

03
2020

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



Respekt ist Wertschätzung

PERSONALRATSWAHL

Informationen zum
neuen Termin und Ablauf

GRUNDSCHULE

Unzureichende Bedingungen
für Seiteneinsteiger*innen

DIGITALISIERUNG

Eine Strategie
für Schulen fehlt

Bleib mit uns auf dem Laufenden!

[gew-nrw.de/corona-pandemie](https://www.gew-nrw.de/corona-pandemie) 



Welche Hygienestandards müssen Schulen in Zukunft einhalten?
Wie geht's in den Kitas bis zu den Sommerferien weiter?
Und worauf sollten Lehramtsstudierende jetzt achten?
Wir klären deine Fragen in unserem Corona-Ticker!

Respekt

Substantiv, maskulin, [der]:
Ableitung von respektieren

Wortherkunft:

aus dem Lateinischen „respectus“ =
„Zurückschauen, Berücksichtigung,
Rücksicht“

Bedeutung:

Ausdruck von Wertschätzung,
Anerkennung und Akzeptanz

[ʁɛs'pɛkt]



Respekt ist Wertschätzung

Respekt möchte jeder Mensch erhalten. Respekt zeigt sich durch einen wertschätzenden Umgang, eine gerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen. Respekt ist somit die Grundlage für ein solidarisches Miteinander am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in der Politik.

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 08 Gute Bildung braucht Respekt**
Kommentar von Maike Finnern
- 10 Gesundheit steht auf der
Prioritätenliste ganz oben**
Schulentwicklungspreis
Gute gesunde Schule
- 14 Keine Chance für
sexualisierte Gewalt**
Handlungsleitfaden für Lehrkräfte
- 16 Gewalt macht vor dem Schultor
nicht Halt**
Schulleiterin, Personalrätin und
GEW-Experte im Interview
- 21 Personalratswahlen:
Wann finden sie statt?
Wie wähle ich?**
Du fragst, die GEW antwortet
- 22 Was Lehrkräfte jetzt
wissen müssen**
Coronavirus in NRW
- 24 Stimmen zum Coronavirus**
Eine Umfrage

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 26 Blitzableiter Lehrkraft**
Respekt in Gesellschaft und Schule
- 28 Zwischen Theorie und Praxis
klafft eine Lücke**
Seiteneinstieg an Grundschulen

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 33 Weniger Macho, mehr Respekt
vor sich und anderen**
Ehrenamtliches Engagement
in Jungs e. V.
- 36 Im Einsatz für unsere Umwelt**
Initiative: *RhineCleanUp*
- 38 Respekt vorleben und vermitteln**
Fünf Grundsätze

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 41 Lernen wir Respekt in der Krise?**
Gewalt gegen Polizist*innen
- 44 Wertschätzung in
der Gesellschaft**
Ergebnisse einer
Bevölkerungsbefragung
- 45 Digitalstrategie –
notwendiger denn je**
Kommentar zur Digitalisierung
in Schulen
- 46 Patenschaft auf Augenhöhe**
Engagement von Schulen
für Schulen

-
- 06 / 31 Kleine Pause**
 - 20 / 39 Leser*innenpost**
 - 49 Gewerkschaftstag**
 - 50 Ich bin die GEW NRW**
 - 51 Ausblick & Impressum**



ONLINE WEITERLESEN: RESPEKT BEIM KICKEN

Schiedsrichter Steffen Schmitz erzählt im Onlinemagazin der *lautstark.*, wie er sich auf dem Fußballplatz den nötigen Respekt verschafft und welche Rolle die Zuschauer*innen dabei spielen.

Interview im Onlinemagazin

tinyurl.com/schiedsrichter-lautstark



BEFÖRDERUNG ABGELEHNT

In einem Fall des Verwaltungsgerichts Koblenz wollten zwei Hauptschullehrkräfte rückwirkend eine Beförderung nach A13 erreichen. Im Rahmen der Schulstrukturreform in Rheinland-Pfalz wurden Realschulen Plus errichtet und es wurde Hauptschullehrkräften ermöglicht, eine sogenannte Wechselprüfung zu machen. Diese hatten die Kläger erfolgreich absolviert. Sie bewarben sich dann zeitnah um eine Beförderungsstelle, wurden aber abgelehnt. Die daraufhin eingereichten Klagen hat das Verwaltungsgericht Koblenz in seiner Entscheidung vom 22. September 2019 (Az.: 5 K 485/18.KO) insbesondere wegen der Rückwirkung des Beförderungsanspruches abgewiesen.

DGB Rechtsschutz: Beförderungen wirken nur für die Zukunft

tinyurl.com/beforderungsamt



ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

**„Respekt ist Ausdruck von Anerkennung,
Akzeptanz und Wertschätzung.
Er kann durch Beifall gezeigt werden.
Wichtiger ist der Ausdruck von Respekt
jedoch durch gerechte Bezahlung und
gute Arbeitsbedingungen.“**

Maike Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

Gute Bildung braucht Respekt

Die Corona-Krise zeigt, wie wichtig erziehende und unterrichtende Berufe sind. Deshalb verdienen die in diesen Bereichen tätigen Menschen besonderen Respekt, der ihnen auch nach der Krise gezollt werden muss, insbesondere durch eine angemessene Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen, meint die Landesvorsitzende Maike Finnern.

In den letzten Wochen wurde Respekt großgeschrieben: Respekt vor den Menschen, die dafür sorgen, dass Kranke behandelt werden, die öffentliche Sicherheit garantiert bleibt, die Grundversorgung funktioniert, Notbetreuung in Kitas und Schulen ermöglicht sowie weiterhin Bildung vermittelt wird. So trifft man sich abends am Fenster, auf dem Balkon oder im Garten, um Beifall zu klatschen – als Ausdruck von Dankbarkeit und Respekt. Solche Gesten sind gut und wichtig für unsere Gesellschaft, weil sie Zeichen setzen. Allein dabei darf es aber nicht bleiben, wir brauchen sichtbare Veränderungen. Und so möchte ich mich den Worten von FC St. Paulis Technischem Direktor Ewald Lienen anschließen, der in einem Interview im März sagte: „Alle klatschen Beifall und sagen: ‚Toll, was die da machen.‘ Ich möchte nicht Beifall klatschen. Ich möchte, dass diese Leute vernünftig bezahlt werden.“ Damit trifft er genau ins Schwarze: Denn Respekt ist Ausdruck von Anerkennung, Akzeptanz und Wertschätzung. Er kann durch Beifall zum Ausdruck gebracht werden. Wichtiger ist der Ausdruck von Respekt jedoch durch gerechte Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen.

Solidarität mit Geringgeschätzten

Die Corona-Krise offenbart auch die Diskrepanz zwischen der nun öffentlich bekundeten Anerkennung für pflegende, heilende, erziehende und unterrichtende – jetzt oft „systemrelevant“ genannte – Berufe und die Geringschätzung, die den Beschäftigten dieser Berufe vor der Corona-Krise größtenteils sowohl in der Gesellschaft als auch direkt durch ihre Arbeit-



Foto: Alexander Schneider

„Respekt darf keine vorübergehende, ein paar Wochen anhaltende Angelegenheit sein. Respekt ist dauerhaft notwendig und wichtig, auch in allen Bildungsbereichen.“

gebenden zuteil wurde. Denn es ist eine Frage des Respekts, wie Arbeitgeber*innen mit ihren Beschäftigten umgehen. Und hier möchten wir uns als GEW NRW ausdrücklich solidarisch erklären mit allen zu gering geschätzten und nicht gut bezahlten, systemrelevanten Berufen beziehungsweise Beschäftigten. Für sie alle gilt: Ist die Bezahlung angemessen und fair? Sorgt das Beschäftigungsverhältnis für Sicherheit? Ermöglicht es eine verlässliche Lebensplanung?

Gerechte Bezahlung

Für uns als Gewerkschaft für den Bildungsbereich kommen noch folgende Fragen hinzu: In welchem Zustand sind die Bildungseinrichtungen, welche (technischen) Hilfsmittel werden den Beschäftigten zur Verfügung gestellt, damit sie ihre Aufgaben bestmöglich erledigen können? Ist es gerecht und respektvoll, dass Bildungsarbeit unterschiedlich honoriert wird? Warum verweigern die öffentlichen Arbeitgeber nach wie vor eine gerechte Eingruppierung? Warum wird die Arbeit in Kitas und Grundschulen, dem Offenen Ganztag und den Schulen der Sekundarstufe I oder die Bildungsarbeit in der Erwachsenen- und Weiterbildung immer noch gering geschätzt und nicht gerecht entlohnt? Wieso sind Arbeitsverträge an den Hochschulen so oft befristet?

Um das Szenario zu Beginn noch einmal aufzugreifen: Klatschen am Abend ist schön und eine gute Geste, es ersetzt aber nicht den tatsächlich gelebten und greifbaren Respekt vor der Arbeit und den Menschen in den Bildungseinrichtungen, Krankenhäusern, Verwaltungen, Pflegeeinrichtungen, in den Lastwagen auf den Straßen, in den Supermärkten, bei der Polizei und der Feuerwehr in Form angemessener Bezahlung und guter Arbeitsbedingungen.

Als Vorsitzende der GEW NRW erwarte ich Respekt von allen, also sowohl von der Gesellschaft als auch von Arbeitgeber*innen, gegenüber der Arbeit, die in den Bildungseinrichtungen Nordrhein-Westfalens geleistet wird. Gute Arbeit gehört anständig bezahlt. Arbeitszeit und Belastung müssen reduziert werden. Dies muss gerade auch nach der Pandemie gelten.

Respekt darf keine vorübergehende, ein paar Wochen anhaltende Angelegenheit sein. Respekt ist dauerhaft notwendig und wichtig, auch in allen Bildungsbereichen:

- Respekt gegenüber den Kindern und Jugendlichen, die durch gute Bildung ihre Persönlichkeit entwickeln sollen und dafür zugleich Strukturen und Freiheit für einen eigenen Weg brauchen.
- Respekt gegenüber den Studierenden und jungen Erwachsenen, die im heutigen Hochschulsystem enormem Druck ausgesetzt sind. Das Studium in Regelstudienzeit ist kaum zu schaffen – umso weniger, wenn der Lebensunterhalt erarbeitet werden muss oder von BAföG abhängt. Studierende brauchen Selbstbestimmung und Freiheit für einen eigenen Weg sowie gesicherte Lebensverhältnisse.
- Respekt gegenüber den Erwachsenen, die Zeit und Geld in Weiterbildung investieren. Sie brauchen die notwendige Unterstützung der öffentlichen Hand und ihres Arbeitgebenden.
- Respekt gegenüber allen Beschäftigten im Bildungsbereich, die für Menschen – egal welchen Alters und mit welchen Voraussetzungen – Bildungsangebote schaffen und Grundlage für deren persönliche Entwicklung sind.
- Respekt gegenüber allen Kolleg*innen, die unverzichtbare Arbeit in den Bildungseinrichtungen leisten. //

Maika Finnern

Vorsitzende der GEW NRW

Gesundheit steht auf der Prioritätenliste ganz oben

An vielen Schulen in NRW ist Gesundheit von Schüler*innen und Lehrer*innen ein Thema – nicht erst seit der Corona-Pandemie. Zwei Schulleiter*innen, deren Schulen schon mehrfach als *Gute gesunde Schule* ausgezeichnet wurden, erzählen von ihren Wegen zu mehr Gesundheit im Schulalltag.

Nicht erst seit der Corona-Pandemie spielt Gesundheit eine zunehmend wichtige Rolle an den Schulen in NRW. Schon lange wird darüber nachgedacht, wie sich eine Schule gestalten lässt, die einen gesunden Lebens-, Arbeits- und Lernort für Lehrer*innen und Schüler*innen darstellt. Seit 2008 bietet der Schulentwicklungspreis *Gute gesunde Schule* der Unfallkasse NRW Schulen einen Anreiz, diesen Weg weiter zu beschreiten. Zwei Schulen zeigen an dieser Stelle, wie sich die Themen Gesundheit, Bildung und Wertschätzung im Schulalltag verknüpfen und umsetzen lassen.

Gutes Schulklima durch echte Beteiligung

Eine gute gesunde Schule – was ist das eigentlich genau? Warum ist das Zusammenspiel von Bildung und Gesundheitsförderung so wichtig? Mit welchen Mitteln lassen sich Belastungen für Schüler*innen und Lehrer*innen im Schulalltag reduzieren? Die Antworten auf diese Fragen finden sich nicht im Vorbeigehen, sondern sind das Ergebnis konsequenter und engagierter Schulentwicklungsarbeit. So auch am Berufskolleg Ostvest in Datteln, an dem 1.800 Schüler*innen täglich von einem hundertköpfigen Kollegium unterrichtet werden: „Das Thema Gesundheit spielt seit Jahren eine große Rolle an unserer Schule. Uns ist es sehr wichtig, dass wir ein gesundes, positives Schulklima haben, in dem sich alle wohlfühlen“, erklärt Schulleiterin Juliane Brüggemann.

Das Berufskolleg war bereits im Landesprogramm *Bildung und Gesundheit*, als sich die Schule für den Preis bewarb. „Mit den Auszeichnungen 2015 und 2018 konnten wir zeigen, dass die Zusammenhänge zwischen Bildung, Gesundheit und wertschätzendem Miteinander an unserer Schule nicht nur theoretisch gedacht, sondern auch praktisch gelebt werden. Denn ausschlaggebend für die Auszeichnung war das hohe Maß an gleichwertiger Beteiligung aller Gruppen in unserer Schulgemeinschaft an den Entwicklungsprozessen und dass wir es in den letzten Jahren geschafft haben, dafür gut funktionierende Strukturen und Strategien zu entwickeln“, berichtet die Schulleiterin.

Wertschätzung als Richtschnur für Schulentwicklung

Eines der Themen, die im Fokus stehen, ist die Kommunikation und das umfangreiche Beratungskonzept: „Wir haben insgesamt 15 Kolleg*innen gleichzeitig in einer mehrtägigen Fortbildung zu Beratungslehrer*innen schulen lassen. Das war ein riesiger Organisationsaufwand, aber es hat sich gelohnt. Die Kommunikation mit Schüler*innen hat sich verändert. Eine Kollegin berichtet, dass sie einen ganz anderen Blick bekommen und gelernt hat, dass es etwas ganz anderes ist, jemandem Ratschläge zu erteilen oder eben ganz genau zuzuhören, was ihr Gegenüber sagt“, so Juliane Brüggemann. Auch die Lehrer*innen pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander: >>



Foto: Robert Kneschke / stock.adobe.com



DIE GESUNDHEIT GEHT VOR!

Gesundheit ist eine Voraussetzung und zentrale Ressource, um Bildungs- und Erziehungsziele zu erreichen. In Schulen gilt das für Schüler*innen und Lehrkräfte gleichermaßen. Nur gesunde Beschäftigte können sich ihren Aufgaben mit vollem Engagement widmen – in allen Bildungseinrichtungen.

Ziel ist es daher, die Rahmenbedingungen sowohl im psychosozialen Bereich als auch in räumlichen Lehr- und Lernumgebungen so zu verändern, dass gesundheitliche Risiken beseitigt oder wenigstens minimiert werden. Die Beispiele der beiden Schulen aus Datteln und Barmen zeigen, dass es möglich ist.

Die Arbeitsbedingungen in Schulen müssen endlich grundlegend verbessert werden. An erster Stelle stehen weniger Pflichtstunden und kleinere Klassen sowie die Erhöhung der Anrechnungsstunden.

In Zeiten von Corona gehört dazu sicherlich noch mehr! Wenn zum Teil Hunderte Schüler*innen in der Schule sein sollen, müssen vorher alle Vorbereitungen für einen risikolosen Hygieneschutz abgeschlossen sein. Wie sollen die Schulleitungen das bewerkstelligen? Mit welcher Unterstützung der Schulträger*innen und der Gesundheitsämter können sie rechnen? Wer trägt die Verantwortung? Insbesondere für Beschäftigte und Schüler*innen, die einer Risikogruppe angehören oder mit Angehörigen einer solchen zusammenleben, muss es einen besonderen Schutz geben.

