dass mehr Patienten oder Pflegebedürftige mit weniger und schlechter bezahltem Personal versorgt werden müssen. Genau das umschreibt das gegenwärtige Grundproblem, das die Arbeit in der Pflege so unattraktiv macht. Auch wenn in den letzten Jahren mehr finanzielle Ressourcen für die Pflege bereitgestellt wurden, so reichen sie lange nicht aus, um mit den zunehmenden Pflegebedarfen Schritt zu halten – die Schere geht auseinander.

- Diese ökonomische Tendenz zur Abwertung der Pflege wird zweitens dadurch begünstigt und verstärkt, dass die Pflege auch heute noch weitgehend als „Frauenberuf“ gilt, als ein Beruf also, für den Frauen aufgrund ihres Geschlechts und damit quasi „von Natur aus“ qualifiziert seien, nicht aufgrund einer speziellen Ausbildung, die auch entsprechend entlohnt werden müsste. So meinte etwa der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, *Ingo Kramer*, noch im Jahr 2018, dass Schulnoten und wissenschaftliches Verständnis nicht die



Die Streiks der Beschäftigten an den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen für einen „Tarifvertrag Entlastung“ begannen am 1. Mai 2022 und waren bei Redaktionsschluss der HLZ Ende Juli noch nicht beendet. (Foto: Detlef „Dave“ Kittel)

entscheidenden Kriterien für gute Pflege seien, sondern „Herzenswärme und Geduld“, das heißt Eigenschaften, die typischerweise mit Weiblichkeit verbunden werden.

- Ein dritter zentraler Faktor für die Abwertung der Pflege ist ihr weitgehender Ausschluss von politischen Entscheidungsprozessen. Die geringe Finanzkraft der Berufsangehörigen beschränkt die Ressourcen der Pflegeverbände, anders als die der Verbände von Ärzt:innen, Krankenkassen oder Krankenhäusern. Die Pflege besitzt auch keine Stimmrecht im Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA), der im Gesundheitswesen als „kleiner Gesetzgeber“ mit weitgehender Entscheidungskompetenz fungiert. Und auch bei der Entwicklung eines Personalbemessungsinstrumentes für die Pflege, mit der die Vertragsparteien der Selbstverwaltung beauftragt sind, wird der Pflege kein Mitentscheidungsrecht zugestanden.

Es sind also nicht einfach die zunehmenden Bedarfe, die die Pflegekrise erzeugen, wie der ständige Verweis auf den demographischen Wandel suggeriert, es sind gesellschaftliche Strukturen, ökonomische, politische und Geschlechterverhältnisse, die verhindern, dass die Arbeitsverhältnisse in der Pflege so attraktiv gestaltet werden, dass hinreichend viele Arbeitskräfte den Beruf erlernen und in ihm verbleiben.

Solche Verhältnisse sind jedoch nicht in Stein gemeißelt, sie sind historisch gewachsen und lassen sich entsprechend auch verändern – wenn mit ausreichend Druck dafür gekämpft wird. In den letzten Jahren haben sich vermehrt Arbeitskämpfe im Pflegesek-

tor formiert. Insbesondere an Unikliniken wurde bereits erfolgreich für einen Tarifvertrag Entlastung gestritten und gestreikt.

In Nordrhein-Westfalen war die Auseinandersetzung bei Redaktionsschluss dieser HLZ noch immer in vollem Gange. Hier streiken nicht nur die Mitarbeiter:innen des Pflegedienstes, sondern es geht um einen berufsgruppenübergreifenden Kampf für Entlastung. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass im Zuge der Ökonomisierung der Krankenhäuser auch die Löhne und Arbeitsbedingungen im therapeutischen und hauswirtschaftlichen Bereich unter die Räder gekommen sind.

Kämpfe

Auch in der Tarifkampagne für mehr Personal an der Frankfurter Uniklinik wirbt jetzt ein Unterstützungsbündnis für eine Verbreiterung der Bewegung (<https://mehrvonuns-frankfurt.net>). Nur so lassen sich die Verhältnisse zum Positiven verändern: durch eine breit getragene Bewegung, die neben den Beschäftigten der Kliniken und Pflegeeinrichtungen auch alle derzeitigen und potenziellen Patient:innen und Pflegebedürftigen umfasst.

Dr. Robin Mohan

Dr. Robin Mohan ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Frankfurter Institut für Sozialforschung. Er promovierte 2018 mit einer Studie über die Ökonomisierung der Krankenhäuser und arbeitet aktuell an dem Forschungsprojekt „Krankenhauspflege im gesellschaftlichen Wandel“.

Rödermark im Nationalsozialismus

Diplom-Fachlehrer Klaus-Joachim Rink, GEW-Mitglied seit mehr als 50 Jahren, vertrat über viele Jahre die Fachlehrerinnen und Fachlehrer im Kreis, Bezirks- und Landesvorstand der GEW. Er ist Mitglied der Historischen Kommission der SPD Hessen-Süd und der Landesarbeitsgemeinschaft der Gedenk- und Erinnerungsinitiativen der Landeszentrale für politische Bildung und organisiert Studienfahrten für Erwachsene und Schulklas-

sen in die Gedenkstätte KZ Osthofen. In Rödermark, einem Zusammenschluss der Gemeinden Ober-Roden und Urberach, erforscht er seit langem die Geschichte des Widerstands gegen die Nazi-Diktatur. Ein Ergebnis seiner akribischen Recherchen ist das Gedenkbuch „Verfolgung und Repression während der NS-Gewaltherrschaft in Oberrodener und Urberacher Widerstand in Rödermark“, das jetzt der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

Mit der Dokumentation „Ober-Roden und Urberach im Dritten Reich“ von Prof. Egon Schallmayer und Dr. Jörg Leuschner liegt seit 1998 eine umfassende Darstellung des örtlichen politischen, gesellschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Milieus vor, die auch die Zeit vor 1933 beleuchtet. Weil damals noch geltende Schutzfristen für die Nutzung von Archiven und zur Veröffentlichung von Namen inzwischen erloschen sind, konnte Klaus-Joachim Rink jetzt eine umfassende Übersicht über mehr als 110 Menschen vorlegen, die in Opposition und Widerstand zum NS-System standen. Zahlreiche Dokumente und biografische Details lassen ein anschauliches Bild entstehen. Schon in den ersten Monaten nach der Machtübernahme der NSDAP kamen viele Menschen aus Urberach und Ober-Roden

ins nur 50 Kilometer entfernte KZ Osthofen in Rheinhessen bei Worms, wo sie „unter Kontrolle gebracht und diszipliniert werden sollten, damit die neuen NS-Gemeinderäte schalten und walten konnten, wie sie wollten“. Angelika Arenz-Morch, Leiterin der Gedenkstätte Osthofen, verfasste für das Gedenkbuch einen eigenständigen Beitrag über das KZ Osthofen.

