



Vergiftetes Klima:
Bossing-Opfer müssen
viel aushalten.
Allein ist dem Druck
durch die Vorgesetzten
kaum beizukommen
Abb.:
Mohamed Hassan/
PxHere (CCO)

Mobbing von oben

Wenn der Vorgesetzte gezielt Untergebene degradiert: Was tun bei Bossing? Das raten Gewerkschaft und Selbsthilfeverein

Von
Anja Junghans-Demtröder

Methodischer Psychoterror überall? In beinahe allen Lebensbereichen wird heute über Mobbing geklagt. Hochrechnungen zufolge waren bis zu 25 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Mobbingfälle verwickelt; die Dunkelziffer dürfte weit darüber liegen. Eine besonders kritische Variation dabei findet sich im Berufsleben: Bossing. Vorgesetzte also, die ihre Untergebenen am Arbeitsplatz mobben.

Berthold Bose leitet bei der Gewerkschaft Ver.di den Landesbezirk Hamburg. Er weiß, dass Bossing-Opfer nicht jeden Fall auch öffentlich machen – aus Scham oder Angst. „Betroffene werden über lange Zeit zermürbt und verinnerlichen diese Kritik“, sagt er. „Ihre Selbstsicherheit schwindet.“ Bose und die Gewerkschaft Ver.di wollen unterstützend wirken bei der Erarbeitung von Konfliktlösungen und der Aufklärung am Arbeitsplatz.

Anders als beim klassischem Mobbing wirkt sich beim Bos-

sing die Position in der Unternehmenshierarchie besonders aus: Das Opfer ist ausgerechnet der Person untergeordnet, von der es gemobbt wird. „Oft haben Angestellte ihre Aufgaben viele Jahre gut verrichtet, bis sie in Ungnade fallen“, führt Bose aus. Die Gründe seien vielfältig – was dann folgt, ist einigermaßen klar definiert: Willkürliche Schikanen und fiese Sprüche degradieren die Arbeitnehmer*in zunehmend. „Natürlich achte ich Ihre Leistung“, heißt es dann vielleicht – „nur geringer als die meine.“

Druck wird weitergegeben

Zunehmend werden dann Tätigkeiten angeordnet, zugleich sinnlos und überfordernd. Hinzu kommt oft, dass eigentlich eindeutig vereinbarte Privilegien infrage gestellt oder entzogen werden. Fehler werden unterstellt, herabwürdigende Kritik wird geäußert, auch in Gegenwart anderer. Den Kolleg*innen könne das signalisieren: „Schließt euch dem Mob-

bingzug an“, sagt Gewerkschaftler Bose.

Aber welche Gründe haben Chef*innen dafür, so aufzutreten? Druck, unter dem sie selbst sehen, kann mit im Spiel sein: Manche Vorgesetzte nehmen eine*n Mitarbeiter*in als Konkurrenz wahr – vielleicht sogar als echte Bedrohung für sich selbst. Bossing zielt dabei nicht auf eine Lösung der Situation ab, nicht auf eine Verhaltensänderung der Mitarbeiter*in. Es gehe um die erzwungene, vermeintlich freiwillige Aufgabe des Arbeitsplatzes, so Bose, „die durch verbale Attacken oder schlichte Ausgrenzung erreicht wird“. Da soll jemand weg.

Ein Beispiel: Ein junger Mann gerät ins Visier seines Chefs, der sein Verhalten auf Schritt und Tritt beobachtet, ja: jede Handlung des Mitarbeiter aufzeichnet. Als diese Maßnahme nicht den offenbar erhofften Erfolg hat, beginnt der Vorgesetzte den Mitarbeiter auszugrenzen: Dieser wird in einen neuen Raum versetzt – ohne Kommunikationsmittel und ohne Aufgaben. Und rasch sah der Betrof-

fene sich wiederum unter Verdacht gestellt: Nun unterstellte man ihm Arbeitszeitbetrug. Der Arbeitnehmer geht vor Gericht, klagt auf Beschäftigung während der Arbeitszeit. Er gewinnt – und findet sich in einer anderen Abteilung wieder, zu schlechteren Konditionen.

