

The logo consists of the letters 'H', 'L', and 'Z' in a stylized, bold font. The 'H' is blue, the 'L' is yellow, and the 'Z' is red. They are arranged in a slightly overlapping manner.

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

75. Jahr Heft 1/2 Jan./Feb. 2022

A large sculpture made of white, 3D block letters mounted on a light green tiled wall. The text reads: 'DIE WÜRDE DES MENSCHEN IST UNANTASTBAR'. The letters are arranged in five lines: 'DIE', 'WÜRDE', 'DES MENSCHEN', 'IST', and 'UNANTASTBAR'. The sculpture is partially obscured by yellow leaves on the left side.

TITELTHEMA:
Demokratie und Menschenrechte



Die Würde des Menschen

Das Wandrelief mit dem Zitat aus Artikel 1 des Grundgesetzes wurde auf Initiative von *Fritz Bauer*, von 1956 bis zu seinem Tod 1968 Generalstaatsanwalt in Hessen, an der Fassade des Gerichtsgebäudes in Frankfurt in der Kurt-Schumacher-Straße angebracht. Fritz Bauer initiierte maßgeblich die Frankfurter Auschwitz-Prozesse zur juristischen Aufarbeitung des Holocaust.

Im Rahmen von Renovierungsarbeiten wurde die Inschrift im Juni 1980 vorübergehend abmontiert, wobei dem Gerichtsgebäude die „Würde“ abhanden kam, die – so der Bericht der Frankfurter Rundschau – von unbekanntem jungen Männern am helllichten Tag auf dem Fahrrad entführt wurde. Auf einem Flugblatt stellten die Täter unter anderem die Forderung nach „Einführung der Menschenrechte für alle“. Ohne Erfüllung dieser Forderungen wurde die „Würde“ nach einigen Wochen „leicht ramponiert in einem nahegelegenen Baggersee“ wiedergefunden.

Mit der Verfassungsrealität, den vielfältigen Formen von Diskriminierung, Ausgrenzung und Missachtung der Menschenwürde, aber auch mit den Handlungsmöglichkeiten von Pädagoginnen und Pädagogen befassen sich die Beiträge im Titelthema dieser HLZ.

Steuererklärung 2021

Alle Jahre wieder steht sie an: die Steuererklärung. Die Beiträge für die Mitgliedschaft in der GEW können steuerlich abgesetzt werden. Auch wenn inzwischen keine Belege mehr beigelegt werden müssen, möchte man die Höhe der Beiträge wissen und einen Beleg für eine mögliche Nachfrage des Finanzamts haben.

Die GEW hat dazu folgende Möglichkeiten eingerichtet:

1.) Kontoauszug

Dem ersten Einzug des Mitgliedsbeitrags im Jahr 2022, frühestens aber im Februar 2022, ist der im Jahr 2021 entrichtete Mitgliedsbeitrag zu entnehmen.

2.) Mitgliederbereich auf www.gew.de

Die Jahresbeitragsbescheinigung kann man online im Mitgliederbereich der GEW-Homepage abrufen: Dazu geht man auf die Seite www.gew.de und klickt rechts oben im grauen Balken „Meine GEW“ und dann „Mitgliederbereich“ an. Dort kann man sich unter „Meine GEW“ registrieren und die dort aufgelisteten Felder ausfüllen. Die geforderte Mitgliedsnummer kann man dem Adressaufkleber auf jeder E & W, einem Kontoauszug oder dem 2019 letztmals verschickten Mitgliedsausweis entnehmen. Einmal registriert kommt man mit einem selbst gewählten Namen und einem Passwort in den Mitgliederbereich und findet dort das rote Quadrat „Beitragsbescheinigung“. Die Beitragsbescheinigung für 2021 ist ab Februar 2022 verfügbar.

Von Einzelanfragen bei unserer Mitgliederverwaltung bitten wir abzusehen.



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

I M P R E S S U M

Herausgeber:

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

Verantwortlicher Redakteur:

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

Mitarbeit:

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

Gestaltung: Harald Knöfel, Michael Heckert +

Titelthema: Harald Freiling in Zusammenarbeit mit lea bildungsgesellschaft

Illustrationen:

Ruth Ullenboom (S. 4), Thomas Plaßmann (S. 25)

Fotos, soweit nicht angegeben:

Harald Freiling (Titel)

Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH
Niederstedter Weg 5
61348 Bad Homburg

Anzeigenverwaltung:

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

Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Bad Homburg

Bezugspreis:

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

Zuschriften:

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

Redaktionsschluss:

Jeweils am 5. des Vormonats

Nachdruck:

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

Druck:

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

Aus dem Inhalt

Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 18 Briefe
- 34 Recht: Besoldung und Beamtenrecht
- 36 Magazin | Nachrufe
- 38 Jubilarinnen und Jubilare

Titelthema: Bildung für Demokratie und Menschenrechte

- 7 Bündnis Demokratiebildung
- 8 Diskriminierungskritik und Bildung
- 10 Sinti und Roma in Deutschland
- 12 Antisemitismus in Schulen
- 14 Geschlechtliche Vielfalt: trans*, inter*, nicht-binär
- 16 Parolen: Nicht nur am Stammtisch

Einzelbeiträge

- 6 Haushaltsgespräche im Landtag
- 23 Hochschule: Kodex für gute Arbeit
- 24 Kleine Klassen – große Wirkung
- 26 Vor 50 Jahren: Radikalenerlass, Schnüffeleien und Berufsverbote
- 28 Tarifverhandlungen: Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst
- 29 Betriebsratswahlen beginnen
- 30 Ferientermine in Hessen: Wo ist die zweite Woche der Herbstferien?
- 31 Rat der Wirtschaftsweisen: Im Gespräch mit Achim Truger
- 32 Kolonialismus: Im Gespräch mit Bernd Heyl und Wolfgang Geiger

19-22 Fortbildungsangebote von lea

Vielfalt in Hessen

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ So lautet der erste Satz des Grundgesetzes, der zunächst einmal den Staat, aber letztlich uns alle in einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet, die Achtung dieser Würde zu fördern und zu fördern. Die Vielfalt der Religionen und Sprachen, der Herkunft und der Hautfarben, der sexuellen Orientierung und der Geschlechter, der unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse bietet eine Bereicherung im Zusammenleben und fordert uns gleichzeitig immer wieder dazu auf, das Andere im Gegenüber kennenzulernen, zu akzeptieren und zu respektieren.

Nach unserem Verständnis braucht Bildung in Kindertagesstätten und Schulen diskriminierungssensible Räume, die die Menschen auf ihrem eigenen Weg einer angst- und diskriminierungsfreien Entfaltung ihrer Persönlichkeit begleiten und stärken. Stillstand und Rückschritte, Hürden und Fortschritte, negative Erfahrungen und ermutigende Beispiele sind das Schwerpunktthema dieser HLZ, die die Vielfalt unserer Gesellschaft aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. An diesem Austausch beteiligt sich die AG LesBiSchwule Lehrer_innen in der GEW Hessen bereits seit über zehn Jahren.

Gerne hätten wir im letzten Jahr unser zehnjähriges Bestehen gefeiert. Durch die Coronasituation war das leider (noch) nicht möglich. Dennoch hat sich in den letzten zehn Jahren vieles getan. Vielfalt ist auch in Schule und Bildung sichtbar geworden. Dazu haben unter anderem ein neuer Lehrplan zur Sexualerziehung und auch der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt beigetragen. Auch an Hochschulen und Studienseminaren gibt es inzwischen Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

Aktuell beteiligen wir uns an der Überarbeitung des Hessischen Aktionsplans in den Community-Foren der hessischen Landesregierung. Wir organisieren Workshops an Schulen und Studienseminaren und für gewerkschaftliche Veranstaltungen. Gemeinsam mit anderen Landesverbänden der GEW haben wir gerade die Broschüre „trans*, inter*, nicht-binär“ fer-

tiggestellt (HLZ S.14). Ende Oktober hat sich die AG auf einer Klausur mit dem bisher Erreichten befasst und allem, was noch zu tun ist. Hier war zu spüren, was unsere Gruppe mit ihren Arbeitssitzungen und gemütlichen Stammtischen für die Mitglieder bedeutet: Sie ist das gemeinsame Rückgrat, ein Ort für Empowerment und für den Blick über den Tellerrand. Sie ist die Kraftquelle, um politische Wirksamkeit zu entfalten und Vielfalt sichtbar zu machen.

Dabei haben wir uns auch entschieden, der AG einen neuen Namen zu geben. Aus der AG LesBiSchwule Lehrer_innen in Hessen wurde die AG Queere Vielfalt in der GEW Hessen. Der Begriff „Queer“ umfasst alle Menschen, die ihre sexuelle oder/und geschlechtliche Identität als außerhalb der gesellschaftlichen Norm definieren, und ist nicht mehr auf die sexuelle Orientierung beschränkt. Außerdem wollen wir mit dem neuen Namen zum Ausdruck bringen, dass wir für alle Professionen im Organisationsbereich der GEW offen sind, nicht nur für Lehrkräfte.

Als Arbeitsgemeinschaft und Teil der GEW Hessen wollen wir die Vielfalt in der hessischen Bildungslandschaft weiter sichtbar und wirksam werden lassen. Für uns ist diese Arbeit aber nicht nur Aufgabe einer AG, sondern der gesamten hessischen GEW. Deshalb laden wir alle interessierten GEW-Mitglieder und andere Interessierte ein, sich an Aktionen zu beteiligen und aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen. Mehr über queere Vielfalt und unsere AG ist in dieser HLZ auf den Seiten 14 und 15 nachzulesen...

Herbert Graf, Mareike Klauenflügel, Heiko Rohde für die AG Queere Vielfalt in der GEW Hessen

Auf der Klausurtagung der AG Queere Vielfalt in der GEW Hessen (von links nach rechts): Annalena Kalugina, Constantin Mousavi-Malvani, Tina Breidenich, Heiko Rohde, Mareike Klauenflügel, Herbert Graf, Frank Engelhardt



Foto: privat

Lebensfreude durch Whatsapp

Zum zweiten Mal stehe ich vor verschlossenen Türen. Der Tanzunterricht fällt aus. Warum informiert mich niemand? Der Kursleiter tut erstaunt: „Bist du denn nicht in unserer Whatsapp-Gruppe? Da wird doch so was mitgeteilt. Wie jetzt, du hast kein Smartphone????“ Selber schuld, grinsen die anderen Kursteilnehmerinnen. Sie begrüßen sich per Whatsapp jeden Morgen mit frommen Wünschen. (*Täglich nutzen weltweit eine Milliarde Menschen Whatsapp.*)

Mir reicht aber mein altes Handy völlig. Mehr als hin und wieder telefonieren will ich damit gar nicht. Aber meine Bank zwingt mich quasi zur Anschaffung eines Smartphones. Nur so erhalte ich ab sofort Bestätigungs-Pins, wenn ich mit meiner Kreditkarte das Internet aufkaufe. Ich fühle mich genötigt und beschwere mich. Aber die Bankmitarbeiterin reagiert ganz kühl: Auf Dauer könne man sich dem Fortschritt nicht verweigern.

Mein Neffe geht mit mir ein Smartphone kaufen. Er richtet das Gerät so ein, dass ich (theoretisch) damit umgehen kann. Vor allem stellt er die Schrift groß und verringert die Zahl der Icons. Bald beherrsche ich die Funktionen Taschenlampe und Wecker! Das mit der Bestätigungs-Pin für meine Kreditkarte klappt beim nächsten Einkauf leider nicht. Und auch die ersten Telefonversuche laufen ins Leere. Man muss wischen, nicht wild auf dem Gerät rumtippen. Ich hinterlasse etliche irritierte Anrufer, ehe ich das begreife. Immer-

hin habe ich mir (selbstständig!) einen schönen Klingelton ausgesucht: Kuckucksrufe und Vogelgezwitscher.

„Jetzt brauchst du aber auch Whatsapp“, erklären zwei Freundinnen. Mir würden ohne diesen Messenger so viele Dinge entgehen. (*Pro Tag werden über Whatsapp 55 Milliarden Nachrichten verschickt, eine Milliarde Videos und 4,5 Milliarden Fotos.*) Die Freundinnen spielen an meinem Smartphone rum, ich muss jetzt nur noch auf „Zustimmen“ drücken. Ich zögere. Monatelang.

Bis ich auf diese Gruppenreise ins entfernte Ausland gehe. Die Chefin möchte ihre Schäfchen bei Whatsapp zusammenfassen, damit wichtige Informationen sofort bei allen landen. Das sehe selbst ich als sinnvoll an und lasse mich in die Gruppe „Wenn Engel reisen“ einladen. Mein Gerät piept nun im Sekundentakt, vor allem am späten Abend. Immer dann, wenn neue Nachrichten eingehen. Nicht nur die Chefin informiert über Planänderungen, auch viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer tauschen sich aus. „Ich gehe jetzt schlafen, bin müde. Küsschen. Gerda.“ Dazu ein gähnendes Emoji, das die Ärmchen in die Luft streckt. „Gute Nacht, Gerda. Schlaf schön!“, antwortet Sandra und sendet ein paar kleine Schäfchen und Wolken. „Morgen ist ein neuer Tag!“, fügt Karin hinzu. Worauf Iris schreibt: „Der frühe Vogel fängt den Wurm.“ Und Annerose teilt umgehend mit: „Der frühe Vogel kann mich mal.“ Ihr Emoji streckt die Zunge raus. (*Das wohl Schönste an WhatsApp, auch für Se-*

nioren, sind die Emojis. Das sind kleine Gesichter und Symbole, die deine Gefühle unterstreichen.)

Aus reiner Not lerne ich schnell, wie man den Piepton bei neu eingehenden Mitteilungen ausstellt. Am nächsten Morgen finde ich acht ungelesene Nachrichten, unter anderem verkündet Günter gegen 5.30 Uhr: „Ich bin wach!“, und die Chefin schreibt, dass der Ausflugsbus eine halbe Stunde früher losfährt. Ich schaffe es nicht mehr zum Frühstück. Im Bus will ich die anderen nach ein wenig Trockenbrot fragen und entdecke nun selbst die Welt der Emojis und Piktogramme.

Die Schriftsprache, die ich Fossil für eine Grundlage von Bildung hielt, ist völlig überflüssig! Es gibt alles in Bildform: Obst, Gemüse, Tiere, Sportarten, Gesichter, Gesten, Herzen, Tränen. Ich schicke fünf Zwiebäcke mit Fragezeichen in den Bus. Sofort landen zwei reale Äpfel und eine analoge Stulle bei mir. Ich bekomme von der Landschaft gar nichts mit, weil ich verzückt Bilderrätsel für meine Heimatkontakte kreieren muss. Eine Freundin erhält fünf Tomaten, zwei Elefanten, einen Lindwurm und einen Lastwagen. Mal sehen, ob sie das Rätsel lösen kann. (*Das Leben ohne Whatsapp macht einsam! Mit Whatsapp fühlt man sich geborgen und geschätzt.*)

Wie in Trance schalte ich im Bus alle fünf Minuten mein Smartphone ein, um nachzusehen, ob wer geantwortet hat. Die Reiseleiterin steht ungeduldig neben mir, als ich gerade dabei bin, ihr eine Nachricht zu senden. Die anderen besichtigen antike Trümmer, und ich schicke meinem Bruder übers Smartphone ein paar Säulen und griechische Götter. Und ein hübsches Selfie.

Sorry, muss aufhören, meine Gruppe „Lebensfreude durch Whatsapp“ ist online! Habe meine Statusmeldung, wo ich bin und wie ich mich fühle, heute noch nicht durchgegeben! Endlich habe ich begriffen, dass „Medienkompetenz“ wichtiger ist als altmodische „Bildung“!



Gabriele Frydrych

Da das eine Glosse und keine „Doktorinnenarbeit“ ist, habe ich mir beim Recherchieren im Internet die Quellen für die *kursiv* geschriebenen Passagen nicht notiert. Aber wer will, findet sie und erhält weitere wichtige Informationen über Whatsapp und Co. Vor allem weise Sprüche für jede Gelegenheit – z.B.: „Wenn dich dein Leben nervt, streu Glitzer drauf!“



X Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben wesentliche Elemente des Tarifvertrags für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen zum 31.12.2021 gekündigt. Die im März 2020 abgebrochene Tarifrunde geht jetzt in die nächste Runde. Die Beschäftigten aus Kitas und im Ganztage, aus der Sozialarbeit und Behindertenhilfe kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen und die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.

- Weitere Infos: HLZ Seite 28.

X Betriebsratswahl in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai

In der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2022 finden die im Abstand von vier Jahren durchzuführenden Betriebsratswahlen statt. Die GEW unterstützt die Kolleginnen und Kollegen, die in den Wahlvorständen mitarbeiten, die eine Kandidatur erwägen, erneut zur Wahl antreten oder die in ihrem Betrieb einen Betriebsrat neu gründen wollen.

- Weitere Infos: HLZ Seite 29

X Beamtenbesoldung in Hessen verfassungswidrig

Am 30.11. 2021 hat der Hessische Verwaltungsgerichtshof festgestellt, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Hessen verfassungswidrig ist, da der notwendige Abstand der unteren Besoldungsgruppen zum Sozialhilfeniveau nicht gegeben ist. Die zu geringe hessische Besoldung resultiert unter anderem aus einer Nullrunde im Jahr 2015 und einer nur einprozentigen Erhöhung der Bezüge im Jahr 2016. Die GEW hatte 2015 auch Beamtinnen und Beamte zum Streik aufgerufen (HLZ S.35).

X Tarifrunde: Hessen und die anderen Bundesländer

Der Tarifabschluss für die Beschäftigten der Bundesländer im Bereich der TdL, der Hessen seit 2004 nicht mehr angehört, unterscheidet sich vom Tarifabschluss in Hessen: Die höheren Corona-Sonderzahlungen (1.300 statt 1.000 Euro) werden durch vier zusätzliche Nullmonate „erkauft“. Da es bei einer um vier Monate längeren Laufzeit insgesamt 4,0% mehr Gehalt gibt (TVL: 2,8%) ergibt sich für die hessischen Beschäftigten mit Blick auf die nächste Tarifrunde ein Plus.

X Delegiertenkonferenz des DGB Hessen-Thüringen

Am 4. Dezember 2021 berieten die 100 Delegierten der acht DGB-Gewerkschaften aus Hessen und Thüringen in Bad Hersfeld und in digitaler Zuschaltung über Personalfragen und politische Weichenstellungen für die kommenden vier Jahre. *Simone Claar* war für die GEW Hessen Mitglied im Tagungspräsidium, *Birgit Koch* Mitglied der Antragskommission. Gast der 6. Ordentlichen Bezirkskonferenz war unter anderem der DGB-Vorsitzende *Reiner Hoffmann*. *Michael Rudolph* (44) aus Kassel wurde als Vorsitzender nahezu einstimmig wiedergewählt. *Renate Sternatz* (58) aus Thüringen wurde als stellvertretende Vorsitzende gewählt.

X Tarifeinigung auch für die Goethe-Universität

Die Tarifkommission und der Landesvorstand der GEW haben nach den Einigungen im Bereich des TV-H und der Technischen Universität Darmstadt (HLZ 12/2021) auch der Tarifeinigung mit der Goethe-Universität Frankfurt als selbstständiger Stiftungsuniversität vom 15. Oktober 2021 zugestimmt. Sie stimmt in allen wesentlichen Punkten bei Sonderzahlungen und Tariferhöhungen mit der landesweiten Tarifeinigung überein. Parallel zu den Gesprächen auf Landesebene soll im Herbst 2022 auch an der Goethe-Universität über die Befristungspraxis verhandelt werden.

X Nullmonate für Pensionäre und Pensionärinnen

Da die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in Hessen anders als die aktiven Beamtinnen und Beamten keine Corona-Sonderzahlungen erhalten, steht ihnen bis zur Erhöhung der Versorgungsbezüge am 1.8. 2022 eine Nullrunde ins Haus. Der DGB Hessen-Thüringen fordert deshalb, die Erhöhung vorzuziehen. Dies gilt noch mehr für die Pensionärinnen und Pensionäre in Thüringen, da im Bereich des Tarifvertrags der Länder die Tariferhöhung erst zum 1.12.2022 in Kraft tritt. Der DGB-Vorsitzende für Hessen-Thüringen *Michael Rudolph* erklärte, dass Preissteigerungen und Inflation „auch vor den Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand nicht Halt machen“.



Michael Rudolph wurde als Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen wiedergewählt, Renate Sternatz, bisher Leiterin des Fachbereichs Gemeinden der ver.di-Bundesverwaltung, wurde als Stellvertreterin gewählt. Ihr Vorgänger Sandro Witt, der nicht mehr zur Wahl antrat, wurde mit großem Applaus verabschiedet. (Foto: DGB/M.Schmisch)

X GEW und LEB: Konsequent handeln in der Pandemie

In nachdrücklichen Appellen setzten sich die GEW Hessen sowie hessische Elternbeiräte angesichts der zugespitzten pandemischen Lage und der zunehmenden Zahl an Corona-Infektionen in Kitas, Schulen und Hochschulen Mitte November für ein konsequentes Handeln der Landesregierung ein. Um die Bildungseinrichtungen offenhalten zu können, seien höhere Schutzvorkehrungen unerlässlich, erklärte der GEW-Vorsitzende *Thilo Hartmann*. Dazu gehörten kleinere Klassen, eine konsequente Teststrategie, Luftfiltergeräte in Kitas und Klassenräumen und endlich auch „hochwertige FFP2-Masken, die speziell für Kinder geeignet sind“. Für alle Pädagoginnen und Pädagogen müsse es ein schnelles, vorrangiges Angebot für Booster-Impfungen geben.

Auch der Landeselternbeirat (LEB) und die Kreis- und Stadtelternbeiräte sprachen sich dafür aus, den Präsenzunterricht aufrecht zu erhalten. Einer „schleichenden Durchseuchung“ erteilten die Elternbeiräte eine Absage, da es noch keine belastbaren Langzeitstudien zu Post- oder Long-Covid in Zusammenhang mit Infektionen mit der Deltavariante gibt. Auch der LEB forderte zusätzlich zu den Schnelltests regelmäßige, deutlich genauere PCR-Lolli-Tests im Poolverfahren. Die Ausstattung der Klassenräume mit mobilen oder fest installierten Luftfilteranlagen dürfe nicht in das Belieben der Schulträger gestellt werden. Den Lippenbekenntnissen zur Priorisierung der Kinder müssten „endlich Taten folgen“.

Haushaltsgespräche im Landtag

Die Corona-Krise hat auch in den hessischen Landeshaushalt große Löcher gerissen. Der Plan der Landesregierung, mit einem kreditfinanzierten Sondervermögen in Höhe von 12 Milliarden Euro den zu befürchtenden Steuerrückgang aufzufangen, ist durch ein Urteil des Staatsgerichtshofes gescheitert (HLZ 12/2021). Um zu verhindern, dass es im Bildungsbereich zu Einsparungen kommt, und gleichzeitig unsere Forderungen nach mehr Investitionen in gute Lern- und Arbeitsbedingungen zu untermauern, führt auch die GEW im Rahmen des DGB Gespräche mit den Landtagsfraktionen von CDU, Grünen, SPD, FDP und Linken zum Landeshaushalt 2022. In den unterschiedlichen Runden, die sich im Verlauf der Beratungen in den digitalen Raum verlagerten, wurde die GEW durch den Landesvorsitzenden *Thilo Hartmann* und die stellvertretenden Landesvorsitzenden *Simone Claar* und *Heike Ackermann* vertreten. Dabei rückte die GEW die folgenden Themen in den Mittelpunkt:

- Für den **Kitabereich** fordert die GEW als Sofortmaßnahmen die Ausstattung mit Luftfiltergeräten, ein verbindliches Testkonzept auch für die Kinder und die finanzielle Unterstützung der Träger aufgrund erhöhter Kosten für Reinigung und Anschaffung von Masken.
- **Luftfiltergeräte** müssen auch im Schulbereich flächendeckend eingesetzt werden. Da viele Schulträger blockieren, sollte die Landesregierung diese Aufgabe entweder selbst übernehmen oder verbindliche Vorgaben schaffen.

- Das **Löwenstark-Programm** zur Bewältigung der Folgen der Pandemie muss dringend aufgestockt und mit Blick auf das nächste Haushaltsjahr verstetigt werden.

- Im Bereich der **Digitalisierung** muss der Mangel an IT-Fachpersonal angegangen werden. Außerdem fordert die GEW ein Rahmenkonzept, das es Schulen und Schulträgern erleichtert, auf vom Land bereitgestellte Mittel zurückgreifen zu können.

Was uns (besonders) wichtig ist...

Vordringlichstes Problem an den Schulen ist die **Arbeitsbelastung**. Die GEW bezog sich auf die Studie zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung an Frankfurter Schulen, um Politikerinnen und Politikern, die sich nicht primär mit Bildungsfragen befassen, die Dimension des Problems zu verdeutlichen und die notwendigen Maßnahmen zu begründen. Vorrang hat die Senkung der zusätzlich zum Unterricht zu erledigenden Dienstplichten: Keine neue Aufgabe ohne angemessene Entlastung! Dazu fordert die GEW den Einsatz von Schulgesundheitskräften und zusätzliches administratives Personal sowie den Ausbau des UBUS-Programms.

- Der **Lehrkräftemangel** muss durch eine Aufstockung der Studienplätze und Referendariatsplätze angegangen werden. Außerdem muss das Land Hessen als Arbeitgeber attraktiver werden. Dies betrifft A13 für Grundschullehrkräfte, die Pflichtstundenzahl, die Größe der Lerngruppen und den Aus-

bau der Mitbestimmung. Überraschung löste unsere Information aus, dass viele Lehrkräfte nach dem Zweiten Staatsexamen zunächst in die Arbeitslosigkeit entlassen werden und bis zur Einstellung kurz vor Ende der Sommerferien keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung haben.

- In den hessischen **Hochschulen** haben wir in den Gesprächen mit den Fraktionen einmal mehr auf die skandalös hohe Befristungsquote von 90% des wissenschaftlichen Personals hingewiesen. Wir brauchen mehr Dauerstellen für Daueraufgaben. Damit auch Beschäftigten, die aus Drittmitteln finanziert werden, eine „Corona-Verlängerung“ ermöglicht werden kann, sind Sondermittel des Landes notwendig. Um mobiles Arbeiten auch längerfristig zu ermöglichen, müssen Mittel für die Ausstattung häuslicher Arbeitsplätze bereitgestellt werden, ebenso ein ausreichender IT-Support für Hochschulbeschäftigte und Studierende.

Gute Bedingungen für Bildung

Die GEW wird diese Gespräche auch nach Abschluss der Beratungen über den Haushalt 2022 fortsetzen. Aber nicht nur bei den Fraktionen in Wiesbaden, sondern auch in der Öffentlichkeit gilt es mit Beispielen aus der Praxis immer wieder aufzuzeigen, wo dringender Handlungsbedarf besteht.