Klaus-Joachim Rink greift mit neuen Dokumenten die Forschungen von Schallmayer und Leuschner über behinderte und kranke Menschen aus Rödermark auf, die Opfer der T4-Aktion wurden. Außerdem beleuchtet er das Schicksal von Widerstandskämpfern aus der Region in der Strafdivision 999.

Das Kapitel über das Arbeitslager Rollwald in der Nachbargemeinde Rodgau ist Andreas Winterhalder, Lehrer und UNESCO-Koordinator der Hein-

rich-Böll-Schule Rodgau, zu verdanken, der dabei auf die umfassende 2004 veröffentlichte Forschungsarbeit von Dr. Heidi Fogel zurückgreifen konnte (HLZ S.33).

Klaus-Joachim Rink würdigt in seinem Gedenkbuch die Demokraten aus Ober-Roden und Urberach, die sich ein Leben in Freiheit und ohne Bevormundung wünschten:

„Mit ihrer Gesinnungstreue und ihren Taten legten sie die Grundlagen für unsere heutige Demokratie, die wir täglich verteidigen müssen vor erneuten antidemokratischen Bedrohungen. (...) Es gibt Denkmäler für nicht wenige weithin bekannte Widerstandskämpferinnen und -kämpfer, aber keine für zahllose zumeist längst in Vergessenheit geratene Menschen, die gleichfalls Unrecht und Schmach erlitten haben in Stadt und Land, was durch das vorliegende Gedenkbuch dokumentiert wird.“

Das Buch kann im Buchhandel (ISBN 978-3-00-067423-5) und bei Klaus-Joachim Rink zum Preis von 19,90 Euro bezogen werden (inkl. Versand). Bestellungen und Anfragen für Vorträge bei GEW-Veranstaltungen und in Schulen: klausjoachimrink@gmx.de

Klaus-Joachim Rink: Vom Denkmal zum Lernort (Auszug)



Bis zur heutigen Gedenkstätte für das Arbeitslager Rollwald, die ein Erinnerungsmahmal und ein Lernort ist, war es ein langer Weg. Nach dem Krieg tat sich zunächst nichts, bis 1965 der Friedhof entwidmet wurde. Ab 1980 nahm sich die Evangelische Jugend im Dekanat Rodgau (EJDR) der Erinnerung an das Geschehene im Rollwald an und recherchierte in den Unterlagen. Dabei entstand ein provisorisches Mahmal aus Ziegelsteinen. (...)

Die Stadtverordnetenversammlung beauftragte 1981 eine Arbeitsgruppe damit, die historischen Unterlagen aufzuarbeiten. Besonders Heinz Sirian hatte sich der Erforschung und Aufklärung angenommen. Dazu baute er auch Kontakte zu ehemaligen Häftlingen auf. Bis es Ende 1983 zur Aufstellung des Ge-

denksteins kam, fand eine längere politische Auseinandersetzung darüber statt, die teilweise kontrovers geführt wurde. Knapp zehn Jahre später wurde die evangelische Dekanatsjugend wiederum aktiv. Unter Leitung der EJDR erarbeiteten 1993 Schüler der Niederrodener Heinrich-Böll-Schule während einer Projektwoche eine Ausstellung, die im evangelischen Gemeindezentrum in Nieder-Roden gezeigt wurde. Es gründete sich im selben Jahr die „Arbeitsgemeinschaft Rollwald“, die bis heute die Gedenkfeier im November zum Volkstrauertag organisiert.

Im Jahre 2000 gründeten Mitglieder dieser Gruppe unter dem Vorsitz des ehemaligen Landrats Josef Lach den „Förderverein für die historische Aufarbeitung der Geschichte des Lagers Roll-

wald“ mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Aufarbeitung. Damit wurde die Historikerin *Dr. Heidi Fogel* aus Neu-Isenburg betraut. Sie präsentierte 2004 das 400 Seiten starke Buch „Das Lager Rollwald – Strafvollzug und Zwangsarbeit 1938 bis 1945“ mit vielen Einzelheiten zur historischen Einordnung in der NS-Zeit. (...) Nach der Veröffentlichung des Buches löste sich der Förderverein auf, da er sein Ziel erreicht hatte. Die Aufgaben und Ziele verfolgte fortan die „AG Lager Rollwald“ im Verein für multinationale Verständigung Rodgau (MunaVeRo) mit ihrem Vorsitzenden *Dr. Rudolf Ostermann*.

Rudolf Ostermann und *Werner Stolzenburg* erstellten 2010 eine Informationstafel zur Lagergeschichte, die als eine Station der Rodgauer Geschichtspfade an der Kindertagesstätte Rollwald aufgestellt wurde. Vier Jahre später wurden mit Hilfe von Schülern der Claus-von-Stauffenberg-Schule, die Übersetzungsdienste leisteten, weitere Informationstafeln mit vielen Erklärungen und Darstellungen in deutscher, englischer und französischer Sprache und Bildern auf dem Gedenkstättenengelände platziert. (...)

Im November 2017 beschloss das Stadtparlament Rodgau unter dem Titel „Ein würdevoller Ort“ eine Erneuerung des Erinnerungsmahnmals, aber ohne die Beleuchtung, die ein Teil des Konzepts war. Besonderes Merkmal auf der 1.100 Quadratmeter großen Fläche sind zwei sich kreuzende Wege mit gelblichem Belag, die an die gelben Kreuze auf den Hosen der Gefangenen erinnern sollen. (...)

Die Gedenkstätte auf dem ehemaligen Lagerfriedhof ist voller Symbolik mit den Betonsäulen und dem stilisierten Stacheldraht, die an die Umzäunung erinnern, und den kleinen Blechschildern, die für die Kennzeichnung der Reihengräber stehen. Im Frühjahr markieren blühende Narzissen einige Grabstellen.

Eine solche Gedenkstätte ist Erinnerungsmahnmahl und gleichzeitig auch ein „Lernort“ für kommende Generationen gegen Unrecht und Unfreiheit. Damit diesen Anliegen Rechnung getragen werden kann, ist es erforderlich, diesen Ort weiterhin zu pflegen und auszubauen. Zum einen sei an die nicht gebaute Beleuchtung erinnert, zum andern bedürfte es einer witterungsbeständigen Überdachung, etwa in Form eines Glasdaches im Größenmaßstab einer ehemaligen Lagerbaracke.