Betroffene sollten den Mobbingverlauf unbedingt genau protokollieren, rät Alfred Fleissner, Mobbing-Experte bei Klima e. V. in Hamburg. Weiterhin sollten sie das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen – sofern vorhanden – oder eine Mobbing-Beratungsstelle konsultieren. „Radikale Anfeindungen“ durch Vorgesetzte, sagt Fleissner, „können zu gesundheitlichen Problemen führen“.

Bleiben Bossing-Opfer im unheilvollen Lauf der permanenten Rechtfertigung gefangen, könne im schlimmsten Fall ein Burn-out-Syndrom auftreten oder eine Depression. Noch ein Fallbeispiel: Ein langjähriger Mitarbeiter deckt Missstände in einem größeren Unternehmen auf – eigentlich eine korrekte Handlung. Ausgerech-

net der Chef aber hatte die Verfehlungen gedeckt – und legte dem Aufdecker die Kündigung nahe. „Als das nicht funktionierte wurde mein Klient in die Krankheit gebosst.“

Konfliktbelastete Kommunikation

Fleissner betrachtet Bossing als konfliktbelastete Kommunikation, die durch Stresseinwirkung auf die Führungsebene entsteht und in negativen Fällen auf Mitarbeitende übertragen werden kann. „Ein schlecht gelaunter Boss vergiftet das Betriebsklima erheblich“, sagt er. „Er wird unsicher und fängt an zu bossen.“ Und angesichts des Machtgefälles könnten einzelne Beschäftigte dagegen wenig tun.

Klima hat sich für Menschen gegründet, die aufgrund unzulässiger Methoden am Arbeitsplatz belastet sind. Der Hamburger Verein bietet kostenlose Gruppenveranstaltungen zum Thema an. Der Gesprächskreis „Betriebs-Klima“ etwa will Menschen, die sich im Berufsleben in einer solchen Konfliktsitua-

tion befinden, Orientierung bieten – in der Regel „unter der Moderation einer erfahrenen Fachkraft“, so Fleissner. Das Coaching soll Hilfe zur Selbsthilfe sein mit dem Ziel, das durch Bossing verlorene Selbstvertrauen wieder aufzubauen.

Die Selbsthilfegruppe „Krank durch Mobbing“ trifft sich jeweils am ersten Freitag im Monat, alles Nähere weiß Joachim Gollub (j.gollub@klimaev.de). „Stark werden bei Mobbing“ ist eine Gruppe überschrieben, die jeweils am dritten Freitag zusammenkommt (Kontakt: Ralf Klafß, r.klass@klimaev.de).

Klima e. V., Geschäftsstelle:
☎ 040/33 44 25 57,
Beratungstelefon:
☎ 040/55 00 99 24,
Mail: klimaev@t-online.de,
www.mobbing-abwehr.de

Informationen zu Mobbing/
Bossing hat auch Labournet
gesammelt, der „Treffpunkt der
gewerkschaftlichen Linken mit
und ohne Job“:
www.labournet.de/category/
politik/alltag/arbed/mobbing

taz lab 6. April 2019

EUROPA

Heimat, Sehnsucht,
Nachbarschaften

Kommen Sie am 6. April zum taz lab
und diskutieren mit uns über „Heimat,
Sehnsucht, Nachbarschaften“

mit Kevin Kühnert, Hengameh Yaghoobifarah, Volker Beck, Dunya Ballout,
Harald Welzer, Thilo Bode, Lisa Fithian, Emilia Smechowski und vielen mehr.
Karten & Programm: tazlab.de



MEHR ALS 80 VERANSTALTUNGEN AM 6. APRIL
IM TAZ-HAUS UND UMGEBUNG, BERLIN

tips und termine

Raus zum Sprechen!

