



Dezember 2021

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



© Remi Waile – unsplash

Gehör suchen – Gehör finden: Vielfalt der Kommunikation

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



Inhalt

Zur aktuellen Situation in Thüringen:
Wir wissen viel und tun so wenig 1

GEHÖR SUCHEN – GEHÖR FINDEN: VIELFALT DER KOMMUNIKATION

Hörbehinderung in Zeiten von Corona 2
Online-Veranstaltung zur Gehörlosenkultur 3
Rund um die „Einfache Sprache“ 4
Diskriminierung in öffentlichen Verkehrsmitteln 5
Mehrsprachigkeit sicht- & hörbar machen 6
Anerkennungs- & Beschäftigungspraxis
von migrierten Lehrkräften (GEW-Studie) 7
Diversitätsarbeit an Hochschulen 8
Queere Jugend in Zeiten von Corona 10
Das Queere Zentrum Erfurt 12
Über Pornos in der Schule sprechen 14

AKTUELLES

Buchempfehlung: Bis die Sterne zittern 17
Klausur der Landessenior:innenvertretung 17

SOZIALPÄDAGOGIK

Bildungsreise nach Reggio Emilia 18

ERWACHSENENBILDUNG

Betriebsräte in Forschungsinstituten 19
Erwachsenenbildung vs. Haushaltsstress 19

RECHTSSTELLE

Stufengleiche Höhergruppierung?! 20
Dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte 21

PERSONALRATSWAHLEN

Schon wieder wählen? 22
Personalräte der GEW 22

GEW VOR ORT

Jubilare 23
Aus den Kreisen 23–24



Im November 2021 erhält den
LesePeter das Sachbuch:

Sehen

Romana Romanschyn und Andrij Lessiw



Der Sehsinn ist der wichtigste Sinnes des Menschen. Seine Leistungen bringen selbst Experten noch zum Staunen. Ein sehr komplexes und spannendes Thema wird aus ganz verschiedenen Blickwinkeln bearbeitet, so dass der Leser ein umfassendes Bild zu diesem Sinnesorgan erhält. Interessante Sachtexte und stilisierte Bilder werden mit philosophischen Fragen und Gedanken verknüpft. So entsteht ein Buch, das neue Perspektiven schafft und zum Gedankenaustausch einlädt.

Der Sehsinn ist der wichtigste Sinnes des Menschen. Seine Leistungen bringen selbst Experten noch zum Staunen. Ein sehr komplexes und spannendes Thema wird aus ganz verschiedenen Blickwinkeln bearbeitet, so dass der Leser ein umfassendes Bild zu diesem Sinnesorgan erhält. Interessante Sachtexte und stilisierte Bilder werden mit philosophischen Fragen und Gedanken verknüpft. So entsteht ein Buch, das neue Perspektiven schafft und zum Gedankenaustausch einlädt.



Im Dezember 2021 erhält den
LesePeter das Bilderbuch:

Alle zählen

Kristin Roskifte

Übersetzung aus dem Norwegischen: Maike Dörries



Wie unterscheidet sich, was zählt und was zählbar ist? Dieses Buch vereint philosophische Fragen und die Welt der Zahlen – angefangen von einem einzelnen Kind bis hin zu 7,5 Milliarden Menschen. Beim Zurückblättern, Suchen und Entdecken lädt es ein, das eigene Leben und die Beziehung zu anderen zu reflektieren.

Gerstenberg,
Hildesheim 2021
56 Seiten
20,00 €
ab 8 Jahren
ISBN
978-3-8369-6050-2

Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes, aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) ist im Internet unter www.ajum.de (LesePeter) abrufbar.

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Thüringen · Heinrich-Mann-Straße 22 · 99096 Erfurt
Tel.: 03 61 - 5 90 95 0 · Fax: 03 61 - 5 90 95 60

E-Mail an die Redaktion: tz@gew-thueringen.de

Die tz erscheint in den Monaten Februar, April, Juni, September, Oktober und Dezember. Der Bezugspreis für die tz beträgt ab 01. Januar 2013 für Nichtmitglieder 3,10 Euro pro Einzel exemplar zzgl. Porto, das Jahresabo (6 Hefte) 16,80 Euro zzgl. Porto. Das Jahresabonnement kann drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt werden. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung, wird das Abo um ein Jahr verlängert.

Die Lieferung erfolgt gegen Vorkasse an die GEW-Wirtschaftsdienst GmbH, DKB Bank Berlin, Kto.-Nr.: 1005400559, BLZ: 12030000. Die Abo-Gebühr für Mitglieder der GEW Thüringen ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redakteure. Die Beschlüsse des Vorstandes sind verbindliche GEW-Meinungen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor.

Manuskripte und sonstige Zuschriften für die Redaktion der thüringer zeitschrift (tz) werden an die Adresse der Geschäftsstelle erbeten. *Einsendeschluss für Beiträge* ist immer der 10. des Vormonats.

Verantwortlicher Redakteur: Dr. Michael Kummer
Redaktionsschluss: 10.11.2021 · Layout, Satz, Druck:
Lisa Rodin · PROOF Druck- und Medienproduktion
Gustav-Tauschek-Straße 1 · 99099 Erfurt · Tel: 03 61 · 75 1936 10
E-Mail: info@proof-ef.de · Internet: www.proof-ef.de

Gültige Anzeigenpreisliste vom 01.01.2021

ZUR AKTUELLEN SITUATION IN THÜRINGEN

Wir wissen viel und tun so wenig

Kennt Ihr den Film „Und täglich grüßt das Murmeltier“? In diesem Film wird Bill Murray jeden Tag um 6 Uhr vom gleichen Lied geweckt und er erlebt den vergangenen Tag immer wieder aufs Neue. Wenn nicht, dann kennt Ihr ganz sicher das kindliche „Nochmaaaaaal“, egal ob Karussell, Rutsche oder das immer gleiche Vorlesebuch. Und genauso geht es mir.

Ich habe den Eindruck, der Umgang mit der Corona-Pandemie gleicht dem Murmeltiertagfilm. Vieles wiederholt sich, wird zur Dauerschleife. Da wird vor einem exponentiellen Wachstum der Inzidenz gewarnt, zunächst aber erst einmal abgewartet, ob es nicht doch ohne Maßnahmen gelingt. Dann werden in aller Hektik Maßnahmen eingeführt, teils halbherzig, teils für den Moment überzogen, um kurz darauf den Lockdown auszurufen, weil es anders nicht mehr gelingt, das Infektionsgeschehen in den Griff zu bekommen. Ein solches Vorgehen mag beim erstmaligen Auftreten noch nachvollziehbar sein, beim zweiten, dritten und vierten Mal nicht mehr.

Sehenden Auges

wurden Kitas, Schulen und andere Jugend- und Bildungseinrichtungen nach den Sommerferien wieder in die Dauerschleife von Quarantäne mit Distanzunterricht geschickt, die durch den Personalmangel alle Einrichtungen an die absolute Belastungsgrenze bringt. Es war falsch, auf Masken, Abstand und regelmäßiges Testen zu verzichten. Das RKI hat sehr früh Empfehlungen herausgegeben, unter welchen Bedingungen Kitas und Schulen geöffnet bleiben können, ohne bei nicht impfbaren Kindern unter 12 Jahren eine Durchseuchung zu starten. Aber was sind schon RKI-Empfehlungen wert, wenn man einen eigenen Wissenschaftlichen Beirat arbeiten lässt, eine Bundestagswahl zu bestreiten und komplizierte Haushaltsverhandlungen ohne eigene parlamentarische Mehrheit vor sich hat?

Es ist dramatisch!

Denn wir wissen viel mehr über das Virus, seine Art der Verbreitung, seine akute Wirkung und was sich hinter Long-Covid verbirgt. Wir kennen die Instrumente, mit denen wir eine Verbreitung verhindern können und wir haben obendrauf noch Impfmöglichkeiten, die von einem Teil der Gesellschaft nicht genutzt werden, obwohl sie einen erheblichen Beitrag leisten, Kitas und Schulen sicherer zu machen.

Schulträger schaffen statt Luftfiltern CO₂-Ampeln an, gleichwohl Lehrkräfte sehr genau wissen, wann der Sauerstoff im Klassenzimmer Nachschub braucht. In einer ersten Welle einer Pandemie Fehler zu machen ist vermutlich unvermeidbar. Sie immer und immer zu wiederholen aber eine Katastrophe mit Ansage. Nicht nur für Lehrkräfte und Erzieher:innen, die die Folgen der Schulschließungen vor allem im emotionalen und sozialen Lernen der Schüler:innen auffangen müssen. Nein, auch für Eltern und Schüler:innen bedeutet die momentane Situation wieder ein Höchstmaß an Unsicherheit. Das muss aufhören!

Wir benötigen einen umsetzbaren Plan zur Pandemiebewältigung

Dazu gehören neben AHAL regelmäßiges Testen in Kitas und Schulen, die Anschaffung von Luftfiltern und eine Impfkampagne, die überzeugend ist. Wir benötigen neben bundes- und landesweiten Regelungen auch lokale Entscheidungen, um Infektionsgeschehen eindämmen zu können. Noch immer aber gehen die zuständigen Behörden und Ebenen nicht miteinander an die Lösung, sondern jede:r für sich. Dass das auf Dauer nicht funktioniert, hat bereits der Sommer 2020 gezeigt. Und nun erleben wir eine Phase mit Inzidenzwerten, bei denen wir im letzten Jahr blass geworden wären, eine steigende Zahl von Impfdurchbrüchen und eine Überbelastung des Gesundheitssystem, in dem erneut planbare Operationen und Behandlungen verschoben werden müssen. Ich mochte den Film „Und täglich grüßt das Murmeltier“ eigentlich. Aber darüber muss ich nochmal nachdenken. Ich wünsche Euch von Herzen ruhige und besinnliche Feiertage und einen gesunden Start ins Jahr 2022, das mehr Neues und Frisches bereithält.

Herzliche Grüße

Kathrin Vitzthum
Eure Landesvorsitzende



GASTBEITRAG

Das Leben mit einer Hörbehinderung in Zeiten der Corona-Pandemie

Und plötzlich war alles anders: Wie ein kleiner unscheinbarer Virus in kurzer Zeit das Leben verändert hat. Ein Gastbeitrag von Katrin Scholz, Leiterin der Hauptschwerbehindertenvertretung beim Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG).

„Die Corona-Pandemie brachte im März 2020 in wenigen Tagen nicht nur das öffentliche Leben fast völlig zum Erliegen, sondern führte besonders für Menschen mit einer Hörbehinderung von einem auf den anderen Tag zu weitreichenden Einschränkungen. Um die Bevölkerung zu schützen, wurde die Maske zum Begleiter aller. Über die Folgen für die Kommunikation wurde wenig oder noch drastischer ausgedrückt „gar nicht“ nachgedacht.

Gerade Menschen mit einer Hörbehinderung bereiten gedämpfte Stimmen und abgedeckte Lippen massive Probleme. Das verhindert, dass Menschen, die auf das Lippenlesen angewiesen sind, dieses einzigartige zentrale Mittel zwischenmenschlicher Verständigung nutzen können. Die Maske, die als Schutz dienen soll, wird zur Barriere und nimmt hörbehinderten Menschen diese Möglichkeit der Kommunikation und damit die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe. Das hat schwerwiegende Folgen: **Menschen mit Hörbehinderung ziehen sich aus dem Leben zurück, der Abstand zum gesellschaftlich aktiven Leben wächst, sie werden ausgegrenzt.**

Leider wurde nie wirklich über die daraus entstehenden Konsequenzen und mögliche Alternativen nachgedacht. Auch anderthalb Jahre nach Beginn der Pandemie wird die Maske noch immer als das mildeste Mittel angesehen. Für die knapp 16 Millionen Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung oder Gehörlosigkeit¹ ist dieses Mittel aber nicht „mild“, sondern eine enorme Belastung und ein massiver Eingriff in die Wahrnehmung ihrer Grundrechte.

Die Einschränkungen betreffen nahezu alle Situationen – sowohl beruflich als auch privat.

Der Einkauf in einem Geschäft, der Besuch beim Arzt, der zwischenmenschliche Austausch von Informationen im beruflichen und privaten Umfeld, also „das Stillen von normalen Bedürfnissen“, wird zum Problem und verstärkt die durch eine Hörbehinderung ohnehin schon gegebenen Nachteile erheblich. Beratungen, Nachfragen, Zuhören sind keine Selbstverständlichkeiten mehr. Man muss sich jedes Mal bspw. im Geschäft, beim Arzt, im beruflichen Kontext von Neuem erklären. Man bittet den Gesprächspartner, laut und deutlich zu sprechen, die Maske abzunehmen und selbst entschuldigt man sich nicht selten wegen der eigenen

Hörbehinderung. Der Datenschutz wird damit zum Fremdwort. Wenn man Glück und es ertragen hat, trifft man auf Verständnis. Wenn man Pech hat, ist das nicht der Fall und es kommt zum Rückzug, zur Ausgrenzung. Die normalen Grundrechte nach Grundgesetz und UN-Behindertenrechtskonvention sind plötzlich wertlos. Menschen im Arbeitsleben berichten bspw. von Anfeindungen und massivem Unverständnis, nur weil sie aufgrund von schweren Verständigungsproblemen mehrfach nachfragen müssen.