Foto:
Ekkehard
Wolf

Das Arbeitslager Rollwald (Auszug)

Im Sommer 1938 entstand unweit der südhessischen Gemeinde Nieder-Roden auf dem abgeholzten Gelände des Rollwalds ein Barackenlager. In dem abgesperrten Areal wurden in den Folgejahren bis zu 1.500 Gefangene gleichzeitig, insgesamt über 10.000 Menschen inhaftiert. Das Lager diente bis 1945 dem Justizstrafvollzug im totalitären NS-Staat. Es gehörte zum Lagerkomplex der Gefangenenlager Rodgau mit den drei Stammlagern in Dieburg, Nieder-Roden (Rollwald) und Eich (bei Worms) sowie zahlreichen Außenlagern. Die Insassen mussten in der Umgebung zunächst schwere landwirtschaftliche Erschließungsarbeiten leisten. In den Kriegsjahren nach 1940 kamen sie vorwiegend in der Rüstungsindustrie in Süd- und Mittelhessen zum Einsatz. Die Gefangenen waren in zugigen Baracken in großer Enge untergebracht und durchlitten eine zermürbende und lebensbedrohende Haftzeit: Die Härte der Arbeit sowie Hunger und Unterversorgung bestimmten den Alltag in der Isolation des Lagers. Es gab unmittelbare Gewaltanwendung gegen Gefangene und menschlich abgründiges Verhalten einzelner Wachbeamter, aber auch Mitleid und heimliche Unterstützung. 200 Menschen überlebten den Aufenthalt im Lager Rollwald nicht und starben in den Jahren des Zweiten Weltkriegs.

Das Lager war eine Einrichtung des Strafvollzugs der NS-Justiz für Gefängnis-, Zuchthaus- und Arbeitshausgefangene. Im Krieg kamen auch sogenannte „Kriegstäter“ und vorübergehend „Schutzhäftlinge“ und Untersuchungsgefangene nach Rollwald. (...)

Weder in seiner organisatorischen Struktur noch in der Behandlung der Gefangenen ist das Lager Rollwald so-

mit mit den nationalsozialistischen Konzentrationslagern vergleichbar. Es besteht jedoch keinerlei Veranlassung, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Rodgaulagern zu verharmlosen. Die Gefangenen, ihre Gesundheit und ihr Leben, waren im Lager Rollwald jedoch weit weniger von Gewalttätigkeiten bedroht als von der rücksichtslosen Ausbeutung ihrer Arbeitskraft. Sie litten unter den Strapazen der Einsätze auf den Baustellen des landwirtschaftlichen Erschließungsprojektes Rodgau und der Arbeiten bei der Reichsbahn, in den Rüstungs- und den Wehrmachtbetrieben. Mit Fortschreiten des Krieges wurde das Verhältnis zwischen den Arbeitsanforderungen und der Versorgung der Gefangenen immer schlechter. Trotz der schweren Arbeit wurden die Häftlinge ungenügend ernährt und lebten in ihren Massenunterkünften unter krankmachenden hygienischen Bedingungen. Von den Todesfällen im Lager Rollwald - etwa 200 wurden für die Kriegsjahre gezählt - sind viele auf die schlechten Arbeits- und Lebensumstände im Lager zurückzuführen. (...)

Die Gesetze der NS-Zeit kriminalisierten Opposition und Widerstand gegen das Regime. Sie bestrafte auch alle von der staatlich verordneten Norm abweichenden Lebensformen und Verhaltensweisen. Diese wurden als „asozial“ diffamiert und verfolgt. Die Konsequenz war, dass in Haftanstalten neben „normalen“ Straftätern auch Nichtsesshafte ohne Arbeit, Homosexuelle und Menschen einsaßen, die das NS-Regime aus politischen Motiven bekämpft hatten oder wegen ihrer religiösen Überzeugung mit der NS-Justiz in Konflikt geraten waren. (...)

Andreas Winterhalder

Neue Entgeltordnung seit 1.8. in Kraft

Aufstiegsmöglichkeiten für Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss

Der Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EGO-L-H) ist seit dem 1.8.2022 in Kraft. Anträge auf eine Überprüfung der Eingruppierung mit dem Ziel einer verbesserten Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe (Höhergruppierung) oder der Zahlung einer Entgeltgruppenzulage oder einer Anpassungszulage können bis zum 31.7.2023 gestellt werden. Bei einer Genehmigung des Antrags wird die Differenz zum bisherigen Gehalt rückwirkend zum 1.8.2022 ausbezahlt. Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende sozialpä-

dagogische Fachkräfte, die keinen Antrag stellen, werden in der bisherigen Entgeltgruppe und –stufe in den TV EGO-L-H überführt. Wesentliche Informationen haben wir in den HLZ-Ausgaben 6/2022 und 7-8/2022 veröffentlicht. Weiterführende Informationen findet man auf der Homepage der GEW Hessen: www.gew-hessen.de > Tarif/Besoldung > Tarif Land Hessen. GEW-Mitglieder können die Kontaktadressen für eine individuelle Beratung bei der Landesgeschäftsstelle anfordern: rechtsstelle@gew-hessen.de

In dem folgenden HLZ-Artikel werden zwei wesentliche Neuerungen des TV EGO-L-H genauer beleuchtet. Gegenüber den alten, einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Entgelttrichtlinien gibt es neben den Verbesserungen für viele einzelne Fallgruppen folgende strukturelle Veränderungen:

- Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss wurden bisher in die niedrigsten Entgeltgruppen 5 und 6 eingruppiert, die für Lehramtsstudierende eingerichtet worden waren. In diesen Entgeltgruppen saßen sie dann für Jahre und Jahrzehnte fest, ohne dass die Dauer der Unterrichtstätigkeit, die Teilnahme an Fortbildungen oder die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben wie einer Klassenleitung irgendeine Aufstiegsperspektive begründeten. Der TV EGO-L-H

beendet diesen Zustand: Die Dauer der Unterrichtstätigkeit und die Teilnahme an Fortbildungen können jetzt zu einem Aufstieg um bis zu vier Entgeltgruppen führen.

- Zusätzlich zu den Eingruppierungsmerkmalen einer abgeschlossenen Hochschulbildung oder einer abgeschlossenen pädagogischen Ausbildung kann jetzt auch eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung bei der Eingruppierung oder Höhergruppierung berücksichtigt werden, wenn sich aus der Berufsausbildung „der Bezug zu einem Schulfach ableiten lässt“.