Bei freiem Eintritt informiert die Messe „Camp dich raus“ Schüler und deren Eltern über Sprachreisen, Ferien- und Sommercamps, aber auch Familienurlaub.
So, 31. 3., 11–16 Uhr, Sasel-Haus, Saseleer Parkweg 3, Hamburg

Digitales Führen

„Digitale Transformation: Veränderungen für Arbeit und Führung“ – darum geht es auf einer Veranstaltung der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung. Über die Auswirkung neuer Kommunikationstechnologien auf Work-Life-Balance und Führungsstile spricht Prisca Brosi, Associate Professor of Human Resource Management an der Kühne Logistics University.
Di, 2. 4., 18.30 Uhr, Haus der Wirtschaft, Kapstadttring 10, Hamburg. Anmeldung: HRGroup@kwb.de

Bildung, später

Zu einem Schnuppertag zur Frage „Wie Bildung im Alter gelingt?“ lädt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen ein. Die Weiterbildung führt sie zusammen mit der Körber Stiftung durch.
Di, 26. 3., 11–17 Uhr, Körber-Stiftung/Haus am Park, Gräpelweg 8, Hamburg. Anmeldung bei Katrin Hülsmann: huelsmann@bagsco.de, ☎ 0228/24 99 336 (Mo–Mi).

Selbst ist der Gründer

Um das Thema Selbstständigkeit geht es, nicht arg überraschend, auf dem Hamburger Gründertag 2019. Dabei stehen wichtige Partner und Experten für Gespräche und zur Vernetzung zur Verfügung. Vorträge, ein Ausstellerbereich und eine Gründerlounge ergänzen das Angebot.
Termin: Sa, 6. 4., 11–17 Uhr, Handwerkskammer, Holstenwall 12, Hamburg. Eintritt 15 Euro (ermäßig 10 Euro)

Mobil gelernt

Dem Einsatz digitaler Werkzeuge im Unterricht ist eine Tagung unter dem Titel „mobile.schule“ am 11. und 12. März an der Universität Oldenburg gewidmet. Zu der – ausgebauten – Veranstaltung werden rund 800 Teilnehmer aus ganz Deutschland erwartet. In über 150 Workshops erhalten sie Einblick in die Arbeit mit Tablets, Smartphones oder Apps.
Infos: <https://mobile.schule>

Natur ins Museum

Wie könnte ein Naturkundemuseum des 21. Jahrhunderts aussehen? Damit beschäftigt sich Matthias Glaubrecht, Direktor des Centrums für Naturkunde der Uni Hamburg, in seinem Vortrag. Nach der Präsentation von Entwürfen für ein Ausstellungsgebäude diskutieren u. a. der Berliner Ausstellungsgestalter Daniel Schiel, Harald Schliemann (Naturwissenschaftlicher Verein in Hamburg) und Alexander Porschke vom Nabu.
Mi, 20. 3., 18 Uhr, Patrioticische Gesellschaft, Trostbrücke 6, Hamburg. Anmeldung: <https://crm.patrioticische-gesellschaft.de/de/civircrm/event/register?reset=1&id=230>



Bremer Volkshochschule Adult Education Center Université Populaire

Die schönste Gier ist die Neugier.

Mit uns mehr entdecken.

www.vhs-bremen.de
Tel. 0421 361-12345

Wer einen eigenen Weg sucht, ist hier gut aufgehoben: in der Werkstatt im Harburger Hafens
Foto: Niels Holsten



„Unser Produkt? Fertige Gesellen“

Das Handwerk sucht dringend Fachkräfte. Im Harburger Hafen haben Arbeitslose die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung zum Bootsbauer oder Tischler. Eine Altersbegrenzung nach oben gibt es nicht

Von Niels Holsten

Wo kann man schon sein eigenes Tretboot bauen – und gleichzeitig an seiner Zukunft? Im Hafen von Hamburg-Harburg: In der dortigen Zitadellenstraße unterhält die Stiftung berufliche Bildung eine kleine Werft, in der bis zu 50 Frauen und Männer an diesem und anderen Projekten arbeiten. Sie alle machen eine Umschulung zum Bootsbauer oder Tischler im Bildungszentrum für Holzberufe.