Die GEW NRW fordert die Landesregierung auf, ihre gesetzlichen Pflichten als Arbeitgeberin zu erfüllen. Das ist auch ein Zeichen des Respekts!

Sabine Hofmann (Berufskolleg), Heiko Rüttermann (Förderschule) und Markus Peiter (Gesamtschule)
Expert*innen für Gesundheitsschutz der GEW NRW

Alle Infos zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
gew-nrw.de/arbeits-gesundheitsschutz

Neben gemeinsamen Aktivitäten herrscht zum Beispiel ein sehr offener Materialaustausch, und die gegenseitige Unterstützung im Unterrichtsalltag ist für alle selbstverständlich. Kleine Rituale wie das Frühstück, zu dem die jeweiligen Geburtstagskinder an jedem Monatsende einladen, sorgen dafür, dass das Kollegium zusammenwächst.

Großprojekt: Gestaltung des Campus 4.0

Damit sich alle wohlfühlen, arbeitet die Schule zudem konsequent an der Gestaltung des Gebäudes und des Schulhofs – immer unter Einbeziehung aller Beteiligten: „Gemeinsam mit den Schüler*innen haben wir überlegt, wie unser Schulcampus 4.0 demnächst aussehen soll. Gerade als Schule mit dem Schwerpunkt IT war uns das sehr wichtig, um einen optimalen Ausgleich zur Bildschirmarbeit zu schaffen.“

Wie für viele Schulen ist der Schulentwicklungspreis für das Berufskolleg eine Anerkennung für das, was sie tagtäglich leisten. Alle Schüler*innen und Kolleg*innen konnten der Jury ihre Projekte vorstellen, die zum Schulklima beitragen. Das macht Lust auf neue Ideen: So hat sich eine Lehrerin noch intensiver mit dem Thema auseinandergesetzt und die Beteiligungs-Teams eingeführt, in denen Lehrer*innen und Schüler*innen gemeinsam auf Augenhöhe an der Schulentwicklung arbeiten und Ideen entwickeln, um das Miteinander unter dem Aspekt Gesundheit zu gestalten. Dazu gehört zum Beispiel gemeinsamer Sport in den Pausen.

Der Weg geht also weiter – und auf die Frage, was sie sich für ihre Schule in der Zukunft wünscht, antwortet Juliane Brüggemann: „Dass wir trotz aller Schwierigkeiten, die uns begegnen, einfach zufrieden sind mit dem, was wir tun – das ist für mich ein entscheidender Bestandteil von Gesundheit.“

Fortbildung als Initialzündung

Eine weitere Wiederholungstätterin in Sachen Schulentwicklungspreis ist die Gesamtschule Barmen. „2012 haben wir den Preis zum ersten Mal verliehen

bekommen, 2018 durften wir uns zum vierten Mal darüber freuen“, erzählt Schulleiterin Bettina Kubanek-Meis. Seit 14 Jahren ist sie an der Schule, an der über 1.350 Schüler*innen von 120 Lehrer*innen unterrichtet werden. „Wir haben uns immer wieder beworben, weil dieser Preis für uns eine wunderbare Möglichkeit zur externen Evaluation ist. Denn je öfter man sich bewirbt, desto höher sind auch die Anforderungen, weil man neue Schulentwicklungsprozesse und Ergebnisse vorweisen muss.“

Doch wie kam es überhaupt dazu, dass das Thema Gesundheit intensiver angegangen wurde? „Kurz nachdem ich Schulleiterin wurde, hatte ich ein einschneidendes Erlebnis. Ein Kollege kam zu mir und sagte: ‚Ich höre auf, ich kann nicht mehr.‘ Das war für mich der Punkt, mich intensiver damit auseinanderzusetzen, was wir an unserer Schule noch verändern können. Zufällig lag genau an dem Tag eine Einladung der Unfallkasse zu einer zweitägigen Fortbildung mit dem Thema *Gute gesunde Schule* im Briefkasten. Ich habe mich und meine didaktische Leiterin direkt angemeldet“, erinnert sich Bettina Kubanek-Meis. Und diese Fortbildung war wie eine Initialzündung, um das Thema weiter voranzutreiben: „Wir waren beide Feuer und Flamme: Im Fokus der Fortbildung stand das Modell der Salutogenese nach dem Soziologen Aaron Antonovsky – und dieser Ansatz traf auf viele Strukturen zu, die wir bereits an der Schule lebten. Im Grunde war es mehr eine Blickschärfung dafür, was wichtig ist.“

Alte Strukturen stärken, neue Maßnahmen entwickeln

Im ersten Schritt wurden einzelne Schulbereiche unter die Lupe genommen: „Wir haben zum Beispiel geguckt, wie wir die Kommunikation noch transparenter gestalten oder in welchen Bereichen Lehrer*innen und Schüler*innen noch mehr Eigenverantwortung übernehmen können“, so Bettina Kubanek-Meis. Dann wurden neue Maßnahmen eingeleitet: Um mehr Ruhe in den Schulalltag zu bringen, wurde beispielsweise

eine neue Zeitrechnung eingeführt: Die Schüler*innen haben seitdem fünf Lerneinheiten à 65 Minuten pro Tag und eine lange Mittagspause von 70 Minuten.

Eines der großen Entwicklungsfelder war die Digitalisierung: „Wir haben das Thema Medien und Medienkompetenz gezielt in den Blick genommen und das in NRW einzigartige Wahlpflichtfach *Medientechnik und Gestaltung* entwickelt“, sagt die Schulleiterin stolz. Auch in Sachen Medien werden Regeln nicht einfach von oben erlassen, sondern in Absprache mit Schüler*innen und Eltern getroffen. Teilhabe ist ein wichtiger Bestandteil des Konzepts, Regeln sind ein Ausdruck von Fürsorge und Wertschätzung. Ein Beispiel dafür ist das Thema Handys und Smartphones: „Wir wollten nicht einfach ein grundlegendes Verbot aussprechen, hinter dem niemand wirklich steht. Zwei Jahre lang haben wir mit den Schüler*innen und den Eltern diskutiert. Das Ergebnis: Zu Unterrichtszwecken dürfen die Geräte genutzt werden, in den Pausen sind sie verboten.“

Ein gesundes Schulklima, das sich von den Prinzipien der Salutogenese leiten lässt, fördert nicht nur das Lernen, sondern auch die Zufriedenheit der Lehrkräfte. „Das war für uns ein ganz wichtiger Punkt, denn die Wertschätzung spielt ja eine große Rolle für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern. Und ich glaube, eine Haltung der Wertschätzung von allen Schulbeteiligten ist völlig unabdingbar für eine psychische und physische Gesundheit.“

Mit Blick auf die Zukunft sagt die Schulleiterin: „Wir werden in Sachen Schulentwicklungspreis auch weiterhin am Ball bleiben. Im Zuge des Bewerbungsverfahrens schaut man einfach noch mal ganz anders auf die eigenen Prozesse – das ist ein toller Anreiz, den wir auch weiterhin nutzen wollen.“ //

Denise Heidenreich
freie Journalistin

Keine Chance für sexualisierte Gewalt

In unseren Schulen sind sexistische, homo- und transfeindliche Übergriffe verbaler, gestischer oder auch körperlicher Art keine Seltenheit unter Schüler*innen. Was kann eine Schule tun, um dieser Gewalt entgegenzutreten und ein Klima von Achtsamkeit und Respekt aufzubauen? Sechs Schritte helfen Lehrkräften auf dem Weg zu diesem Ziel.

Sexualisierte Gewalt unter Schüler*innen zeigt sich am häufigsten in verbalen Abwertungen wie „Hure, Weichei, Schwuli, alte Lesbe“ und sexuellen Kommentaren oder Witzen, die im Unterricht oder in den Pausen offen oder versteckt zugerufen werden, sowie in entsprechenden Gesten. In der 2018 von Sabine Masche und Ludwig Stecher veröffentlichten SPEAK-Studie zu den Erfahrungen Jugendlicher mit sexualisierter Gewalt gaben von 2.719 befragten Schüler*innen 41 Prozent der Mädchen und 26 Prozent der Jungen an, bereits in dieser Form beleidigt worden zu sein. Mehr als die Hälfte dieser Vorkommnisse fand dabei in der Schule statt. Vor allem dann, wenn sie gehäuft auftreten, beeinflussen solche Erfahrungen die Lern- und Entwicklungschancen der betroffenen Schüler*innen mehr, als gemeinhin angenommen wird. Lehrkräfte sind also besonders gefragt, jeglichen Formen sexualisierter Gewalt entgegenzutreten.

1 Wahrnehmungsbereitschaft entwickeln

Zu oft wird sexualisierte Gewalt unter Schüler*innen von Lehrkräften nicht als solche wahrgenommen, negiert, bagatellisiert oder für normal erklärt. Diese als sogenannte Neutralisierungsstrategien bekannten Verhaltensweisen sind weit verbreitet. Sie tragen dazu bei, sich an sexualisierte Gewalt zu gewöhnen und sogar deutliche Übergriffe aus der Wahrnehmung auszublenden. Der erste Schritt liegt daher darin, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen, den Neutralisierungsstrategien entgegenzutreten und Sensibilität sowie Handlungsbereitschaft aufzubauen.



2 Stellung beziehen und Handlungsbereitschaft zeigen

Sexualisierte Gewalt läuft oftmals im Verborgenen ab und Schüler*innen beschweren sich in der Regel nur dann bei der Lehrperson darüber, wenn sie davon ausgehen können, dass ihre Beschwerde nicht bagatellisiert wird und dass die Lehrperson etwas zur Veränderung der Situation unternimmt. Die Lehrkraft sollte daher sexualisierte Gewalt deutlich als solche benennen und klarmachen, welche Konsequenzen es hat, wenn beispielsweise sexistische und abwertende Begriffe benutzt werden. Geschieht dies schon beim ersten Anlass und wird die angekündigte Konsequenz auch in die Praxis umgesetzt, entstehen Normen. Es zeigen sich große Auswirkungen bezüglich eines respektvollen Umgangs miteinander.

3 Vorbild sein und das eigene Verhalten reflektieren

Interventionen der Lehrkraft zeigen bei den Schüler*innen nur dann Wirkung, wenn sie diese glaubhaft und authentisch vertritt. Dies setzt voraus, sich selbst von allen Formen sexualisierter Gewalt zu distanzieren und sich nicht unbewusst mit übergriffigen Schüler*innen zu solidarisieren oder gar selbst die Integrität von Kindern und Jugendlichen zu verletzen.

4 Durchsetzungskompetenz entwickeln

Es erfordert viel Kraft, Ausdauer und Durchsetzungskompetenz von einer Lehrkraft, denen, die sich diskriminierend und respektlos verhalten, immer wieder Grenzen zu setzen. Ein Training zum Erwerb der hierbei notwendigen verbalen und nonverbalen Fähigkeiten erleichtert es Lehrkräften erfahrungsgemäß sehr, Grenzen kraftsparend und effektiv zu setzen – beispielsweise durch Fortbildungen zum Konzept der *Kontrolliert eskalieren-den Beharrlichkeit* nach Rudi Rhode und Mona Sabine Meis, Trainings zur *Gewaltfreien Kommunikation* nach Marshall Rosenberg oder Selbstbehauptungskurse, die auf den *Prinzipien achtsamer Selbstbehauptung* von Birgit Palzkill und Heidi Scheffel aufbauen.

5 Sich im Kollegium verständigen



Die Möglichkeit der einzelnen Lehrkraft hängt dabei in großem Ausmaß davon ab, ob die Schule explizite Diskriminierungsverbote und Regeln zum achtsamen Umgang miteinander diskutiert und in die Schulordnung aufgenommen hat. Darin sollte beispielsweise vereinbart werden, mit welchen Konsequenzen Schüler*innen rechnen müssen, die sich diskriminierend und grenzverletzend verhalten. Zudem gilt es, Strukturen und Verfahren festzulegen, die den Umgang mit Verstößen regeln, zum Beispiel Beschwerdewege aufzuzeigen und Ansprechpersonen zu benennen.

6 Inklusive geschlechterbewusste Pädagogik verankern



Der Nährboden für sexualisierte Gewalt ist eine binäre, hierarchische und heterozentrische Geschlechterordnung, in der Frauen und Mädchen benachteiligt sowie von der Norm abweichende Menschen wie Lesben, Schwule, Trans* oder Inter* diskriminiert werden. Um sexualisierter Gewalt nachhaltig entgegenzutreten gilt es, ihr diesen Nährboden zu entziehen. Dies bedeutet, die beschriebenen interventiven Maßnahmen in ein Gesamtkonzept inklusiver geschlechterbewusster Pädagogik einzubetten, die sich geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und der Gleichberechtigung aller Geschlechter verpflichtet sieht. //

Dr. Birgit Palzkill

war Lehrerin und arbeitet seit mehr als 30 Jahren als Fortbildnerin, Supervisorin und Wissenschaftlerin.

DIVERSITÄT IM KLASSENZIMMER

Dr. Birgit Palzkill, Frank G. Pohl, Dr. Heidi Scheffel
Cornelsen, Berlin 2020, 128 Seiten, 18,99 Euro

Die Auseinandersetzung mit Fragen nach der eigenen Geschlechtlichkeit und der sexuellen Orientierung ist für alle Kinder und Jugendlichen ein bedeutsames Thema. Das Buch vermittelt theoretisches Wissen, rechtliche Grundlagen und Handlungsstrategien, um Lehrkräften zu zeigen, wie sie Schüler*innen bei dem Thema unterstützen und sie selbst Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt entgegenzutreten können.

tinyurl.com/Diversitaet-Klassenzimmer



FORTBILDUNGSMODUL

Zum Thema *Sexualisierte Gewalt gegen Lehrkräfte* haben Birgit Palzkill und Heidi Scheffel in Zusammenarbeit mit dem Landesfrauenausschuss der GEW NRW ein Fortbildungsmodul für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen entwickelt. Dies kann voraussichtlich ab Herbst angeboten werden, wenn es die Corona-Situation zulässt.

Gewalt macht vor dem Schultor nicht Halt

Respektlosigkeiten und Gewalttaten finden auch an Schulen statt. Wie gehen Schulleitungen, Personalräte und die GEW NRW im konkreten Fall damit um? Und was können wir dagegen tun?



Welche Rolle spielt Gewalt an Schulen?

Maike Selter-Beer: Schule ist ein Spiegelbild unserer Gesellschaft. Alles, was an Respektlosigkeit und Gewalt in der Gesellschaft bedauerlicherweise geschieht, passiert in Schulen leider auch – von verbalen Attacken bis hin zu körperlichen Übergriffen. Das Spannungsfeld zwischen Lehrer*innen und Schüler*innen ist nur eines von vielen. Dabei ist es sehr unterschiedlich, was ein Individuum unter Respektlosigkeit oder Gewalt versteht und wie es darauf reagiert. So gibt es sicherlich Kolleg*innen, die sich einer zunehmenden Respektlosigkeit vonseiten der Schüler*innen und Eltern ausgesetzt sehen. Dazu gehöre ich nicht. Meiner Ansicht nach ist Schule schon immer ein Ort gewesen, wo es durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Interessen zu Konflikten kommen kann. Wichtig in der pädagogischen Arbeit ist

es, angemessene Konfliktlösungen zu erarbeiten, um damit unangemessenen Fehlhaltungen entgegenzuwirken.

Caroline Lensing: Gewalt ist ein Problem an allen Schulformen und -standorten. Dazu zählen einerseits tätliche Angriffe, aber auch Beleidigungen oder Diffamierung im Internet. Viele Vorfälle dringen nicht an die Öffentlichkeit, weil zum Beispiel das Ansehen der Schule nicht geschädigt werden soll oder Kolleg*innen sich schämen, die Vorfälle öffentlich zu machen. Förderschullehrer*innen berichten auch, dass man zum Beispiel geistig behinderte Menschen für diese Angriffe nicht verantwortlich machen will.

Mario Sandfort: Grundsätzlich findet Gewalt in der Schule zwischen Schüler*innen untereinander und zwischen Schüler*innen und Lehrer*innen, aber auch unter Beteiligung von Eltern statt. An den Rechtsschutz der GEW NRW werden Fälle von Beleidigungen, Nötigungen, Sachbeschädigungen und Körperverletzungen herangetragen.