Thilo Hartmann, Simone Claar und Heike Ackermann



Foto: Hessischer Landtag, Kanzlei, H. Heubel

Nina Heidt-Sommer im Landtag

Nina Heidt-Sommer, Mitglied des Referats Schule und Bildung im GEW-Landesvorstand, im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und im Kreisvorsitzendenteam der GEW Gießen, ist jetzt Landtagsabgeordnete in der Fraktion der SPD. Der GEW-Landesvorsitzende *Thilo Hartmann* gratulierte ihr zu der neuen herausragenden Aufgabe und hofft „auf eine gute Zusammenarbeit“.

Nina Heidt-Sommer rückte für *Frank-Tilo Becher* in den Landtag nach, der zum Oberbürgermeister von Gießen gewählt wurde.

Demokratie und Menschenrechte

„Bildung für Demokratie und Menschenrechte“ ist der Titel eines Schwerpunkts von lea, dem Bildungswerk der GEW Hessen, im ersten Halbjahr 2022 und zugleich auch das Schwerpunktthema dieser HLZ.

Der Schwerpunkt bei lea ...

Die HLZ-Redaktion lud die Referentinnen und Referenten und Teamerinnen und Teamer der lea-Seminare und lea-Workshops ein, ihre Themen auch in der HLZ vorzustellen.

Alle lea-Seminare und lea-Workshops mit dem Fokus „Bildung für Demokratie und Menschenrechte“ findet man im lea-Programm in dieser HLZ auf Seite 20 und im Internet unter www.lea-bildung.de > Fokus/Reihe > Bildung für Demokratie und Menschenrechte.

Dort kann man sich auch anmelden und tagesaktuell erfahren, ob die Seminare online oder in Präsenz stattfinden.

... ist der Schwerpunkt dieser HLZ

Auf den folgenden Seiten dieser HLZ geht es unter anderem um die folgenden Themen:

- Diskriminierungskritische Perspektiven in Schule und Jugendarbeit (S.8 - 9)
- Antiziganismus: Ein Thema für Schule und Unterricht (S.10 -11)
- Umgang mit Antisemitismus in der Schule (S.12 -13)
- Geschlechtliche Vielfalt und Bildung (S.14 -15)
- Argumentationstraining: Zum Umgang mit Parolen in der Schule (S.16 -17)

Bündnis Demokratiebildung: Die GEW ist dabei

Seit zwei Jahren gibt es in Hessen das zivilgesellschaftliche Bündnis „Demokratiebildung nachhaltig gestalten“. Es hat sich zum Ziel gesetzt, sich innerhalb eines Netzwerks über gemeinsame Themen auszutauschen, das Anliegen in der Öffentlichkeit bekanntzumachen und als Lobby für Demokratiebildung zu wirken. Die Initiative zur Gründung des Netzwerks ging vom Landesverband Hessen der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik (DeGeDe), dem Verein „Makista - Bildung für Kinderrechte und Demokratie“ und der Sportjugend Hessen aus. Nach einigen Vortreffen wurde das Bündnis am 20. November 2019 – dem Tag der Kinderrechte – in Wetzlar gegründet. Zu den 26 Gründungsmitgliedern zählen neben den drei Initiatoren auch die GEW Hessen, die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte, Arolsen Archives, das DGB-Bildungswerk, die Evangelische Akademie Frankfurt, die Diakonie Hessen, der Verband deutscher Sinti und Roma und der DGB Hessen-Thüringen. Später schlossen sich auch die Bildungsstätte Anne Frank, die Ombudsstelle für Kinder- und Jugendrechte, der Elternbund Hessen und die Kurdische Gemeinde an. Momentan hat das Bündnis über 40 Mitglieder. Weitere Details finden sich auf der Homepage von Makista (www.makista.de).

Zu den Hauptaktivitäten gehörten bisher der Austausch von Informationen und Aktivitäten rund um das Thema Kinderrechte. Die HLZ 1-2/2021 berichtete ausführlich über die Spendenläufe für Kinderrechte, die Forderung „Kinderrechte ins Grundgesetz“ und die Aktionen der hessischen Kinder- und Jugendrechtsbeauftragten *Miriam Zeleke*, die das Bündnis tatkräftig unterstützt. Eine zweite Arbeitsgruppe entwickelte und organisierte eine zwölfteilige Multiplikator-schulung, die noch bis Mai 2022 dauert (<https://www.lea-bildung.de> > Fokus/Reihe > Demokratie lernen lernen), und stieß ein lokales Demokratiebündnis in Krieffel an.

Die Veranstaltungen finden mit Hilfe und in der Verantwortung der Bündnispartner statt, großzügige organisatorische Unterstützung leistet die Evangelische Akademie. Die Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ verfasste die gemeinsame Stellungnahme „Kein Stillstand für die Demokratiebildung in Hessen und anderswo“, in der die Notwendigkeit

der Demokratiebildung in der Kita, der außerschulischen Jugendbildung und der Schule begründet wird, und stellte sie im Frühjahr 2021 auf einer Pressekonferenz vor.

Das Bündnis will diese Arbeit mit den Schwerpunkten Kinderrechte, Öffentlichkeitsarbeit und Einflussnahme auf die Politik fortsetzen und bestätigen. Zu den aktuellen Themen gehören das Hessische Lehrkräftebildungsgesetz, ein mögliches Demokratiefördergesetz und die Stärkung der politischen Bildung.

Helmolt Rademacher

Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik, LV Hessen

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

q.rage ist die Zeitschrift des Projekts Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. Der Verein Aktion Courage wurde 1992 als eine Antwort auf den gewalttätigen Rassismus von Mölln, Solingen, Hoyerswerda und Rostock gegründet. Inzwischen haben sich bundesweit rund 3.600 Schulen durch Beschlüsse der Schulgemeinden verpflichtet, nachhaltig für die Gleichwertigkeit aller Menschen und gegen jede Form von Diskriminierung einzutreten.

Schwerpunkt der aktuellen *q.rage* ist das Thema Mobbing. Junge Autorinnen und Autoren befassen sich mit Rassismuserfahrungen, Intersexualität und BiPoC-Literatur. Die Zeitung und andere Materialien von Schule ohne Rassismus kann man im Internet herunterladen oder bestellen (<https://www.schule-ohne-rassismus.org> > Materialien).

- Die hessische Landeskoordinatorin von Schule ohne Rassismus ist *Sabrina Becker* von der Bildungsstätte Anne Frank (Tel. 069-56000-256, sbecker@bs-anne-frank.de).





Empowerment und Powersharing

Diskriminierungskritische Perspektiven in Bildungseinrichtungen

„Wir sind alle gleich viel wert und haben die gleichen Chancen.“ Dieses Ideal ist leider weit entfernt von der Realität. Bereits Kinder erleben und erlernen diskriminierendes Wissen und Verhalten, abhängig von ihrer eigenen Position und ihren sozialen Zugehörigkeiten innerhalb der gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnisse. Zahlreiche Studien belegen, wie stark sich historisch gewachsene Machtstrukturen auf die psychische und physische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auswirken.

Nicht alle Kinder und Jugendliche haben den gleichen Zugang zu den notwendigen gesellschaftlichen Ressourcen, „um einen positiven Selbst- und Weltbezug aufzubauen und stabil zu halten“ (1). So erleben zum Beispiel queere Jugendliche Diskriminierung und Ausgrenzung in Schulen und Freizeiteinrichtungen sowohl durch andere Jugendliche als auch durch Lehrkräfte. Diskriminierungserfahrungen lösen Stress aus und können sich auf die Schulleistungen auswirken – mit negativen Konsequenzen für den weiteren beruflichen Weg. Auch Rassismus wirkt sich auf die schulischen Bildungsverläufe aus, wie die „Max-und-Murat-Studie“ von *Meike Bonefeld* und *Oliver Dickhäuser* aufzeigt. Danach wurden fiktive Diktate von *Murat* signifikant schlechter bewertet als gleich gute oder schlechte Diktate von *Max* (2).

Diskriminierungskritik als Teil der Profession

Wir dürfen uns als pädagogische Fachkräfte somit nicht zurücklehnen. Stattdessen sollten wir Diskriminierungskritik ganz bewusst als grundlegende Perspektive unseres professionellen Selbstverständnisses verstehen, um Kinder und Jugendliche vor Diskriminierungserfahrungen möglichst zu schützen. Gleichzeitig ist es im Sinne von demokratischer Bildung wichtig, Kinder und Jugendliche dahingehend zu stärken, dass sie Diskriminierung erkennen und einen Umgang damit entwickeln können. Das gilt unabhängig davon, ob Kinder und Jugendliche negativ oder positiv von der je-

weiligen Diskriminierungsform betroffen sind. Sowohl negativ von Rassismus betroffene Kinder als auch *weiße* Kinder brauchen beispielsweise Wissen über Rassismus und Strategien im Umgang mit Rassismus, wobei die Erfahrungen und Strategien unterschiedlich sind. Als pädagogische Fachkräfte in Bildungseinrichtungen und Sozialer Arbeit sind wir selbst in die gesellschaftlichen Diskriminierungsverhältnisse verstrickt, entweder indem wir selbst negativ betroffen sind oder indem wir von den Verhältnissen in einer privilegierten Position profitieren. Ein professionelles Selbstverständnis schließt folglich eine kritische Reflexion der Position(en) der Kinder und Jugendlichen sowie der eigenen mit ein.

Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus, Ableismus, Dick_Fettfeindlichkeit und viele andere bestimmen, wie sich Menschen in der Gesellschaft bewegen können, welche Erfahrungen sie machen und welche Möglichkeiten sie haben. Dabei können sich verschiedene Dimensionen, die Ungleichheit generieren, überschneiden. Der Fachbegriff der Intersektionalität (Überschneidung) wurde in den 1970er Jahren von der Schwarzen US-amerikanischen Juristin *Kimberlè Crenshaw* geprägt. Seine Wurzeln hat er in der Erfahrung der Schwarzen Frauenbewegung, innerhalb des *weißen* Mainstream-Feminismus marginalisiert und ausgeschlossen zu werden.

Macht darf vor dem Hintergrund der Komplexität von multiplen Zugehörigkeiten nicht dichotom verstanden werden: Wir sind als Personen immer mehrfach sozial positioniert, zum Beispiel weiblich, cis-geschlechtlich, akademisch, migrantisch, *weiß*, nicht-behindert, lesbisch usw. und deshalb selten „nur machts Stark“ oder „nur machtschwach“. Aus dieser Perspektive sind Kinder und Jugendliche, aber auch Pädagog:innen unterschiedlich verletzungsmächtig und vulnerabel. Deshalb sollten wir pädagogisch wahrnehmen, reflektieren und berücksichtigen, wer über welche Privilegien verfügt und wer welche Diskriminierungserfahrungen macht.

Diskriminierungskritik und pädagogische Praxis

Daraus folgen für pädagogische Fachkräfte orientierende, selbstreflexive und selbstkritische Fragen:

- Wen habe ich im Blick und auf welche Weise, wen nicht und warum?
- Welche Konsequenzen haben gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse für die Kinder und Jugendlichen, mit denen ich arbeite?
- Welches Wissen habe ich über Diskriminierungsformen und wo sollte ich mich weiterbilden?
- Wie wirken sich meine sozialen Positionierungen auf meine Arbeitsbedingungen, meine pädagogische Rolle und in den jeweiligen pädagogischen Settings aus?
- Wie kann ich aus einer privilegierten und institutionellen Position heraus Soziale Arbeit und Bildung so konzipieren und gestalten, dass diese Ungleichheitsverhältnisse berücksichtigt werden?



Zur antirassistischen Begleitung von Kindern empfehlen Ioanna Menhard und Mirjam Tutzer ein neues Buch aus dem Verlag Family Faces „Wie erkläre ich Kindern Rassismus? Rassismussensible Begleitung und Empowerment von klein auf“. *Josephine Apraku* zeigt dort, was es braucht, „um BIPOC-Kinder zu empowern und weiße Kinder zu sensibilisieren und wie wir gemeinsam solidarisch gegen Rassismus vorgehen können“.

Im selben Verlag erschien jetzt auch das Buch „Mädchen, Junge, Kind. Geschlechtersensible Begleitung und Empowerment von klein auf“ von *Daniela Thörner*. Weitere Informationen und Bestellmöglichkeit: <https://familyfaces.de>

Das Konzept des Empowerment-Hauses

Das Konzept des Empowerment-Hauses von *Nkechi Madubuko* bietet die Möglichkeit, pädagogische Praxis in Bezug auf Rassismus zu reflektieren und zu gestalten (3). Sie zeigt auf den drei Ebenen des Empowerment-Hauses, wie pädagogische Fachkräfte je nach eigener Positionierung Kinder und Jugendliche rassismuskritisch stärken und unterstützen können:

- Die pädagogische Handlungs- und Wissenskompetenz, eine menschenrechtliche, rassismuskritische Haltung und eine entsprechende Sprache bilden das Fundament. Durch die Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden soll versucht werden, Ungleichheiten auszugleichen. Nur ein Wissen über Rassismus und Diskriminierung ermöglicht es, vielfältige Identitäten mitzudenken und mit Erfahrungen und Vorfällen adäquat umzugehen.
- Die Verhaltenskompetenz bildet die Basis-Ebene: Dazu gehören die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Schutz vor Diskriminierung, die Reflexion von eigenen Vorurteilen und Stereotypen, die Darstellung verschiedener Lebensrealitäten, ein sensibler, diskriminierungskritischer Sprachgebrauch, die Haltung und das Vorleben von Wertschätzung. Pädagogische Fachkräfte sind Vorbilder und prägen entscheidend, wie Kinder und Jugendliche sich selbst wahrnehmen. Eine Umgebung, in der alle akzeptiert und angenommen werden, wie sie sind, und die dies im Verhalten und Umgang miteinander spiegelt, ist sehr stärkend. Das Ziel ist die Schaffung eines diskriminierungskritischen Umfelds, von dem alle Kinder und Jugendlichen profitieren.
- Die Spitze des Hauses bilden Empowerment-Schutzräume, sogenannte *Safer Spaces*. Während die beiden unteren Ebenen des Empowerment-Hauses von allen pädagogischen Fachkräften unabhängig von ihrer eigenen sozialen Positionierung gestaltet werden, können die *Safer Spaces* nur von Personen gestaltet werden, die Wissen zu Empowerment und einen eigenen biografischen Zugang zum Thema mitbringen.

Madubuko stellt diese drei Ebenen des Empowerment-Hauses explizit mit dem Fokus auf Rassismus vor und bezieht sich auf das Empowerment von Schwarzen und PoC-Kindern und Jugendlichen. Sie lassen sich jedoch auf andere Diskriminierungsformen gewinnbringend übertragen, um pädagogische Prozesse machtkritisch und mit intersektionalem Anspruch zu gestalten.

Empowerment und Powersharing

Empowerment kann als der Prozess verstanden werden, in dem minorisierte oder machtschwache Personen auf der Grundlage von Selbstdefinition und Selbstbestimmung zu einer Ausweitung ihres Machtzugangs und damit ihrer Handlungsspielräume gelangen (4). Empowerment setzt zwar auf der individuellen Erfahrungs- und Gefühlsebene an, hat aber das Ziel, die kollektive und politische Dimension dieser Erfahrungen in den Blick zu nehmen und zu einer „Veränderung dieser kollektiven Abwertungs- und Ausgrenzungsprozesse und Sichtbarmachung eigener Ziele als Kollektiv auf verschiedenen sozialen und politischen Ebenen“ beizutragen (5).

Yasmine Chehata und *Birgit Jagusch* verstehen in diesem Zusammenhang Powersharing als „die andere Seite“ des Empowerments: „Was nützt das Empowerment von Individuen, wenn die Kraft der Veränderung individualisiert wird? Was nützt die Ermächtigung von Gruppen und Communities, so-

fern Menschen und Institutionen in privilegierten Strukturen nicht bereit sind, Machtpositionen anzufragen, neu auszuhandeln und auch aufzugeben?“ (6)

Empowerment und Powersharing unter emanzipatorisch-pädagogischer Perspektive zusammen zu denken, bedeutet vor allem, die eigene institutionelle Handlungsmacht zu fokussieren und konkrete Veränderungen anzustreben. So können Pädagogik und Soziale Arbeit machtkritische und transformative Bildungspraxis gestalten und zu mehr Gerechtigkeit beitragen.

Ioanna Menhard und Mirjam Tutzer

Ioanna Menhard ist Diplompädagogin und in der Jugendbildung und Jugendarbeit als Referentin sowie als Lehrbeauftragte in der Hochschullehre tätig. Sie beschäftigt sich theoretisch und praktisch mit Fragen einer emanzipatorischen, differenzsensiblen und diskriminierungskritischen Sozial- und Bildungsarbeit. Mirjam Tutzer ist Politikwissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt feministischer postkolonialer Theorie und Rassismuskritik. Sie arbeitet in der politischen Bildungsarbeit, u.a. als Mitglied von frankfurt postkolonial.

(1) Maisha Maureen Auma (2019): Vulnerable Jugendliche zwischen Anerkennung und Dehumanisierung. In: Sebastian Seng, Nora Warach (Hg.): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. IDA e.V. S. 43.

(2) Meike Bonefeld, Oliver Dickhäuser (2018): (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. In: *Frontiers in Psychology*, Volume 9, Article 481, S. 1-13.

(3) Nkechi Madubuko (2021): Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Beltz Juventa. S. 145 ff.

(4) Gabriele Rosenstreich (2020): Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In: Birgit Jagusch, Yasmine Chehata (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Beltz Juventa, S. 229.

(5) Nkechi Madubuko: a.a.O. S. 130.

(6) Yasmine Chehata, Birgit Jagusch (2020): Vortex: „Wenn Wissen und Diskurs persönlich wird und werden sollte“. In: dieselben (Hg.): Empowerment und Powersharing. Beltz Juventa, S. 9-17.

Unser Seminar bei lea (S8893)

Kinder und Jugendliche diskriminierungskritisch stärken

In der Gesellschaft bestehen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, die sich im Leben von Kindern und Jugendlichen widerspiegeln und auch für den pädagogischen Alltag von Bedeutung sind. Im Workshop werden wir die (Aus-)Wirkungen dieser Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in pädagogischen Kontexten kritisch in den Blick nehmen. Wir werden uns mit relevanten Begriffen und Konzepten für eine emanzipatorische pädagogische Praxis auseinandersetzen. Dazu zählen *Intersektionalität* (Verwobenheit von sozialen Zugehörigkeiten und Diskriminierungen), *Empowerment* (Stärkung) und *Powersharing* (Teilen von Macht). Wir arbeiten mit theoretischen Impulsen, Fallbeispielen und Übungen aus dem Anti-Bias-Ansatz. Ziel der Veranstaltung ist es, gemeinsam über solidarische und emanzipatorische pädagogische Handlungsperspektiven nachzudenken und konkrete Schritte für die jeweils eigene pädagogische Praxis zu entwickeln.

- Seminarleitung: Mirjam Tutzer und Ioanna Menhard
- Ort und Zeit: Online-Seminar, 28.2.2022, 9-16 Uhr
- Informationen und Anmeldung:

www.lea-bildung.de >Suche: S8893



Recht auf Bildung und Partizipation

Zur Bildungssituation von Sinti und Roma in Deutschland

„Ich wurde in der Schule fast nicht wahrgenommen. Ich bin in die Schule gekommen und konnte lesen und schreiben. Aber die Frau hat mich so ignoriert, ich wusste nicht einmal, was plus und minus ist“, erzählt Verena im Interview mit dem Hessischen Landesverband Deutscher Sinti und Roma über ihre Schulzeit. Und die junge Joane berichtet: „Ich wurde schon in der ersten Klasse als ‚Scheiß Zigeuner‘ beleidigt.“

Seit 2018 sind die Kinderrechte und damit das Recht auf Bildung in der Hessischen Landesverfassung verankert. Die Aufnahme ins Grundgesetz ist in diesem Jahr erneut gescheitert. Joanes und Verenas Erzählungen machen deutlich, dass das Recht auf Zugang zu Schule allein nicht zwangsweise gleichberechtigte Bildungschancen ermöglicht.

Faktoren des Ausschlusses

Die aktuelle RomnoKher-Studie „Ungleiche Teilhabe“ zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland zeigt, dass sich die Bildungssituation für Sinti und Roma gegenüber der Erhebung von 2011 deutlich verbessert hat, auch im generationalen Vergleich. In Relation zur Mehrheitsgesellschaft wird die Benachteiligung aber nach wie vor deutlich. Während in der Altersgruppe der 26- bis 50-Jährigen 23,9% keinen Schulabschluss erwerben konnten, betrug dieser Wert in der Kohorte der 18- bis 25-Jährigen lediglich noch 14,9%. Das sind aber weiterhin mehr als doppelt so viele wie in der Gesamtbevölkerung. Der Anteil der Förderschüler:innen sank von 10,4% auf 5,9% und der Anteil der Befragten, die ein Gymnasium besuchten, stieg von 7,7% auf 15,6%. Zum Vergleich: Im bundesdeutschen Durchschnitt besuchen 40% eines Altersjahrgangs ein Gymnasium. Als ein weiteres Zeichen dieser positiven Entwicklung deuten wir die Gründung des Studierendenverbands Deutscher Sinti und Roma Anfang 2021.

Das mehrgliedrige Schulsystem stellt bereits frühzeitig die Weichen für die weiteren Bildungs- und Arbeitsmarktzugänge, die hohe Selektivität und die geringen Chancen für Bildungsaufstiege stehen seit langem in der Kritik. Wer im deutschen Bildungssystem nicht auf familiäre Ressourcen wie eine gute Ausbildung der Eltern zurückgreifen kann, hat es statistisch nachgewiesenermaßen selbst schwerer, Bildungserfolge zu erzielen. An dieser Stelle machen sich im Falle der Angehörigen der Minderheit auch die Nachwirkungen der NS-Verfolgung und des jahrhundertelangen Bildungsausschlusses bis heute bemerkbar.

In der Zeit des Nationalsozialismus wurde eine ganze Generation von Sinti und Roma vom Schulbesuch und damit von einer formalen Schulbildung ausgeschlossen. Ab Ende der 1930er Jahre konnten Sinti des Unterrichtes verwiesen werden und seit 1941 waren sie komplett vom Schulunterricht ausgeschlossen. Die meisten Sinti und Roma wurden danach mit ihren Familien in Konzentrationslager deportiert. Dieser historische Bildungsausschluss zusammen mit einer hohen Traumatisierung der Überlebenden hat zur Folge, dass sich die intergenerationale Weitergabe und schulische Unterstützung in vielen Familien als strukturelle Herausforderung darstellt.

Gleichzeitig wird es sowohl Sinti- als auch Roma-Familien unabhängig von ihrer konkreten Situation häufig pauschal nicht zugetraut, ihre Kinder ausreichend unterstützen zu können, was immer wieder auch als Grund gegen eine Gymnasialempfehlung genannt wird. Aus diesen frühen Eingruppierungen in Schulsysteme und dem fehlenden Zutrauen kommen die Jugendlichen später nur schwer wieder heraus.

Eine weitere große Bildungshürde stellt der gesellschaftlich nach wie vor stark verankerte Antiziganismus dar. In der RomnoKher-Studie berichten über 60% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen im Kontext Schule, 53,8% gaben an, dass es dabei auch zu Gewalt gekommen sei. Sie werden „aufgrund ihres ethnischen Hintergrundes als Sinti oder Roma beleidigt“ oder angefeindet, wobei die Diskriminierung zumeist von Mitschüler:innen ausgeht, doch schon an zweiter Stelle stehen die Lehrkräfte. 19,2% der Befragten nehmen vor diesem Hintergrund die Schule teilweise als „feindlichen Ort“ wahr.

Bildung als Recht auf Empowerment

Auch die Sozialberatung des Landesverbandes der Sinti und Roma in Hessen kennt viele Fälle, die diese Ergebnisse bestätigen. Immer wieder werden uns Erfahrungen von Eltern und ihrer Kinder geschildert, wonach antiziganistische Vorurteile und Ressentiments dazu führen, dass eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit erschwert bis verunmöglicht wird. Nicht zuletzt ist es oftmals das fehlende kritische Bewusstsein der Schule als einer machtvollen Institution, das verhindert, dass Schüler:innen erfolgreich und angstfrei an Bildung partizipieren können. Das gilt umso mehr, wenn Schule selbst der Ort von Antiziganismus ist.



RomnoKher-Studie 2021: Ungleiche Teilhabe. Zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland. Herausgegeben von Daniel Strauß. Mannheim: RomnoKher 2021

Der Band enthält Beiträge zum Thema Antiziganismus und Bildungsgeschichte, zu Strategien zur Verbesserung der Bildungssituation, zur Bildungssituation von Sinti und Roma im internationalen Vergleich und zur Arbeit der Hildegard Lagrenne Stiftung.

Das Titelbild zeigt einen Blick in das Kulturhaus RomnoKher in Mannheim. Es befindet sich in den Räumen des Landesverbands Baden-Württemberg des Verbands Deutscher Sinti und Roma. Das RomnoKher ist Ort für Kulturveranstaltungen, Vorträge, Ausstellungen und Begegnung.



RomnoKher-Studie 2021
Ungleiche Teilhabe.
Zur Lage der Sinti und Roma
in Deutschland

Für eine Verbesserung dieser Situation ist es von Bedeutung, dass Bildungsinstitutionen Diskriminierung als alltägliche Struktur begreifen, die sich in alltäglichem Handeln und unterbewussten Praxen ausdrücken kann. Für den eigenen Anspruch, eine „Schule ohne (oder mit weniger) Rassismus“ zu sein, sind sensibilisierende Workshops lediglich ein Anfang.

Viel wichtiger ist eine umfassende Sensibilität für diskriminierende Strukturen und eine Offenheit, sich der eigenen (unbewussten) Involviertheit als Institution oder Einzelperson anzunehmen. Hierzu müssten die Themen Antiziganismus und Diskriminierung auch stärker in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften integriert werden.

Bildungsbiografien sichtbar machen

Genauso notwendig ist es, die Minderheit zu fördern und erfolgreiche Bildungsbiographien der Minderheit sichtbar zu machen. Hierbei sind die 2011 aus der Minderheit heraus gegründete Hildegard Lagrenne Stiftung oder auch der 2021 gegründete Studierendenverband von Sinti und Roma positiv hervorzuheben.

Bundesländer wie Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein besitzen zudem gute Erfahrungen mit sogenannten „Bildungsberater:innen“, die aus der Minderheit kommen und mit ihren (eigenen) Bildungsbiographien als Vorbilder für die Jugendlichen wirken, diese unterstützen und gleichzeitig eine vermittelnde Rolle zwischen den Schüler:innen, ihren Familien und der Schule übernehmen. Es wäre sinnvoll, solche Projekte bundesweit auszubauen.