Annie Rose Cruz Cao etwa: Sie lernt Tischlerin und ist seit sechs Monaten dabei. „Nach einem einwöchigen Praktikum war ich gleich voller Elan und wollte sofort anfangen.“ Sie habe gespürt, „das mach ich leidenschaftlich gerne“. Die 37-jährige wollte nach einer Musical-Ausbildung neustarteten. Ein wichtiges Kriterium für die zweifache Mutter: Dass sie das auch in Teilzeit machen kann – was allerdings die Ausbildungsdauer von 24 auf 36 Monate verlängert. Der Umschulung in Harburg muss die Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter zustimmen; dann gibt es einen Bildungsgutschein, der die Finanzierung sichert.

In der Regel müssen die Bewerber*innen mindestens 25 Jahre alt sein, schon eine Ausbildung absolviert haben, mindestens ein Jahr lang versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein – und mindestens ein Jahr lang arbeitslos. Eine Altersgrenze nach oben gibt es nicht, im Bildungszentrum für Holzberufe ist der älteste Umschüler gerade 55 geworden. Ein vorgeschriebenes Praktikum hilft dann bei der Entscheidung, ob auch die Werft den Anwärter für geeignet hält.

„Die meisten der Bewerber sind in eine Sackgasse geraten“, sagt Gorch von Blomberg, Be-

reichsleiter im Bildungszentrum für Holzberufe für die „Stiftung berufliche Bildung“. Diese Menschen, bei der Agentur für Arbeit gelandet, wollten „aus Ihrem Leben noch einmal etwas machen“ – aber das sei manchmal gar nicht so einfach. „Wir hatten gerade so einen Fall mit einer Frau, mit der wir schon ein, einhalb Jahre in Kontakt standen, und die immer wieder anrief, dass es sie noch gibt“, erzählt von Blomberg. „Die hat sich ihr Recht auf Umschulung vor dem Sozialgericht erstritten, das hat mich beeindruckt.“ Viele kämen aus schwierigen Situationen, sagt der 53-jährige von Blomberg, der selbst schon Inhaber einer Werft für umweltgerechten Bootsbau war. „Ich halte es für wichtig, das sie dort schnell wieder rauskommen.“

Für Cruz Cao gestaltete sich der Weg auf die Werft weniger schwierig: Sie bekam ihren Bildungsgutschein – und damit ihren Umschulungsplatz. Besonders schätze sie, „dass wir unterschiedliche Herangehensweisen lernen, weil wir verschiedene Meister zur Verfügung haben“. So habe sie die Möglichkeit zu schauen, was für sie am besten funktioniere, „sozusagen meine eigene Technik erlernen“, sagt Cruz Cao. Überhaupt: „Jeder, der seinen eigenen Weg finden möchte, ist hier gut aufgehoben.“

Auf sechs bis acht Umschüler kommt hier ein Betreuer. Aber auch von den Mitschülern könne man viel lernen. „Das ist toll, dass hier so eine Gruppendynamik ist, das jeder jedem hilft, wenn er nicht weiterkommt“, sagt Cruz Cao. Es gebe einen starken sozialen Zusammenhalt, alle seien sehr teamfähig. Für sie selbst komme vieles von dem zusammen, was sie schon gelernt habe – sogar „von der Musical-Ausbil-

dung: Wie gehe ich vernünftig mit meinem Körper um?“

Bevor die Stiftung die Werft im Jahr 2011 übernahm, betrieb sie der Verein „Jugend in Arbeit“. Restauriert worden seien damals „viele Traditions- und Museumschiffe“, sagt Bootsbaumeister von Blomberg – „alles was nicht größer ist als die ‚Cap San Diego‘“, jener Stückgutfrachter, der heute an der Hamburger Überseebrücke besichtigt werden kann. Seit dem Wechsel verfolge man ein anderes Konzept, so von Blomberg: „Wir führen die Umschulungen ohne Abhängigkeit von externer Kundschaft durch. Wir wollen nicht ausgebremst oder zerrieben werden zwischen Kundeninteressen.“ Man wolle auch nicht Konkurrenz zur Schiffsbaubranche sein, sondern ihr Kooperationspartner. „Unsere Produkte sind fertig ausgebildete Gesellen, nicht Boote oder Tische.“

