

BLZ

Zeitschrift
der Gewerkschaft
**Erziehung und
Wissenschaft**
Bremen
September / Oktober
Nr. 5 / 2020

MIT

BESTIMMUNG



JETZT

ERST

RECHT



■ Die »Prioritäten der Europäischen Union für die Jahre 2019 bis 2024« haben auf der Tagesordnung der Staats- und Regierungschefs gestanden, die am 16. und 17. Oktober zur Sitzung des Europarats in Straßburg zusammenkamen.

Zu den Prioritäten gehört, »europäische Interessen und Werte« in den nächsten Jahren möglichst geschlossen zu verteidigen, wofür die »wirksame Kontrolle der Außengrenzen« als »unbedingte Voraussetzung« gesehen wird. Dass es gelingen wird,

EU pflegt Beziehungen zu strategischen Partnern statt gegen Elend an EU-Außengrenzen vorzugehen

Das EU-Türkei-Abkommen, dessen Verlängerung die Europäische Union anstrebt, zeigt derzeit besonders eindrücklich, dass die EU lieber ihre »Beziehungen zu strategischen Partnern« – ebenfalls eine der Prioritäten der EU in den nächsten fünf Jahren – pflegt, als gegen Elend und Entrechtung an den EU-Außengrenzen vorzugehen.

Das im März 2016 mit dem türkischen Staatschef Tayyip Recep Erdogan geschlossene EU-Türkei-Abkommen hat fatale Folgen von Syrien bis Europa – und zwar nicht nur für Flüchtlinge und Migranten. Dass es von seinen Verfechtern als erfolgreich dargestellt und seine Verlängerung begrüßt wird, basiert auf einem rein quantitativen Erfolgskriterium: Je weniger Flüchtlinge und Migranten aus der Türkei in den EU-Staaten ankommen, desto besser das Abkommen.

EU begegnet Flüchtlingen und Migranten mit Repression, Entrechtung, Kriminalisierung

Dass Flucht und Migration dadurch nicht verhindert, sondern bloß autoritär blockiert werden, tritt dabei in den Hintergrund. Statt mit Menschenrechten, Asyl und Bewegungsfreiheit begegnet die Europäische Union den Flüchtlingen und Migranten mit Repression, Entrechtung und Kriminalisierung.

Ungeachtet der dramatischen Situation von Flüchtlingen und Migranten an den EU-Außengrenzen klopft sich die Europäische Kommission in ihrem jüngst veröffentlichten Fortschrittsbericht zur Europäischen Migrationsagenda auf die Schulter für die erfolgreiche Migrationspolitik der letzten Jahre. Unter anderem die »Hotspots« in Italien und Griechenland werden als gelungenes »Betriebsmodell« hervorgehoben, mit dem »schnell und effizient« Unterstützung an wichtigen Standorten geleistet werde.

In den »Hotspots« sind Sonderrechtszonen entstanden

De facto sind in den »Hotspots« an den Rändern der Europäischen Union Sonderrechtszonen für die ankommenden Flüchtlinge entstanden. Von den angekündigten beschleunigten Asylverfahren ist dort nichts übrig geblieben, was menschenrechtlich vertretbar wäre. Stattdessen sitzen Tausende Menschen monate- oder sogar jahrelang in vollkommen überfüllten, provisorischen Lagern fest, die nie auf Dauer angelegt waren, und warten vergeblich auf die Bearbeitung ihrer Verfahren.

Die Türkei, in die im Rahmen des Deals Flüchtlinge aus Griechenland zurückgeschickt werden, ist kein »sicherer Drittstaat«, weder für die dort lebenden Flüchtlinge noch für Abgeschobene – und das nicht erst, seit die Türkei begonnen hat, Syrer in das benachbarte Kriegsland zurückzuschicken.

Doch nicht nur Flüchtlinge und Migranten sind zu einem Spielball im Rahmen des EU-Türkei-Abkommens geworden. Der Autokrat Erdogan hat für seine Kooperation mit Europa in der Flüchtlingsabwehr freie Hand bekommen für seine Anti-Kurdenpolitik innerhalb und außerhalb der Türkei, für seinen Angriffskrieg in Nordsyrien und damit für die Schaffung neuer Fluchtursachen.

Ramona Lenz ist Referentin für Flucht und Migration bei der Hilfsorganisation Medico International. Das letzte Jahrzehnt hat unser Leben deutlich verändert. Die Wirtschaftskrise von 2008 und die Flüchtlingskrise von 2015 haben eine autoritäre Wende eingeleitet. Heute lautet die Parole wieder mal: Weniger Demokratie wagen.

Die Zahl der Flüchtlinge ist weltweit stark angestiegen. Die Botschaft am Ende des Jahrzehnts: Wir können dem Hass mit Fakten und Humanität begegnen.

Der Beitrag erschien ursprünglich in der Frankfurter Rundschau vom 31.12.2019

Flüchtlinge und Migranten sind zu einem Spielball im Rahmen des EU-Türkei-Abkommens geworden

Die EU sollte Migranten mit Asyl begegnen

Von Ramona Lenz

diese Grenzkontrolle »im Einklang mit unseren Prinzipien und Werten« zu gestalten – wie es in der neuen Strategischen Agenda so schön heißt – ist jedoch nicht anzunehmen.

Die Unterstützung der kriminellen libyschen Küstenwache durch die Europäische Union, die Kooperation einzelner EU-Staaten mit der Polizei im Folterstaat Ägypten oder das »verbesserte Migrationsmanagement«, mit dem die Europäische Union seit mehreren Jahren Unrechtsregimes wie Eritrea und Sudan in seinen vorgelagerten Grenzschutz einbindet, sind jedenfalls Ausdruck von Prinzipien und Werten, die viele Menschen in Europa nicht teilen.

Mitbestimmung oft nur sonntags Keine »lebendige Demokratie« im Bildungsalltag

Von Karsten Krüger

Unter der Überschrift »Demokratische Schule« klingt es im rot-grün-roten Koalitionsvertrag wie in Sonntagsreden: »Mitbestimmung ist Wesensmerkmal einer lebendigen Demokratie.« Im realen Bildungsalltag von Montag bis Freitag sieht es meist anders aus. Der Personalrat Schulen beklagte schon mehrmals: »Beteiligte werden bei Entscheidungen nicht mit einbezogen. Informationen kommen zu spät, um noch Einfluss nehmen zu können.« Die Interessenvertretungen müssen sogar drohen, Gerichte zu bemühen, um Augenhöhe und lebendige Demokratie wiederherzustellen. Und in Zeiten von Corona ist es keinesfalls unproblematischer geworden. Der Schulrahmenplan für die Zeit nach den Sommerferien wurde zum Beispiel nicht »lebendig demokratisch« verabschiedet (siehe Texte auf den Seiten 11-22).

Dass es anders – also besser – geht, zeigt das Beispiel »Bürgerantrag«. SPD, Grüne und Linke stellen mehr direkte Demokratie in Aussicht, denn die Mindestanzahl von Unterschriften für Bürgeranträge soll »mindestens halbiert« werden. Damit könnten entsprechende Themen einfacher auf die Tagesordnung der Bürgerschaft kommen.

Der Bildungsbereich ist wegen vieler Probleme (Fachkräftemangel, Corona-Gesundheitsschutz, Bildungsqualität ...) oft unfreiwillig auf der Tagesordnung. Aber die Einschätzungen der Personalrätinnen und Personalräte in Bremen und Bremerhaven, die sich im Schulalltag bestens auskennen, wird vorsätzlich nicht immer eingeholt oder angehört. Eine Verhaltensänderung der Bildungsbehörde und der Landespolitik insgesamt ist dringend nötig – im Sinne der Mitbestimmung.

In-Team

Im Homeoffice

Wenn der geschäftsführende Redakteur, der gerade Nachwuchs bekommen hat, doch häufiger ins Homeoffice geht, um nebenbei seinen Vaterfreuden und -pflichten nachzugehen, muss das restliche halbe Dutzend der Redaktion auf einmal neue Aufgaben meistern. Da fehlt mitunter die Routine. Falls sich dies auch in der vorliegenden Ausgabe geltend macht, bittet das Team schon einmal vorsorglich um Verzeihung.

Planung

Heft Nr. 6/2020: »Haushaltspolitik«

Redaktionsschluss: 23. November 2020

BLZ 5 - 2020

Rubriken

2 Flüchtlinge als Spielball

Ramona Lenz

4-6 Landesvorstand

Mitbestimmung – jetzt erst Recht

7 Vorwort

Karsten Krüger

9 Schuldemokratie 1919-1933

Jürgen Burger

10 Personalrat Schulen BHV

Elke Suhr

11 Personalrat Schulen Bremen

Angelika Hanauer

12 Aus der Zeit gefallen

Andre Sebastiani

14 Pandemie und Mitbestimmung

Wilfried Meyer

15 Personalrat und GEW

Peer Jaschinski

17 Recht auf Beteiligung

Frank Zylinski

19 SSR Bremerhaven

Karsten Krüger

20 100 Jahre Sozialpartnerschaft

Johanna Wenckebach

Bildung – Politik – Gesellschaft

21 Kinderarbeit

Bruni Römer

22-24 Kernfragen der GEW: Inklusion

Bernd Winkelmann

25 Verschwörungstheorien

Kai Reimers

26 Pionier der Holocaustforschung

Werner Pfau

28-29 Arbeitssicherheit

Ingo Lenz

30 Kurdenkonflikt

Ali Kaya

Weitere Rubriken

31 Recht

32 GEW-Intern: FG Inklusion

33 Gratulationen

34 Frischluft

Wilfried Meyer

35 Buchtipps

BLZ

September/Oktober
2020

68. (80.) Jahrgang

Impressum:

BLZ Landesverband
Bremen der GEW
Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Tel. 0421-337 64-0,
Fax 0421-337 64 30
blz@gew-hb.de
www.gew-bremen.de
www.gew-bremerhaven.de
Geschäftszeiten: Mo-Do 8-12.30,
13-16 Uhr und Fr 8-14 Uhr

Redaktion:

Susanne Carstensen
Tel. 0152-31882209
s.carstensen@schule-bremerhaven.de

Swantje Hüsen
Tel. 0151-10774532
s.huesken@email.de

Karsten Krüger
Geschäftsführender Redakteur
Tel. 0173-683 16 78
kkrueger@posteo.de

Wilfried Meyer
Tel. 0170-295 3984
wilfmey@t-online.de

Werner Pfau
Tel. 0172-1609809
internationales@gew-hb.de

Korrektur:
Gerhild Fiege

Titelblatt:
Dr. Matthias Duderstadt
Tel. 0421-70 16 92

Herausgeber:
Landesverband Bremen der GEW

Verlag:

Geffken & Köllner GmbH
Kommunikations-Design
Service + Druck • Verlag
Sedanstraße 87/89
28201 Bremen
Tel. 0421-55 70 8-0
service@geffkenkoellner.de

Anzeigen:

Anzeigenpreisliste:
Karsten Krüger
Tel. 0173-683 16 78
Anzeigenschluss:
Heft 6 am 20.11.2020

Der Bezugspreis der Bremer Lehrerzeitung ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 15,- € zuzüglich Zustellgebühr inkl. MwSt. Die mit dem Namen der Verfasserinnen und Verfasser oder anderweitig gekennzeichneten Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Nachdruck – auch auszugsweise – nur nach Information der Redaktion

Papier: Circle Volume, 100%, Recyclingpapier

Auflage: 5600 Exemplare

■ Im Herbst 2020 startet der aktuelle Aktionszeitraum der bundesweiten GEW-Initiative »Bildung. Weiter denken!«. Diesmal im Fokus: Die Arbeitsbelastung. Dabei sollen insbesondere die Themen Arbeitszeit, Erzieherinnen- und Lehrkräfteman-

Aktionen zur Arbeitsbelastung

Aktionszeitraum der bundesweiten Initiative »Bildung. Weiter denken!«

gel, Klassen- und Gruppengrößen in Schule und Kita sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Mittelpunkt gerückt werden.

Die GEW will mit vielen kleinen kreativen Aktionen auf die Situation in den Bildungseinrichtungen und ihre Verbesserungsvorschläge öffentlich aufmerksam machen. Dafür brauchen wir Dich!

Für Bremen und Bremerhaven haben wir in einem ersten Schritt jeweils eine Plane (4mal4m) drucken lassen, auf der eine große Uhr abgebildet ist und in deren Mitte ‚Zeit für Bildung‘ steht.

Die Idee ist es, sich diese Plane auszuleihen, um zusammen mit den Kolleg*innen vor Ort, z.B. auf dem Pausenhof, in der Kita oder bei einem Gruppentreffen auf oder vor der Plane eine Foto zu machen, gerne mit Plakaten mit eigenen Forderungen. Mit diesen Fotos wollen wir dann öffentlichkeitswirksam agieren. Mehr Informationen findet ihr bald auf unserer Webseite.

Einen ersten Aufschlag mit den Plänen haben wir bei der Zukunftswerkstatt am 18./19.9. in Wremen gemacht.

Kartenhaus kurz vor dem Zusammenbruch

Unterricht an nahezu der Hälfte aller Bremerhavener Schulen nur gerade eben gewährleistet

Von Peer Jaschinski und Elke Suhr

■ Die Kolleg*innen an den Schulen berichten von Vertretungen, die sie jetzt noch häufiger übernehmen müssen. Darüber hinaus übernimmt

das Personal oft eine sehr hohe Anzahl an Pausenaufsichten. Durch gestaffelte Anfänge und versetzte Pausen verlängert sich der Schultag. Die Arbeitsbelastung steigt, so ihre Rückmeldungen. Die Versäumnisse der Vergangenheit – der Rückbau von Studienplätzen im Bereich Lehramt im Land Bremen, fehlende Personalentwicklungskonzepte und nicht vorhandene Vertretungsreserven – werden durch Corona noch sichtbarer und tragen dazu bei, dass die Personallage sehr fragil ist. Das Kartenhaus steht kurz vor dem Zusammenbruch.

Es ist bemerkenswert, wie gut den Schulen der Einstieg in das neue Schuljahr trotzdem gelungen ist. Dies hängt auch wesentlich damit zusammen, dass ein Großteil des Personals, das zu Risikogruppen gehört, auf ‚eigene Gefahr‘ vor Ort tätig ist. Außerdem werden Lehrkräfte der weiterführenden Schulen und die Kolleg*innen in der Betreuung in vielen verschiedenen Gruppen und Kursen eingesetzt. Damit wird das Kohortenprinzip zugunsten einer besseren Versorgung der Schüler*innen praktisch außer Kraft gesetzt.

Bremischer Gewerkschaftstag am 24. November 2020 in der Glocke

■ Coronabedingt wird der diesjährige Gewerkschaftstag des GEW Landesverbandes Bremen voraussichtlich nur am 24. November von 9.30 bis 17 Uhr in der Glocke stattfinden. Dort ist die Einhaltung der derzeit geltenden Abstands- und Hygieneregeln zu gewährleisten. Auf

der Tagesordnung steht unter anderem die Wahl der Bremischen Delegierten für den Bundesgewerkschaftstag am 8.-12. Juni 2021 in Leipzig.

Briefwahl im Stadtverband Bremen

Nachdem die Mitgliederversammlung des GEW-Stadtverbandes Bremen am 09. September leider abgesagt werden musste, hat der Vorstand beschlossen, die nach der Satzung notwendigen Neuwahlen als Briefwahl zu organisieren. Die Briefwahl wird im Zeitraum vom 28. Oktober bis zum 18. November 2020 stattfinden. Zu wählen sind 11 Mitglieder des Stadtverbandsvorstandes, die bremischen Mitglieder der BLZ-

Redaktion und die Vertretung der GEW im DGB-Stadtverband Bremen. Die Mitglieder wurden per Post informiert. Über die bis zum 6. Oktober benannten Kandidat*innen wird vom 28. Oktober bis zum 18. November 2020, 12.00 Uhr abgestimmt. Die Briefwahlunterlagen werden rechtzeitig per Post versandt.

Weitere Informationen:
www.gew-hb.de

Primat der Pädagogik und Digitalisierung

GEW-Zukunftswerkstatt diskutiert über Umgang mit Distanzlernen, Endgeräten und Mehrarbeit

Von Wilfried Meyer

■ Am 19./20. September in Wremen tagte die diesjährige Zukunftswerkstatt der GEW Bremen. 15 TeilnehmerInnen diskutierten die vorhandenen diversen Facetten des Themas. Eine Diskussion darüber zu führen ist notwendiger denn je, da im Zuge der Corona-Maßnahmen über das Distanzlernen ein Schub stattfindet, der von uns zumindest begleitet werden muss. Dass es einen Umgang damit gibt und auch geben sollte, stand nicht zur Debatte. Es ging um die Ausgestaltung unserer Arbeit und die gewerkschaftlichen Aspekte dabei.

Bildungsbegriff präzisieren

Klar, dass die Technik, die Geräte, die Ausstattung an den Schulen, das Personal, vorhanden sein muss, um arbeiten zu können. Schon hier wurde eine differenzierte Betrachtung angemahnt. Nicht alles muss für alle in gleichem Maße vorhanden sein oder genutzt werden. Wir haben in den Schulen Bremens und Bremerhavens, im Sekundarbereich oder der Grundschule/Kita, am Rebus usw. verschiedene Bedingungen, denen passgerechte Lösungen angeboten werden müssen. Auch die Freiwilligkeit oder Verpflichtung zur Lernplattform wurde kontrovers diskutiert. Was also bedeutet das von der GEW angemahnte Primat der Pädagogik? Hier ist die Präzisierung eines Begriffes von Bildung nötig, um die Pädagogik erklären zu können, die wir wollen. Die Diskussion über den Bildungsbegriff, die Ziele der Bildung wie sie z. B. im § 26 der Bremer Verfassung formuliert ist, muss von uns wiederbelebt werden: »Die Erziehung zu einer Gemeinschaftsgesinnung, die auf der Achtung vor der Würde jedes Menschen und auf dem Willen zu sozialer Gerechtigkeit und politischer Verantwortung beruht, zur Sachlichkeit und Duldsamkeit gegenüber den Meinungen

anderer führt und zur friedlichen Zusammenarbeit mit anderen Menschen und Völkern aufruft... Die Erziehung zum eigenen Denken, zur Achtung vor der Wahrheit, zum Mut, sie zu bekennen und das als richtig und notwendig Erkannte zu tun.«

Gesundheitsschutz eingefordert

Im Angesicht unfriedlicher und undemokratischer Entwicklungen in Politik und Gesellschaft müssen unsere Bildungsziele in der Ausbildung und den Schulen wieder breiteren Raum einnehmen. Für das Personal an Schulen und Kitas wurden vom Seminar neben den selbstverständlichen Fortbildungen und Unterstützungen in Bezug auf Digitalisierung auch Unterstützung beim Umgang mit Gefährdungen sowohl bei Kindern und Eltern eingefordert.

Körperliche und geistige Entwicklungen müssen berücksichtigt werden, Suchtpotenziale, Strahlungsfahren und überhaupt die Beachtung von Gesundheitsschutz müssen von der Behörde in Angriff genommen werden. Im Moment ist eines der Hauptprobleme die wachsende Mehrarbeit durch zusätzliche Schulungen. Gefordert wird wie schon seit langem, dass es entsprechende Entlastungsstunden für Beschäftigte gibt. Die Rücknahme der Stundenerhöhung von 2007 und die flächendeckende Vergabe von zwei Entlastungsstunden werden angemahnt.

Kommunikation nach unten

Vorschlag war auch die Formulierung von sogenannten Mindeststandards, auf die man sich in GEW und Schulen/Kitas in Bezug auf Digitalisierung einigen kann, um die Befürworter und Kritiker unter einem Dach zu versammeln. Gewünscht wird auch die breitere Beteiligung in der AG Digitalisierung der GEW. Viele Fragen blieben offen, ein guter Anfang der Diskussion wurde gemacht. Diese sollte von allen Gremien auch für die Mitglieder kommuniziert werden.



GEW-Aktion: Mehr Zeit für Bildung.

■ Ich bin Alireza Eyvazi, komme aus Afghanistan und war seit 2016 auf dem Alexander von Humboldt Gymnasium und habe dort den Mitt-

»Ich will junge Migrant*innen unterstützen«

Alireza Eyvazi ist der neue Mitarbeiter bei der GEW Bremen



leren Schulabschluss und Fachhochschulreife gemacht. Jetzt mache ein FSJ bei der GEW Bremen. In der Gymnasialen Oberstufe hatte ich das Glück, dass ich von dem Schülerstipendium »grips gewinnt« angenommen wurde und von vielen Seminaren, Netzwerken, Beratungen, etc. profitieren konnte. Neben meiner Schule habe ich als Minijob beim Sicherheitsdienst bei unterschiedlichen Einsatzstellen, die sehr abenteuerlich waren, gearbeitet.

Orientieren für die Zukunft

Meine Hobbys sind Freunde zu treffen und zusammen zu grillen. Außerdem mag ich sehr gerne Reisen und möchte immer unterschiedliche Kulturen, Sprachen und neue Leute kennenlernen. Mein Lieblingssport ist Taekwondo und ich spiele auch sehr

Der neue Praktikant im Gewusel der Geschäftsstelle

gerne Fußball. Ich setze mich gerne für kulturelle und politische Themen wie Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit, Antidiskriminierung und Menschenrechte ein. Während meiner Schulzeit habe ich gemerkt, wie wichtig das Schulsystem, Bildung und Lehrkräfte für die Gesellschaft und eine bessere Zukunft sind. Deshalb habe ich mich für mein FSJ bei der GEW Bremen entschieden. Mit dem FSJ kann man einen Überblick auf das Berufsfeld bekommen und auch viele Erfahrungen sammeln, außerdem kann man sich für seine Zukunft orientieren.