„Die Förderung von Nichtdiskriminierung, Partizipation, Empowerment und Solidarität sind elementare Bestandteile der Menschenrechtsbildung“, heißt es in einer Erklärung des Instituts für Menschenrechte. Auch die UNO versteht Bildung als ein Recht auf „Empowerment“, das den Beteiligten die Möglichkeit gibt, an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen gleichberechtigt teilzunehmen. Die Verbesserung der gesellschaftlichen Situation von Sinti und Roma ist somit untrennbar an eine gleichberechtigtere Bildungsteilhabe geknüpft. Hier gibt es bereits wichtige Ansätze, dennoch müssen die bestehenden Konzepte zur Förderung der Minderheit einerseits und solche zur (selbst)kritischen Auseinandersetzung mit Antiziganismus in Bildungsinstitutionen und Gesellschaft andererseits ausgebaut und institutionalisiert werden.

Ina Hammel, Christine Kone, Dr. Katharina Rhein

Ina Hammel (Foto links), Dr. Katharina Rhein (Foto rechts) und Christine Kone (ohne Bild) sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Hessischen Landesverbands Deutscher Sinti und Roma. Der Verband wurde in den 1980er Jahre als Selbsthilfeorganisation gegründet, die sich für die Verbesserung der Situation von Sinti und Roma in Hessen und für eine Aufklärung über das Thema Antiziganismus einsetzt. Christine Kone leitet die Sozialberatung, Ina Hammel ist schwerpunktmäßig für die politische Bildungsarbeit zuständig und Dr. Katharina Rhein für die politische Beratung des Verbands. Alle drei lehren auch an hessischen Hochschulen.

• Weitere Informationen über die Bildungsarbeit des Verbands, über Ausstellungen und die Kooperation mit Schulen findet man auf der Internetseite <https://sinti-roma-hessen.de>.

Der Beitrag wurde mit freundlicher Genehmigung aus dem Blog des gemeinnützigen Vereins Makista übernommen, der sich seit 2000 für die Verwirklichung der Kinderrechte in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen einsetzt. Weitere Informationen: <https://www.makista.de>



Rinaldo Strauß, Geschäftsführer des Landesverbands der Sinti und Roma, präsentierte die Ausstellung „Der Weg der Sinti und Roma“ im Rahmen der Eberstädter Schulprojekttage. Unter Corona-Bedingungen entstand auch eine Online-Version: In einem fünfminütigen Video erhält man einen Überblick über die Geschichte der Sinti und Roma in Deutschland, über Diskriminierung und Verfolgung, aber auch über die beginnende Anerkennung als nationale Minderheit (<https://sinti-roma-hessen.de/2021/01/neue-onlineausstellung>). Die Ausstellung kann auch beim Landesverband ausgeliehen werden.

response. Beratung für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

response. ist ein Angebot der Bildungsstätte Anne Frank zur Unterstützung von Menschen, die von rechtsextremem, rassistischer, antisemitischer, antimuslimischer oder antiziganistischer Gewalt betroffen sind. Dabei ist es unwichtig, ob eine Anzeige erstattet wurde und die Vorfälle strafrechtlich verfolgt werden oder nicht. response. berät unabhängig, vertraulich, kostenfrei und auf Wunsch anonym.

„Unter Gewalt verstehen wir: Beleidigung und Beschimpfung, Stigmatisierung, Bedrohungen, Körperverletzung, Sachbeschädigung und andere Erfahrungen, die als gewalttätig erlebt werden.“

Das Team von response. informiert und vermittelt, es unterstützt Angehörige und Freund:innen von Betroffenen und vernetzt Menschen, die sich solidarisieren und die Perspektiven von Betroffenen ernst nehmen.

- im Internet: response-hessen.de, Tel. 069-56000-241
- E-Mail: kontakt@response-hessen.de

Unser Seminar bei lea (D8912)

Antiziganismus – Ein Thema für Schule und Unterricht

Als Beschimpfung auf dem Schulhof, in Social Media oder als Thema im Schulalltag spielt Antiziganismus immer wieder eine Rolle. Doch was ist Antiziganismus? Welche Rolle spielt er in der Geschichte der Sinti und Roma? Welche Auswirkungen hat er bis heute auch auf die Bildungssituation von Sinti und Roma? Solchen und ähnlichen Fragen gehen wir mit Vorträgen, Filmen und Übungen nach. Die Fortbildung gibt Anregungen für den Unterricht und befasst sich anhand von Fallbeispielen damit, wie man mit Antiziganismus an Schulen umgehen kann.

- Leitung: Ina Hammel, Dr. Katharina Rhein
- Ort und Zeit: Frankfurt, 24.3.2022, 10-17 Uhr
- Informationen und Anmeldung: www.lea-bildung.de>Suche: D8912



„...war doch nur ein Witz!“

Antisemitismus an Schulen ist traurige „Normalität“

Antisemitismus ist an Schulen heute „Normalität“. Er äußert sich in Form von gängigen Schimpfwörtern und verbalen Angriffen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Aber er äußert sich auch subtil in Form von Anspielungen, versteckten Codes oder unterschwelligen Abwertungen. Dabei werden antisemitische Handlungen häufig nicht als Angriffe und Verletzungen erkannt, die entschiedene Interventionen und Agieren erfordern. Viele Lehrkräfte betrachten den Schimpfwortgebrauch „Jude“ gar nicht als antisemitisch, denn sie unterstellen, dass etwas, was „gar nicht böse gemeint“ ist oder als „Scherz“ oder „Provokation“ geäußert wurde, keine antisemitischen Inhalte enthalten kann. Wenn Schüler:innen jedoch nicht wissen, dass ihre Äußerung gerade antisemitisch war, heißt das nicht, dass sie nicht antisemitisch ist. Dass sie es nicht wissen, bedeutet nicht, dass sie damit niemanden angreifen. Antisemitische Handlungen und Äußerungen dürfen nicht auf diese Weise verharmlost, relativiert oder negiert werden. Es darf also nicht zu einer Trivialisierung kommunikativer Gewalt kommen:

„Solche Verharmlosungen sind gefährlich, weil sie zur Stigmatisierung jüdischer Identität beitragen. Diese Stigmatisierung ist fast unmöglich zu bekämpfen, wenn es als ‚nicht so schlimm‘ verharmlost, nicht ernst genommen, ignoriert, banalisiert bzw. bagatellisiert wird. Auch wenn es wichtig ist, die Motivation, Intention und den Kontext der Beschimpfung zu verstehen, auch die gleichsam selbstverständlich reproduzierte Alltagsbenutzung des Wortes ‚Du Jude‘ als Schimpfwort ist eine Form des Antisemitismus, die reale negative Auswirkungen auf Juden in Deutschland und auf das gesamtgesellschaftliche Klima hat.“ (1)

Unsere Erfahrung in der Arbeit mit Lehrkräften ist, dass Lehrkräfte sensibilisiert werden müssen, Antisemitismus zu erkennen. Das erfordert einen selbstreflexiven Blick auch auf die eigenen Denkmuster, die unbewusste antisemitische Ste-

reotype enthalten und dadurch antisemitische Argumentationen reproduzieren können. Aber es geht nicht nur darum, Antisemitismus zu *erkennen*, sondern auch darum, ihn zu *benennen*. In der Besprechung historischer und gegenwärtiger Formen des Antisemitismus stellen wir häufig fest, dass gar nicht benannt wird, worin seine Argumentationsgrundlagen, seine Merkmale und seine Struktur bestehen. Wir hören manchmal, etwas sei „ganz klar und eindeutig antisemitisch“. Aber häufig wird gar nicht begründet, was genau daran antisemitisch ist. Das ist aber fatal, denn Schüler:innen brauchen genau diese Begründung und Argumentation, um zu verstehen, was hier nicht in Ordnung ist. Im Sinne der Aktivierung der „Bystander“, der Beteiligten, die antisemitische Vorfälle beobachten und entweder schweigen oder aktiv eingreifen können, ist es immens wichtig, genau diese Begründung und Argumentation offen und direkt zu äußern.

Selbstreflexiver Blick auf eigene Denkmuster

Viele Lehrkräfte wollen etwas tun, aber sind unsicher und wissen nicht, wie sie mit konkreten Fällen im schulischen Alltag umgehen sollen. Wie können Lehrkräfte auf konkrete Vorfälle und Fallbeispiele professionell reagieren? Wie können sie intervenieren, Handlungen stoppen und vor allem auch Betroffene schützen? Allerdings gibt es kein einfaches Rezept, an das sich Lehrkräfte halten können und das schnell und einfach angewendet werden kann. Vielmehr braucht es Praxisreflexionen und Möglichkeiten gemeinsamer Besprechungen im Sinne kollegialer Fallbearbeitung, in denen Lehrkräfte Handlungssicherheit gewinnen und gemeinsam Handlungsstrategien erarbeiten können. Externe Moderation und Expertisen ermöglichen es, blinde Flecken aufzudecken und der Komplexität des Themas gerechter zu werden. Die Per-

Aus der Arbeit der Bildungsstätte Anne Frank

Antisemitismusprävention an hessischen Schulen

Im Rahmen des Projekts „Antisemitismusprävention an hessischen Schulen“ der Bildungsstätte Anne Frank und des Hessischen Kultusministeriums können Schulen Workshops für Schüler:innen und Fortbildungen für Lehrkräfte in Hessen kostenfrei anfragen.

- Anmeldung und Nachfragen: Tami Rickert, E-Mail: trickert@bs-anne-frank.de

Kompetenznetzwerk Antisemitismus

Die Bildungsstätte Anne Frank ist Teil des Kompetenznetzwerks Antisemitismus, eines Zusammenschlusses von fünf Institutionen, die über eine langjährige Erfahrung im Bereich der Antisemitismusprävention, der antisemitismuskritischen Bildungsarbeit und der Beratung verfügen. Die Partner im Netzwerk sind das Anne Frank Zentrum, der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus, das Kompetenzzentrum Prävention und Empowerment der ZWST und die Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus. Das

Kompetenznetzwerk bietet regelmäßige Formate der Fortbildung und des Fachaustauschs für Multiplikator:innen an.

- Informationen und Anfragen: www.kompetenznetzwerk-antisemitismus.de, Nathalie Friedlander, E-Mail: nfriedlander@bs-anne-frank.de

Handreichung „Weltbild Antisemitismus“

Die Handreichung „Weltbild Antisemitismus“ der Bildungsstätte Anne Frank enthält didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Die Handreichung richtet sich an Lehrkräfte und Pädagoginnen und Pädagogen der außerschulischen Bildungsarbeit und zeigt Wege auf, wie mit antisemitischen Äußerungen und Haltungen im Kontext von Nahost-Konflikt sowie Globalisierungs- und Kapitalismuskritik umgegangen werden kann. Darüber hinaus beinhaltet die Handreichung Hintergrundinformationen zu den verschiedenen Formen des Antisemitismus.

- Kurzlink zum Download: <https://bit.ly/3pehB9d>

spektive von Betroffenen hat dabei Priorität für die Frage des sinnvollen und effektiven Umgangs mit Antisemitismus, denn Ziel der Handlungen ist der Schutz von Betroffenen. (2)

Die Arbeit gegen Antisemitismus ist eine Aufgabe für die gesamte Schule. Im Blick auf aktuelle Formen des Antisemitismus ist es wichtig, diesen nicht auf den nationalsozialistischen Antisemitismus, auf den Holocaust bzw. die Shoah zu reduzieren. Antisemitismus ist ein Thema für alle Schularten und Fächer, nicht nur für das Fach Geschichte. Häufig findet die Auseinandersetzung mit Antisemitismus jedoch fachgebunden im Geschichts- oder Politikunterricht statt. Außerhalb dieser Fächer gibt es in der Regel keine Zuständigkeit dafür, das Thema anzusprechen und zu vertiefen. Verantwortlich sind dann ein paar wenige Lehrkräfte. Diese Entscheidung über die Verortung des Themas und die Zuweisung von Verantwortung an ein paar wenige Lehrkräfte wird der schulorganisatorischen Aufgabe des Schutzes vor Diskriminierung nicht gerecht:

„Diskriminierungsschutz sollte institutionell verankert sein und so deutlich zu einer gesamt schulischen Aufgabe werden, der sich alle am Schulkontext Beteiligten verpflichtet sehen. Aus der aus dem Bildungs- und Erziehungsauftrag abzuleitenden Pflicht, Schüler:innen vor Diskriminierung zu schützen, folgen Organisationspflichten der Schule, diesen Schutz zu gewähren.“ (3)

Das Eingreifen bei antisemitischen Äußerungen oder Handlungen darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob es an der Schule Juden und Jüdinnen gibt. Oftmals betrachten Lehrkräfte Handlungen erst dann als antisemitisch, wenn Jüdinnen und Juden anwesend sind und er gegen diese gerichtet ist. Antisemitismus wird jedoch auch geäußert, wenn keine Jüdinnen und Juden anwesend sind. Ansonsten entsteht eine besorgniserregende Dynamik:

*„Während Antisemitismus für viele jüdische Schüler*innen der Grund ist, ihre Identität zu verbergen, wird die Unsichtbarkeit jüdischer Schüler*innen für Lehrer*innen zum Grund, Antisemitismus nicht als Problem wahrzunehmen.“ (4)*

Der 2017 für den Expertenrat Antisemitismus erstellte Studienbericht „Jüdische Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland“ von Julia Bernstein und anderen war die erste Studie, die bei der Recherche, wie sich Antisemitismus an deutschen Schulen ausdrückt, auch nach den Perspektiven von Jüdinnen und Juden fragte. Ergebnis dieser Studie war, dass Juden und Jüdinnen ihre Identität nicht immer sichtbar in der Öffentlichkeit zeigen. Aus Sicherheitsgründen vermeiden 58% der Befragten bestimmte Stadtteile oder Orte und 70% tragen keine äußerlich erkennbaren jüdischen Symbole, weil sie Angst vor Angriffen haben (5). Diese Unsichtbarkeit jüdischer Identität zeigt sich auch in Schulen, denn für viele Jüdinnen und Juden gehören Erfahrungen mit Antisemitismus zum Alltag.

Tami Rickert

Tami Rickert ist Bildungsreferentin der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt.

(1) Julia Bernstein u.a. (2018): „Mach mal keine Judenaktion“ - Herausforderungen und Lösungsansätze in der professionellen Bildungs- und Sozialarbeit gegen Antisemitismus. S. 7

(2) Weltbild Antisemitismus. Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Hrsg.: Bildungsstätte Anne Frank. Download: <https://bit.ly/3pehB9d>

(3) Julia Bernstein u.a. (2018): a.a.O., S. 323

(4) Julia Bernstein u.a. (2018): a.a.O., S. 337

(5) Julia Bernstein u.a. (2017): Jüdische Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland. S.4



Die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt ist nur wenige hundert Meter von Anne Franks Geburtshaus entfernt. Das Lernlabor „Anne Frank. Morgen mehr.“ ist kein Museum, sondern ein Ort der Auseinandersetzung und der Debatte. Jugendliche werden nicht nur mit dem Leben und Werk Anne Franks vertraut gemacht, sondern lernen, Fragen aus der Geschichte auf die Gegenwart anzuwenden: „Das Lernlabor nimmt jugendliche Perspektiven zum Thema Diskriminierung ernst und macht die verschiedenen Formen der Aneignung von Geschichte erlebbar: Utopien, Konflikt, Widerstand.“ Das Lernlabor ist speziell für die Arbeit mit Schulklassen und Jugendgruppen entwickelt worden, ist aber auch für Einzelbesucherinnen und Einzelbesucher geeignet. Pandemiebedingt ist das Lernlabor bis April 2022 geschlossen. Für die Zeit danach sind schon jetzt Anmeldungen möglich: <https://anmeldung.bs-anne-frank.de>

(Foto: Bildungsstätte Anne Frank)

Unser Seminar bei lea (D8884)

Umgang mit Antisemitismus in der Schule

Offener Judenhass, in Deutschland heutzutage mindestens vordergründig verpönt, äußert sich auf vielfältige Weise. Auch im Schulalltag treten antisemitische Äußerungen vom Schimpfwort bis hin zur Verschwörungstheorie auf. Hier setzt der Workshop an: Was bedeutet eigentlich Antisemitismus? In welchen Codes und Andeutungen wird Antisemitismus heute geäußert? Was hat Antisemitismus möglicherweise mit mir selbst zu tun? Was kann ich tun, wenn sich Judenfeindlichkeit zeigt? In der Fortbildung erfahren Lehrkräfte, woran sie spezifische Formen antisemitischer Einstellungen erkennen können und welche Funktionen und Motive hinter diesen Ressentiments stehen können. Darüber hinaus werden pädagogische Handlungsstrategien im Umgang mit Antisemitismus erarbeitet und unterschiedliche Präventionsmaßnahmen gemeinsam erörtert.

- Leitung: Dr. Maria Seip, Bildungsstätte Anne Frank, Leiterin des Büros Nord- und Osthessen
- Ort und Zeit: Kassel, 19. Mai 2022, 10 bis 17 Uhr
- Informationen und Anmeldung:
www.lea-bildung.de >Suche: D8884



Trans*, inter*, nicht-binär

Geschlechtliche Vielfalt in Bildungseinrichtungen

Vom Rasierer, dem Badezusatz und der Zahnpasta für Siegertypen oder Schönheitsprinzessinnen im Badezimmer bis hin zu Lebensmitteln wie Pudding, Marzipan, Tees, ja sogar Kartoffelchips für echte Kerle oder die gesundheitsbewusste Frau finden wir in Supermarktregalen zunehmend Artikel, die ihren Kund*innen (1) eine scheinbar eindeutige Aufteilung der Menschen in zwei sich gegenüberstehende Geschlechter mit klar zugeordneten Geschlechtereigenschaften suggerieren.

Mobbing, Diskriminierung und Gewalt

Doch nicht allein in der Konsumwelt findet solch eine verkürzende Unterscheidung in Zweigeschlechtlichkeit mit den dazugehörigen Zuschreibungen und Einteilungen der Geschlechter in stark und schwach, rational und emotional, karriereorientiert und familienorientiert, draufgängerisch und vorsichtig, mutig und schüchtern, frech und angepasst, erobernd und erobert, vorlaut und zurückhaltend, rebellisch und angepasst statt - um nur einige zu nennen. Obwohl es alles andere als eindeutig ist, wird Geschlecht zum omnirelevanten Unterscheidungskriterium in den verschiedensten persönlichen Begegnungen und medialen Darstellungen, aber auch institutionellen Strukturen. Dabei stehen sich die binären Geschlechter nicht etwa gleichwertig gegenüber, vielmehr folgt die vorherrschende Geschlechterordnung einer Hierarchie, innerhalb derer nicht als männlich wahrgenommene Eigenschaften und Personengruppen einer Abwertung unterliegen. Zudem macht diese Unterscheidung die Vielfalt der Geschlechter unsichtbar und begünstigt neben der offensichtlichen Ausgrenzung auch die Abwertung von trans*, inter* und nicht-binären Personen.

Das meist rein biologisch begründete Alltagswissen über Geschlecht und geschlechtsspezifische Eigenschaften (*common sense*) macht auch vor Bildungseinrichtungen nicht halt und so laufen Pädagog*innen Gefahr, dass sie bei fehlender Sensibilität oder mangelndem Wissen über geschlechtliche Vielfalt nicht nur zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Bildungsungleichheiten und zu damit einhergehenden ge-

sellschaftlichen Konsequenzen wie beispielsweise ungleichen Verdienstmöglichkeiten beitragen, sondern dass Personen, die dieser vermeintlichen Norm nicht entsprechen können oder wollen, in ihren Einrichtungen Mobbing, Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt werden.

So gab die Mehrheit der trans* und inter* Personen, die von der Europäischen Grundrechtsagentur und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes befragt wurden, an, während ihrer Schulzeit mehrfach beleidigt, bedroht oder lächerlich gemacht worden zu sein. Hinzu kommt, dass einige trans*, inter* und nicht-binäre Kinder und Jugendliche aufgrund der vermittelten Geschlechternormen versuchen, ihr Wissen über ihre Geschlechtsidentität zu verdrängen, was außer Lernschwierigkeiten auch psychische oder psychosomatische Symptome sowie eine erhöhte Suizidalität begünstigt.

Umso besorgniserregender ist es, dass vielen pädagogischen Fachkräften die Bedeutung der Begriffe trans*, inter*, nicht-binär nicht geläufig ist oder dass sie aus Angst vor Elternbeschwerden oder davor, etwas Falsches zu lehren, die Umsetzung des hessischen Lehrplans für Sexualerziehung in Schulen scheuen. Dabei sind es oftmals Erzieher*innen oder Lehrkräfte, denen sich trans*, inter* und nicht-binäre Kinder und Jugendliche als ersten Ansprechpersonen außerhalb der Familie oder des Freundeskreises anvertrauen. Durch ihre pädagogische Haltung und durch ihr pädagogisches Handeln können sie Kindern und Jugendlichen in ihrem Outingprozess und beim Ausleben ihrer Geschlechtsidentität unterstützend zur Seite stehen oder bloßstellende Situationen vermeiden. Dazu gehört zum Beispiel die unreflektierte Dramatisierung des Geschlechts, wenn die Lerngruppe nach Geschlechtergruppen aufgeteilt wird oder geschlechtergetrennte Meldekettchen und Sitzordnungen gelten sollen.

Im direkten Umgang mit den Lernenden in Kita, Schule und Hochschule können Pädagog*innen den selbst gewählten Vornamen der Lernenden verwenden und diesen auch noch vor einer rechtlichen Vornamensänderung in den meisten Dokumenten nutzen. Sie können den Kindern und Jugendlichen außerdem Beratung bieten oder über entsprechende Anlaufstellen informieren.

Ferner können sie für mehr Sichtbarkeit aller Geschlechter in Sprache, Materialien oder innerhalb der Institution sorgen. Bildungseinrichtungen haben meistens noch keine Regelungen zum Umgang mit unangenehmen Umkleesituationen im Sport- und Schwimmunterricht, zur Schlafsituation auf Klassen- oder Studienfahrten, zu Toilettengängen oder zum Umgang mit der binären Aufteilung in Klassen- und Seminarlisten. Hier gilt es, sich in den entsprechenden Gremien einzubringen und geeignete Leitbilder und Schutzkonzepte vorzubringen – und zwar möglichst bevor ein Kind oder Jugendliche*r sich geoutet hat, damit dieser Weg nicht erst am Beispiel der in diesem Fall betroffenen Person abgearbeitet werden muss. Schließlich handelt es sich nicht um Einzelfälle und auch die Annahme, es gäbe in der Einrichtung keine trans*, inter* und nicht-binären Personen, ist falsch. Vielmehr spricht dies für ein outingunfreundliches



Die kleine Broschüre des Bundesausschusses Queer der GEW erläutert mit grundlegenden, gut verständlichen Informationen den Unterschied zwischen der *geschlechtlichen Identität* einschließlich Transidentität oder Intergeschlechtlichkeit und der *sexuellen Identität* mit der Frage, ob jemand ein anderes Geschlecht, das eigene, alle Geschlechter oder keines sexuell oder amourös begehrt.

- Die Broschüre zur Queerpolitik kann auf der Internetseite der GEW heruntergeladen werden: <https://www.gew.de/TIN>

Lern- oder Arbeitsklima, in dem trans*, inter* und nicht-binäre Kinder und Jugendliche ihre Geschlechtsidentität verbergen und damit unsichtbar machen. Insbesondere bei diesem Eindruck sollten sich pädagogisch Handelnde fragen, wie geschlechterinklusiv ihre Einrichtung ist, und sich durch die Organisation entsprechender Fortbildungen oder Fachtage Informationen einholen: Eine vielfaltsgerechte Bildungsinstitution kommt allen Geschlechtern und Beteiligten zugute.

Tina Breidenich

Tina Breidenich ist Lehrkraft für PoWi und Englisch an einer integrierten Gesamtschule und lehrt an der Goethe-Universität Frankfurt. Schwerpunkte der pädagogischen Arbeit und Lehre sind Intersektionalität, Reproduktion sozialer Ungleichheiten sowie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im schulischen Kontext. Ehrenamtlich ist Tina u. a. als Teil des Leitungsteams des Bundesausschusses Queer der GEW sowie in der AG Queere Vielfalt der hessischen GEW aktiv.

(1) Der Bundesausschuss Queer hat sich für den Genderstern und gegen die Verwendung des Doppelpunkts entschieden.



AG Queere Vielfalt (HLZ S.3)



Das Netzwerk Antidiskriminierungsberatung Hessen (ADiBe) wurde 2016 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration eingerichtet und ergänzt die seit 2015 bestehende Antidiskriminierungsstelle im Ministerium.

ADiBe berät und unterstützt Menschen, die diskriminiert wurden, vertraulich und unabhängig. Anders als Behörden kann sich ADiBe parteilich an die Seite der Betroffenen stellen, eine juristische Ersteinschätzung anbieten, einzelne Diskriminierungsfälle öffentlich machen und diesen Prozess begleiten.

Das ADiBe Netzwerk Hessen ist ein Zusammenschluss von derzeit 17 Organisationen, die langjährige Erfahrung in der psychosozialen oder rechtlichen Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung haben. Die einzelnen Organisationen sind auf unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale spezialisiert: zum Beispiel auf rassistische Zuschreibungen, Behinderung, sexuelle Identität, antimuslimische, antisemitische oder antiziganistische Diskriminierung und viele mehr.

Träger des ADiBe Netzwerks Hessen sind die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt und die Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm) in Marburg. Zu den assoziierten Gruppen gehören unter anderen das Queere Jugendzentrum KUSS 41, der Landsverband Hessen der Lebenshilfe, die AIDS-Hilfe Kassel, der Förderverein Roma in Frankfurt, der Hessische Flüchtlingsrat, die Kompetenzzentren Trans* und Diversität in Frankfurt und Gießen, die Lesben-Informations- und Beratungsstelle, die Muslimischen Zentren für Mädchen, Frauen und Familie in Frankfurt und Mainz und der Verband binationaler Familien und Partnerschaften.

Kontaktadressen:

- Südhessen: 0173-8614588 (Mo bis Do 10-15 Uhr) und 0173-5250088 (Mo, Do, Fr 10-15 Uhr)
- Nordhessen: 0561-72989702 (Mo bis Do 10-15 Uhr)
- Mittelhessen 06421- 8894829 (Mo, Di, Do, Fr 10-15 Uhr)
- Online: <https://adibe-hessen.de> > Diskriminierung melden
- E-Mail: kontakt@adibe-hessen.de

AG Queere Vielfalt in der GEW Hessen

Seit zehn Jahren gibt es die AG LesBiSchwule Lehrer_innen in der hessischen GEW, die sich bei ihrer Klausurtagung im Herbst 2021 einen neuen Namen gab, um mit dem Begriff „Queer“ zu dokumentieren, dass die geschlechtliche Identität nicht auf die sexuelle Orientierung beschränkt ist und dass die Gruppe für alle Professionen im Organisationsbereich der GEW offen ist. Die AG Queere Vielfalt in der GEW Hessen will auch an dieser Stelle weg vom „Schubladendenken“ hin zu einem Klima der Akzeptanz für unterschiedliche Lebensentwürfe – innerhalb und außerhalb der GEW.