Wie gehen Sie an Ihrer Gesamtschule konkret mit solchen Gewalttaten um, Frau Selter-Beer?

Maike Selter-Beer: Wir sind schon immer sehr offensiv mit dem Thema Gewalt an unserer Schule umgegangen: Ja, es gibt sie! Und ja, wir tun etwas dagegen! Grundlage unserer Arbeit ist eine wertschätzende pädagogische Haltung, die von drei Grundannahmen ausgeht.

Welche sind das?

Maike Selter-Beer: Erstens: Respekt muss man sich nicht verdienen, Respekt steht allen zu. Eine Beleidigung oder ein körperlicher Übergriff sind Beispiele für verloren gegangenen Respekt. Dafür versuchen wir unsere Schüler*innen zu sensibilisieren. >>

INTERVIEWPARTNER*INNEN

Maike Selter-Beer ist Schulleiterin der Gesamtschule Berger Feld in Gelsenkirchen. (Foto links)

Caroline Lensing berät Lehrkräfte als Personalrätin für Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf. Sie ist Mitglied im Hauptpersonalrat für Gymnasien und Weiterbildungskollegs beim NRW-Schulministerium. (Foto rechts)

Mario Sandfort ist Justiziar der GEW NRW und vertritt Mitglieder in rechtlichen Auseinandersetzungen. (ohne Foto)

„Als Personalrätin wünsche ich mir auf jeden Fall auch deutlichere Unterstützung durch die Bezirksregierungen.“

Caroline Lensing

Besonders wichtig sind uns positive Beispiele für ein respektvolles Miteinander, zum Beispiel unser Fußballprojekt *kick fair*, Benimm-Kurse oder die Verleihung unseres Awards für soziales Engagement. Zweitens: Wir zeigen in Konfliktsituationen eine klare Kante mit Herz. Hinschauen, nicht wegschauen ist dabei die Devise. Jugendliche müssen manchmal ein respektvolles Miteinander erst lernen. Dazu sind überschaubare, gut kommunizierte Schulregeln ebenso nötig wie individuelle Gespräche und die Anwendung von Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen. Drittens: Wir praktizieren konsequenten Opferschutz. „Wer schlägt, verliert!“ ist das komprimierte Schlagwort unserer schulischen Null-Akzeptanz-Politik gegenüber körperlichen Übergriffen. Die Opfer sollen sich in der Schule weiterhin sicher fühlen. Eine Besonderheit der Gesamtschule Berger Feld ist die Einrichtung einer Koordinator*innen-Stelle für Gewaltprävention. Unser Koordinator berät Schüler*innen, Eltern, Kollegium und Schulleitung. Darüber hinaus hält er engen Kontakt zu unseren außerschulischen Kooperationspartnern, wie zum Beispiel zur Polizei, zum Kriseninterventionsteam, zum Jugendamt und zur Schulberatungsstelle. Damit sorgt er für eine Professionalisierung und Nachhaltigkeit.

Welche rechtlichen Aspekte sind bei Gewalttaten an Schulen zu beachten?

Mario Sandfort: Zu unterscheiden sind die schulinternen Maßnahmen von den allgemeinen zivil- und strafrechtlichen Verfolgungsmöglichkeiten. Die schulinternen Handlungsmöglichkeiten sind im § 53 des Schulgesetzes (SchulG) geregelt. Danach dürfen Ordnungsmaßnahmen erst angewandt werden, wenn erzieherische Einwirkungen nicht ausreichen (§ 53 Abs. 1 Satz 4 SchulG). Als Ordnungsmaßnahmen sieht das Schulgesetz einen abgestuften Katalog vor, angefangen mit dem schriftlichen Verweis über den vorübergehenden Ausschluss vom Unterricht bis hin zu der Verweisung von allen öffentlichen Schulen des Landes (§ 53 Abs. 3 SchulG).

Und wenn bei der Gewalttat schon das Zivil- oder Strafrecht greift?

Mario Sandfort: Dann ist der *Gemeinsame Runderlass zur Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität* zu beachten (BASS 18-03 Nr. 1). Besteht gegen Schüler*innen der Verdacht der Begehung eines Verbrechens, so hat die Schulleitung die Strafverfolgungsbehörden zu benachrichtigen. Bei sonstigen strafbaren Handlungen hat die Schulleitung zu prüfen, ob pädagogische beziehungsweise schulpsychologische Unterstützung, erzieherische Einwirkungen beziehungsweise Ordnungsmaßnahmen ausreichen oder ob wegen der Schwere der Tat eine Benachrichtigung der Polizei oder der Staatsanwaltschaft erforderlich ist.

Im konkreten Fall werden oft auch Personalräte um Hilfe gebeten.

Caroline Lensing: Genau, und die werden sehr schnell hellhörig. Wir haben festgestellt, dass einige Schulleitungen und auch die Schulaufsicht nur sehr zögerlich reagieren, wenn es um Vorfälle von Gewalt gegen Lehrer*innen in der Schule geht. Kolleg*innen werden oft auch schlecht von Schulleitungen informiert, was ihre Rechte beziehungsweise die der Schule betrifft. Wir versuchen, diese Kolleg*innen sehr engmaschig zu begleiten, auch bei Gesprächen mit der Schulleitung oder Dezernent*innen. Genau wie der Berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Dienst, besser bekannt als BAD, fordern wir als GEW NRW, dass auch schwere Beleidigungen und Bedrohungen im Verbandsbuch dokumentiert werden müssen.

Die Dokumentation ist wichtig, aber was muss sich denn generell ändern, damit Gewalt an Schulen kein Thema mehr ist?

Maike Selter-Beer: Bei uns tun die Kolleg*innen bereits aus eigener Kraft viel für ein gewaltloses Konfliktmanagement, was aber zunehmend ihren beruflichen Alltag belastet. Gerade Gesamtschulen sind durch ihre vielfältigen Integrations- und Inklusions-

+ + +

Gesamtschule Berger Feld

gesamtschule-berger-feld.de

Personalräte der GEW NRW

tinyurl.com/personalraete

Rechtsschutz der GEW NRW

tinyurl.com/rechtsschutz-nrw

aufgaben besonders stark in Anspruch genommen. Eine Lastenverteilung unter Einbeziehung aller Schulformen wäre dringend erforderlich. Hilfreich wäre, wenn zusätzliches Personal zur Präventionsarbeit nicht auf das Kontingent an Lehrer*innenstellen angerechnet würde. Auch die Absenkung der Klassenfrequenz und zusätzliche Finanzmittel für Fortbildungen, wie sie die Gewerkschaften ja schon anbieten, wären wünschenswert. All das fordert Politik und Verwaltung dazu auf, mehr Geld in Bildung zu investieren. Kostenneutral ist es, die tägliche Arbeit der Kolleg*innen in der Gewaltprävention an Schulen anzuerkennen und zu würdigen. Hier sollte die Schulaufsicht Kolleg*innen und Schulleitungen weiterhin mit Engagement unterstützen. Das kann durch fachliche Beratung, unbürokratische Entscheidungen, Reduzierung und Priorisierung der Aufgaben, aber auch durch das Einlegen juristischer Mittel geschehen, wenn Kolleg*innen selbst zu Opfern von Respektlosigkeit oder Gewalt werden.

Mario Sandfort: Ja, allerdings wird Gewalt in der Schule sicherlich so lange ein Thema sein, wie es Gewalt in unserem Land gibt. Mehr Gesetze allein werden nicht helfen, aber es wäre sehr wichtig, dass die Dienststellen mehr und konsequenter von ihren Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen und sich schützend vor ihre Beschäftigten stellen. Sie haben ein eigenes Strafantragsrecht und könnten es in den Fällen der Beleidigung und Körperverletzung auch nutzen.

Caroline Lensing: Ich denke, dass Prävention an erster Stelle stehen muss. Als Personalrätin wünsche ich mir auf jeden Fall auch deutlichere Unterstützung durch die Bezirksregierungen. Die Schulaufsicht muss proaktiver mit den Vorfällen umgehen und mehr Präsenz in den Schulen zeigen. Bei Vorfällen müsste sie also zu Dienstbesprechungen gehen und das persönliche Gespräch mit den Betroffenen suchen. Kolleg*innen und Schulleitungen fühlen sich oft alleingelassen und schlecht beraten. Gewalt gegen Lehrkräfte sollte ein in-

tegrativer Anteil im Eignungsverfahren von Schulleitungen sein. Es muss auch für Lehrerräte spezielle Fortbildungen geben, damit sie Kolleg*innen rechtssicher beraten können. Das NRW-Schulministerium verweist immer auf die Beratungslehrer*innen vor Ort, die zu dieser Problematik ausgebildet werden. Leider gibt es aber keine Verpflichtung, sodass es nicht an jeder Schule Beratungslehrer*innen gibt. Dies sollte man schulformübergreifend einfordern. Außerdem wird auf den Notfallordner in den Schulen hingewiesen. Dieser steht dem Kollegium aber gar nicht offen zur Verfügung. Zumindest auf die Online-Version sollten alle Kolleg*innen Zugriff haben. Zum Schluss sollte man die COPSOQ-Befragung nicht vergessen. Aus den Ergebnissen dieses Fragebogens zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz lassen sich direkte Forderungen an die Politik ableiten. Daher möchte ich alle Kolleg*innen noch einmal auffordern, an der Befragung teilzunehmen! //

Die Fragen stellte Jessica Küppers.

„Mehr Gesetze allein werden nicht helfen, aber es wäre sehr wichtig, dass die Dienststellen mehr und konsequenter von ihren Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen.“

Mario Sandfort

 **LUDGER HUMBERT**

Für die Fächer Deutsch, Englisch, Mathe schafft unser Schulsystem durch die Etablierung als eigenständige Hauptfächer die notwendigen Voraussetzungen, damit auf dieser Basis Elemente dieser drei Fächer auch in anderen Fächern aktiv berücksichtigt werden können. Dies führt dazu, dass so Fachdidaktiken anderer Fächer Bezugspunkte der allgemeinen Bildung aktiv berücksichtigen können. Dies gilt ebenso für Informatik – damit also Elemente der Informatik in allen Fächern entlang der Bildungsbiographie (im Sinne der Bildungsgangdidaktik nach Meinert Meyer) wirksam werden, ist es unabdingbar, dass Informatik als Hauptfach etabliert wird. [...] Informatik muss [...] auch Eingang in die Lehrer*innenbildung (1. Phase) finden, damit die notwendige wissenschaftliche Voraussetzung geschaffen wird, auf der die Lehrkräfte ihren Unterricht für ihre konkrete Lerngruppe auch gestalten können. Alle Fachdidaktiken sind aufgefordert, zu klären, welche Anforderungen der Informatik sie wie konkretisieren (können). [...]

zu *lautstark*. 02/2020: Orientierungsrahmen:
Eine Mammutaufgabe für Lehrkräfte

 **ROLAND HIRSCH**

Aufgrund der Schlüsselrolle der Lesekompetenz ist es nicht verwunderlich, dass die mathematischen Kompetenzen eine parallele Entwicklung nahmen. Ein bekannter Schulforscher testet die Mathematik-Kompetenz u. a. (sinngemäß) folgendermaßen: Fritz pflanzt acht Bäume in vier Reihen. Wieviel Bäume hat er gepflanzt? Der Mathematiker sagt dazu, die Lesekompetenz ist ein notwendiges Kriterium zum Lösen der Aufgabe. Wenn die Aufgabe gelöst ist, zeigen die Schüler*innen, dass sie Lese- und Mathematik-Kompetenz haben. Wenn die Aufgabe nicht gelöst ist, dann kann das Scheitern darin liegen, dass keine Lesekompetenz vorliegt oder die Lesekompetenz zwar vorhanden ist, aber keine Mathematikkompetenz. Da verwundert es nicht wirklich, dass sich die Mathematik-Kompetenzen parallel entwickeln. Im Übrigen nimmt im Alltag die Notwendigkeit des Lesens ab, denn Bild und Ton dominieren mittlerweile.

zu *lautstark*. 02/2020: Zu viele Schüler*innen lesen schlecht

 **VOLKER MAIBAUM**

Ich finde es gut, diesen Mann in seiner Rolle als Politiker, der Mut bewiesen hat, zu würdigen und sich ihm gegenüber solidarisch zu zeigen. Allerdings hätte die Redaktion beim letzten Absatz doch besser auf journalistische Grundsätze achten sollen. Noch problematischer finde ich die Printausgabe (Seite 17), die doch schnell mit einem Wahlplakat zu den OB-Wahlen in Dortmund verwechselt werden könnte. Auch wenn es sicherlich ein Artikel ist, der landesweit Beachtung finden soll, wirkt es doch in Dortmund etwas verstörend, wie hier der Bezug zwischen dem Mut und Haltung von Andreas Hollstein, die es zu würdigen gilt, und seinen Ambitionen, Oberbürgermeister der Stadt Dortmund zu werden, hergestellt wird. So sehr ich die Unabhängigkeit der Redaktion achte, sollte die Redaktion auch beachten, dass es sich bei *lautstark*. um ein gewerkschaftliches MitgliederMagazin handelt.

zu *lautstark*. 02/2020: Ein Politiker mit Mut und Haltung

 **JOACHIM FISCHER**

Jetzt hatte ich gerade gedacht, mich an die sehr neue und auch inhaltlich starkveränderte Form der *lautstark*. zu gewöhnen (oder besser mich damit abzufinden), da muss ich unter dem Titel *Ein Politiker mit Mut und Haltung* eine dreiseitige Wahlwerbung für einen CDU-Kandidaten für die Wahl des OB in Dortmund lesen. Die Verfasserin hat ja nicht einmal den Versuch gemacht, dem Text etwas Überparteiliches einzuhauchen, sondern macht aus ihrer politischen Liebe keinen Hehl. So etwas – ohne erklärenden Kommentar der Redaktion – in meiner Gewerkschaftszeitung lesen zu müssen, ist grausam! Ich hätte das nach über 50 Jahren Mitgliedschaft in der GEW nicht für möglich gehalten. [...]

zu *lautstark*. 02/2020: Ein Politiker mit Mut und Haltung

LIEBE LESER*INNEN,

wir haben eine neue E-Mail-Adresse für euch eingerichtet. Bitte schickt uns eure Leser*innenbriefe ab sofort an: leserbrief@lautstark-magazin.de. Natürlich könnt ihr uns auch weiterhin einen Kommentar auf lautstark-magazin.de, bei Twitter sowie auf Facebook hinterlassen. Wir freuen uns auf eure Nachrichten.

lautstark.-Redaktion

Du fragst, die GEW antwortet.

**Im Zusammenhang mit der Corona-Krise
sind die Personalratswahlen im Schul-
bereich verschoben worden. Wann finden
die Wahlen nun statt? Und wie wähle
ich meinen Personalrat?**

Alle vier Jahre werden im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen die Personalräte neu gewählt, so auch im Bildungsbereich an Schulen, Hochschulen sowie in kommunalen Kindertagesstätten. Der ursprüngliche Termin für die Wahlen im Schulbereich sollte der 09. Juni 2020 sein. Aufgrund der Schulschließung im Zusammenhang mit der Corona-Krise konnte die korrekte Durchführung der Wahlen nicht mehr sichergestellt werden. Daher haben sich die Hauptpersonalräte aller Schulformen gemeinsam mit dem Schulministerium geeinigt, den Wahlvorständen einen neuen Wahltermin – den 01. Oktober 2020 – vorzuschlagen.

Personalräte werden im Schulbereich über Listen in allen Schulformen gewählt. Die GEW NRW kandidiert in diesem Jahr als Liste 2. In der Grundschule wählen die Beschäftigten des Landes NRW ihre Personalräte auf drei verschiedenen Ebenen: im Schulamtsbezirk, auf der bezirklichen Ebene und für den Hauptpersonalrat, der für alle Maßnahmen zuständig ist, die das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) veranlasst. Jede beschäftigte Person hat also drei Stimmen. Beschäftigte aller anderen Schulformen haben zwei Stimmen. Sie wählen für ihre Schulform in ihrem Regierungsbezirk je eine Liste für den Bezirkspersonalrat sowie den Hauptpersonalrat beim MSB.