Eine Stunde Nachhilfe

Wir befinden uns durch die Coronapandemie gerade in einer Ausnahme-

situation. Dies trifft alle Schüler*innen, besondere die Schüler*innen, die Migrant*innen sind. Für mein Projekt als FSJler bei der GEW habe ich mir überlegt, wie man diese Schüler*innen unterschützen könnte, damit sie auch gleiche Chancen wie andere haben, sich auf ihre Prüfungen und ihre Zukunft vorzubereiten. Lehrkräfte, Pädagog*innen, Erzieher*innen, Studierende und Ruheständler*innen sollen ermuntert werden, sich freiwillig für mindestens eine Stunde in der Woche Zeit zu lassen und mit Nachhilfe diese Schüler*innen zu unterstützen. Ich hoffe, dass wir alle solidarisch mit diesem Ausnahmesituation umgehen und uns gegenseitig helfen.

Gedenkminute zum 9. November an allen Schulen des Landes Bremen

■ AG gegen Antisemitismus am Schulzentrum Rübekamp tritt mit einer Forderung an die Bildungssektorin heran.

Es fing an mit einer Oberstufenfahrt nach Krakau. Das Programm stand im Zeichen des historischen Erinnerns. Ein Gespräch mit einer Zeit-

zeugin war auf dem Programm, ebenso wie eine Führung durch die Gedenkstätte des Vernichtungslagers Auschwitz. Corona macht einen Strich auch durch diese Rechnung.

In den Wochen des Shutdowns entstand daraus die Idee, trotzdem am Thema dran zu bleiben. Eine Arbeitsgruppe von sieben Schüler*innen fand sich, die sich theoretisch und praktisch mit der Bekämpfung von Antisemitismus beschäftigen wollte.

Nach den großen Ferien trat die Gruppe mit einem Projekt an die Öffentlichkeit: In allen Schulen des Landes Bremen soll am 9. November eine Gedenkminute für die Opfer der

Pogromnacht stattfinden. Hintergrund sind die zunehmenden antisemitischen Übergriffe und natürlich – Halle.

In einem Brief an die Bildungssektorin wurde der Plan vorgeschlagen. Verschiedene Institutionen wurden angeschrieben, darunter die GEW Bremen. Der Landesverband hat dazu beschlossen: Die GEW Bremen unterstützt die Initiative der Schüler*innen des SZ Rübekamp, den Gedenktag am 9.11. verbindlich zum Thema zu machen, z.B. durch die vorgeschlagene Gedenkminute.< Das wird auch der senatorischen Behörde mitgeteilt.

Der große Kampf um die Mitbestimmung

Gesetzlich vorgeschrieben, aber Interessenvertretungen im Land Bremen oft vorenthalten

Von Karsten Krüger

■ Um die Mitbestimmung war es schon mal besser bestellt – bundesweit und auch im Land Bremen. Mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten in Deutschland wird paritätische Mitbestimmung vorenthalten. Und wenn Interessenvertretungen existieren und aktiv sind – wie zum Beispiel der Personalrat Schulen in Bremen und Bremerhaven – dann zeigt sich nicht selten, dass die durch Gesetz garantierte demokratische Beteiligung immer häufiger unterlaufen wird. Mal gedankenlos, mal vorsätzlich werden mitbestimmungspflichtige Informationen gar nicht oder zu spät gegeben. Die so agierenden Arbeitgeber machen einen Fehler: Denn Mitbestimmung ist ein Standortvorteil. Sie gehört zur DNA der sozialen Marktwirtschaft, gerade in der Wissensökonomie des 21. Jahrhunderts. Sie bringt Demokratie, unterschiedliche Kompetenzen und wirtschaftlichen Erfolg zusammen.

Auf den nächsten 15 Seiten erklären unsere Autorinnen und Autoren, wie wertvoll Mitbestimmung – gerade in Zeiten von Corona – ist, wie ernsthaft sie zugelassen wird, wie sich die Mitbestimmung in den vergangenen 100 Jahren verändert hat und welche Rolle die GEW dabei einnimmt bzw. einnehmen sollte. Unsere Expertinnen und Experten beleuchten die Probleme, die Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit haben und fordern von der Politik Verhaltensänderungen, damit gelebte Demokratie und Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sich wieder verbessern.

Die »Fotoserie« zum Schwerpunkt zeigt diesmal Informationsgrafiken zum Thema Mitbestimmung, die uns freundlicherweise von der Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung gestellt worden sind.



Die Redaktion wünscht Euch, liebe Leserinnen und Leser, dabei den einen oder anderen Erkenntnisgewinn. Die Redaktion würde sich

natürlich über Rückmeldungen dazu freuen. Schreibt uns gerne einen Leserbrief (blz@gew-hb.de).

Effektive Mitbestimmung

Empirischen Studien zufolge hat betriebliche Mitbestimmung positive Effekte unter anderem auf ...



Quelle: Jirjahn, Smith 2017

Hans Böckler Stiftung

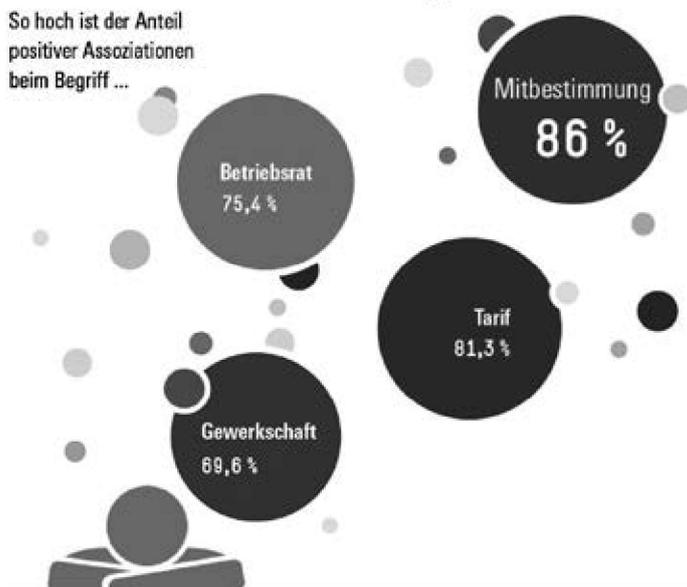
Positive Auswirkungen: Die Mitbestimmung hat eindeutige positive Effekte. Verschiedene Ökonomen haben die Forschung zum Thema ausgewertet. Demnach tragen Personal- und Betriebsräte zu mehr Produktivität, höheren Löhnen und steigenden Renditen bei. Zudem können mitbestimmte Betriebe mit mehr ökologischen Investitionen und schrittweisen Innovationen, Weiterbildung und dualer Ausbildung aufwarten. Die Personalfuktuation nimmt ab.

Mitbestimmung – ein Wesensmerkmal der Demokratie

Informationsgrafiken zum Schwerpunktthema

Was Menschen über Mitbestimmung denken

So hoch ist der Anteil positiver Assoziationen beim Begriff ...



Dass Arbeitnehmer mindestens so viel Einfluss haben sollten wie Arbeitgeber sagen von den ...



Quelle: Nienhösen u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impulsoxxx

Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung hat einen guten Ruf: Umfragen zeigen, dass die Mitbestimmung von der Bevölkerung sehr geschätzt wird. 86 Prozent verbinden Positives mit dem Begriff Mitbestimmung, drei Viertel betrachten Betriebsräte als etwas Gutes. Und eine breite Mehrheit der beschäftigten meint, dass Arbeitnehmer mindestens so viel Einfluss haben sollten wie Arbeitgeber. Stichwort Augenhöhe.

Bremer Schuldemokratie

1919 – 1933

Ein vergessenes Kapitel

Jürgen Burger

■ Bei der Demokratisierung der Schulverfassung spielen seit jeher die Art der Schulleitungsfindung und die Rechte der Konferenzen eine zentrale Rolle. Mit dem Schulverwaltungsgesetz von 2006 sind in Bremen die Voten der Konferenzen bei der Auswahl der Schulleitung abgeschafft worden. Die offizielle Begründung: Das bisherige Verfahren sei zu umständlich und nicht effizient gewesen. Mit einer solchen Begründung wurde schon oft gegen demokratische Errungenschaften argumentiert.

Wenig bekannt dürfte sein, dass das 2006 abgeschaffte Verfahren eine lange Vorgeschichte demokratischer Bestrebungen hat, die bis in den Anfang des 20. Jahrhunderts zurückreichen. Schon 1910 hatte der Bremische Lehrerverein (BLV) die Abschaffung des kaiserzeitlichen »Vorsteheramtes« und eine Mitbestimmung des Kollegiums bei der Schulleitungsfindung gefordert. Nach der Novemberrevolution von 1918 bestand die Chance auf eine Umsetzung.

Die »kollegiale Schulleitung« in der Weimarer Republik

Nachdem am 14. November 1918 der Arbeiter- und Soldatenrat die Regierungsgewalt übernommen hatte, wählte am 23. November eine Versammlung aller Lehrerinnen und Lehrer mit ca. 1800 TeilnehmerInnen einen »Lehrerrat« und eine »Lehrerkammer«. Der Arbeiter- und Soldatenrat hatte einen »Bildungsausschuss« eingesetzt, dessen Vorsitzender Hermann Böse war. Am 07. Januar 1919 verfügte der Ausschuss neben der Abschaffung des Religionsunterrichts und der Wiedereinstellung der vor 1914 aus politischen Gründen entlassenen sozialdemokratischen Lehrkräfte die Wahl der Schulleiter durch das Kollegium. Schon wenig später, am 04. Februar, wurde die Bremer Räterepublik

durch die militärische Intervention der Reichsregierung niedergeschlagen. Es wurde eine provisorische Regierung eingesetzt. Diese bestätigte zunächst die Verordnung des Bildungsausschusses des Arbeiter- und Soldatenrates. Die weiteren schulpolitischen Entscheidungen waren jetzt von der am 09. Februar gewählten bremischen Nationalversammlung zu treffen.

Der größte Erfolg der Lehrerkammer war im Oktober 1919 die Verabschiedung eines Gesetzes über die Schulleiterwahl durch das Kollegium. Die Wahlen wurden am 02. November durchgeführt. Die ihrer Ämter enthobenen Schulvorsteher, die sich zur Wahl stellten, wurden alle bis auf einen wiedergewählt. Ein Teil stellte sich nicht zur Wahl und schied aus dem Dienst aus. Die Vorsteher reichten gegen dieses Verfahren Klage beim Reichsgericht ein. Das Gericht erklärte 1923 zwar die Amtsenthebungen von 1919 für rechtswidrig, bestätigte aber das Wahlverfahren für die Zukunft als rechtsgültig. Bis 1933 blieb das leicht veränderte »Gesetz über die kollegiale Schulleitung und die Schulleiterwahl« in Kraft. Die Umorganisation der Schulen durch die NS-Diktatur begann mit 39 Berufsverboten für kommunistische und sozialdemokratische Lehrkräfte und der Abschaffung der Schulleiterwahl.

Ein Erbe, an das nach 1945 bedingt angeknüpft wurde

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges versuchten die US-Militärverwaltung und die Bremer Bildungsbehörde, die mehrheitlich aus 1933 entlassenen Lehrkräften bestand, in den Lehrplänen und beim Aufbau des Schulsystems demokratischen Grundsätzen Geltung zu verschaffen. Die Wahl der Schulleitung wurde allerdings nicht wieder eingeführt. Stattdessen wurde ein »Schul-

leiterfindungsausschuss« eingerichtet, der eine Vorauswahl traf. Immerhin blieb aber das Recht des Kollegiums erhalten, über die Kandidat*innen ein Votum abzugeben. Mit dem Schulverwaltungsgesetz von 1978 wurde das Verfahren dahingehend modifiziert, dass jetzt neben der Gesamtkonferenz auch die Vertreter*innen der Eltern und der Schüler*innen Voten abgeben konnten. Als ein weiteres demokratisches Element sah dieses Gesetz die Befristung des Schulleiteramtes auf acht Jahre mit dem Recht auf Wiederwahl vor. Aufgrund der Klage einer Bremer Oberstudiendirektorin vor dem Bundesverfassungsgericht musste diese Befristung jedoch wieder aufgegeben werden.

Vordemokratische Verhältnisse seit 2006

Ungeachtet aller Änderungen blieb das Recht des Kollegiums auf ein Votum bis zur Neufassung des Schulverwaltungsgesetzes von 2006 durchgehend bestehen. Im BLZ-Kommentar zu Bildungssenator Willi Lemkes Gesetzentwurf hieß es damals: »Sein Leitbild für das Schulleiteramt ist der Filialleiter bei Schlecker oder Aldi: Mit allen Weisungsbefugnissen und Durchgriffsrechten nach unten, von Gremien nicht kontrollierbar, aber gleichzeitig höchst abhängig und schwach gegenüber der Konzernleitung.« – Es ist nach den negativen Auswirkungen auf das Schulklima an der Zeit, das Votum der Gesamtkonferenz bei der Schulleitungsfindung, das 1918 erkämpft und nach 1945 weitergeführt wurde, wieder herzustellen.

Zum Weiterlesen über die Kämpfe der Bremer Lehrer*innen für eine demokratische Schulverfassung verweise ich auf meine BLZ-Artikelserie, die im letzten Jahr in erweiterter Form als Buch erschienen ist:

Vom Lehrerverein zur Bildungsgewerkschaft 1826 – 2016

Eine kurze Geschichte der Bremer GEW und ihrer Vorgängerorganisationen. Erhältlich im Buchhandel, in der GEW-Geschäftsstelle und im Bremer Schulmuseum.

■ In der Pandemie gilt es schneller zu agieren als in anderen Zeiten. Als Personalrat Schulen werden wir immer wieder mit neuen Situationen konfrontiert, auf die schnell reagiert werden muss. Deshalb haben wir schon mehrfach mit Hilfe sogenannter Regelungsabreden mit dem Magistrat der Stadt Bremerhaven kurzfristige Vereinbarungen getroffen, quasi zeitlich befristete Dienstvereinbarungen, die entweder ganz neu sind oder bestehende Dienstvereinbarungen erweitern. Diese Regelungsabreden sind zeitlich befristet

Bremerhaven meistens nicht vertreten

Mitbestimmung zwischen Corona, Regelungsabreden, Initiativanträgen und iPads.

Von Elke Suhr

und laufen dann zum jeweiligen Schuljahresende bzw. spätestens mit Ende der Pandemie aus. Mit einem Initiativantrag wurden Gefährdungsbeurteilungen eingefordert. Gleichzeitig muss natürlich das Alltagsgeschäft weiterlaufen, die Beratungsgespräche, das Begleiten der Vorstellungsgespräche bzw. des gesamten Einstellungsverfahrens in allen schulischen Bereichen und im Schulamt.

Vor vollendeten Tatsachen

Ein Problem, mit dem wir als Bremerhavener Mitbestimmungsgremien zusätzlich immer wieder umgehen müssen, nicht nur zu Coronazeiten, ist, dass für uns der Magistrat der Ansprechpartner ist, die Senatorin aber sehr wohl Entscheidungen für das Land Bremen trifft, die dann auch das Personal in Bremerhaven betreffen. Bei den Gesprächen, die die senatorische Behörde mit den Mitbestimmungsgremien führt, ist Bremerhaven meistens nicht vertreten. So vertritt der stadtbremische Personalrat Schulen oft die Belange Bremerhavens ohne dafür ein Mandat zu haben und ohne die Gegebenheiten in Bremerhaven zu kennen. Dadurch

Lücken bei der Mitbestimmung

Einen Betriebsrat haben ...



private Betriebe ab 5 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0983

Hans Böckler
Stiftung

kommt es dann zu Absprachen, die in Bremerhaven kritisch gesehen werden. Deutlich wird dies jetzt bei der flächendeckenden Anschaffung der iPads. Auch wenn wir grundsätzlich die Ausstattung des Personals mit digitalen Endgeräten begrüßen, hätten wir in Bremerhaven andere Nuancen gesetzt; die Ausstattung mit den iPads geht an einigen Stellen komplett an den örtlichen Voraussetzungen bzw. Bedarfen der Schulen vorbei. Auch die Nichtberücksichtigung des nicht unterrichtenden pädagogischen Personals ist kritisch zu sehen. Diese müssen schließlich genauso in die Lage versetzt werden, mit den Schüler*innen auf Distanz Kontakt zu halten oder zum Beispiel an Onlinekonferenzen teilzunehmen.

So wurden wir als Bremerhaven PR mal wieder vor vollendete bremische Tatsachen gestellt. Da die Ausstattung des Personals mit digitalen Endgeräten (auf Bundesebene sprach die Bundeskanzlerin von Notebooks, aber gemäß der Devise ›kleines Bundesland, kleine Endgeräte‹ sind es jetzt iPads geworden) eine Landesangelegenheit ist, hätte die Senatorin dies auf Landesebene verhandeln müssen; da wäre dann der Gesamtpersonalrat des Landes gefragt gewesen.

Es braucht Zeit, sehr viel Zeit

Als Bremerhavener Personalrat haben wir uns zu keiner Verpflichtung

zum Nutzen der Lernplattform ›itslearning‹ bekannt und sehen diese auch nicht als zielführend. Wir wissen, dass sich das Personal der Schulen in den vergangenen Monaten engagiert, zeitintensiv und kreativ in den Unterricht auf Distanz eingearbeitet hat und durchaus offen ist für neue Möglichkeiten, um dies zu erweitern. Viele freuen sich, ihren Unterricht durch den Einsatz der iPads zu ergänzen; andere werden weiterhin auf guten analogen Unterricht setzen und die iPads eher selten nutzen. Letztendlich sind und bleiben die Beschäftigten der Schulen die Expert*innen für gute Bildung. Fortbildungen, die dem Personal gute Einsatzmöglichkeiten der iPads für den Unterricht aufzeigen, werden dazu führen, dass diese mehr und sinnvoll eingesetzt werden. Da braucht es keinen Zwang, da braucht es Zeit, sehr viel Zeit. Zeit, um zielgruppenspezifisch einen didaktisch sinnvollen Einsatz von iPads für den Unterricht zu lernen und auszuprobieren. Zeit um entsprechende Schulkonzepte zu entwickeln, die auch den Stellenwert von analogem Unterricht berücksichtigen. Zeit, um das ganze kritisch zu reflektieren. Diese Zeit muss dem Personal zur Verfügung gestellt werden. Deshalb muss die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte reduziert und die Kooperationszeit für nicht unterrichtendes Personal erhöht werden.

Die innerschulische Demokratie muss wiederbelebt werden

Personalrat Schulen Bremen fordert Gesetzesänderung

Von Angelika Hanauer

■ »Die innerschulische Demokratie muss wiederbelebt werden«: Das klingt ganz nach einer Forderung, die die schulischen Interessenvertretungen schon seit Jahren vertreten – die Formulierung stammt allerdings nicht aus einem Thesenpapier des Personalrats, sondern aus dem Koalitionsvertrag, den die regierenden Parteien im vergangenen Jahr geschlossen haben. Wie kam es dazu? Wir verhandeln schon seit einer ganzen Weile über dieses Thema mit der Bildungsbehörde, aber auch die Schüler*innen haben insbesondere in der Fridays-for-Future-Bewegung deutlich gemacht, dass sie in der Gesellschaft mitreden wollen. Insofern ist die Zeit hoffentlich reif für eine Veränderung.

Das Versprechen

In der großen Personalversammlung am 5. Mai 2019 – mitten im Bürgerchaftswahlkampf – hat Bildungsministerin Frau Dr. Bogedan uns Beschäftigten dann schließlich mehr Demokratie und Mitbestimmungsrechte an den Schulen versprochen. Den ersten Teil hat die Senatorin eingehalten, indem sie sich dafür stark gemacht hat, dass sich im Koalitionsvertrag unter der Überschrift »Demokratische Schule« eben genau die Formulierung aus der Überschrift wiederfindet: »Mitbestimmung in den Angelegenheiten, die einen selbst betreffen, ist Wesensmerkmal einer lebendigen Demokratie. Die innerschulische Demokratie muss daher wiederbelebt werden.«

Erste Hilfe für Demokratie

Immerhin wurde damit anerkannt, dass die schulische Demokratie – ich sag's mal freundlich – nicht mehr so richtig lebendig ist. Etwas, das wir in unserer täglichen Arbeit als Per-

sonalrat*innen leider zu häufig feststellen müssen. Anstelle von Gesamtkonferenzen, in denen konstruktiv, und vielleicht auch mal heftig, über pädagogische Fragen gestritten und gemeinsam entschieden wird, gleicht das Ganze oft nur Informationsveranstaltungen mit wenig Gehalt. Und vielerorts wird gleich zu den sogenannten Dienstbesprechungen gegriffen, in denen keine Beschlüsse gefasst werden dürfen. Kleiner Hinweis am Rande: Das Format der Dienstbesprechung ist an keiner Stelle im Schulverwaltungsgesetz vorgesehen. Insofern verstehe ich nicht, welchen Zweck solche Verkündungsveranstaltungen haben sollen – ein Ausdruck demokratischen Handelns sind sie jedenfalls nicht.

Über die Köpfe der Betroffenen hinweg

Schulleitungen entscheiden zu oft alleine, ohne sich vorher mit denen, die es betrifft, angemessen zu beraten. Ich möchte hier nicht falsch verstanden werden: Es sind natürlich nicht alle Schulleitungen, die so handeln – ich hoffe sogar, es ist eine Minderheit. Aber das System ist eben auf eine sogenannte »starke Schulleitung« angelegt. Das Gesetz legt viele Entscheidungsbefugnisse in die Hände der Schulleiter*innen und die Behörde stützt in aller Regel die Leitungen in ihren Entscheidungen – egal, wie sinnvoll diese jeweils erscheinen. Die Autorität muss schließlich gewahrt werden. Das ist in meinen Augen ein höchst altertümliches Führungsbild und hat mit Führungsstärke im besten Sinne nichts zu tun. Und es ist eine Binsenweisheit, dass Arbeitszufriedenheit, Motivation und Gesundheit von Beschäftigten eng mit der Möglichkeit zur Partizipation verknüpft sind.