- Mehr über die Arbeit der AG Queere Vielfalt erfährt man in dieser HLZ auf Seite 3 und auf der Homepage der GEW Hessen: www.gew-hessen.de > Mitmachen > Arbeits- und Personengruppen > Queere Vielfalt in Hessen
- Informationsmaterial des Bundesausschusses Queer der GEW findet man auf der Homepage der GEW: <https://www.gew.de> > Arbeit & Recht > Gleichstellung > Gender & Diversity

Unser Seminar bei lea (D8751)

Geschlechtliche Vielfalt in Bildungseinrichtungen

Spätestens seit der rechtlichen Erweiterung des deutschen Personenstandsgesetzes um den Geschlechtseintrag „divers“ Ende 2018 müssen sich Bildungsinstitutionen verstärkt mit der Lebensrealität von trans*, inter* und nicht-binären Kindern und Jugendlichen sowie deren Möglichkeiten zur Selbstbestimmung auseinandersetzen. Dennoch findet im (schulischen) Alltag nach wie vor eine Grenzziehung zwischen zwei scheinbaren Geschlechtern mit den entsprechenden Zuschreibungen „männlicher“ und „weiblicher“ Eigenschaften statt. Neben dem Aufbrechen dieser sozialen Konstrukte sollen im Rahmen der Fortbildung anhand von Fallbeispielen gemeinsame Vorschläge für die schulische Unterstützung nicht binärer, trans*- oder inter*geschlechtlicher Personen und deren familiäres Umfeld erarbeitet werden. Dies betrifft sowohl das pädagogische Handeln als auch den möglichen Umgang mit Namensänderungen in schulischen Unterlagen.

- Seminarleitung: Tina Breidenich
- Termin: 28. Juni 2022, 17-20 Uhr (online)
- Informationen und Anmeldung: www.lea-bildung.de > Suche: D8751



Parolen: Nicht nur am Stammtisch

Argumentationstraining zum Umgang mit Parolen in der Schule

Überall sind wir mit Stammtischparolen konfrontiert: in der Familie, in Freundeskreis und Ehrenamt, im Nahverkehr, in sozialen Medien und auch im Beruf. Insbesondere Fachkräfte im pädagogischen Bereich sind alltäglich damit befasst, Streit zu schlichten, unhaltbare Aussagen zu markieren und klarzustellen, Mobbing und Beleidigungen zu bekämpfen und den pädagogischen Auftrag der Erziehung zu Mündigkeit und Urteilsfähigkeit zu erfüllen. Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre haben dazu beigetragen, dass sich der Fortbildungsbedarf in diesem Bereich sichtlich erhöht hat.

Das ursprünglich von *Klaus-Peter Hufer* entwickelte „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“ ist eines der meist umgesetzten Formate der politischen Bildung. Entwickelt wurde es in den 90er-Jahren gezielt für Volkshochschulen, es hat aber weit darüber hinaus Verbreitung gefunden, sowohl bei Jugendlichen als auch bei Erwachsenen. Das Grundprinzip funktioniert bis heute unverändert und lässt sich an die herausfordernden Themen der Gegenwart problemlos anpassen. Fortbildungen für Fachkräfte in Schulen sind weiterhin ein Hauptanwendungsfeld des Konzeptes.

Argumentationstraining durch Rollenspiele

Zu Anfang geht es immer um das Sammeln eigener Erlebnisse. Wir klären die Fragestellungen, was Vorurteile kennzeichnet, warum uns die Auseinandersetzung damit im Arbeitsalltag zuweilen so schwerfällt und was Motivationen sind, sich dennoch dagegen zu stellen. Hierbei kommt der Reflexion der besonderen Erfordernisse im Kontext Schule besondere Bedeutung zu. Zentraler Bestandteil des Argumentationstrainings sind Rollenspiele, in denen wir klassische Situationen, die vorher genannt wurden, in vereinfachter Form erproben. Aus den Rollenspielen heraus entwickeln wir mögliche Gegenstrategien und reflektieren diese.

Wir greifen auch einzelne Aussagen heraus und lassen sie in Kleingruppen analysieren. Die Reflexion eigener Wertvorstellungen und Urteilsmaßstäbe gehört dazu, um Sensibilität dafür zu wecken und in Gesprächen unterschiedliche Ausgangsannahmen zu überprüfen und zu klären.

Konkrete Strategien entwickeln

Die konkreten Strategien entwickeln und erproben die Gruppen immer selbst. Dabei stoßen sie regelmäßig auf die Erkenntnis, dass es einen großen Unterschied macht, ob man alleine die Stimme erhebt, wie es im Schulalltag durchaus üblich ist, oder ob man Unterstützung hat. Je mehr Menschen man in einer Gesprächssituation mit einbezieht, desto sicherer wird man, zugleich kann das für zurückhaltendere Personen motivierend wirken, selbst ihre Meinung zu äußern.

Oft diskutiert wird die Frage nach der Vorbildfunktion, und das nicht nur im beruflichen Kontext. Wir alle sind immer wieder in Situationen, in denen wir Vorbild für Andere sein können und sollten. Zudem sollte man sich über die eigenen Ziele in der Kommunikationssituation und die entspre-

chenden Konsequenzen klar werden. Ist es meine Priorität, erstmal nur Position zu beziehen, um eine Gegenmeinung in die Runde zu geben? Oder möchte ich mein Gegenüber besser verstehen? Oder will ich ihn dazu bringen, gewisse Äußerungen zu hinterfragen oder zu unterlassen? In letzterem Fall spielt neben den Inhalten insbesondere die Beziehungsebene zu meinem Gegenüber eine wichtige Rolle. Je besser diese ist, umso eher komme ich mit meinen Argumenten durch.

Realistische Ziele setzen

Das Training erhebt den Anspruch, Fachkräfte nicht nur zu bilden, sondern auch zu stärken, aktiv im Beruf Position zu beziehen, sei es in der Klasse, im Elterngespräch oder im Kollegium. Oftmals ist es schon ein wichtiger erster Schritt, wenn in einem Gespräch nicht eine Meinung oder Totschlagphrase alleine im Raum stehen bleibt, sondern eine zweite und dritte Person ihre Position ebenfalls kundtun. Das hilft den anderen, vielleicht etwas zurückhaltenderen Personen im Raum, den Sachverhalt einzuordnen, und bestärkt sie, ebenfalls ihre Meinung zu äußern und eine tiefergehende Auseinandersetzung in Gang zu bringen. Dies belebt den Diskurs in unserer Gesellschaft und hilft zugleich auch, notwendige Grenzen zu ziehen, wo Meinungen in Diskriminierung abzurufen drohen.

Die Ziele im Handlungskontext Schule sind vermeintlich schnell definiert, jedoch ist angesichts der immer noch schwelenden Debatte über Kontroversität und Neutralität im Unterricht ein Diskurs über die Grenzen der Meinungsfreiheit im Unterricht und die individuellen Grenzbeziehungen der Lehrerinnen und Lehrer dennoch sehr fruchtbar.

Polarisierung der Gesellschaft

Während unsere Argumentationstrainings zeitweise mehrheitlich von hauptamtlichen Fachkräften gebucht wurden, die das Training aus beruflicher Motivation absolvieren, beobachten wir seit mehreren Jahren eine deutlich stärkere Nachfrage von Menschen, die im Ehrenamt oder privaten Umfeld mit Vorurteilen und auch Anfeindungen konfrontiert sind. Mit diesen Gruppen haben wir in den letzten Jahren verstärkt gearbeitet. Man denke z.B. an die zahlreichen Menschen, die sich ab Ende 2015 ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagiert haben. Auch engagierte Jugendliche sind verstärkt mit Ressentiments konfrontiert, z.B. Schülervertretungen oder Aktive bei Fridays for future.

Die Polarisierung der Gesellschaft spiegelt sich auch in den Vereinen, in den Familien und am Arbeitsplatz. Das führt dazu, dass wir mittlerweile sehr bunt gemischte Gruppen haben. Wichtig ist uns, dass das Konzept klare Grenzen setzt und Differenzierungen vornimmt. Es handelt sich weder um ein Deeskalationstraining noch um einen rhetorischen Selbstverteidigungskurs. Es kann auch nicht darum gehen, immer Recht haben zu wollen. Man kann in einer Demokratie widersprechen, muss aber auch Widerspruch aushalten

können, selbst wenn das für Unwohlsein sorgt. Umgekehrt gibt es jedoch Grenzen, ab denen wir über Bedrohungen, Straftatbestände etc. sprechen und das auch klar markieren und nicht mehr diskutieren. Die Schule ist der passende Ort, um diese Grundsätze transparent zu machen und entsprechendes Handeln einzuüben. Hierzu brauchen wir insbesondere auch die Lehrkräfte, die diese Haltung leben, vermitteln und auch einfordern. Allein schon der geschützte Raum zum Austausch und zur Diskussion konkreter Erlebnisse wird seitens der Fachkräfte als sehr gewinnbringend erachtet. Es ist wichtig für die Menschen, zu merken, dass sie nicht allein sind, und sich mit anderen Personen über die Erlebnisse auszutauschen, auch über sehr persönliche Dinge wie z.B. Konflikte innerhalb des Kollegiums.

Das Grundkonzept des Trainings von Klaus-Peter Huffer, Strategien aus den Beiträgen der Gruppe selbst zu entwickeln, ist Garant für den Erfolg. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind begeistert, wenn sie merken, dass das ganze Seminar anhand ihrer Wortbeiträge aufgebaut wird und hinterher ein Ergebnis dasteht, an dem alle mitgewirkt haben. Der „Nebenlernerneffekt“ dabei ist es, dass die Menschen merken, dass sie kompetent und handlungsfähig sind und bereits viele Ideen mitbringen, die hilfreich sind und die im Prozess geschärft und strukturiert werden. Sie darin zu bestärken ist ein wichtiger Aspekt.

Der vielleicht wichtigste Hinweis: Man sollte sich immer seiner eigenen Vorurteile bewusst sein! Hiervon sind wir alle nicht frei, in gewisser Weise erleichtern sie uns das Leben und geben uns Orientierung. Nur wenn wir das selbst reflektieren, können wir glaubhaft diskutieren. Dazu gehört dann auch, dass wir nicht in die naheliegende Pauschalisierungsfalle tappen und alle Menschen, die gegen die Corona-Einschränkungen demonstrieren, als weltfremde Spinner abtun.

Argumente gegen Fake News

Die aktuellen Entwicklungen rund um Fake News, Impfskepsis, Coronaleugnung oder Verschwörungsmäthen stellen Schulgemeinschaften vor immense Herausforderungen und bringen auch bewährte Konzepte politischer Bildung zuweilen an Grenzen. Personen, die zweifelhaft und wissenschaftlich nicht haltbare Positionen oder Versatzstücke irgendwo aufschnappen und nacherzählen, kann man im Gespräch durchaus erreichen und zum Nachdenken bringen, gerade wenn es Menschen sind, mit denen man dauerhaft engen Kontakt hat, z.B. im Schulkontext. Es ist eher die Regel als die Ausnahme, dass wir uns selbst im Alltag mal dabei ertappen, einen selbstgerechten Absolutheitsanspruch zu vertreten. In der Regel sind wir aber offen, diesen zu hinterfragen und andere Positionen in eine erneute Meinungsbildung mit einfließen zu lassen.

Problematisch wird es dann, wenn Menschen genau dazu nicht mehr bereit sind und die Möglichkeit, nicht recht haben zu können, grundsätzlich negieren. Fake News bieten demjenigen, der an sie glaubt, in erster Linie eine vermeintlich einfache Erklärung oder Lösung für zuweilen sehr komplizierte Sachverhalte. Das wirkt ungemein charmant, Populismus und Vorurteile funktionieren ähnlich. Es gibt einfache, knackige, einprägsame, pauschalisierende Aussagen, man kann die Schuld auf andere abwälzen, muss sich nicht mit unangenehmen Fragen befassen und vor allem auch das eigene Verhalten nicht ändern. Eine Pandemie und ihre Auswirkungen sind kompliziert, genau wie die Klimaerwärmung, der Sozial-



Foto:
Adolf-Bender-
Zentrum

staat, die EU und vieles mehr. Menschen, die sich in Medienkonsum, Freundeskreis oder Freizeit gänzlich in einer Bubbelle bewegen, können mit den Mitteln der politischen Bildung nur schwer erreicht werden. Aber auch wenn Fake News die tiefgehende Auseinandersetzung mit den Themen und die Entwicklung eines differenzierten Blicks erschweren oder gar verhindern: Ein Argumentationstraining hilft immer, die eigenen Positionen zu hinterfragen, die Menschen zu stärken und mit anderen ins Gespräch zu kommen.

Fabian Müller

Fabian Müller engagiert sich im Adolf-Bender-Zentrum für Demokratie und Menschenrechte in St.Wendel, einem anerkannten Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Schwerpunkte sind Demokratie- und Menschenrechtsbildung, politische Bildung, Erinnerungsarbeit und die Förderung zivilgesellschaftlicher Strukturen gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Den Podcast „Argumentieren gegen Rechts“ und weitere Podcasts des Adolf-Bender-Zentrums findet man unter <https://bit.ly/31iFc0p>, weitere Informationen auf der Homepage <https://adolfbender.de>.

Unser Seminar bei lea (D8888)

Argumentationstraining zum Umgang mit Parolen

Wir alle kennen sexistische, fremdenfeindliche oder asylfeindliche Parolen zur Genüge: Frauen gehören an den Herd, Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg, das Boot ist voll. Meist treffen sie uns unerwartet, sorgen für Unsicherheit und Sprachlosigkeit. Im Argumentationstraining werden gemeinsam Strategien entwickelt, die den Umgang mit Parolen im schulischen Kontext erleichtern - sei es im Klassenraum, im Lehrerzimmer oder in Elterngesprächen. Hierzu werden Herkunft und Funktion von Vorurteilen analysiert, Rollenspiele und Dilemmadiskussionen genutzt und nicht zuletzt auch unsere eigenen Vorurteilsstrukturen hinterfragt. Dabei erfolgt stets der Einbezug von Beispielen aus der eigenen Erfahrungswelt der Teilnehmenden. Gemeinsam werden Argumentationsstrategien entwickelt, die die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Äußerungen in der Schule erleichtern.

- Leitung: Fabian Müller, Adolf-Bender-Zentrum für Demokratie und Menschenrechte
- Ort und Zeit: Online, 8.2.2022, 10 bis 17 Uhr
- Informationen und Anmeldung:
www.lea-bildung.de>Suche: D8888

**Betr.: HLZ 7-8/2021
Hessen postkolonial**

Kritik ernstnehmen

Johanna Leinius, Christine Löw und Sheila Ragunathan moderierten die Beiträge für das Titelthema „Hessen Postkolonial“ der HLZ 7-8/2021. Im folgenden Brief reflektieren sie das Feedback, das sie zu diesem Schwerpunkt erhalten haben.

Als Mitglieder des Herausgeber:innenteams wollten wir mit dem Heft die Verwobenheiten von Rassismus, Kolonialismus und Sexismus auch in der Bildungsarbeit kritisch reflektieren und zu ihrem Aufbrechen beitragen. Gerne teilen wir hier das Feedback, das wir zu der Ausgabe erhalten haben.

Erstens zur Frage der (Un-)Selbstverständlichkeit Schwarzer Perspektiven und Personen: Zwar wurde gelobt, dass Autor:innen zu Wort kamen, die in der HLZ viel zu selten wahrnehmbar sind. Jedoch gab es Irritationen, da ‚weiß‘ positionierte Autor:innen die generellen Beiträge der HLZ-Ausgabe verfassten, während Schwarz und (post-)

migrantisch positionierte Autor:innen ausschließlich zum ‚Spezialthema‘ Postkolonialität und Rassismus beitragen. Als seien Rassismus und die gegenwärtigen Auswirkungen kolonialer Eroberungen und Wissensformen kein ebenso allgemeines Thema. Wir sehen diese Kritik als einen notwendigen Anstoß, um Autor:innen, die durch die ihnen zugeschriebenen Differenzen in der Gesellschaft marginalisiert werden, in den allgemeinen Autor:innenpool der HLZ aufzunehmen und ihre Perspektiven auf ‚allgemeine‘ Fragen wie u.a. gewerkschaftliche Organisation, Bildungspolitik und soziale Gerechtigkeit willkommen zu heißen. Hierfür bedarf es einer aktiven Politik des Ansprechens.

Zweitens wurde die relativ einseitige Zusammenstellung des Herausgeber:innenteams bemängelt. Fragen von Repräsentation sind nicht zweitrangig, denn wer wie in die Herstellung von Wissen eingebunden ist, hat Konsequenzen für das, was am Ende herauskommt - in diesem Fall der HLZ-Schwerpunkt. Wir regen deshalb eine längerfristige Organisationsentwick-

lung mit dem Ziel einer rassismuskritischen Bildungsarbeit innerhalb der HLZ sowie der Gesamtinstitution GEW an.

Drittens diskutierten wir über die Verwendung von diversitätssensiblen Vokabular im Schwerpunkt. Wir können die Herausforderungen nachvollziehen, die es mit sich bringt, ein Heft für eine breite Leser:innenschaft zu machen. Allerdings bildet sich (Ohn-)Macht eben auch in der Sprache ab und daher möchten wir HLZ-Leser:innen einladen, sich mit (möglicherweise) unbekanntem Begriffen und (Selbst-)Positionierungen auseinanderzusetzen. Eventuelle Irritationen bieten die Chance, von Ungleichheit geprägte Formulierungen zu überdenken und an neuen rassismuskritischen Sprachformen aktiv mitzuwirken.

Eine solche Bereitschaft, Debatten über Sprache, Macht und Diskriminierung zu führen und Kritik ernst zu nehmen, muss auch in den Redaktionssteams und darüber hinaus bestehen.

Johanna Leinius, Christine Löw
und Sheila Ragunathan

**Betr.: HLZ 7-8/2021
Hessen postkolonial**

Fragwürdiges Titelblatt

Ich zitiere vom Straßenschild auf dem Titelblatt der HLZ-Ausgabe „Hessen Postkolonial“: „Wißmannstr. / Herrmann von Wißmann (1853-1905). Afrikaforscher und Fachschriftsteller, stellte eine gefürchtete Söldnertruppe in der damaligen Kolonie Deutsch-Ostafrika auf, wo er 1895/96 Gouverneur war.“ Mit dem Bild wird das aktuell heiß umkämpfte Thema von Straßenumbenennungen, wenn es um koloniale Zusammenhänge geht, aufgegriffen. Die Redaktion hat sich dabei entschieden, Kolonialismus auf dem Titelblatt zu reproduzieren und hat ein Münchener (nicht hessisches!) Beispiel gewählt mit dem eingangs zitierten Text unter dem Personennamen eines bekanntermaßen Kolonialverbrechers. Diese „erläuternde Hinweistafel“ (wie die Redak-

tion auf S. 2 schreibt) ist aber vor allem „geläutert“: Eine Kritik an oder Distanzierung von damaligen kolonialen Gewaltverhältnissen ist kaum herauszulesen aus dem Text dieser Tafel. Die Tragweite seiner Rolle in der Niederschlagung des Widerstands bleibt auch hier unerwähnt, bestenfalls verschleiert. In dem Erklärungstext zum Titelbild auf S. 2 wird sodann eine Initiative aus Kassel (also Hessen!) erwähnt, die - wenn auch kurzfristig, weil nicht amtlich - eine echte Umbenennung vornahm und die Kasseler Wißmann-Straße nach Nikodemus Kavikunua (Herero-Freiheits- und Widerstandskämpfer) umbenannte. Die Frage bleibt also noch immer: WEM werden Denkmäler gesetzt, WESSEN Namen werden erinnert und bekommen ihren Platz im Kanon des hiesigen Allgemeinwissens? Wenn es also in Hessen (und die HLZ ist ja eine hessische Zeitschrift) das Vorbild einer echten antkolonialen Straßenumbenennung gab/gibt, wieso hat es dieses Beispiel nicht auf die Titelseite geschafft? Und das, obwohl es bekannt ist und dann eben klein auf S. 2 immerhin noch erwähnt wird! Welcher Geist ist für solche Priorisierungen verantwortlich? Welcher Geist verweigert sich einem radikalen Umdenken?

Eleonore Wiedenroth-Coulibaly



Bildungsinitiative Ferhat Unvar

Serpil Temiz Unvar ist die Mutter von *Ferhat Unvar*, der wie acht weitere junge Menschen mit Migrationshintergrund am 19. Februar 2020 von einem Rechtsterroristen in Hanau erschossen wurde. Sie gründete nach dem Anschlag die *Bildungsinitiative Ferhat Unvar*, um die Erinnerung an ihren Sohn und an die Opfer von Hanau aufrecht zu erhalten und anti-rassistische Arbeit im Bildungsbereich zu stärken. Sie möchte Jugendlichen und jungen Erwachsenen Räume geben, sich selbst auszudrücken, eigene Bedürfnisse zu benennen und Chancengleichheit einzufordern. Die *Bildungsinitiative Ferhat Unvar* bietet Empowerment-Workshops in Schulen an, möchte aber auch Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche ansprechen, die selbst nicht von Rassismus betroffen sind. Dazu bietet sie Sensibilisierungsworkshops an und entwickelt Materialien für den Unterricht, „um Brücken zu bauen und Verständnis zu fördern“.

• www.bildungsinitiative-ferhatunvar.de



Nächtliche Aktion zur Umbenennung der Wißmannstraße in Kassel (Foto:privat)



gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

FORTBILDUNG

Januar – März 2022

PROGRAMMAUSZUG

ARBEITSPLATZ SCHULE

B8881

Umgang mit häuslicher Gewalt im schulischen Kontext

Brennessel e.V.

Do., 10.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Online

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

B8902

Resilienz für Lehrer und Kinder - Umgang mit Mobbing und Konflikten

Saskia Mantey

Di., 15.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Kassel

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

B8794

UBUS - Rechte und Pflichten für sozialpädagogische Fachkräfte

Annette Karsten

Mi., 16.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

B8787

Präsenz, Kompetenz und Konsequenz: Erste Schritte in den Schulalltag

Katja Jansen

Mo., 21.02.2022, 14:00-18:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

B8867

Meine Rente muss zum Leben reichen: Traum oder Wirklichkeit? Rentenfragen für Angestellte im Bildungsbereich

Bernd Vogeler & Rüdiger Meier

Mi., 23.02.2022, 14:00-17:00 Uhr, Marburg

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

COMPUTER, INTERNET & NEUE MEDIEN

C8873

Jugendmedienschutz - Was kann und sollte Schule leisten?

Christoph Wiesenhütter

Do., 03.03.2022, 14:00-17:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 40 €; Mitglieder GEW 20 €

C8907

Digitale Klasse - Gute Apps für die Grundschule

Rebecca Jäger

Do., 17.03.2022, 14:00-16:30 Uhr, Wiesbaden

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

C8839

Erklärvideos selber machen

Frank Schlegel

Do., 24.03.2022, 15:00-18:00 Uhr, Online

Entgelt 55 €; Mitglieder GEW 39 €

C8882

Datenschutzgerechte Videokonferenzsysteme: Zum Umgang mit BigBlueButton

Ulrich Breuer

Mo., 28.03.2022, 14:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

DEMOKRATISCHE BILDUNG & GESELLSCHAFT

D8842

Nationalsozialismus: Regionale Geschichte in Unterrichtsprojekten

Dr. Ulrich Schneider

Mo., 21.02.2022, 15:00-17:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

FOKUS: BILDUNG FÜR DEMOKRATIE UND MENSCHENRECHTE

D8888

Argumentationstraining zum Umgang mit Parolen in der Schule

Fabian Müller

Di., 08.02.2022, 10:00 - 17:00 Uhr, Online

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

D8910

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

Hannah Abels

Mi., 16.02.2022, 14:00 - 17:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

S8893

Kinder und Jugendliche diskriminierungskritisch stärken

Ioanna Menhard & Mirjam Tutzer

Mo., 28.02.2022, 09:00 - 16:00 Uhr, Online

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

D8844

"Du Jude!" - Antisemitismus in der Schule und was man dagegen tun kann

Susanne Michal Schwartze

Mo., 28.02.2022, 14:30 - 18:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

D8908

Politische Bildung nach Corona

Dr. Martina Tschirner

Mi., 02.03.2022, 19:00 - 21:00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

D8894

Gedenkstättenfahrten vorbereiten und durchführen: Workshop zur inhaltlichen und organisatorischen Planung

Melanie Schreiber

Do., 03.03. u. Do., 10.03.2022, jew. 14:00 - 17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

G8899

Einblicke in die Lebenswelten rechtsextremer Jugendlicher

Christina Dethloff & Thomas Vitt

Mi., 16.03.2022, 14:00 - 18:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

D8770

Rechtspopulismus und neue Rechte: Eine Herausforderung der Demokratie als Unterrichtsthema

Andreas Füchter

Do., 17.03.2022, 15:00 - 18:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

D8719

Alltagssexismus in Bildungsinstitutionen: Wahrnehmen und Haltung beziehen

Nikola Poitzmann

Mi., 23.03.2022, 15:00 - 17:00 Uhr, Online

Entgelt 40 €; Mitglieder GEW 20 €

D8912

Antiziganismus - Ein Thema für Schule und Unterricht

Dr. Katharina Rhein & Ina Hammel

Do., 24.03.2022, 10:00 - 17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 40 €; Mitglieder GEW 20 €

D8746

Diversität im Klassenzimmer: Vorurteile kennen, erkennen und abbauen

Elena Barta

Mo., 04.04.2022, 10:00 - 17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

D8913

Erziehung nach Auschwitz in der Migrationsgesellschaft

Dr. Katharina Rhein

Di., 03.05.2022, 19:00 - 21:00 Uhr, Frankfurt

entgeltfrei

D8900

Umgang mit rechten Äußerungen im Schulalltag

Christina Dethloff & Thomas Vitt

Mi., 11.05.2022, 14:00 - 18:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

D8884

Antisemitismus hat viele Gesichter: Umgang mit Antisemitismus in der Schule

Maria Seip

Do., 19.05.2022, 10:00 - 17:00 Uhr, Kassel

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

D8751

Trans*, Inter*, nicht-binär: geschlechtliche Vielfalt in Bildungseinrichtungen

Tina Breidenich

Di., 28.06.2022, 14:00 - 17:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

D8914

Jugendliche zwischen Religion und Extremismus: Ursachen & Handlungsoptionen

Mareike Austein & Talha Taskinsoy

Mi., 06.07.2022, 14:00 - 18:00 Uhr, Frankfurt

Seminarleitung:

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

D8720

Einführung in die Anti-Bias-Arbeit

Nikola Poitzmann

Mo., 11.07.2022, 15:00 - 17:00 Uhr, Online

Entgelt 40 €; Mitglieder GEW 20 €

Aktuelle Informationen zu Fokus
und Programmen finden Sie unter:
www.lea-bildung.de.