Wie Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss in den einzelnen Schulformen bei der Einstellung eingruppiert oder in Abhängigkeit von Tätigkeitsdauer und Fortbildung auf Antrag höhergruppiert

werden, kann der Tabelle entnommen werden. Für den Aufstieg in den nächsten Jahren gilt die Ausschlussfrist bis zum 31.7.2023 selbstverständlich nicht.

Für die folgenden Hinweise ist zu berücksichtigen, dass den Staatlichen Schulämtern bei Redaktionsschluss dieser HLZ noch keine Durchführungshinweise des Hessischen Kultusministeriums vorlagen.

Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung

Lehrkräfte mit „einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung, aus der sich der Bezug zu dem Schulfach, in dem sie unterrichten, ableiten lässt“, fügen ihrem Antrag auf Überleitung einen entsprechenden Nachweis bei. Dasselbe gilt bei Neueinstellungen.

Eingruppierung von Beschäftigten ohne Hochschulabschluss mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung (BA) nach Beschäftigungsdauer und absolvierten Fortbildungen

Dauer der unterrichtenden Tätigkeit	Fortbildungen	Grundschule		HR-Schulen und Förderschulen		Gymnasien, Gesamtschulen und Berufliche Schulen	
		ohne BA*	mit BA*	ohne BA*	mit BA*	ohne BA*	mit BA*
Einstieg	null	EG 6	EG 7	EG 6 + Z**	EG 7 + Z**	EG 7	EG 8
3 ganze Schuljahre	24 halbe Tage (davon 2/3 allgemeinpädagogisch und 1/3 unterrichtsfachbezogen)	EG 7	EG 8	EG 7 + Z**	EG 8 + Z**	EG 8	EG 9b
4 ganze Schuljahre	33 halbe Tage (davon 2/3 allgemeinpädagogisch und 1/3 unterrichtsfachbezogen)	EG 8	EG 9a	EG 8 + Z**	EG 9a + Z**	EG 9a	EG 9b
5 ganze Schuljahre	42 halbe Tage (davon 2/3 allgemeinpädagogisch und 1/3 unterrichtsfachbezogen) sowie ein § 42 HLbG und § 47 HLbGDV entsprechendes Gutachten der Schulleitung mit mindestens dem Gesamturteil „gut“	EG 9a	EG 9b	EG 9a + Z**	EG 9b + Z**	EG 9b	EG 10

* abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung, aus der sich der Bezug zu einem Schulfach ableiten lässt

** Die Anpassungszulage wird in Höhe der halben Differenz zur nächsten Entgeltgruppe gezahlt.

Nachweis der Beschäftigungsdauer

Der Nachweis der Schuljahre, in denen die Lehrkraft „unterrichtend im Schuldienst tätig gewesen“ ist, ergibt sich aus den Arbeitsverträgen bzw. einer entsprechenden Bescheinigung der Schulleitung.

Nachweis von Fortbildungen

Der Nachweis von allgemeinpädagogischen und unterrichtsfachbezogenen Fortbildungen erfolgt durch die Vorlage der Teilnahmebescheinigungen. Die Protokollerklärung Nr.2 zu diesem Teil des Tarifvertrags hat folgenden Wortlaut und enthält auch Nachweiserleichterungen für schon länger im Schuldienst beschäftigte Lehrkräfte:

„Der Nachweis für pädagogische Fortbildungen innerhalb der Schule, die den allgemeinen Anforderungen von pädagogischen Fortbildungen entsprechen, kann durch eine schriftliche Erklärung der Schulleitung erbracht werden; aus dieser Erklärung müssen der Zeitpunkt und die Dauer der Fortbildung sowie die Bestätigung der Teilnahme der Lehrkraft hervorgehen. Für Beschäftigte, die aus dem Eingruppierungserlass in die Entgeltordnung für die Lehrkräfte des Landes Hessen übergeleitet worden sind, wird eine Nachweiserleichterung dahingehend gewährt, dass für den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Juli 2021 die schriftliche Erklärung der Schulleitung genügt, dass und in welchem Zeitraum eine solche schulinterne pädagogische Fortbildung stattgefunden hat, welche Dauer diese Fortbildung hatte und die Lehrkraft zu diesem Zeitpunkt an der Schule beschäftigt war. Darüber hinaus ist bei diesen Beschäftigten die Einhaltung der in den Klammerzusätzen bestimmten Anteile von allgemeinpädagogischen und unterrichtsfachbezogenen Fortbildungen nicht erforderlich.“

Die GEW empfiehlt den Beschäftigten, der Schulleitung eine Zusammenstellung aller Fortbildungen unter Einbeziehung der schulinternen Fortbildungen vorzulegen, die im bisherigen Beschäftigungszeitraum absolviert wurden, mit der Bitte, diese zu bestätigen. Personalräte und Schulleitungen können diese Zusammenstellung unterstützen, da sie einen besonders guten Überblick über die schulinternen Fortbildungen in Form pädagogischer Tage oder anderer Veranstaltungen oder über gleichwertige Tätigkeiten haben.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich in diesen Fällen um Kolleginnen und Kollegen handelt, die seit mindestens drei Jahren, zum Teil aber auch

schon zehn Jahre und länger alle Aufgaben von Lehrkräften übernehmen und zum Teil auch eigene Fortbildungen anbieten oder als Mentorinnen und Mentoren in der Lehrkräfteausbildung tätig sind.

Gutachten der Schulleitung

Für die höchste Stufe beim Aufstieg in der Aufstiegs-kaskade wird zusätzlich zur Dauer der unterrichtenden Tätigkeit und dem Nachweis der Fortbildungen ein Gutachten der Schulleitung mit mindestens dem Gesamturteil „gut“ verlangt. Es soll sich an den Gutachten orientieren, das Schulleitungen nach § 42 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) und § 47 der entsprechenden Durchführungsverordnung (HLbGDV) über die Arbeit von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst in der Ausbildungsschule erstellen müssen. Nach § 42 HLbG liegt der Schwerpunkt des Gutachtens auf „der praktischen Unterrichtstätigkeit“. Nach § 47 HLbGDV soll es auch „Aussagen zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben“ enthalten. Ob das HKM weitere Vorgaben für die Gutachten nach TV EGO-L-H machen wird, war bei Redaktionsschluss der HLZ noch nicht bekannt. Aus Sicht der GEW dürfte sich eine detaillierte Beurteilung bei Kolleginnen und Kollegen erübrigen, die seit mindestens drei Jahren, z.T. aber auch schon zehn Jahre und länger alle Aufgaben von Lehrkräften übernehmen und trotzdem nach den Entgeltgruppen 5 oder 6 für Lehramtsstudierende vergütet wurden. Die GEW hält es für wesentlich, dass bei diesen Gutachten „die Kirche im Dorf“ bleibt und nicht die Maßstäbe einer Zweiten Staatsprüfung, einer Verbeamtung auf Lebenszeit oder einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle angelegt werden.