Auch die zunehmende Digitalisierung wird für Menschen mit bestimmten Hörbehinderungen zum Problem. Der plötzliche Umstieg komplett auf Online-Techniken und Onlinekommunikation kann zu einer unüberwindbaren Hürde werden. Leider sind die technischen Möglichkeiten z. B. für Menschen mit Hörbehinderung, für die auch mit Hörgeräten kein ausreichendes Sprachverstehen möglich ist, noch begrenzt. Eine technische Lösung, bei der Sprache in Text umgesetzt wird, sowohl beim Telefonieren, in Onlinekonferenzen oder auch bei Gesprächen in Konferenzen und größeren Veranstaltungen wäre eine enorme Hilfe, um gleichberechtigt teilhaben zu können. Wir brauchen endlich brauchbare technische Lösungen für diese Situationen. Ist das nicht auch ein Thema für die voranschreitende Digitalisierung?

Was uns sehr nachdenklich macht

Menschen mit Behinderung kommen in der Pandemie so gut wie nicht vor. Corona verstärkt wie unter einem Brennglas nur noch mehr die auch sonst schon bestehenden Probleme und Einschränkungen von Menschen mit Behinderung, mit denen sie tagtäglich gesellschaftlich konfrontiert werden. Dazu gehörten vor allem mangelnde öffentliche Aufmerksamkeit für ihre besondere Lebenssituation und Akzeptanz. Während die ganze Zeit von geschlossenen Schulen, gestressten Eltern oder einsamen Senior:innen gesprochen wurde, spricht keiner von Menschen mit Behinderung.

Dass Menschen mit einer Hörbehinderung seit anderthalb Jahren buchstäblich ganz normale Grundrechte genommen werden, wurde in den vielen politischen Debatten nicht thematisiert. Hier ist ein wirkliches Umdenken auch in Anbetracht der bestehenden Impfmöglichkeiten zwingend erforderlich.

¹ Nach Einschätzung des Deutschen Schwerhörigenbundes e. V. gab es 2018 in Deutschland etwa 15,7 Millionen Menschen über 14 Jahren mit einer Hörbeeinträchtigung (<https://www.schwerhoerigen-netz.de/statistiken/>). Dazu kommen ca. 80.000 gehörlose Menschen (<https://www.gehoerlosen-bund.de/faq/gehoerlosigkeit>).

Warum keine Impfpflicht?

Es kann nicht sein, dass Menschen mit einer Hörbehinderung weiterhin solche massiven Einschränkungen hinnehmen müssen und auf der anderen Seite extrem viel Ignoranz, bspw. durch Impfgegner und Impfwillige besteht. Wir stellen uns hier die berechnete Frage: Warum ist man politisch nicht mutiger, z.B. durch eine Impfpflicht? Denn mit der Impfpflicht würden auch die Personengruppen geschützt, die zurzeit noch nicht geimpft werden können oder bei denen eine Impfung aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist.

Die Freiheit zur Entscheidung über eine Impfung und das Verantwortungsbewusstsein gegenüber anderen Menschen kann man nicht trennen. Gerade letzteres muss mehr in den Vordergrund gerückt werden, insbesondere bei ungeimpften Personen, die durch ihre Tätigkeit in besonderer Verantwortung gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen stehen, z. B.:

- bei Grundschullehrer:innen und Erzieher:innen, die ständig mit Schüler:innen und Kindern Umgang haben, die noch nicht geimpft werden können,

- bei Personal in Pflegeeinrichtungen, die ständig mit Hochrisikogruppen zu tun haben, und
- bei Ärzt:innen und medizinisches Personal.

Man kann über Sanktionen für Impfwillige nachdenken, bspw. zusätzliche Krankenkassenbeiträge, steuerliche Belastungen, usw., die dem überlasteten Gesundheitswesen und der stark betroffenen Wirtschaft und der Kulturbranche zugutekommen sowie Einschränkungen ihrer Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, weil sie genau das billigend für andere in Kauf nehmen.

Fazit

Insgesamt wünschen wir uns in diesem Zusammenhang von allen Mitmenschen einen sorgfältigen und verantwortungsvollen Umgang miteinander. Auch aus dem Blickwinkel heraus, dass Menschen mit einer Hörbehinderung besonders unter den Folgen der Infektionsschutzmaßnahmen leiden. Nur so kann nach unserer Meinung die Pandemie in absehbarer Zeit „gemeinsam“ überwunden werden. Auch die Politik muss dringend sensibler mit dieser Thematik umgehen. Eine Ausgrenzung von ca. 20 % der Bevölkerung ist nicht länger hinnehmbar.“

SAVE-THE-DATE

Online-Veranstaltung „Gehörlosenkultur – eine eigene Kultur für sich?!“ am 20.01.2022

Braucht es eine eigene Kultur für gehörlose bzw. taube Menschen? Welche Bereicherung bzw. Problemlagen birgt eine solche, eigene Kultur?

Worum soll es gehen?

Die Gebärdensprachgemeinschaft der von Gehörlosigkeit bzw. Taubheit betroffener Personen hat im Laufe der Zeit eine eigene Kultur entwickelt, die von diesen entsprechend gepflegt wird. Entscheidend für die Gehörlosenkultur ist, dass das Gehör selbst nicht als bedeutsam angesehen wird. Vielmehr steht im Alltag eine ungehinderte und damit nicht-behindernde Kommunikation in Gebärdensprache als „Muttersprache“ im Vordergrund.

Dennoch erleben gehörlose bzw. taube Menschen in ihrem Lebensalltag häufig kaum Teilhabe (Abgrenzung, Isolierung, Zurücksetzungen) aufgrund einer fehlenden, gleichwertigen Kommunikationsbasis mit Hörenden. Aus diesem Grund bevorzugen taube bzw. gehörlose Menschen sehr oft eher das Zusammensein mit anderen Personen, die ebenso gehörlos sind.

Fragen-Austausch-Diskussion

Im Rahmen dieser moderierten Online-Veranstaltung am „Tag der Akzeptanz“ werden primär gehörlose bzw. taube Personen zu Wort kommen, die einen Einblick in ihren Lebensalltag und ihre individuellen Biographien geben. Ebenso werden Angehörige sowie haupt- und ehrenamtlich engagierte Personen aus entsprechenden Vereinen hierbei „Gehör“ finden. Dabei stehen verschiedene kulturrelevante Bereiche (Bildung, Freizeit, Medien etc.) und in ihnen gemachte Erfahrungen im Fokus der Veranstaltung.

Die Online-Veranstaltung soll vor allem eine Plattform für **Fragen, Austausch** als auch **Diskussionen** untereinander, d.h. zwischen hörenden und nicht-hörenden Personen, bieten.



© Wikimedia Commons (CC BY 2.0)

Termin

20.01.2022, 18:00 – 20:00 Uhr

Veranstaltungsort

an Deinem digitalen Endgerät als Online-Veranstaltung

Teilnahmebeitrag

kostenfrei und offen für alle Interessierten

Deine verbindliche Anmeldung richtest du bitte bis zum **14.01.2022** per Mail an diversity@gew-thueringen.de unter Angabe des Veranstaltungstitels. Um einen optimalen Austausch und eine gewinnbringende Diskussion untereinander zu ermöglichen, ist die Teilnehmer:innenzahl auf **20 Personen** begrenzt.

Bei freien Platzkapazitäten erhältst du eine Benachrichtigung. Ein:e Gebärdendolmetscher:in ist während der gesamten Online-Veranstaltung unterstützend zugegen.

André Groth
Mitglied im Landesausschuss Diversity



EINFACHE SPRACHE

„Redet mit uns, nicht über uns!“

Nancy Frind setzt sich in Thüringen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein. Sie ist eine der Gründerinnen des Landesverband für Frauen mit Behinderung Thüringen e. V. Wir haben mit ihr über Einfache Sprache gesprochen und wie Menschen mit Behinderungen leichter eingebunden werden können.

Was ist „Einfache Sprache“ eigentlich?

Bei der Einfachen Sprache werden schwere Wörter leicht gemacht, indem sie umschrieben werden. Außerdem werden Abkürzungen ausgeschrieben.

Warum ist es wichtig, dass wir Einfache Sprache benutzen? Und für wen ist sie gedacht?

Mit Einfacher Sprache können wir alle Menschen mitnehmen – Menschen mit oder auch ohne Behinderung oder auch ältere Menschen. Die Hälfte der Menschen, mit denen ich spreche, haben nicht studiert. Für sie sind manche Worte zu schwer. Aber nicht alle Menschen trauen sich zu sagen: „Ich verstehe das nicht – können Sie das noch einmal wiederholen?“. Viele haben das Gefühl, dass sie für dumm gehalten werden. Auch ich habe eine Weile gebraucht, um zu lernen, dass ich nicht dumm bin, wenn mein Gegenüber mir schwere Wörter an den Kopf knallt. Dann frage ich: „Kannst Du mir das erklären?“.

Welche Dokumente müssten in Einfacher Sprache vorliegen?

Internetseiten und Informationen von Behörden sind aus meiner Sicht das wichtigste Thema. Im Internet gibt es viele Informationen – hier braucht es Vorlese-Funktionen. Und wenn die Informationen von Behörden noch nicht einmal von meiner Betreuerin verstanden werden, dann sind sie einfach zu schwer. Da sind Behörden noch ganz schlimm. Aber auch Informationen von Gewerkschaften, Zeitungsartikel und Parteientexte müssen in Einfacher Sprache vorliegen.

Wie können Menschen am Besten mit Einfacher Sprache beginnen? Und müssen sie Angst haben, etwas falsch zu machen?

Es ist immer gut, die Menschen mitzunehmen, die Einfache Sprache betrifft: „Ist das einfach, oder soll ich das nochmal einfacher machen?“. Ich sage immer: „Redet mit uns und nicht über uns!“.

Außerdem gibt es Schulungen. Es gibt dabei kein Falsch. Ich mache auch Fehler in Leichter Sprache. Fragt einfach die Menschen, ob es leicht genug formuliert wurde. Außerdem habe ich einen Tipp: Verteilt rote Karten, auf denen „Leichte Sprache“ steht. Dann trauen sich Betroffene zu zeigen: Das war zu schwer, ich brauche es einfacher.

Wo ist der Unterschied zwischen Einfacher und Leichter Sprache?

Bei Einfacher Sprache werden schwere Worte erklärt. Trotzdem wird ganz normal gesprochen. Bei Leichter Sprache sind die Sätze sehr viel kürzer. Außerdem wird sehr viel mit Bildern gearbeitet. Lange Wörter werden mit Bindestrichen getrennt. Leichte Sprache hat mir selber früher sehr geholfen. Ich habe Schritt für Schritt gelernt und die Bedeutung von Wörtern gelernt.

Du setzt dich ja auch für queere Menschen mit Behinderungen ein. Was hältst Du vom Gendern?

Für viele ist das Sternchen schwierig. Ich habe auch vier blinde Freunde, die mir sagen, dass das Sternchen ein Problem ist. Denn die Vorlese-Programme sprechen das Sternchen aus. Deshalb haben wir uns darauf geeinigt, den Doppelpunkt zu benutzen. Ob das ein Problem für alle Blinden ist, das weiß ich nicht. Oft muss ich den Menschen erst erklären, was der Doppelpunkt bedeutet. Ich finde Gendern gut – das ist auch gerade für queere Menschen wichtig, die ein Recht darauf haben, im Text mit genannt zu werden.

Vielen Dank.

Das Interview wurde von Matthias Gothe geführt.

Er ist tätig in der LSBTIQ-Koordinierungsstelle im Verein Vielfalt Leben – QueerWeg e. V. und Mitglied im Landesausschuss Diversity in der GEW Thüringen.*



Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

Geschäftsstelle Erfurt

Juri-Gagarin-Ring 53, 99084 Erfurt
Telefon 0800 2 153153 – Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen
thomas.schmidt@HUK-COBURG.de

Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

IN BÖHMISCHEN DÖRFERN UND IM THÜRINGER BECKEN

Diskriminierungserfahrungen in öffentlichen Verkehrsmitteln

Öffentliche Verkehrsmittel dienen dazu, Menschen von einem Ort zu einem anderen zu bringen. Die Fahrgäste kennen sich meist nicht, verbringen aber eine begrenzte Zeit zusammen auf (teils sehr) engem Raum. Das stimuliert einige von ihnen dazu, ihren (un)menschlichen Regungen nachzugehen. Trauriger Höhepunkt war der rassistische Angriff auf einen jungen Syrer in einer Erfurter Straßenbahn, der derzeit vor dem Erfurter Landgericht verhandelt wird.

Als ich vor vier Jahren im Rahmen der 60. Geburtstagsfeier eines Freundes in einer Gruppe offensichtlich älterer queerer Männer in Nordböhmen den dortigen Schienenersatzverkehr nutzte, gab es seitens einiger jüngerer Mitreisender abschätzige Bemerkungen, die wir – auch ohne Tschechisch zu sprechen – sehr wohl wahrnahmen. Zum Glück blieb es dabei und wir konnten schnell wieder unserer Feierlaune nachgehen. Solch offenkundige Diskriminierung von Menschen, die „anders“ als eine vermeintliche „Mehrheit“ sind, können überall geschehen – im Bus zwischen zwei böhmischen Dörfern wie auch in das Thüringer Becken durchquerenden Zügen.