Man wolle die Fachkräfte ausbilden, die gebraucht werden. Und so nehme man auch schon mal Praktikanten aus „normalen“ Betrieben, um ihnen etwas Ergänzendes beizubringen. Umgekehrt gehören zur Umschulung externe Praktika, insgesamt vier bei den Bootsbauern, drei bei den Tischlern. Annie Rose Cruz Cao interessiert sich für Möbelbau und absolviert gerade in einem Betrieb ihr erstes Praktikum. „Dort erfahre ich noch mal andere Dinge“, sagt sie – „zum Beispiel unter Zeitdruck zu arbeiten.“

Im Bildungszentrum wird ausschließlich an eigenen Booten gelernt. Auf circa 1.500 Quadratmetern, in einer Werkbank- und einer Maschinenhalle kann restauriert, repariert oder eben auch ein ganzes Boot gebaut werden. „So lässt sich die gesamte Bandbreite des umfangreichen Aus-

bildungsrahmenplans abdecken“, sagt von Blomberg. „Unser Ziel ist, dass jemand, der von uns mit dem Gesellenbrief in die Wirtschaft geht, in jeder Situation sagen kann: Ja, das kann ich auch.“

Man wolle der beste und beliebteste Bildungsträger im gewerblichen Bereich in Norddeutschland werden. „Davon sind wir aktuell vier Jahre und zehneinhalb Monate entfernt“, sagt von Blomberg. Probleme, die Absolventen nach bestandener Prüfung vor der Handwerkskammer in Jobs zu kriegen, sieht er keine. „Versuchen sie mal, einen Tischlerbetrieb zu finden, der noch Kapazitäten hat und innerhalb weniger Monate liefern kann – die brauchen Fachkräfte“, so von Blomberg. Und das nicht nur in Deutschland: Ein Umschüler aus dem letzten Jahrgang sei nach Dubai gegangen. Auch im Flugzeuginnenausbau und Windkraftanlagenbau seien die Absolventen begehrt.

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesinstituts Berufsbildung prognostiziert für das Jahr 2030 Fachkräftemangel für die Baubranche sowie in der Holz- und Kunststoff- und -verarbeitung – 25.000 Menschen sind es demnach allein in Norddeutschland. Auch Annie Rose Cruz Cao erzählt, ihr Praktikumsbetrieb habe gefragt, ob sie nicht Mitarbeiterin werden wolle. Aber nach gerade mal sechs Wochen Ausbildung stehe das für sie noch „in den Sternen“.

Am 22. März beginnt der nächste Tischler-Lehrgang, am 6. Mai der für Bootsbauer. Bewerbungen sind noch möglich bei Gorch von Blomberg, ☎ 040/21 12-435, gorch.vonblomberg@jia-hamburg.de

„Es droht Qualitätsverlust“

Aus elf Professuren werden drei: Die Berufsschullehrerbildung in Hamburg wird geschrumpft. Der Erziehungswissenschaftler Tade Tramm warnt vor der Schwächung von Lehre und Forschung

Interview Kaija Kutter

taz: Herr Tramm, warum gibt es Sorge um die berufliche Lehrerbildung in Hamburg?

Tade Tramm: Im Rahmen der Strukturplanung der Universität Hamburg werden Professorenstellen für die pädagogische Ausbildung zukünftiger Berufsschullehrkräfte gestrichen. Dies betrifft das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, an dem ich lehre, in besonderem Maße: Von ehemals elf Professuren für die Berufsschullehrerbildung bleiben künftig nur noch zwei bis drei. Das wird die Qualität von Forschung und Lehre zur beruflichen Bildung massiv beeinträchtigen.

Wie ist dieser Stellenschwund möglich?

Im Kern dadurch, dass es künftig an unserem Institut nur noch zwei voll ausgestattete Eckprofessuren geben soll: eine Professur für die Berufsausbildung in den kaufmännischen Berufen und eine zweite für das breite Spektrum der gewerblich-technischen Berufe; das reicht vom Goldschmied bis zum Betonbauer. Der wichtige Bereich der Lehrerbildung für die personenbezogenen Dienstleistungsberufe soll künftig nur noch durch eine Juniorprofessur abgedeckt werden. **Und die ist unzureichend?** Solche befristeten Stellen sind

eigentlich zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern vorgesehen und nicht zur Abdeckung des Grundbedarfs.