Um die Wahl im Herbst durchzuführen, müssen nun alle gesetzlichen Fristen neu gesetzt werden, beispielsweise für die Einreichung von Personalratslisten. Des Weiteren muss die sogenannte Wählerliste auf den neuesten Stand gebracht werden. Dabei sollte jede beschäftigte Person kontrollieren, ob sie in dieser Liste auftaucht. Nur dann erhalten Wahlberechtigte die Briefwahlunterlagen, mit denen das Wahlrecht ausgeübt werden kann.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist davon auszugehen, dass die Wahlvorstände die neuen Wahlausschreiben, die in jeder Schule aushängen müssen, direkt vor oder direkt nach den Sommerferien erlassen. Nach den Sommerferien werden die Briefwahlunterlagen versendet, die spätestens bis zum 01. Oktober 2020 zurückgesendet werden müssen.

Bitte nutze dein Wahlrecht! //

Ute Lorenz

Expertin der GEW für Personalvertretungsrecht

Was Lehrkräfte jetzt wissen müssen

+++

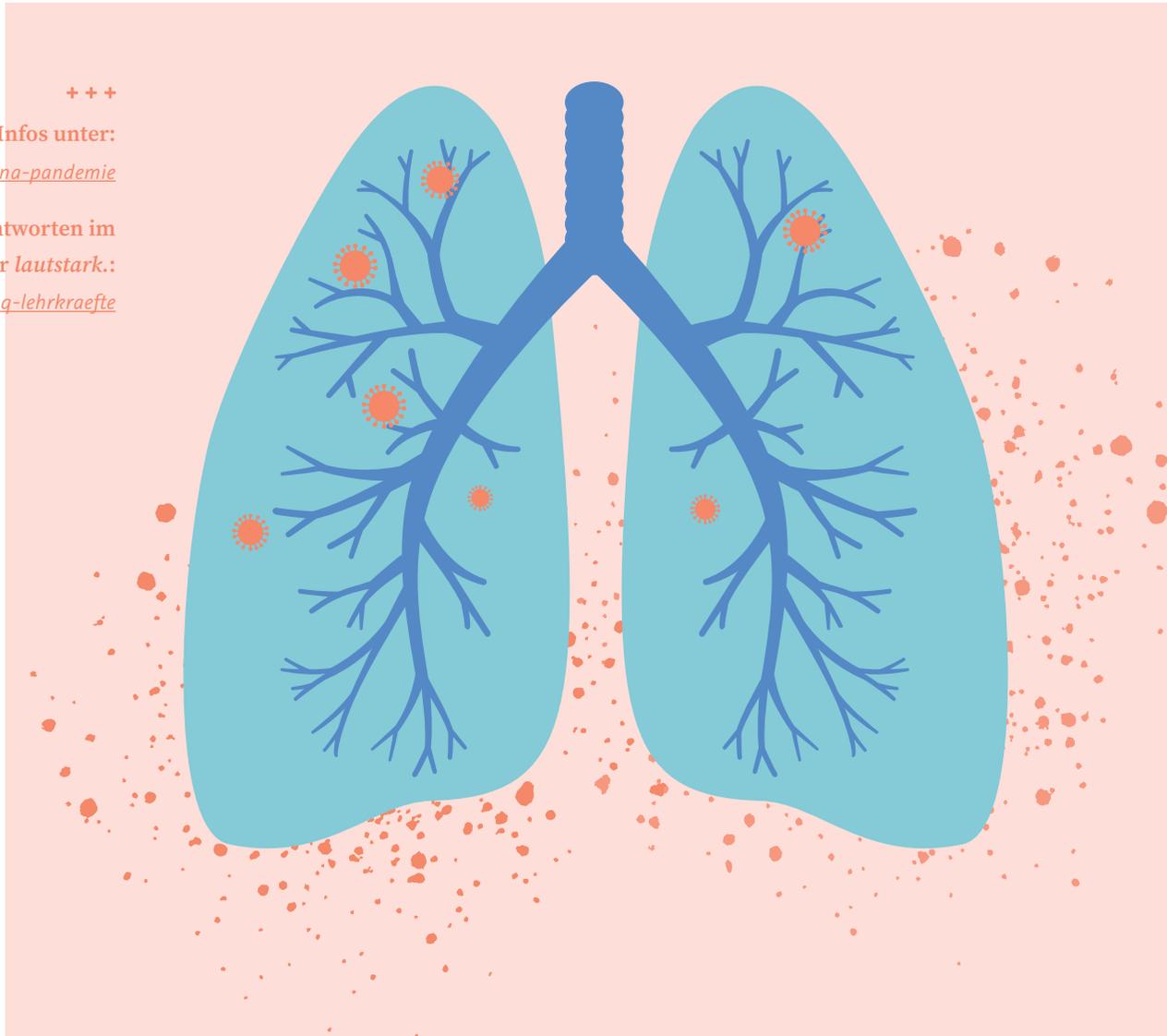
Weitere Infos unter:

gew-nrw.de/corona-pandemie

Fragen und Antworten im

Onlinemagazin der *lautstark.*:

tinyurl.com/faq-lehrkraefte



Seit sich das Coronavirus in NRW ausbreitet, ändert sich jeden Tag die Lage. Doch wie geht es jetzt für Lehrer*innen in der Krise weiter?

Wer hat das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) NRW im Bereich Gesundheitsschutz beraten?

Das Schulministerium hat eine Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH), des Bundesverbandes der Ärztinnen und Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes (BVÖGD) und der Gesellschaft für Hygiene, Umweltmedizin und Präventivmedizin (GHUP) in Auftrag gegeben. Diese Institutionen haben Handlungsempfehlungen formuliert und halten – bei der Beachtung von Präventionsmaßnahmen und der Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen – die Wiederaufnahme des Schulbetriebs für möglich. //

Für welche Beschäftigten gibt es besondere Regelungen?

Lehrer*innen mit Vorerkrankungen und Lehrer*innen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, dürfen nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden. Die Arbeit in digitalen Lernformaten sowie die Teilnahme an Konferenzen und schulinternen Besprechungen ist für diese Personen – unter strikter Einhaltung der Hygienevorgaben – zulässig. Für schwangere Lehrerinnen gilt derzeit ein Beschäftigungsverbot; kein Einsatz im Präsenzunterricht erfolgt bei Lehrer*innen, die pflegebedürftige Angehörige mit Vorerkrankungen im häuslichen Umfeld betreuen. //

Was sind relevante Vorerkrankungen?

Das MSB listet folgende Vorerkrankungen auf: therapiebedürftige Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen der Lunge, chronische Lebererkrankungen, Nierenerkrankungen, onkologische Erkrankungen, Diabetes mellitus und ein geschwächtes

Immunsystem zum Beispiel wegen einer Krankheit, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder eine regelmäßige Einnahme von Medikamenten erfordert, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können. //

Was passiert, wenn Familienangehörige zur Risikogruppe gehören?

Wenn Angehörige in derselben häuslichen Gemeinschaft zur Risikogruppe zählen, können Beschäftigte eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit in der Schule verweigern. //

Muss man nachweisen, dass man selbst zur Risikogruppe gehört oder dass Angehörige im selben Haushalt besonders gefährdet sind?

Ja, der Nachweis muss durch eine schriftliche Erklärung der Lehrkraft gegenüber der Schulleitung erfolgen. Das muss kein ärztliches Attest sein und auch die Art der Vorerkrankung muss aus Datenschutzgründen nicht angegeben werden. //

Können Konferenzen stattfinden?

Das Schulministerium hat klargestellt: Wenn der Unterricht aus Gründen des Infektionsschutzes ruhen muss, gilt das grundsätzlich auch für Lehrkräfte. Sofern sie nicht aus bestimmten Gründen unterrichten müssen, erledigen sie ihre Dienstaufgaben soweit wie möglich am heimischen Arbeitsplatz. Die Einberufung großer Lehrer*innenkonferenzen widerspricht dem Grundsatz des Infektionsschutzes. Das bedeutet im Klartext: Alle Besprechungen, die nicht zwingend notwendig sind, um den Schulbetrieb weiterlaufen zu lassen, sollten abgesagt, verschoben oder als Telefon- oder Videokonferenzen abgehalten werden. //

Was ist zu tun, wenn die Abstands- und Hygieneregeln nicht eingehalten werden können?

Dann sollten sich Lehrkräfte und Schulleitungen zuerst an den Schulträger wenden, wenn dieser nicht reagiert an das lokale Gesundheitsamt und die Schulaufsicht. Nur die sind bevollmächtigt, Schulen zu schließen. Das muss selbstverständlich auf dem Dienstweg geschehen. Wenn sich die Situation auch nach deutlichem Protest nicht ändert, unterstützt die GEW NRW Lehrkräfte und Schulleitungen, die zum Mittel der Remonstrations greifen. //

Gibt es eine Maskenpflicht in der Schule?

Eine Maskenpflicht ist nur dann nötig – schreibt das MSB –, wenn der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann. Wenn sie erforderlich werden, müssen die Masken vom Dienstherrn bereitgestellt werden – sowohl für Lehrkräfte als auch für Schüler*innen. //

Können Lehrer*innen die Notbetreuung für ihre Kinder in der Schule oder in der Kita in Anspruch nehmen?

Ja, sobald Lehrkräfte in der Schule eingesetzt sind, gelten sie als Schlüsselpersonen und können die Notbetreuung für ihre Kinder beanspruchen. Nötig ist dazu eine Bescheinigung des Arbeitgebers. Der Vordruck kann auf der Webseite des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration heruntergeladen werden. //

Stand: 21. April 2020
Die Antworten basieren auf
der Rechtsgrundlage mit
Gültigkeit bis zum 3. Mai 2020.



Tauscht euch aus!

facebook.com/gewnrw

Ich hätte nicht gedacht, dass ich kurz vor meinem Ausscheiden aus dem Personalrat und der Rente so eine Zeit erlebe, wo das, was morgens sicher schien, am Abend schon nicht mehr gilt.

VOLKER MAIBAUM

Personalrat und Experte der GEW NRW für Hauptschulen



JulesKlewin

Aufgabenpool für jede Woche nach Klassen/Kursen sortiert auf der Homepage. Erledigte Aufgaben wurden per E-Mail bei den Lehrkräften eingereicht und korrigiert. Schwierigste Herausforderungen: [...] Digitalisierung, Vergrößerung der Bildungsungleichheit.

Userin auf Twitter am 6. April 2020

Ich habe von meinen Kolleg*innen im Förderschulbereich gehört, dass man gut über Videotelefonie mit den Schüler*innen in Austausch treten kann. Die Programme sind oft kostenlos und einfach zu bedienen.

BIRGIT DINNESSEN-SPEH

Expertin der GEW NRW für Förderschule und Gemeinsames Lernen

Die VHS Bochum schwankt zwischen digitaler Aufbruchstimmung einerseits und existenzieller Unsicherheit vieler Kursleiter*innen. Einige der fest angestellten Kolleg*innen aus dem pädagogischen Bereich und dem Verwaltungsbereich arbeiten als Risikogruppe zu Hause, andere kommen so selten wie es der jeweilige Arbeitsplatz erlaubt und machen den Rest ebenfalls von zu Hause. Das klappt mit Telefonumstellungen zu geregelten Arbeitszeiten und klaren Absprachen erstaunlich gut. Noch besser wäre es, wenn alle dienstliche Rechner hätten und einen gerechten Zugang zu städtischen Netzwerken, aber dafür kam Corona ein halbes Jahr zu früh. Unsere Schulabschlusskurse finden nun mithilfe von Lernplattformen statt, und auch das ist nicht gerade selbstverständlich. Nicht alle Lehrkräfte haben sich schon gleichermaßen mit dem Thema beschäftigt. Auch für die Schüler*innen ist es eine Herausforderung, denn auch wenn viele oft mit dem Handy online sind, heißt es noch lange nicht, dass die Nutzung von Lernplattformen flutscht. Und dann ist da noch die brennende Frage nach den Ausfallhonoraren. //

HELLE TIMMERMANN

Leiterin der VHS in Bochum und Expertin der GEW NRW für Erwachsenenbildung

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

RESPEKT

Vertikal:

Anerkennung einer
bestimmten
Leistung einer Person

Horizontal:

Anerkennung der
Gleichwürdigkeit
aller Menschen

Blitzableiter Lehrkraft

Gewalt gegen Polizist*innen, Beleidigungen von Politiker*innen und Shitstorms im Netz machen immer wieder Schlagzeilen. Sie entfachen Debatten über den Verlust von Respekt in der Gesellschaft. Ist das so – und wie sieht es konkret an Schulen aus?

„Alte, gib mir Respekt!“. Unter Jugendlichen ist dies kein ungewöhnlicher Spruch und oft nicht abwertend oder beleidigend gemeint. Die ruppig klingende Wortwahl ist zudem kein Beleg für einen Werteverlust, wie der Pädagoge Uwe Riemer-Becker sagt, der für die GEW-Lehrkräftefortbildungen etwa zu Strategien bei Unterrichtsstörungen gibt. Die meisten Schüler*innen gingen respektvoll miteinander um. „Aber ihr Umgangston hat sich geändert.“

Ungeachtet der unterschiedlichen Wortwahl von Jung und Alt und egal ob Lehrende oder Lernende: Alle fordern einen Umgang miteinander ein, in dem Respekt eine Rolle spielt, auch wenn es für Respekt keine allgemein gebräuchliche Definition gibt. Schon seit Jahren beschäftigt sich die Wissenschaft indes damit, was Respekt ist und wie sich Respekt erreichen lässt.

2003 wurde an der Universität Hamburg die RespectResearchGroup ins Leben gerufen. Gründer war der Psychologe Dr. Niels Van Quaquebeke, heute Professor für Leadership and Organizational Behavior an der Kühne Logistics University (KLU). Er unterscheidet zwischen vertikalem und horizontalem Respekt. Ersterer bezeichnet den Respekt vor einer bestimmten Leistung, letzterer erkennt an, dass jeder Mensch gleichwürdig ist.

HILFE UND UNTERSTÜTZUNG

Für Lehrkräfte ist es ein Spagat, Wissen zu vermitteln und zugleich für einen respektvollen Umgang zu sorgen. Sicherlich stoßen sie dabei auch an ihre Grenzen oder begegnen Schüler*innen, die immer wieder gegen die Respektregeln verstoßen. Unterstützung erhalten Lehrkräfte bei folgenden Stellen:

Sie können sich immer an ihre Personalrät*innen wenden.

tinyurl.com/personalraete

Die Ansprechpartner*innen der schulpsychologischen Beratungsstellen bieten Hilfe an.

schulpsychologie.nrw.de

Die GEW NRW wird nach der Corona-Krise wieder Fortbildungen zu Themen wie Unterrichtsstörungen anbieten.

gew-nrw.de/fortbildungen



Mit Blick auf das Verhältnis von Schüler*innen und Lehrkräften bedeutet das im Idealfall: Alle begegnen sich mit horizontalem Respekt, also Achtung. Lernende respektieren den Lehrenden zudem vertikal – etwa, weil er viel weiß und den Stoff spannend vermittelt. „Vertikalen Respekt muss sich ein Lehrer verdienen“, sagt Niels Van Quaquebeke. „Er muss die eigene Meisterschaft zeigen.“ Und zwar so, dass Schüler*innen sie verstehen und als wichtig begreifen. „Der herausragende Pädagoge schafft es, Schülern zu vermitteln, warum ein Thema lebensrelevant für sie ist. Darauf verwendet er einen großen Teil seiner Zeit.“

Umgang wirkt sich auf Lernerfolg aus

Nicht ohne Grund: Es gibt einen Zusammenhang zwischen Respekt und Lernerfolg. Niels Van Quaquebeke und Kolleg*innen untersuchten, wie der Umgang von Lehrkräften mit Schüler*innen sich auf deren Leistungen in Mathematik und Deutsch auswirkte. Ergebnis: Je mehr sich die Jugendlichen respektiert sahen, desto besser waren ihre Noten.

Doch was können Pädagog*innen tun, wenn sie sich nicht ausreichend respektiert fühlen? Der Hamburger Experte rät, sich kritisch zu hinterfragen: Begegne ich meinen Schüler*innen auf Augenhöhe? Sehe ich ihre Ängste und Bedürfnisse? Nehme ich sie ernst? Ist mein Unterricht so gut, wie ich meine?