Vor zwei Jahren fahre ich nach einer Sitzung des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW Thüringen mit dem Zug zurück nach Nordhausen und treffe dort einen unserer Studenten. Er ist aus dem Libanon und spricht fließend Russisch, Arabisch, Französisch, Englisch und Deutsch. Wir unterhalten uns angeregt – aber nicht sehr laut – auf Französisch, weil wir beide gerne die Gelegenheit nutzen, in dieser Sprache zu kommunizieren, um in Übung zu bleiben. Aus der nächsten Sitzreihe ernten wir böse Blicke, geradezu so, als ob man uns „Amtssprache ist Deutsch“ zuraunen wollte. Die böse Blicke werfende Person steht schließlich auf, schaut uns kopschüttelnd an und setzt sich in den anderen Teil des Zuges. „Ihr seid nicht willkommen“ war die deutliche Botschaft. Als ich am nächsten Tag die Geschichte einer Studentin erzähle, die außer Deutsch, Französisch und Englisch auch Arabisch spricht, sagt sie: „Seien Sie froh, dass Sie nicht Arabisch gesprochen haben. Dann geht es richtig zur Sache. Die Reaktionen Mitreisender bei Englisch oder Französisch sind meist noch harmlos im Vergleich zu Arabisch“. Ausprobieren kann (und möchte) ich das aber nicht. Studierende, die in den letzten Jahren einen Erasmus+-Aufenthalt in Polen oder Litauen gemacht haben, berichten mir manchmal von ähnlichen Erfahrungen bis hin zu tätlichen Übergriffen, offenbar nur weil sie im Trolleybus Englisch oder in der Straßenbahn Deutsch gesprochen haben.

Szenenwechsel. Erfurt Hauptbahnhof, ein Donnerstagabend gegen 20 Uhr. Auf dem Weg zum Zug sehe ich, wie die Bundespolizei gezielt Personen, die so aussehen, als wären sie nicht „deutschstämmig“, herausgreift, um Identitätskontrollen durchzuführen. Ich stelle mich brav an und zeige meinen Personalausweis vor, worauf ich eine ungläubige Reaktion der

Bundespolizisten ernte. Selbstverständlich bräuchte ich mich nicht auszuweisen. Auf meine Frage nach dem Grund wird mir geantwortet, dass Ziel dieser Kontrollen das Auffinden illegaler Migrant*innen sei, ich wäre daher nicht die Zielgruppe. Aha!

Mein Hinweis auf die Unzulässigkeit von Racial Profiling kommt an, immerhin folgt mir einer der Bundespolizisten bis in den Zug und führt mit mir – bis zur Abfahrt des Zuges – eine Diskussion über die Angemessenheit seines und meines Verhaltens. Als Vater einer unserer Studentinnen Sorge er sich außerdem um deren Studium...

RACIAL PROFILING

= „Polizeiliche Maßnahmen wie Überwachung, Befragung, Durchsuchung oder Verhaftung, die nicht aufgrund einer spezifischen Verdächtigenbeschreibung, sondern anhand der Hautfarbe bzw. der vermeintlichen ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit erfolgen“¹

„Identitätskontrollen und Durchsuchungen ohne konkrete Indizien auf Grundlage von Hautfarbe und phänotypischer Merkmale, Zuschreibungen wie (unterstellter) nationaler Herkunft, oder auch Sprache. Gelebte Erfahrungen von Racial Profiling beinhalten unter anderem für kriminell gehalten zu werden, mit rassistischer Sprache adressiert zu werden und/oder körperliche Gewalt zu erfahren, bis hin zu Tötung und Mord“²

Was tun als Opfer oder Zeuge:in von Polizeigewalt?!
<https://kop-berlin.de/schritte-gegen-polizeigewalt>

Publikationen und Links zu Racial Profiling:
www.stop-racial-profiling.ch/de/publikationen

1) Aus: Kollaborative Forschungsgruppe Racial Profiling (2019): Racial Profiling. Erfahrung, Wirkung, Widerstand, Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, online: <https://www.rosalux.de/publikation/id/40493/racial-profiling>
2) Aus: Vanessa E. Thompson (2018): There is no justice, there is just us! Ansätze zu einer postkolonial-feministischen Kritik der Polizei am Beispiel von Racial Profiling, in: Daniel Loick (Hg.): Kritik der Polizei, Frankfurt/Main: Campus, S. 197-220.

Wie sollen sich Menschen, die etwa wegen ihres Aussehens oder der Sprache im Zug bedroht werden, an eine Racial Profiling praktizierende Bundespolizei wenden und Gehör finden?

Zumal es dieses Jahr in der Weihnachtszeit wieder sehr bodenständig „deutsch“ zugehen wird: Gruppen alkoholüberfüllter grölender Menschen, deren lallende Sprache nur noch ansatzweise als Deutsch mit Thüringer Prägung zu erkennen ist, überfüllern die letzten von Erfurt ins Umland ausgehenden Züge. Aggressionen gibt es untereinander, die wenigen nicht-Alkoholisierten ziehen sich eingeschüchtert zurück und wollen unerkant bleiben, sofern möglich. Bei meiner letzten derartigen Fahrt gab es zum Glück weder Tote noch Verletzte. Ich selber bin ganz gut davongekommen, nur ein Mitreisender hatte seinen Glühwein über meine Hose und Schuhe ergossen – das Erbrochene behielt er aber für sich.

Ich frage mich, ob es so sein muss, dass Menschen, die auf irgendeine Weise „anders“ sprechen, aussehen oder sich verhalten, im öffentlichen Raum und gerade in öffentlichen Verkehrsmittel Angst vor Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt haben müssen. Wer aufmerksam durch das Leben geht, kann ähnlich gelagerte Vorkommnisse nahezu tagtäglich beobachten. Bedarf es nicht mehr Zivilcourage von uns allen, schon Ansätzen diskriminierendes Verhaltens entgegenzutreten? Nicht nur in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auf der Straße, sondern überall, in Familie, Freundeskreis und Beruf, im Verein und auch in der Gewerkschaft.

Thomas Hoffmann
Stellv. Landesvorsitzender
Mitglied im Landesausschuss Diversity



MEHRSPRACHIGKEIT SICHT- UND HÖRBAR MACHEN

Forderungen von der Couch

Im Rahmen der Online Veranstaltungsserie „Bei der GEW auf der Couch“ ging es am 01.11.2021 um „Mehrsprachigkeit – Segen oder Fluch“. Tina Czada und Thomas Hoffmann diskutierten mit 15 Teilnehmenden die Vorzüge gelebter Mehrsprachigkeit, ohne dabei erfahrene Diskriminierung außer Acht zu lassen. Im Ergebnis wurde ein Forderungskatalog entwickelt, den wir unseren Mitgliedern nicht vorenthalten möchten:

1. Mehrsprachigkeit muss als Reichtum verstanden werden und nicht als Defizit.
2. Jeder Ausgrenzung aufgrund von Sprache oder Sprechweise ist entgegenzuwirken.
3. Mehrsprachigkeit muss in unserer Gesellschaft sichtbar und hörbar sein. Menschen müssen beim Aufbau eines starken (mehrsprachigen) Selbstbewusstseins unterstützt werden, in verschiedenen Sprachen und Sprechweisen auch in der Öffentlichkeit zu kommunizieren.
4. In diesem Sinne muss auch darauf hingewirkt werden, dass Filme sowie Reportagen, Berichte oder Interviews in unterschiedlichen Medien vermehrt in sprachlicher Originalversion mit Untertiteln gesehen werden können. Dazu muss auf die öffentlich-rechtlichen Fernsehsender ebenso Einfluss genommen werden wie auf die Kinos vor Ort.
5. Hochschulen müssen sich als mehrsprachig verstehen. Dabei sind sowohl die Hochschulen einschließlich ihrer Verwaltungsprozesse als auch ihr kommunales Umfeld entsprechend zu gestalten. Es muss ebenso selbstverständlich sein, dass Vorstellungsgespräche sowie die Anmeldung bei der Meldebehörde auf verschiedenen Sprachen durchgeführt werden können. Englisch kann hierbei ein erster Schritt sein. Bei rechtlich bindenden Dokumenten, die auf Deutsch verfasst sind (bspw. Arbeitsverträge, Mietverträge), muss es „Lesehilfen“ auf anderen Sprachen bzw. einfachem Deutsch geben. Insbesondere im akademischen Umfeld müssen auch Dialekte und regionale Sprechweisen akzeptiert werden.

Der Dialog zu diesem Thema innerhalb der GEW soll fortgesetzt werden.

Thomas Hoffmann
Stellv. Landesvorsitzender
Mitglied im Landesausschuss Diversity



DU HAST VORURTEILE ODER AUSGRENZUNG AUFGRUND DEINER SPRACHE ODER SPRECHWEISE ERFAHREN?

Teile uns Deine Geschichte auf www.wir-sind-vielsprachig.de (Fachstelle Interkulturelle Öffnung, AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e. V.) mit und schaffe gemeinsam mit uns ein Bewusstsein dafür, dass Menschen nicht aufgrund ihrer Sprachen diskriminiert werden dürfen. Mache die Sprachenvielfalt sichtbar!

GEW-STUDIE VERÖFFENTLICHT

„Verschenkte Chancen?!“ Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern

Der Bedarf an Fachkräften in den verschiedenen Bildungsbereichen ist ein Thema, dessen Dringlichkeit immer stärker hervortritt. Warum also wird ein enormes Potential verschenkt, indem man Menschen mit Migrationserfahrung und besonders jene mit im Ausland erworbenen Qualifikationen vom Lehrberuf fernhält? Dieser Frage geht eine jüngst veröffentlichte Studie der GEW auf den Grund.

Es mag wie ein Allgemeinplatz klingen, aber der Lehrberuf in Deutschland ist nicht gerade divers aufgestellt. Schaut man sich die Zahlen genauer an, so haben gerade einmal 11,1 % der Menschen mit einer Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen eine Migrationsgeschichte. Das ist der zweitniedrigste Wert nach Polizei und Justiz. Zum Vergleich: Im Bereich der Reinigungstätigkeiten sind es 55,1 %, in der Gesamtbevölkerung sind es 24,4 %.

Gute Gründe und gewerkschaftliches Interesse

Dabei gibt es gute Gründe, dieses enorme Ungleichgewicht zu beheben. Das offensichtlichste Argument ist der Lehrkräftemangel in allen Bundesländern. Aber auch die interkulturelle Öffnung von Schule und die Chance auf eine angemessene Tätigkeit sprechen dafür, den Lehrberuf für Menschen mit Migrationserfahrung leichter zugänglich zu machen. Eine wesentliche „Baustelle“ ist hierbei, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Es ist unser ureigenes Interesse als Gewerkschaft, diesem Missstand und der Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Die GEW setzt sich gemäß Satzung für „die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, die Förderung von Erziehung und Wissenschaft, Ausbau und interkulturelle Öffnung der Einrichtungen, Ausbau der Geschlechterdemokratie und Beseitigung von Diskriminierung“ ein.

Befunde aus der Praxis

Um eine Faktenbasis zu schaffen, hat die nun vorliegende Studie „Verschenkte Chancen!?“ die Situation in allen 16 Bundesländern analysiert. Dort kamen migrierte Lehrkräfte ebenso zu Wort wie Expert:innen der GEW zum Thema „Anerkennungspraxis“. Darüber hinaus sollten aber nicht nur Probleme identifiziert, sondern auch mit Hilfe von Handlungsempfehlungen und Best-Practice-Beispielen Hilfen zur Unterstützung der Lehrkräfte vorgestellt werden.

Die Befunde sprechen leider eine ernüchternde Sprache: Es gibt Probleme im Anerkennungsverfahren, die Ausgleichmaßnahmen haben häufig nur eine geringe Relevanz und sind kaum zielgruppenspezifisch. Auch sprachliche oder finanzielle Hürden ebenso wie Diskriminierungserfahrungen blockieren die Verfahren. In der Praxis kann das ebenfalls dazu führen, dass Menschen beruflich schlechter gestellt oder ganz und gar aus der Lehrtätigkeit gedrängt werden.

Thüringen insgesamt auf gutem Weg – mit Verbesserungsbedarfen

Die Thüringer Herangehensweise wurde in den Befragungen „insgesamt als eher wohlwollend ein[geschätzt]“. Jedoch muss man hier bedenken, dass „in Thüringen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in Relation zur Einwohnerzahl vergleichsweise wenige Anträge auf Anerkennung in reglementierten Berufen gestellt wer-

den“. Dabei sind allerdings die häufigsten Anträge im Bereich der Lehrtätigkeit zu finden. Negative Bescheide ergingen bei 9 % der Anträge. Für diese Personen gibt es kaum alternative Einstellungsmöglichkeiten. Dennoch gibt es solche etwa an freien Schulen oder durch einen Quereinstieg.

Eine Thüringer Anforderung kann jedoch zu großen Schwierigkeiten führen: Der Nachweis der staatlichen Berufserlaubnis im Herkunftsland. Gerade Menschen, die aus politischen Gründen ihr Heimatland verlassen mussten, können trotz ausreichender Qualifikation mitunter diesen Nachweis nicht erbringen, da er ihnen im Herkunftsland verweigert wurde. Ein Beispiel können Lehrkräfte aus der Türkei sein. Hier muss dringend nach Alternativen gesucht werden. Ebenfalls als problematisch identifiziert wurden „die oftmals sehr langen Bearbeitungszeiten, die beispielsweise aufgrund der Einholung externer Gutachten, aber auch durch Personalmangel bei der Anerkennungsstelle entstünden“.