Welche Folgen hat der Schrumpfkurs?

Wenn die Zahl der Professuren so stark zurückgefahren wird, muss die akademische Lehre in den Didaktiken der beruflichen Fachrichtungen zukünftig wesentlich durch abgeordnete Lehrkräfte erfolgen, die hohe Lehrdeputate haben und nicht an der Forschung beteiligt sind.

Ist eine spezielle Fachdidaktik denn so wichtig?

Wir wissen aus der Lehrerforschung, dass die Qualität von Unterricht ganz zentral davon abhängt, wie gut die fachwissenschaftlichen Kompetenzen der Lehrkräfte sind und wie gut vor allem deren Fähigkeiten sind, den Schülern einen Zugang zu diesem Wissen und Können zu erschließen. Das ist die Kernaufgabe der Fachdidaktik, und eine gute fachdidaktische Ausbildung ist die zentrale Stellgröße für die Unterrichtsqualität.

Ein Beispiel?

Eine Lehrkraft, die an einer Berufsschule Auszubildende der Elektrotechnik unterrichten soll, muss ihren Unterricht mit einem „doppelten Gegenstandsbezug“ planen. Sie muss einerseits – wie jeder Lehrer – den fachwissenschaftlichen Hintergrund ih-

res Berufes wirklich gut verstehen. Sie muss andererseits aber auch auf dem Laufenden darüber bleiben, wie die betriebliche Praxis, für die sie ja ausbildet, konkret aussieht und wie sich diese verändert.

Und das wird bislang berücksichtigt?

Wegen dieser unterschiedlichen Anforderungen in den Berufsbereichen haben sich in Forschung und Lehre differenzierte Didaktiken der beruflichen Fachrichtungen ausgebildet. Es gibt einen weitgehenden bildungspolitischen Konsens, dass die Berufsschullehrerbildung nach diesen Fachrichtungen differenziert erfolgen soll und dass die Lehre und Forschung in den Didaktiken dieser Fachrichtungen grundsätzlich durch Professuren erfolgen soll.

Setzen andere Lehramtsstudiengänge dieses Prinzip um? Interessanterweise folgt die Strukturplanung der Universität durchgängig diesem Prinzip und weicht nur bei den Fachrichtungen des beruflichen Lehramts davon ab. Dort wird mit „Bündelprofessuren“ operiert, wie ich es oben beschrieben habe, vergleichbar vielleicht mit einer – natürlich fiktiven – „Professur für Sprachdidaktik“, die dann von Deutsch bis Türkisch und Latein alle Lehramtsstudierenden ausbilden sollte.

Also werden künftig Berufsschullehrer für Zahntechnik und Heizungsinstallateure, für Flugzeugtechniker und Goldschmiede alle von ein und demselben Professor ausgebildet?

Nicht im fachwissenschaftlichen Studium, aber in der Didaktik: Dort soll dann eine Professorin eine „Didaktik der technischen Berufe“ lehren. Eine Bündeldidaktik, die es so aber weder in der Forschung noch in der Lehre gibt und gegen deren Einrichtung sich Fachleute der beruflichen Bildung immer wieder verwahrt haben.

Und die anderen Berufsfelder?

Ähnliches ist auch für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen vorgesehen. Dabei dürfte es jedem einleuchtend sein, dass die fachlichen und fachdidaktischen Gemeinsamkeiten von Köchen, Altenpflegern und Kosmetikern sehr begrenzt sind. Unter Genderspekten ist es bemerkenswert, dass ausgerechnet die Didaktik dieser überwiegend weiblich dominierten beruflichen Fachrichtungen nur durch eine Juniorprofessur abgedeckt werden soll.