DEMOKRATISCHE BILDUNG & GESELLSCHAFT

D8758

**Feministische Mädchenarbeit: Selbstbewusst
Aufklärung über weibliche* Körper**

Nora Dollichon

Di., 08.03.2022, 10:00-16:00 Uhr, Kassel

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

G8920

**Was war eigentlich die DDR?
Geschichte und Erinnerung von unten neu vermittelt**

Karin Zennig

Mo., 21.03.2022 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

ELTERNGESPRÄCHE

E8886

**Elterngespräche führen: Strategien zur Bewältigung von
Gesprächen in schwierigen Situationen**

Nicole Schmidt

Do., 10.02., 15:00-18:00 Uhr & Mi., 16.03.2022, 15:00-19:00 Uhr,
Frankfurt

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

E8724

Elterngespräche: Zielgerichtet, effektiv und Nerven schonend

Uwe Riemer-Becker

Di., 22.03.2022, 10:00-17:00 Uhr, Kassel

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

GESUNDHEIT & STIMME

V8768

Stimmt's?! Stimmtraining für die Sprech- und Singstimme

Kathleen Fritz

Mi., 02.03.2022, 14.30-18:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 55 €; Mitglieder GEW 39 €

H8709

**Aktiv Stress bewältigen zur Burnoutprävention:
Hilfreiches Selbstmanagement für mehr Lebensqualität**

Daniela Heil

Fr., 25.03.2022, 14:00-18:00 Uhr, Online

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

KUNST

K8880

Durch tausende Augen sehen - die Stadt grafisch neu entdecken

Ulrike Springer

Mo., 07.02.2022, 15:00-18:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

K8891

KUNST - Neue Inhalte und Methoden

Nikolaus A. Nessler

Mi., 09.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

LERNORT KITA

L8849

**Kinder als 'Stakeholder' in Kindertageseinrichtungen:
Sichtweisen von Kindern auf institutionelle Arrangements**

Stephanie Simon & Jessica Prigge

Fr., 18.02.2022, 09:00-17.30 Uhr, Kassel

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

L8869

Vorurteilsbewusste Kinderbücher für die pädagogische Praxis

Fabian Wagner

Mi., 23.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

LERNORT SCHULE

M8812

Lernprozesse, Lernbedingungen und lernfördernde Unterrichtsmethoden

Uwe Lennartz

Di., 22.02.2022, 10:00-17:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

M8897

Theaterpädagogische Grundlagen für die Grundschule

Nicole Peinz

Mo., 07.03.2022, 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

LESEN, SCHREIBEN & SPRECHEN

N8742

Sprachdiagnostik in der Grundschule im Kontext von Inklusion

Dr. Marianne Wiedenmann

Do., 10.03.2022, 14:00-17.30 Uhr, Gießen

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

N8890

Heideröslein 2.0: Kreative Medienarbeit im Deutschunterricht

Juliane Spatz & Maria Bonifer

Mo., 28.03.2022, 15:00-18:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

MASCHINENSCHNEIDE / WERKEN

P8903

Holzbearbeitung Teil 1

Jochen Jahn

Fr., 25.02., 13:00-19:00 Uhr & Sa., 26.02.2022, 8.30-16.30 Uhr, Petersberg

Entgelt 255 €; Mitglieder GEW 215 €

P8830

Tipps und Tricks zum Werk- und Sachunterricht:

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

Stefan Ohlenmacher

Mi., 16.03.2022, 14:00-18:00 Uhr, Langen

Entgelt 40 €; Mitglieder GEW 20 €

MUSIK

Q8868

**Musizieren mit Kindern: Neue Methoden nicht nur für den Unterricht -
Boomwhackers, Soundbellows, Klangstäbe, Boomeli und die Rainbow-Methode**

Andreas Hoff

Mo., 28.02.2022, 10:00-16:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt 72 €; Mitglieder GEW 45 €

Q8813

Tanzen in der Grundschule

Birgit Lenze-Kaucky

Do., 31.03.2022, 15:00-18:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

PÄDAGOGIK

S8796

Unterrichtsstörungen: von der Prävention zur Intervention

Thomas Klaffke

Mo., 07.02.2022, 14:30-17:30 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

S8710

Kinder im Autismus-Spektrum:

... wenn manches einfach anders ist und trotzdem gut

Daniela Heil

Fr., 11.03.2022, 15:00-18:00 Uhr, Online

Entgelt 50 €; Mitglieder GEW 30 €

S8743

Übergänge von Intensivschüler*innen in Regelklassen unterstützen

Dr. Marianne Wiedenmann & Fatima Bajramovic

Do., 17.03.2022, 14:00-17.30 Uhr, Frankfurt

Entgelt 55 €; Mitglieder GEW 39 €

S8825

Grenzen setzen in sozialen Institutionen

Marion Milbradt

Mo., 28.03.2022, 09:00-16:00 Uhr, Gießen

Entgelt 89 €; Mitglieder GEW 69 €

PERSONALRÄTE-SCHULUNGEN

T8726

Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte (Grundlagen)

Roland Schäfer

Di., 15.02.2022 & Do., 17.02.2022, jew. 13.30-16:00 Uhr, Online

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165 €

T8845

PR-Schulung: Einstieg und Auffrischung

Tony C. Schwarz

Mo., 07.03.2022, 10:00-17:00 Uhr, Darmstadt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165 €

T8922

Grundschulung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Personalräten an Studienseminaren

Heike Lühmann & Tobias Cepok

Do., 17.03.2022, 10:00-17:00 Uhr, Frankfurt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 165 €

RECHNEN & MATHEMATIK

U8895

Mathematik lernen mit interaktiven Experimenten: Einführung in das Mathematikum Gießen

Prof. Dr. Albrecht Beutelspacher & Melanie Blaschko

Do., 17.02.2022, 14:00-18:00 Uhr, Gießen

Entgelt 20 €; Mitglieder GEW 10 €

STUDIENREISEN & BILDUNGSURLAUB

W8919

Die Rhön erwandern – Naturschätze der Rhön

Wanderwochenende

Beatrice Löffler & Jutta Hambloch

Fr., 10.06.2022 - So., 12.06.2022, Hilders

Entgelt (inkl. Übernachtung/Frühstück) 200 €

W8918

Bildung, Kultur und Identität:

Philosophische Reflexionen zur europäischen Identität

Bildungsurlaub in Italien

Harald Graf

So., 10.04.2022 - So., 17.04.2022, Italien

Entgelt (EZ) 755 €; Entgelt (DZ) 690 €

ANMELDUNG

www.lea-bildung.de

Einfach anrufen: 0 69 – 97 12 93-27

oder faxen: 0 69 – 97 12 93-97

Online-Buchung: www.lea-bildung.de

E-Mail: anmeldung@lea-bildung.de

Bürozeiten

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

www.lea-bildung.de

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

An lea-Fortbildungen kann jede*r Interessierte teilnehmen:

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

Voraussetzung ist das Bildungsinteresse.

Abrufangebote & Inhouse-Schulungen

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

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

lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft mbH der GEW Hessen

Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main

HR-Eintrag: 75319

StNr: 225/05K19

Aufsichtsratsvorsitz:

Jochen Nagel, Ulrike Noll

Geschäftsführung: Dana Lüddemann

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

Die hier aufgeführten Seminare sind nur eine Auswahl.

Das vollständige lea-Fortbildungsprogramm finden Sie

unter www.lea-bildung.de



Das neue lea-Programm erscheint im Februar 2022
Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit
der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

Gute Arbeit an Hochschulen?

Im Dezember unterzeichneten hessische Hochschulleitungen, das Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) und der dort gebildete Hauptpersonalrat (HPRWK) einen Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen.

Kodex: Kontroverse Debatten

Dieser Kodex soll nach dem schwarz-grünen Koalitionsvertrag als Selbstverpflichtungserklärung dazu beitragen, Befristung an den Hochschulen einzudämmen. Auf der Grundlage des Koalitionsvertrags wurde eine Arbeitsgruppe von HMWK, Hochschulleitungen und Mitgliedern des HPRWK eingerichtet. Der Kodex wurde ohne größere Beteiligung der Beschäftigten und ohne (hochschul)öffentliches Verfahren verhandelt, denn die drei beteiligten Personalratsmitglieder mussten Stillschweigen bewahren und waren gegenüber 14 Hochschulleitungen entsprechend in der Minderheit. Dabei haben die örtlichen Personalräte, aber auch alle Mitglieder der Hochschulen, auch die Studierenden, sowie die Öffentlichkeit ein Interesse an guten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen an den hessischen Hochschulen. Insbesondere in der Frage der vielen befristeten Verträge wollten sich die Hochschulleitungen nicht bewegen, sondern versuchten, Verbesserungen abzuschmettern. Bis zuletzt haderten einzelne Hochschulleitungen mit der Unterzeichnung.

Der Kodex befasst sich mit Arbeitsbedingungen, mit der Dauer von Arbeitsverträgen und der Zeit für Qualifikation. Er stellt eine Selbstverpflichtung dar, deren Umsetzung für die Hochschule nicht rechtsverbindlich ist. Und das sind die positiven Punkte:

- Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen ausschließlich unbefristet beschäftigt werden.
- Für Drittmittelbeschäftigte soll jede Hochschule einen Fonds zur Finanzierung von Beschäftigungslücken zwischen verschiedenen befristeten Verträgen bilden.
- Das Qualifikationsziel, das die Befristung begründet, wird zwingend Teil des Arbeitsvertrages.
- Selbstständigen Lehrbeauftragten soll die Vor- und Nachbereitungszeit angemessen vergütet werden.

- Stufenlaufzeiten sollen – wie von der GEW wiederholt gefordert – beim Arbeitgeberwechsel angerechnet werden.

- Die Tarifeinigung mit den Gewerkschaften, dass studentische Hilfskräfte ab April 2022 eine Mindestvergütung von 12 Euro pro Stunde bekommen, wird in den Kodex übernommen, ebenso die Anbindung an die allgemeine Lohnentwicklung im TVH.

- Die Mindestvertragslaufzeit der Hilfskräfte soll zwei Semester betragen.

Der Kodex stellt mögliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Perspektiven für einzelne Beschäftigungsgruppen in Aussicht. Der Kodex geht etlichen Personalräten und auch vielen aktiven Kolleginnen und Kollegen in der GEW nicht weit genug, weil das grundsätzliche Problem der massiven Befristung an Hochschulen damit nicht behoben wird. An den konkreten Arbeitsbedingungen der großen Mehrheit der Beschäftigten ändert sich nichts. Stattdessen werden die bestehende Praxis und geltende gesetzliche Regelungen erneut festgeschrieben.

Nur eine Selbstverpflichtung

Für befristet beschäftigte administrativ-technisch Beschäftigte enthält er sogar noch ein zweischneidiges Schwert, denn sie sollen nicht länger als acht Jahre mit Sachgrund befristet angestellt werden. Hier müssen die Personalräte und die GEW darauf achten, dass sich nicht die Erfahrung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz wiederholt: Mitarbeiter:innen bekommen nach Erreichen der Frist keineswegs immer einen unbefristeten Vertrag, sondern viele erhalten gar keinen Arbeitsvertrag mehr. Der Kodex verliert zudem auch kein einziges Wort zur wichtigen Gruppe der Professor:innen. Auch sie brauchen gute Arbeit und sind in Vorgesetztenfunktion wichtige Leitungspersonen zur Umsetzung einer Selbstverpflichtung. Hier offenbart sich eine weitere Schwachstelle.

An den Hochschulen wird der Kodex kritisch diskutiert. Die Initiative „Uni Kassel unbefristet“ spricht von einem „Schlag ins Gesicht“, der Personalrat der Goethe-Universität Frankfurt votierte mehrheitlich gegen eine



Unterzeichnung, solange der Eindruck besteht, dass das Präsidium der Universität den Kodex nicht ernst nimmt und zentrale Probleme der Beschäftigten nicht angegangen werden. Das Bündnis Gute Arbeit an der Philipps-Universität Marburg kritisiert das intransparente Verfahren und die fehlende Rechtsverbindlichkeit. Er werde deshalb nicht ausreichen, um faire Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten.

Der Kodex ist kein Selbstläufer

Auch bei einer digitalen Veranstaltung der GEW Hessen diskutierten über 120 Kolleg:innen leidenschaftlich und sehr kontrovers. Der HPRWK und der Personalrat der Technischen Universität Darmstadt haben sich für eine Unterzeichnung entschieden, da er die erwähnten Verbesserungen enthalte und eine Überprüfung der Wirkung des Kodex ab dem Wintersemester 2022/23 unter Beteiligung der Personalräte zugesagt wurde.

Mehr unbefristete Beschäftigung darf als Ziel nicht aus den Augen geraten. Die GEW Hessen erwartet, dass der Kodex stetig überprüft und bearbeitet wird, um die Arbeits- und Anstellungsbedingungen zukünftig zu verbessern. Die einzelnen Passagen des Kodex dürfen nicht in Stein gemeißelt sein. Wenn die Hochschulleitungen ihre Verweigerungshaltung fortsetzen und Verbesserungen für alle Beschäftigten, aber insbesondere auch beim Thema Befristungen ausbleiben, müssen gesetzliche Regelungen geschaffen werden.

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben in der Tarifeinigung vom Oktober 2021 verbindliche Gespräche mit dem HMWK in der zweiten Jahreshälfte 2022 vereinbart.

Simone Claar, stellvertretende Landesvorsitzende, und Tobias Cepok, Hochschulreferent der GEW Hessen

Download des Kodex Gute Arbeit:

<https://wissenschaft.hessen.de/Studieren/Kodex-fuer-gute-Arbeit>



Kleine Klassen – große Wirkung

Der Vorteil von kleinen Klassen ist wissenschaftlich belegt

Bei allen Nachteilen, die die Corona-Pandemie für Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte mit sich brachte, gibt es auch eine positive Erkenntnis: Die Erfahrungen mit den halbierten Lerngruppen im Wechselunterricht zeigten, dass Lern- und Lehrsituationen in kleinen Klassen für alle Beteiligten deutlich entspannter, aber auch intensiver sind. Hier sind sich die meisten Lehrkräfte, Schülerinnen, Schüler und Eltern einig: Je weniger Kinder oder Jugendliche in einer Klasse unterrichtet werden, desto besser wird der Stoff vermittelt, desto mehr werden die Schülerinnen und Schüler im Unterricht lernen. Als Gründe führen sie an, dass das Potenzial für Unruhe und Störungen in kleineren Klassen sinkt und Lehrkräfte in kleinen Lerngruppen besser auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen können.

Politisch nicht gewollt

Um zu verhindern, dass sich diese Erfahrungen über den Nutzen kleiner Lerngruppen im Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit festsetzen, erklärte Kultusminister *Lorz* (CDU) auf eine Landtagsanfrage im August 2021, die Forderung nach kleineren Klassen basiere häufig auf einer „subjektiven Wahrnehmung“ und stehe im „Gegen-

satz zu vielen wissenschaftlichen Befunden“. Anders als im schwarz-grünen Koalitionsvertrag vor Corona vorgesehen plane er somit auch keine Reduzierung der Klassenobergrenzen an Grundschulen (1).

Quellen für seine Erkenntnisse nennt Kultusminister *Lorz* nicht, aber ähnliche Aussagen finden sich im aktuellen OECD-Bildungsmonitor 2021:

„Es gibt zwar einige Belege dafür, dass sich kleinere Klassen bei bestimmten Schülergruppen, z. B. Schülern mit sozioökonomisch ungünstigem Hintergrund, vorteilhaft auswirken können (...), insgesamt jedoch sind die Forschungsergebnisse darüber, wie sich unterschiedliche Klassengrößen auf die Leistungen der Schüler auswirken, nicht eindeutig.“ (2)

OECD und Kultusminister sind jedoch nicht auf der Höhe der Zeit, denn es gibt mittlerweile neuere Untersuchungen mit eindeutigen Ergebnissen. Konsequenterweise ignoriert die OECD auch drei Großstudien aus der Vergangenheit: STAR (USA 1989), wonach insbesondere bildungsferne Schülerinnen und Schüler in kleinen Klassen bessere Leistungen zeigten (siehe Kasten), SAGE (USA 2000) und die London Class Size Study (UK 1996/2000).

Die Antwort des Kultusministeriums auf die Landtagsanfrage lässt keinen Zweifel an den tatsächlichen Gründen für die Verweigerungshaltung:

„Beim Herabsetzen des Klassenteilers auf maximal 20 Schülerinnen und Schüler für jede dritte Klasse an einer Grundschule würde dies nach derzeitigem Stand 145 zusätzliche Klassen und 132,57 zusätzliche Lehrstellen bedeuten. Unter Berücksichtigung eines Personal-Kostensatzes einer durchschnittlichen Grundschullehrkraft in der Besoldungsgruppe A 12 handelt es sich um ein Finanzvolumen von 10.516.886 Euro.“

Sind kleine Klassen „zu teuer“?

Dass kleine Klassen, auch wenn sie zuerst einmal teurer zu sein scheinen, langfristig deutliche Vorteile für den Wirtschaftsstandort Deutschland haben können, belegt eine neuere Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) vom Mai 2018 (3). Die Studie basiert auf 38.000 Vergleichsarbeiten, die an allen Grundschulen im Saarland zwischen 2004 und 2007 in der Klassenstufe 3 in Deutsch und Mathematik durchgeführt wurden. Damit sollten Leistungsunterschiede zwischen Schulen und innerhalb von Schulen zwischen Klassen gemessen werden, um die Unterrichtsqualität zu verbessern. Getestet wurde der Unterrichtsstoff aus den zwei vorhergehenden Schuljahren, also den Klassenstufen 2 und 3. Das Ergebnis ihrer Untersuchung fasst *Maximilian Bach*, einer der Autoren der Studie, wie folgt zusammen:

„Im Vergleich zu anderen Studien für Deutschland können wir erstmals kausal positive Effekte einer Reduzierung der Klassengröße auf Testergebnisse nachweisen.“

Positive Effekte einer Senkung der Klassengröße zeigten sich vor allem in großen Klassen, in denen mindestens 20 Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden:

„Eine Umrechnung in Schulwochen ergibt, dass jedes Kind weniger in einer großen Klasse zur Folge hätte, dass die SchülerInnen durchschnittlich so viel zusätzlich lernen, wie sie es sonst in zweieinhalb Wochen tun. Fünf SchülerInnen weniger zögen entsprechend durchschnittliche Lernzuwächse von knapp drei Monaten nach sich.“

Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie



Frank Mußmann u.a.: Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Büchner-Verlag Marburg 2021

Eine durchaus realistische Reduzierung großer Klassen um fünf Schülerinnen und Schüler führe zu Leistungszuwächsen von knapp drei Monaten. Im Fach Mathematik seien in kleineren Klassen vor allem bei Mädchen bessere Testresultate zu erwarten. Auch die Wahrscheinlichkeit, eine Jahrgangsstufe wiederholen zu müssen, „ist umso höher, je mehr SchülerInnen in einer Klasse sind“. Ein Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung lässt es sich nicht nehmen, auch die Frage nach dem ökonomischen Nutzen kleinerer Klassen zu stellen:

„Insgesamt machen Personalaufwendungen in Deutschland etwa 81 Prozent der Ausgaben in öffentlichen Schulen aus. Wenn kleinere Klassen – und dadurch bedingt mehr LehrerInnen – aber zu besseren schulischen Leistungen der SchülerInnen führen und damit im späteren Berufsleben zum Beispiel die Einkommen steigen, könnten sich staatliche Mehrausgaben im Schulbereich über höhere Einkommensteuereinnahmen in der Zukunft als rentabel erweisen.“

Aber auch aus gewerkschaftlicher Sicht spricht nicht nur die Pädagogik für kleinere Klassen: Kleine Klassen sind ein wirksames Mittel gegen Stress am Arbeitsplatz Schule, zu hohe Arbeitsbelastung und zu hohe Kosten für kranke Lehrkräfte!

Gesundheitsfördernde Effekte

In allen Belastungsstudien zur Lehrarbeit spielt der Faktor „Klassengröße“ eine zentrale Rolle. So liegt es auf der Hand, dass jeder Schüler, jede Schülerin mehr den Arbeitsaufwand erhöht: mehr Korrekturen, mehr Zeit für Gespräche, für Förderpläne, Erziehungsvereinbarungen, Gutachten, Förderausschüsse oder Kompetenzfeststellungsverfahren. Auch im Unterricht sinkt die Zeit, die zur Verfügung steht, um individuell auf die Schülerin oder den Schüler einzugehen. Die Unruhe in großen Klassen ist größer, selbst wenn oder sogar gerade wenn alle gut mitarbeiten. Oft sind auch Räume zu klein, es fehlen Arbeitsflächen, die Raumluft ist schlecht. Schülerversuche in den naturwissenschaftlichen Fächern sind bei Lerngruppen mit mehr als 16 Kindern und Jugendlichen zu gefährlich, oft stehen auch die entsprechenden Arbeitsmittel nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung. Kinder mit besonderen Förderbedarfen erfordern eine intensivere Zuwendung der Lehrpersonen. Gleiches



gilt für Zuwandererkinder, die oft über sprachliche Defizite verfügen.

Der Zusammenhang zwischen Lehrer- und Klassenstärke wird durch zahlreiche Belastungsstudien belegt, insbesondere die TALIS-Studie der OECD (4). In der Potsdamer Studie zur Lehrer- und Klassenstärke von Uwe Schaarschmidt und anderen rangiert die Klassenstärke ganz oben auf Platz 2 der Belastungsfaktoren, nach dem „Verhalten schwieriger Schüler“ und noch vor der Zahl der zu erteilenden Stunden und unabhängig davon, ob es sich bei den Befragten in der Terminologie der Studie um einen „aktiven“ oder „eher resignierten“ Lehrertypus handelt (5). In einer ähnlich angelegten Studie der Freiburger Universitätsklinik für den südbadischen Raum wird die Klassenstärke sogar als der von Lehrkräften am stärksten erlebte Belastungsfaktor ermittelt (6). Die im Auftrag der GEW durchgeführte repräsentative Arbeitsbelastungsstudie der Universität Göttingen von 2016 bestätigt diese Ergebnisse: Auch hier gaben 67 % der befragten Lehrkräfte an, dass sie sich durch zu große Klassen erheblich

belastet fühlen und große Klassen einer der fünf Hauptbelastungsfaktoren sind (7). Nach der Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie von 2020, die jetzt als Buch vorliegt, fühlen sich 31 % der Lehrkräfte durch zu große Klassen „stark“ und 36 % „eher stark“ belastet (8).

Christoph Baumann

- (1) Kleine Anfrage Moritz Promny (FDP) vom 25.5.2021 „Klassenteiler an Grundschulen“ (DS 20/5815, HLZ 11/2021 S.20)
- (2) Bildung auf einen Blick 2021, S.216
- (3) Maximilian Bach und Stephan Sievert: Kleinere Grundschulklassen können zu besseren Leistungen von SchülerInnen führen. DIW Wochenbericht 22/2018
- (4) OECD: Teaching and Learning International Survey (TALIS). Paris 2009
- (5) T. Ronginska, W. Gaida, U. Schaarschmidt (Hrsg.): Psychische Gesundheit im Lehrberuf. Universität Potsdam 1998
- (6) J. Bauer: Die Freiburger Schulstudie. In: Schulverwaltung BW 12, S. 259–264.
- (7) Frank Mußmann, Thomas Hardwig, Martin Riethmüller: Arbeitsbelastungsstudie an niedersächsischen Schulen. Göttingen 2016.
- (8) Frank Mußmann u.a.: Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020. Marburg 2021

Die STAR-Studie zur Wirkung von Klassengrößen

Die STAR-Studie (Student-Teacher Achievement Ratio), die größte kontrollierte Studie zur Erforschung der Klassengröße weltweit, wurde 1985 bis 1989 im US-Bundesstaat Tennessee durchgeführt. 6.500 Schülerinnen und Schüler von 80 Primarschulen (Kindergarten bis 3. Klasse) wurden zufällig in kleine Klassen (Durchschnitt 13 bis 17) und große Klassen (Durchschnitt 22 bis 26) eingeteilt. Dr. Lucius Hartmann und Dr. Beat Schwendemann verweisen in einem aktuellen Aufsatz über die positiven Erfahrungen mit dem Wechselunterricht in geteilten Lerngruppen auch an Schulen in der Schweiz auf die wesentlichen Ergebnisse der Studie (Download: <https://bit.ly/30FJD1B>):

„Die durchschnittlichen Klassengrößen wurden konstant gehalten; zudem wurde den Klassen jedes Jahr eine neue Lehrperson zugeteilt. STAR zeigte, dass Schülerinnen und Schüler in kleinen Klassen bessere Leistungen in Mathematik und Lesen zeigten als Schülerinnen und Schüler in großen Klassen (egal ob mit oder ohne Unterrichtsassistenz). Zudem waren die Effekte kumulativ – je mehr Schuljahre eine Schülerin oder ein Schüler in einer kleinen Klasse war, umso besser. Der positive Langzeiteffekt war auch noch fünf Jahre später messbar. Insbesondere bildungsferne Schülerinnen und Schüler zeigten in kleinen Klassen eine zwei- bis dreimal bessere Leistung.“

Vor 50 Jahren

Berufsverbote nach dem Radikalenerlass des Ministerpräsidenten

Mit dem Anspruch der Ampelkoalition, man wolle „mehr Fortschritt wagen“, wurde auch das zentrale Motto der Regierungserklärung des ersten sozialdemokratischen Kanzlers aus dem Jahr 1969 in Erinnerung gerufen, als *Willy Brandt* forderte, man müsse „mehr Demokratie wagen“. Ein Schlag ins Gesicht all derer, die diesen Aufbruch begrüßten, war dann aber die Unterstützung *Willy Brandts* für den vor genau 50 Jahren gemeinsam mit den Ministerpräsidenten der Länder gefassten „Extremistenbeschluss“, den „Radikalenerlass“ vom 28.1. 1972: Zur Abwehr angeblicher Verfassungsfeinde sollten „Personen, die nicht die Gewähr bieten, jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung einzutreten“, aus dem öffentlichen Dienst ferngehalten bzw. entlassen werden.

Formell richtete sich der Erlass gegen „Links- und Rechtsextremisten“, in der Praxis traf er praktisch ausschließlich Linke, Kolleginnen und Kollegen, die als Mitglieder der DKP und anderer linker Parteien und Gruppen auftraten, bei Wahlen für linke Parteien kandidierten oder auch nur durch das Parken ihres Autos in der Nähe von vermeintlich verfassungsfeindlichen Versammlungen aufgefallen waren. Allein bestehende „Zweifel an der Bereitschaft, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten“, reichten für eine Nichteinstellung oder eine Entlassung aus dem öffentlichen Dienst aus. Mitglieder und Sympathisanten rechter Parteien und Gruppierungen

wurden dagegen im öffentlichen Dienst geduldet und bei Bewerbungen fast nie abgelehnt. Der Radikalenerlass führte zum Berufsverbot für Tausende von Kolleginnen und Kollegen in den Schulen, der Sozialarbeit, bei der Post oder der Bahn und in den Justizbehörden. Bis weit in die 80er Jahre vergifteten Gesinnungsprüfungen, Schnüffeleien des Staatsschutzes und die staatlich betriebene Jagd auf vermeintliche „Radikale“ das politische Klima.