Aufstiegsmöglichkeiten gibt es auch für andere Gruppen

Die Möglichkeit einer höheren Eingruppierung nach mindestens drei ganzen Schuljahren in Verbindung mit dem Nachweis von Fortbildungen ist nicht auf Lehrkräfte ohne Hochschulabschluss begrenzt. Hier können auch Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, aus dem sich kein Unterrichtsfach ableiten lässt, zum Zug kommen, ebenso Sportlehrkräfte, Religionslehrkräfte und Sprachlehrkräfte ohne fachbezogene Hochschulbildung.

Harald Freiling

Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte mit zahlreichen Verbesserungen bei der Bezahlung!

Die GEW berät ihre Mitglieder!

Gibt es auch mehr Geld für mich?

Jetzt mitmachen und mehr erfahren!

Beratung für GEW-Mitglieder

Die GEW berät ihre Mitglieder in allen Fragen der neuen Entgeltordnung, insbesondere ob ein Antrag auf Überleitung zu einer besseren Eingruppierung führt. Auch die nach dem Schreiben des HKM vom 6.7.2022 an alle TVH-Beschäftigten in Schulen möglichen „Vorabfragen“ setzen genauere Kenntnisse des TV EGO-L-H voraus. Die GEW hat ein Netzwerk ehrenamtlicher Beraterinnen und Berater in den Kreis- und Bezirksverbänden und Gesamtpersonalräten gebildet. Ein Anspruch auf Beratung besteht ab dem Eingang des Mitgliedsantrags, der auch online gestellt werden kann:

- <https://www.gew.de/mitglied-werden>
- Die Kontaktdaten für eine individuelle Beratung können bei der Landesrechtsstelle der GEW erfragt werden:

- rechtsstelle@gew-hessen.de

Ein umfassendes Informationspaket und Antragsformulare findet man im Mitgliederbereich der Homepage:

- www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich > Tarif | Entgeltordnung

Betr.: HLZ 7-8/2022

Gerhard Bökel: Spurensuche

Ein neues Kapitel

Herzlichen Dank für die Berichterstattung zu Gerhard Bökels spannendem Buch zu Widerstand und Zivilcourage in Frankreich während des 2. Weltkriegs. Hier wird m. E. ein neues Kapitel der Erinnerungskultur aufgeschlagen, nämlich zu der unserer europäischen Nachbarn. Die lea-Reise 2021 nach La Bégude de Mazenc* hat mich äußerst beeindruckt und inspiriert, im Austausch mit unseren europäischen Nachbarn zum Nationalsozialismus zu bleiben. Da gibt es immer noch viel zu entdecken und zu lernen. Kaum bekannt ist z. B. das ehemalige Foltergefängnis Oranje Hotel in Den Haag, direkt hinter dem Gefängnis des Internationalen Gerichtshofs, oder das Museum der Englandfahrer in Noordwijk, eingebettet im Atlantikwall, wo Niederländer mit kleinen Booten nach England gefahren sind und von dort aus Widerstand geleistet haben. Spannend sind dann auch die Gespräche und die Freude unserer Nachbarn darüber, dass wir uns dafür interessieren, wie sie die Besatzung und den Nationalsozialismus er- und überlebt haben. (...) Lasst uns die Erinnerungskultur gemeinsam weiterentwickeln und uns dazu europäisch austauschen. Dazu wäre auch Omaha Beach in der Normandie geeignet.

Birgid Oertel, Hattersheim

* Die nächste lea-Reise zum Thema findet in den Herbstferien 2022 statt (HLZ S.37).

Betr.: HLZ 6/2022

Politische Bildung

Wo bleibt die Kontroversität?

Indem die HLZ ein ganzes Heft dem Thema Politische Bildung widmete, knüpfte sie an die Zeiten des bildungsreformerischen Aufbruchs vor 50 bis 60 Jahren an. Sehr aufschlussreich und geradezu bereichernd sind die verschiedenen allgemeineren oder auch schultypischen Einblicke. Auch Achim Albrechts Artikel ist sehr zu begrüßen, da er die Bedeutung der von Wolfgang Hilligen entwickelten Prinzipien in den Vordergrund rückt. Erklärmaßen darf man uns beide Studienfreunde als Fans dieses Doyens der politischen Bildung in den 60er und 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts bezeichnen! Andererseits ist in dem Text doch einiges ziemlich irritierend, das zumindest benannt werden soll. Die Irritationen beginnen

schon mit der Überschrift „Politische Bildung in Krisenzeiten“. Sie suggeriert (hoffentlich ungewollt), es gebe auch eine andere politische Bildung, quasi für Wohlfühl- oder Harmonie-Zeiten. In Wahrheit hatten wir immer Krisenzeiten: wegen des Kalten Krieges, wegen der RAF oder nach dem Mauerfall...

Mit seinem 1957 erstmals erschienenen Schulbuch „Sehen – Beurteilen – Handeln“ brachte Wolfgang Hilligen schon im Titel seinen didaktisch-methodischen, wissenschaftlich begründeten Ansatz auf den Punkt: Das gesamte gesellschaftliche und politische Leben ist von divergierenden Interessen geprägt, die zu erkennbaren Konflikten führen, in denen man Position beziehen und für deren Lösung man Mittel und Methoden kennenlernen soll, um sich aktiv einbringen zu können. Diese auch heute noch aktuelle Aufforderung war den unternehmerfreundlichen Parteien CDU und FDP schnell ein Dorn im Auge und sie wurde im Zusammenhang mit der ideologisch aufgeladenen Auseinandersetzung um Gesamtschulen und Rahmenrichtlinien als „Konfliktideologie“ gebrandmarkt. Nach der Änderung der Mehrheiten 1974 folgten ein Moratorium bei der Neuerrichtung integrierter Gesamtschulen und die Revision der hessischen Rahmenrichtlinien.