Fortschritte in der Praxis ausbauen

Trotz der verbesserungswürdigen Einzelheiten kann Thüringen auf Fortschritte in der Anerkennungspraxis blicken. Unter anderem wurde der Ausbau des Informationsangebots der Anerkennungsstelle positiv bewertet, das nun wichtige Informationen zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens umfasst. Der Schritt klingt vielleicht zunächst banal, stellte aber bisher eine nicht zu unterschätzende Hürde dar. Auch die Defizitbescheide sind nun detailliert und zudem begründet. Bisher konnten Antragstellende die Entscheidung, besonders bei teilweisen Anerkennungen, nicht nachvollziehen. Positiv zu bewerten ist ebenfalls die „Rücksichtnahme auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Antragstellenden und ein Kostenerlass“. Hier kann Menschen die Anerkennung erleichtert werden, die andernfalls, trotz bester Qualifikation, vor einem Verfahren zurückschrecken würden.

Katja Nonn
stellv. Leiterin des Referats Erwachsenenbildung
und berufliche Fort- und Weiterbildung
Mitglied im Landesausschuss Diversity



Die Studie und weitere Informationen findet man unter:
www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-stellstudie-vor-mehr-migrierte-lehrkraefte-an-die-schulen

Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Schulabschlüsse beim TMBJS: <https://bildung.thueringen.de/schule/migration/erkennung-schulabschluss>

VIELFALT

Diversitätsarbeit an Thüringer Hochschulen? Eine Aufgabe für Alle!

Diskriminierungen sind Bestandteil des Hochschulalltags und des Campuslebens. Ziel von Diversitätsarbeit ist, Diskriminierungen abzubauen und in Zukunft zu verhindern. Damit dies gelingt, müssen alle Hochschulangehörigen Teil der Lösung sein.

Diskriminierungen als Teil des Hochschulalltags

- Studierende, die „nebenbei“ arbeiten müssen, um das Studium zu finanzieren, das auf eine 40-Stunden-Woche ausgerichtet ist.
- Eine Studentin of Color, die eigentlich aus Weimar kommt und immer nur dann von der Lehrperson angesprochen wird, wenn es um ihr angenommenes(!) Herkunftsland geht.
- Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung, die mit jeder einzelnen Lehrperson den Nachteilsausgleich besprechen und diskutieren müssen, während Andere sich in erster Linie auf die Prüfungsvorbereitung konzentrieren können.
- Ein queerer Doktorand, der sich tagein und tagaus homophobe und sexistische Kommentare anhören muss und nur zu gern widersprechen würde, aber es sich nicht leisten kann, seinen Job zu verlieren.
- Eine Postdoktorandin, die regelmäßig von den männlichen Kollegen in Kolloquien unterbrochen und ko-referiert wird.
- ...

Die Auflistung von Diskriminierungen im Hochschulalltag lässt sich weiter fortsetzen. Der Forschungsstand ist eindeutig: Jede neue Erhebung zu Diskriminierung und Diversität auf dem Campus zeigt ein ähnliches – problematisches – Bild. Wie für den Schulbereich genügen sehr gute Leistungen alleine nicht, um erfolgreich zu sein. Vielmehr spielen soziale Zuschreibungen und Stereotype aufgrund von sozialer Herkunft und Klasse, Geschlecht, Sexualität, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Weltanschauung oder Religion sowie rassistische Vorurteile eine zentrale Rolle beim Erkennen und Anerkennen von wissenschaftlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Die Norm des weißen, männlichen, bürgerlichen, heterosexuellen, nicht-behinderten Studenten und Wissenschaftlers ist tief in die traditionsreiche Institution eingeschrieben und dient – häufig unabsichtlich, manchmal bewusst – als Schablone für Bewertungen und für die (schwierige) Prognose, wer zukünftig große wissenschaftliche Leistungen erbringen wird.

Diskriminierungen und die daraus resultierenden Ungleichheiten hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Ressourcen und gesell-

schaftliche Entscheidungspositionen stellen ein strukturelles Problem dar, das alle Hochschulen – auch die Thüringer – betrifft.

Zur Bewältigung des Problems braucht es eine gemeinsame Anstrengung der Hochschulangehörigen. Dabei kann ein Blick auf die Entwicklung der Diversitätsarbeit an Hochschulen als Orientierungshilfe und zugleich als Inspiration für das Beschreiten kreativer und mutiger Wege dienen.

Wie Diversität in die deutsche Hochschullandschaft kam

Kritik am sozial selektiven Zugang zur Wissenschaft gibt es seit mehr als 150 Jahren – dabei wurden auch Etappensiege wie der Zugang zum Studium für Frauen zwischen 1900 und 1908 im Kaiserreich oder die Einführung des BAföG vor 50 Jahren errungen. Neuen Schwung bekam der Widerstand mit den **sozialen Bewegungen** der 1960er und 1970er Jahre in den USA, die auch ihren Weg nach Europa fanden. Hierzu zählen das ‚Civil rights movement‘, das in der BRD seine Entsprechung in migrantischer und afrodeutscher Selbstorganisation fand, die Frauen- und Behindertenbewegungen sowie die sogenannte Studentenbewegung, die direkt die feudalen Machtverhältnisse in den Universitäten anprangerte.

In den USA zeitigten die vielfältigen Proteste eine wirksame (wenn auch nicht perfekte) **Antidiskriminierungsgesetzgebung**, die wiederum die Unternehmen in den 80ern und 90ern zum **Diversity Management (DiM)** führten, auch um potentiell sehr kostspielige Klagen zu vermeiden. Über den betriebswirtschaftlichen Ansatz des DiM, der Heterogenität als wertvolle Ressource und diverse Teams als kreatives Potential betrachtet, gelangte Diversität in den 2000er Jahren in die deutsche Hochschullandschaft.

Ein weiterer „Push-Faktor“ waren internationale Abkommen zum Diskriminierungsschutz in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts sowie entsprechende Richtlinien der Europäischen Union aus den 2000er Jahren, die den Boden für das 2006 in-Kraft-getretene *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* bereiteten.

Dieser kleine historische Abriss verweist auf die verschiedenen Zugänge zum Diversitätsbegriff, die in der hochschulpolitischen Praxis häufig zusammenwirken:

- In der ökonomischen Perspektive des Diversity Managements wird die Anerkennung von Differenzen und Heterogenität der Organisationsmitglieder als zentraler Faktor für den Organisationserfolg betrachtet.
- Aus Perspektive des Antidiskriminierungsrechts stehen die individuellen Folgen und existenziellen Gefährdungen aufgrund von Diskriminierungen im Mittelpunkt.
- Mit einer sozialwissenschaftlich informierten Perspektive geht es bei Diversität und Antidiskriminierung darum, (1) die politische und soziale Wahrnehmung der Heterogenität von Menschen und die damit verbundene Komplexität ihrer Lebensverhältnisse zu fördern und zu stärken. Und (2) Rahmenbedingungen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit dieser Heterogenität und Komplexität zu schaffen.

Die Verankerung der Diversitätsarbeit erfolgt an den Hochschulen in unterschiedlicher Form: Stabsstellen, Prorektorate, Referent:innenstellen – und seit 2016 in immer mehr Bundesländern auch mit gesetzlich verankerten Beauftragten für Diversität. Je nach Standort und in Abhängigkeit vom Commitment der Hochschulleitungen variieren die Ausstattung und Ressourcen und damit einhergehend die Wirkmächtigkeit der Diversitätspolitik. Ebenso sind wissenschaftspolitische Impulse (z.B. durch Hochschulgesetze, Ziel- und Leistungsvereinbarungen) sowie förderpolitische Maßnahmen (z.B. Diversität als Kriterium bei der Bewilligung von Drittmitteln durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft) unabdingbar.

EINE KLEINE CHRONOLOGIE ZU DIVERSITÄT AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

- 2007** | Erste Stabsstelle für Diversity Management im Rektorat der RWTH Aachen
- 2008** | Erstes Prorektorat für Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen
- 2010/11** | Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
→ Leitfaden zu Diskriminierungsschutz an Hochschulen
- 2012** | Gründung des bundesweiten Netzwerks Diversity an Hochschulen
- 2012** | Einrichtung des Audits „Vielfalt gestalten“ durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
- 2013** | Erstes bundesweiter Diversity-Tag (initiiert von Charta der Vielfalt e.V.)
- 2016** | Schleswig-Holstein führt mit der Novellierung des Hochschulgesetzes als erstes Bundesland Beauftragte für Diversität ein | Thüringen folgt 2018

Diversitätsarbeit an Thüringer Hochschulen

In Thüringen hat die Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2018 wesentlich dazu beigetragen, die Diversitätspolitik auf der Agenda nach oben zu befördern. Das Gesetz definiert eine proaktive Antidiskriminierungsarbeit als zentrale Aufgabe der Hochschulen (siehe Info-Kasten), deren Koordination und Umsetzung durch gewählte Diversitätsbeauftragte unterstützt wird. Zu einer angemessenen Ausstattung der Beauftragten ermutigt das Gesetz vorsichtig in einer „kann“-Bestimmung.

Insofern es zahlreiche kleinere Hochschulen gibt, sieht das Gesetz auch eine standortübergreifende Einrichtung vor, die von den Hochschulen getragen wird – dies ist gegenwärtig das Netzwerk

für Diversität an Thüringer Hochschulen. Die Netzwerktreffen, die dem fachlichen und kollegialen Austausch dienen, fanden in 2019 und 2020 zunächst selbstorganisiert statt. Seit März 2021 gibt es eine Koordinationsstelle, die die Diversitätsaktiven organisatorisch und fachlich unterstützt.

AUSZUG AUS DEM THÜRINGER HOCHSCHULGESETZ

§5 Aufgaben der Hochschulen

Die Hochschulen wirken darauf hin, dass an der Hochschule Benachteiligungen insbesondere aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der geschlechtlichen Identität oder der sexuellen Orientierung verhindert oder beseitigt werden.

Zu den zentralen **Aufgaben im Bereich der der Diversitätsarbeit an den Hochschulen** gehören:

- die Beratung von Hochschulangehörigen, die von Diskriminierungen auf dem Campus und im Hochschulalltag betroffen sind;
- die Entwicklung von Maßnahmen und Beratung der Hochschulleitungen, um den Anteil diverser Studierender und Beschäftigter zu erhöhen sowie zu deren Verbleib in den Thüringer Hochschulen beizutragen sowie
- die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Diskriminierungen in Lehre, Forschung, Verwaltungsvorgängen und dem täglichen Miteinander – insbesondere jedoch von jenen, die selbst keine Diskriminierung erfahren.

Diese kure Auflistung lässt schnell erahnen, dass die Aufgaben nicht von einer beauftragten Person allein getragen und erfüllt werden können. Dementsprechend hat die Einführung der Beauftragten Freude und Begeisterung ausgelöst („Gut, dass es Diversitätsbeauftragte gibt!“ von Thomas Hoffmann | tz vom Dezember 2019), aber auch deutliche Kritik hervorgerufen, insofern die Ausstattung mit Rechten und Ressourcen unzureichend ist („Thüringer Hochschulgesetz: Vielfältige Hochschulen“ von Heiner Schulze | tz vom Oktober 2018). Die Kritik ist fraglos berechtigt, zugleich zeigt die Geschichte, dass diese auch eingefordert und erstritten werden müssen.

Beteiligung von Nicht-Diskriminierten und von Gewerkschaften ist notwendig

Es braucht eine Beteiligung der Studierenden und Beschäftigten – vor allem jener, die keine Diskriminierungen erfahren und diesen ‚privilegierten‘ Zustand auch für ihre Kommiliton:innen und Kolleg:innen herstellen möchten – an der Diversitätsarbeit. Dies beginnt beim Pausengespräch und geht weiter damit, den Kollegen mit zu einem Anti-Bias-Training zu nehmen, oder sich in das Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ einzubringen, das derzeit an acht Thüringer Hochschulen durchgeführt wird. Und schließlich sind auch die Gewerkschaften aufgefordert, Diversität und Antidiskriminierung ganz oben auf die Agenda zu setzen und zu einem integralen Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit zu machen. Vielleicht würde dies auch ein bisschen dabei helfen, den sehr geringen Organisationsgrad an Hochschulen zu erhöhen.

Daniela Heitzmann
Netzwerk für Diversität an Thüringer Hochschulen
Mitglied im Landesausschuss Diversity

GRUNDLAGENWISSEN FÜR PÄDAGOG:INNEN

Queere Jugend in Zeiten von Corona

Dr. Claudia Krell (mittlerweile Gleichstellungsbeauftragte der Universität Passau) vom Deutschen Kinder- und Jugendinstitut hat uns einen Einblick in die Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren (LSBT*Q) Jugendlichen während der Corona-Pandemie gegeben. Diese waren und sind in der Pandemie zusätzlich belastet. Ihre Bedürfnisse verdienen hier Gehör und Sichtbarkeit.

Jugendliche wie „alle Anderen“ auch!