Wir brauchen eine Gesetzesänderung. Zu hoffen, dass Schulleitungen nun freiwillig ihre Kollegien in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen, weil das sinnvoll und Erfolg versprechend ist, ist gut und schön, gleicht aber eher einer der Selbstverpflichtungen, wie es sie z.B. für mehr Umweltfreundlichkeit in der Industrie gibt. Wir brauchen eine Gesetzesänderung, auf die die Kollegien sich berufen können, um den demokratischen Geist in den Schulen, wie er sich in den Worten der Bremischen Landesverfassung niederschlägt, wiederzubeleben. Dort steht, Aufgabe von Erziehung und Bildung der Jugend sei »Die Erziehung zum eigenen Denken, zur Achtung vor der Wahrheit, zum Mut, sie zu bekennen und das als richtig und notwendig Erkannte zu tun.«

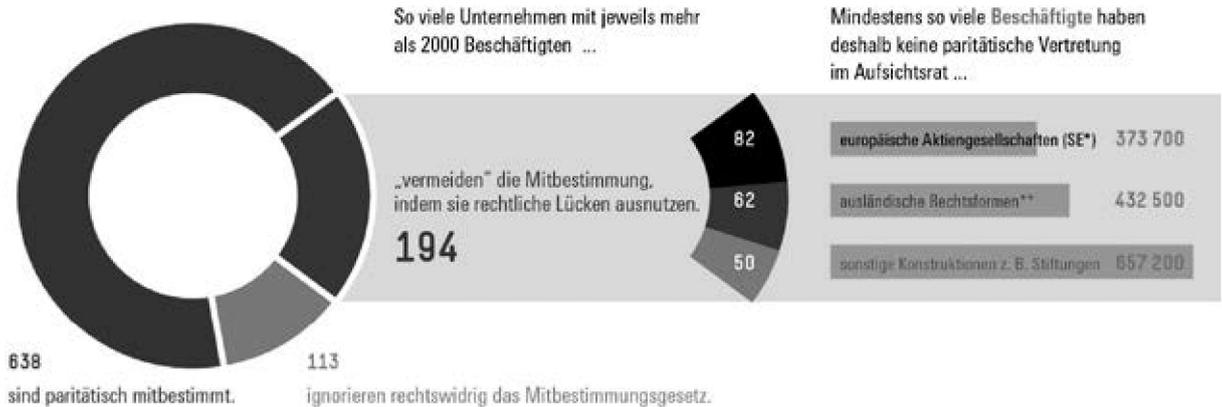
Schulen müssen Vorbild für Demokratie sein

Ganz wie es unsere Landesverfassung vorgibt, sehe ich als Lehrkraft meine Aufgabe neben der Vermittlung von fachlichen und methodischen Fähigkeiten auch darin, aus Kindern und Jugendlichen mündige, selbstständige Bürgerinnen und Bürger zu machen, die sich eine eigene Meinung bilden können, damit sie eben nicht irgendwelchen abstrusen realitätsfernen Weltanschauungen auf den Leim gehen. Dazu gehört auch ein gesundes Maß an Skepsis gegenüber Autoritäten und der Mut, zu widersprechen – auch mir als Lehrkraft. Ich möchte, dass Schüler*innen die Erfahrung machen, dass die besseren – nicht die lautstärkeren – Argumente die Oberhand behalten. Diesen Umgang wünsche ich mir auch mit uns Beschäftigten an den Schulen. Denn wenn wir Vorbild sein sollen, dann muss auch vorbildlich mit uns umgegangen werden.

Nun müssen Taten folgen

Wir haben im Oktober 2019 der Senatorin einen Vorschlag unterbreitet, der sich im Wesentlichen an dem Schulverwaltungsgesetz, wie es vor 2005 gültig war, orientiert. Also kein völlig abwegiger Vorschlag, sondern etwas, das sich in der Praxis gut bewährt hat. Dass es 2005, unter Bildungsminister Willy Lemke, nach dem sogenannten Pisa-Schock, über-

Ein Drittel unterläuft die paritätische Mitbestimmung



* inkl. SE & Co. KG, ** Auslandskapitalgesellschaft & Co. KG Quelle: Sick/I. M. U. 2020

Hans Böckler Stiftung

haupt zu dieser erheblichen Einbuße demokratischer Strukturen gekommen ist, ist meines Erachtens auf eine Denkweise zurückzuführen, nach der man den »faulen Säcken« von Lehrkräften, wie Gerhard Schröder sich einst ausgedrückt hat, nur einfach mal sagen muss, was sie machen sollen, dann wird bestimmt alles gut. Tja, das war dann wohl nichts – siehe Bremens Platz im Ländervergleich. In dieser früheren Fassung des Schulverwaltungsgesetzes gab es erheblich mehr Mitbestimmungsrechte für die Kollegien, und die Rolle der Schulleitung war sehr viel mehr auf Partizipation aller ausgerichtet. Da wollen wir wieder hin. Eigentlich sollte die Gesetzesänderung schon im Mai in der Bildungsdeputation beraten werden und im Dezember in der Bürgerschaft. Durch die Corona-Pandemie ist der Prozess leider ins Stocken geraten. Die Senatorin hat aber zugesagt, dass es zum Ende dieses Jahres damit weitergehen soll. Wir nehmen sie beim Wort.

Personalvertretung in Zeiten der Krise

Wo wir gerade von Demokratie reden: War es schon in »normalen« Zeiten ein mühsames Geschäft, die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Personalrats, und damit die Rechte der Beschäftigten, die uns gewählt haben, gegenüber der Bildungsbehörde durchzusetzen, so ist es unter Krisenbedingungen noch schwieriger geworden. Viele wesentliche Entscheidungen, und zwar gerade solche, die den Gesundheitsschutz der Beschäftigten betreffen, und damit ganz klar der Mitbestimmung und Beteiligung des Personalrats unterliegen, sind zuletzt vom Senat getroffen worden. Ein Vorgehen, das das Personalvertretungsrecht an dieser Stelle leider aushebelt – auf den Senat haben wir keinerlei Einfluss. Wenn wir von bevorstehenden Änderungen im Vorfeld, z. B. durch die Presse, erfahren haben, versuchten wir mit Stellungnahmen und in einem Fall auch mit einem

offenen Brief, noch Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen – leider ohne Erfolg.

»Wir wollen mitreden«

Die Ausgestaltung dieser Beschlüsse durch die Bildungsbehörde fand anfangs auch gänzlich ohne Beteiligung der Interessenvertretungen statt. Musste halt schnell gehen ... Inzwischen sind wir bei einem Zustand angekommen, wo wir die Informationen, die an die Schulen gehen sollen, oft erst kurz vorher zur Kenntnis erhalten, wenn ein Einwirken unsererseits kaum oder gar nicht mehr möglich ist. Da muss sich jetzt dringend wieder ändern. Die Pandemie gehört mit Sicherheit noch eine ganze Weile zu unserem Alltag und wirkt sich in besonderem Maße auf die Schulen aus. Da wollen und müssen wir mitreden!

Aus der Zeit gefallen

Warum die Dienstvereinbarung zu It's learning überarbeitet werden sollte

Von Andre Sebastiani

■ Die gültige Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung zur Lernplattform »It's learning« wurde im Juni 2015 unterzeichnet. Vorange-

gangen war ein langer Verhandlungsprozess zwischen dem Personalrat Schulen in Bremen und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft. Nach der Einführung in der Stadtgemeinde Bremen wurde die DV auf Bremerhaven übertragen. Die Einführung einer einheitlichen Lernplattform für die Stadt, bzw. das Land Bremen, weckte Bedenken bei den zuständigen Personalräten, die den Text der Dienstvereinbarung prägen. In der

Dienstvereinbarung wurden Verhaltens- und Leistungskontrollen mit Hilfe von itslearning als unzulässig festgeschrieben. Weitere Kernpunkte waren, dass die Nutzung freiwillig erfolgt, keinen verpflichtenden Charakter haben und den Kolleg*innen durch die Nichtnutzung kein Nachteil entstehen darf. Mehrarbeit durch die Arbeit mit itslearning sollte ebenfalls ausgeschlossen werden.

Die Frage des Endgeräts

Das wichtigste Argument gegen eine verpflichtende Nutzung von itslearning war, dass die Kolleg*innen die nötige Ausstattung in Form eines dienstlichen Endgeräts nicht zur Verfügung gestellt bekamen, ein Umstand, der sich durch die Verteilung dienstlicher iPads an alle Lehrkräfte ja nun geändert hat, aber dazu später mehr. Von Anfang an, führte die Freiwilligkeit der Nutzung zu Diskussionen. An manchen Schulen wurden GK-Beschlüsse gefasst, um die kollegiumsinterne Kommunikation und Arbeitsorganisation über itslearning abzubilden. Das erforderte aber, dass Lehrkräfte«, die itslearning nicht nutzen wollten oder konnten, die nötigen Informationen noch auf anderen Wegen zur Verfügung gestellt werden mussten. So sorgte die Freiwilligkeit der Nutzung an der einen für Mehrarbeit an anderer Stelle, zumindest für diejenigen, die Informationen auf mehreren Kanälen zur Verfügung stellen mussten. Dabei sollte Mehrarbeit ja eigentlich auch durch die DV ausgeschlossen werden. Ein auf Dauer unbefriedigender Zustand, der auch immer weniger durchzuhalten war.

Im Alltag angekommen

Wirft man einmal einen Blick auf die Nutzungszahlen von itslearning seit der Einführung 2015 (s. Tab. 1), so fällt auf, dass diese seit der Einführung kontinuierlich ansteigen und mit der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 und den Schulschließungen geradezu explodieren – was dann auch durch zwischenzeitliche Performanceprobleme deutlich wurde. Obwohl nur drei Unterrichtstage im August lagen, überstiegen die Anmeldezahlen bereits das Niveau des Februars. In den ersten zwei Septemberwochen wurde bereits die Marke von 500.000 Anmeldungen geknackt und reicht damit an die Zahl der Anmeldungen im gesamten Jahr 2016.

Die Zahlen machen deutlich, dass itslearning als selbstverständliches digitales Werkzeug im Arbeitsalltag sehr vieler Lehrkräfte angekommen ist. Viele weitere haben sich, ausgelöst durch die Situation zu Beginn der Pandemie, auf den Weg gemacht. Wurde itslearning anfänglich vor

allem zur kollegiumsinternen Kommunikation genutzt, kommt es nun immer mehr im Unterricht und damit bei seinem originären Zweck an.

Verpflichtende Nutzung sinnvoll

Mit der Verteilung von iPads als Dienstgeräte an alle Lehrkräfte zu Beginn dieses Schuljahres ist das Kernargument gegen eine verpflichtende Nutzung von itslearning weggefallen. Die Verbindlichkeit der Nutzung von itslearning wurde vorab vom Senat zur Bedingung für die Finanzierung der Geräte gemacht. Der Bremer Personalrat Schulen, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung signalisierten der Senatorin vor der Verteilung der Geräte ihre Bereitschaft, die Dienstvereinbarung dementsprechend zu verändern. Die oft zitierte pädagogische Freiheit bleibt davon aber unberührt.

Unnötig aufgeblasen

Die fünf Jahre alte Dienstvereinbarung wirkt heute bereits aus der Zeit gefallen, an vielen Stellen unnötig aufgeblasen und sollte bei nächster Gelegenheit grundsätzlich überarbeitet werden. Die Regelungen für den schulischen Administrator passen beispielsweise nicht zur tatsächlichen Tätigkeit der schulischen itslearning-Administratoren. Einige Kernanliegen, wie das Ausschließen von Verhaltens- und Leistungskontrollen, bleiben indessen bestehen. Mit dem Wegfall der Freiwilligkeit entsteht aber auch neuer Regelungsbedarf. Die Nutzung von itslearning darf beispielsweise nicht zur Entgrenzung der Arbeitszeit führen. Mit der Verpflichtung itslearning zu nutzen, muss gleichzeitig auch die Verpflichtung auf Seiten der Dienstherren einhergehen, die Kolleg*innen durch entsprechende Qualifizierungs- und Supportmaßnahmen zu unterstützen. Eine Verpflichtung, die allerdings derzeit auch ohne einschlägige Regelung in der Dienstvereinbarung erfüllt wird.

Zeitnahe Unterstützung

Zur Einführung der iPads gab es Anleitungen zur Ersteinrichtung in Form von Erklärvideos und einer Anleitung als Dokument. Die

Grundschulen wurden durch Supporter für die Ersteinrichtung während der Präsenztage aufgesucht. Um die ersten Schritte mit dem Dienstgerät zu begleiten wurde in der ersten Septemberhälfte eine Reihe von über 30 Onlinefortbildungen vom Zentrum für Medien in Zusammenarbeit mit dem Apple-Education-Team angeboten, die in Kürze auch als Videos zum zeitsouveränen Anschauen bereitstehen. Das Team der pädagogischen Mitarbeiter*innen des Zentrums für Medien führt darüber hinaus die bereits in der Zeit der Schulschließungen sehr beliebten Web-Seminare zur Arbeit mit itslearning auf unterschiedlichen Niveaus durch und bietet kollegiumsinterne Fortbildungen an. In den itslearning-Kursen »Unterstützung Schulen« und »Unterstützung iPads« stehen darüber hinaus zahlreiche aufgezzeichnete Web-Seminare und Erklärvideos bereit. Fragen der Kolleg*innen werden in Foren zeitnah beantwortet.

Wandel zur Digitalität

Aus meiner Sicht steht die Schule unmittelbar vor einem Leitmedienwechsel, der mit der Verteilung von iPads für alle Schüler*innen des Bundeslandes weiter vollzogen wird. Damit ist es nun auch an der Zeit, bestimmte digitale Dienste verbindlich einzuführen. Neben der Lernplattform wäre das aus meiner Sicht das digitale Klassenbuch, das vor allem aus der Perspektive des Datenschutzes große Vorteile gegenüber Klassenbüchern in Papierform bietet. Auch die geltenden Regelungen zur Nutzung der dienstlichen Emailadresse müssen der neuen Situation angepasst werden. Bei diesem Prozess muss unbedingt darauf geachtet werden, dass man alle Kolleg*innen mitnimmt, auf ihre Gesundheit achtet, ihre Vorbehalte und Ängste berücksichtigt und sie entsprechend befähigt den Wandel hin zur Digitalität zu vollziehen. Die technische Ausstattung ist dabei eine notwendige, aber nicht die einzige Voraussetzung, damit dieser Prozess im Sinne der Schüler*innen und der an Schule Beschäftigten gelingen kann.

■ »Jeden Bürger befähigen, in der Politik, am Arbeitsplatz und in anderen gesellschaftlichen Bereichen verantwortlich mitzubestimmen.« (Bundeskanzler Willi Brandt, 1972) So bemerkenswert klar war die SPD früher. Sogar gesetzliche Regelungen sind vorhanden. Im Bremer Personalvertretungsgesetz heißt es: Die Personalvertretung hat »in allen (!) sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt (!)... mitzubestimmen.« Will eine Dienststelle Verwaltungsanordnungen für innerdienstliche Angele-

Pandemie hebelt Mitbestimmung aus?

Realität und Gesetzesbruch

Von Wilfried Meyer

genheiten ...erlassen, sind die Entwürfe der zuständigen Personalvertretung rechtzeitig (!) mitzuteilen und mit ihr zu beraten.« (§55) Und wenn es doch mal pressiert wie eventuell unter Corona, dann ist der PR »von der vorläufigen Regelung unverzüglich (!) zu benachrichtigen.« (§58,3) Und bei Veränderungen einer Dienstvereinbarung, wie es im Moment in Bezug auf das Recht der Freiwilligkeit der Nutzung von its-learning von der Behörde gewünscht wird, heißt es: »Verzicht auf sie (die Rechte) nur mit Zustimmung des Personalrats... Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen (!)« Und »für neue Arbeitsmethoden und Erstellung von Organisationsplänen... ist der PR schon im Planungsstadium (!) zu beteiligen.« (§66) Das sollte sich jeder einprägen, denn hier wird nur die Interessenvertretung genannt. Ganz zu schweigen von der Beteiligung der Gewerkschaft/GEW und den Beteiligungen der Schulleitungen/Kollegien und Konferenzen.

Corona wirkt auch hier wie ein Brennglas

Schwierige Bedingungen, schnelle Entschlüsse sollten sein, das sei zugegeben. Alle genannten Gremien wurden dennoch auch unter sich beruhigenden Vorzeichen nicht oder völlig unzureichend einbezogen, zum Teil nicht einmal informiert. Das heißt, dass eine Expertise der Kollegen*innen durch die Regierung und Behörden in dieser Situation nicht gewünscht wurde. Auf Bundesebene rennt die GEW-Spitze Terminen hinterher und bietet ständig Gesprächsbereitschaft an. Umsonst. Die GEW Bremen hat schon im November 2019 einen Antrag z. B. zum Digitalpakt verabschiedet, der die Bürgerschaft ermahnt, die Betroffenen transparent und umfassend einzubeziehen. Der Personalrat Schulen sowohl in Bremen als auch in Bremerhaven bemängelt die Nichteinbeziehung in den gesamten Corona-Schul-Prozess (siehe Seite 10-12). Trotz vollmundiger Versprechungen der Senatorin auf der Personalversammlung hat sie sich nicht an die gesetzlichen Regelungen gehalten. Corona ist dafür nur eine schlechte Ausrede.

Endgeräte und kein Ende der Mehrbelastung

Mitbestimmung auf Verteilung von lange überfälligen Endgeräten, Maskeneinsatz, gute Belüftung und saubere, aber unrenovierte Klos zu reduzieren, kann »verantwortliche« Mitbestimmung und Erfüllung der Gesetze nicht ersetzen. Apropos Endgeräte. Dass es mit den Geräten, die ja auch nur die Lehrkräfte geliehen bekommen haben, aber beschämender Weise nicht alle Anderen aus den doch immer geforderten »multiprofessionellen Teams«, nicht getan ist, ist wohl jedem klar, der seinen fehlenden Arbeitsplatz in der Schule einmal mit z.B. dänischen Arbeitsplätzen in Schulen verglichen hat. In der Öffentlichkeit wurde der Eindruck erweckt, als hätte Frau Bogedan die ipads gegen das Recht der Kolleginnen auf freiwillige Nutzung der Lernplattform eingetauscht. Hoffentlich täusche ich mich, denn die Behörde will ja, dass die Arbeit im Distanzlernen mit Endgeräten möglich sein muss, dann muss sie

auch die Geräte liefern, ohne Bedingungen, oder das Distanzlernen findet eben nicht statt. Hier ist auch der Ort, die Senatorin an ihre Versprechen im Bremer Bündnis für Bildung zu erinnern, dort hieß es vor zwei Jahren unter »Punkt 10) Aktuell zusätzliche Anforderungen sind auf ein unabdingbares Maß zu reduzieren.«! Soviel zum Thema Mehrarbeit und Gesundheitsschutz.

Immer im Interesse der Beschäftigten

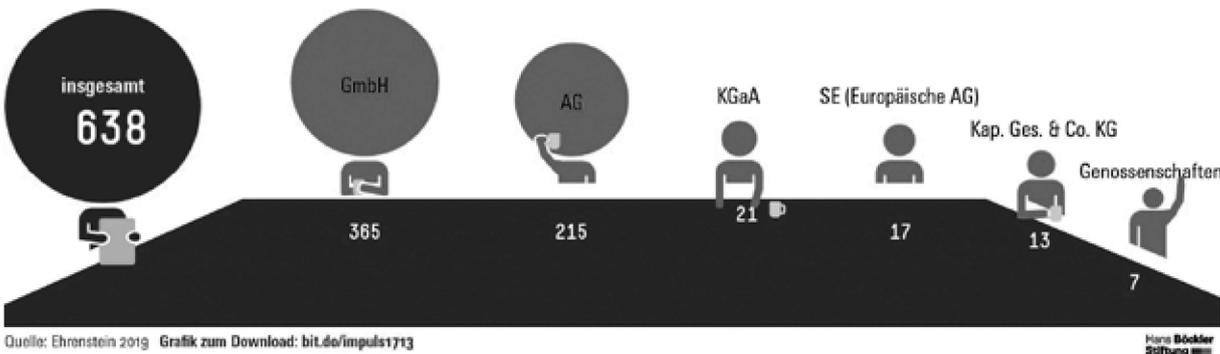
Wie dem auch sei, die GEW fordert das Primat der Pädagogik und nicht der Technik, und so steht es auch in der Dienstvereinbarung zur Lernplattform: »(1) Die Nutzung... erfolgt freiwillig und folgt dem Leitgedanken der pädagogischen Freiheit der einzelnen Lehrkraft (s. Schulgesetz §59). Das Angebot zur Nutzung ...hat keinen verpflichtenden Charakter.« So betont auch Ilka Hoffmann aus dem Vorstand der GEW, »das Primat der Pädagogik vor einer intransparenten und nicht – pädagogischen Algorithmisierung zu schützen... Ziel: Mündigkeit, Partizipation und Selbstbestimmung zu befördern«.

Untersuchung-Rechenschaft-Kritik

Die Berufung eines Juristen zum zweiten Bildungsstaatsrat zeugt nicht von pädagogischem Feingefühl, bietet aber die Chance einer auch juristischen Aufarbeitung der Nichteinhaltung von Gesetzen, Vereinbarungen, Drohgebärden und Versprechen im Allgemeinen und im Besonderen unter Viruseinfluss. Diese Chance sollte die Senatorin, speziell aber GEW und Personalräte beider Städte nutzen. Allen anderen bleibt der Hinweis, dass die Beschäftigten die Profis sind, alles andere ist nur Verwaltung.