Die nächste Irritation entsteht beim Lesen des ersten, einleitenden Satzes. Indem Albrecht Putins Krieg apodiktisch als „räuberisch“ und „mörderisch“ bezeichnet, verstößt der professionelle Lehrer Albrecht ausgerechnet gegen das im zitierten Beutelsbacher Konsens von 1976 an erster Stelle stehende Indoktrinationsverbot. Damit erhält sein folgender Text, der für uns Leser ein Lehrstück sein soll, unnötigerweise einen parteiischen, wertenden Zungenschlag. Und davon abgesehen: Welcher Krieg ist das nicht?

Fraglos ist der Ukrainekrieg auch ohne diese und weitere inadäquate Adjektive für die politische Bildung eine ungeahnte Herausforderung, in der es gilt, außer der Vorgeschichte im vorigen Weltkrieg (SS, Stepan Bandera ...) auch die Interessen der spätestens seit 2014 beteiligten (NATO-)Staaten und jetzigen Kombattanten darzustellen. So könnte man in PoWi außer der Rolle der Medien auch das ökonomische Interesse der USA und der einschlägigen Konzerne an der ungestörten Anwendung der – in der EU abgelehnten – Fracking-Technik zur Gewinnung von Schiefergas herausarbeiten, das Deutschland in

den USA kaufen soll, um russisches Gas zu kompensieren.

Das sowohl von Hilligen als auch im Beutelsbacher Konsens für Unterrichtende vorgesehene Gebot der Kontroversität gilt eben auch in diesem tiefgreifenden Konflikt, der nicht mit der unreflektierten Übernahme eines Standpunktes abgetan werden darf. „Audiatur et altera pars“ verlangten die alten Römer: Man höre auch den anderen Teil! Uneingeschränkt zustimmen möchte ich Albrechts Feststellung, dass von jeher für Politische Bildung in der Schule zu wenig Zeit verfügbar ist!

Manuel Zimmermann, Korbach

Betr.: HLZ 6/2022

Zur Arbeit in Intensivklassen

Hilferuf von der Bergstraße

Seit vielen Jahren arbeite ich an Grundschulen im Kreis Bergstraße. Zur Zeit unterrichte ich in einer Intensivklasse (IK). Ich arbeite dort sehr gerne, aber seit geraumer Zeit wird meine Arbeit in der IK zunehmend erschwert. (...)

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler für eine IK ist viel zu hoch bemessen. Die Klassengröße sollte nicht bei zehn Schülern beginnen, sondern bei maximal zehn aufhören. Oft sind vier bis fünf verschiedene Jahrgangsstufen vertreten. Selbst innerhalb einer Jahrgangsstufe muss ich mehrfach differenzieren, weil es oft vorkommt, dass selbst 8- bis 9-jährige Kinder noch nicht alphabetisiert sind. Alleine mit 16 Schülern ist es nicht möglich, so zu differenzieren, dass ein effektives Arbeiten möglich ist. Ich habe Kinder, die mit 6 Jahren noch nie ein Spiel in der Hand gehabt haben, andere haben die Schule in ihrem Heimatland besucht und wollen ihre Zeit nicht zum Spielen verwenden. (...)

Mit dem Ukraine-Krieg wurde die Situation zusätzlich verschärft. Ich finde es irritierend, aus den Medien zu erfahren, dass die Schulen angeblich gut vorbereitet seien, ohne dass sich jemand mit mir oder der Schulleitung in Verbindung gesetzt hat. Außerdem wurde während der Zuweisung der ukrainischen Kinder plötzlich der Teiler heraufgesetzt. Weder Schulsozialarbeit noch UBUS-Kräfte haben Kontingente zur Unterstützung frei. Schwierige Kinder in anderen Klassen werden nicht weniger schwierig, weil ukrainische Flüchtlinge die Schule besuchen. (...)

Der Name ist der Redaktion bekannt.



Sommerfest in Witzenhausen

Vor den Sommerferien konnten viele GEW-Kreisverbände endlich wieder die beliebten Sommerfeste feiern. Das Foto entstand bei der Ehrung langjähriger Mitglieder beim Sommerfest des GEW-Kreisverbandes Witzenhausen (von links: Landesvorsitzender *Thilo Hartmann*, die stellvertretende Kreisvorsitzende *Doreen Letzing*, *Günter Stephan*, *Marion Grone*, *Johannes Batton*, *Andrea Freiberg-Rühling*, der Kreisvorsitzende *Richard Maydorn*, *Ulrike Bode*, *Günther Lüpkes*, *Hartmut Euler*, *Johann Singer* und *Olga Stariat*).

Kreisverband Darmstadt-Land

Bei ihrer Mitgliederversammlung stellte sich die GEW Darmstadt-Land an die Seite der Eltern, die sich gegen die Erhöhung der Gebühren für den Pakt für den Nachmittag im Landkreis Darmstadt-Dieburg wehren. Ab August 2022 soll der Elternbeitrag von 60 auf 80 Euro (bis 14.30 Uhr) und von 120 auf 150 Euro bei verlängerter Präsenz steigen. Die GEW fordert die Rücknahme der Erhöhung, „damit sich alle Eltern für ihr Kind die Teilnahme am Pakt für den Nachmittag leisten können“.

Bei der Neuwahl des Kreisvorstands wurden *Matthias Warich* (2.v.l.), *Sebastian Meyer* (Treppe oben links) und *Heike Stahlmann-Keufen* (Treppe Mitte rechts) als Vorsitzendenteam gewählt. Weitere Mitglieder des Kreisvorstands sind *Werner Guttman* (1.v.l.) und *Marianne Erb* (Treppe oben rechts) für die Seniorinnen und Senioren, *Mechthild Benz* (Grundschule), *Barbara Rink-Salzer* (Sekundarstufe I) und *Barbara Ludwig* (Presse, Personengruppe Frauen).



GEW-Kreisverband Melsungen: Ehrung für Alfred Schäfer

Der GEW-Kreisverband Melsungen-Fritzlar, zu dem seit Kurzem auch Teile des bisherigen Kreisverbandes Homberg gehören, ernannte kürzlich Alfred Schäfer, geboren 1928, GEW-Mitglied seit 1950 und ältestes Mitglied des Kreisverbandes, zum Ehrenmitglied.

1947 begann Alfred Schäfer die Ausbildung zum Volksschullehrer am Pädagogischen Institut in Weilburg. Sein Studium, so erinnert er sich heute, mussten sich seine Eltern „vom Mund absparen“. Er war dann Lehrer unter anderem in Borken. Nach einer Erweiterungsprüfung im Fach Deutsch wurde er Realschullehrer, war aber auch Konrektor einer Grundschule und Schulsportkoordinator für den Schwalm-Eder-Kreis. Er wurde Mitglied des Kreisvorstands und des Kreispersonalrats, das allerdings auf einer Oppositionsliste junger GEW-Kolleginnen und GEW-Kollegen, die sich dagegen wehrten, dass die Positionen „ausgekungelt“ wurden. Die Leitung eines Kreises pensionierter Kolleginnen und Kollegen aus dem Homberger Bereich gab er erst 2018 ab.