LSBT*Q Jugendliche sind in erster Linie Jugendliche mit alterstypischen Lebensstilen, Wünschen und Zielen. Sie teilen sich mit allen anderen Jugendlichen in Deutschland die gesellschaftlichen und politischen Bedingungen des Aufwachsens und ebenso die Individualität ihrer Lebenssituationen etwa durch verschiedene Bildungs- und Arbeitsstätten, familiäre und finanzielle Ressourcen oder Jugendszenen. Dabei stehen sie vor alterstypische Entwicklungsaufgaben wie der Bewältigung von Schule, Ausbildung oder Studium, der Ablösung vom Elternhaus, dem Ausprobieren von Beziehungen, der Entwicklung intellektueller und sozialer Kompetenzen sowie der eigenen Geschlechtszugehörigkeit und sexuellen Orientierung.

Jugendliche wie „alle Anderen“ auch?

Gleichzeitig befinden sie sich in einer besonderen Lebenssituation. LSBT*Q Jugendliche erleben Exklusionsrisiken in einer heteronormativen Gesellschaft. Denn sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist noch nicht selbstverständlicher Bestandteil der Gesellschaft. Vielmehr werden nicht-heterosexuelle und nicht cis-geschlechtliche Menschen noch immer als „die Anderen“ wahrgenommen, die von „der Norm“ abweichen. Besondere Herausforderungen stellen hierbei das Aufwachsen in einer heteronormativen Gesellschaft, inneres und äußeres Coming-out, die Entwicklung eines Lebensentwurfes als LSBT*Q und der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen dar. In einer Studie wurden 2016 rund 11,2 % der 14 – 29-jährigen in Deutschland als LSBT* definiert (Dalia Research 2012).

Welche Konsequenzen hat die Situation für LSBT*Q Jugendliche?

| Nenne eine Sache, von der du dir wünschst, dass sie sich in deinem Leben verändern würde | |
|--|---|
| LSBT Jugendliche | Nicht LSBT Jugendliche |
| Verständnis Toleranz Hass (18 %) | Geld Finanzen Schulden (26 %) |
| Meine Eltern meine familiäre Situation (15 %) | Aussehen Gewicht (9 %) |
| Wo ich lebe mit wem ich zusammen lebe (9 %) | Verbesserung psychischer Gesundheit (7 %) |

Nenne ein Problem, dem du in deinem Leben gerade gegenüber stehst

| LSBT Jugendliche | Nicht LSBT Jugendliche |
|--|--|
| Nicht-akzeptierende Familie (26 %) | Noten Examen (25 %) |
| Schule Probleme mit Bullying (21 %) | Kollege Karriere (14 %) |
| Angst davor, „out“ zu sein und offen zu leben (18 %) | Finanzieller Druck in Zusammenhang mit Kollege oder Job (11 %) |

Quelle: HRC 2012

Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie

Die Corona-Maßnahmen bedeut(et)en auch einen erheblichen Einschnitt in das Leben und den Alltag von LSBT* Jugendlichen. U.a. wurde seit März 2020 war Kontakte beschränkt. Jedoch bildete hierfür die traditionelle Kleinfamilie den Bezugsrahmen, so dass sich Wahlfamilien nicht treffen konnten. Auch waren Freizeiteinrichtungen, Sport- und Spielstätten, Gastronomie und Partylocations von Schließungen betroffen. Darüber hinaus gab es Einschränkungen bei Beratungsangeboten und Psychotherapie sowie Verschiebungen von planbaren Operationen, die einen wichtigen Bestandteil von Transitionsprozessen darstellen. Nicht nur die Maßnahmen selbst stellten eine Belastung dar, sondern ebenso der ohnehin häufig abwertende gesellschaftliche Blick auf Jugendliche: „Was aber noch schwerer wiegt: auch die Interessen und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen sind mit der Corona-Pandemie vollkommen vernachlässigt.“ (Rohde 2020) So wurde die Situation von Jugendlichen im Pandemiegeschehen lange Zeit lediglich unter dem Aspekt der schulischen Bildung betrachtet bzw. auf diese reduziert. Weitere alters- und entwicklungstypische Bedürfnisse fanden keinen Platz. Lebten Jugendliche diese aus, wurde das als negativ, gefährlich und egoistisch bewertet. Erst nach und nach treten die Verluste der jugendlichen Generation deutlicher zu Tage.

Die Erfahrungen von LSBT*Q Jugendlichen in ihren Familien

LSBT*Q Jugendliche teilen sich das Merkmal, nicht hetero/cis zu sein, meist mit keinem anderen Familienmitglied (ILGA 2006). Sie haben in ihrem familiären Umfeld deutlich seltener eine

Vertrauensperson (HRC 2012) und erleben in ihren Familien häufig Diskriminierung (Krell/Oldemeier 2017).

45 % der befragten 5.037 LSBT*Q Jugendlichen haben angegeben, in ihrer engeren Familie Diskriminierung erfahren zu haben (Krell/Oldemeier 2016):

| | |
|---|--------|
| Meine geschlechtliche Identität / sexuelle Orientierung wurde nicht ernst genommen | 63,5 % |
| Meine geschlechtliche Identität / sexuelle Orientierung wurde absichtlich ignoriert | 47,1 % |
| Meine geschlechtliche Identität / sexuelle Orientierung wurde nicht mitgedacht | 37,8 % |
| Meine geschlechtliche Identität / sexuelle Orientierung wurde zu stark betont | 16,6 % |
| Ich wurde beschimpft, beleidigt oder lächerlich gemacht | 16,6 % |
| Ich wurde gegen meinen Willen geoutet | 15,2 % |
| Ich wurde ausgegrenzt oder ausgeschlossen | 11,4 % |
| Mir wurde Gewalt angedroht | 4,1 % |
| Mir wurden Sachen weggenommen oder zerstört | 3,8 % |

Das heißt, nicht alle Jugendlichen leben in einem neutralem, im besten Fall positiven und unterstützenden Umfeld. Vielmehr erleben Jugendliche, deren sexuelle Orientierung bzw. geschlechtliche Zugehörigkeit **bekannt** ist, in einem negativen Umfeld, dass sie nicht ernst genommen oder auch lächerlich gemacht werden. Ebenso werden sie beschimpft, misgendert oder mit falschem Namen angesprochen:

„Dann [Anm.: nach dem Coming-out gegenüber der Mutter] gab es einen großen Streit [...] das Thema kam dann immer wieder auf und in den folgenden Monaten verschärfte sich das dann so ein bisschen das Problem und ich hab' halt, also meine Mutter hat mich nicht mit Romy angesprochen und ich fühlte mich dann irgendwie total übergangen und sie hat auch so ein bisschen absichtlich gestichelt, absichtlich den falschen Namen verwendet und so. Wir hatten immer mehr Streit und letzten Endes hat sie mich dann rausgeworfen, genau, aber das war so eine Nacht und Nebelaktion eher, also weiß ich noch, abends war das, da stand ich dann vor der Tür.“ (Romy, 27 Jahre, weiblich mit trans* Biografie, bisexuell)

Jugendliche, die in einem negativen Umfeld leben und deren sexuelle Orientierung bzw. geschlechtliche Zugehörigkeit **nicht bekannt** ist, werden permanent mit heteronormativen Vorannahmen konfrontiert und nicht als die Person gesehen, die sie sind. Sie müssen ein bestimmtes Bild aufrecht erhalten:

„Also, es weiß bis jetzt niemand aus meiner Familie. Ich glaub', ein Großteil meiner Familie ist tatsächlich halt, so homophob oder transphob, also sehr, ziemlich konservativ. [...] Und Zuhause, bin ich ziemlich verschlossen. Also, meine Eltern wissen tatsächlich sehr sehr wenig über mich. [...] da bin ich auf jeden Fall verschlossen und rede nur über Sachen, die auf etwas völlig anderes hinweisen.“ (Leonid, 18 Jahre, cismännlich, pansexuell)

Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona Pandemie sind die jungen Menschen auf ihr engstes familiäres Umfeld und den gemeinsamen Wohnraum reduziert, wodurch weniger Möglichkeiten bestehen, einem negativen Umfeld zu entkommen.

Erfahrungen von LSBT*Q Jugendlichen in der Freizeit

Kontakt und Umgang mit Gleichaltrigen spielt in der Entwicklung von Jugendlichen eine zentrale Rolle. In zweckgebundenen Zusammenschlüssen (z.B. Schulklassen), selbstgewählten Kontexten (z.B. Freundeskreis) und nicht zuletzt in engen individuellen Beziehungen zu besonderen Freund*innen sammeln Jugendliche zwischenmenschliche Erfahrungen, testen Grenzen, bilden Interessen und eigene Positionen aus, erleben und bieten Unterstützung oder sind einfach „nur jung“. Für viele LSBT*Q Jugendliche sind Kontakte und Freundschaften zu anderen LSBT*Q Jugendlichen von großer Bedeutung (Krell/Oldemeier 2018). Jedoch sind durch die Beschränkungen keine persönlichen Treffen mit Freund*innen oder mit möglichen Partner*innen möglich. Es kann nicht mehr gemeinsam die Freizeit verbracht werden; geschützte Räume wie LSBT*Q Jugendzentren bzw. -gruppen können nicht aufgesucht werden.

Queere Jugendarbeit

Bundesweit gibt es weniger als 20 queere Jugendzentren. Oft sind sie in Großstädten und bedingen weite Fahrwege. LSBT*Q Jugendgruppen sind meist selbstorganisiert, ohne finanzielle Möglichkeiten, hauptamtliche Mitarbeiter*innen oder eigene Räume.

Digitale Medien

LSBT*Q Jugendliche nutzen täglich 45 Minuten länger das Internet als hetero/cis Jugendliche (out online 2012) und sind deutlich aktiver als ihre cis/heterosexuellen Peers (Krell/Oldemeier 2018): Diskussionen in Internetforen und Newsgroups 8,9 % vs. 4,3 % | selber etwas ins Netz stellen 13,4 % vs. 3,7 % | bloggen und twittern 16,2 % vs. 2,9 %. LSBT*Q Jugendliche erleben häufig Diskriminierung im Internet (80–90 %) (ebd.). Aber ist die Mediennutzung ungestört auch unter den Bedingungen von Home-Office, Distanzunterricht, fehlenden eigenen Endgeräten oder Internetzugängen möglich?

„...und bei solchen Sachen hab ich mich dann halt immer gefühlt, als müsste ich mich rechtfertigen, weil das halt einfach so Falschannahmen sind, die man ja aber irgendwie eigentlich klären könnte. Aber, ja, da verrennt man sich dann halt ... ich hab versucht, sachlich zu argumentieren und irgendwie Fakten darzulegen und hab aber irgendwie immer mehr so verletzende Sachen zurückgekriegt.“ (Clemens, 24 Jahre, genderfluid, asexuell)

Und das bedeutet?

Zusätzlich zu den alterstypischen Herausforderungen bedeutet das Aufwachsen und Leben in einer heteronormativen Umwelt eine höhere Vulnerabilität, die durch die Corona-Maßnahmen noch verstärkt wurde. LSBT*Q Jugendliche werden auf negative Familienkontexte zurückgeworfen, verlieren unterstützende Kontakte und Schutzräume; zudem werden Transitionsprozesse unterbrochen. Das sollte jede:r Pädagog:in im Kopf haben und entsprechend sensibel mit den anvertrauten Jugendlichen umgehen.

Marcello Helwig

Referent für Erwachsenenbildung im Queeren Zentrum Erfurt,
Mitglied im Landesausschuss Diversity

Zur Erläuterung: Der Vortrag von Dr. Claudia Krell fand im Rahmen eines Treffens der AG LSBTI* (jetzt Bundesausschuss Queer) der GEW am 20.02.2021 statt. Die wichtigsten Punkte werden hier mit Genehmigung der Referent*in wiedergegeben. Eine ausführliche Liste an verwendeter und empfohlener Literatur zu diesem Thema findet Ihr in der Onlineversion dieses Beitrags auf der Internetseite der GEW Thüringen.

NEUES BERATUNGSANGEBOT – AUCH FÜR PÄDAGOG:INNEN

„Alle Schüler:innen befassen sich irgendwann mit Fragen ihrer eigenen sexuellen Identität.“

In Erfurt wurde Mitte Oktober ein Queeres Zentrum eröffnet und die GEW Thüringen bzw. einzelne Mitglieder des Landesausschusses Diversity waren daran maßgeblich beteiligt. Wir sprachen mit Marina Schulz, dortige Koordinatorin, u.a. über den Begriff „queer“, über die derzeit unzureichende Finanzierung des Zentrums und über die Notwendigkeit der Integration von queeren Themen in die Ausbildung von Pädagog:innen.

Was ist ein Queeres Zentrum und was bedeutet der Begriff „queer“?

Queer kommt aus dem angloamerikanischen Raum und ist ein Sammelbegriff für ein ganzes Spektrum von Identitäten. Das meint sowohl lesbisch, schwul, Bisexualität, Transsexualität, Intersexualität noch weitere Identitäten. Queer wird heute viel verwendet, um nicht immer alle Identitäten einzeln aufzählen zu müssen. Denn das ist laufend in Veränderung, so dass man mit „queer“ einfach alle unter einem Begriff gut zusammenfassen kann.

Was meinst Du mit „verschiedenen Identitäten“?

Es geht um geschlechtliche Identität oder auch um sexuelle Orientierung. Beide Aspekte spielen eine Rolle und da geht es um Menschen die oftmals nicht dem entsprechen, was der Mainstream erwartet. Beispielsweise sind sie nicht heterosexuell und cis-geschlechtlich. Cis sind Menschen, die bei der Geburt als Mann oder Frau bezeichnet wurden und die sich auch später im Leben noch damit identifizieren können. Das ist das, was die meisten Menschen erst einmal voraussetzen und queer sind alle die, die von dieser Norm abweichen.