Das Thema bleibt aktuell

Im Vorfeld des 50. Jahrestags brachte die GEW Hessen eine Erklärung des GEW-Hauptvorstands und eine entsprechende Veranstaltung auf den Weg, „um das Thema in Erinnerung zu rufen und politische Schlussfolgerungen zu ziehen“. Auch die Kreisverbände der GEW Hessen wurden aufgefordert, „die Forderung nach Aufarbeitung des Erlasses und seiner Folgen für die Betroffenen“ zu thematisieren und Zeitzeuginnen und Zeitzeugen, die es in fast jedem Kreisverband gibt, einzuladen.

Die GEW Hessen hält das Thema zudem weiterhin für aktuell:

- Ein öffentliches Eingeständnis, dass der Radikalenerlass Tausenden von Menschen die berufliche Perspektive genommen und sie in schwerwiegende Existenzprobleme gestürzt hatte, ist bis heute unterblieben.
- Eine materielle, moralische und politische Rehabilitierung der Betroffenen hat nicht stattgefunden.

- In Bayern wird von Bewerberinnen und Bewerbern für den öffentlichen Dienst weiterhin formularmäßig die Distanzierung von Organisationen verlangt, die vom Verfassungsschutz als linksextremistisch eingestuft werden.
- Eine politische Auseinandersetzung über die schwerwiegende Beschädigung der demokratischen Kultur durch die Berufsverbotspolitik steht bis heute aus. Sie wäre heute dringlicher denn je. Bis heute sorgen sich junge Beamtinnen und Beamte, ob nicht bereits eine Unterschrift unter eine Petition oder die Teilnahme an einer Demonstration als Dienstvergehen angesehen werden können.

Bundesweite Petition

In einer bundesweiten Unterschriften-sammlung, die am 28. Januar an den Bundestag übergeben werden soll, werden die aktuellen Forderungen der nationalen und internationalen Kampagnen gegen die Berufsverbote zusammengefasst:

„Es ist an der Zeit, den ‚Radikalenerlass‘ generell und bundesweit offiziell aufzuheben, alle Betroffenen voll umfänglich zu rehabilitieren und zu entschädigen und die Folgen der Berufsverbote und ihre Auswirkungen auf die demokratische Kultur wissenschaftlich aufzuarbeiten.“

Zu den Erstunterzeichnenden aus Hessen gehören unter anderen Rechtsanwältin *Peter Becker* aus Kassel, *Prof. Dr. Frank Deppe*, die ehemaligen Bundestagsabgeordneten *Matthias Birkwald* und *Jörg Cezanne*, der stellvertretende DGB-Bundesvorsitzende *Stefan Körzell*, der Jazzmusiker *Emil Mangelsdorff* und der ehemalige GEW-Landesvorsitzende *Jochen Nagel*. Auch der Publizist *Alfred Grosser*, die ehemalige GEW-Bundesvorsitzende *Marlis Tepe*, der stellvertretende GEW-Bundesvorsitzende *Dr. Andreas Keller* und der ver.di-Vorsitzende *Frank Werneke* gehören zu den Erstunterzeichnern. Für die Betroffenen unterschrieben unter anderen *Klaus Lipps*, der Sprecher des Bundesarbeitsausschusses der Initiativen gegen die Berufsverbote, *Silvia Gingold*, *Werner Siebler*, *Dorothea Vogt*, *Matthias Wietzer* und *Michael Cszakóczy*.

Gewerkschaftsausschlüsse: „Ein politischer Fehler“

Die GEW Hessen bemühte sich in den letzten Jahren verstärkt darum, dass auch über die Rolle der Gewerkschaften in der Geschichte der Berufsverbote offen diskutiert und notwendige Konsequenzen gezogen werden. Bereits 2017 erklärte der Geschäftsführende Landesvorstand, „dass die in den Jahren 1971 bis 1989 erfolgten Gewerkschaftsausschlüsse demokratischer und linker politisch Aktiver schwerwiegende politische Fehler und schwere Ver-

stöße gegen den Grundsatz gewerkschaftlicher Solidarität waren“.

Der Landesvorstand bat im Namen der GEW Hessen „die ausgeschlossenen Mitglieder sowohl für den Ausschluss selbst und die dadurch verschuldeten Folgen als auch für die späte Aufarbeitung um Entschuldigung“. Die GEW Hessen hob diese Ausschlüsse auf „und betrachtet die Mitgliedschaft der betroffenen Kolleginnen und Kollegen als ununterbrochen“.

Gratulation aus Wiesbaden

Dorothea Holleck und Sylvia Gingold antworten

Der Englisch- und Geschichtslehrerin Dr. Dorothea Holleck wurde über mehrere Jahre die Einstellung beziehungsweise Verbeamtung in Hessen verweigert. Während dieser Zeit der Bedrohung ihrer beruflichen Existenz entstand eine breite Protestbewegung, die vom Bezirksverband der GEW Nordhessen, vom GEW-Kreisverband Göttingen und den Komitees gegen Berufsverbote in Kassel, Göttingen und Hannover getragen wurde. Nach mehreren Jahren der Unsicherheit wurde sie 1984 zunächst als angestellte Lehrerin und 1985 als Beamtin eingestellt. 2021 erhielt sie zu ihrem 70. Geburtstag ein Glückwunschsreiben des Hessischen Kultusministers Professor Lorz. Die HLZ zitiert aus ihrem Antwortschreiben. Den vollen Wortlaut findet man im Internet (siehe Kasten).

Dorothea Holleck schreibt Kultusminister Lorz

Über Ihren Glückwunsch und Ihre guten Wünsche zu meinem 70. Geburtstag habe ich mich gefreut. Besonders gut getan hat mir, dass Sie schreiben:

„Die besten Grüße zu Ihrem Geburtstag möchte ich mit großem Dank für Ihren jahrelangen pflichtbewussten und treuen Einsatz im Schuldienst verbinden.“

Tatsache ist aber auch, dass ich bis heute fälschlich als „Extremist“ und „Verfassungsfeind“ gelte. Infolge des sogenannten Radikalenerlasses durfte ich 1982 meine Beamtenstelle am Grotefend Gymnasium in Hann. Münden nicht antreten und erhielt Berufsverbot. Auch eine mir zum 1.2.1983 zugewiesene Beamtenstelle in Hessen wurde mir mit dem Hinweis auf „Erkenntnisse“ aus Niedersachsen verwehrt. (...) Erst im Oktober 1985 wurde ich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen. Dieses Unrecht erlebe ich nach wie vor als unerträgliche Kränkung. Seine seelischen Auswirkungen sind mir nicht möglich zu verdrängen. Darüberhinaus muss ich bei meinen Pensionsbezügen erhebliche Einbußen in Kauf nehmen. (...) Ich bitte Sie daher, sich persönlich dafür einzusetzen,

- dass dieser Erlass in Hessen und bundesweit offiziell aufgehoben wird,

- dass die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden, um alle davon Betroffenen voll umfänglich zu rehabilitieren und zu entschädigen,

- dass die Folgen der Berufsverbote und ihre Auswirkungen auf die demokratische Kultur wissenschaftlich aufgearbeitet werden.

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Dorothea Holleck

Sylvia Gingold schreibt an Ministerpräsident Bouffier

Sylvia Gingold ist ein besonders bekanntes Opfer der Berufsverbote, da sie weder in der Zeit ihres Berufsverbots noch angesichts der bis heute andauernden Bespitzelung durch den Verfassungsschutz den Mund gehalten hat. Silvia Gingold wurde 1975 aus dem Schuldienst entlassen, da sie Mitglied in der DKP war. Das Verwaltungsgericht Kassel wies die Begründung des Kultusministeriums 1976 als „nicht ausreichend“ zurück. Danach wurde sie als angestellte Lehrerin an der Gesamtschule Spangenberg im Schwalm-Eder-Kreis eingestellt. In letzter Instanz verweigerte der Verwaltungsgerichtshof in Kassel die Verbeamtung, da ein „verfassungsfeindliches Verhalten“ weiter nicht ausgeschlossen werden könne.

Zu ihrem 75. Geburtstag erhielt Sylvia Gingold ein Glückwunschsreiben des Hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier, der unter anderem darauf hinwies, dass sie genauso alt wie die Verfassung des Landes Hessen ist. Die HLZ veröffentlicht ihre Antwort an den Ministerpräsidenten in Auszügen.

(...) In den 70er Jahren wurden Menschen, die die Werte der Hessischen Verfassung und des Grundgesetzes verteidigen und bewahren wollten, vom Hessischen „Verfassungsschutz“ bespitzelt und als „Verfassungsfeinde“ difamiert. Ich selbst wurde einer „Gesinnungsprüfung“ unterzogen und aus dem hessischen Schuldienst entlassen, weil man mir politische Aktivitäten vorwarf, die mir laut Hessischer Verfassung Artikel 11 garantiert sind:

„Jedermann hat das Recht, seine Meinung frei und öffentlich zu äußern. Die-



Auch Künstlerinnen und Künstler engagierten sich gegen die Berufsverbote. Zu ihnen gehörten der Liedermacher Franz-Josef Degenhardt und der Grafiker Klaus Staeck, dessen Plakat die HLZ für ihr Titelbild zum 45. Jahrestag des Radikalenerlasses im Januar 2017 verwenden durfte.

„... sein Recht darf auch durch ein Dienstverhältnis nicht beschränkt werden und niemand darf ein Nachteil widerfahren, wenn er es ausübt.“

Meine Klage gegen das Land Hessen mündete in einem Urteil, das mich zur „Verfassungsfeindin“ stempelte, obwohl mir keine einzige meiner politischen Aktivitäten als gesetzwidrige Handlung vorgehalten werden konnte. (...)

Besonders für meine Eltern, die als jüdische Emigranten in Frankreich im Widerstand gegen Hitler standen, die Angehörige in den Gaskammern von Auschwitz verloren hatten, die mit neuen Hoffnungen und mit dem Willen ein demokratisches Hessen mit aufbauen zu helfen, aus dem Exil zurückkamen, war dies eine bittere Erfahrung. (...)

Zu meinem 75. Geburtstag hätte ich mir neben Ihren Glückwünschen eine – wenn auch nachträgliche – Aufhebung meines Berufsverbotsurteils, meine volle Rehabilitation, eine Entschuldigung für begangenes Unrecht sowie die Einstellung meiner Beobachtung durch den „Verfassungsschutz“ gewünscht. (...)

Mit freundlichen Grüßen
Sylvia Gingold

Beide Briefe findet man im vollen Wortlaut auf der Internetseite <https://berufsverbote-hessen.de/home>

Sozial- und Erziehungsdienst aufwerten!

Den Kolleginnen und Kollegen in den Kitas, in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und in den kommunalen Sozialämtern sind diese Tarifrunden als heftig geführte Auseinandersetzungen im Gedächtnis: 2009 gingen die Beschäftigten mit mehrwöchigen Streiks auf die Straße, um eine eigene Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst durchzusetzen. Mit Erfolg! Auch der flächendeckende, vierwöchige Erzwingungsstreik 2015 zeigte die beeindruckende Kampfkraft der Kolleginnen und Kollegen. An seinem Ende stand ein abgelehntes Schlichtungsergebnis und später dann eine nachgebesserte Tarifeinigung.

Klar war aber damals schon: Bei der notwendigen Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes ist noch Luft nach oben!

Verhandlung 2020 unterbrochen

Nachdem bereits 2020 Verhandlungen mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zur Verbesserung der Eingruppierung im SuE-Bereich unter anderem wegen der Coronapandemie auf Eis gelegt wurden, haben die Gewerkschaften nun den Weg für die Wiederaufnahme der Auseinandersetzung frei gemacht. Die Bundestarifkommission von ver.di hat bereits im August 2021 die Kündigung der Eingruppierung zum 31. Dezember 2021 beschlossen.

Gekündigt wurden auch die Regelungen zum Gesundheitsschutz.

Die konkreten Forderungen, über die die Bundestarifkommission von ver.di eine Woche vor Weihnachten entschieden hat, waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt. Unter anderem wird es aber um die Aufwertung der Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher gehen, die alle in S8b eingruppiert werden sollen. Die Tabellenlaufzeiten, die in der S-Tabelle länger sind, werden eine Rolle spielen, und in der S-Tabelle fehlen Eingruppierungen für die Leitung besonders großer Einrichtungen.

Ende Februar geht es los!

An dieser Stelle ist im Zusammenhang mit der in Frankfurt und zum Teil räumlich darüber hinaus üblichen Eingruppierung in die S8b darauf hinzuweisen, dass diese höhere Eingruppierung ja aus den Mechanismen des Arbeitsmarktes resultiert: Frankfurt findet ohne die höhere Bezahlung schlicht nicht genug Personal auf dem Fachkräftemarkt! Daran wird sich auch nichts ändern, wenn alle Kommunen Erzieher und Erzieherinnen in die S8b eingruppieren müssen sollten. Der Eigenbetrieb Kita wird sich in diesem Fall etwas Neues ausdenken müssen.

Die Gewerkschaften ver.di und GEW haben in den letzten Monaten die Forderungen vorbereitend diskutiert und

Gespräche zum Forderungsbeschluss miteinander geführt. Diese Zusammenarbeit beruht übrigens auf einer mittlerweile seit knapp drei Jahrzehnten erfolgreich praktizierten Kooperationsvereinbarung für die Tarifarbeit im öffentlichen Dienst. Nach dieser liegt die Verhandlungsführung (außer für Lehrkräfte) bei ver.di.

Die GEW unterstützt die Forderungen, die ver.di in den laufenden Verhandlungen erhoben hat. Beide Gewerkschaften tun das Ihre, um ausreichend Druck in der anstehenden Tarifrunde zu entfalten, um gemeinsam ein gutes Ergebnis für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zu erzielen: Die Tarifaufwertung mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände werden wir erfolgreich nur gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen bestreiten können!

Der Start der Verhandlungen wurde inzwischen auf Ende Februar verschoben. Mit Aktionen und Arbeitskampfmaßnahmen ist im März, vor allem aber im April zu rechnen.

- Aktuelle Informationen findet man in der nächsten HLZ, unter www.gew-hessen.de und vor allem unter <https://gew.de/wir-sind-die-profis>.

Rüdiger Bröhling und Andreas Werther

Referenten der GEW Hessen für Tarifragen sowie für Sozial- und Erziehungsdienst



Eine der größten Kundgebungen im Rahmen des vierwöchigen Erzwingungsstreiks zur Verbesserung der Einkommen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst fand am 28. Mai 2015 auf dem Römerberg in Frankfurt statt. (Foto: GEW)

1. März bis 31. Mai: Betriebsratswahlen

Im Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai 2022 finden die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Alle vier Jahre werden in den Betrieben die bestehenden Gremien neu gewählt. Neugründungen dagegen sind jederzeit möglich.

Was macht ein Betriebsrat?

Betriebsräte sind die gewählte Interessensvertretung der Beschäftigten und somit ein äußerst wichtiges Element solidarischer Strukturen im Betrieb. Sie haben nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Auftrag, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 BetrVG), und sollen das Machtgefälle zwischen Arbeitgeberseite und Beschäftigten abmildern. Dass dies in den meisten Betrieben gelingt, ist dem Engagement zahlreicher, meist gewerkschaftlich organisierter Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die sich zur Wahl stellen, im Wahlvorstand mitarbeiten oder auf anderem Wege die Wahlen unterstützen.

Das Betriebsverfassungsgesetz

Mitbestimmungs-, Kontroll- und Initiativrechte des Betriebsrates begründen die Mitwirkungsmöglichkeiten des Gremiums in sozialen, personellen und – mit Abstrichen – wirtschaftlichen Belangen. Die Existenz eines Betriebsrates begünstigt eine kollegiale und respektvolle Kommunikation und Betriebsatmosphäre. Nicht zuletzt mit Ausbruch der Corona-Pandemie wurde vielerorts erneut unter Beweis gestellt, welche Vorteile ein aktiver Betriebsrat für die Beschäftigten, partiell auch für die Arbeitgeberseite bietet. Von zügiger Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen bis hin zur Verhandlungsmacht bei Regelungen zur Kurzarbeit: Kollektive und rechtlich abgesicherte Lösungsansätze entlasten die einzelnen Beschäftigten und geben Sicherheit.

Im vergangenen Sommer sind mit Einführung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes einige bemerkenswerte Veränderungen in Kraft getreten:

- Das vereinfachte Wahlverfahren mit wesentlich kürzeren Fristen ist jetzt für Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten

(bisher 50) zwingend anzuwenden, in Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten (bisher 51 bis 100) nach gemeinsamer Verabredung mit der Arbeitgeberseite.

- Sitzungen des Betriebsrates sind unter bestimmten Voraussetzungen auch digital per Video- oder Telefonkonferenz möglich, Präsenzsitzungen sind aber weiterhin vorzuziehen.

Zudem ist im Oktober 2021 eine neue Wahlordnung in Kraft getreten, mit der die Änderungen aufgrund des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes umgesetzt wurden. Unter anderem sind auch bei Wahlvorständen Video-Sitzungen möglich.

Neugründung eines Betriebsrates

Was ist aber mit Betrieben, in denen noch gar kein Betriebsrat existiert? Hier braucht es in erster Linie Kolleginnen und Kollegen, die eine Neugründung vorantreiben und die Voraussetzung für Wahl und Etablierung eines Betriebsrates schaffen. Eine Neugründung ist nicht an den vierjährigen Rhythmus der Betriebsratswahlen gebunden, sondern jederzeit möglich. Mit Unterstützung der GEW Hessen ist es so in den letzten zwei Jahren zu erfolgreichen Betriebsratsgründungen gekommen, so bei der KiT GmbH (Kinderbetreuung im Taunus), der NiKi gGmbH (Schulkindbetreuung in Neu-Isenburg) und der Strothoff International School Dreieich.

Die GEW hilft!

Mitglieder von Wahlvorständen, Kolleginnen und Kollegen, die für einen Betriebsrat kandidieren oder einen Betriebsrat auf den Weg bringen wollen, können sich an die GEW wenden: Wir helfen bei Planung und Durchführung einer Wahl, geben Tipps zum Vorgehen und stehen auch nach der Wahl eines Betriebsrates mit Rat und Tat zur Seite! Der GEW-Hauptvorstand stellt den Wahlvorständen einen Wahlleitfaden zur Verfügung, der eine handhabbare Handlungshilfe für die Vorbereitung und die Durchführung der Wahl bietet.

Alle Kolleginnen und Kollegen sind aufgerufen, die Betriebsratswahlen im Frühjahr aktiv mitzugestalten. Kandidiert, werdet im Wahlvorstand aktiv, sprecht mit euren Kolleginnen und Kollegen und motiviert sie, zur Wahl zu gehen! Eine hohe Wahlbeteiligung und gute Ergebnisse für die gewerkschaftlich orientierten Wahllisten stärken die aktiven Betriebsräte!

Kontaktadressen der GEW Hessen

- Nord- und Mittelhessen: akarsten@gew-hessen.de
 - Frankfurt und Südhessen: awerther@gew-hessen.de
- Bestelladresse für Informationsmaterial zur Wahl und Wahlleitfäden:
- info@gew-hessen.de



Schulferien in Hessen

Wo ist die zweite Woche der Herbstferien geblieben?

Der Jahresbeginn ist oft auch die Zeit der Urlaubsplanung für das neue Jahr – auch wenn die angesichts der Corona-Pandemie unsicherer ist denn je. Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst, die ihren Urlaub in der unterrichtsfreien Zeit nehmen müssen, und die Eltern von schulpflichtigen Kindern werfen dann einen Blick in den Ferienkalender.

In den Jahren 2022 und 2023 fallen die hessischen Ferientermine erst einmal ungewöhnlich aus: Die zweiwöchigen Osterferien 2022 liegen angesichts der eher späten Osterfeiertage Mitte April, die Sommerferien beginnen zur letzten Juliwoche. Das neue Schuljahr beginnt somit erst Anfang September. Die Herbstferien liegen Ende Oktober und sind im Unterschied zu den vergangenen Jahren nur eine Woche lang. Die Weihnachtsferien beginnen dann am 22. Dezember und enden am 7. Januar.

Auch 2023 liegen die Sommerferien ähnlich spät wie in diesem Jahr, die Herbstferien sind ebenfalls nur eine Woche lang. Die Osterferien dauern drei Wochen von Anfang April bis in die dritte Aprilwoche. Ungünstig sind diese Ferientermine insbesondere für diejenigen, die in den Winterferien gerne Skiurlaub machen: Die traditionell längeren hessischen Weihnachtsferien, die mit der „Hessenwoche“ zumeist deutlich in den Januar hineinreichen,

enden 2022 und 2023 ungewöhnlich früh. Die bei Skiurlaub übliche Anreise an einem Samstag müsste bei einem einwöchigen Aufenthalt auch in den Winterferien 2023/2024 vor dem Neujahrstag erfolgen, so dass sie noch in die Hauptsaison zwischen Weihnachten und Neujahr fällt. Spätere Winterferien im Februar oder März gibt es in Hessen bekanntlich nicht. Ungünstig sind des Weiteren die nur eine Woche langen Herbstferien 2022 und 2023, in denen ein längerer Herbsturlaub somit nicht möglich ist. Zudem ist die Gesamtzahl der Ferientage im Kalenderjahr 2022 geringer als in anderen Jahren, die insgesamt zur Erholung zur Verfügung stehende Zeit fällt somit knapper aus.

Angesichts der geringen Zahl an Ferientagen 2022 stellt sich die Frage, ob die Ferienplanung so überhaupt in Ordnung ist.

Das Hamburger Abkommen

Mit dem „Hamburger Abkommen“ wurde 1964 unter anderem für alle Bundesländer einheitlich eine Feriendauer von 75 Werktagen pro Schuljahr festgelegt. Der Samstag wird dabei mitgezählt, gesetzliche Feiertage hingegen nicht. Die Ferienplanung soll in erster Linie nach pädagogischen Gesichtspunkten erfolgen, die Sommerferien in dem Zeitfenster vom 1. Juli bis zum 10. September liegen. Die regionale Staffelung der Sommerferien ist seit mehreren Jahren politisch umstritten, da Bayern und Baden-Württemberg traditionell den spätesten Termin für sich beanspruchen. Dem bayerischen Ministerpräsidenten *Markus Söder* zufolge hat man in Bayern inzwischen einen „Biorhythmus mit den Ferien“, daher wolle er die späten Sommerferien behalten.

Hessen hingegen beteiligt sich gemeinsam mit allen anderen Bundesländern an dem rollierenden System der Kultusministerkonferenz (KMK) und befindet sich gemeinsam mit Rheinland-Pfalz und dem Saarland in Gruppe IV. Die Sommerferien dieser drei Bundesländer liegen also immer gleich. Im Rahmen der langfristigen Sommerferienregelung von 2018 bis 2024 entfallen in den Jahren 2022 und 2023 die spä-

testen Sommerferientermine – mit der üblichen Ausnahme von Bayern und Baden-Württemberg – auf die Ländergruppe IV, somit auch auf Hessen. Über Anfang und Ende der anderen Ferien entscheiden die Bundesländer jeweils für sich, die Lage der Sommerferien und der gesetzlichen Feiertage spielt dabei selbstverständlich eine Rolle.

Dabei ist zu bedenken, dass sich die Summe von 75 Ferientagen auf das Schuljahr bezieht, nicht auf das Kalenderjahr. Der geringeren Zahl an Ferientagen 2022 steht also eine höhere Zahl im vorangegangenen und im folgenden Jahr gegenüber, dann auch in Form von drei Wochen Osterferien. Des Weiteren liegen 2022 wie bereits 2021 relativ viele Feiertage an einem Wochenende, wodurch sich die Gesamtzahl der unterrichtsfreien Tage zusätzlich reduziert. So fielen 2021 der 3. Oktober und der 2. Weihnachtsfeiertag auf einen Sonntag, 2022 gilt das für den Tag der Arbeit und den 1. Weihnachtsfeiertag. Für die nur einwöchigen Herbstferien 2022 und 2023 spricht angesichts der späten Sommerferien der pädagogische Grund, dass bei zweiwöchigen Herbstferien die Zahl der Unterrichtstage im ersten Schulhalbjahr sehr gering wäre.

Wenn die beweglichen Ferientage mitgezählt werden, erreicht Hessen in jedem Schuljahr die 75 Ferientage nach dem Hamburger Abkommen. In Abhängigkeit von den jeweiligen Präferenzen können die Ferientermine jedoch insbesondere in diesem und dem kommenden Jahr die Urlaubsplanung beeinträchtigen. Die späten Sommerferientermine ermöglichen den Hessinnen und Hessen allerdings ausnahmsweise einen späten Sommerurlaub außerhalb der Hauptsaison mit niedrigeren Preisen und weniger vollen Destinationen. Wer ausgedehnten Wintersport schätzt, muss auf die Weihnachtsferien 2023/2024 warten: Der erste Schultag 2024 ist Montag, der 15. Januar.

Die aktuelle Ferienplanung der KMK endet derzeit noch im Sommer 2024. Der Dauerstreit zwischen den Ländern sollte in der Sitzung der KMK im Dezember 2021 beigelegt werden.

Roman George

Ferientermine in Hessen	
Schuljahr 2021/2022	
Osterferien	11.4. - 23.4.2022
Sommerferien	25.7. - 2.9.2022
bew. Ferientage	5
Schuljahr 2022/2023	
Herbstferien	24.10. - 29.10.2022
Weihnachtsferien	22.12.22 - 7.1.23
Osterferien	3.4. - 22.4.2023
Sommerferien	24.7. - 1.9.2023
bew. Ferientage	4
Schuljahr 2023/2024	
Herbstferien	23.10. - 28.10.2023
Weihnachtsferien	27.12.23 - 13.1.24
Osterferien	25.3. - 13.4.2024
Sommerferien	15.7. - 23.8.2024
bew. Ferientage	3

Neue Töne der Wirtschaftsweisen

Die HLZ im Gespräch mit Professor Achim Truger

Achim Truger (52) ist Professor für Sozioökonomie an der Universität Duisburg-Essen. Seit 2019 ist er auf Vorschlag der Gewerkschaften Mitglied des fünfköpfigen Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), des „Rats der Wirtschaftsweisen“, und damit Nachfolger von Peter Bofinger. Als Experte für öffentliche Finanzen hat er sich mit Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und einer alternativen Steuerpolitik befasst, unter anderem als langjähriger Mitarbeiter des gewerkschaftsnahen Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung und Leiter des Referates Steuer- und Finanzpolitik der Hans-Böckler-Stiftung des DGB. Ende November war Achim Truger bei der GEW Hessen, dem DGB Hessen-Thüringen und der IG Metall zu Gast, um das neue Gutachten des Sachverständigenrats „Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit“ vorzustellen. Auch HLZ-Redakteur Harald Freiling hatte die Möglichkeit für ein kurzes Gespräch.