Wo die Arbeitnehmer mitentscheiden

So viele Unternehmen in Deutschland waren
Ende 2018 paritätisch mitbestimmt ...



Noch viele Betriebsräte zu gründen: Der Grad an Mitentscheidung durch die Beschäftigten unterscheidet sich je nach Gesellschaftsform. Gerade große Aktiengesellschaften und GmbH's sind durch paritätische Mitbestimmung geprägt. Andere Organisationsformen stehen abseits oder entziehen sich. Da gibt es für die Gewerkschaften noch viel zu tun.

Zusammen zu guten Entscheidungen

Mitbestimmung: Kooperation zwischen Personalrat und GEW ist nicht immer einfach

Von Peer Jaschinski

■ »Der Personalrat hat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten (...) mitzubestimmen. Er hat diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als berufenen Vertretungen der Interessen der Bediensteten zu erfüllen.« So die Formulierung im Bremischen Personalvertretungsgesetz »Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit« (§52). Für den Personalrat ist die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sogar eine gesetzliche Pflicht, wie im Kommentar der Arbeitnehmerkammer zum Bremischen Personalvertretungsgesetz bestätigt wird. Wie aber diese Zusammenarbeit zustande kommt und wie diese im Prozess der Beteili-

gung und der Mitbestimmung einzuhalten ist, das ist für das alltägliche Geschäft nicht eindeutig beschrieben. In der Auseinandersetzung mit der Dienststelle werden Personalräte in den Beteiligungsverfahren immer wieder mit der Fragestellung konfrontiert, wie personalrätliche Handlungen und Entscheidungen mit den Positionen der eigenen Gewerkschaft zusammengehören oder ob sie sogar im Widerspruch zueinander stehen. Das passiert nicht immer von außen, sondern ist häufig eine Auseinandersetzung mit einem selbst.

Zwischen Erwartung und Anspruch

Interessant wird es, wenn der Einstieg in die personalrätliche Arbeit über eine gewerkschaftliche Liste erfolgt und somit für die Wähler*innen am Wahltag mit der Listenbe-

zeichnung »GEW« ein eindeutiger Hinweis für den gewerkschaftlichen Hintergrund und die gewerkschaftliche Haltung der zu wählenden Personen gegeben wird. Einerseits erleichtert es den Wahlkampf – politische und gesellschaftliche Positionen der Liste sind einfacher einzuordnen, die Dienststellenleitung nimmt hinter der Liste eine starke Gewerkschaft wahr, zusätzlich ist eine Ausfinanzierung des Wahlkampfes über die Gewerkschaft gewährleistet. Andererseits entsteht bei den Wählenden ab dem Zeitpunkt der Wahl eine nicht zu unterschätzende Erwartungshaltung gegenüber den handelnden Personen in der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Arbeit und Erfüllung ihrer Aufgaben. Diese Erwartungshaltung besteht besonders bei den Mitgliedern der eigenen Gewerkschaft. Immer wieder ist der Vorwurf wahrzunehmen, dass das Handeln und Entscheiden der Personalräte gegen die Positionen der eigenen Gewerkschaft stehen. Es baut sich ein besonderer Druck auf und nicht selten geraten Personalräte in Rechtfertigungsposition, bis hin zum Hinweis zur Verpflichtung gegenüber ihrer eigenen Gewerkschaft.

Ein Drittel unterläuft die paritätische Mitbestimmung



* inkl. SE & Co. KG, ** Ausländiskapitalgesellschaft & Co. KG Quelle: Sick/I. M. U. 2020

Investoren in ihre Schranken weisen: Die EU-Aktionärsrichtlinie, die 2020 in nationales Recht umgesetzt wurde, stärkt die Position der Aktionäre. Entscheidungskompetenzen werden weg vom Aufsichtsrat hin zu den Investoren verlagert. Beispiel: Bisher entscheidet der mitbestimmte Aufsichtsrat über die Vergütung von Managern, künftig hat die Hauptversammlung mehr Gewicht. Auf europäischer Ebene wäre aber eine andere Unternehmensverfassung wünschenswert. Konzerne sollten auf soziale Ziele verpflichtet werden - gemäß ihrer gesellschaftlichen Verantwortung.

Zwischen Hürde und Unterstützung

So ergibt sich ein Spannungsfeld an Erwartungshaltungen und Ansprüchen an die Fähigkeit, gute Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten zu fällen. Letztendlich vertritt man als Personalrat ihre Interessen. Gerade beim Bewegen in diesem Spannungsfeld scheint es hilfreich, die gesetzliche Forderung zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften nicht als anstrengende Hürde, sondern als wichtige Voraussetzung zur guten Entscheidungsfindung und ihrer Reflexion zu sehen – und somit als Unterstützung. Dies gilt nicht nur für organisatorische und soziale Angelegenheiten, sondern in der jetzigen Zeit zunehmend auch für personelle. Besonders im Aushandeln von Dienstvereinbarungen ist es wertvoll, auf die Unterstützung und die Expertise der Gewerkschaften zurückgreifen zu können.

Zwischen Dienst und Politik

Auch wenn für Personalrat und Gewerkschaft eine klare Abgrenzung der Zuständigkeiten im dienstlichen und politischen Handeln vorliegt, für die Orientierung zur sicheren Entscheidung bleibt es notwendig, in die bildungs-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Diskussionen der Gewerkschaften eingebunden zu sein. Wo können Personalräte besser auf vorhandene Infrastruktur zurückgreifen als bei der eigenen Gewerkschaft? Im personalrätlichen Alltag zeigt sich immer wieder, wie wichtig es ist, mitwirkender Bestandteil dieser Strukturen zu sein. Die durch die GEW-Satzung vorgesehene Einbindung der Personalräte in die Arbeit der Stadtverbandsvorstände, des Landesvorstandes und der Beteiligung an den Gewerkschaftstagen auf Landes- und Bundesebene ist daher klar begründet und für die Weiterentwicklung von Interessenvertretung und Mitbestimmung notwendig. Nicht nur die Personalräte werden durch die Mitarbeit in diesen

Gremien in ihrer Auseinandersetzung mit der Dienststelle unterstützt, sondern personalrätliche Entscheidungen und Zwänge werden so in die gewerkschaftlichen Gremien transportiert und transparent. Gewerkschaften benötigen für ihr Handeln Rückmeldungen über die Entwicklungen in den Dienststellen. Hier sind Personalräte ein wichtiger Mittler. Dabei geht es nicht um die einseitige Einflussnahme auf personalrätliche Entscheidungen durch die GEW. Es geht um das gemeinsame Gestalten der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Organisationsbereichen der GEW.

Euer Recht auf Beteiligung

Demokratie in der Schule: Welche Rechte haben die Konferenzen und sind sie durch Corona eingeschränkt?

Von Frank Zylinski

■ Beteiligung an Entscheidungsprozessen im Schulalltag ist nicht immer selbstverständlich und wird besonders in Zeiten der Einschränkungen durch das Coronavirus nicht einfacher. Die Rechte dürfen deshalb aber nicht beschnitten werden.

Konferenzen in Zeiten von Corona

Während im vergangenen Halbjahr Schulkonferenzen (SK) stattfanden, fielen die Gesamtkonferenzen (GK) aufgrund ihrer Größe und fehlender Räumlichkeiten aus. Das darf sich dieses Schuljahr nicht fortsetzen. GKs müssen unter Einhaltung der Abstandsregeln und Hygieneverordnungen stattfinden. Gibt es keine passenden Räumlichkeiten, dann muss die Konferenzleitung in Absprache mit der Schulaufsicht nach einer geeigneten Lösung suchen, welche z.B. das Recht auf eine geheime Abstimmung und die Teilnahme aller Mitglieder gewährleistet.

Die Frage der Umsetzung

Abgesehen von den aktuellen Problemen stellt sich grundsätzlich die Frage, wie Beteiligungsrechte wahrgenommen werden können. Häufig beginnt es schon mit grundlegenden Problemen, wie z. B. das Nichtzulassen von Tagesordnungspunkten, Anträgen oder die Frage, wie häufig eine Konferenz stattfinden muss. Dabei ist die rechtliche Lage hier eindeutig: Die Konferenz beschließt die Tagesordnung zu Beginn der Sitzung. Eine mit der Einladung verschickte Fassung ist nur ein Vorschlag und kann zu Beginn auf Antrag per Mehrheitsbeschluss geändert werden. Jedes Mitglied kann einen Antrag zur Sache stellen, der dann diskutiert und abgestimmt werden muss (§ 6 u. 8 Mustergeschäftsordnung). Laut BremSchVwG § 33

soll die SK mindestens zweimal pro Schulhalbjahr zusammenkommen. Da sie in ihren Entscheidungen insbesondere Vorschläge und Beschlüsse der GK zugrunde legt (§ 33 BremSchVwG), muss diese vorher auch zusammenkommen.

Die Beteiligungsrechte sind im Wesentlichen aufgeteilt in die beiden Bereiche Schulorganisation und pädagogisch-fachliche Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit. Die rechtlichen Grundlagen dafür sind im Bremer Schulverwaltungsgesetz (BremSchVwG) folgendermaßen definiert:

Organisation von Schule

Die SK entscheidet über: Schulprogramm, Organisation von Schule und Unterricht, Evaluation der schulischen Arbeit; Grundsätze zur Zweckbestimmung der Entlastungsstunden, Angebot von freiwilligen Unterrichts- und Schulveranstaltungen, Kooperation- und Integrationsvorhaben; Schulordnung, gegenseitige Information der Gremien, Antragsrecht der Gremien untereinander; Grundsätze der Unterrichtsorganisation; Aufteilung der Haushaltsmittel; Kooperation mit anderen Schulen oder Institutionen; Grundsätze für Schullandheimaufenthalte, Klassenfahrten und Wandertage; Regelung des Hospitationsrechts; Fortbildung des nicht unterrichtenden Personals und für Eltern. Darüber hinaus hat sie das Recht zur Stellungnahme vor der Entscheidung über: Teilung, Verlegung oder Schließung der Schule, Zusammenlegung mit anderen Schulen, Verlegung von Schulstufen, Jahrgangsstufen oder einzelner Klassen an eine andere Schule oder in andere Gebäude, Schulversuche der Bildungssenatorin. In ihren Entscheidungen legt sie insbesondere Vorschläge und Beschlüsse der Gesamtkonferenz zugrunde (§ 33 BremSchVwG).

Pädagogisch-fachliche Gestaltung

Die GK entscheidet über: Koordinierung, Vorbereitung und Auswertung der Unterrichtsgestaltung, der Unterrichtsmethoden und der Leistungsbewertung; Ausfüllung der Bildungsstandards; Konzeption der Förderung von Schülerinnen; Formen der Evaluation und Qualitätssicherung der pädagogischen Arbeit; Koordinierung, Vorbereitung und Auswertung der unterrichtsergänzenden und unterstützenden Arbeit; Erarbeitung von Grundsätzen für die Vertretung von Lehrkräften; Fortbildungsprogramm und Schulinterne Fortbildungen; unterrichtliche Kooperations- und Integrationsvorhaben.

Stimmberechtigte Mitglieder der Gesamtkonferenz sind alle an der Schule tätigen Lehrkräfte und Pädagogischen Mitarbeiter*innen, soweit sie mindestens mit einer Viertelstelle dort beschäftigt sind. Weitere Personen können zu den Sitzungen eingeladen werden (§ 37 BremSchVwG).

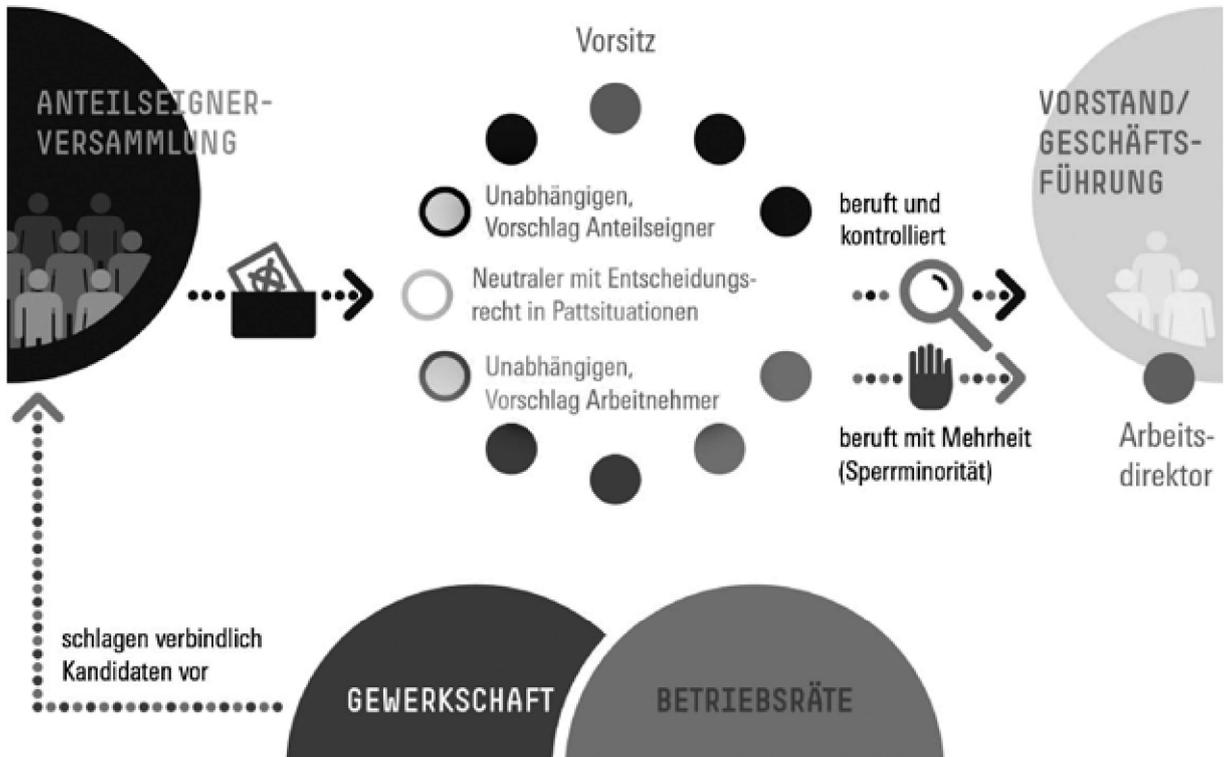
Die GK muss aber ihr Recht zur Entscheidung wahrnehmen, weil sonst die Schulleitung entscheidet (§ 36 BremSchVwG). Rechte haben heißt also nicht automatisch Recht bekommen.

Unterstützung

Ausführlichere Antworten auf die Frage, wie ihr eure Beteiligungsrechte umsetzen könnt, geben die Seminare der GEW zu Konferenzrechten und ihrer Umsetzung sowie für Personalaussschüsse und interessierte Kolleg*innen. Beide werden dreimal im Jahr angeboten. Sollte es Probleme bei der Umsetzung eurer Rechte oder bei der Freistellung für Seminare geben, dann bietet euch der PR Unterstützung an.

Montanmitbestimmungsgesetz 1951

Es gilt im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie mit über 1.000 Beschäftigten. Der **Aufsichtsrat (AR)** ist zu gleichen Teilen besetzt mit Vertretern der **Anteilseigner** und **Arbeitnehmer**.

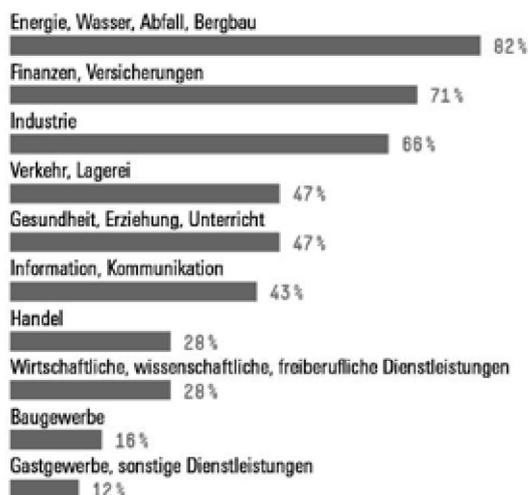


Hans Böckler
Stiftung

Meilenstein der Mitbestimmung: Montanmitbestimmungsgesetz 1951. Nach heftigen Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften, den Arbeitgeberverbänden und der Bundesregierung trat 1951 das Gesetz in Kraft. Es zeichnet sich durch konsequente Parität zwischen Eigentumsvertretern und Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat aus, wobei eine Vertretung für leitende Angestellte fehlte. Das Gesetz gilt als Meilenstein in der Geschichte der Mitbestimmung.

Wo mitbestimmt wird

Einen Betriebsrat haben von den Beschäftigten in der Branche ...



private Betriebe ab 5 Beschäftigten Quelle: IAB-Betriebspanel 2016
 Grafik zum Download: bit.do/impuls0981 Daten: bit.do/impuls0982

Hans Böckler
Stiftung

Unterschiede zwischen den Branchen:

Am einen Ende der Skala zeigen sich die gewerkschaftlichen Organisationserfolge, am anderen die Branchen, welche notorisch schlecht zu organisieren sind. Die Vereinzelung am Arbeitsplatz wirkt sich aus – das Homeoffice lässt grüßen. Und da, wo Ungelernte, Studierende oder migrantische Arbeitskraft zur Lohndrückerei eingesetzt wird, sieht es düster aus. Da hilft nur Kampfbereitschaft und Solidarität.

»Wir werden gehört, aber oft abgewimmelt«

Die Mitbestimmung aus Sicht des Stadtschülerrings Bremerhaven. Lara Hemmy und Anton Reusch nehmen Stellung.

Von Karsten Krüger

■ Ihr vertretet die Interessen der Schüler/innen aus Bremerhaven ab Klasse 5. Wie zufrieden ist der Stadtschülerring (SSR) mit seiner Mitbestimmung?

Lara: Wir werden gehört, es gibt auch genug Anlaufstellen, aber wir haben das Gefühl, dass vieles, was versprochen wird, nicht umgesetzt wird. Man wird oft abgewimmelt.

Anton: Man redet, redet und redet und es kommt oft wenig oder nichts dabei raus. Man muss erst eine Mauer durchbrechen, dann kann man auf Verständnis stoßen.

innenvertretung (GSV) in Bremen bekommt einfacher Termine bei der Bildungsbehörde. Wenn wir aus Bremerhaven einen haben wollen, fragen wir beim GSV an, ob sie uns einen besorgen können.

Lara: Aber es gibt auch gute Erfahrungen. Unser Schuldezernent Frost interessiert sich für unsere Themen, zum Beispiel zuletzt fehlende Hygienemittel wegen Corona. Unsere Schulleitung am Carl von Ossietzky-Schulzentrum trifft sich regelmäßig mit uns. Da sind wir auf einer Ebene.

Da kriegen auch schon mal einen Tipp für ein Seminar, an dem Mitglieder der Schülervertretung teilnehmen können.

Wie reagieren eure Mitschüler/innen auf den SSR?

Lara und Anton: Leider ist unser Einfluss gering. Wir sagen ständig, sprecht mit uns, beantragt Sachen. Aber es kommt relativ wenig. Die Kommunikation und das Interesse sind mäßig.

Was muss verändern, damit das mit der Mitbestimmung besser klappt?

Lara: Wir wollen nicht nur gehört, sondern auch verstanden werden. Gespräche mit den Verantwortlichen müssten öfter stattfinden, die Kommunikation müsste sich also verbessern.

Anton: Auch die Lehrkräfte könnten dem SSR ein bisschen mehr Akzeptanz entgegenbringen. Wir sind nicht der Feind oder das Böse. Wir beißen nicht.

Anzeige

Bei welchem Thema ging euch das zuletzt so?

Anton: Zum Beispiel beim Thema Busverkehr in Bremerhaven. Da wurden wir an die BSAG verwiesen, die sind aber gar nicht für unsere Stadt zuständig. Ein Brief an die Senatorin in Bremen wurde nicht von ihr, sondern von einer Mitarbeiterin beantwortet.

Klingt nicht nach »Hoch lebe die Basisdemokratie«?

Anton: Wir sind leider nicht gleichberechtigt. Die Gesamtschüler/

SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING
KLINIK FÜR PSYCHOLOGISCHE MEDIZIN

Gesundwerden in freundlicher Umgebung!

Hier erwarten Sie motivierte Mitarbeiter, die Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit engagiert unterstützen. Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc. in einem intensiven und persönlichen Rahmen. Krisen werden sicher aufgefangen.

Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen und Beihilfe

Info-Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14, 46325 Borken (Münsterland)
www.schlossklinik.de

Anzeige

AGARIA TOURS
Fachveranstalter für Pragreisen

Entspannt auf Klassenfahrt!

I ♥ PRAG

das tschechische team

Info: 040/2809590 • nachprag@agaria.de • agaria.de

Die BLZ im Internet

Auf der Homepage der GEW Bremen kann direkt auf der Startseite der Schriftzug BLZ angeklickt werden.

Gekürzte Artikel sind hier in ungekürzter Form nachzulesen.

■ ... Darum sollte die Einführung des Betriebsrätegesetzes vor 100 Jahren als Anlass genommen werden, um die Betriebsverfassung an die anstehenden Herausforderungen anzupassen. Am 4. Februar 1920 trat das Betriebsrätegesetz (BRG) in Kraft. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur heutigen betrieblichen Mitbestimmung. Dieses hundertjährige Jubiläum ist ein Grund zu feiern. Denn wir blicken zurück auf eine Geschichte der Demokratisierung

Auf ins nächste Jahrhundert

Der Bedarf nach betrieblicher
Mitbestimmung ist zeitlos ...