Wie wird mensch eine Koordinatorin im Queeren Zentrum?

Ich habe vorher zehn Jahre bei einem Träger Halle im Bereich der Bildungsarbeit und der Geschäftsführung gearbeitet. Dabei konnte ich viele Erfahrungen sammeln die wir jetzt nutzen können um so ein Queeres Zentrum neu aufzubauen. Dabei finde ich die Themen super spannend. Ich bin selbst lesbisch und weiß aus eigener Erfahrung wie wichtig es ist, dass es Räume gibt in denen man gestützt und gestärkt wird und dabei erfährt, dass man nicht allein ist. Ich möchte gerne dazu beitragen so einen Raum zu bieten und auch generell andere Menschen zu sensibilisieren dass diese Themen relevant sind, auch heute noch oder vielleicht gerade heute wieder.



© Katrin Hahn

Zu Deinem Werdegang: Was muss man studieren oder lernen um Koordinatorin eines Queeren Zentrums zu werden?

Ich habe Grundschullehramt studiert und habe auch mein Referendariat angefangen, dann aber festgestellt, dass mir die Struktur von Schule nicht gefällt. Ich will lieber etwas machen, wo Menschen freiwillig hinkommen. Es ist schon hilfreich, ein Studium gemacht zu haben, aber es kommt viel mehr darauf an, was ich nebenbei gemacht habe. Insbesondere in Organisation, Koordination und Netzwerkarbeit habe ich nebenbei Erfahrungen gesammelt.

Am 19. Oktober diesen Jahres wurde das Queere Zentrum in Erfurt mit viel politischer Prominenz eröffnet. Wie viele Mitarbeiter:innen gibt es aktuell und wer fördert das alles?

Aktuell sind wir zu fünft, die meisten von uns haben Teilzeitstellen. Unsere Aufbauphase bis Ende des Jahres ist erst einmal finanziert. Und wie es nächstes Jahr weitergeht, das wird sich erst noch herausstellen. Aktuell sind wir gefördert von der Staatskanzlei und hoffen, dass sich auch die Stadt Erfurt nächstes Jahr mit einem kleinen Teil beteiligt. Vor allem deshalb, weil wir hier in Erfurt lokalisiert sind.

Als das Projekt des Queeren Zentrums noch in seiner Planungsphase war, fanden einige Sitzungen in den Räumen der GEW Thüringen statt. Damals ging es noch um eine paritätische Finanzierung – also von Land und Stadt zu gleichen Teilen. Jetzt sprichst du nur noch von einem kleinen Teil der Stadt, aktuell finanziert die Stadt aber gar nichts. Woran liegt das und wen muss man da wie beeinflussen, damit sich diese Haltung ändert?

Das Ganze hat sich so entwickelt, dass wir nicht nur für Erfurt da sind, sondern eher für Thüringen. Das ist deshalb so, weil eine große Nachfrage besteht und es nicht viele Angebote gibt. Im nächsten Jahr wollen wir gerne punktuell auch noch andere Standorte in

Thüringen angehen, um möglichst viele Menschen zu erreichen. Wir können aber natürlich nicht mit fünf Menschen alles abdecken. Jetzt geht es vor allem darum, dass die Mitglieder von Stadtrat und Sozialausschuss sich für uns einsetzen und für uns stimmen.

Wenn der Erfurter Stadtrat und der Sozialausschuss nicht zustimmen, wird das Queere Zentrum dann am 31.12.21 geschlossen? Oder besteht die Möglichkeit, dass die Staatskanzlei euch weiter finanziert und fördert? Ich kann mir schlecht vorstellen, dass ihr das hier jetzt alles aufbaut und nach drei Monaten wird es wieder eingestampft.

Das wäre wirklich fatal und auch nicht wirtschaftlich sinnvoll. Die Landesfinanzierung des Haushalts für das nächste Jahr steht allerdings noch nicht. Und aktuell ist in dem Topf noch nicht genug Geld dafür vorgesehen, dass alle queeren Projekte gefördert werden können. Sowohl auf Ebene der Stadt und des Landes ist noch nichts sicher. Und obwohl wir sehen, dass Abgeordnete sich für uns einsetzen, reicht das leider noch nicht.

Wozu braucht es ein Queeres Zentrum?

Es braucht es als Raum, um sich real treffen zu können, um sich gegenseitig zu stärken und auszutauschen – und natürlich auch für Bildungszwecke. Zum einen für Menschen, die sich als queer identifizieren, um Vorbilder zu sehen. Zum anderen für die Weiterbildung von Eltern oder Lehrpersonal, die nicht wissen, wie sie mit Kindern umgehen sollen, die sich outen. Die haben dann Fragen zu verschiedenen Begriffen von Sexualitäten und Geschlechtern. Ich glaube gar nicht, dass diese Informationen in der Gesellschaft schon so angekommen sind, wie mensch vielleicht denkt.

Wahrscheinlich hängt die Unwissenheit auch mit Altersunterschieden zusammen. Gerade in den jüngeren Generationen gibt es viele Menschen, die sich für queere Themen interessieren und toleranter sind – auch deshalb, weil sie einfach mehr Kontakt mit queeren Menschen haben und weil dadurch die Hemmschwelle für ein Outing niedriger ist. Siehst Du auch einen Generationsunterschied hinsichtlich Toleranz und Aufklärung?

Jein. Solche Sichtweisen habe ich schon öfter gehört und gerade auf den CSDs ist die junge Generation sehr laut. Aber gleichzeitig gibt es auch viele junge Menschen, die erzählen, dass sie Angst haben, sich in der Schule zu outen und die gemobbt werden. Das hören wir hier auch oft.

Man könnte aber vielleicht sagen, dass queere Themen in den Medien viel thematisiert werden und dass dadurch junge Menschen oft in Berührung damit kommen. In früheren Zeiten wurde die Frage nach der Identität nicht gestellt. Da war man Mann oder Frau und fertig.

Dem würde ich auf jeden Fall zustimmen. Ich hatte auch, als ich aufgewachsen bin, nicht die Repräsentation in beispielsweise Fernsehserien, in denen andere Identitäten vorkamen.

Wenn wir uns die Bildungsbereiche Kita, Schule Hochschule anschauen, siehst du da Bedarf für eine gesteigerte Sensibilität der Pädagog:innen, damit sie in der Lage sind, solche Dinge zu beobachten und besten Falle positiv zu moderieren?

Wir haben bis jetzt erst wenig Öffentlichkeitsarbeit gemacht, was einzelne Angeboten betrifft. Es wurde auf jeden Fall schon geplant, dass wir uns an Schulen wenden und dann Beratungen anbieten. Der Bedarf ist auf jeden Fall da. Wir kennen die Erfahrungen von Trans-Inter-Aktiv Mitteldeutschland und haben gehört, dass sich teilweise auch einzelne Lehrkräfte mit Fragen melden. Gerade wenn sich Schüler:innen outen, werden diese Fragen dann sehr spezifisch. Aber es gibt natürlich auch Kinder, die sich nicht outen, weil Lehrkräfte dem ganzen skeptisch gegenüberstehen oder sich einfach nicht äußern.

Wenn Pädagog:innen aus den genannten Bereichen dies lesen, wohin können die sich wenden?

Sie können gerne bei uns anrufen unter 0361/213 468 40 oder eine E-Mail schreiben. Unsere Internetseite lautet www.queeres-zentrum-erfurt.de. Dann werden wir gemeinsam entscheiden, ob es eine Beratung geben soll oder ob wir eine Fortbildung organisieren.



Marina Schulz bei der Eröffnung des Queeren Zentrums Erfurt am 19.10.2021
© Katrin Hahn

Wie würdest du das mit der Freiwilligkeit bei der Fort- oder Weiterbildung von Lehrkräften angehen? Oft ist es ja so, dass bei freiwilligen Angeboten nur Menschen teilnehmen, die sowieso schon daran interessiert und informiert sind. Aber dann erreichen die Angebote eben nicht die Menschen, die sie erreichen sollte, weil sie es bräuchten. Ist es eine Option oder Lösung, queere Themen generell in der Ausbildung zu thematisieren?

Ja, das ist ein wichtiger Punkt. Es würde Sinn machen, diese Themen in die Ausbildung zu integrieren. Eine andere

Möglichkeit wären In-House-Fortbildungen. Das würde auch ein wichtiges und notwendiges Zeichen seitens der Leitung gegenüber den Pädagog:innen, aber auch den Eltern und Kindern gegenüber setzen. Wenn die Leitung dahintersteht, können mehr Menschen erreicht werden. Die meisten Lehrkräfte sind irgendwann auch einmal Klassenlehrer:innen, oder haben zumindest viele Stunden mit einer Klasse. Und dann wird das irgendwann einmal Thema sein, denn alle Schüler:innen müssen und werden sich irgendwann mit ihrer eigenen sexuellen Identität auseinandersetzen.

Vielen Dank Marina. Wir bleiben auf jeden Fall am Thema und werden sicherlich im nächsten Jahr noch einmal nachfragen, wie sich das Queere Zentrum entwickelt hat.

Das Interview wurde von Lotta Lind und Michael Kummer geführt.

QUEERES ZENTRUM ERFURT



Johannesstraße 52
Eingang Waldenstraße
99084 Erfurt

E-Mail: info@queeres-zentrum-erfurt.de
Telefon: 0361/213 468 40



GEHÖRT SICH DAS?

Über Pornos in der Schule sprechen.

In der Schule wird über vieles gesprochen – Lehrkräfte und Schüler:innen bringen Themen ein. Aber was gehört in die Schule und was nicht? Lehrkräfte kommen gerade bei Tabuthemen wie Pornografie an ihre Grenzen. Der Beitrag stellt Arbeits- und Praxismaterialien vor und lädt dazu ein, Pornografie zum Unterrichtsgegenstand zu machen, Orientierung und Gesprächsräume zu bieten und Schüler:innen nicht mit ihren Erfahrungen allein zu lassen.

Sexualität im digitalen Raum

Schüler:innen verbringen einen erheblichen Teil ihrer Zeit online: sie unterhalten sich über Messengerdienste, scrollen durch TikTok und Instagram und kreieren vielleicht sogar eigenen Content, nutzen Streamingdienste, anstatt SuperRTL im elterlichen Wohnzimmer zu schauen, und googeln, wenn sie etwas wissen wollen. Nun wollen Jugendliche aber nicht nur wissen, was es mit der Französischen Revolution oder dem Binomialkoeffizienten auf sich hat, um ihre Hausaufgaben zu erledigen, sondern sie wollen auch wissen, was Sex ist, was es bedeutet queer zu sein und wie man mit Zunge küsst.

Jugendliche holen sich während ihrer Identitätsentwicklung Wissen, Erklärungen, Anleitungen und Vorbilder zu Sexualität im digitalen Raum und nutzen dafür Informations-Websites, Online-Videos, Online-Beratungsdienste und Aufklärungs-Apps (vgl. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) 2015). Dabei begegnen ihnen sowohl „Nichtfachkundige“ in Online-Foren, über YouTube oder im Peer-to-Peer Kontakt, als auch ausgebildete Fachkräfte, wie etwa über die BZgA-Kampagnen oder die Online-Sexualberatungen von pro familia (vgl. Döring 2019). Studien haben gezeigt, dass sexualbezogene Fragen vor allem mittels der Suchmaschine Google oder auf der Videoplattform YouTube eingegeben werden.

SEXUELLE BILDUNG

...geht über Information und Prävention hinaus und unterstützt und fördert Heranwachsende bei der Entwicklung ihrer sexuellen Identität und Kompetenzen.

...ist selbstbestimmt, lernendenzentriert, konkret und brauchbar, ganzheitlich, diskriminierungsfrei und demokratiebasiert umzusetzen.

...ist, analog der Demokratiebildung, schulische Gesamtaufgabe, die fächerübergreifend und auch außerunterrichtlich realisiert werden sollte.

...thematisiert u.a.: Geschlecht, Geschlechterrollen, Identität, Lust, Kommunikation, Beziehungen, Sexualpraktiken, Fortpflanzung, Entwicklung, Gesundheit, Prävention von Gewalt, Kreativität.



**MEHR INFORMATIONEN
IN DER HANDREICHUNG!**

ONLINE-PORTALE ZUR SEXUELLEN BILDUNG

- Loveline.de (BZgA)
- Liebesleben.de (BZgA)
- Sextra.de (pro familia)
- Soundso.de (pro familia)
- Regenbogenportal.de (BMFSFJ)
- Lilli.ch



Die Vorteile liegen auf der Hand. Die Heranwachsenden können zeit- und ortsunabhängig, schnell und diskret Antworten auf ihre Fragen erhalten, es stehen ihnen eine große thematische Vielfalt sowie kostenlose Beratungs- und Anregungs-Angebote zur Verfügung. Es muss weder mit den Eltern ein unangenehmes Gespräch geführt noch auf die wenigen Stunden „Sexualaufklärung“ im Biologieunterricht gewartet werden, in denen man doch nicht das erfährt, was man eigentlich wissen will.