HLZ: *Ich glaube, es ist das erste Mal, dass der Begriff Bildung im Titel eines Gutachtens des Sachverständigenrats auftaucht...*

Achim Truger: Das stimmt. Der SVR setzt seit einigen Jahren durchaus neue Akzente. Besonders bemerkenswert ist für mich, dass der Schwerpunkt des Kapitels „Corona-Krise, Einkommensverteilung und Bildungschancen“ auf den Folgen der Bildungsbenachteiligung liegt. Falls es nicht gelingt, die Bildungsrückstände vor allem sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher abzumildern, dann hat das massive individuelle Folgen für alle Betroffenen, es wird aber auch hohe gesamtwirtschaftliche Kosten verursachen. Die Schülerinnen und Schüler haben während der Schulschließungen 2020 ihre Lernzeit sehr stark reduziert. Die Lernrückstände dürften erheblich sein. Damit drohen langfristig negative Folgen für Einkommen und gesamtwirtschaftliche Produktivität. Besonders massive Einschränkungen erfahren die Kinder aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status und mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die Leistungsunterschiede und Bildungsungleichheiten nehmen nach sozialer Herkunft zu.

HLZ: *Was schlägt der SVR hier vor?*

Achim Truger: Wir sind als SVR damit ja nicht alleine, aber es braucht höhere Bildungsausgaben und mehr Personal im System: für Einzel- und Kleingruppenförderung, für außerschulisches Mentoring und gezielte Aufholmaßnahmen für Leistungsschwache und Bildungsbenachteiligte. Aber der SVR geht noch einen Schritt weiter: Längeres gemeinsames Lernen, der qualitative und quantitative Ausbau der frühkindlichen Betreuung und Bildung und von Ganztagschulen müssen in den Blick genommen werden. Der SVR weist in diesem Zusammenhang auch auf den niedrigen Anteil der Bildungsausgaben hin. Im internationalen Vergleich liegen sie in Deutschland bei 3,7% des Bruttoinlandsprodukts; in der OECD sind es 4,5%. Auch bei den Bildungsausgaben pro Schülerin und Schüler liegt Deutschland als sehr reiches Land mit 10.619 Euro nur knapp über dem Durchschnitt der OECD von 9.018 Euro.

HLZ: *Welche Rolle spielt hier die Digitalisierung?*

Achim Truger: Die Digitalisierung kann die Effektivität des Schulsystems und Chancengleichheit erhöhen und helfen, pandemiebedingte Lernrückstände aufzuholen. Da wurde auch einiges auf den Weg gebracht. Aber es geht zu langsam: Bis Mitte 2021 wurden nur 852 Millionen von den 5 Milliarden Euro des DigitalPakts Schule abgerufen.

HLZ: *Der SVR kommt zu dem Ergebnis, dass die Pandemie die Ungleichheit der verfügbaren Einkommen aufgrund sozialstaatlicher Maßnahmen wohl nicht verstärkt hat ...*

Achim Truger: ... aber durchaus sehr unterschiedliche Auswirkungen hat: Geringfügig Beschäftigte, Geringqualifizierte und Selbstständige sind von Einkommenseinbußen und Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich betroffen.

HLZ: *Ich habe den Eindruck, dass der Fachkräftemangel im Gutachten eine größere Rolle spielt als die Arbeitslosigkeit.*

Achim Truger: Das liegt daran, dass die Arbeitslosenquote 2022 fast wieder auf den Vorkrisenstand sinken dürfte. Aber wir gehen auch auf die Langzeitarbeitslosigkeit ein. Das Gutachten legt deshalb einen starken Fokus auf die Weiterbildung. Dazu gehören bundesweite Mindeststandards für die Qualität von Anbietern, eine transparente, flächendeckende und unabhängige Beratungsstruktur und die Entwicklung eines deutschen Weiterbildungsgesetzes...

HLZ: *... wie es auch die GEW fordert...*

Achim Truger: Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gehört auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch dazu gibt es neue Töne im SVR-Gutachten. Das ist eine Frage der Gendergerechtigkeit, aber auch eine ökonomische Notwendigkeit. In Deutschland sind in rund drei Viertel der Haushalte Frauen die Zweitverdienenden, deshalb müssen wir die Erwerbsanreize von Zweitverdienenden stärken. Das hilft bei der Fachkräftesicherung, auch bei der Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung durch steigende Beitragszahlungen. Hier legen wir eine Reform des Ehegattensplittings und die Abschaffung der Steuerklassen III und V nahe.

HLZ: *Vielen Dank für das Gespräch.*



Foto: Sachverständigenrat

Die Wirtschaftsweisen (v.l.) Prof. Volker Wieland, Prof. Veronika Grimm, Prof. Monika Schmitzer, Prof. Achim Truger; ein Sitz ist derzeit unbesetzt.

Koloniale Vergangenheit

Im Gespräch mit Wolfgang Geiger und Bernd Heyl

Im Verlag Brandes und Apsel erschienen in den letzten Wochen zwei Bücher zur kolonialen Vergangenheit und zu den Nachwirkungen von Kolonialismus, Imperialismus und Rassismus. HLZ-Redakteur *Harald Freiling*, ebenfalls pensionierter Geschichtslehrer, sprach mit den Autoren *Bernd Heyl* und *Wolfgang Geiger*.

HLZ: Wolfgang, du bist Geschichtslehrer an einem Gymnasium und Vorsitzender des Verbands Hessischer Geschichtslehrerinnen und Geschichtslehrer, und Bernd, du warst fast 40 Jahre lang Lehrer für Gesellschaftslehre an einer Integrierten Gesamtschule. Und ihr seid beide langjährige Mitglieder der GEW. Jetzt habt ihr fast zeitgleich Bücher zur deutschen Kolonialgeschichte geschrieben, die wir den HLZ-Leserinnen und -Lesern vorstellen wollen. Warum sollten sich Nationen im Allgemeinen und Schülerinnen und Schüler im Besonderen mehr als bisher mit der Kolonialgeschichte befassen?

Wolfgang Geiger: Ganz generell muss die Schattenseite der Geschichte stärker berücksichtigt werden, nicht nur der Weg zu Demokratie und Menschenrechten, sondern auch, dass diese von Anfang an auch von denjenigen missachtet wurden, die sie verkündet haben, nämlich durch den Kolonialismus und seine Rechtfertigungsideologie, den Rassismus, bis hin zur UN-Menschenrechtserklärung 1948, die von Kolonialmächten unterzeichnet wurde.

Bernd Heyl: Mich treibt die Frage nach dem „Warum“ um, um aus der Geschichte zu lernen. Wie konnte es zu der Vorstellung kommen, dass Deutschland das Recht habe, Gebiete anderer Völker einfach in „Besitz“ zu nehmen und über anderen Völkern stehe? Diese Frage hilft, die Genese von Rassismus und Nationalsozialismus zu verstehen. Dabei sollten wir nicht außer acht lassen, dass Großmachtstreben und Rassismus immer auch auf Widerstand stießen. In der Arbeiterbewegung und auch in der Zentrumsparlei gab es Men-

schen, die die Kolonialpolitik des Kaiserreiches kritisierten und bekämpften – wenn auch in unterschiedlicher Schärfe. Das gehört zum Kampf um Demokratie in Deutschland und auf diese Tradition können sich auch Schülerinnen und Schüler positiv beziehen.

HLZ: Gibt es denn spezifische Aspekte der Geschichte des deutschen Kolonialismus, die ihn von dem britischen oder französischen unterscheiden?

Geiger: Menschenrechtsverbrechen gab es in allen Kolonialregimen. Ich habe aber den Eindruck, dass der verspätete Kolonialismus Deutschlands eine besonders radikale Form der Unterdrückung erzeugt hat. Unser Buch analysiert dies mit Beispielen aus Ostafrika, Südwestafrika und China.

Heyl: Das sehe ich auch so. Viele Afrikanerinnen und Afrikaner aus „Deutsch-Südwest“ flohen in die britischen Kolonien Südafrika und Betschuanaland, die heutige Republik Botswana, um der deutschen Herrschaft zu entfliehen.

HLZ: Bernd, in deinem Buch habe ich die überraschende Aussage gefunden, dass „Apartheid eine deutsche Erfindung“ war. Kannst du das noch mal erläutern?

Heyl: Den Begriff Apartheid verbinden wir mit Südafrika. Apartheid wurde dort 1948 nach dem Wahlsieg der National Party zum offiziellen Regierungsprogramm. Dafür gab es einen fest gefügten gesetzlichen Rahmen, der ständig ausgeweitet wurde. Doch wie das Naziregime 1933 in Deutschland nicht einfach vom Himmel fiel, hatte auch das südafrikanische Apartheidsystem eine lange Vorgeschichte, die viel mit der deutschen Herrschaft in „Deutsch-Südwestafrika“ zu tun hat. Während des Deutsch-Namibischen Krieges von 1904 bis 1908 wurden die afrikanischen Gemeinschaften all ihres Landes beraubt, ihre ökonomische Tätigkeit wurde eingeschränkt. Sie durften nur noch niedere Arbeiten für Weiße ausführen und seit 1905 galt ein Mischeheverbot. 1907 wurden auch bereits geschlossene Ehen zwischen Afrikanerinnen und Deutschen für ungültig erklärt. Die Zentren der Siedlungen waren den Weißen vorbehalten, außerhalb gab es die „Werften“, die Wohnbezirke der Afrikanerinnen und Afrikaner. Südafrika folgte dieser Politik mit allerdings wesentlich weniger rigiden Maßnahmen mit dem „Mines and Works Act“ von 1911 und dem „Native Land Act“ von 1913.

HLZ: Wolfgang, du setzt dich in deinem Buch auch mit der Darstellung des deutschen Kolonialismus in Schulbüchern auseinander. Der ideologiekritische Blick auf Geschichtsbücher ist nicht neu: Gibt es da immer noch Nachholbedarf?

Geiger: Überschaute man die letzten Jahrzehnte, so hat sich einiges verbessert. Zentrale Probleme sind aber geblieben: In den meisten Büchern kommen kaum Stimmen der Kolonisierten von damals zu Wort, obwohl solche überliefert sind. Wer per se davon ausgeht, dass die Kolonisierten „stumm“ waren, wird gar nicht auf die Idee kommen, nach Quellen mit der Perspektive der Opfer zu suchen. Auch heute erscheint Afrika in den meisten Geschichtsbüchern als ein geschichtsloser Kontinent, dessen Geschichte erst mit Imperialismus und Kolonialismus beginnt.

Bernd Heyl



Bernd Heyl: Namibische Gedenk- und Erinnerungsorte. Postkolonialer Reisebegleiter in die deutsche Kolonialgeschichte. Verlag Brandes und Apsel. Frankfurt 2021. 282 Seiten, 29,90 Euro

Für die Tourismusbranche sind die namibischen Gedenk- und Erinnerungsorte aus der Zeit kolonialer Unterdrückung des Landes positiv besetzte Standortfaktoren. Bernd Heyl beschreibt diese Gedenk- und Erinnerungsorte im Kontext deutscher Gewaltherrschaft und afrikanischen Widerstands. Sein „Reisebegleiter in die deutsche Kolonialgeschichte“ führt zu zwanzig Orten in Namibia und bietet erstmals eine kritische Beschreibung lokaler Erinnerungslandschaften. Das Buch richtet sich auch an historisch Interessierte, die gerade keine Namibiareise planen, und versteht sich als Beitrag zur aktuellen Diskussion um die deutsch-namibische Geschichte.

Foto: Thimo Maase

Bernd Heyl: „Dass jetzt auch die Bundesregierung das Geschehen offiziell als Völkermord anerkennt, ist ein großer historischer Schritt und darf nicht ohne Folgen für Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien bleiben.“



Wolfgang Geiger: „Auch heute noch erscheint Afrika in den meisten Geschichtsbüchern als ein geschichtsloser, leerer Kontinent, dessen Geschichte erst mit Imperialismus und Kolonialismus beginnt.“



HLZ: Welche Rolle spielt für euch das jüngste förmliche Eingeständnis der Bundesregierung, dass der Kolonialkrieg in Südwafrika in einen Völkermord mündete?

Geiger: Das Völkermordthema ist seit längerem präsent, auch in den Schulbüchern. Die Fokussierung auf den Begriff kann aber auch dazu führen, dass der Unrechtscharakter und die strukturelle Gewalt des Kolonialregimes als solche vernachlässigt werden.

Heyl: Das ist richtig, hat aber auch etwas mit der deutschen Geschichte nach 1945 zu tun. Die Erforschung der deutschen Kolonialverbrechen geht auf ein Buch von Horst Drechsler über „Südwafrika unter deutscher Kolonialherrschaft“ zurück, das 1966 im Ostberliner Akademie-Verlag erschien. Wer in der alten Bundesrepublik von einem Völkermord an den Ovaherero und Nama sprach, galt dann gleich als Kommunist. Dass jetzt auch die Bundesregierung das Geschehen offiziell als Völkermord anerkennt, ist ein großer historischer Schritt, der nicht ohne Folgen für Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien bleiben darf.

HLZ: Wir sind alle drei Geschichtslehrer und wissen, dass die stärkere Berücksichtigung eines Themas, das bisher zu wenig beleuchtet wurde, in den Geschichtsbüchern und in den Lehrplänen noch überhaupt nichts mit einem „besseren Unterricht“ zu tun hat. Was müsste sich da aus eurer Sicht ändern?

Geiger: Was die Grundlagen angeht, geht es um das „Wie“. Das heißt: mehr Multiperspektivität in Schulbüchern, in historischen Quellen und in den Medien. Dann kommt es auf die Lehrenden an, was sie daraus machen. An möglichen Aktualitätsbezügen für dieses historische Thema fehlt es nicht.

Heyl: Wo gibt es denn heute noch Fortbildungen und Räume, in denen sich Lehrkräfte mit dem pädagogischen Ethos, also mit der moralischen Grundhaltung ihrer Profession beschäftigen können? Lehrerinnen und Lehrer müssen erkennen, welche Fragestellungen, welche Themen und welche Inhalte für die Herausbildung einer demokratischen, antirassistischen Haltung geeignet sind. Und sie müssen für die Vermittlung einer solchen Haltung brennen! Wer das Naziregime verstehen will, kommt um die Auseinandersetzung mit dem Kolonialismus nicht herum. Solche Zusammenhänge werden viel zu selten thematisiert.

HLZ: Bernd, dein Buch soll nach dem Untertitel ein „postkolonialer Reisebegleiter“ sein und damit einen Gegenpol zur Kolonialnostalgie vieler Angebote für Reisen nach Namibia bilden. Was können Kolleginnen und Kollegen mit deinem Buch anfangen, auch wenn sie gerade keine Reise in die ehemalige deutsche Kolonie planen?

Heyl: Mein Buch ist ja mehr als ein Blick auf 20 namibische Orte, in denen Spuren kolonialer Herrschaft heute noch anzutreffen sind. Auf den ersten 70 Seiten des Buches gebe ich einen kritischen Überblick über die Geschichte von „Deutsch-Südwafrika“ und thematisiere übergreifende Aspekte wie die Mission und den Eisenbahnbau. Die historischen Abbildungen, auch die vielen aktuellen Fotos machen Geschichte

anschaulich und sind eine Fundgrube für einen exemplarischen Geschichtsunterricht. Auch die Auszüge aus historischen Dokumenten von Hendrik Witbooi, August Bebel, Mathias Erzberger und anderen sind sicher für den Unterricht geeignet.

HLZ: Ihr beschäftigt euch beide schon sehr lange mit den Themen Imperialismus und Kolonialherrschaft. Wolfgang betreut einen umfangreichen Blog zum Thema „Kolonialismus, Rassismus und die Folgen“ auf der Internetseite des Geschichtslehrerverbands (<http://geschichtslehrerverbandhessen.de/html/kolonialismus.html>), Bernd organisiert und begleitet lea-Studienreisen nach Namibia. Deshalb steht ihr nicht unter dem Verdacht, mit euren jüngsten Publikationen „auf einer Welle zu schwimmen“. Aber wir sind – mit Verlaub – drei alte, weiße Männer. Wie geht ihr mit der aktuellen Identitätsdebatte um und welche Rolle spielen für euch die Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen und People of Color in diesem Kontext?

Geiger: Ich finde diese Impulse wichtig und nehme sie auf. Aber ich beschäftige mich schon viel länger mit jüdischer Geschichte und Antisemitismus und mir wurde noch nie vorgehalten, dass ich kein Jude sei und die Opferperspektive nicht verstehen könne. All die Initiativen rund um Black Lives Matter wollen doch gerade, dass Nicht-Schwarze sich ihrer Perspektive annehmen.

Heyl: Ich nehme Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen so ernst wie alle Erfahrungen von Diskriminierung und Demütigung. Für mich gehört dies zur selbstverständlichen Grundhaltung von Lehrerinnen und Lehrern. In der Position, dass „Weiß-Sein“ strukturell, zwingend und immer mit Rassismus verbunden ist, sehe ich eine wenig hilfreiche akademische Überspitzung.

HLZ: Vielen Dank für das Gespräch.

Wolfgang Geiger, Henning Melber (Hrsg.): Kritik des deutschen Kolonialismus. Postkoloniale Sicht auf Erinnerung und Geschichtsvermittlung. Verlag Brandes und Apsel. Frankfurt 2021. 194 Seiten, 24,90 Euro

Der Band bietet Anregungen für eine angemessenere Befassung mit dem Kolonialismus und seinen Folgen für den Schulunterricht und seiner Darstellung im öffentlichen Raum. Die Beiträge von Wolfgang Geiger befassen sich mit dem „Boxerkrieg“ im „Pachtgebiet“ Kiautschou, der Kritik an den gängigen Afrikabildern und der Darstellung des Kolonialismus in deutschen Schulbüchern. Der Analyse der deutschen Kolonialpolitik dienen die Beiträge über die „Schutzgebiete“ Südwafrika (Henning Melber, Israel Kaunatjike), Kamerun (Albert Gouaffo, Richard Tsogang Fossi), Togo (Dotsé Yigbe) und Ostafrika (Yann LeGal, Mnyaka Sururu Mboro).



Änderungen im Hessischen Beamtenrecht

Keine große Reform, aber ein paar längst überfällige Neuregelungen und das ein oder andere Neue. Mit dem Dritten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (3.DRÄNG vom 15. 11. 2021) hat das Land Hessen zumindest einige seiner Hausaufgaben erledigt. Große öffentliche Aufmerksamkeit erregte nur die Tatsache, dass die Stelle des Präsidenten oder der Präsidentin des Landeskriminalamts zukünftig durch einen politischen Beamten wahrgenommen werden soll, der jederzeit abberufen werden kann. Die HLZ stellt hier die für die Kolleginnen und Kollegen wesentlichen Punkte vor.

Verbeamtung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Mit der neuen Hessischen Laufbahnverordnung von 2014 wurde die Möglichkeit, dass Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die beispielsweise in einer Vorklasse oder im flexiblen Schulanfang Unterricht erteilen, verbeamtet werden können, gestrichen. Jetzt wurde die früher bestehende Rechtsgrundlage zur Ernennung in das Be-

amtenverhältnis wiederhergestellt. Soweit 2,5 Jahre hauptberufliche Tätigkeit vorliegen, kann eine Ernennung in das Beamtenverhältnis erfolgen.

Voraussetzungen für Verbeamtungen

Ob Bewerberinnen und Bewerber den für die Ernennung in das Beamtenverhältnis erforderlichen Abschluss und damit die Laufbahnbefähigung haben, entscheidet ab nächstem Jahr grundsätzlich die jeweilige Einstellungsbehörde. Für Lehrkräfte bedeutet dies, dass die Entscheidung durch das einstellende Schulamt erfolgt. Die Lehrkräfteakademie ist nur noch für die schwierigen Fälle zuständig.

Beihilfe

Zahlreiche Regelungen des Artikelgesetzes beziehen sich auf die Beihilfe:

- Rückwirkend zum 1. Januar 2021 werden einige bisher nur vorläufig erlassene Regelungen im Bereich der Beihilfe in Kraft gesetzt. Dies betrifft vor allem die Neuregelung zur Einkommensgrenze für die Berücksichtigung von Angehörigen (siehe HLZ 4/2021, S. 35).

- Ein Zuschuss zur privaten Krankenversicherung führt in der Regel nicht mehr zu einer Kürzung der Beihilfe. Davon betroffen waren insbesondere Beamtinnen und Beamte im Ruhestand, die neben ihrer Beamtenversorgung auch eine gesetzliche Rente erhalten. Diese können nun bedenkenlos den Zuschuss in Anspruch nehmen, auch wenn er 40,99 Euro monatlich übersteigt. Die Beihilfe wird aber weiterhin gekürzt, wenn ein Zuschuss aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird.

- Bei freiwillig gesetzlich Versicherten besteht weiterhin kein Anspruch auf Sachleistungsbeihilfe, wenn sie einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag erhalten. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten gefordert, diese Regelung abzuschaffen. Die Forderung nach einer pauschalen Beihilfe besteht weiterhin.

- Für Anwärterinnen und Anwärter mit privater Krankenversicherung werden nun 70% statt 50% der Aufwendungen durch die Beihilfe erstattet. Im Schulbereich betrifft dies die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst.

- Der Begriff des Sanatoriumsaufenthalts wurde durch den auch im Sozialrecht verwendeten Begriff der Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme ersetzt. Damit die Kosten übernommen werden, muss diese Maßnahme in einer durch die Kranken- und Rentenversicherung anerkannten Einrichtung erfolgen.

- Außerdem sind nun auch Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung eines Kindes unter 12 Jahren („Eltern-Kind-Kur“) beihilfefähig.

- Der Eigenbeitrag zur Wahlleistungsbeihilfe im Krankenhaus von 18,90 Euro muss nicht mehr während einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gezahlt werden. Außerdem können nun alle Aufwendungen für einen stationären Krankenhausaufenthalt direkt zwischen Klinik und Beihilfestelle abgerechnet werden. Hierfür muss eine Einverständniserklärung der oder des Beihilfeberechtigten auf einem Formular der Beihilfestelle vorliegen.

- Für bestimmte zahnärztliche und kieferorthopädische Leistungen wurde die Wartezeit von einem Jahr gestrichen, genauso wie der Beihilfe-

Digitale Sitzungen der Personalräte

Das Dritte Dienstrechtsänderungsgesetz enthält auch eine Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). In § 32, der sich mit den Sitzungen des Personalrats befasst, wird die bisher nur übergangsweise im Rahmen der Corona-Gesetze geltende Möglichkeit, dass Personalratsmitglieder „mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen“ können, dauerhaft etabliert. Das Gesetz nennt dafür folgende Voraussetzungen, dass

- „vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind“,
- „nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmen Frist gegenüber dem Vorsitzenden widersprechen“ und
- „der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt

der Sitzung keine Kenntnis nehmen können“.

Die Regelung gilt ab sofort. Der Personalräteausschuss der GEW bekräftigte seine Position, dass gerade auch die Sitzungen, an denen der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle teilnimmt, regelmäßig mit allen Mitgliedern des Personalrats in Präsenz durchgeführt werden sollen. Nur so könne Mitbestimmung „gelebt und erfolgreich umgesetzt werden“. In vielen Fällen stünde keineswegs das technische Equipment zur Verfügung, das die Anforderungen der Gesetzesänderung erfüllt.

Im Gesetz ist außerdem geregelt, dass diese Vorschrift mit Ablauf des 30. Juni 2023 endet. Nach der Begründung des Gesetzes ist Hintergrund die beabsichtigte Novellierung des Personalvertretungsgesetzes. Dann sollen auch zu diesem Punkt die Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Praxis evaluiert werden.

ausschluss für bestimmte medizinisch erforderliche Mehraufwendungen.

- Die komplizierte Regelung zu den Material- und Laborkosten wird ersetzt. Zahntechnische Leistungen sind nun zur Hälfte, kieferorthopädische Behandlungen in voller Höhe beihilfefähig.

- Für Aufwendungen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft (Kinderwunschbehandlung) gibt es nun seit 1. Januar 2021 einen eigenen § 11a HBeihVO. Diese Beihilfe wird zwar weiterhin nur für Verheiratete gewährt, aber es wird das im Bereich der privaten Krankenversicherung geltende „Verursacherprinzip“ übernommen, so dass eine seit längerem bestehende Lücke geschlossen wird.

Teilzeit in Elternzeit

Entsprechend der Änderung im Bundeselternzeit- und -elterngeldgesetz ist es für Beamtinnen und Beamte nun möglich, in Elternzeit einer Teilzeitschäftigung von bis zu 32 Zeitstunden (bisher: 30 Zeitstunden) nachzugehen. Dies gilt für Eltern von ab dem 31. August 2021 geborenen Kindern.

Sachschadensersatz

Wird die Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs für Dienstreisen genehmigt oder angeordnet, werden Schäden ab 500 Euro nun auch bei grober Fahrlässigkeit erstattet.

Dienstzeugnis

Ein Anspruch auf ein Dienstzeugnis besteht nach Beendigung des Beamtenverhältnisses oder für eine Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn.

Disziplinarrecht

Bei Beamtinnen und Beamten im Ruhestand wurde neu als ein Dienstvergehen aufgenommen, wenn diese im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben machen. Der Gesetzgeber denkt hier an Fälle des Beihilfebetrugs oder das absichtliche Verschweigen von vermögenswirksamen Angaben. Bei aktiven Beamtinnen und Beamten gilt dies ebenso, muss aber im Gesetz nicht ausdrücklich benannt werden. Außerdem kann das Ruhegehalt jetzt bis zu fünf Jahre gekürzt werden, nicht nur drei Jahre.

Beamtenversorgung

• Eine Beurlaubung im dienstlichen Interesse ist nur dann ruhegehaltfähige Dienstzeit, wenn die Zusicherung bei Beginn der Beurlaubung vorliegt.

- Neu eingeführt wurde eine Angriffsentschädigung. Wer durch einen rechtswidrigen Angriff im Dienst oder „in der Eigenschaft als Staatsdiener“ verletzt wird, erhält eine einmalige Entschädigung in Höhe von 2.000 Euro. Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- Die Anrechnung von Einkünften aus einer Nebentätigkeit im Ruhestand erfolgt nicht mehr streng monatsbezogen. Seit dem 1. Januar 2022 wird für alle Monate im Kalenderjahr, in denen die Tätigkeit ausgeübt wird, der gleiche Betrag berücksichtigt. Bei einer Tätigkeit, die das ganze Kalenderjahr ausgeübt wird, liegt dieser bei 1/12 des Jahreseinkommens. Bei Einkünften, die nicht in Monatsbeträgen erzielt werden (in der Regel für eine selbstständige Tätigkeit), war dies auch bisher der Fall. Jetzt erfolgt eine Gleichstellung.

- Gestrichen wurde die Anrechnung von Einkommen auf das Waisengeld.

Besoldungsgesetz verfassungswidrig

Am 30. November hat der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) festgestellt, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Hessen nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen entspricht, da der notwendige Abstand vor allem der unteren Besoldungsgruppen zum Sozialhilfeniveau nicht gegeben ist. Die unzureichende Höhe der hessischen Besoldung resultiert unter anderem aus einer Nullrunde im Jahr 2015 und einer nur einprozentigen Erhöhung der Bezüge im Jahr 2016.

Die GEW hat ihre Mitglieder immer wieder auf die Möglichkeit hingewiesen, ihre Ansprüche auf eine amtsangemessene Besoldung bzw. Versorgung für den Fall entsprechender Gerichtsentscheidungen durch fristgerechte Anträge zu wahren, zuletzt in der HLZ 11/2021.