Martina Uecker (auf dem Foto links) und *Renate Schädla-Jakob* (rechts) dankten ihm im Namen der GEW Fritzlar-Melsungen und wünschten alles Gute.

Am 14. Juni 2022 folgten rund 80 interessierte Kolleginnen und Kollegen aus allen Kreisverbänden der GEW Mittelhessen einer Einladung der Personengruppe Seniorinnen und Senioren. Referent Rechtsanwalt *Erik Spielmann* aus Gießen gab informative Tipps und beantwortete viele Fragen rund um das Thema „Erbschaft und Testament“. Die Folien des Vortrags findet man auf der Internetseite www.gew-mittelhessen.de.



Bildungsurlaub in der Provence: Brexit, Corona, Ukraine

Brexit, Corona-Pandemie, Krieg in der Ukraine: Diese historischen Einschnitte verändern die aktuellen Perspektiven Europas und das deutsch-französischen Verhältnis. Nach den Wahlen in Deutschland und den Präsidentschafts- und Parlamentswahlen in Frankreich wollen wir gemeinsam mit französischen Kolleg:innen über die Auswirkungen der Corona-Pandemie, das soziale und politische Leben in Deutschland und in Frankreich und die Verknüpfung von sozialstaatlichen Strukturen, ökologischem Wandel und Friedenspolitik sprechen. Eine zweitägige Exkursion nach Marseille soll den Blick auf europäische Perspektiven und den Mittelmeerraum erweitern. Auch ein Besuch in Dieulefit, der „Stadt der Gerechten“, steht auf dem Programm.

Das Seminar findet in den hessischen Herbstferien vom 22. bis 29. Oktober in der Begegnungsstätte des Foyer International d'Etudes Françaises (FIEF) in La Bégude de Mazenc in der Drôme Provençale statt. Die An- und Abreise erfolgt individuell, die Kosten für 7 Übernachtungen mit Vollpension betragen 850 Euro im Einzelzimmer und 800 Euro im Doppelzimmer.

• *Detaillierter Seminarplan und Anmeldung:* www.lea-bildung.de > *Reisen* > *W9172*

Wir gratulieren im September und Oktober...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Dr. Karin Adam, Spangenberg
Sabine Auer, Kassel
Marion Beye, Schwalbach
Hans Bonifer, Bürstadt
Ulrike Böttger, Taunusstein
Jochen Burhenne, Eschwege
Maurella Carbone, Frankfurt
Angelika Dirscherl, Heidelberg
Hans-Henning Ellermann,
Schauenburg
Charlotte Falk, Grebenau
Rainer Fauerbach, Karben
Jürgen Köbler, Griesheim
Gisela Märtin, Darmstadt
Ingrid Marx, Rüsselsheim
Heidemari Meyer, Frankfurt
Brigitte Müller-Fixemer,
Ober-Ramstadt
Willi Daniel Naujoks, Zierenberg
Karin Platzer, Darmstadt
Dieter Riedel, Bensheim
Peter Roßmann, Darmstadt
Jürgen Schmidt, Hanau
Heideliene Schwiager, Eichenzell
Bernd Stolte, Marburg
Dr. Wolfgang Weber, Darmstadt
Nicole Weber-Eisenberg, Oberursel
Petra Wolf, La Liviniere
Ursula Zeise, Hofheim

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Rolf-Dieter Amend, Langgöns
Christian Aue, Kassel
Erhard Baison, Maintal
Karin Bauer-Guettinger, Maintal
Monika Beck, Schwalbach
Anne Becker, Homberg
Erika Becker, Linsengericht
Heinz Berg, Frankenau-Louisendorf
Volker Brieda, Kassel
Gisela Brock, Frankfurt
Heinz Brosche, Heusenstamm

Herbert Brune, Bad Vilbel
Ursula Caspritz, Wiesbaden
Jürgen Claussen, Großalmerode
Hans-Dieter Detlar, Reiskirchen
Hermann Döring, Bad Arolsen
Holger Ehl, Kassel
Maria-Barbara Eiermann, Offenbach
Wolfgang Elsas, Lohfelden
Christa Eriskan, Darmstadt
Hartmut Euler, Neu-Eichenberg
Bettina Fendler, Bensheim
Brigitte Fischer, Heusenstamm
Helga Förstemann, Liederbach
Waltraud Frese, Schrecksbach
Kurt-Jörg Fuchs, Kronberg
Erich Gerbig, Fürth
Sigrid Gierow-Baumgarten,
Aarbergen
Ingeborg Göbl, Neu-Isenburg
Edwin Gödde, Frankfurt
Joachim Harms, Frankfurt
Reinhard Heck, Kirchhain
Volker Heidenreich, Merenberg
Bettina Herborth, Frankfurt
Ulrich Herzer, Linden
Josefa Hühner, Körle
Jutta Kazich-Fladerer, Zwiesel
Renate Khoudja, Fulda
Hans-Joachim Knöß, Münster
Uta Koch, Oberursel
Heinz-Jörg Kretschmer, Bad Hersfeld
Claus Kreutzer, Frankfurt
Rainer Kreye, Wetter
Evelyn Krietsch-Schmidt, Fulda
Angela Landgrebe, Kassel
Gerd Lange, Nidderau
Peter Laufer, Taunusstein
Steffen Lepper, Linden
Walter Losem, Mainz-Kostheim
Barbara Ludwig, Heidelberg
Roland Maag, Hofheim
Bernhard Michel, Hanau
Elke Möbert, Frankfurt
Hannelore Orbach, Marburg
Gudrun Pfaue, Wehretal
Helga Pithan, Frankfurt
Dorothea Plath, Hanau
Gerhard Plath, Griesheim
Fritz Plücker, Bad Arolsen
Helmolt Rademacher, Neu-Anspach
Gerhard Richter, Oberursel
Reinhard Riemann, Rödermark
Waltraud Röder-Spangenberg, Kassel
Monika Rosenberg, Kassel
Margot Ruppert-Keck, Gladenbach
Christian Sämann, Ehringshausen
Roland Schäfer, Kassel