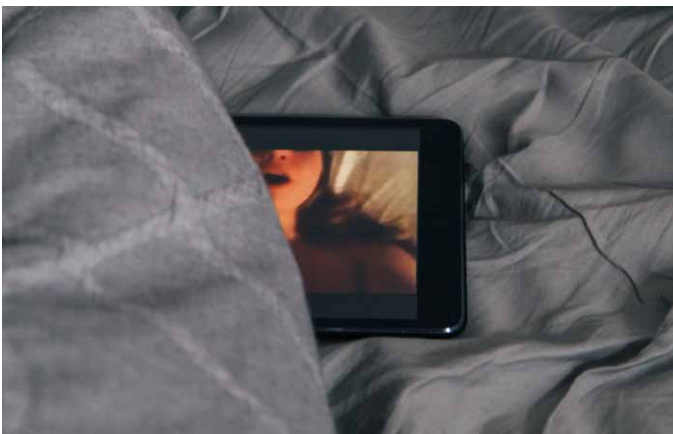
Online-Pornografie – nützlich oder schädlich?

Mit Fragen und Neugierde auf der Suche nach konkreten Informationen zum Aussehen von nackten, echten Körpern und Genitalien, zu Sexualpraktiken, Stellungen und Anleitungen, reichen die Suchmasken von Google und YouTube manchmal nicht aus und die Heranwachsenden werden „gezwungen“, auf andere Plattformen zu wechseln, die explizite Inhalte zeigen.

So existiert seit Juni 2020 bspw. ein Video-Tutorial (Anleitung) von „The Female Company“ zur richtigen Benutzung einer Menstruationstasse (onegirlonecup.de), welches jedoch bisher nur auf Sex-Plattformen wie sexschoolhub.com, erikalust.com und getcheex.com (ursprünglich auf der in Kritik stehenden Seite pornhub.com) und nicht auf anderen Plattformen wie YouTube oder Instagram verfügbar gemacht werden kann, da diese nicht zwischen Aufklärung und Pornografie unterscheiden. Junge Menschen, die sich für die Faltechniken, das Ein- und Ausführen und die Reinigung einer Menstruationstasse interessieren, müssen also entweder auf schwerverständliche schriftliche oder verbale Erklärungen zurückgreifen oder sich auf eine Plattform für Pornografie begeben, die sie offiziell erst mit 18 Jahren benutzen dürften.

Eine Plattform für explizite, jedoch nicht pornografische, sondern bildende Inhalte scheint dringend nötig.

Circa zwei Drittel der 11- bis 17-Jährigen haben bereits Erfahrungen mit Pornografie gesammelt, wobei Jungen Pornografie deutlich häufiger und regelmäßiger nutzen. Die Heranwachsenden ziehen mediale Angebote wie Porno-Seiten als subjektiv sinnhaft erscheinende Ressource heran, um die Entwicklungsaufgabe Sexualität bearbeiten zu können. Online-Pornografie befriedigt Neugier, gibt Informationen und Anregungen, die man praktisch umsetzen kann, wenn man bereits sexuell aktiv ist, oder die einen auf den bevorstehenden ersten Sexualkontakt vorbereiten können. Neben der Nutzung als Orientierungs- und Wissensquelle, wird Online-Pornografie auch für sexuelle Erregung und Masturbation (vor allem durch männliche Heranwachsende), aber auch zur Demonstration von Souveränität beim „Gruppenkonsum“ oder zur gemeinsamen Belustigung und Abgrenzung genutzt. (Vgl. Klein 2015)



© Charles Deluvio – unsplash

Heranwachsenden begegnen pornografische Inhalte jedoch nicht nur gewollt. Circa 12 % der 6- bis 13-Jährigen erlebten bereits ungewollte Konfrontationen mit pornografischen Inhalten und ga-

ben an, dass der Inhalt Angst oder Unbehagen ausgelöst haben (vgl. Klein 2015). Wissenschaftlich sind zwar keine negativen Auswirkungen von Pornografie auf die Psyche oder das Verhalten Jugendlicher erwiesen, und auch die Zahl der Sexualpartner*innen ist seit 1980 nicht angestiegen, ungeschützte Sexualkontakte nehmen ab und Sexualität wird überwiegend in festen Beziehungen ausgelebt (vgl. BzGA 2015), dennoch braucht es unbedingt Räume für Heranwachsende, Gesehenes besprechen zu können.



Unter www.arte.tv/de/videos/089056-000-A/jugend-sex-und-internet kann noch bis zum 13.01.2022 die NDR-Dokumentation „Jugend, Sex und Internet. Wenn Teenager Pornos gucken“ abgerufen werden. (TW: ein diskutabler deutscher Comedian wird gezeigt.)

Pornografie-Kompetenz von Lehrkräften

Anschlusskommunikation ist hier das Stichwort. Denn auch bei der absichtlichen Nutzung können pornografische Inhalte (neue) Fragen, Irritation oder Sorgen auslösen. So stellen sich Heranwachsende Fragen zu Rollenklischees, der Beziehung von Sex und Liebe, den Merkmalen von „gutem Sex“ und idealen Körperbildern. Pornografische Medieninhalte können als Kommunikationsanlass genutzt werden, um über Unsicherheiten hinsichtlich „Schönheits-, Körper- und Begehrensnormen“ zu sprechen und die konsumierten Medien zu reflektieren. (Vgl. Klein 2015) Zugleich ist vielen Jugendlichen bewusst, dass sie im Internet nicht nur auf wahre und ausgewogene Informationen stoßen und sie haben eine gewisse Skepsis und Unsicherheit hinsichtlich der Zuverlässigkeit ihrer digitalen Quellen (vgl. Döring 2019). Eine Tabuisierung von Pornografie im schulischen Kontext erscheint daher nicht zielführend. Vielmehr sollten Lehrkräfte die Thematisierung von Fragen und Unsicherheiten der Heranwachsenden als zentrale Aufgabe im Rahmen der sexuellen Bildung begreifen. „Pornografie-Kompetenz als pädagogische Herausforderung“ muss im Sinne einer reflexiven Professionalität bearbeitet werden (Klein 2015).

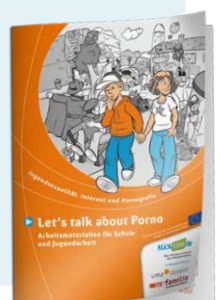
Nach Döring (2011) besteht diese Kompetenz aus 5 Komponenten:

- 1) Medienkunde (Produktion, Inhalte, Nutzung),
- 2) Kritikfähigkeit (potenzielle Negativwirkungen),
- 3) Genussfähigkeit (potenzielle Positivwirkungen),
- 4) Metakommunikation und
- 5) Selbstreflexion.

Unterstützung für die Ausbildung von Pornografie-Kompetenz sowie konkrete Unterrichts-, Material- und Methodenvorschläge finden Lehrkräfte im Praxismaterial „Let's talk about Porno“, das von der Initiative [klicksafe](http://klicksafe.de) erstellt wurde.

[Klicksafe.de](http://klicksafe.de) setzt seit 2004 in Deutschland den Auftrag der Europäischen Kommission um, Internetnutzer*innen die kompetente und kritische Nutzung von Internet und Neuen Medien zu vermitteln, arbeitet wirtschaftlich und politisch unabhängig und wird durch EU-Gelder kofinanziert.

Materialien und Informationen zu „Let's talk about Porno“ abrufbar unter:
www.klicksafe.de/themen/problematische-inhalte/pornografienutzung





Eine zentrale Empfehlung ist, dass **Lehrkräfte sich mit dem Thema Pornografie bewusst auseinandersetzen** und herausfinden, aus welcher Position heraus, mit welchen Werten, Einstellungen und welcher Haltung mit den Heranwachsenden gesprochen wird (hierfür steht u.a. ein Selbstreflexionsbogen zur Verfügung). Ebenso soll die Wirkung, die das Thematisieren von Pornografie auf das **Kollegium** und die **Institution** haben kann, bedacht und die Zusammenarbeit mit den Eltern* gut vorbereitet werden. Der Einbezug der **Eltern*¹** geschieht im Sinne des Thüringer Schulgesetzes (§47 Abs. 5 ThürSchulG) und ist auch aus pädagogischer Sicht sinnvoll, insofern diese bestenfalls für das Thema sensibilisiert werden.

Die Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen birgt

Potenziale

- Tendenz zur Orientierung von Heranwachsenden an Personen gleichen Geschlechts [111]
- Vertrautheit, Intimität [112]
- Sichtbarmachen von vielen möglichen Geschlechtern, wenn es nicht (nur) eine "Mädchen-" und eine "Jungengruppe" gibt (vgl. S. 3)

und

Fallstricke

- kein Erleben von sicheren Gesprächskontexten in gemischt-geschlechtlichen Gruppen
- Reproduktion von Stereotypen
- erlebbare Trennung nach zwei Geschlechtern
- Trennung in "Mädchen-" und "Jungenthemen", mit denen sich die jeweils andere Gruppe nicht auseinandersetzen muss/darf, kann zu Scham oder Unverständnis führen

Potenziale und Fallstricke der Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen (Ballhaus 2021, S. 14)

Weitere Tipps aus „Let's talk about Porno“ sind:

- sich als Lehrkraft pornografische Websites wie redtube.com, youporn.com oder xhamster.com anzusehen, denn auch wenn es einem widerstrebt, kann man besser mit den Jugendlichen sprechen, wenn man über einen ähnlichen Kenntnisstand verfügt.
- die Heranwachsenden indirekt anzusprechen. Also besser „Warum glaubt ihr, nutzen Menschen Pornografie?“ anstatt „Warum nutzt du Pornografie?“.
- in geschlechtergetrennten Gruppen zu arbeiten. (Dies ist jedoch im Sinne der geschlechtlichen Vielfalt und Nichtdiskriminierung mit Vorsicht und Fingerspitzengefühl umzusetzen – siehe Abbildung 5.)
- mit Heranwachsenden zu arbeiten, die selbstständig Interesse an dem Thema haben, was meist mit 13/14 Jahren der Fall ist.
- den Jugendschutz zu beachten und Materialien und Inhalte danach auszuwählen.
- jede Aussage zu Pornografie, jede Emotion und Meinung ernst zu nehmen und nicht zu bewerten, wobei die Lehrkraft ihre eigene Meinung durchaus äußern darf (immer unter Beachtung der eigenen persönlichen Grenzen), diese jedoch zwingend als subjektiv kenntlich machen muss.

Ähnliche Hinweise geben Tuider et al. in dem Materialband „Sexualpädagogik der Vielfalt“ (2012). Es wird betont, dass eine grundsätzliche Ablehnung von Pornografie seitens der Pädagog*innen kontraproduktiv für einen Dialog ist, da sich die Jugendlichen nicht verstanden fühlen und dies zu einer „Oppositions-, Provokations- oder Boykotthaltung“ führen kann. Empfohlen wird, die Heranwachsenden wissen zu lassen, dass widersprüchliche Gefühle beim Konsum von Pornografie (Erregung bis Ekel oder Angst) vorkommen können und dies normal ist. Auch können manchmal

einfachste Hinweise helfen, überfordernde Situationen zu bewältigen, z.B. das konsumierte Medium bei negativen Emotionen ausschalten. Gleichwohl ist bei „aller Lockerheit“ wichtig, dass nicht der Eindruck erweckt wird, „dass Pornokonsum von Kindern und Jugendlichen völlig harmlos und der Jugendschutz [...] sinnlos sei“ (Tuider et al. 2012, S. 123). Dafür stellen die Autor*innen einen Fragebogen für die Arbeit in Kleingruppen zur Verfügung, mit dem die Heranwachsenden eine kritische Sicht auf die Porno-Industrie und die Medienwelt insgesamt entwickeln, die Sinnhaftigkeit des Jugendschutzes nachvollziehen lernen und eine selbstbestimmte Sicht auf die eigene Sexualität erlangen sollen.



Anne-Kathrin Ballhaus
Lehrbeauftragte der FSU Jena, Organisatorin der Tagung „Diversitätssensible sexuelle Bildung“, Mitglied im Landesausschuss Diversity

Literatur Ballhaus, A.-K. (2021): *Sexuelle Bildung vielfaltssensibel gestalten. Wissen, Reflexion, Methoden & Hinweise für Lehrkräfte in Sekundarstufe I und II. Fokus: geschlechtliche und sexuell-romantische Vielfalt. Thüringen. Jena: o.V. | Bzga (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) (2015): Jugendsexualität. Repräsentative Wiederholungsbefragung. Die Perspektive der 14- bis 25-Jährigen. Köln. | Döring, N. (2011): Pornografie-Kompetenz. Definition und Förderung, in: Zeitschrift für Sexualforschung, Jg. 24, H. 3, S. 228-255. | Döring, N. (2019): Sexuelle Aktivitäten im digitalen Kontext. Aktueller Forschungsstand und Handlungsempfehlungen für die Praxis, in: Psychotherapeut 64, S. 374-384. | Klein, A. (2015): Zur These der Pornografisierung der Jugend, in: sozialmagazin. Die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Jg. 40, H. 1-2, S. 16-25. | Tuider, E./Müller, M./Timmermanns, S./Bruns-Bachmann, P./Koppermann, C. (Hg.) (2012): *Sexualität der Vielfalt. Praxismethoden zu Identitäten, Beziehungen, Körper und Prävention für Schule und Jugendarbeit, 2. Überarb. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.**

Seit fast **100 Jahren**
Partner des öffentlichen Dienstes

Hier gibt's nichts zu korrigieren:
unsere **Versicherungen für Lehrer.**

Vorbereiten, unterrichten, korrigieren: Als Lehrer haben Sie jeden Tag Wichtigeres zu tun, als sich mit Versicherungen zu beschäftigen. Wir übernehmen das gern für Sie und bieten maßgeschneiderte Versicherungspakete und eine kompetente Rundum-Beratung. Informieren Sie sich.