Die Entscheidung des VGH beruht auf der Klage eines nach A 6 besoldeten Justizbeamten, für den eine Verletzung des „Mindestabstandsgebots“ festgestellt wurde, wonach die Besoldung eines Beamten in jedem Fall einen Ab-

stand von mindestens 15% zur Grundversicherung für Arbeitssuchende einhalten muss. In der Besoldungsgruppe A 5 Stufe 1 wurde das Grundsicherungs-niveau sogar um 9,3% unterschritten. Betroffen von der Unterschreitung des Mindestabstands sind die Besoldungsgruppen bis A 9, teilweise auch die Besoldung nach A 10.

Da auch zwischen den Besoldungsgruppen ein hinreichend großer Abstand gewahrt werden muss, hat die Unterschreitung des Mindestabstands bzw. die Anhebung dieser Besoldung ebenfalls Auswirkungen für höhere Besoldungsgruppen und andere Besoldungsordnungen.

Grundlage für die Entscheidung des VGH waren die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), die in einem Urteil vom 4.5.2020 ausformuliert wurden. Auch darüber hatte die HLZ berichtet.

Da der VGH für die abschließende Beurteilung der Frage, ob das Hessische Besoldungsgesetz von 2015 verfassungswidrig ist, nicht zuständig ist,

legte er das Verfahren dem BVerfG zur Entscheidung vor. Da die inhaltliche Aussage des VGH jedoch eindeutig ist, forderten der DGB Hessen-Thüringen und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Landesregierung auf, nicht noch einmal zwei oder drei Jahre bis zu einer Entscheidung des BVerfG zu warten, sondern umgehend in die Beratungen über einen entsprechenden Gesetzentwurf einzutreten. Die Landesregierung hat dies inzwischen zugesagt.

Disziplinarmaßnahmen einstellen

Angesichts dieses Urteils fordert *Thilo Hartmann*, der Vorsitzende der GEW Hessen, die unverzügliche Einstellung der Disziplinarverfahren wegen des Streiks im Jahr 2015, die seit mehreren Jahren lediglich „ausgesetzt“ sind: „Unsere Kolleginnen und Kollegen haben 2015 gegen ein Besoldungsgesetz gestreikt, das nach dem Urteil gegen die Verfassung verstößt. Die Disziplinarverfahren müssen umgehend eingestellt werden.“

PROBONO: Globales Lernen

„Wie sieht eure Freizeit aus? Was esst ihr? Wie kommt ihr durch die Corona-Zeit? Merkt ihr den Klimawandel?“ Dies sind nur einige Fragen, wenn sich Schülerinnen und Schüler aus Deutschland und Ostafrika kurzschließen. Der Verein „PROBONO Schulpartnerschaften für Eine Welt“ hat seinen Sitz in Frankfurt und hat in den vergangenen fast 20 Jahren schon viele Dialogprojekte auf die Beine gestellt. Davon profitieren beide Seiten und oft mündet die Kommunikation in ganz konkrete Hilfe für die Partnerschulen in Tansania oder Uganda.

Partnerschulen in Ostafrika

Von Corona-Schutzmaßnahmen über Bücher bis hin zu dringend benötigten Trinkwasserbrunnen und Schulräumen: Mit Sammelaktionen, Spendenläufen, Schulbasaren und Benefizkonzerten finanzieren deutsche Schülerinnen und Schüler wichtige Projekte mit, die die afrikanischen Schulen nicht alleine stemmen können, sei es im Rahmen von Partnerschaftsprogrammen oder als gezielte Einzelaktion. Und der Bedarf ist groß. An vielen Schulen fehlt es an allen Ecken und Enden: an Wasser und Strom, an Lehr- und Schlafsälen, an Büchern und Ausstattung. Wichtig sind auch Hilfen beim Lesenlernen und Stipendien für die besonders bedürftigen Schülerinnen und Schüler, damit auch sie eine Chance auf den Schulabschluss haben. PROBONO versucht, solche Hürden für Unterricht und Bildung aus dem Weg zu räumen und kümmert sich um die Umsetzung der Projekte. An die Lehrerschaft richtet sich ein Fortbildungsprogramm, bei dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer inhaltlich und didaktisch geschult werden.

• *Alle weiteren Informationen über die Arbeit von PROBONO und den Austausch mit Schulen in Ostafrika: www.probono-oneworld.de*



Butende, Uganda: Besuch des Andraee-Gymnasiums Herrenberg in der St. Michael's School, Foto: Andraee-Gymnasium

Bündnis „Unter 18 Nie!“

Das Bündnis „Unter 18 Nie! Keine Minderjährigen in der Bundeswehr“, in dem die GEW Hessen tatkräftig mitarbeitet, begrüßte die Aussage im Koalitionsvertrag der neuen Ampel-Mehrheit, dass Ausbildung und Dienst an der Waffe „volljährigen Soldatinnen und Soldaten vorbehalten“ sein sollen.

Ralf Willinger, Referent für Kinderrechte des Kinderhilfswerks *terre des hommes* und Sprecher der Kampagne „Unter 18 Nie“, erklärte, das Bündnis habe „viele Jahre hingearbeitet und Überzeugungsarbeit geleistet, damit Kinderrechtsverletzungen bei der Bundeswehr gestoppt werden und Deutschland endlich den internationalen Straight-18-Standard erfüllt - so wie schon über 150 andere Länder“. Hintertüren in Form von Vorverträgen, die bei Minderjährigen bisher von den Erziehungsberechtigten unterschrieben wurden, dürfe es nicht mehr geben.

• *Weitere Informationen: <https://unter18nie.de>*



hr-Filmwettbewerb Ausbildung

Zum 14. Mal führt der Hessische Rundfunk den hr-Filmwettbewerb „Meine Ausbildung. Du führst Regie!“ durch. Aufgerufen sind Schülerinnen und Schüler aller hessischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen von der Jahrgangsstufe 8 an. Der Anmeldeschluss ist am 31. Januar 2022, der Einmeldeschluss am 12. Juni 2022.

Der Wettbewerb soll Schülerinnen und Schüler motivieren, ihre Ängste, Träume, Wünsche zum Thema „Meine Ausbildung“ ausgerüstet mit Kamera, Smartphone- bzw. Tabletkamera und Mikrofon filmisch zu erzählen.

Es winken Geldpreise im Wert von über 14.000 Euro und die TV-Ausstrahlung der Filme im hr-fernsehen. Für Lehrkräfte wird am 18. Januar 2022 (ab 14 Uhr) ein Webseminar angeboten.

• *Infos und Anmeldung: <https://www.hr.de/bildungsbox/> > Projekte für Schulen > Meine Ausbildung*



GEW-Kreisverband Schlüchtern

Der GEW-Kreisverband Schlüchtern verabschiedete in einer Mitgliederversammlung den langjährigen Kreisvorsitzenden *Günther Fecht*, der nicht mehr für den Vorsitz kandidierte. Das neue Vorsitzendenteam *Pyrola Dittmar* (Stadtschule Schlüchtern) und *Vanessa Erlinger* (Brentano-Schule Altenhasslau), die stellvertretende Kreisvorsitzende *Isabell Iglhaut* (Bergwinkelschule Schlüchtern), der Kassenwart *Klaus Mehlhorn* und seine Vertreterin *Meike Schmidt* wurden einstimmig gewählt. Landesvorsitzender Thilo Hartmann referierte über die aktuellen Themen der Bildungspolitik und diskutierte mit den Mitgliedern über die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die die Schiefen im Bildungssystem deutlich sichtbar werden lässt und in Teilen auch weiter verschärft.

auf dem Foto von links: *Isabell Iglhaut, Thilo Hartmann, Vanessa Erlinger, Meike Schmidt, Klaus Mehlhorn*

GEW Darmstadt-Land

Die traditionelle Ehrung langjähriger Mitglieder des GEW-Kreisverbands Darmstadt-Land fand am 12.11.2021 wie immer im „Schalthaus“ in Darmstadt statt, anders als sonst und Corona geschuldet gleich für zwei „Jahrgänge“. In ihrer Rede ging die Kreisvorsitzende *Juliane Hofmann* insbesondere auf die Coronabedingungen an den Schulen ein. Die Laudatio für die zu Ehrenenden hielt *Werner Guttmann*, langjähriger Gesamtpersonalratsvorsitzender. Musikalisch umrahmt wurde der Abend von der Gruppe „Molwert“. Im Foyer lagen Flyer der GEW-Stiftung *fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit* aus, die 2010 vom damaligen GEW-Bundesvorsitzenden *Ulrich Thöne* gegründet wurde, der im September 2021 gestorben ist. Für 65 Jahre GEW-Mitgliedschaft wurden *Richard Jöst* und *Renate Müller* geehrt, für 60 Jahre der Kollege *Karl Fischer*.

Die GEW trauert um zwei langjährige Mitglieder, die beide in der Nachfolge von Professor Wolfgang Klafki als Erziehungswissenschaftler an der Philipps-Universität gelehrt und geforscht haben und im vergangenen Jahr verstorben sind.

**Professor
Heinz Stübiger**
* 1939 † 2021



Am 7. April 2021 starb Professor Heinz Stübiger im Alter von 81 Jahren. Am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Philipps-Universität Marburg befasste er sich seit 1966 bis zu seiner Pensionierung im Herbst 2004 unter anderem mit der Bildungspolitik in England, mit Nationalerziehung und mit Militär und Bildung in Deutschland seit dem ausgehenden 18. Jahrhundert. 1970 wurde er bei Wolfgang Klafki mit einer Dissertation über die pädagogisch-politischen Motive der preußischen Heeresreform von 1807 bis 1814 promoviert.

Dem Werk Wolfgang Klafkis war Heinz Stübiger sein Leben lang besonders verbunden. In Zusammenarbeit mit Frauke Stübiger, seiner Frau, und mit Karl-Heinz Braun befasste er sich mit der Zusammenstellung, Kommentierung und Herausgabe der Werke Wolfgang Klafkis zu Bildungstheorie und Allgemeiner Didaktik. Der von ihm 2017 mit herausgegebene Band „Wolfgang Klafki weiterdenken“ zum Verhältnis von „erziehungswissenschaftlicher Reflexion und pädagogisch-politischem Engagement“ sorgte auch unter Kolleg:innen in der pädagogischen Praxis für Aufmerksamkeit. Darin befassen sich zeitgenössische Erziehungswissenschaftler:innen mit dem schulischen Erziehungs- und Bildungsauftrag und mit Erweiterungen der kritisch-konstruktiven Didaktik.

Heinz Stübiger war unter seinen Studierenden und Mitarbeiter:innen als zugewandter, humorvoller und umfassend gebildeter Pädagoge bekannt und beliebt. Er wird der GEW in guter Erinnerung bleiben.

**Professor
Rainer Lersch**
* 1943 † 2021



Am 9. August 2021 starb Professor Rainer Lersch im Alter von 77 Jahren. Er war der Nachfolger Klafkis am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Philipps-Universität und hatte dort von 1994 bis 2006 die Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft und Schultheorie und Didaktik inne. In seiner Habilitation hatte sich Lersch unter dem Titel „Lernen und Erfahrung“ mit den Perspektiven einer Theorie schulischen Handelns befasst. Im Jahr 2003 gründete er unter anderem mit Heinz Stübiger an der Philipps-Universität das Institut für Schulpädagogik. Dort war er bei seinen Studierenden als zugewandter Hochschullehrer und guter Prüfer sehr beliebt. Rainer Lersch befasste sich mit pädagogischer Schulentwicklung im Kontext von Bildungspolitik, Unterrichts-, Schul- und Professionsforschung sowie mit der Didaktik und Praxis des kompetenzfördernden Unterrichts. In diesem Zusammenhang war er bei der Überarbeitung des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität für den Qualitätsbereich „Lehren und Lernen“ als Berater tätig und wirkte an Empfehlungen zu den hessischen Kerncurricula und Inhaltsfeldern mit. Seine Aussagen zum kompetenzorientierten Unterricht waren in der GEW nicht unumstritten, da die Kompetenzorientierung oft mit einer Ökonomisierung der Bildung in Verbindung gebracht wird. Lersch stellte sich dieser Kritik auch in seinen Beiträgen für die HLZ und blieb der GEW auch in dieser Zeit verbunden. Er wird uns im pädagogischen Diskurs über ein demokratisches Bildungsverständnis an der Universität und in der GEW fehlen.

Hubert Sauer
* 1946 † 2021

Am 25. November 2021 verstarb Hubert Sauer im Alter von 75 Jahren. Er war von 1989 bis 2014 Vorsitzender des GEW-Kreisverbands Ziegenhain und fast 50 Jahre lang Mitglied der GEW Hessen.

Hubert war stellvertretender Schulleiter der Steinwaldschule in Neukirchen, einer integrierten Gesamtschule mit Modellcharakter. Hubert war Mitglied des Gesamtpersonalrats für den Schwalm-Eder-Kreis und machte sich bis zum Zusammenschluss mit dem Schulamt Waldeck-Frankenberg für die Belange der Lehrerinnen und Lehrer stark.

Er war vielen Kolleginnen und Kollegen ein guter Ratgeber und solidarischer Begleiter. Für seine verdienstvolle gewerkschaftliche Arbeit wurde er 2014 zum Ehrenvorsitzenden unseres Kreisverbands ernannt. Obwohl Hubert nach dem Ende seiner Dienstzeit nach Gießen zog, blieb er dem KV verbunden. Zuletzt sahen wir ihn auf unserer Mitgliederversammlung im September.

Wir verlieren einen humorvollen und engagierten Streiter für die gemeinsame Sache. Wir werden Hubert stets in guter Erinnerung behalten.

**für den GEW-Kreisverband Ziegenhain
Ottmar Ginzel und Wolfgang Schwanz**



GEW-Kreisverband Fulda

Die GEW Fulda diskutierte bei einer Mitgliederversammlung mit dem GEW-Landesvorsitzenden **Thilo Hartmann** über aktuelle bildungspolitische Themen. Anschließend sorgte die Fuldaer Band Ladscho Swing für gute Laune.

Die Kreisvorsitzenden **Cornelia Barby** (2.v.l.) und **Bernd Ruppel** (rechts) ehrten **Wolfgang Zoth** (links), **Dietrich Jerwin** (3.v.r.) und **Helmut Lerch** (2.v.r.) für 40, 50 und 62 Jahre GEW-Mitgliedschaft.

hr-Schulfernsehen: Teacher's Snack

„Wissen und mehr“ ist der Titel des Schulfernsehens des Hessischen Rundfunks (hr). Die Filme sind in den meisten Fällen aus dem Schulfernsehportal von SWR und WDR „Planet Schule“ übernommen (<https://www.planet-schule.de>). Lehrkräfte, die diese Filme im Unterricht einsetzen wollen, finden

jetzt in der hr-Bildungsbox in der Reihe „Teacher's Snack“ hilfreiche Tipps und Anregungen (<https://bit.ly/31AJYXf>). Die Palette der Themenblätter reicht von der Stadt im Mittelalter und der Industrialisierung über Ernährung und den Umgang mit Corona bis zu Cybermobbing und Klimawandel.

Wir gratulieren im Januar und Februar...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Turan Akpinar, Steinbach
 Gunhild Bast, Idstein
 Ruthild Becker, Lauterbach
 Angelika Berges, Fritzlar
 Gabriele Bertram, Frankfurt
 Silvia Blättel, Lich
 Gerlinde Blättner-Boos, Schwalmstadt
 Hildegard Blessmann, Lohfelden
 Wolfgang Boesch, Limburg
 Reinhold Braun, Frankfurt
 Renate Brückner-Schärer, Lohfelden
 Annette Charton, Kassel
 Martin Diehl, Egelsbach
 Wilfried Dietz, Rüdeshcim am Rhein
 Manfred Distler, Bensheim
 Wolfgang Dworak, Offenbach
 Helmut Ecker, Bad Schwalbach
 Susanne EBinger, Frankfurt
 Birgit Felmeden, Kassel
 Manfred Fink, Lauterbach
 Jens Fritz, Homberg
 Markus Funke, Kassel
 Annette Fydrich-Grede, Baunatal
 Margit Geldbach, Kassel
 Inge Gröhlich, Groß-Gerau
 Alfred Gschweng, Frankenberg
 Ali Güclü, Linsengericht
 Brigitte Gütter, Lorsch
 Rainer Hermann, Marburg
 Ilona Hofmann-Stohr, Staufenberg
 Rita Horch, Wolfhagen
 Detlef Horn, Darmstadt
 Albert Horneff, Darmstadt
 Birgit Horn-Gerhold, Kassel
 Walter Hubl, Neuwied
 Beate Hubrich, Wiesbaden
 Angelika Janko, Burghaun
 Karola Jurasek, Hünfelden
 Karlheinz Kaminski, Langen
 Ingeborg Keil, Eichenzell
 Reinhart Kempf, Kitzingen
 Eva-Maria Kilb, Glashütten
 Gerhard Klein, Siegen
 Brigitte Kohlhaas, Philippsthal
 Kornelia Kramer-Schade, Frielendorf
 Achim Kunrath, Runkel
 Elke Liebnitz, Steffenberg
 Angelika Ludovici-Ulbig, Hünfeld
 Peter Lutz-Hanke, Frankfurt
 Judith Markus, Laubach
 Werner Michler, Frankfurt
 Birgit Nack, Hohenahr
 Hans Orawetz, Bad Arolsen
 Eva Pfeiffer-Heidecke, Langgöns
 Albrecht Pockrandt, Wiesbaden
 Petra Rabbe, Wiesbaden
 Hans-Peter Rahm, Walluf
 Ute Ranalder, Heidelberg
 Barbara Reymann, Geisenheim
 Dorothea Sattler, Darmstadt
 Petra Schäfer-Dapper, Staufenberg
 Günther Schake, Eschwege
 Regina Schelbert, Greifenstein-Beilstein
 Ulrike Schellhas, Laubach
 Volker Schmidt, Gießen
 Hans Peter Schneider, Oberursel

Heinrich Schomberg-Graf, Frankfurt
 Dorothea Schröder, Hofheim
 Gerhard Schwarz, Lampertheim
 Urban Sersch, Marburg
 Ingrid Steinberg, Grasellenbach
 Ute Steinmeyer, Offenbach
 Hildegard Stephan-Jünemann, Bad Nauheim
 Gabriele Tabbert, Frankfurt
 Hannelore Veeck, Kassel
 Thomas Welling, Wetzlar
 Beate Wenz, Griesheim
 Karin Zentgraf, Minden
 Horst Ziermann, Rotenburg

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Irmgard Altland von Meyerinck, Lich
 Horst Bangert, Korbach
 Maria Beermann, Buseck
 Lothar Bembenek, Essenheim
 Ute Bickel-von Wangenheim, Marburg
 Helmut Bill, Lahnu
 Bärbel Birkle, Hanau
 Gisela Brandt, Schwalmstadt
 Roswitha Brandt-Wagner, Groß-Umstadt
 Brigitte Bremeier, Kassel
 Ursula Centner, Frankfurt
 Raimund Darmstadt, Oppenheim
 Christiane Dietzel, Marburg
 Wilhelm Dintelmann, Dietzhölzthal
 Karl Dörr, Groß-Umstadt
 Agnes Ehlers, Bad Hersfeld
 Wilfried Ernst, Frankenberg
 Dr. Angela Federlein, Weilrod
 Wolfgang Folter, Frankfurt
 Wilfried Franke, Rotenburg
 Angelika Hampicke, Kassel
 Max Hansen, Dautphetal
 Erika Henrich, Wetzlar
 Horst-Günter Hess, Oberursel
 Renate Heß, Berlin
 Gert Hirschhain, Fuldabrück
 Gisela Hopf-Papke, Marburg
 Peter Jaritz, Darmstadt
 Barbara Kärner, Giessen
 Karin Karnick, Darmstadt
 Christhild Ketz-Kempe, Dieburg
 Prof. Dr. Hilde Kipp, Kassel
 Brigitte Kirchherr, Kassel
 Otto Kirchner, Bad Brückenau
 Helmut Klinge, Lohfelden
 Ingrid Kollmar, Saarbrücken
 Irmtraud Krause-Vilmar, Kassel
 Karlheinz Kreß, Wiesbaden
 Bernhard Lindner, Fulda
 Hans-Peter Lückert, Bad Salzungen
 Karl-Heinrich Lurch, Oberursel
 Annelise Luttrupp, Marburg
 Norbert Mahn, Dieburg
 Heinz Marburger, Schlüchtern
 Hans Dieter Marx, Dieburg
 Laurenz Mayer, Brensbach
 Brigitte Melchers, Seeheim-Jugenheim
 Nina Melchers, Berlin
 Waltraud Muhly-Schenk, Bad Hersfeld
 Günter Mürle, Bruchköbel
 Christa Quiring, Kronberg
 Reinhard Reichenbach, Bremen

Bärbel Reinhardt, Fritzlar-Cappel
 Eveline Renell, Biebental
 Margit Riese, Fulda
 Gabriele Rudolph, Solms
 Klaus Rühl, Echzell
 Bernhard Schader, Mannheim
 Sigrid Schleck, Kassel
 Renate Schmidt, Liebenau
 Rolf Schneider, Steinbach
 Ilse Seidel-Schmalenbach, Marburg
 Frank Skischus, Gudensberg
 Ulrich Stascheit, Frankfurt am Main
 Prof. Dr. Gerd Steffens, Wedel
 Peter Stein, Frankfurt
 Klaus Steinmetz, Hünstetten
 Elisabeth Stoklossa, Dieburg
 Marianne Strasser, Ginsheim-Gustavsburg
 Edith Tökelt, Reichelsheim
 Gerd Turk, Oberursel
 Richard Ullmer, Frankfurt
 Hannelore Verloh, Driedorf
 Jörn-Olaf von Heimann, Wetzlar
 Angelika Wahl, Worms
 Karl Ulrich Wickert, Kassel
 Ernst Georg Wimmer, Frankfurt
 Gudrun Wittig, Kiel

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Ulrich Becker, Darmstadt
 Rudi Beutel, Darmstadt
 Gerd Blankenstein, Rimbach
 Angelika Bücheler, Frankfurt
 Wolfgang Geisler, Viernheim
 Marianne Gräber, Darmstadt
 Hans-Joachim Habermann, Frankfurt
 Wolf Hempel, Staufenberg
 Gerhard Keiner, Wettengel
 Hermann Klammer, Allendorf
 Irmgard Kmita, Münster
 Klaus Lindemann, Kassel
 Helmut Mag, Frankfurt
 Irmhild Noll, Oberweser
 Norbert Ochs, Sinnatal
 Gerhard Spengler, Groß-Umstadt
 Olga Stariat, Bad Sooden-Allendorf
 Wolfgang Teetz, Baunatal
 Elga Volkenandt, Hattersheim
 Barbara Weinandt, Steffenberg
 Rolf-Dieter Wenkel, Taunusstein
 Thomas Wiemeyer, Kassel

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Wilfried Aubel, Fritzlar
 Horst Bernstein, Hohenstein
 Friedrich Beyer, Wiesbaden
 Udo Brunnhöfer, Plaue
 Peter Gooss, Darmstadt
 Herbert J. Haub, Fernwald
 Regina Hempel, Staufenberg
 Karl-Ludwig Küch, Wildeck
 Herbert Loos, Frankfurt
 Ursula Ostertag, Frankfurt am Main
 Hans Helmut Schäfer, Alsbach-Hähnlein

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Umberto Panico, Rotenburg
 Karl-Heinz Finis, Diemelstadt

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

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

0800 - 1000 500 Free Call

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



NEUER exklusiver Beamtenkredit

2,50% echter Vorteilszins
effektiver Jahreszins

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

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

Sensationell günstig

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: 0621.178180-0
info@ak-finanz.de
www.AK-Finanz.de



Gesundwerden in freundlicher Umgebung!

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



Info-Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14, 46325 Borken
www.schlossklinik.de



Von hieran geht es aufwärts!

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

Info-Telefon 07221/393930

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



Die nächste Ausgabe erscheint
am 12. März 2022.
Anzeigenschluss ist am 18.2.22

Diese Anzeige kostet nur 135,- zzgl. 19% MwSt.



BEWERBEN SIE SICH
BIS ZUM 15. APRIL 2022

Das Förderprogramm KUNSTVOLL
bringt Kunst in die Schule!

Nutzen Sie die Chance und reichen Sie Ihre
Bewerbung für ein Projekt im Schuljahr 2022/2023
beim Kulturfonds Frankfurt RheinMain ein.

Bewerber können sich Kooperationen
von Schulen und Kulturakteur/innen aus
Frankfurt am Main, dem Hochtaunuskreis
und dem Main-Taunus-Kreis, Darmstadt,
Wiesbaden, Hanau, Bad Vilbel, Offenbach
am Main und Oestrich-Winkel.

www.kulturfonds-frm.de/kunstvoll



AUSKUNFT UND BERATUNG
Nina Koch
kunstvoll@kulturfonds-frm.de
Tel 06172.999.4695

In einem Europa der Regionen wollen wir die starke Position von Frankfurt RheinMain festigen
und weithin sichtbar machen. Mit diesem Ziel führen wir die kulturellen Aktivitäten unserer Region
enger zusammen und fördern neue Kulturprojekte mit nationaler und internationaler Ausstrahlung.

www.kulturfonds-frm.de | Facebook | Instagram | Newsletter



© Christoph Jakob



© Christoph Jakob

Dienst- und Schulrecht für Hessen

Ob klassisch auf Papier,
digital auf CD oder
als USB-Stick:

Das DuS-Standardwerk ist die
große Hilfe für die Arbeit im
Schulbereich!

Ich bestelle:

___ Expl. DuS-Gesamtwerk in 2 Spezialordnern

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgl.-Preis EUR 28,-
- Senden Sie mir auch die
Aktualisierungen (1 bis 2x jährlich)

___ Expl. DuS auf CD-ROM

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgl.-Preis EUR 28,-
- Senden Sie mir auch die
Aktualisierungen (1 bis 2x jährlich)

___ Expl. DuS auf USB-Stick

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgl.-Preis EUR 28,-
- Senden Sie mir auch die
Aktualisierungen (1 bis 2x jährlich)

Preise zzgl. Versandkosten.

Name/Vorname

ggf. GEW-Mitgliedsnr.

Straße

PLZ/Ort

**Mensch & Leben
Verlagsgesellschaft**
Postfach 1944,
61289 Bad Homburg v.d.H.
Tel.: 06172-9583-0,
Fax: 06172-958321
Email: mlverlag@wsth.de

www.dienstundschulrecht.de

bitos:

Hochtaunus



„Ich kann einfach nicht mehr.“

Wir unterstützen.

Mit hochqualifizierter Behandlung bei
Depressionen, Angststörungen, Burn-out
und Folgen von chronischem Stress.
Komfortable Einzel- und Doppelzimmer
und viele Serviceleistungen sind als
Wahlleistung buchbar.

Lernen Sie unsere
Klinik kennen.

www.vitos.de/kps-hochtaunus



Vitos Klinik für Psychomatik Bad Homburg

Körper. Seele. Einklang.

Ein Unternehmen des LWVHessen