Von Johanna Wenckebach

der Wirtschaft zu Gunsten der Würde der arbeitenden Menschen. Der Grund für die Entstehung des BRG ist immer noch so aktuell wie vor 100 Jahren. Bürgerinnen und Bürger sollten nicht nur an der Politik demokratisch beteiligt werden, sondern auch in Wirtschaftsfragen. Aktuelle Debatten um Demokratieverdrossenheit zeigen: es bedarf der betrieblichen Mitbestimmung heute wie gestern. Anders, als manche es gerade im Zuge von Digitalisierungsdebatten gerne darstellen: Betriebliche Mitbestimmung ist kein alter Hut, kein Hemmschuh.

»Die Transformation verschärft alte und stellt neue Verteilungsfragen.«

Mit ihr gehen – das gilt für ganz Europa – Innovationen, hohe Produktivität und geringere Ungleichheit einher. Veränderungsprozesse werden durch sie ermöglicht, Menschen mitgenommen, Kompromisse ausgehandelt und erzielt, gesellschaftlicher Zusammenhalt erhält einen Anker in den Betrieben. Deshalb überrascht es wenig, dass sich viele Beschäftigte eine starke Vertretung ihrer Interessen im Betrieb wünschen, insbesondere um den digitalen Wandel erfolgreich zu

bewältigen. Das zeigen jüngste Umfragen. Und hier besteht politischer Handlungsbedarf.

Nachdem die Entwicklung betrieblicher Mitbestimmung im Nationalsozialismus jäh unterbrochen wurde, hat sich viel getan. Durch gesetzliche Reformen, in der Rechtsanwendung durch die Gerichte sowie durch die Wissenschaft wurde das heutige Betriebsverfassungsgesetz bereits vielen veränderten Realitäten angepasst. Dieser Prozess ist aber nicht beendet. Ganz im Gegenteil. Viele Streitfragen blieben ungelöst und die letzte Reform liegt fast zwei Jahrzehnte zurück.

Mit Wucht kommt nun die Transformation der Wirtschaft. Sie fordert, zeitgleich Globalisierung, Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie demographische Veränderungen zu bewältigen. Auch gesellschaftliche Vorstellungen z.B. von partnerschaftlicher Kindererziehung verändern die Arbeitswelt. Diese Transformation verschärft alte und stellt neue Verteilungsfragen. Es werden unterschiedliche Szenarien hinsichtlich der Arbeitmarkteffekte der Transformation gezeichnet. Klar ist jedenfalls: (Weiter-)Bildung wird ein Schlüsselthema für Beschäftigungssicherung. Und in diesem Bereich müssen Mitbestimmungsrechte ausgebaut und verschärft werden. Das gilt auch für die Personalplanung.

»Der Bedarf für betriebliche Mitbestimmung ist zeitlos – ihre Rahmenbedingungen sind es nicht.«

Arbeitsrechtsexpert*innen diskutieren schon seit einigen Jahren, wie »Mitbestimmung 4.0« in einer digitalisierten Arbeitswelt aussehen kann und muss. Jüngste Herausforderung

ist die Einführung algorithmischer Systeme »künstlicher Intelligenz« in den Betrieben. Damit die Interessen der Beschäftigten hierbei gut vertreten werden können, muss u.a. das Recht von Betriebsräten ausgebaut werden, externen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Zudem schreitet die Globalisierung weiter voran. Wo Unternehmen grenzüberschreitend geleitet werden, darf Mitbestimmung nicht an Landesgrenzen enden. Außerdem ist dort, wo Betriebsratsmitglieder mit jahrzehntelanger Erfahrung als Freigestellte auf Augenhöhe mit dem Topmanagement über die Geschicke vieler Beschäftigter beraten und verhandeln, ihre Vergütung nicht zeitgemäß geregelt.

Schließlich profitieren immer noch (oder wieder?) viel zu wenige Beschäftigte von betrieblicher Interessenvertretung. Die abnehmende Tendenz ist erschreckend. Zumal Umfragen zeigen, dass Betriebsratsgründungen aktiv bekämpft werden. Das trifft gerade auch auf die großen Player der »new economy« zu. Um dem entgegen zu wirken, muss das Wahlverfahren stärker vereinfacht, müssen Hürden abgebaut werden. Dabei muss insbesondere auch veränderten Betriebs- und Unternehmensstrukturen Rechnung getragen werden. Mitbestimmungswidrige Aktionen eines Arbeitgebers müssen effektiv untersagt werden können. Es bedarf eines wirksamen Schutzes derjenigen, die Betriebsratswahlen initiieren.

Der Bedarf für betriebliche Mitbestimmung ist zeitlos – ihre Rahmenbedingungen sind es jedoch nicht. Also auf ins nächste Jahrhundert.

Anzeige



Raus aus Kinderarbeit – in die Schule!

GEW in der internationalen Arbeit

Von Bruni Römer

■ Während wir hierzulande für die Etablierung eines verbindlichen Lieferketten-Gesetzes streiten, das soziale Standards, gute Bezahlung von Lohnarbeit und Ächtung von Kinderarbeit entlang der gesamten Lieferkette unserer Konsumgüter garantieren soll, kämpfen unsere Kolleg*innen der afrikanischen Bildungsgewerkschaften vor Ort für gute Bildung statt Kinderarbeit.

Ihre mit Geldern der GEW-Stiftung fair childhood mitfinanzierten Projekte werden in der Regel einmal im Jahr von einem Vorstandsmitglied der Stiftung und einem Mitarbeiter der Bildungsinternationale (BI) besucht.

Projektentwicklung in Zimbabwe

Im März 2019 machte der Zyklon IDAI ein Vordringen bis zu der Projektregion im Chipinge-Distrikt an der Grenze Zimbabwes zu Mozambique unmöglich. In diesem Jahr konnte ein Monitoring-Besuch noch gerade rechtzeitig vor dem Corona-Shutdown erfolgen. So bekamen unsere Vertreter Einblick in die Weiterentwicklung des Projekts und führten Gespräche und Interviews mit den Lehrkräften und Schüler*innen dort.

Die Stiftung fair childhood unterstützt seit 2019 die Fortführung des Projekts »Out of Work Into School«, in dem die beiden Gewerkschaften der Lehrkräfte Zimbabwes* PTUZ und ZIMTA bereits seit 2015 arbeiten.

Die Zahl der beteiligten Schulen wuchs seitdem von 11 auf 24. Mit der Erweiterung um 13 Schulen konnten die Entwicklung des sozialen Dialogs mit den Bezirksbehörden von Chipinge und die seit 2017 begonnene Arbeit konsolidiert werden. Erst aus 7 der 24 Schulen liegen genaue Daten

zum letzten Jahr vor: 68 Jungen und 54 Mädchen kamen aus Kinderarbeit in die Schule. In den ersten elf Projektschulen sind die meisten Kinder bereits integriert und die Zuwächse geringer. Hier richten Lehrkräfte jetzt ihr Augenmerk auf Kinder, die z.B. wegen Beeinträchtigungen nicht im System sind.

Besonderheiten des Projekts

Vor 2013 galt in dieser Tee produzierenden Region über Jahrzehnte das so genannte Earn&Lern-System. Große Teeunternehmen wie Tanganda ließen Kinder in den Teeplantagen für sich arbeiten und erlaubten ihnen dann, zeitweise am Unterricht in firmeneigenen Schulen teilzunehmen. An dieses System gewöhnt, war es tabu, Kinderarbeit anzuprangern. Als Earn&Lern 2013 durch öffentlichen Druck verboten wurde, geschah nichts, um die privaten Schulen zu ersetzen und den Kindern der Region einen Schulbesuch zu ermöglichen. Das führte zu Ressentiments und Unverständnis bei der Bevölkerung und behinderte die Sensibilisierungsarbeit für Bildung statt Kinderarbeit, die Lehrkräfte-Gewerkschaften begonnen hatten. PTUZ begann in fünf Schulen Chipinges damit, Diskussionsrunden und Lehrgänge für Schulkinder und Lehrer*innen durchzuführen. »Diese Sitzungen sind enorm wichtig, um die Earn&Lern-Mentalität der Kinder zu ändern... Diese Art des Denkens verschwindet nicht von heute auf morgen«, erklärte uns Sekundarschullehrer Joseph Machuwaire. Sein Kollege David Beta, inzwischen Schulleiter, berichtete: »Nach dieser Sensibilisierung reden die Kinder mit ihren Eltern über das Gelernte. So entwickelt sich eine Bildungsdebatte in den Gemeinschaften dieser Schulen.«

In allen 24 Schulen bestehen aktive Kinderrechte-Clubs der Schüler*innen. Ihre künstlerische Arbeit macht die Schulen attraktiv und bei ihren Auftritten auf Märkten und in Gemeindeveranstaltungen lenkt sie die Aufmerksamkeit auf das Thema Kinderarbeit – ein entscheidender Beitrag, die Haltung der Bevölkerung zu verändern.



Foto: Dorit Moenig und Sam Grumiau

Aktuell entwickeln die Schulen mit unseren Unterstützungsgeldern Programme, die Einnahmen generieren. Damit finanzieren sie die Schulgebühren für bedürftige Kinder und Schulmahlzeiten. Ein Gemüsegarten an der Mafumise-Grundschule ermöglicht ein Mittagessen für die Schulkinder und lockt so Kinder zurück in die Schule, die wegen des Hungers zu Hause geblieben waren. Bei den Projektaktivitäten und in der Lehrkräftefortbildung finden PTUZ und ZIMTA Unterstützung durch das staatliche Kinderschutzkomitee des Distrikts und seine Vertreter*innen in den Schulen. 43 Mitglieder des Ausschusses für Schulentwicklung wurden im letzten Jahr neu in Fragen der Kinderarbeit geschult.

Nach und nach treten auch die Vereinigung der Teeproduzenten und Unternehmen wie Tanganda und Ariston Holdings öffentlich für den Kampf gegen Kinderarbeit ein.

*ZIMTA (Zimbabwean Teachers' Association) und PTUZ (Progressive Teachers' Union of Zimbabwe) sind die größten und anerkannten Lehrkräfteorganisationen in Zimbabwe und schlossen sich in den letzten Jahren häufiger in Arbeitskämpfen zusammen.

■ Die sozialdemokratische Senatorin zitiert in der Bürgerschaft begeistert das »Neue Deutschland«. Eine Schulrevolution bahne sich an. Ausgangspunkt: Das kleinste Bundesland der Republik. Der Zeitungsredakteur selber wertet die langfristige Verständigung auf eine stabile Struktur des Schulsystems als Ausdruck der revolutionären Entwicklung. Das eigentliche Beben steckt aber dahinter: Alle Schulen sollen sich zu inklusiven Einrichtungen entwickeln.

Die Ankündigung einer bildungspolitischen Revolution

GEW und Inklusion

Von Bernd Winkelmann

Die Stimmung der Jahre 2008/2009 neigt in der Regierungskoalition zur Euphorie: Die handelnden Akteur*innen betonen wiederholt die historische Größe ihres novellierten Schulgesetzes. Bis heute nun besteht allerdings kein Konsens darüber, was unter inklusiver Bildung exakt zu verstehen, noch wie sie umzusetzen ist. Einige Autor*innen kennzeichnen den Begriff Inklusion als »schillernd«, ohne damit den Nebel wirklich lichten zu können.

Gefahren zeichnen sich vielmehr ab: Diese reichen von »rhetorischer Vereinnahmung durch die Politik« bis zu einer »unkritischen, praxisdominierten Inklusionsromantik« (Häcker & Walm 2015, S. 13). In einem »Brief an die Inklusion« zeigen zwei Kolleginnen beeindruckend auf, wofür die Inklusion mittlerweile zwischen fehlenden Ressourcen und Fachkräftemangel alles verantwortlich gemacht wird und wie damit die Umsetzung eines Menschenrechtes in Bedrängnis gerät (vergl. von Hagen, Carstensen 2017).

Diskussionsprozess in der GEW

Dass es eines Verständigungsprozesses auch in der eigenen Organisation bedarf, wird allein formal angesichts des Föderalismus nicht verwundern. Über Grundsätze allerdings sollte Einigkeit bestehen. Schwer zu ertragen ist es, wenn in der durch die GEW herausgegebenen »Deutschen Schule« in einem Erfahrungsbericht aus Schleswig-Holstein ein eingeschränktes Inklusionsverständnis vertreten wird, gekennzeichnet durch Bildung einzelner Inklusionsklassen an Schulen, in denen Lehrkräfte arbeiten, die bereit sind, diese »Aufgabe ... auf sich zu nehmen« (Johannsen 2018, S. 94), um dann noch mit Verweis auf Hattie zu betonen, dass es »in erster Linie auf die Lehrkraft an(kommt)« (ebenda, S. 95).

Nun gut, so bescheiden hatten wir uns den Stand der Bewusstseinsbildung nicht vorgestellt. Muss man echt noch immer hervorheben, dass es um alle(s), Armut, Gender, Migration, Beeinträchtigung usw., geht? Die Ausführungen machen deutlich, wie wichtig der Beschluss des letzten Bundesgewerkschaftstages war, einen »Prozess der systematischen Weiterentwicklung eines gewerkschaftlichen Inklusionsverständnisses« (GEW 2017) zu initiieren. Sie zeigen aber auch das Versäumnis, diesen Auftrag nicht gemäß des Beschlusses »bis 2021« (ebenda) erledigt zu haben.

Positionsfindung im Landesverband

Der Landesverband Bremen hat im Rahmen der für die Inklusionsdebatte bedeutenden Bundesgewerkschaftstage 2013 und 2017 Anträge mit eindeutiger Positionierung eingebracht. Deren Titel: »Inklusion – ein nicht umkehrbarer Weg« und »Es gibt keine Alternative zur Inklusion« zeigen die Richtung der Behandlung auf. Das Austarieren der Beziehung von Haltung zur Inklusion und den Bedingungen ihrer Umsetzung prägt die Diskussion dieser Zeit. Die eigentlichen Antragstexte spiegeln dies wider: Neben dem politischen Willen und der Bereitschaft zu einem inklusiven Bildungssystem wird die Bereitstellung der erforderlichen Strukturen und Ressourcen gefordert.

Es geht um Konzepte und Verlässlichkeit: Alle Schulen sollen inklusiv werden und eine leistungsmäßige und soziale Durchmischung aufweisen, die Kosten müssen zu Beginn berechnet und deren Begleichung abgesichert werden. Eine unabhängige wissenschaftliche Begleitung unterstützt. Dabei sind die Kolleg*innen die Träger*innen des Prozesses. Ihnen nicht genügend Zeit zur Entwicklung zu geben, muss zu Unzufriedenheiten führen, so einige unserer Kernaussagen. Im Landes- und Bundesmaßstab jedoch wurde zunehmend deutlich, wie viele Unsicherheiten in der Mitgliedschaft tatsächlich bestanden, wenn es in die Konkretisierung der Grundsatzbeschlüsse ging.

Die Bundesorganisation:

Leitlinien aus Synopsen

Beginnend bereits im Jahre 2010 verschaffte sich der Koordinierungsvorstand eine Übersicht über die bundesrepublikanische Schulentwicklung. Unter dem Titel »landestypische 2-Säulen-Modelle« lag im Ergebnis einer beharrlichen Fleißarbeit eine umfangreiche, kriterienreiche und ins Detail gehende Matrix vor, die einen ersten Einblick in das Inklusionsgeschehen in den Bundesländern gewährte.

Die erwartete, mehr als deutlich herausgearbeitete ungleiche Entwicklung im Bundesgebiet wurde anhand von vier Fragestellungen (Rahmenbedingungen, Entwicklungen in den Bundesländern, innergewerkschaftliche Diskussion, Akzeptanz im öffentlichen Raum) auf übergreifende Trends hin untersucht. Diese gehen ausdrücklich über ein erneutes Bekenntnis zur Inklusion hinaus.

Die Trends mahnen weiterhin die drängende Auseinandersetzung über Ressourcen, Arbeitsbedingungen, Qualifizierungen und ganzheitliche didaktische Konzepte an. Darüber hinaus wird in ihnen gezielt das grundlegende Verhältnis von Bildung und Gesellschaft angesprochen. Inklusion im Kapitalismus ist ein Widerspruch! Eine kapitalistische Gesellschaft beinhaltet für Gewerkschaften aber auch eine Aufforderung, die Welt zu verbessern. Die



Alle spielen mit, am Strand von Ericeira in Portugal.

Foto: W. Pfau

Trends verdichten sich in Fragen: Wer kämpft mit uns gegen die strukturelle Überforderung der Schulen? Wie setzen wir eine kontinuierliche Bildungsplanung durch und wie gelingt es, die (pädagogische) Wissenschaft auf eine inklusiv angelegte Bildungsforschung zu verpflichten? Ganz zum Schluss sagen wir aber extra ausdrücklich, dass es keine Alternative zur Inklusion gibt. Angesichts der Widersprüche fordern manche Kolleg*innen nämlich, die Reißleine zu ziehen und auszusteigen. Das wäre die falsche Konsequenz und höchstens Ausdruck von Aufgabe und Verzweiflung. Aber das, was aktuell passiert, ist keine Inklusion und mit dieser Tatsache müssen wir uns auseinandersetzen (vergl. GEW Nord 2016).

Bremen: Die Intensität eines revolutionären Prozesses

Natürlich gab (und gibt) es auch in unserem Landesverband explizit die Auseinandersetzung darüber, ob zunächst alle gut begründeten Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, bevor es losgehen kann. Wir sehen hoch engagierte Kolleg*innen und ermitteln stabile Zustimmungen zur Inklusion. Nur: Gerade anspruchsvolle Reformen leben von erlebten Erfolgen. Kolleg*innen kritisieren zu Recht, dass ihnen die Möglichkeiten fehlen, das Erwartete umsetzen zu können. Diese Erfahrung wirkt ggf. auf die Haltung zurück. Da reicht es nicht, wenn die ehemaligen oder aktuellen Senator*innen erklären, wir seien auf einem guten Weg.

Es dreht sich zunächst einmal schon um Zeit und Geld. Bei der Umsetzung des novellierten Schulgesetzes war das Tempo hoch. Dies ging zu Lasten einer soliden, alle Schulen einbeziehenden Vorbereitung. Viele Kolleg*innen fühlten sich nicht gewappnet für die neuen didaktisch-methodischen Herausforderungen, ihnen fehlten Kontingente für die Planung der Lernprozesse, die Abstimmung im Team sowie die Konstruktion von tragfähigen Konzepten. Von Seiten der Behörde war es fahrlässig, die jahrelange integrative Arbeit in den Grundschulen vor dem Inklusionsstart nicht grundlegend auszuwerten. Wenn namhafte Wissenschaftler*innen »einen 10- oder gar 20-Jahres-Plan mit klarem Ziel und verbindlichen Meilensteinen für realistische Zwischenschritte« (Brügelmann 2019, S. 22) vorschlagen, ahnt man den Druck, nicht nur in der Einstiegsphase.

Ebenso soll man Vergleiche mit Vergleichbarem anstellen: Über weite Strecken des vergangenen Jahrzehnts lag Bremen bei den finanziellen Aufwendungen deutlich hinter den anderen Stadtstaaten zurück, nämlich 2.000 Euro pro Jahr pro Schüler*in. Grob überschlagen fehlen uns in den Schulen damit 180 Millionen Euro jährlich und diese sind auch mit viel persönlichem Einsatz kaum auszugleichen. Verkürzungen des ökonomischen Rückstands sind bislang trotz stetiger Beteuerungen nur im geringen Umfang umgesetzt.

Bei aller berechtigten Kritik in Richtung Regierungen und Parteien ist es erforderlich, auch einen Blick auf die innere Verfassung unserer Organisation zu werfen. Verabschiedet wurden über die Jahre Serien von Forderungskatalogen. Fundierte Auseinandersetzungen mit dem Zustand der Schulentwicklung erfolgten, beispielsweise anhand der Machbarkeitsstudie von Klemm und Preuss-Lausitz oder der Auswertung eines Fachtages (vergl. GEW Bremen 2015). Spitzt man die darin gemachten Aussagen auf Umfang und Qualität von Vorleistungen der Behörde und dem von dieser gewährten Rahmen zu, so lässt sich der Tenor in einer Einschätzung bündeln: »Es reicht nicht« (vergl. Burger 2012).

In anderen entscheidenden Fragen aber stockt die Diskussion. Die weiterhin vollzogene Praxis des Nebeneinanders von Inklusions- und Regelklassen muss doch in ihren realen Auswirkungen in unserer Gewerkschaft ausgewertet werden. Wie passt das umfassende bremische Inklusionsverständnis zu der gerade erhobenen Forderung nach zusätzlichen temporären Lerngruppen und dem Fortbestand der Schule an der Fritz-Gansberg-Straße?

Das sind heikle Themen, doch sie stehen im Raum. Anknüpfen können wir an die Auseinandersetzung um die Forderung nach durchgängiger Doppelbesetzung in inklusiven Settings. Harry Eisenach (2012) und Rudi Siemer (2012) haben dazu grundlegende Positionen entwickelt. Hier gilt es fortzufahren.

Widersprüche und Perspektive

»Benachteiligungen und Ungleichheiten im Bildungssystem verschwinden nicht einfach dadurch, dass die Schüler*innen in einem gemeinsamen Klassenzimmer unterschiedliche Aufgaben bekommen«, schreibt Sabine Klomfaß (2017) in ihrer Studie zur Schulung von Lehrkräften für inklusive Schulen, und erleichtert uns den Übergang, die geschilderten Sachverhalte abschließend nochmals verallgemeinernd zu betrachten.