Für die Untersuchung *Was Schüler sagen: Wie Lehrer Respekt verdienen oder verlieren* (2009) befragten Niels van Quaquebeke, Moritz Meyer und Tilman Eckloff 869 Schüler*innen aus den Stufen 5 bis 13 verschiedener Schulformen. Diese gaben an, sie respektierten die Lehrkräfte, die sich menschlich öffneten und zum Beispiel humorvoll seien.

Ähnlich sind die Erfahrungen von Uwe Riemer-Becker: „Schüler*innen haben Respekt vor Lehrer*innen, die authentisch sind.“ Dabei müssten Lehrkräfte einen schwierigen Spagat meistern und der Klasse klarmachen: „Ich meine es gut mit euch, aber ich habe das Sagen.“ Immer gelte zudem: „Schule ist ein gewaltfreier Raum.“ Diese Regel müssten Lehrer*innen vorleben. Zudem dürften sie Schüler*innen gegenüber zum Beispiel nie zynisch sein.

Konsequenzen beim Verstoß gegen Respektregeln

Der Schulberater betont: „Der soziale Umgang steht immer vor der fachlichen Vermittlung. Wenn das Umfeld stimmt, ergibt sich Respekt von allein.“ Er empfiehlt Lehrkräften, sich zu Beginn jeder Stunde zu fragen: „Sind wir zusammen arbeitsfähig? Und wenn nicht, sofort zu besprechen, was dazu getan werden muss. Erst dann kann ich Unterricht machen.“ Ein respektvolles Miteinander funktioniert zudem nur, wenn auf materieller Ebene alles stimmt: „In einer maroden Schule fühlt sich niemand wohl.“

Häufig geäußerte Kommentare zur zunehmenden Respektlosigkeit oder gar Verhöhnung der Gesellschaft weist Niels Van Quaquebeke unterdessen zurück: „Es gibt keine Studien, die das belegen.“ Er glaubt vielmehr: „Wir waren sehr erfolgreich darin, die Menschen zu mündigen Bürgern zu erziehen, die ein gesundes Selbstwertgefühl haben und sich nicht mehr irgendwelchen Autoritäten beugen.“ Was bei jungen Menschen als Ungehorsam oder Rebellion wahrgenommen werde, habe zudem mit einem veränderten und partizipativen Erziehungsstil der Eltern zu tun. „Das zeigt sich dann auch in der Schule“, sagt Niels Van Quaquebeke.

Unterrichtsstörungen sind nach Einschätzung von Uwe Riemer-Becker zudem kein Zeichen von Respektlosigkeit. Er erläutert: „Die Gründe für ein solches Verhalten sind mannigfach. Aber oft haben sie wenig mit der Lehrkraft zu tun, sondern mit dem persönlichen Lebensumfeld des Jugendlichen.“ Die Lehrperson diene nur als „Blitzableiter“.

Dennoch betont er: Wer gegen die Respektregeln der Klasse oder Schule verstoße, müsse erfahren, dass dies Konsequenzen habe. Wichtig sei es, sofort einzugreifen, damit die Situation nicht eskaliere und die Lehrkraft ihre Autorität verliere. Bei Störungen helfe es zudem nicht, jemanden zurechtzuweisen und dabei entschuldigend zu lächeln. Ebenso sollte seiner Meinung nach immer klar formuliert werden: „Du hast dich falsch verhalten, aber nicht du bist falsch.“ //

Nadine Emmerich

freie Journalistin

Zwischen Theorie und Praxis klafft eine Lücke

Anfang 2020 waren nach Berechnungen der GEW NRW circa 5.000 Seiteneinsteiger*innen an Grundschulen in Nordrhein-Westfalen beschäftigt – aufgrund des hohen Lehrkräftemangels werden sie dringend gebraucht, arbeiten aber unter unzureichenden Voraussetzungen. Hier sieht die GEW NRW Handlungsbedarf.

Einige Seiteneinsteiger*innen werden ins kalte Wasser geschmissen, bekommen einen befristeten Vertrag als Vertretungskraft und fangen ohne jegliche pädagogische Einführung mit dem Unterricht an. Diejenigen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Fächern Musik, Sport, Kunst oder Englisch vorweisen können und auf Grundlage des Erlasses zum Seiteneinstieg eingestellt werden, nehmen parallel zum Unterricht an einem Tag in der Woche an einem Seminar teil. Nach einem Jahr haben sie die Chance auf Entfristung.

Susanne Huppke, Mitglied im Leitungsteam der Fachgruppe Grundschule der GEW NRW, erklärt: „Für alle gilt, dass Theorie und Praxis weit auseinanderklaffen. Kolleg*innen, die beispielsweise mit der Lehrerlaubnis für das Fach Sport eingestellt werden, unterrichten in der Praxis zumeist auch weitere Fächer und werden sogar als Klassenlehrkraft eingesetzt. Kolleg*innen, die befristet eingestellt werden, beispielsweise als Elternzeitvertretung, bleiben häufig jahrelang im Schuldienst und erhalten immer wieder neue befristete Verträge.“

Angebote für eine berufliche Weiterbildung gibt es kaum. Weitere Fächer müssen sich die Seitenein-

steiger*innen selbst aneignen, ebenso die entsprechenden Methoden. Die GEW NRW kritisiert, dass die Unterstützung bei der Einarbeitung häufig auf dem ehrenamtlichen Engagement von Kolleg*innen basiert, weil die Schulen wenig Zeitressourcen dafür erhalten.

Susanne Huppke weiß, dass sich viele Seiteneinsteiger*innen in den Kollegien durch ihren persönlichen Einsatz einen anerkannten Platz erobert haben. Sie leiten Fachkonferenzen, wirken mit in Steuergruppen oder im Lehrerrat. Ihr Fachwissen, beispielsweise in Sport oder Musik, wird geschätzt. „Eine finanzielle Anerkennung ihres Engagements erhalten sie aber leider nicht, denn Beförderungen sind ausgeschlossen“, so Susanne Huppke.

In einem offenen Brief an die NRW-Bildungsministerin Yvonne Gebauer mahnt Maike Finnen, Vorsitzende der GEW NRW, die Realitäten in den Blick zu nehmen, und formuliert Forderungen für den Seiteneinstieg:

- Die spezifischen Fähigkeiten, die Seiteneinsteiger*innen mitbringen, müssen mehr Wertschätzung erfahren und als Ressource begriffen werden.
- Seiteneinsteiger*innen müssen die Möglichkeit erhalten, sich für weitere Fächer zu qualifizieren.

Erfahrungsbericht



Tina Bücheler

Befristet angestellte Seiteneinsteigerin
als Vertretungskraft

Tina Bücheler hangelt sich von Vertrag zu Vertrag. Die 47-jährige Seiteneinsteigerin unterrichtet seit September 2018 an einer Grundschule in Duisburg. „Ich habe Anglistik und Romanistik studiert. Vor meinem Abschluss kam allerdings das Leben in Form von Ehe und drei Kindern dazwischen“, erklärt Tina Bücheler, die noch vor dem Studium eine Ausbildung zur Kinderkrankenschwester absolviert hat. Als ihre drei Kinder größer waren, hat sie Deutschkurse für Asylbewerber*innen in ihrer Kirchengemeinde gegeben und sich irgendwann auf die Stelle an der Grundschule beworben. Zunächst bekam sie einen Vertrag für zwei Monate, danach für sechs Monate und dann laufend weitere befristete Verträge. Immer an derselben Schule, aber immer befristet. „Ich spüre dauernd diese Unsicherheit, ob es weitergeht, aber ich habe gelernt, damit zu leben“, sagt die Rheinbergerin.

An einem Seminar zur pädagogischen Einführung oder einer anderen Qualifizierungsmaßnahme darf Tina Bücheler nicht teilnehmen, solange sie als Vertretungskraft beschäftigt wird. Ursprünglich wurde sie für das Fach Englisch eingestellt, mittlerweile unterrichtet sie aber noch diverse andere Fächer. Tina Bücheler: „Darin liegt doch das Hauptproblem der Schulen und der Seiteneinsteiger*innen. Der Notstand ist so groß, dass es gar nicht anders geht. Ich glaube, dass wir Seiteneinsteiger*innen durchaus gute Arbeit leisten, indem wir uns Hilfe und Unterstützung von vielerlei Seiten holen, um den Kindern – und um die geht es ja schließlich – einen guten Unterricht zu gewährleisten.“

Tina Bücheler hat freiwillig drei Wochen vor Vertragsbeginn ihre Arbeit aufgenommen, um Schüler*innen, Kolleg*innen und Abläufe kennenzulernen. „Mein Kollegium unterstützt mich ganz toll und die Schulleiterin ist auch absolut engagiert“, erklärt die Seiteneinsteigerin, die sich deutlich intensiver auf den Unterricht vorbereiten muss als ausgebildete Lehrer*innen. „Besonders am Anfang fehlen einem die Grundlagen“, schildert sie.

Tina Bücheler wünscht sich die Möglichkeit, beispielsweise an einem Studienkolleg eine Weiterbildung machen zu dürfen. „Wir sollen den Job von vollwertigen Lehrkräften ausfüllen, bekommen aber keine fachspezifische oder pädagogische Weiterbildung“, klagt sie. Eine schnellere Entfristung und das gleiche Gehalt wie die angestellten Lehrkräfte wären auch schön. Und dennoch: „Der Spaß beim Unterrichten überwiegt, und ich fahre jeden Tag mit einem Lächeln im Gesicht zur Schule“, sagt Tina Bücheler. //

→ Möglichkeiten des berufsbegleitenden Lehramts-
erwerbs müssen geschaffen werden.

Für befristet Beschäftigte fordert die GEW NRW zudem:

- eine didaktisch-pädagogische Einführung,
- Unterstützung durch erfahrene Kolleg*innen an
den Schulen, für welche diese Kolleg*innen Ent-
lastung erhalten,
- eine landesweit geltende Handreichung, die Ein-
stellung und Einsatz besser regelt,
- den Spielraum der Bezirksregierungen, Entfris-
tungen aufgrund von Einzelfallentscheidungen
vorzunehmen, zu erweitern.

Maike Finnern bringt es in ihrem offenen Brief auf
den Punkt: „Prekäre Arbeitsverhältnisse an Schulen
darf es nicht geben.“

Die Situation der Seiteneinsteiger*innen und befris-
tet Beschäftigten müsse dringend verbessert werden.
Davon profitieren letztlich alle: die Seiteneinsteiger*in-
nen selbst, die Kollegien, in denen sie arbeiten, und
nicht zuletzt die Schüler*innen. //

Texte auf S. 28–30: Iris Müller
freie Journalistin

Erfahrungsbericht



+++
**In unserem Onlinemagazin berichten
noch zwei weitere Seiteneinsteiger*innen
von ihren Erfahrungen:**
tinyurl.com/Seiteneinstieg-lautstark

Julia Weinstock

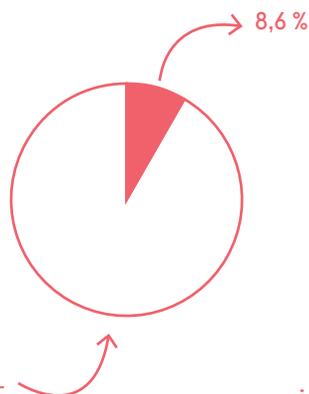
**Seiteneinsteigerin in unbefristeter Teilzeit mit
abgeschlossenem Designstudium**

Julia Weinstock hatte Glück. Die 42-Jährige hat im vergangenen Jahr als Seiteneinsteigerin an einer Grundschule in Oberhausen angefangen und durfte zu Beginn viel hospitieren. „Ich wurde sanft eingeführt“, erinnert sich Julia Weinstock. Das ist keineswegs üblich, da durch Seiteneinsteiger*innen meistens ein erheblicher Lehrkräftemangel ausgeglichen werden soll. Oft ist schlicht niemand da, der die Neuen in die Stelle einführt. Bevor Julia Weinstock an die Schule kam, hat sie ihren Uni-Abschluss als Diplom-Designerin im Bereich Mode gemacht und selbstständig gearbeitet, Stelzenkostüme entworfen und hergestellt. „Mal hatte ich super viel zu tun, und mal wenig. Die Aufträge waren sehr unregelmäßig verteilt“, erklärt die Essenerin. Als sie dann einen Sohn bekam, habe die Selbstständigkeit mit dem Familienleben nicht mehr so gut zusammengepasst. Daher habe sie sich für den Weg an die Schule entschieden.

Dort hat sie eine Teilzeitstelle ergattert – auch das keine Selbstverständlichkeit bei Seiteneinsteiger*innen. Neben den 17 Unterrichtsstunden, die sie erteilt, besucht sie an einem Tag in jeder Woche das Seminar, um selbst zu lernen. „Die Teilnahme an der Pädagogischen Einführung nimmt wahnsinnig viel Zeit in Anspruch“, findet Julia Weinstock. „Ich bekomme zwar keine Note, wie das bei Referendar*innen der Fall ist, will aber natürlich trotzdem gute Arbeit abliefern.“ Bisher unterrichtet sie nur Kunst. Wenn eine Klassenleitung und damit weitere Fächer dazukommen würden, sei ihrer Meinung nach „zwingend eine zusätzliche Ausbildung nötig“.

Grundsätzlich genießt die Designerin jetzt in der Corona-Krise die Arbeitsplatzsicherheit. Als Selbstständige wäre sie in dieser Zeit ins Schlingern geraten. Das Schulsystem empfindet Julia Weinstock dennoch manchmal als starres Korsett: „Meine Idealvorstellung wäre, Kunst in Teilzeit zu unterrichten und nebenbei weiter Kostüme zu entwerfen.“ Eine Nebentätigkeit müssen sich die Lehrkräfte extra genehmigen lassen, gerne gesehen wird es nicht. Im Gegenteil, aufgrund des Lehrkräftemangels an Grundschulen würden Teilzeitkräfte gedrängt, aufzustocken. Julia Weinstock findet aber, zwei berufliche Standbeine zu haben, würde für sie zu einer besseren Work-Life-Balance führen und wäre ein Ausgleich für ihre Seele. „Dann kann ich mir vorstellen, auch bis ins hohe Alter Lehrerin zu bleiben.“ //

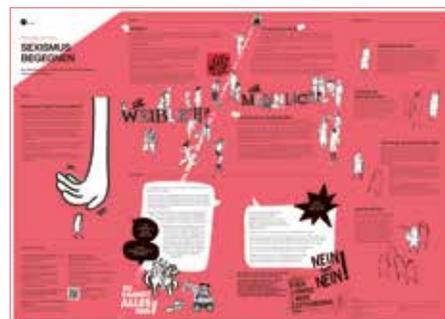
163.200 Schüler*innen



... in Nordrhein-Westfalen besuchen im Schuljahr 2019/20 private Ersatzschulen.

Das sind 8,6 Prozent aller 1,9 Millionen Schüler*innen an allgemeinbildenden Schulen (ohne Weiterbildungs-kollegs). Die meisten Privatschüler*innen sind Gymnasiast*innen (17 Prozent von 502.585 Gymnasiast*innen); bei den 326.100 Gesamtschüler*innen liegt der Anteil bei 4,6 Prozent.

Quelle: IT.NRW



VORURTEILEN BEGEGNEN

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat zu Themen wie Rassismus, Homophobie, Antisemitismus und Sexismus Wandzeitungen entworfen, die eine Hilfestellung im Privat- und Berufsleben bieten sollen. Illustrationen erläutern das jeweilige Thema. Anhand von konkreten Beispielen werden Handlungsempfehlungen gegeben, wie auf – je nach Thema der Wandzeitung – rassistische, homophobe, antisemitische und sexistische Vorurteile reagiert werden kann.

Wandzeitung:

tinyurl.com/wandzeitung-politische-bildung



LESEPETER IM MAI FÜR DAS KINDERBUCH:

HALLO, HERR EISBÄR!