Wie kam es überhaupt zu dem ganzen Umbau? Die Erziehungswissenschaft in Hamburg ist seit vielen Jahren strukturell unterfinanziert. Der für die Lehre erforderliche

Stellenbedarf ist durch das politisch zugestandene Budget nicht abgedeckt. Das Präsidium setzt jetzt diesen Budgetrahmen in eine Stellenstruktur um und bedient sich dabei externer Gutachter. Bei dieser Strukturplanung steht die Sicherung international anschlussfähiger, exzellenter Forschung im Vordergrund. Die Qualität der Lehre und die Weiterführung der Hamburger Lehrerbildungsreform werden dabei nach meiner Wahrnehmung zu nachrangigen Größen.

Was wäre denn das Minimum für eine vernünftige Berufsschullehrerbildung? Ich würde mir vor allem wünschen, dass solche Strukturentscheidungen nicht länger über die Köpfe der Betroffenen hinweg getroffen werden. Aus unserer Sicht müsste es zumindest für jede der drei Fachrichtungsgruppen – kaufmännische Berufe, gewerblich-technische Berufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe – eine voll ausgestattete Professur geben. Über diese Professuren müsste für die Fachrichtungsgruppen sichergestellt werden, dass der Forschungsbezug der Lehre in allen Fachrichtungen erhalten bleibt.

Und weiter?

Daneben wäre es wichtig, auch losgelöst von den Aufgaben der Lehrerbildung empirische Berufsbildungsforschung in Ham-

burg durch eine Professur zu verankern. Ich finde es beschämend, dass Hamburg als Hotspot der Berufsbildungsreform keine Ressourcen für eine angemessene Begleitforschung zur Verfügung stellt.

Hamburgs Universität soll eine ausdrücklich exzellente werden. Leiden die Lehrerbildung und die Berufsbildungsforschung unter dieser Strategie?

Ich habe stark diesen Eindruck. Auch unabhängig von der aktuellen Stellenproblematik wird nach meinem Eindruck an der Universität eine Politik gefahren, die letztlich darauf hinausläuft, wissenschaftliche Forschung und akademische Lehre voneinander abzukoppeln. Bei Budget- und Stellenentscheidungen, bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe, aber auch in Berufungsverfahren schlagen durchgängig Forschungsparameter durch. Das sind insbesondere internationale Sichtbarkeit, Publikationskennzahlen und Drittmitteleinlagen in der Grundlagenforschung.

Wie wirkt sich diese Politik auf die Berufsschule aus?

Es wirkt zunächst auf die Qualität der Lehrerbildung, wenn eine berufliche Fachrichtung nicht mehr professoral vertreten ist. Unsere Abgeordneten Lehrkräfte leisten hervorragende

Arbeit, aber sie sind die ersten, die sich beklagen, wenn sie in ihrer Arbeit den Anschluss an den wissenschaftlichen Diskurs und die Entwicklung des fachdidaktischen Erkenntnisstandes verlieren. Diesen aber können sie angesichts ihrer hohen Lehrdeputate nur über die Zusammenarbeit mit den Professoren sichern.

Was droht aus Ihrer Sicht verloren zu gehen, wenn nicht gesteuert wird?

Wenn wir zunehmend international ausgerichtete Forscher haben, die sich um Exzellenz auf immer spezielleren Gebieten bemühen, dann ist damit die Gefahr verbunden, dass sie sich von der pädagogischen Praxisforschung und der Begleitforschung im Berufsbildungssystem abkoppeln. Damit gingen et was verloren, was traditionell die Stärke und das Markenzeichen der Hamburger Erziehungswissenschaft war: die enge Verzahnung von Innovation im Schul- und Berufsbildungssystem mit wissenschaftlicher Anregung und Unterstützung unterschiedlichster Art.

Es heißt oft, unser duales Ausbildungssystem sei toll. Aber stimmt das eigentlich – aus Sicht der Forschung?

Sowohl von Seiten des politischen Senates als auch der Hochschulleitung werden die Vorzüge

der dualen Ausbildung gepriesen. Die Vernachlässigung der beruflichen Lehrerbildung und der Berufsbildungsforschung in Hamburg stehen in seltsamem Kontrast dazu. Jedem muss klar sein, dass dieses Modell auf Dauer nur erhalten werden kann, wenn es sich weiterentwickelt, also Schwachstellen identifiziert und behebt und Zukunftsbedarf gerecht wird.