Jutta Schäfer-Taube, Hanau
Wolfgang Schaffrath, Frankfurt
Roswitha Schmidt, Frankfurt
Hartmut Schreiber, Kassel
Heinrich Schuld, Walluf
Heinrich Georg Semmel, Gründau
Petra Soltys-Wirth, Frankfurt
Michael Steinke, Frankfurt
Barbara Stemmler, Frankfurt
Gisela Stuparek, Reinhardshagen
Inge Trittin-Bode, Darmstadt
Klaus von Wangenheim, Frankfurt
Alexander Walendy, Wetzlar
Evamaria Walther-Narten, Bad Soden
Erhard Weber, Bad Homburg
Elisabeth Weiser, Heuchelheim
Erich Wicke, Baunatal
Helga Wielpütz, Lich
Marianne Winter, Rauschenberg
Irmgard Wolf-Ahrens, Frankfurt
Erika Wolff, Niestetal 2
Marianne Wulf, Mühlthal
Wolfgang Zentgraf Wehretal

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Gisela Adamietz, Wetzlar
Wulf-Rüdiger Berk, Bad Homburg
Roland Blum, Roth
Elke Büsching, Alheim
Elmar Diegelmann, Bad Soden
Irmhild Dieruff, Friedberg
Elke Frommelt, Hofheim
Christian Gräf, Groß-Gerau
Reiner Graf, Wanfried
Ursula Gress, Frankfurt
Hans Jürgen Hahn, Echzell
Heinrich Hainmüller, Buseck
Gerhard Hallaschka, Kassel
Monika Heinz, Karben
Roswitha Held, Groß-Zimmern
Doris Klein, Weiterstadt
Ulrich Kummetat, Frankfurt
Herbert Langlotz, Kriftel
Ulrich Madeisky, Schotten
Elsa Müller-Spielmann, Wiesbaden
Christa Ratz, Gießen
Rainer Spatz, Frankfurt
Willi Wacker, Frankfurt
Eva-Maria Wild, Heidesheim

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Paul Abicht, Hattersheim
Liesel Dries, Dieburg
Horst Hansmann, Darmstadt
Helmut Jahn, Büdingen
Gertrud Schulte, Kassel
Fritz Strack, Felsberg
Helga Tutt, Dieburg

Danke Dietmar!

Bei der Sitzung der Personen-
gruppe Seniorinnen und Seni-
oren im GEW-Bezirksverband
Mittelhessen im Mai 2022 kan-
diidierte Dietmar Becher auf ei-
genen Wunsch nicht mehr für den
Vorsitz. Doro Mannshardt wür-
digte seine Verdienste als Mitbe-
gründer des Bezirksverbands und
der Gruppe der Seniorinnen und
Senioren: „Ohne seinen Rat, sei-
ne Anregungen und Kenntnisse
wäre vieles in unserem Bezirk
nicht zustande gekommen.“



Mitmachen lohnt sich ...

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



Bluetooth-Box von JBL



Akupressur-Set



Spiel des Jahres 2021 –
MicroMacro: Crime City

Ein neues GEW-Mitglied
werben und
Deine tolle Prämie gleich
online anfordern:
www.gew.de/praemie



Spenden



Hautfarben-Stifte



Bambus-Schneidebrett
mit Auffangschalen



GEW-Bento Box

Weitere Prämien für die Werbung eines neuen GEW-Mitglieds findet man auf der Internetseite www.gew.de/praemie.

Der aktuelle Prämienkatalog kann auch per E-Mail, per Post oder telefonisch angefordert werden:
GEW, Reifenberger Str.21, 60489 Frankfurt | Fax: 069-78973-102 | Tel. 069-78973-211 | mitglied-werden@gew.de

Die Mitgliedschaft in der GEW kann auch online beantragt werden: www.gew.de/mitglied-werden

Dienst- und Schulrecht für Hessen

Klassische Papierausgabe:

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 Papierausgabe
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

www.dienstundschulrecht.de

ANZEIGE

Testsieger Debeka

Die Debeka-Versicherungsgruppe konnte auch 2021 wieder viele neue Mitglieder begrüßen. Ihre Zahl wuchs auf 7,2 Millionen mit mehr als 21 Millionen Verträgen. Dabei profitiert die Debeka von der hohen Weiterempfehlung ihrer Mitglieder, die 2021 u.a. vom Kundenmonitor Deutschland bescheinigt wurde. Danach ist die Debeka Krankenversicherung mit 98% zufriedenen Kunden erneut Testsieger ihrer Branche.

2021 konnte die Debeka Krankenversicherung ihren Mitgliedern rund 270 Millionen Euro an Beitragsrückerstattung auszahlen. Insgesamt erhielten rund 390.000 Mitglieder Beiträge zurück, da sie 2020 keine Rechnungen eingereicht und keine Leistungen in Anspruch genommen hatten. An Versicherungsleistungen hat die Debeka Krankenversicherung im Jahr 2021 ihren Mitgliedern 5,3 Milliarden Euro ausgezahlt. Das sind 4,3 Prozent mehr als im Vorjahr. Als erste Krankenversicherung in Deutschland bietet die Debeka seit 2021 für Vollversicherte, die an Post- oder Long-COVID leiden, ein spezielles Versorgungsprogramm an.



Private Krankenversicherung

WIR HABEN DIE ZUFRIEDENSTEN KUNDEN

Kundenmonitor* Deutschland 2021
TESTSIEGER
Kundenzufriedenheit

Branchen: Private Krankenversicherungen
Details unter www.debeka.de/Kundenmonitor

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Debeka

Das **Füreinander** zählt.

www.debeka.de

Debeka-Landesgeschäftsstellen in Hessen
35390 Gießen, Tel. (06 41) 9 74 21 - 0
65185 Wiesbaden, Tel. (06 11) 14 07 - 0




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





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

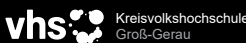

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de



Bildungsurlaube im Schloss Dornberg

Natur-Resilienz-Training®, Stressbewältigung durch Achtsamkeit, Die fünf Säulen des Pfarrers S. Kneipp, Vital und entspannt bleiben u.v.m.
Bestätigung f. d. Arbeitgeber. Mit der S-Bahn 25 Min. von Frankfurt-Hbf.

www.kvhsgg.de/bildungsurlaube


Die nächste Ausgabe erscheint am 14. November 2022.
Anzeigenschluss ist am 21.10.22

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilzins für den öffentl. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit

2,50% echter Vorteilzins
effektiver Jahreszins

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

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

Unser bester Zins aller Zeiten

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

Sensationell günstig

AK FINANZ
Exklusivzins
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: (06 21) 175160-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de