Maria Farrer mit Illustrationen von Daniel Rieley
Beltz & Gelberg, 2019, 220 Seiten, gebunden

Das Buch der Autorin Maria Farrer richtet sich an Kinder im Alter zwischen sieben und neun Jahren. Es handelt sich um ein ebenso ernsthaftes wie humorvolles Kinderbuch, in dem die Empfindungen des Geschwisterkindes von einem Autisten feinfühlig beschrieben werden.

Preis: 12,95 Euro

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

12 / 09 / 2020



Foto: report-D

Macht mit bei der nächsten *RhineCleanUp*-Aktion am Samstag, 12. September 2020. Mehr dazu erfahrt ihr auf Seite 36.

Weniger Macho, mehr Respekt vor sich und anderen

Jungen sind Machos. Jungen sind gewalttätig und sexistisch. Wirklich? Oder wollen sie damit nur einem Rollenbild entsprechen, was ihnen von der Gesellschaft aufgedrängt wird? An diesem Punkt setzt *Jungs e.V.* an. Der Duisburger Verein existiert seit 1998. Er bietet Jungen pädagogische Projekte aus geschlechtersensibler Sicht. Im vergangenen Jahr wurde das Team dafür mit der Mevlüde-Genç-Medaille ausgezeichnet.

Viele Jungen haben das Gefühl, sie müssten bestimmte Klischees erfüllen: stark sein, Fußball mögen und die Farbe rosa ablehnen. Der Verein *Jungs e.V.* arbeitet dagegen: „Jungen sollen merken, dass sie sich nicht behaupten müssen“, erklärt Vorstandsmitglied Holger Venghaus. Hervorgegangen ist der Verein aus einem Arbeitskreis engagierter Männer. Finanziert wird *Jungs e.V.* vom Jugendamt der Stadt Duisburg durch Spenden und Projektgelder. Sven Leimkühler arbeitet im Jungenbüro der Stadt. Er ist der einzige hauptamtliche Mitarbeiter des Vereins, der Rest wird von Ehrenamtlichen getragen, die wiederum von Honorarkräften unterstützt werden. „In vielen Städten gibt es entsprechende Arbeitskreise, aber eben keinen Verein“, sagt Holger Venghaus. Er betont, dass in der Arbeit sehr viel Herzblut und innere Überzeugung stecke.

Konkret bildet der Verein Jungenarbeiter aus – das sind zum Beispiel Studenten oder angehende Erzieher. In der Ausbildung geht es unter anderem um Biografiearbeit: „Nur wer sich selbst richtig kennt und reflektiert, kann auch mit Jungen arbeiten“, erklärt Venghaus, dem es wichtig ist, dass die Jungenarbeiter sich Gedanken über ihre eigene Geschlechtlichkeit gemacht haben. Es geht in der Ausbildung aber auch um Methoden, um Antigewaltstraining und Sexualpädagogik. Die ausgebildeten Jungenarbeiter gehen dann an Schulen und Jugendzentren. Dort bieten sie Workshops, AGs und Projekte an. Ihre Zielgruppe sind Jungen ab dem Grundschulalter. In dem Zusammenhang sei es ideal, wenn auch für Mädchen ein entsprechendes Angebot gemacht werde. In Duisburg kooperiert *Jungs e.V.* mit dem Verein *Mabilda e.V.*, der ebenfalls mit Workshops und verschiedenen Projekten Mädchenbildungsarbeit leistet.

>>

„Die Jugendlichen wollen zeigen, dass sie nicht so sind, wie die Gesellschaft denkt.“

Selbstwertgefühl steigern und Vertrauen aufbauen

Es geht darum, andere Rollenbilder auf Augenhöhe zu vermitteln. Das funktioniert am besten in einer geschlechtshomogenen Gruppe und auf der Basis von Freiwilligkeit. Was wird also konkret gemacht? „Wir reden und hören zu, wir thematisieren Probleme und erarbeiten Lösungen“, erzählt Holger Venghaus, der als Sozialarbeiter selbst schon eine Reihe von Jungengruppen angeleitet hat. Es gehe um Themen wie Respekt, Disziplin und Aufmerksamkeit. Das alles funktioniere aber nur, wenn der Spaß nicht zu kurz kommt. So kocht er auch manchmal mit seiner Gruppe, macht Ausflüge und Fahrradtouren. Holger Venghaus: „Wenn man über eine gewisse Zeit mit den Jungen zusammenarbeitet, erlebt man sie ganz anders, weil sie sich nicht behaupten müssen.“ Er weiß, dass man an den Stärken der Jungen arbeiten muss, denn dann steige das Selbstwertgefühl und die Jungen würden respektvoller mit sich und anderen umgehen. „Wer seine eigenen Stärken kennt, muss andere nicht niedermachen“, weiß der Sozialarbeiter und spricht damit auch das Thema Mobbing an. Wichtig sei, dass die Jungenarbeiter deutlich machen, dass sie auf der Seite der Jungen sind, und ein Klima schaffen, in dem sich die Jungen gut aufgehoben fühlen. Daraus entwickle sich ein super Vertrauensverhältnis.

Ausgezeichnet wurde der Verein im vergangenen Jahr mit der Mevlüde-Genç-Medaille. Der Name des Preises geht zurück auf das Ehepaar Genç, das zwei Töchter, zwei Enkelkinder und eine Nichte verlor, als in der Nacht des 29. Mai 1993 vier rechtsextreme Jugendliche Brandsätze in das Haus der Familie in Solingen warfen. Mevlüde Genç und ihre Familie sind seitdem Botschafter der Integration und des guten Miteinanders geworden, trotz des Leids, das ihnen widerfahren ist. Die Mevlüde-Genç-Medaille der Landesregierung zeichnet Projekte und Vereine aus, die in diesem Geiste wirken. Dotiert ist sie mit 10.000 Euro und wurde im vergangenen Jahr erstmals vergeben.

Gleichberechtigt und respektvoll zusammenleben

Verdient hat sich das Team von Jungs e. V. den Preis auch, weil es verschiedene traditionelle Männerbilder aller Milieus im Blick hat und so einen Beitrag für gelungene Inklusion für die Gesellschaft leistet. Deutlich wird das unter anderem am HeRoes-Projekt. Gegründet in Berlin, gibt es das Projekt mittlerweile auch in einigen anderen Städten Deutschlands – so eben auch in Duisburg.

Die HeRoes engagieren sich für ein gleichberechtigtes und respektvolles Zusammenleben von Männern und Frauen. Mitmachen bei dem Projekt können Interessierte zwischen 16 und 27 Jahren, die eine internationale Familiengeschichte mitbringen. In einem Training, das sich über ein Jahr hinzieht, arbeiten die Ehrenamtlichen dann an Themen wie Unterdrückung, Gleichberechtigung, Respekt, Ehre und Gesprächsführung. Holger Venghaus erklärt: „Wir haben ein gemeinsames Problem in der Gesellschaft: Frauenfeindlichkeit und Femizide in allen sozialen Milieus. Das Besondere ist, dass diejenigen, die als Unterdrücker von Frauen wahrgenommen werden, mit der Teilnahme am HeRoes-Projekt Vorbilder werden – sowohl für die eigene Community als auch für die Mehrheitsbevölkerung.“ Einigen widerfährt nach Angaben des Sozialarbeiters Druck in der Familie und im Freundeskreis, wenige brechen das Training ab. Holger Venghaus: „Als Junge oder Mann für Gleichberechtigung zu stehen, ist leider selten akzeptiert.“ Diejenigen, die das Training durchziehen, gehen danach an Schulen und geben Workshops zu diesen Themen. Ihre Ziele: Rollenbilder von Männern in verschiedenen Kulturen und Milieus thematisieren, gesellschaftliche Strukturen hinterfragen, gegen Unterdrückung und Gewalt stehen und offen mit anderen darüber reden. Holger Venghaus: „Wir begegnen den Belangen von jedem Einzelnen mit Offenheit und haben ein Ohr, auch für Zweifel und Ängste. Gleichzeitig positionieren wir uns klar, wenn uns Ungleichwertigkeitsvorstellungen

begegnen. Wir wollen in unserem Projekt ein gesellschaftliches Zusammenleben vorleben, wie wir es uns wünschen.“ Die Gesellschaft sei dynamisch und das Thema Partizipation spiele eine immer größere Rolle für den Verein.

„Die Jugendlichen wollen zeigen, dass sie nicht so sind, wie die Gesellschaft denkt“, erklärt Holger Venghaus den Antrieb der Ehrenamtlichen. Darum sei es auch so wichtig, dass die *HeRoes* ehrenamtlich arbeiten, denn sie bringen die entsprechende Haltung mit und sind somit absolut authentisch. „Wenn die tiefe innere Überzeugung bei diesen Themen fehlt, geht das in einer Schulklasse daneben“, weiß der Sozialpädagoge. Das Ehrenamt sei daher an dieser Stelle unbezahlbar.

Lehrer als Vorbilder

Hervorzuheben ist außerdem das Gedenkstättenprojekt *Junge Muslime in Auschwitz*: Seit 2012 finden jährlich Fahrten mit intensiver Vor- und Nachbereitung für mehrheitlich muslimische Jungen statt. In den Jahren entstanden drei Theaterstücke und eine Videoreihe.

Holger Venghaus ist insgesamt sehr stolz, dass der Verein schon viel bewegt hat – mit wenigen Mitteln, aber viel Ehrenamt. „In Duisburg haben wir schon mehrere tausend Jungen erreicht“, weiß Holger Venghaus, der aber noch Potenzial sieht. An Schulen seien die Themen Mobbing, Gewalt und Sexismus stets aktuell. Jungen glauben immer noch oft, bestimmten Rollenbildern entsprechen zu müssen. „Wir bräuchten mehr Männer, die in diesem Bereich arbeiten“, sagt Holger Venghaus. Er findet, es wäre schon viel geschafft, wenn Männer, die als Lehrer an Schulen gehen, sich mit der Thematik auseinandersetzen würden und „als reflektierter Mann vor der Klasse stehen“. //

Iris Müller

freie Journalistin

+++

Informationen zum Verein

jungsev.de

Die Mevlüde-Geç-Medaille

tinyurl.com/Genc-Medaille-NRW

Jungs e. V. wurde für seine Arbeit als erster Verein mit der Mevlüde-Geç-Medaille ausgezeichnet.



„Wer seine eigenen Stärken kennt,
muss andere nicht niedermachen.“

Im Einsatz für unsere Umwelt

Ein sauberes Rheinufer – von der Quelle bis zur Mündung. Das ist das große Ziel der Initiative *RhineCleanUp*, die jedes Jahr zum Müllsammeln aufruft. Die Teilnehmer*innen sind in mehr als 100 Städten unterwegs und finden jedes Mal mehrere Tonnen Abfall im Gebüsch.





Vor Ort bekommen alle Teilnehmer*innen Handschuhe, Müllsäcke und Informationen über die Sammelroute. Wer mitmachen möchte, meldet sich einfach online bei einem CleanUp an.



+++

Weitere Infos zur
RhineCleanUp-Initiative
tinyurl.com/rhine-clean-up



Fahrräder, Bücher, Zigarettenstummel –
 die Fundstücke der Helfer*innen
 könnten unterschiedlicher nicht sein.

Mit der Aktion macht die Organisation nicht nur auf das große Müllproblem entlang des Rheins aufmerksam. Die Initiator*innen möchten auch das Bewusstsein der Menschen für den respektvollen Umgang mit der Natur schärfen.

Respekt vorleben und vermitteln

Erzieher*innen in Kitas kommt eine besondere Rolle zu. Denn durch ihre Methoden fühlen sich Kinder respektiert und lernen zugleich, was Respekt bedeutet.

Haltung

Erzieher*innen sind offen gegenüber Neuem und nehmen Kinder so an, wie sie sind. Sie sehen sich als Bildungsbegleiter*innen und fördern den Selbstbildungsprozess bei Kindern, indem sie sie immer wieder ermutigen, etwas auszuprobieren: ein Klettergerüst hochzuklettern oder über einen Baumstamm zu hüpfen. //

Grenzen

Erzieher*innen setzen Grenzen, weil es besonders wichtig ist, dass Kinder lernen, die Grenzen anderer zu respektieren. So lernen sie auch, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen und sich dafür einzusetzen, dass diese von anderen geachtet werden. Kinder lernen, dass sie Nein sagen dürfen und dass ihr Nein respektiert wird. Zugleich machen sie die Erfahrung, dass sie das Nein von anderen auch akzeptieren müssen. //

Augenhöhe

Erzieher*innen lernen, sich mit den Kindern auf Augenhöhe zu unterhalten, um sich besser in die Perspektive der Kinder hineinversetzen zu können und ihnen das Gefühl von Gleichwertigkeit zu vermitteln. Wenn sie etwas falsch gemacht haben, entschuldigen sich die Erzieher*innen beispielsweise bei dem Kind, so, wie sie es auch von den Kindern untereinander verlangen würden. //

Partizipation

Erzieher*innen entwickeln eine offene Haltung, indem sie Kinder an der Planung von Angeboten teilhaben lassen, ihre Interessen berücksichtigen und Inhalte sowie Prozesse im Alltag von ihnen mitbestimmen lassen. Beispielsweise darf jedes Kind mal das Lied für den Morgenkreis aussuchen. //

Empathie

Erzieher*innen nehmen Kinder einfühlsam wahr und beobachten sie genau. Sie können sich in sie hineinversetzen. Erzieher*innen verwenden Ich-Botschaften, um ihre Emotionen und Befindlichkeiten deutlich zu machen. Um Kleinkindern zu helfen, ihre Gefühle auszudrücken, spiegeln Erzieher*innen ihnen ihre Empfindungen – auch dafür ist Empathie wichtig. //

Linda Engels

GEW-Expertin für sozialpädagogische Berufe



✉ **HERMANN ROGOWSKI**

[...] Zum anderen verwehre ich mich dagegen, dass in „meiner“ Mitgliederzeitschrift so eine unverblümete, nur sehr wenig kaschierte Wahlwerbung für einen „CDU-Politiker“ erscheint. Ich empfinde das als unerträglich.

zu lautstark. 02/2020: Ein Politiker mit Mut und Haltung

✉ **HARTMUT EISENGRÄBER**

Über den Artikel *Zu viele Schüler*innen lesen schlecht* (S. 27 ff) habe ich mich ziemlich geärgert. Der Autor möchte einen Überblick zu Erkenntnissen über Leseschwäche liefern, was ihm meines Erachtens gründlich misslungen ist. Der Satzbau ist oft so verschachtelt, dass Zusammenhänge verloren gehen. Er arbeitet mit Begriffen, welche bei dem Leser zu viel Hintergrundwissen voraussetzen: Quartile, Mittelwert, Kompetenzniveau 1, Kompetenzstufe II. Unscharfe Begriffe: soziale Koppelung, Unterschicht, Oberschicht, schwierige soziale Ausgangslage. Der Abschnitt über den „Migrationsstatus“ wird für mich erst nach mehrmaligem Lesen einigermaßen verständlich, eine klare Struktur fehlt (S. 30 oben). [...]

*zu lautstark. 02/2020: Zu viele Schüler*innen lesen schlecht*

☰ **VOLKER MAIBAUM**

Es wäre sinnvoll gewesen, dass die Autorin deutlich gemacht hätte, auf welche konkreten Bereiche sich die Studie bezog. Es wurden 28 Personen im Interview befragt und ausgewertet. Die Studie bezieht sich auf Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. Ist das dortige Bewerbungsverfahren mit NRW vergleichbar, vor allem bezogen auf die Position Schulleiter*in? Das Assessment-Center-Verfahren vermittelt den Eindruck einer Entscheidungsfindung unabhängig von persönlichen Sichtweisen. Entspricht dieses Verfahren eher dem Anspruch nach Gendergerechtigkeit? Oder sind auch hier die Beurteilungskriterien männlich dominiert? Das wären die spannenden Aspekte gewesen.

zu lautstark. 02/2020: Gleichbehandlung bei Schulleitungsstellen auf dem Prüfstand

✉ **CHRISTEL WEBER, DORTMUND**

Liebe Kolleg*innen, grundsätzlich bin ich mit Euch und der Journalistin Iris Müller der Meinung, dass Andreas Hollstein allerhöchsten Respekt und Anerkennung gezollt werden muss, dass er nach dem Anschlag auf ihn seine Positionen und seine Haltung nicht verändert hat. Ihm und seiner Familie, die Schreckliches durchgemacht haben, Anerkennung und Dank.