Was tun?

Das ist ein Prozess, in dem die praxisbezogene, kritische Berufsbildungsforschung gefordert ist. Wenn man versäumt, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, wird dies schon auf mittlere Sicht zu einem Qualitätsverlust der dualen Ausbildung und zu einer Schwächung des Ausbildungsstandortes Hamburg führen.



Tade Tramm, 65, ist Professor für Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftspädagogik.



Jedes Leben ist der Rede wert!

Trauerredner*innen schaffen Verbindungen zwischen Lebenden und Toten, nehmen viel wahr und auf. Am Ende fließen mehr als Worte ...

Die nächste **Ausbildung Trauerrede** bei Annette Rosenfeld beginnt im April 2019.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.vom-kommen-und-gehen.de/ausbildung
In Kooperation mit tostwerk.de und memento.mori



wisoak WEITERBILDUNGSKURSE UND SEMINARE

ZERTIFIKATSKURS

Internetbeauftragte/r IHK
11.05.–02.11.2019

Anmeldungen/Infos: info@wisoak.de
www.wisoak.de | 0421/4499-5
Berthavon-Suttner-Straße 17, 28207 Bremen



STIFFERVERBAND

INNOV

Damit Innovation niemals aufhört.

Wir bauen Brücken zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, damit aus guten Ideen innovative Produkte werden können. Mehr über unser Engagement erfahren Sie online.
www.stifterverband.org

personenzentriert

personenzentrierte Beratung
prozessorientiert - dialogisch
2-jährige Weiterbildung (in Hamburg)
schnupperwochenende 18.-19.05.19
gabrielle isele 040 - 43 09 44 41
www.personenzentrierteberatung.de

Rosa Luxemburg Stiftung Hamburg
Bildungsurlaubssseminar 9.-13. September 2019

Wo am Hafen die Schiffe und die Fische schlafen...

Urbane Erkundungen rund um den Hamburger Hafen

www.hamburg.rosalux.de | info@ris-hamburg.de | T. 28 00 37 05 | Alsterdor 20 | 20095 HH

Bildungskontor GmbH

2019: **Intensiv-Vorbereitungskurse auf die Ausbilder-Eignungsprüfung – 1 Woche**
18.3. (Warteliste) / 6.5. I (belegt) / 6.5. II (Warteliste)
3.6. / 1.7. / 29.7. (belegt) / 2.9. / 7.10. / 25.11.

Meisterprüfung Teil 3 – 2 Wochen
14. / 13.5. (beide Warteliste)
17.6. (belegt) / 12.8. / 2.9. (belegt) / 16.9. / 4.11. / 2.12.

Bildungskontor GmbH • Gard Wilkens • Am Wendschafen 8-12 • 26135 Oldenburg
Tel.: 0441 - 92 66 13 0 • www.bildungskontor.de • E-Mail: info@bildungskontor.de

taz* reisen
in der taz Gruppe

NEU: eine Reise aus aktuellem Anlass

ENGLAND / IRLAND – BREXIT UND DIE FOLGEN
Mit Ronnie Goltz und Ralf Sotscheck

Der Brexit spaltet die britischen Inseln: einige versuchen, ihn noch zu verhindern, andere freuen sich, die EU zu verlassen. Wir werden uns mit „Remainern“ und „Brexitern“ treffen, mit Politikern, mit Gewerkschaftern und Umwelktaktivisten. Ziel der Reise ist es, die Hintergründe des EU-Austritts Großbritanniens besser zu verstehen, und vor Ort zu sehen, wie sich die verschiedenen Kreise darauf einstellen – egal, ob der Austritt im Mai schon vollzogen oder noch in der Schwebe sein wird.
12 – 21. Mai 2019, ab 2.070 € (DZ/HP/ohne Anreise)

Mehr Infos: www.taz.de/tazreisen oder unter T (0 30) 2 59 02 1 17
taz Verlags- und Vertriebs-GmbH, Friedrichstraße 21, 10969 Berlin