Wir sind wieder beim Verhältnis von Bildung und Gesellschaft. Hier liegt der Ansatzpunkt, ein gewerkschaftliches Inklusionsverständnis gemäß Beschluss des Bundesgewerkschaftstages tatsächlich systematisch weiterzuentwickeln. Bei einer entsprechend angelegten, tragfähigen Planung geht es nicht darum, erst einmal anzufangen und die »guten Beispiele« weiterzugeben. Man benötigt ein präzises Verständnis von inklusiver Schule, um mit diesem »hochgradig ideologiefällige(n) Begriff« (Schädler zitiert von Jantzen 2015, S. 242) umgehen zu können.

Klomfaß schlägt unter Rückgriff auf Klafki vor, »die inklusive vor allem als solidarische Schule zu denken, in der Verschiedenheit nicht nur auf ein zwar positives, aber auch so hinzunehmendes Faktum verkürzt wird« (Klomfaß 2017, S. 21). Eine solche

Schule fördert ihre Schüler*innen nicht nur optimal, sondern macht »das Miteinander unter den Bedingungen von individueller Vielfalt und struktureller Ungleichheit erfahrbar« (ebenda, S. 29). Diese Schule ist streitbar, behandelt Macht- und Herrschaftsverhältnisse und stellt die Frage nach politischer Verantwortung. Missstände werden analysiert und herrschaftsförmige Praktiken benannt, »um sie zu bekämpfen« (ebenda, S. 27). Toleranz genüge nicht, wenn sie »nichts anderes als ein Ignorieren meint« (ebenda, S. 26).

Für das gewerkschaftliche Inklusionsverständnis ist der »Bezug auf die ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen« unumgänglich, soll Inklusion nicht »als Paradiesmetapher ins Illusionäre abdriften« (Jantzen 2015, S. 243). Gefahren drohen durch den utopischen Charakter dieser Begrifflichkeit allemal. Auf Utopien können sich politisch Verantwortliche einlassen, der praktischen Umsetzung stehen dann immer noch hinreichend ökonomische Zwänge entgegen, die Schuldenbremse hat uns das beeindruckend aufgezeigt. So hart es ist, Becker hat recht: »Inklusion hebt eben nicht die gesellschaftlichen Selektions- und Sanktionsmechanismen auf« (Becker 2016, S. 13).

Vordringlich ist damit die Beratung der gesamtgesellschaftlichen Dimension der Inklusion, neben praktischen Anliegen, beispielsweise zum Wandel der eigenen pädagogischen Tätigkeit, der Ausrichtung des Unterrichts unter den Maßgaben des kompetenzorientierten Lernens sowie zur Arbeitslast. Beziehen können wir uns in diesem Zusammenhang auf die Auseinandersetzungen um die »Integration« der vergangenen Jahrzehnte. Auch diese war und ist ganz vordringlich eine gesellschaftspolitische Problematik. Damit das gelingt, ist die GEW in ihrer Gesamtheit gefordert. Die Spannungen in der Organisation sind nämlich unübersehbar.

Im Lichte der vorgelegten Ausführungen allerdings stellt sich der eingangs zitierte Gedanke der Revolution in ganz anderer Prägnanz. Eine wirkliche Weiterentwicklung in der Inklusionsthematik wird um eine

Klärung des Kampfes um echte gesellschaftliche Veränderungen nicht umhin kommen. Die Inklusion gewönne dann auch einen anderen Charakter, vermutlich in einem gewerkschaftlich weiterentwickelten Verständnis.

Quellen

- Brügelmann (2019): 10 Jahre Inklusion, in: Gemeinsames Lernen, Heft 2, Frankfurt
- Burger (2012): Es reicht nicht, in: BLZ, Heft 03/04
- Eisenach (2012): Doppelbesetzung von Regelschul- und Sonderschullehrkräften in Inklusionsklassen, Diskussionspapier, Bremen
- GEW (2017): Es gibt keine Alternative zur Inklusion, Beschluss 3.17 des Bundesgewerkschaftstages in Freiburg
- GEW Nord (2016): Inklusion 2016 – Auf dem Weg zu »Essentials«. Vorlage der Vorsitzenden der Nord-Landesverbände für den KoVo am 1./2. Juni 2016
- Häcker, Walm (2015): Inklusion als Entwicklung, Bad Heilbrunn
- Jantzen (2015): Inklusion und Kolonialität – Gegenrede zu einer unpolitischen Inklusionsdebatte, Frankfurt
- Johannsen (2018): »Nur unsere Leuchttürme strahlen noch!« – Der schwierige Weg in die Inklusion, in: Die Deutsche Schule, Heft 1
- Klomfaß (2017): Vielfalt leben, lehren, lernen, Frankfurt
- Siemer (2012): Doppelbesetzung von Regelschul- und Sonderschullehrkräften in Inklusionsklassen, Diskussionspapier, Bremen
- Von Hagen, Carstensen (2017): Brief an die Inklusion, in: 70 Jahre GEW, Bremerhaven

Die BLZ im Internet

Auf der Homepage der GEW Bremen kann direkt auf der Startseite der Schriftzug BLZ angeklickt werden.

Gekürzte Artikel sind hier in ungekürzter Form nachzulesen.

Verschwörungstheorien und politischer Diskurs

Eine Replik auf Werner Pfau

Von Kai Reimers

■ In der vorherigen BLZ hatte Werner Pfau einen überaus lesenswerten Artikel über Irrationalismus und Verschwörungsdanken veröffentlicht, dem ich hier eine Erwiderung folgen lassen möchte, bei der ich von dem genau entgegengesetzten Ausgangspunkt beginnen möchte, um zu einer anders gelagerten Kritik von »Verschwörungstheorien« zu gelangen.

In der Geschichtswissenschaft wird der Begriff Verschwörung zumeist im Zusammenhang mit Attentaten und Staatsstreichen gebraucht. Als klassische Beispiele können die Ermordung Julius Caesars oder auch das Hitler-Attentat vom 20. Juli 1944 durch den Widerstandskreis um Stauffenberg gelten. Synonyme oder sachverwandte Begriffe zur Verschwörung wären die Begriffe Konspiration, Komplott oder Intrige. Im Kern geht es dabei immer um geheime Absprachen zwischen mehreren Personen zur eigenen Vorteilsnahme und zum Schaden Dritter, oft durch Handlungen, die seitens der Öffentlichkeit moralisch oder strafrechtlich geahndet werden könnten und darum der Geheimhaltung bedürfen.

Heute mag man dabei als erstes an Spionage, an das Wirken von Geheimdiensten denken oder an kriminelle Organisationen wie die Mafia. Tatsächlich aber gehören geheime Absprachen zur eigenen Vorteilsnahme in der modernen Gesellschaft eigentlich systemimmanent zum Kerngeschäft kapitalistischer Konkurrenz: Unzählige Gesetze sollen verhindern, dass unternehmerische Partikularinteressen nicht zu Preisabsprachen, Kartell- und Monopolbildungen, Insidergeschäften an der Börse, verschleppten Insolvenzen u.ä. führen. Lobbyismus, Korruption und Steuerhinterziehung durch Großunternehmen sind ebenfalls das Ergebnis

streng vertraulicher Absprachen in den Konzernetagen zum Nutzen des eigenen Unternehmens und zum Schaden der Konkurrenz oder des Gemeinwohls.

Darüberhinaus gehören geheime Absprachen, Komplote und Intrigen natürlich auch zu der hässlichen Seite der Parteienpolitik und des Parlamentarismus. Und auch aus Behörden, Medien, Sport und Kultur werden durch Skandale immer wieder ähnliche Praktiken bekannt.

Einer der berühmtesten »Verschwörungsfälle« aus der Welt des Sports ist die Dopingkarriere des Radsportlers Lance Armstrong und seines Teams US-Postal-Service. Zwischen 1998 und 2005 gewann er sieben Mal die Tour de France. Erst nach Abschluss seiner Karriere wurde das jahrelange, teamübergreifende, systematische Blutdoping aufgedeckt. Interessant hier, dass das konspirative Dopingssystem über Jahre trotz einer hohen Zahl eingeweihter Personen (Fahrer, Teamärzte, Trainer, Funktionäre) und trotz ständiger Blutproben durch die US-Antidopingagentur so lange geheim gehalten werden konnte. Ich als damaliger begeisterter Fan der Tour de France hätte eine so groß angelegte Dopingverschwörung schlichtweg als absurd bezeichnet.

Eine noch unfassbarere »Verschwörung« sind die globalen digitalen Überwachungspraktiken der US-amerikanischen National Security Agency, aufgedeckt durch die Dokumente, die der whistleblower Edward Snowden 2013 der Weltpresse zugespielt hat. Als Reaktion auf den Überraschungsangriff von 9/11 hatte sich die NSA das Ziel gesetzt, die gesamte weltweite elektronische Kommunikation zu überwachen. Trotzdem sprengt das Wissen um die Möglichkeit des digitalen Überwa-

chungsstaat das Vorstellungsvermögen der meisten Menschen und hat auf die tägliche digitale Kommunikation und den Preisgabe bzw. den Schutz persönlichen Daten in sozialen Netzwerken kaum Auswirkung.

Eine ebenfalls nahezu unglaubliche »Verschwörung« verbirgt sich hinter dem VW-Diesel- und Abgasskandal. Wer vor 2015 behauptet hätte, dass deutsche VW-Manager und -Ingenieure konspirativ eine geheime Software entwickelt hätten, mit der sie sämtliche Dieselfahrzeuge ausstatten, um damit auf dem Prüfstand erhöhte Abgaswerte zu verschleiern, der wäre vermutlich als spinnerter Verschwörungstheoretiker abgetan worden.

An diesen Beispielen lässt sich aufzeigen: Geheime Absprachen und verdecktes Handeln sind nicht nur Verschwörungsdanken, sie geschehen auch real und mitunter gelingt es sogar, sie über Jahre oder Jahrzehnte geheim zu halten. Und manchmal widersprechen sie sogar scheinbar rationalen Plausibilitäts- und Wahrscheinlichkeitsannahmen.

Nicht-öffentliche Absprachen und das verdeckte Handeln von Akteuren gehören also zu den politischen Grunderfahrungen des Individuums in der bürgerlichen Gesellschaft. Koppeln sich diese an simplifizierte Konzepte kapitalistischer Herrschaft (>die da oben«) und an die für die Lohnabhängigen typischen Gefühle von Ohnmacht und Angst, so ist dies der psychologische Nährboden, auf dem abstruse Weltherschafts- und Verschwörungstheorien wie zum Beispiel die aktuelle 5G-Strahlungstheorie zu Covid-19 gedeihen können.

Gleichwohl ist der Begriff »Verschwörungstheorie« aus der Perspektive linker Gesellschaftskritik abzulehnen, werden mit dem Etikett »Verschwörungstheoretiker« doch in unzulässiger Weise aufklärerisches Denken und irrationales, mystisches Denken in gleicher Weise gebrandmarkt. Geheime Absprachen und verdecktes Handeln gegen das Allgemeinwohl, wie zum Beispiel der Lobbyismus von Wirtschaftsunternehmen im Parlament, unter-

graben die Demokratie. Die Abhängigkeit und Verstrickung von Politikern mit den Interessen von Großunternehmen, ihre Drehtür-Karrieren, aufzudecken und zu kritisieren, hat also nichts mit Verschwörungsdanken zu tun.

Wo also jemand, ein Enthüllungsjournalist, ein Historiker oder eine Privatperson, hinter irgendeinem Ereignis geheime Absprachen und verdecktes Handeln vermutet, wird er/ sie auf Indizien und die Motive möglicher Beteiligten verweisen, um so eine Erklärungshypothese zu bilden. Eine solche Erklärungshypo-

these kann anderen Diskursteilnehmern plausibel, möglich, unwahrscheinlich, absurd oder sogar abstrus erscheinen. Als belegt kann sie aber erst dann gelten, wenn der Öffentlichkeit für diese Hypothese allgemein anerkannte Beweise vorgelegt wurden.

Ideologiekritisches Denken, eine gehörige Portion Skepsis und das schon von Werner Pfau angeführte Ockhamsche Rasiermesser, die Bevorzugung einfacher Erklärungsansätze, sind gute Hilfsmittel sowohl bei der Beurteilung von Tagesmel-

dungen der Mainstreammedien als auch bei der Diskussion und Bewertung strittiger Erklärungshypothesen aus Alternativmedien.

Die Brandmarkung missliebiger Positionen als »Verschwörungstheorien« dagegen nützt der Wahrheitsfindung und der Verständigung mit dem Andersdenkenden wenig. Sie dient nur der Ausgrenzung aus dem Diskurs und verstärkt somit den Effekt von Informations- und Filterblasen.

Eine Replik von Werner Pfau auf die Replik findet sich auf GEW-HB.de

Ein Unbequemer Pionier der Holocaust-Forschung

Von Werner Pfau

■ **Der Historiker Leon Poliakov widmete seine Arbeit nach 1945 der Erforschung von Shoah und Antisemitismus. In Deutschland war er den verschiedensten politischen Lagern ein Ärgernis. Die Strafe lautete auf Nichtbeachtung.**

Während der deutschen Besatzung kämpfte er in der Resistance, nahm danach als Beobachter am Nürnberger Prozess teil und gehörte zur ersten Generation jüdischer Verfolgter, die es sich zur Aufgabe machte, das Geschehene zu dokumentieren und Antworten zu finden. Das dafür nötige Quellenmaterial lagerte nach dem Kriegsende in irgendwelchen verschütteten Kellern, sofern es nicht gleich von den Tätern in SS und Wehrmacht verbrannt worden war. Leon Poliakov nahm, ähnlich wie sein Kollege Joseph Wulf – der Auschwitz überlebt hatte – schon früh die Fährte auf. Durch Zufall war er in den Besitz der französischen SS-Akten gekommen. Die Quellen mussten, das war beiden klar, vor der Vertuschung ebenso wie dem Vergessen gerettet werden.

Sein erster Versuch, sich dem Vernichtungsprogramm des NS-Staates anzunähern, mündete in den Text

»Brevaire de la Haine« (1951). Schon darin erweiterte er seinen Forschungsradius auf den Antisemitismus, den er als historisch tief verwurzelte ideologische Grundlage der Shoah verstand, und verfasste später ein achtbändiges Standardwerk zu dessen Geschichte. Poliakov kritisierte frühzeitig antisemitische Tendenzen auf der Linken, die von manch anderen publizistisch Tätigen, vor allem wenn sie dem Parteikommunismus nahestanden, totgeschwiegen wurden. Er dokumentierte das Aufkommen eines codierten Antisemitismus in der stalinistischen Sowjetunion, verfolgt dessen Konjunkturen bis hin zum Antizionismus, der seit 1967 gewissermaßen zur Staatsdoktrin wurde und in arabischen Befreiungsbewegungen ebenso wie in der Neuen Linken der Sechziger Jahre willige Aufnahme fand. Mit einer charakteristischen Unbestechlichkeit griff er alle Formen des Antisemitismus auf, darin möglicherweise in der Tradition der französischen »Intellektuellen« seit Emile Zolas »J'accuse« stehend.

Blockierte Rezeption

Kein Wunder, dass Poliakovs Werk in Westdeutschland auf ein gespaltenes Echo stieß. Bedeutende Texte – wie »Brevaire de la Haine« – sind bis heute nicht, andere wurden erst relativ spät übersetzt. War es in den Fünfziger Jahren zunächst die offiziöse deutsche Geschichtswissenschaft, so blockierte später wohl ein durch den Antiimperialismus der

Neuen Linken geprägtes universitäres Milieu die Rezeption von Poliakovs Arbeiten. Solche Forschung war unbequem, zumal sie vor heiligen Kühen nicht haltmachte.

Eine Bastion westdeutscher »Vergangenheitsbewältigung« im Kalten Krieg war das in München ansässige Institut für Zeitgeschichte. Von dessen wissenschaftlichem Vordenker, Martin Broszat, ist bekannt, dass er Wulf und Poliakov zwar rezipierte, ihnen als Forschern jedoch die Anerkennung verweigerte; ihr Zugang zum Gegenstand sei zu sehr durch persönliche Betroffenheit beeinflusst. Deutschen Verlagen habe er von einer Übersetzung Poliakovs abgeraten, obwohl im Institut eine Übersetzung für den »Hausgebrauch« existiert haben soll. Sufficient wird in diesem Zusammenhang auf die NSDAP-Mitgliedschaft des jungen Broszat und somit ein eigenes persönliches Motiv der »Schuldabwehr« hingewiesen. Nun muss ja laut Brecht, wer A sagt, nicht unbedingt B sagen; er könnte auch erkennen, dass A falsch war. Welche biografischen Motive mitgespielt haben, sei dahingestellt: Entscheidender ist, dass die vom Münchner Institut lancierte »Modernisierungstheorie« – mit ihrem soziologischen Lob der durch die Nazis aufgebrochenen sozialen Schichtung –, eine Botschaft verkündete, die bei der deutschen Öffentlichkeit der Fünfziger und Sechziger Jahre auf größere Gegenliebe stieß als das »Herumstochern« in gar nicht so alten Wunden.

Sowjetunion und Antisemitismus

Poliakov wurde 1910 in eine St. Petersburger russisch-jüdische Familie geboren. Als kleiner Junge erlebte er nach dem Ausbruch der Oktoberrevolution die Flucht ins europäische Exil, dessen wichtigste Stationen Berlin und Paris darstellten. Seine Kenntnisse des Deutschen und Russischen erleichterten ihm die Forschungstätigkeit. In seinem Text »Vom Antisemitismus zum Antizionismus«, der zwei Jahre nach dem Sechstagekrieg in Frankreich erschien, diagnostizierte er hellstichtig die antisemitischen Untertöne, die in manche zeitgenössischen anti-imperialistischen Verdammungen Israels einfließen. Poliakovs historische Spurensuche beginnt in der Russischen Revolution und ihrem widersprüchlichen Verhältnis zum Judentum. Lenin kommt dabei noch relativ gut weg. Nicht nur attestiert Poliakov ihm eine »gewisse Zärtlichkeit« im Reden über jüdische Kultur, auch sieht er in dessen Ablehnung des zionistischen Projekts noch keinen Antisemitismus am Werk: Lenins überlieferter Spruch, es gebe schon zu viele Staaten und zu viele Armeen auf der Welt, setzt darauf, dass die jüdische Emanzipation durch die sozialistische Weltrevolution bewerkstelligt werde, womit auch der bürgerliche Nationalstaat obsolet sei. Poliakovs abgeklärter Kommentar aus dem Jahr 1969 dazu lautet: »Das zionistische Projekt war weniger ambitioniert als das sozialistische, doch wenn man den Baum nach seinen Früchten beurteilt, zeugte es vielleicht von größerem Realismus.«

Stalins Kampagnen

Zu Lenins Erbe gehört die strafrechtliche Sanktionierung antisemitischer Äußerungen, die in den Zwanziger Jahren noch angewandt wurde. Auch gab es immer wieder Phasen, in denen ein jüdisches Gebiet oder gar eine eigene Republik im Sinne der bolschewistischen Nationalitätenpolitik eingerichtet wurde. Gleichzeitig beginnen unter Stalin jene Kampagnen, die sich zwar keines offenen Antisemitismus bedienen – der formale Verstoß gegen die Parteidoktrin wäre doch zu offensichtlich gewesen – wohl aber eines verdeckten. Parallel zur Wiederkehr russisch-nationa-



Unbestechlich als Forscher: Leon Poliakov

Foto: Wikicommons

listischer Ideologeme und als deren Gegenstück wird eine Art »jüdischer« Treulosigkeit beschworen. Solche Töne werden in den Schaulprozessen von 1937 angeschlagen; Poliakov kann hier Trotzki als Kronzeugen zitieren: Die Unzufriedenheit mit der Bürokratie werde auf die Juden gelenkt, hatte dieser 1937 in einem Interview gesagt. In späteren Kampagnen tauchen Stereotype wie das der jüdischen Giftmischerei wieder auf. Das legitimierte die Ermordung jüdischer Parteimitglieder, etwa 1948.

Auswirkungen auf den Nahen Osten

Nachdem die Sowjetunion ihre anfängliche Unterstützung Israels aufgibt, ist der Weg frei für die Zusammenarbeit mit den aufstrebenden arabischen Nationalismen, allen voran Nassers in Ägypten. Nicht zuletzt erfolgt der ägyptische Truppenaufmarsch im Mai 1967 auf sowjetisches Drängen. Die Ideologie der meisten arabischen nationalistischen Gruppen stellt, so versucht Poliakov zu zeigen, ein Amalgam aus verschiedenen Quellen dar. Selektiv wird islamisches Überlieferungsgut zitiert, denn antijüdische Äußerungen finden sich – neben freundlicheren – bereits im Koran und den Hadithen. Hinzu kommt ein antisemitisch konnotierter Antiiperialismus, bei dem die Rothschilds dieser Welt hinter den weltpolitischen Aktionen der USA stehen. Zwischen Menschen jüdischer Herkunft und dem Staat Israel will man in Lippenbekenntnissen unterscheiden, tut es dann aber oft doch nicht. Einen Indikator dafür, dass es nicht nur um Antiiperialismus ging, stellt die enorme

Verbreitung der »Protokolle der Weisen von Zion« in arabischen Ländern dar. Sowohl der säkulare Nationalismus Nasserscher Prägung als auch später die Hamas und das iranische Regime wollen auf diese Verschwörungstheorie nicht verzichten, könnte aus heutiger Sicht ergänzt werden. Denn in allen diesen Ländern erfreuen sich die »Protokolle« hoher Auflagen (bzw. Einschaltquoten) mit Duldung oder Förderung durch die Regierenden.

Und jetzt?