Was dann allerdings am Ende des Artikels von Frau Müller formuliert wird, hat in der jetzigen Phase des Vorwahlkampfes in NRW nichts mehr mit Neutralität [...] und objektiver Beschreibung zu tun. Frau Müller schreibt hier so, als müsse sich Herr Hollstein in Dortmund, der Stadt, in der er sich als Oberbürgermeisterkandidat der CDU hat aufstellen lassen, um den Kampf gegen Rechts und Rechtsradikale kümmern. Wir haben in Dortmund Politiker*innen, die sich sehr engagiert gegen die Rechten aufstellen. Unser Oberbürgermeister Ullrich Sierau von der SPD, der Oberbürgermeisterkandidat der SPD Thomas Westphal, auch die Schuldezernentin Daniela Schneckenburger von den Grünen sind bei jeder Aktion und Demonstration gegen die Rechtsradikalen mit „Mut und Haltung“ (Zitat aus dem Artikel von Frau Müller) in der ersten Reihe dabei – seit Jahren. Da braucht es nicht die Unterstützung der GEW für einen Kandidaten, der mit Dortmund und auch der örtlichen CDU – außer der Nominierung – nichts zu tun hat. [...] Dieser Wahlkampfabsatz hat in „meiner“ Gewerkschaftszeitung nach meiner Meinung nichts zu suchen.

zu lautstark. 02/2020: Ein Politiker mit Mut und Haltung

LIEBE LESER*INNEN,

wir haben eine neue E-Mail-Adresse für euch eingerichtet. Bitte schickt uns eure Leser*innenbriefe ab sofort an: leserbrief@lautstark-magazin.de. Natürlich könnt ihr uns auch weiterhin einen Kommentar auf lautstark-magazin.de, bei Twitter sowie auf Facebook hinterlassen. Wir freuen uns auf eure Nachrichten.

lautstark.-Redaktion

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

1.478

tätliche Angriffe gab es 2018 auf Polizist*innen in NRW.

Quelle: Lagebild des Bundeskriminalamts, 6. Juni 2019

Lernen wir Respekt in der Krise?

Gewalt zu erfahren ist für viele Polizist*innen Alltag. Dagegen macht sich die Gewerkschaft der Polizei in NRW schon lange erfolgreich stark. Doch die Corona-Krise verändert alles – auch den Umgang mit Polizist*innen.

Mehr als 9.000 Angriffe auf Polizist*innen gibt es jedes Jahr alleine in NRW. Das sind 25 Angriffe jeden Tag. Die Kolleg*innen werden als „Bullenschwein“, „dämliche Kuh“ und „Fotze“ beschimpft. Der Ausdruck „Ich fick deine Mutter“ kommt auch oft vor. Dabei sind verbale Beschimpfungen noch der harmlosere Teil, oft kommt es sogar zu gewalttätigen Angriffen auf die Beamt*innen. In der jüngsten Zeit häufig mit einem gezückten Messer. Dann besteht unmittelbare Lebensgefahr.

Angriffe werden ernst genommen

Lange Zeit hat die Politik vor diesem Problem die Augen verschlossen. Ganz nach dem Motto: Polizist*innen müssen Konflikte regeln – da kann es auch schon mal ungemütlich werden. Polizist*innen, die angegriffen wurden, konnten sich nicht einmal sicher sein, dass die eigenen Vorgesetzten hinter ihnen stehen, wenn sie juristisch gegen Angreifer*innen vorgegangen sind. Das ist heute anders. Polizist*innen,

die im Dienst attackiert werden, können sich heute ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten gegenüber offenbaren, ohne dienstliche Nachteile befürchten zu müssen. Kommt es zur Anklage, müssen die Gerichte die Tatsache, dass das Opfer eine Polizeikraft gewesen ist, strafverschärfend berücksichtigen, denn der Angriff gilt nicht der Person, sondern dem Rechtsstaat. Wenn das Gericht den Beamt*innen einen Schadenersatzanspruch zubilligt, tritt das Land zudem in Vorkasse, wenn Täter*innen zahlungsunfähig sind. Alles Maßnahmen, für die die Gewerkschaft der Polizei (GdP) lange gekämpft hat.

Polizei muss Stärke zeigen können

Die GdP steht für eine bürger*innennahe Polizei, die für die Menschen da ist. Bei Auseinandersetzungen versuchen die Polizist*innen, mäßigend auf die Konfliktparteien einzuwirken. Nur wenn das nicht gelingt, wenden sie Zwangsmittel an. Das macht die Stärke unserer Polizei aus. >>

Trotzdem hat die Politik zu lange die Augen davor verschlossen, dass es auch Menschen gibt, die dieses Vorgehen der Polizei als Schwäche auslegen. Sie versuchen, ganze Stadtteile unter ihre Kontrolle zu bekommen, um dort ungestört ihren kriminellen Geschäften nachzugehen. Die GdP hat das immer massiv kritisiert. Wir stehen auch dafür, dass es bei uns keine No-go-Areas gibt, in die sich die normalen Bürger*innen nicht mehr hineintrauen, weil dort kriminelle Gruppierungen das Sagen haben, die weder unseren Staat noch die Polizei als Ordnungsmacht anerkennen. Diesen Fehler hat die Politik inzwischen korrigiert. Der jahrzehntelange Personalabbau bei der Polizei wurde gestoppt, damit sie dort, wo es erforderlich ist, Stärke zeigen kann. Denn nur, wenn die Polizist*innen in ausreichender Zahl vor Ort sind, erwerben sie sich den nötigen Respekt. Auch das wird langfristig zu einem Rückgang der Gewalt gegenüber den Polizist*innen führen, und damit zu mehr Sicherheit für die Menschen.

Beschäftigte verdienen mehr Anerkennung

Wahrscheinlich gilt das auch für das Coronavirus. So verheerend die Auswirkungen der Pandemie auch sind – wenn wir sie irgendwann überwunden haben, wird vieles nicht mehr so sein, wie es war. Das gilt hoffentlich auch für den fehlenden Respekt denjenigen gegenüber, die unsere Gesellschaft zusammenhalten. Und damit meine ich nicht die großen Unternehmen und die Finanzinvestor*innen, sondern die Pflegekräfte und Ärzt*innen, die Erzieher*innen und Verkäufer*innen, die Busfahrer*innen und die Polizist*innen. Im Angesicht der Krise sagen heute alle Politiker*innen, dass die Arbeit der Beschäftigten endlich anerkannt und besser bezahlt werden muss. Das darf kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern muss nach der Überwindung der Corona-Pandemie auch umgesetzt werden.

Mehr Anerkennung und Respekt für diejenigen, die unser Land zusammenhalten, würde auch der Gewalt entgegenwirken. Nicht nur gegenüber den Polizist*innen, sondern auch gegenüber den Lehrkräften. Denn auch Lehrer*innen müssen sich heute viele verbale Angriffe bieten lassen, die nicht hinnehmbar sind. //

Michael Maatz

ist stellvertretender Landesvorsitzender
der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

DGB-INITIATIVE:

VERGISS NIE, HIER ARBEITET EIN MENSCH

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Sektor wurde in den letzten zwei Jahren während der Arbeit beleidigt, beschimpft, bedroht oder angegriffen. 57 Prozent der Befragten gaben an, die Gewalt habe zugenommen. Das sind zentrale Ergebnisse einer Studie, die der DGB vorgestellt hat. Die jahrelangen Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand haben dabei offenbar großen Einfluss auf das gestiegene Risikoempfinden: Personalmangel, dürftige Ausstattung, schlechte Services und ein hoher Bürokratieaufwand werden häufig als Auslöser für Aggressionen bei Bürger*innen erachtet. Rund 92 Prozent der Betroffenen vermissen den gesellschaftlichen Respekt gegenüber anderen Menschen und gegenüber Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft.

DGB-Initiative: *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch*
mensch.dgb.de

79.164

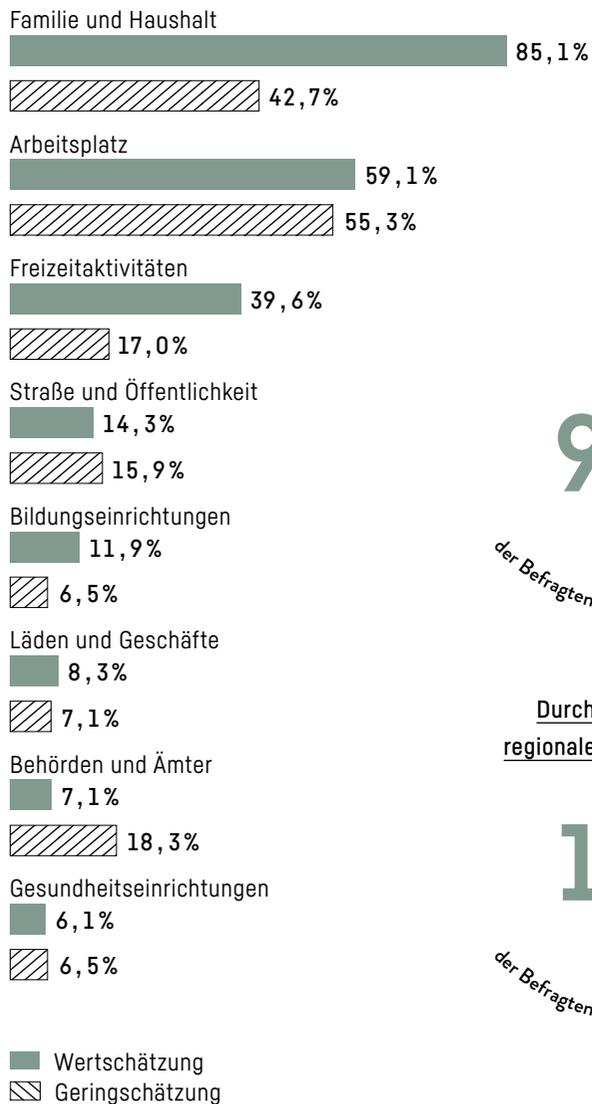
Polizeibeamt*innen
wurden bundesweit 2018
im Dienst angegriffen.

Quelle: Bundeslagebild Gewalt gegen
Polizeivollzugsbeamtinnen
und Polizeivollzugsbeamte 2018



„Positive Alltagserfahrungen der Wertschätzung sind in Deutschland insgesamt weiter verbreitet als negative Erfahrungen der Geringschätzung. Beide beeinflussen unabhängig voneinander die Lebens- und Demokratiezufriedenheit.“

Wert- und Geringschätzung nach Situationen



+++

Die komplette Studie online
tinyurl.com/Studie-Wertschaetzung

Durch erworbene Merkmale wie Wissen,
 Arbeit und Auftreten haben ...

93%
 der Befragten Wertschätzung erfahren.

67%
 der Befragten Geringschätzung erfahren.

Durch zugeschriebene Merkmale wie Alter, Religion, Geschlecht,
 regionale und ethnische Herkunft sowie sexuelle Orientierung haben ...

18%
 der Befragten Wertschätzung erfahren.

21%
 der Befragten Geringschätzung erfahren.

Quelle: Eine Krise der sozialen Anerkennung? Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zu Alltagserfahrungen der Wert- und Geringschätzung in Deutschland von Christian Schneickert, Jan Delhey und Leonie C. Steckermeier, KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Volume 71, 20. Dezember, 2019.

Digitalstrategie – notwendiger denn je

Die Corona-Krise zeigt uns, dass wir in NRW mit Blick auf die Digitalisierung unserer Schulen schlecht aufgestellt sind. Natürlich war nicht vorhersehbar, dass Schulen geschlossen werden müssen und kein herkömmlicher Unterricht mehr stattfinden kann. Aber musste die Situation sich so schwierig gestalten, wie sie sich nun offenbart?

Seit Langem fordert die GEW NRW von der Landesregierung, die Digitalisierung voranzutreiben und endlich sowohl die Lehrkräfte als auch Schüler*innen mit notwendigen Endgeräten auszustatten sowie gesetzeskonforme Programme und Plattformen für Unterricht, Organisation und Kommunikation freizugeben. Die jetzige Corona-Situation führt uns vor Augen, dass wir durch die politischen Versäumnisse der letzten Jahre und den Streit über Zuständigkeiten nun ohne all das dastehen. Verschärfend kommt hinzu, dass die sozialen Unterschiede innerhalb der Schülerschaft, deren Beseitigung wir seit Jahren mit dem Motto „Ungleiches ungleich behandeln“ fordern, nun erst recht sichtbar werden. Wer in einem finanziell schwächeren Haushalt aufwächst oder zu Hause nicht über die nötige technische Ausstattung verfügt, kann nicht oder nur eingeschränkt am Onlineunterricht teilnehmen und wird in dieser besonders herausfordernden Situation abgehängt. Das wird uns jetzt von Lehrer*innen und Eltern zurückgemeldet.

Außerdem sind Lehrer*innen durch die nicht ausreichende technische Ausstattung mit Hard- und Software gezwungen, nicht datensichere und damit nicht zugelassene Plattformen zu nutzen und unter

Umgehung der rechtlichen Vorschriften zu arbeiten. Dieser Einsatz scheint erst einmal lobenswert – schafft eine besondere Situation unter Umständen auch die Notwendigkeit außergewöhnlicher Lösungen.

Was bedeutet dies aber für die Zukunft? Zunächst müssen Landesregierung und Schulministerium die Kolleg*innen von jeder Form der Haftung freistellen. Die Einhaltung des Datenschutzes war den Lehrenden bei der Durchführung ihrer außergewöhnlichen Aufgabe mit den gegebenen Mitteln nicht möglich.

Vor allem muss die Politik jetzt aber dafür sorgen, dass die Milliarden Euro aus dem Digitalpakt endlich investiert werden, um Schüler*innen und Lehrer*innen mit entsprechenden Geräten sowie mit freigegebenen, datensicheren Programmen und Plattformen für die Arbeit und Kommunikation auszustatten.

Diese Krise zeigt: Eine durchdachte Digitalstrategie ist notwendig, um rechtssicher digital unterrichten zu können und für alle Schüler*innen die gleichen Lernbedingungen zu schaffen! //

Sebastian Krebs

stellvertretender Vorsitzender der GEW NRW



Die Müllberge zeigen die bittere Realität.

Patenschaft auf Augenhöhe

Eine Reise nach Kenia und Betroffenheit über die Lebensumstände vor Ort führten bei GEW-Mitglied Ingrid Rath-Arnold zur Gründung der St. Joseph School in Nairobi samt Förderverein. Neben diesem Verein hat die Von-Zumbusch-Gesamtschule aus Herzebrock-Clarholz eine Patenschaft übernommen, die vor Ort hilft und Schüler*innen aus Deutschland neue Erfahrungen ermöglicht.

„Es gibt viele, die bewusst
über den Tellerrand blicken
möchten und neugierig
sind auf andere Lebensweisen.“

ANNE FALLNER-AHRENS

Für Ingrid Rath-Arnold (62) war der erste Besuch mit Schüler*innen des Oberstufen-Kollegs Bielefeld 2014 in Nairobi, der Hauptstadt Kenias, ein Kulturschock. Die jungen Leute sahen, wie Kinder in den Slums leben. Sie sahen die Perspektivlosigkeit. „Ein Umfeld, das wir uns als Europäer nicht vorstellen können“, erinnert sich Jan Wende (21), der als Kolleg-Schüler 2018 bei einer Reise dabei war. Ingrid Rath-Arnold, die Biologie und Chemie am Kolleg in Bielefeld unterrichtet, handelte nach der Tour 2014. Unterstützt von ihrem Kollegen Reimund Brockhoff wollte sie der Betroffenheit etwas entgegensetzen. Gemeinsam mit George Makori, einem Pädagogen aus Nairobi, gründete sie 2016 die St. Joseph The Worker School. Mit dem *Habari Kenia Club e. V.* riefen die Bielefelder einen Verein ins Leben, der die Slum-Schule unterstützt. Kinder ab drei Jahren werden dort in drei Klassen unterrichtet. Die 32 Schüler*innen kommen aus ärmsten Verhältnissen. Auf der Homepage des *Habari Kenia Clubs* beschreibt die Teilnehmerin einer Kennenlernreise aus dem Herbst 2019 die Lebensverhältnisse dieser Kinder im Slum von Nairobi: „Das, was ich dort gesehen und erlebt habe, werde ich wohl nie vergessen. Und es übersteigt mein Vorstellungsvermögen.“ Allein der Geruch von der Müllkippe, der sich in der Kleidung festsetzte, sei schwer zu ertragen gewesen. Aber Menschen zu beobachten, die mit bloßen Händen im Müll wühlen, um dort etwas zu finden, was sich irgendwie noch nutzen oder verkaufen lässt, sei kaum auszuhalten gewesen, schildert die Teilnehmerin ihre Eindrücke.