So stand Poliakov mit seinen Forschungen zwischen den Stühlen. So manche seiner Thesen zur »Weltgeschichte« des Antisemitismus dürfte im Licht neuerer empirischer Befunde fragwürdig geworden sein. Einen bedenkenswerten Einwand hat der Soziologe Detlev Claussen so formuliert: Poliakovs Werke erschöpfen sich bisweilen in der Aneinanderreihung gewissenhaft recherchierter Zitate und Ereignisse, eine theoretische Verankerung des Antisemitismus, die über geistesgeschichtliche Bezüge hinausgeht und womöglich soziologisch angereichert ist, wie sie Sartre oder Adorno versucht haben, ist kaum zu finden. Da jedoch, wo sich die Theorie des Antisemitismus auf den Aufweis seiner eminenten historischen Kontinuität fixiert, scheint der Autor gegen die eigene unzweifelhaft kritische Absicht fast so etwas wie eine vermeintlichen Schicksalhaftigkeit des Phänomens heraufzubeschwören. Trotz, oder gerade aufgrund solcher Einwände gilt: Poliakov kritisch zu würdigen heißt ihn zu lesen, auch und gerade in Deutschland.

■ Hat schon jemand die »Sifa« gesehen oder gesprochen? »Sifa« steht für »Fachkraft für Arbeitssicherheit«. »Sifas« sind Ingenieurinnen/Ingenieure, Techniker/-innen oder Meister/-innen, die eine bundeseinheitlich geregelte Zusatzausbildung, i. d.R. der zuständigen Berufsgenossenschaften, absolvierten.

»Sifas« sollen in Zusammenarbeit mit Arbeitsmediziner/innen den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor Ort durch eine fachliche Beratung des Arbeitgebers gewährleisten.

Mitbestimmter Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen

*Von Ingo Lenz, Lehrmeister,
Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Die rechtlichen Grundlagen dafür bieten das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die dazugehörige Vorschrift 2 der deutschen gesetzlichen Unfallversicherungen (DGUV).

Im ASiG werden Arbeitgeber verpflichtet, »Sifas« und Arbeitsmediziner*innen zu bestellen und es werden die Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte sowie ihre jeweiligen Aufgabenbereiche beschrieben. Zudem wird in diesem Gesetz die Einrichtung eines Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA) eingefordert (§11 ASiG).

Die DGUV Vorschrift 2 konkretisiert die Aufgabenstellungen der zu bestellenden Fachkräfte und definiert deren Tätigkeitszeiten entsprechend der Branche und Anzahl der Beschäftigten.

Eindeutige Handlungsbedarfe

Kurzer Standortwechsel in die Realität: Allzu oft und viel zu lange werden Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen geduldet. Oftmals werden die negativen Einflüsse auf das Wohlbefinden und die Gesundheit gar nicht mehr wahrgenommen oder zugunsten der anvertrauten Schülerinnen und Schülern hingenommen. Vielfach werden Mängel angesprochen, notwendige Maßnahmen jedoch durch das Hin- und Herschieben der Verantwortlichkeiten verzögert.

Die Themenbereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind vielfältig:

Raumgröße und flexible Raumnutzung, anforderungsgerechte Schulmöbel, Licht und Beleuchtung, Raumakustik, Raumklima, psychische Belastungen, Organisationsstrukturen, die technische Sicherheit von Maschinen und Geräten, usw.¹

Die Einblicke in die Vorschriften und Empfehlungen zugunsten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Schulen verdeutlichen die Komplexität und die Bedeutung des entsprechenden Fachwissens für deren Umsetzung.

Das beginnt bereits bei den i.d.R. fehlenden oder veralteten Gefährdungsbeurteilungen. Obwohl diese gesetzlich vorgeschrieben und als zentraler Ausgangspunkt von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten, kennt sie kaum jemand.

Werden diese zentralen Anforderungen an einen vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz weitestgehend ignoriert, ist ein kritischer Blick auf deren Aufbau- und Ablauforganisation angezeigt. Die Aufbauorganisation umfasst neben der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Aufsicht, den ASA2, die Betreuung durch Arbeitsmediziner/in und »Sifa« und die Sicherheitsbeauftragten vor Ort. Diese Elemente sind im Kontext von Schulen vorhanden. Bei der Performa Nord ist das »Zentrum für Gesunde Arbeit« den Bereichen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und betriebliche Sozialberatung angegliedert. Ein ASA, auch Lenkungsausschuss

genannt, ist zentral für alle Schulen zuständig und an den meisten Schulen soll es auch Sicherheitsbeauftragte geben.

So weit so gut? Keineswegs!

Wenig effizient

Der mangelnde Wirkungsgrad dieser Arbeitsschutzorganisation erscheint angesichts der Defizite augenscheinlich.

Kritisch zu hinterfragen ist die zentralistische Organisation. Die Bildungsbehörde mit ihren Dienststellen wird hierbei offenbar als ein »Betrieb« angesehen und der zentrale ASA / Lenkungsausschuss berät über die Durchführung von Arbeitsschwerpunkten, wie z.B. die Erfassung von psychischen Belastungen an ausgewählten Grundschulen.

Was jedoch in dieser zentralisierten Ablauforganisation zu kurz kommt, ist der kontinuierliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen in den Schulen und die Begutachtung und Beratung vor Ort. Dabei sind genau diese bereitzustellenden Beratungsleistungen den jeweiligen Dienststellen zugeordnet. DGUV Vorschrift²: »Ein Betrieb im Sinne dieser Unfallverhütungsvorschrift ist eine geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist.« Auch in der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung der Vorschrift 2 zwischen der senatorischen Behörde für Finanzen und dem Gesamtpersonalrat aus 2013 sind die Dienststellen die maßgeblichen Organisationseinheiten, für welche die Festlegung der Betreuungszeiten erfolgt.

Und das macht angesichts der unterschiedlichen Thematiken in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Schulen auch Sinn.

Konkret: In der Vorschrift 2 werden zwei Bereiche der Betreuungsaufgaben von »Sifa« und Arbeitsmediziner*innen definiert. Da ist zum ersten die Grundbetreuung vorgesehen. Für Schulen sind hier 0,5 Stunden pro Beschäftigten und Jahr vorgese-

hen. Diese Zeiten für die jeweilige Schule sollen u.a. für eine regelmäßige Begehung, zur Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung und für eine fachliche Beratung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung genutzt werden.

Zum zweiten ist eine betriebsspezifische Betreuung vorgesehen. Dieser Beratungsaufwand wird anhand eines umfangreichen Fragenkatalogs ermittelt. Relevante Themen für Schule wären z.B. die psychosozialen Belastungs-Beanspruchungen oder auch die Fragen nach einer altersadäquaten Arbeitsgestaltung. Sie kann im Bedarfsfall mehr Zeit in Anspruch nehmen als die Grundbetreuung.

Bedeutsam dabei ist, dass eine schriftlich verfasste Expertise eindeutig mehr Handlungsdruck erzeugt, im Hinblick auf die Beseitigung festgestellter Defizite.

»Eigentlich«

»Das Arbeitsschutzgesetz weist dem Arbeitgeber Aufgaben zu, die regelmäßig und kontinuierlich in den Dienststellen und Betrieben zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes umzusetzen sind« (Rahmenvereinbarung, S. 3)

Um diese Anforderung umzusetzen, könnten die drei folgenden Maßnahmen erste Schritte sein.

- Etablierung und Aufwertung der Funktion von Sicherheitsbeauftragten an jeder Schule inkl. Fortbildungen und Stundenentlastungen.
- Sicherstellung einer weisungsfreien Grundbetreuung durch »Sifas« / Arbeitsmediziner/-in für die Kollegen jeder Schule, und zwar kontinuierlich.
- Weiterbildung der beratenden Fachkräfte im Hinblick auf die Arbeitssituation an Schulen.

Auch ein Thema für die Mitbestimmung

Eine breite Diskussion über die Neuorientierung der Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist überfällig. Es macht einfach keinen Sinn, wenn die Umsetzung gesetzlicher Normen und Vorschriften immer wieder eine zeitaufwendige innerschulische Prozedur durchlaufen muss. Die Zielsetzung der Rahmenvereinbarung, regelmäßig und kontinuierlich die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umzusetzen, erfordert eine neue Organisationsform, die einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen für alle zum Ziel hat.

Im Arbeitsschutzgesetz über das Personalvertretungsgesetz bis hin zum Arbeitssicherheitsgesetz werden die Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsmöglichkeiten von Personal- und Betriebsräten hervorgehoben. Daraus ergeben sich Handlungsräume zugunsten einer zeitgemäßen Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Bildungseinrichtungen. Da gibt es offensichtlich noch Luft nach oben.

1 Einen Überblick darüber, wie der Arbeitsplatz Schule den Anforderungen eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechen würde, bieten unter anderen die folgenden drei im Internet abrufbaren Publikationen:

- DGVU Information 202-090 »Klasse(n) – Räume für Schulen Empfehlungen für gesundheits- und lernfördernde Klassenzimmer«
- DGVU Information 202-058 »Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule«
- DGVU Regel 102-601 »Branche Schule«

2 Ausschuss für Arbeitssicherheit mit Vertreter/-innen des Arbeitgebers, Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes inklusive Sicherheitsbeauftragte und Vertreter/-innen des Betriebs- oder Personalrates

Anzeige



**Klinik am
Leisberg**
BADEN-BADEN



In wunderschöner Ambiente bieten wir Ihnen:

- Intensive, individuell ausgerichtete **Einzel- und Gruppentherapie**
- Sicheres **Auffangen von Krisen**, kreative Stärkung Ihres Potentials
- Moderne **Einzelzimmer** mit Balkon und Komfort
- **Genießer-Küche** mit Restaurant-Charakter

Wir behandeln die gängigen **Indikationen** wie Depressionen, Burn-Out, Ängste, Essstörungen und psychosomatische Erkrankungen.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen / Beihilfe

Info-Telefon: 07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de • info@leisberg-klinik.de

■ Die Kurden sind mit bis 30 Millionen Menschen weltweit das größte Volk ohne eigenen Staat. Ihr Siedlungsgebiet wurde nach dem ersten Weltkrieg zwischen den neu entstandenen Staaten Syrien, Irak, Türkische Republik und Iran aufgeteilt. Die Kurden werden seit 100 Jahren vernichtet, verraten, verkauft, im Stich gelassen und vergessen. Die meisten Kurden leben ohne Selbstbestimmungsrechte. Ihnen wurde nicht nur Selbstbestimmungsrechte abgesprochen, sondern ihre kulturelle Existenz wurde durch die Besatzungs-

Deutsche Waffenexporte sofort stoppen

Die Kurden haben massive Probleme
und andere verdienen am Konflikt

Von Ali Kaya

mächte (Türkei, Iran, Irak und Syrien) systematisch verweigert. Sie werden bis heute in der Türkei und im Iran noch nicht einmal als Volksgruppe anerkannt. Im Irak existiert seit 1992 ein autonomes Südkurdistan. Der Grund dieses Schicksals ist, dass die Region reich an Bodenschätzen ist: Neben Kupfer, Kohle, Chrom und anderen Bodenschätzen gibt es dort ertragreiche Erdölfelder. Die beiden großen Flüsse Euphrat und Tigris entspringen in Kurdistan. Ein großer Anteil des Wasserbedarfs der Türkei, Syriens und des Iraks wird von diesen Flüssen abgedeckt.

Kein Selbstbestimmungsrecht

Im Irak existiert seit 1992 ein Autonomes Südkurdistan. Seit Beginn des Krieges in Syrien gibt es dort eine Selbstverwaltung der Kurden, die jetzt von der Türkei und Syrien unter militärischem Dauerbeschuss steht. Nach Artikel 1 der UN-Charta ist das Selbstbestimmungsrecht der Völker ein zentrales Grundrecht im Völkerrecht.

Obwohl die Türkei, der Iran, der Irak und auch Syrien die UN-Charta ratifiziert haben, findet das Grundrecht der Selbstbestimmung der Völker für die Kurden keine Anwendung. Vielmehr dulden die Vereinten Nationen und alle Großmächte die Besetzung der kurdischen Gebiete und die Unterdrückung des kurdischen Volkes. In dieser Lesart gibt es keine Kurden. Die kurdischen Sprachen, kulturelle Aktivitäten in kurdischer Sprache, Feiertage, kurdische Vor-, Nach- und Ortsnamen, einige kurdische Religionen und auch kurdische Parteien und Organisationen sind verboten. Gewählte Vertreter wurden und werden verhaftet. Seit den 20er Jahren ist das Schicksal der Kurden Krieg, Flucht, Völkermord, Massaker Folter, Gefängnis, Exil und Deportation. Die jüngsten Beispiele sind: Der Einmarsch der Türkei nach Afrin und Koban (Westkurdistan), geduldet von den USA und Russland: Die EU und der Rest der Welt nahm eine Zuschauerrolle an. Der Jesidengenozid durch die IS in Südkurdistan. Täglich werden im Iran Kurden zum Tode verurteilt. Es gab massenhafte Verhaftungen von Kurden in der Türkei. Seit Beginn des Krieges in Syrien stehen die Kurden zwischen Assad und den IS-Fronten – Angriff von beiden Seiten.

Was kann Deutschland tun?

Was kann Deutschland zur Lösung der Kurdenfrage beitragen, um damit Massenflucht der Kurden verhindern? Nach Schätzungen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge leben rund 1,2 Millionen Kurden in Deutschland. Die Bundesrepublik erkennt bis heute in Deutschland lebende Kurden nicht als Minderheit an. Eine solche Anerkennung wäre jedoch ein wichtiger Schritt und ein Symbol für die Gültigkeit des Völkerrechtes. Es ist erforderlich, dass Deutschland sofort die Waffenexporte in die Türkei und den Iran stoppt, politischen Druck auf diese Länder ausübt, Sanktionen gegen die Türkei und den Iran verhängt, Investitionen in diese Länder stoppt und die Kurden militärisch unterstützt, d.h. Kurden ausbildet oder eigene Truppen dort stationiert. Laut FOCUS-Online war die Türkei zuletzt der größte Abnehmer deut-

scher Waffen und kaufte rund ein Drittel aller Kriegsgeräte Made in Germany. Allein in den ersten acht Monaten dieses Jahres exportierte Deutschland Kriegswaffen im Wert von rund 250 Millionen Euro an das Nato-Land – der höchste Jahreswert seit 2005.

Deutsch-türkisch-iranischer Handel floriert

Die mit Abstand bedeutendste Warengruppe unter denen von Deutschland in die Türkei exportierten Produkten sind Pkw, so berichtete Der Spiegel zuletzt. Sie erreichten ein Gesamtvolumen von 3,47 Milliarden Euro jährlich. Damit machen sie etwa 15 Prozent aller Exporte – gemessen am Warenwert – aus. Auf Rang zwei folgen Kfz-Teile und Zubehör für 1,24 Milliarden Euro, gefolgt von Luft- und Raumfahrtzeugen für etwa 760 Millionen Euro. Die erste nicht in Verbindung mit Fahrzeugen stehende Produktgruppe folgt erst an achter Stelle (Export von Arzneiwaren, 370 Millionen Euro).

Laut Deutsches Hochschulkonsortium für internationale Kooperationen sind die Zahlen des deutsch-iranischen Handels trotz der Sanktionen der USA gegenüber dem Iran wie folgt: Von Januar bis Oktober 2019 belief sich das bilaterale Handelsvolumen auf 1.386 Millionen Euro, das bedeutet einen Rückgang von 51 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum (2.822 Millionen Euro). Dabei sanken die deutschen Exporte in den Iran gegenüber dem Vorjahr um 50 Prozent auf 1.212 Millionen Euro und die iranischen Exporte nach Deutschland um 56 Prozent auf 174 Millionen Euro. Wenn man dies analysiert, verdient Deutschland am meisten an dem Konflikt der Kurden.

Ali Kaya ist Sozialarbeiter und beschäftigt sich seit Jahren mit der politischen Lage in der Türkei und anderswo.

Homeoffice und Unfallschutz

Absicherung bei dienstlich angeordneter Heimarbeit

Von Gerd Rehmeier

■ Anlass der folgenden Betrachtung ist ein kürzlich vom Oberverwaltungsgericht (OVG) Bremen entschiedener Fall einer beamteten Bremerhavener Lehrerin. Diese hatte während der Herbstferien eine Mathe-Nachschreibearbeit eines Schülers an ihrem häuslichen Arbeitsplatz korrigiert. Um das Korrekturschema beizuziehen, das sich in einem Regal auf Kopfhöhe befand, benutzte sie eine übliche Büro-Trittleiter. Beim Absteigen übersah sie die letzte Stufe, stürzte und verletzte sich nachhaltig. Die zu klärende Frage war, ob es sich hierbei um einen Dienstatfall handelte.

Rigorese Rechtsprechung

Nach § 34 Bremisches Beamtenversorgungsgesetz ist ein Dienstatfall ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis. Diese Voraussetzungen sind vorliegend alle gegeben, so dass der Unfall jedenfalls dann als Dienstatfall anerkannt worden wäre, hätte er sich in den Schulräumlichkeiten ereignet. Eine weitere Voraussetzung ist jedoch, ob der Unfall in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Dies haben das Verwaltungsgericht und das OVG allerdings verneint. Das Kriterium »in Ausübung des Dienstes« sieht danach eine besonders enge ursächliche Verknüpfung mit dem Dienst vor, so dass die Verrichtung dienstlicher Aufgaben die für das Unfallereignis alleinige und wesentliche Ursache sein muss. Das Besteigen einer Leiter ist danach der häuslichen und damit privaten Risikosphäre der Beamten zuzurechnen ungeachtet der ansonsten anerkannten Tatsache, dass Lehrkräfte Arbeitszeit und Arbeitsort für bestimmte Tätigkeiten selbst bestimmen dürfen. Entscheidend war hier also, dass die Beamtin auch den Arbeitsort Schule für die Korrektur einer einzelnen Arbeit in den Herbst-

ferien hätte wählen können. Dass die Schule in den Herbstferien verschlossen ist und auch die Heizung nicht läuft, spielt bei der grundsätzlichen Wahlmöglichkeit keine Rolle. Überdies verwechselte das Gericht noch die Begriffe Ferien und unterrichtsfreie Zeit indem es feststellte, dass die Lehrkraft ja selbst entscheiden hätte, in den Ferien zu arbeiten.

Alternativer Arbeitsort

Diese doch rigorose Rechtsprechung zulasten der Beamten ist – Stand heute – auch höchstrichterlich gedeckt. Sie lässt sich aber nicht umstandslos auf einen Unfall im Corona-bedingten Homeoffice übertragen. Denn in diesem Fall ist die Heimarbeit dienstlich angeordnet, so dass für die Lehrkraft kein alternativer Arbeitsort zur Verfü-

gung steht. Es entstehen aber weitgehend ungeklärte weitere Fragen. Was gilt zum Beispiel, wenn das Homeoffice in dritte Räumlichkeiten verlegt wird oder der Zustand der Räumlichkeiten ist so, dass Grundaspekte des Arbeitsschutzes vernachlässigt werden (müssen). Wer beim Kaffee holen auf dem Weg zur Küche verunfallt, hat bei jetziger Rechtslage jedenfalls keinen dienstherrlichen Unfallschutz.

Dienstvereinbarung mit dem Dienstherrn

Für diese und weitere Fragen bietet es sich an, zwischen dem Dienstherrn und dem Personalrat Schulen eine Dienstvereinbarung zu schließen. Diese könnte zum Beispiel beinhalten, dass der Dienstherr die Kosten einer privaten Unfallversicherung übernimmt und darüber hinaus einen angemessenen Aufwendersatz für Kosten für Strom, Wasser etc. nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zahlt. Es bleibt zu hoffen, dass sich pandemiebedingte Fragen in naher Zukunft nicht mehr stellen. Falls doch, sollten wir gerüstet sein.

Gerd Rehmeier ist Jurist und Rechtsberater bei der Bremer GEW



Wartungsarbeiten am »Homeoffice«: Fischer auf Sizilien.

Foto: W. Pfau

■ Anfang Juni hat sich ein Bündnis aus dem VDS (Verband Sonderpädagogik e.V.), dem Verein »Eine Schule für alle« und der FG Inklusion/Sonderpädagogik der GEW gegründet. Ziel des Bündnisses ist es, die Inklusion an Bremer Schulen wieder verstärkt in den Fokus von Gesellschaft und Politik zu rücken. Arbeitsthemen des Bündnisses sind zum Beispiel die Mitarbeit bei der Erstellung der Zweiten Verordnung für unterstützende Pädagogik, die Überarbeitung des Entwicklungsplans Inklusion als auch die Mitwirkung bei der

FG Inklusion/ Sonderpädagogik

Bremer Bündnis zur Weiterentwicklung der Inklusion

Von Corinna Genzmer

Erstellung eines Gesamtkonzepts für Schüler*innen mit Förderbedarfen im emotional-sozialen Bereich.

Da es sich bei den individuellen Bedarfen dieser Schüler*innen immer auch um Unterstützungsformate sowohl aus dem schulischen Raum, dem der Jugendhilfe sowie dem häuslichen Bereich handelt und es letztendlich um die Sicherung der Rechtsposition auf hochwertige Bildung geht, muss diese Aufgabe, als eine Aufgabe des gesamten Senats, hohe Priorität erfahren und entsprechend eine gemeinsame sowohl sächliche, personelle als auch finanzielle Ausstattung sicher gestellt werden. Dazu ist aus unserer Sicht eine ressortübergreifende Kooperation notwendig, die durch eine übergeordnete Koordination gesichert werden sollte. Die gemeinsamen Bemühungen müssen darauf ausgerichtet sein, hochwertige Bildungsangebote für alle Schüler*innen zu ermöglichen und die individu-



Inklusionsbündnis im Rathaus

Foto: GEW Bremen

ellen Voraussetzungen der Kinder mit Bedarfen an unterstützender Pädagogik im Förderschwerpunkt emotionale-soziale Entwicklung in inklusiven Schul- und Unterrichtsstrukturen zu berücksichtigen.

Neben den vorrangigen Unterstützungsformaten in Form inklusiver Strukturen schlägt das Bündnis mit weiteren Partner*innen (ZUP-Leiter*innen Vereinigung, ZEB, PR Schulen Bremen, Grundschulverband-Bremen) auch die Einrichtung von temporären Lerngruppen an allgemeinbildenden Schulen vor. Diese Forderung wurde bei einem Gespräch mit Bürgermeister Bovenschulte und Senatorin Bogedan am 2. September übergeben.

Die schulische Teilhabe war gerade für Schüler*innen mit zusätzlichen Bedarfen an unterstützender Pädagogik während der Corona Pandemie stark eingeschränkt. Diesem entgegenzuwirken, braucht es Anstrengungen der Landesregierung Mittel zur Verfügung zu stellen, die Schulen so auszustatten, dass sie Angebote für sozial benachteiligte Schüler*innen zur Verfügung stellen können. Für uns als Fachleute der Inklusion bedeutet dies auch, im Kampf für bessere Bedingungen nicht nachzulassen und eine klare und einheitliche gewerkschaftliche Position im Interesse einer guten Bildung für alle zu vertreten.

Herausforderung Inklusion: Ein gewerkschaftlicher Blick auf die Entwicklung zur inklusiven Schule

Dieses Seminar richtet sich an Lehrer*innen, Sonderpädagog*innen, Pädagogische Mitarbeiter*innen. Die inklusive Schule ist eine der wesentlichen bildungspolitischen Forderungen der GEW. Ihre Umsetzung stellt hohe Anforderungen an Bildungs-

politik, Bildungsverwaltung und auch an die einzelnen Kolleg*innen.

Im Seminar betrachten wir die konkrete Entwicklung und bieten Raum für Austausch und Informationen. Auf dieser Grundlage werden Forderungen und Eckpunkte einer kritischen Begleitung entwickelt.

In Kooperation mit Arbeit und Leben Bremen e.V.

Freitag 13.11.2020, 15.30 Uhr –
Samstag 14.11.2020, 16 Uhr

Bad Zwischenahn, Bildungsstätte
Bad Zwischenahn, Zum Rosenteich 26
Leitung: Mareen Sieb
Kostenanteil: 20 Euro inkl. Unterk./Verpfl.
(Nicht-Mitgl. 80 Euro)
Anmeldeschluss: 29.10.2020



Frischluff-Tipps und Tricks der Life-Work-Balance

Von Wilfried Meyer

■ Da flattert der stets nach Verbesserungen grübelnden Lehrkraft der WK frisch in's Homeoffice, mit einem Schüler Tim Nießner, der »gute Ideen für gute Noten« hat. Idee 1: »Möchtest du in Mathe eine 1 schreiben? Dann ist es wichtig, dass du lernst.« Irre Idee? Wie das geht? Wie man sich motiviert? Idee 2: »Wer

zum Beispiel keine Lust auf Hausaufgaben hat, den (!) kann sich etwa durch ein Video im Internet motivieren.« Kann den das? Und langfristig, wie motiviert man sich? Idee 3: »Wenn du ein Ziel hast. Würde es deine Oma stolz machen, wenn du ein guter Schüler oder eine gute Schülerin wärst?«. Tim hat ein ganzes Buch für Omas geschrieben mit dem Fazit: »Es ist gut machbar, seine Noten zu verbessern, wenn man sich anstrengt.« Und dann: »Sprich am besten mit deinen Eltern darüber, mit was du dich

belohnen darfst«. Gut, dass ich Tim nicht als Schüler begrüßen durfte, aber vielleicht hat man im LIS für ihn später Verwendung. Und Tipp zum Werdegang im WK: »Wer mit Leidenschaft dabei ist, kann die eigene Nischenposition aber auch als Alleinstellungsmerkmal hochhalten und mitunter sogar international gefragt sein.« Ach was?

Allerdings empfiehlt er auch Pausen, denn Lernen und Lehren soll anstrengend sein.

Mach mal Pause-Waldbad Kräuth-Alles im grünen Bereich

Und die Pause wollen wir selbstredend wo verbringen? Voll im Trend, nämlich im Wald. Wir gehen »Waldbaden«, schon letztes Jahr von uns über den Autoklub ACE empfohlen, dieses Jahr aber so etwas von in aller Munde, dass kein Qualitätsmedium, kein Kurort und auch der WK nicht darum herkommt. Für schlappe 18 Euro geht eine/ein Coach mit uns in den Wald. Nicht »in einen Laubberg springen« ist gemeint. Ab geht die Reise auf der Reiseseite am 15.8. von und mit Marie-Chantal (schreibt es auf) und mit der Sigrid, Psychotherapeutin und Pädagogin (führt durch). Bei 35 Grad geht's im Wald zum Baden, aber nicht ins Wasser, »sondern mit den Sinnen im Grünen« oder Reinen und »fragt, ob schon jemand Waldbaden war oder Bäume umarmt hat«. Es muss gut sein, denn es kommt aus Japan und vom Doktor Quing Li und nennt sich dort Shinrin-Yoku, und das hilft, weil »in Japan arbeiteten die Menschen schon immer viel und leiden wegen des starken Leistungsdrucks unter Stresssymptomen« erläutert die Therapeutin.

Kein Selbstmord

Auch viel Suizid in Japan. Durch Waldbaden verhindert die Selbstmorde und da kann man doch niemand dagegen sein? »Die Duftstoffe der Bäume..., Blutdruck senken..., Immunsystem verbessern..., guten Schlaf..., alles positiv auf jeden Fall. Meditation, Atem, Entspannung.« Und der Hammer für uns Schullandheim und Waldjugendlager, heute Waldpädagogik Zentren, erprobte Ältere, vielleicht auch junge Lehrkräfte, ist, dass es um die »Waldatmosphäre geht. Man riecht, hört, fühlt, schweigt und sieht«. Die erste Übung schlicht beeindruckend: »Langsam durch den Wald gehen«. »Die Stimmung wird schläfrig und genussvoll« als auch noch ein, Sigrid schwört, nichtbestellter Japaner mantramäßig vorbeiatmet. Zweite Übung: »Einen Baum umarmen. Kraft durchströmt die Waldbader« (siehe Foto), »Gänsehaut«, und zum Abschluss gibt es ein kleines Geschenk: »Duftende Tannennadeln«. Eure Therapie müßt ihr goo-

gln unter Bad Zwischenahn, Touristikzentrum am Meer (!) und Ingrid oder Sigrid, da wollte der WK sich wohl waldumnebelt nicht festlegen, Höpken. Oder am Achensee mit der Biophilia-Tour des Detlef, der uns einlädt »eure Umgebung zu betrachten... Welche Gefühle steigen in euch auf?« Bei mir leichter Ekel vor Anbiederung und Banalitätsgeschwurbel? »Duftet Wald eigentlich immer so würzig nach Erde?...Detlef hält uns Wiesensalbei unter die Nase und deutet auf Ameisenhügel.«

Es leben die Killerzellen

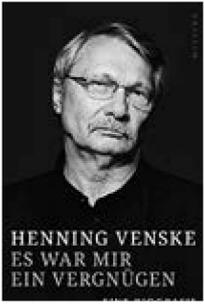
Lena bekommt eine Schlafbrille um, bevor sie ein anderer Teilnehmer Zweige, Moose, Steine befühlen lässt.« Wahnsinn. Und der Oberhammer: »Ein zwei-dreistündiger Waldspaziergang erhöht die Anzahl und Aktivität der natürlichen Killerzellen um 50%.« Wer will das nicht, in 10 Tagen hätte ich 500% mehr! Ihr glaubt es nicht? Lest »Der Biophilia-Effekt«, studiert Waldmedizin in Japan, nehmt Waldessen zu euch, gönnt euch Waldmassagen, Grünaue im Almtal/Österreich lässt den Begriff »Waldness« schützen und bieten Waldkochen und WaldWyda (Yoga) an.

Für alle empfohlen, die nicht wissen was Wald ist, noch nie den Wald gekocht haben, niemals drin waren und einfach mal den Vollrausch im Blätterwald wollen. Besser als Selbstmord auf jeden Fall. Wir wünschen euch, dass es nie soweit kommt und die GEW unterstützt ja jeden, japanische Verhältnisse am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Redaktion hat es ausprobiert: Einer hat sich den Arm gebrochen beim Eintauchen aus drei Meter Asthöhe, zwei haben wegen Waldmeisterbowle dicke Köpfe und ich lasse mich zum Waldbademeister ausbilden, weil die DLRG dazu aufruft, Ertrinkende beim Baden zu retten. Eine findet Wald einfach hip und will selbst spüren, ob auch das wahr ist: »es beruhigt das ständig kreiselnde Kopfkino«! Für Risiken und Nebenwirkungen ist wie immer die Bildungsbehörde, hier das Gesundheitsmanagement, zuständig. Dort erfahren wir gerade: Baden nur noch mit Maske!



Es war mir ein Vergnügen Henning Venske

eine Biografie, Westendverlag Frankfurt/
Main 2014, 22,90 Euro



Henning Venske, in Stettin geboren zeigt in seiner Biografie in neun Kapiteln, wie man als linker, demokratischer Autor, Regisseur, Kabarettist, Sprecher und Moderator aufrecht

durch das Leben geht. Venske ist einigen Menschen aus früherer Zeit in der Sesamstraße oder als Mitglied der Münchener Lach- und Schießgesellschaft bekannt. Henning Venske hat mit fast allen bekannten Kabarettisten der alten Bundesrepublik zusammengearbeitet, dabei legt er Wert auf die Unterscheidung zu den »Comedians«. Beeindruckend war nicht nur, mit wem er Programme gemacht hat, sondern auch die kritische Auseinandersetzung mit der alten Bundesrepublik. Es beginnt mit der Flucht aus Stettin und dem Versuch, 1979 das Familiensilber, »den Schatz«, wiederzufinden. Ohne revanchistische Gedanken wird berichtet, wie sich der kleine Henning entwickelt und verschiedene gesellschaftliche Ereignisse der großen und kleinen Politik Einfluss auf das Leben dieses kleinen Henning nehmen. Kinder-Landverschickung, monatelang rote Beete essen. Die Mutter, die mit Richard, genannt Dick, nach England zieht. Verschiedene Wohnorte in der ganzen Republik. Der erziehende Vater, der aus dem Krieg zurückkehrt und sich zum Lehrer weiterbildet. Die Stiefmutter, die zur Familie stößt. Eine Stärke dieses Buches ist es, dass politische Ereignisse und Persönliches unaufdringlich, kritisch besprochen werden. Das Scheitern der eigenen Familie wird thematisiert und die Wiederbewaffnung der BRD wird kritisiert. Ausflüge ins Hamburger »Onkel Pö« werden erwähnt und einige Seiten später wird der ehemalige Bundespräsident Gauck demontiert. Venske vertritt einen Antimilitarismus, der heute schwer zu finden ist. Ein lesenswertes Buch über den kritischen, politischen und persönlichen Menschen Henning Venske. Die ersten 100 Seiten könnten jedem Geschichtsseminar als Vorlage dienen, wenn die Aufgabe hieße: Bitte setzen Sie sich kritisch mit den ersten 50 Jahren der BRD auseinander.

Gedenkstättenarbeit als »republikanische Pflichtenlehre« Gustav Radbruch

Zum geplanten Doppelband von Jörg Wollenberg zur Gedenkstättenarbeit und zur Rolle der Volkshochschulen.

Als Zeitzeuge der Kriegskindergeneration arbeite ich zur Zeit an einem Buchprojekt über Ahrensböök. Die Kleinstadt gehörte damals zum Landesteil Lübeck des Freistaates Oldenburg und musste wie Bremen ab 1933 den Direktiven der Gauleitung in Oldenburg folgen. Der aus Eutin stammende Führer der SA-Gruppe »Nordsee« Johann Heinrich Böhmcker verbrachte so viel Zeit in Bremen. Und das auch, nachdem er schon im Juli 1932 zum Regierungspräsidenten der ersten deutschen NS-Alleinregierung im Landesteil Lübeck gewählt worden war. Durch die Einrichtung der Konzentrationslager in Eutin, Ahrensböök und Bremen ab März 1933 begegnete er dem Widerstand gegen das NS-System aus den Reihen der Arbeiterbewegung mit brutaler »Schutzhaft«. Nach der Eingliederung des oldenburgischen Landesteils Lübeck in die preußische Provinz von Schleswig-Holstein wurde (»Latten-) Böhmcker 1937 zum Bremer Bürgermeister gewählt.

Die Sonderrolle der Gedenkstätte Ahrensböök besteht darin, dass hier in einem authentischen Gebäude der alten Flachröste in Ahrensböök-Holstendorf alle wichtigen Etappen der NS-Zeit von der Anfangsphase als Probehöhne der ersten NS-Alleinregierung schon ab Juli 1932 bis zur Endphase im April/Mai 1945 mit dem Sitz der letzten NS-Reichsregierung unter Admiral Dönitz in Eutin und Plön thematisiert und dokumentiert werden können. Im Mittelpunkt stehen dabei die dramatischen Ereignisse der Todesmärsche von Auschwitz und Mittelbau-Dora, die Mitte April 1945 in Ahrensböök endeten. Trotz der Rettungsaktionen der »Weißen Busse« des schwedischen Roten Kreuzes zählte die Mehrheit von ihnen zu den rund 7000 Opfern der Cap-Arcona-Katastrophe am 3. Mai 1945 in der Lübecker Bucht bei Neustadt.

Überlebende Zeitzeugen dieses Dramas kommen in der Gedenkstätte zu Wort. Auch diejenigen, die in den Auschwitz-, Dora- und Buchenwald-Prozessen wie auch vor den Landgerichten Kiel und Lübeck nach 1945 aussagten. Einige von ihnen waren nach 1945 am Aufbau des Staats- und Kulturlebens in beiden deutschen Staaten beteiligt. Aber nicht wenige von ihnen gerieten in Vergessenheit. Besonders diejenigen Funktionshäftlinge des NS-Systems, die wie der letzte Lagerälteste von Auschwitz-Fürstengrube, Hermann Joseph, nach 1945

von ihren Mithäftlingen wegen Beihilfe zum Mord in Auschwitz angeklagt wurden und damit die vberantwortlichen SS-Lagerführer entlasteten.

Seit 1995 habe ich zu diesen Ereignissen zahlreiche Publikationen vorgelegt. Sie aus Anlass des 20. Geburtstages der Gedenkstätte Ahrensböök und des ersten offiziellen Gedenktages zum 8. Mai in Schleswig-Holstein noch einmal zusammenzufassen, ist Absicht und Ziel der Publikation. Dabei wird ebenso an die unzulängliche juristische Aufarbeitung der Ereignisse erinnert wie an die Pflichtaufgabe der Gedenkstätten, Schulen und Weiterbildungseinrichtungen, diese Aufgabe mit Gegenwartsbezug wahrzunehmen.

Deshalb ergänze ich das Buchprojekt um einen Beitrag zum 100. Jahrestag der Gründung der Volkshochschulen: »Mehr Demokratie mit Kultur und Bildung wagen« erinnert auch an die vom ehemaligen Reichsjustizminister Gustav Radbruch (1878-1949) schon 1918 verkündete »Pflichtaufgabe« der Volkshochschulen und Gedenkstätten. Radbruch forderte dazu auf: »Nehmt Partei, gleichwohl welche, aber nehmt Partei für die Verfassung!« Aus Anlass des Weimarer Verfassungstages konkretisierte er über viele Jahre hinweg seine »Republikanische Pflichtenlehre«. Nach 1945 zählte Gustav Radbruch zu den wenigen Juristen, die den 8. Mai 1945 nicht als Niederlage, sondern als Tag der Befreiung begrüßten. Dagegen zog mit dem Bremer VHS-Leiter Richard von Hoff schon im November 1919 der »völkische Geist« in die VHS zur »Abwehr jüdisch marxistischer Zersetzung.« Ein bis heute eher verdrängter Sündenfall der Bremer Geschichte; durchgesetzt und verantwortet von den Vertretern der präfaschistischen Deutschen Vaterländischen Partei, die unter Führung von Ludwig Roselius schon am 4. Februar 1919 zur Zerschlagung der Sozialistischen Republik Bremen beigetragen hatten. Informationen/Bestellungen/Spenden für das Buchprojekt bitte an Jörg Wollenberg, wollenberg@uni-bremen.de



Buchtipps zusammengestellt von der Redaktion

Da fehlt doch was!



Nein, nichts vergessen. Die schönsten Städte an der Weser haben zwar einen ähnlichen Namen, aber die Ortsschilderproduzenten aus Bayern haben alles richtig gemacht. »Brem« ist eine ein-silbige, schöne Gemeinde in der Nähe des Chiemsees und ein möglicher Urlaubsort auch für Nordlichter. Fotografiert von GEW-Personalrat Frank Zylinski.

Schöne Ferien wünscht die Redaktion!

Seminare im Herbst 2020

Mitgliederwerbe-Offensive der GEW:

Ansprachetraining Schulung für Multiplikator*innen

Lieber Kollege, liebe Kollegin, die Mitgliederoffensive der GEW startet – und du kannst ein wichtiger Teil von ihr werden! Du möchtest junge/neue Kolleg*innen für die GEW begeistern, und dieses Wissen an andere weitergeben? Als Multiplikator*in für die Mitgliederoffensive zeigst du Kolleg*innen, wie sie durch eine persönliche, systematische Ansprache für eine starke GEW werben können. Angela Schmitz hat hierzu ein dreistündiges Konzept entwickelt, das Basics für eine zielgruppenorientierte persönliche Ansprache und Mitgliederwerbung vermittelt. Dieser »Schnupperkurs« soll zum Mitmachen sowie zur weiteren Qualifizierung im Rahmen der Offensive motivieren und von Multiplikator*innen wie dir vor Ort gehalten werden.

In der sechsständigen Multiplikator*innen-Schulung erhältst du Informationen zur GEW-Mitgliederoffensive und ihrer Zielrichtung. Methodisches KnowHow für eine systematische/planvolle Ansprache und zielgruppenorientierte Mitgliederwerbung.

Rüstzeug, um Kolleg*innen in deinem LV für die Offensive zu begeistern und ihnen die beiden erstgenannten Punkte im Rahmen von Schnupperkursen zu vermitteln.

Anregungen/Impulse, um die Mitgliederoffensive vor Ort mitzugestalten.

Angela Schmitz ist Systemischer Coach, Trainerin und Beraterin begleitet und moderiert seit 15 Jahren Veränderungsprozesse in Unternehmen, Nonprofit-Organisationen und der Öffentlichen Verwaltung. www.schmitz-coaching.de Wir

gehen im Seminar achtsam miteinander um und berücksichtigen Abstands- und sonstige vorgeschriebene Regeln.

Dienstag 27.10., 10 Uhr – 17 Uhr

Hamburg, Curiohaus, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg
 Fahrtkosten werden erstattet, Teilnahmebeitrag: 10 € incl. Verpflegung (ermäßigt 5 €, Nicht-Mitglieder 40 €) Leitung: Angela Schmitz www.schmitz-coaching.de

Schulentwicklung an Oberschulen demokratisch gestalten – Wie bringen wir uns ein?

In Kooperation mit Arbeit und Leben Bremen e.V. Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie sich die Oberschule als Lebensraum und Arbeitsplatz für Schüler*innen und Lehrer*innen so gestalten lässt, dass sich eine hohe Berufszufriedenheit, persönliche Entwicklungsräume sowie pädagogisches Engagement auch über ein langes Berufsleben erhalten lassen. Hierzu sollen mit den Seminarteilnehmenden konkrete Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

Freitag, 30.10.2020, 15.30 Uhr –

Samstag 31.10.2020, 16 Uhr

Bad Zwischenahn, Bildungsstätte
 Bad Zwischenahn
 Leitung: Kai Reimers, Rebecca Schwenzer
 Kostenanteil: 20 € inkl. Unterk./Verpfl. (Nicht-Mitgl. 80 €)

Beginn: 30.10.2020, 15:30 Uhr

Ende: 31.10.2020, 16:00 Uhr

Veranstaltungsort: Bildungsstätte Bad Zwischenahn, Zum Rosenteich 26, 26160 Bad Zwischenahn

Teilnahmebeitrag: 20 € inkl. Unterk./Verpfl. (Nicht-Mitgl. 80 €)

Seminar für pädagogische Mitarbeiter*innen in Bremerhaven

Interessenvertretung und meine Rechte am Arbeitsplatz Schule
 Bildungsurlaub in Kooperation mit Arbeit und Leben Bremerhaven e.V.

Welche Rechte, Rollen und Aufgaben haben Pädagogische Mitarbeiter*innen an Schulen? Wie sieht die Zusammenarbeit und Abgrenzung mit / zu den Lehrer*innen aus? Welche Unterstützung brauchen wir? Wie können wir uns besser vernetzen? Thema sind aktuelle Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz, u.a.: Was darf ich – was muss ich? Mehrarbeit – was muss mir der Arbeitgeber zahlen/ausgleichen? Krank in den Ferien – was steht mir zu, was kann ich machen?

Bildungsurlaub in Kooperation mit Arbeit und Leben Bremen e.V. / Bremerhaven e.V.

Montag 02.11.2020, 9 – 16 Uhr

Bremerhaven, LFI, Friedrich-Ebert-Str. 33
 Leitung: Ima Drolshagen, Mitglieder der PR-Schulen BHV kostenlos für GEW-Mitglieder (Nicht-Mitglieder 15 €)

Termin: 02.11.2020, 9 – 16 Uhr

Veranstaltungsort: Lehrerfortbildungsinstitut – LFI

Friedrich-Ebert-Straße 33, 27570 Bremerhaven
 Teilnahmebeitrag: kostenlos für GEW-Mitglieder (Nicht-Mitglieder 15 €)

Anmeldeschluss: 19.10.2020