Die Schulmahlzeit ist oft die einzige am Tag

„Eltern, meist Alleinerziehende, schicken die Kinder in die St. Joseph School, weil sie hier auch Essen bekommen – und Bildung“, schildert Ingrid Rath-Arnold die Situation. Für sie ist klar: Ohne Schulbildung haben die Kinder keine Chance auf ein besseres Leben. Die St. Joseph School soll für die oft traumatisierten Kinder ein Ort der Geborgenheit sein. Schulleiter George Makori legt Wert auf gewaltfreies Lernen in sauberen Klassenräumen und einen liebevollen Umgang. Dazu gehört auch eine warme Mahlzeit – oft die einzige am Tag. Ziel ist es, die Schüler*innen bis zum Abschluss zu führen. Die Alternative wäre „Prostitution oder Steine kloppen“, sagt Ingrid Rath-Arnold.

Neben dem *Habari Kenia Club* fördert inzwischen auch die Von-Zumbusch-Gesamtschule aus Herzebrock-Clarholz die Schule in Nairobi. Die Gesamtschule hat eine Patenschaft übernommen. Sie hilft finanziell mit Spenden und bietet, wie früher das Oberstufen-Kolleg Bielefeld, ihren Schüler*innen Begegnungsreisen nach Kenia an. Die Gesamtschüler können ihren Horizont durch theoretisches und praktisches Lernen erweitern und sich mit Missständen auseinandersetzen, umreißt die didaktische Leiterin

der Gesamtschule, Anne Fallner-Ahrens, den Nutzen. Der Bezug zwischen Europa und Afrika wird thematisiert. Schüler*innen organisieren Hilfsaktionen für die St. Joseph School. „Es gibt viele, die bewusst über den Tellerrand blicken möchten und neugierig sind auf andere Lebensweisen“, schätzt Anne Fallner-Ahrens die Motivation ein. Wie dieses Leben aussieht, wird in Workshops erarbeitet. Die Schüler*innen, die mit nach Nairobi wollen, zwölf pro Jahr, müssen sich bewerben – auf Englisch. Eine Kommission, bestehend aus der Schulleiterin, der Schulpflegschaftsvorsitzenden und drei Lehrkräften, die sich in Sachen Patenschaft engagieren, wählt aus und checkt die Motivation – all das sind Erfahrungen, die auch bei Bewerbungen für den Berufsstart hilfreich sein können.

Austausch unter Lehrkräften

Die Lehrkräfte wiederum sehen, wie gut jahrgangsübergreifender Unterricht an der St. Joseph School funktioniert. „Da sind sie uns in mancher Hinsicht voraus. Zudem wird noch individuell stark differenziert. Es sind tolle Lernerfolge, die die Kinder dabei haben. Das machen sie sehr, sehr gut“, zollt Anne Fallner-Ahrens den Kolleg*innen in Kenia fachliches Lob. Mit eigenen Ratschlägen halte man sich zurück. „Die Lehrkräfte sehen vor Ort, was nötig ist“, sagt Anne Fallner-Ahrens. Ingrid Rath-Arnold nennt dazu ein Beispiel. In Corona-Zeiten ist Hygiene immens wichtig. Um die Schüler*innen zu schützen, habe Schulleiter George Makori von den knappen Finanzmitteln zunächst Seife gekauft. Es zeige, wie begrenzt die Möglichkeiten sind. Sie wünscht sich daher weitere Schulen oder Förderer, die an einer Patenschaft interessiert sind. Für vertiefende Einblicke bietet sie interessierten Kolleg*innen sowie Kollegschüler*innen an, sich ihren zweiwöchigen Informationsfahrten anzuschließen. Ziel sei es, mehr Kinder beschulen zu können und die St. Joseph School langfristig zu sichern. >>

+++

Der Förderverein *Habari Kenia Club e. V.*

habarikenia.de

Informationen des Schulministeriums

schulministerium.nrw.de

Der Pädagogische Austauschdienst

kmk-pad.org



32 Schüler*innen können die St. Joseph School besuchen.

Was Schulpaten- oder Partnerschaften angeht, „können die Schulen eigenständig entscheiden“, heißt es aus dem Schulministerium, das auf seiner Internetseite Informationen dazu anbietet. „Es liegt an einzelnen Personen“, ist Ingrid Rath-Arnolds Erfahrung. In Herzebrock-Clarholz steht die Gesamtschule hinter dem Projekt. Der gute Kontakt zur heimischen Wirtschaft, zu Sponsoren oder Eltern erleichtere es, Spenden zu akquirieren, freut sich die didaktische Leiterin Anne Fallner-Ahrens.

Begegnungen hinterlassen bleibende Eindrücke

Für Schüler*innen, die in Nairobi waren, „ist das ein Gewinn fürs Leben“, ist Ingrid Rath-Arnold überzeugt. Sie realisierten, dass die Altersgenossen dort Bildung noch als Privileg sähen. Trotz sozialer Unterschiede stellten sie bei dem Austausch fest, dass sie sich „bei Themen wie Umweltschutz, *Eine Welt* oder Geschlechterrollen näher sind, als viele denken“.

Ex-Kolleg-Schüler Jan Wende sieht es ähnlich. Für ihn war der Kontakt mit der St. Joseph School entscheidend für die Berufswahl. In Nairobi hat er „völlig andere Eindrücke gewonnen, als sie Touristen sonst bekommen“, erinnert er sich an die Parallelwelt. Es sei „ein zentraler Punkt, zu sehen, was möglich ist, Kinder aus Armut zu holen und die Schule am Leben zu halten“. Dadurch erst sei er auf die Idee gekommen, Jura zu studieren. Angesichts von Ausbeutung und Korruption sei ihm klar geworden, „wie wichtig ein Rechtsstaat ist.“ Der Ex-Kollegiat engagiert sich weiter in dem Förderkreis für die St. Joseph School. //

Rüdiger Kahlke
freier Journalist

UNTERSTÜTZUNG FÜR PARTNSCHAFTEN

Mehr als 880 Schulen in NRW pflegen internationale Kontakte. Vertreten sind dabei laut Internetauftritt des NRW-Schulministeriums Schulen auf allen fünf Kontinenten. Mit 499 Kontakten liegt Frankreich an der Spitze der Länder, vor Großbritannien (237), Polen (211), den Niederlanden (195), Spanien (137) und Italien (127). 121 Kontakte gibt es in die USA, 60 in die Türkei, 52 in die Russische Föderation, 59 nach Finnland und 51 nach Israel und Palästina. Für Kenia werden drei Kontakte gelistet. Auf seiner Internetseite bietet das Schulministerium NRW Interessierten auch Hilfestellung bei der Suche nach Partnern und Vermittlungen. Über Förderprogramme für den Austausch, auch mit EU-Mitteln, informiert der Pädagogische Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz.

An einer Kennenlernreise nach Nairobi Interessierte können sich per Mail an info@habarikenia.de bei Ingrid Rath-Arnold melden.

Gewerkschaftstag

7. November 2020



Gemäß § 7 Absatz 3 der Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen wird der Gewerkschaftstag 2020 für Samstag, 7. November, in die Messe Essen einberufen.

Der Gewerkschaftstag setzt sich nach § 7 Absatz 4 der Satzung der GEW NRW aus 400 Delegierten zusammen.

**Insgesamt 21 persönliche
Delegiertenmandate stehen zu:**

1. der/dem Vorsitzenden,
2. den zwei stellvertretenden Vorsitzenden,
3. der/dem Kassierer*in,
4. der/dem verantwortlichen Redakteur*in des Mitglieder magazins der GEW NRW,
5. den Leiter*innen der elf Referate und
6. den Vorsitzenden der fünf Bezirksvorstände.

**Insgesamt 60 Delegiertenmandate, also je drei
Mandate pro Ausschuss oder Gruppe, stehen zu:**

1. dem Landesausschuss für Studentinnen und Studenten,
2. den zwölf Fachgruppen und
3. den sieben Ausschüssen.

Insgesamt 319 Delegiertenmandate stehen den Kreisverbänden, Stadtverbänden, Kreisvereinigungen, Regionalverbänden und Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 4 zu. Dabei erhält jede dieser Gliederungen zwei Grundmandate, die weiteren Mandate werden nach dem Verfahren von Hare-Niemeyer vergeben.

Grundsätzlich gilt, dass die Delegierten des Gewerkschaftstages 2019 auch Delegierte zum Gewerkschaftstag 2020 in Essen bleiben. Änderungen sind unverzüglich zu melden.

Der Geschäftsführende Ausschuss hat auf seiner Sitzung am 12. März 2020 den Terminplan für die Durchführung des Gewerkschaftstages 2020 beschlossen. Danach ist Antragsschluss der 4. September 2020. Anträge sind bis zu diesem Datum der Geschäftsstelle einzureichen. Der Termin 4. September 2020 – Datum des Poststempels – ist eine Ausschlussfrist.

**Antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag
sind nach § 7 Abs. 6 der Satzung**

- a) die Orts-, Kreis-, Regional- und Stadtverbände sowie Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 3,
- b) die Bezirksvorstände,
- c) der Landesausschuss für Studentinnen und Studenten,
- d) die Fachgruppen,
- e) die Ausschüsse und
- f) der Landesvorstand.

Für den Landesvorstand

Maïke Finnern – Landesvorsitzende



Hallo, ich bin Jochen.

„Als einzelne*r Beschäftigte*r ist man zu schwach gegen einen übermächtigen Arbeitgeber. Deshalb muss man sich organisieren.“



Name und Alter:

Jochen Bauer, 60 Jahre

Das sind meine Themen in der GEW NRW:

Ich kenne mich mit Tarifpolitik, Schulrecht und Bildungsfinanzierung besonders gut aus.

Heute arbeite ich als:

Ich bin Lehrer und als Personalrat im NRW-Schulministerium im Einsatz.

Das sind meine Hobbys:

Ich spiele Blues-Gitarre und ich gehe drei Mal in der Woche joggen.

Darum bin ich Mitglied geworden:

Als einzelne*r Beschäftigte*r ist man zu schwach gegen einen übermächtigen Arbeitgeber. Deshalb muss man sich organisieren.

Gewerkschaft bedeutet für mich:

Solidarität.

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Fabian Kaske
Jessica Küppers
Fritz Junkers (verantwortlicher Redakteur)
Sabine Flögel

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de

Layout, Design und Bildredaktion

Daniela Costa, büreau – raum für gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

Birte Prpitsch

Lektorat

Annette Gillich-Beltz, Silvia Michel

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Telefon: 0201 2940301

Fax: 0201 2940351

E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Geschäftsführung: Hartmut Reich

Telefon: 0201 2940306

Fax: 0201 2940314

E-Mail: office@nds-verlag.de

Druck und Versand

L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG Druck-Medien

Papier

Umschlag: Envirotop, 190 g/m²

Innenteil: Envirotop, 80 g/m²

Auflage

50.000, Erscheinungsweise: 7 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nichtmitglieder können die Zeitschrift beim Verlag bestellen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel müssen nicht mit der Meinung der GEW NRW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Redaktion behält sich bei allen Veröffentlichungen Kürzungen vor. Die Einsendung von Beiträgen muss vorher mit der Redaktion verabredet werden. Unverlangt eingesandte Bücher und Beiträge werden nur zurückgesandt, wenn dies gewünscht wird.

Titelfoto: alvarog1970 / shutterstock.com

www.lautstark-magazin.de

www.gew-nrw.de

www.nds-verlag.de



Das für die lautstark. verwendete Papier ist ein 100-prozentiges Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Blauen Engel.

lautstark.

DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

23. JUNI 2020

Rundum gesund!

Die Corona-Krise zeigt uns einmal mehr, wie wichtig Gesundheit ist. In der nächsten Ausgabe der *lautstark.* rücken wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Mittelpunkt und schauen uns auch an, wie das Thema Gesundheit in unseren Bildungsbereichen aufgegriffen und vermittelt wird.

WAS DARF IN DER NÄCHSTEN AUSGABE NICHT FEHLEN?



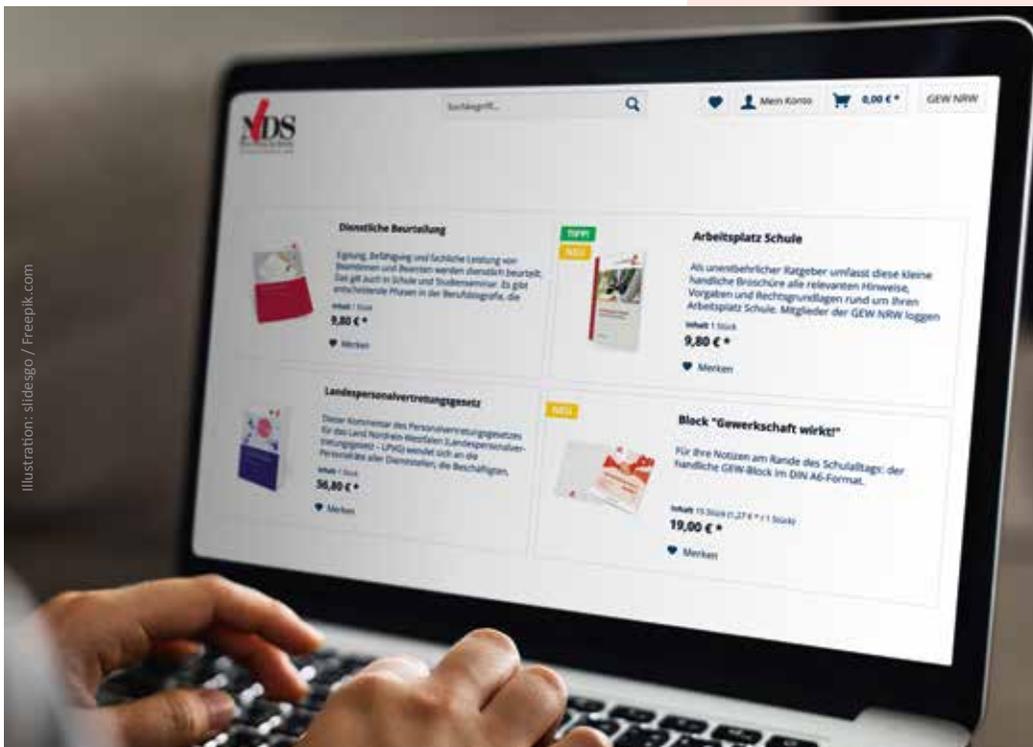
Welche Themen rund um die Gesundheit möchtest du in der nächsten Ausgabe gern lesen? Hast du dich schon einmal für die Umsetzung einer Gesundheitsmaßnahme an deinem Arbeitsplatz eingesetzt? Oder hast du dir mit deinen Schüler*innen etwas Besonderes einfallen lassen, um das Thema Gesundheit im Schulalltag aufzugreifen?

Schick uns deine Ideen bis zum 15. Mai 2020:

redaktion@lautstark-magazin.de

Wissenswertes für die Arbeit in der Schule

nds-verlag.de 



Das geballte Wissen unserer Personalrät*innen in den GEW-Broschüren: *Dienstliche Beurteilung*, *LPVG* oder der *Arbeitsplatz Schule* von A wie Abordnung bis V wie Versetzung.

Die Beiträge basieren auf der jahrzehntelangen Erfahrung aus der Personalratsarbeit vor Ort, bieten verständliche Erklärungen, nützliche Tipps und verweisen auf relevante Rechtsquellen.