Gebietsdirektion Erfurt
Juri-Gagarin-Ring 68/70
99084 Erfurt
Telefon 0361 51846320
gd.erfurt@signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

1) Das * kennzeichnet, dass ausdrücklich alle Formen von Familie* und Elternschaft* mitgedacht werden, auch Sorge- und Erziehungsberechtigte.

BUCHEMPFEHLUNG FÜR DIE ARBEIT MIT SCHÜLER:INNEN

Bis die Sterne zittern

Ein Roman von Johannes Herwig über jugendliche Opposition im Nationalsozialismus

Der sechzehnjährige Harro sucht seinen Platz in dieser Welt. Und die Zeiten sind schwierig, in Leipzig im Jahre 1936. Angewidert von der marschierenden Hitlerjugend (HJ) sucht er andere Freunde und findet sie auf der Straße vor dem Kino. Die Gruppe um Heinrich, Hilma, Pitt, Josephine und Edgar imponiert ihm. Sie versuchen, genau wie er in dieser immer mehr gleichgeschalteten Welt ihre Interessen wahrzunehmen und ihr Leben auf eigene Art zu genießen. Selbst als die Hauptfigur Harro zur Tarnung und Beruhigung seiner Eltern in die HJ eintritt, hält es ihn dort nicht lange und er wird ausgeschlossen, weil er bei einem Ausflug mit Luftschutz-Kurs den militärischen Anweisungen nicht folgt. Doch hierin liegen auch nicht seine Interessen, er will viel lieber unbeschwert mit seinen Freunden zusammen sein und sein Mädchen treffen. Denn die erste Liebe spielt, wie für jeden jungen Menschen, eine große Rolle für ihn.

Der Leipziger Johannes Herwig (Jahrgang 1979) hat mit diesem Jugendroman den Leipziger Meuten ein Gesicht und eine Stimme gegeben. Im Postskriptum am Ende des Buches zitiert er aus einer Anklageschrift der Staatsanwaltschaft aus dem Jahr 1940, denn seit 1937 wurde gegen die Jugendlichen, die sich in losen Gruppen auf Straßen und Plätzen trafen, polizeilich vorgegangen. Etwa 1.500 junge Menschen wurden so in den Akten registriert. Dabei waren viele von ihnen nicht besonders politisch, sondern wollten einfach ihren eigenen Weg gehen und ließen sich nicht von der Nazidoktrin ver-

einnahmen. Wir erleben in diesem Roman ein Dreivierteljahr mit Harro und können dadurch nachempfinden, welche Freuden und Ängste, aber auch welchen Zwiespalt er durchmacht. In einfacher, treffsicherer Sprache und durch viele Dialoge wird für Jugendliche ab 13 Jahren ein Ausschnitt der damaligen Zeit lebendig. Der sympathische Harro als Ich-Erzähler lässt uns seine Gefühle und Gedanken mitempfinden.



Dieser Roman von 2017 ist nun als Taschenbuch beim Verlag cbj erschienen (10 €) und kann ein wichtiger Lesestoff für Jugendliche auf der Suche nach ihrem Platz im Leben sein. Auch als Klassenlesestoff ist „Bis die Sterne zittern“ empfehlenswert, denn dieses Thema wird junge Leute auch heute berühren. Fächerübergreifend würde es den Unterricht in Deutsch, Ethik und Geschichte bereichern.

Weitere Rezensionen sind zu lesen auf www.ajum.de, der Datenbank der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (GEW).

Marina Stopfel
Thüringer Mitglied in der AJuM

BERICHT

Klausur der Landessenior:innenvertretung '21

Am 24. Juni 2021 trafen sich nach zwei Jahren die Seniorinnen und Senioren der Landesvertretung in Bad Tabarz. Wir freuten uns, alle in Gesundheit wiederzusehen, um bei Vorträgen und Seminaren Erfahrungen auszutauschen und persönliche Kontakte aufzufrischen. Es war nicht leicht für die Garde der Seniorinnen und Senioren, sich in diesen Pandemiezeiten in Zurückhaltung zu üben, Einsamkeit und Sorgen um die Familienangehörigen zu ertragen.

Die Auswahl der Themen zur Tagung waren von Gabi Matysik, Vorsitzende der Landesseniorinnenvertretung, klug gewählt, betrafen sie doch die aktuellen Themen, die alle bewegen, so auch den Angriff der Rechten auf unsere Demokratie. Zwei Referentinnen von MOBIT (Mobile Beratung in Thüringen für Demokratie - gegen Rechtsextremismus) klärten uns über die politischen Strömungen der „Neuen Rechte“ auf und beleuchteten den geschichtlichen Hintergrund. Wir waren sehr erstaunt über die Gruppierungen und Vereine, die unsere demokratische, offene Gesellschaft ausnutzen, um ihr extremistisches Gedankengut zu verbreiten.

Auch der Glaube an Verschwörungsmymen ist hier einzuordnen. Menschen lassen sich fehl leiten und hängen selbst erdachten Deutungen von aktuellen und geschichtlichen Ereignissen an. Sie versuchen diese „Fakten“ möglichst überzeugend unter die Massen zu bringen und bedienen sich dabei der sozialen Medien.

Aufklärung ist nötig – ganz besonders bei unseren Schülerinnen und Schülern!

Unsere Diskussionen zeigten, neben erlebter Hilflosigkeit bei persönlichen Erfahrungen, wie wichtig es ist, auch solche Themen

in der Schule zu behandeln. Wie sonst könnten wir einer weiteren Spaltung unserer Gesellschaft entgegen wirken?

Diesen anstrengenden Tag ließen wir mit einem Abendspaziergang ausklingen. Die Gespräche dabei taten uns wohl.

Den zweiten Tag nutzten wir für die Arbeit der Seniorinnen- und Seniorengruppen in den Kreisen. An konkreten Ideen mangelte es nicht. Interessante Angebote bieten Volkshochschulen, Mehrgenerationenhäuser, Vereine und örtliche Gegebenheiten.

Wir sind uns einig: Die Teilhabe der Seniorinnen und Senioren an gesellschaftlichen und kulturellen Aktivitäten ist ausschlaggebend für einen langen und gesunden Lebensabschnitt.

Unsere Aufgabe ist es weiterhin, auch die „jungen Alten“ der GEW, die gerade ihr Berufsleben beendet haben, anzusprechen. So kann die bisherige gute Arbeit in den Kreisen weitergeführt werden.

Mit viel Einsatz und dem Temperament Gabis wurde diese Klausur für die Seniorenverantwortlichen zu einem echten Höhepunkt.

Tausend Dank!
Sabine Bühl, Carmen Gaupp

„DAS AUGE SCHLÄFT, BIS ES DER GEIST MIT EINER FRAGE WECKT.“ (SPRICHWORT)

Unsere Bildungsreise nach Reggio Emilia

Vor ca. einem Jahr erfuhren wir durch die GEW Thüringen von einem Angebot des DGB-Bildungswerks Hessen/Thüringen für eine fünftägige Bildungsreise zum Thema „Die hundert Sprachen der Kinder. Vorschulpädagogik in Reggio Emilia“. Wir, zwei Erzieherinnen aus dem Reggio Kinderhaus in Gotha, meldeten uns sofort an, denn die Teilnehmerzahl war auf 16 begrenzt.

Nachdem der Bildungsurlaub von unserem Träger, der Stadtverwaltung Gotha, gewährt worden war, wuchs die Vorfreude. Da allein die Seminarkosten für uns beide je 400,00 Euro betragen, unterstützte uns der Kreisverband der GEW Gotha mit jeweils 250,00 Euro. Vielen Dank dafür! Am 9. Oktober 2021 war es endlich soweit, wir starteten mit viel Aufregung in Richtung Italien. Am nächsten Tag lernten wir Frank Lipschik, den Organisator vom DGB, und unsere Mitstreiter:innen im Hotel in Reggio Emilia kennen. Es freute uns sehr, dass wir 12 Thüringer Vorschulpädagog:innen waren, die die Reggio Pädagogik geschichtlich und vor Ort erleben wollten. Unsere Seminare fanden in den Räumen des „Istoreco“ statt, dem Institut für die Geschichte des antifaschistischen Widerstands und für Zeitgeschichte in der Provinz Reggio Emilia. Durch Steffen und Matthias vom Institut erhielten wir einen Überblick über die Geschichte und Politik der Stadt sowie der Region. Bei einer Stadtführung lernten wir auch die kommunalen, sozialen, kulturellen und politischen Institutionen kennen. Außerdem wurde die Rolle der Frauen bei der Entstehung der „Schulen von Reggio Emilia“ veranschaulicht. Der Zusammenhang zwischen der Geschichte des Landes und der Entwicklung der Reggio Pädagogik in dieser Region wurde uns allen dabei nahegebracht.

Beeindruckende Kinderkrippen-Architektur

Wir besuchten eine kommunale Kinderkrippe und einen Kindergarten in der Region der Po-Ebene als Beispiel für eine fortschrittliche Sozial- und Bildungspolitik. Von der Fachberaterin und dem Bürgermeister erfuhren wir viel über den Aufbau sowie die Funktionsweise der Einrichtungen. Wir waren sehr beeindruckt, besonders von dem modernen Bau der Kinderkrippe, von der Gestaltung der Räume, der Dokumentation und der Projektarbeit. In einem Seminar speziell zur Einführung in die Reggianische Bildungsphilosophie und deren Projektansatz hatten wir Gelegenheit, unsere vielen Fragen zu stellen und anregende Gespräche mit einer Fachberaterin zu führen.

Recycling fördert die Kreativität

Bei einem Besuch der „ReMida“, einer Sammelstelle für Recyclingmaterial aus ca. 200 Betrieben, lernten wir die ökologische Arbeitsweise der Kindereinrichtungen im Landkreis Reggio Emilia kennen. Uns begeisterte die Vielfalt des Materials und der ästhetischen Anordnung, wofür vier fest angestellte kommunale Mitarbeiter:innen verantwortlich sind. Ihre Aufgabe besteht darin, „aus Abfall mit wenig Möglichkeiten etwas zu machen, das man verwenden möchte“. Es werden Workshops für Kinder organisiert, nur pädagogische Fachkräfte dürfen sich Materialien für ihre Arbeit holen. Die Mitarbeiter:innen erklärten uns ihren Bildungsauftrag und ihren „Glauben an die Bildungsfähigkeit dieses Materials“. Die Kinder werden angeregt, selbst Namen für die Materialien zu erfinden und erfahren, dass diese nicht „falsch“ verwendet werden können.



Spannende Architektur der kommunalen Kinderkrippe © Claudia Herda

Ateliers für Kinder

Ein besonderes Erlebnis war eine Führung durch das Loris Malaguzzi Zentrum „Reggio Children“. Neben Präsentationen zur politischen und pädagogischen Geschichte gibt es eine Vielzahl an Ateliers, in denen alle nur denkbaren Materialien nach Themen ausgestellt sind. Auf Dokumentationswänden mit Fotos und Texten wird veranschaulicht, wie Kinder das jeweilige Material verwenden. Besonders beeindruckend waren für uns das Atelier „In Form von Lehm“, wo Ton verarbeitet wurde, das „Lichtstrahl-Atelier“ und das Atelier „Sprachen der Zahnräder“. In diesem Zentrum finden auch Weiterbildungen statt und es werden Workshops für Kindergruppen organisiert. Dabei geht es u.a. darum „Ideen zu entwickeln und den Körper zu erfahren“. Die Kinder sollen „...nicht direkt Antworten finden“ und ihrer Fantasie freien Lauf lassen.

Zum Ausklang Genuss auf Italienisch

Während der täglichen Siesta hatten wir Zeit für einen Bummel durch die schöne Innenstadt, einen Kaffee im Sonnenschein und interessante Gespräche mit den anderen Teilnehmer:innen. Abends ließen wir den Tag bei leckerem italienischem Essen und einem Gefühl von „Dolce Vita“ ausklingen. Original Reggianischer Parmesan und Lambrusco Seco durften dann in unserem Gepäck in die Heimat nicht fehlen.

Was nehmen wir mit?

Insgesamt fühlten wir uns in unserem pädagogischen Tun schon oft bestätigt. Zu den anderen Pädagog:innen wollen wir Kontakt halten, um uns auch zukünftig auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Es war für uns ein einmaliges Erlebnis mit großartigen Eindrücken, vielen Inspirationen und kreativen Anregungen, die langfristig auf unsere Arbeit wirken werden.

Claudia Herda und Ines Wellendorf
Reggio Kinderhaus Gotha

Noch mehr Bilder dieser Bildungsreise kannst Du hier sehen:
www.gew-thueringen.de/kita

SCHLAGLICHT

Befristet angestellte Betriebsräte in Forschungsinstituten

In diesem Schlaglicht soll es um eine kleine Gruppe innerhalb der GEW gehen: Angestellte in außeruniversitären Forschungsinstituten, die sich in einem Betriebsrat engagieren – so wie ich. Was macht dieses Thema interessant? Insbesondere der Spagat zwischen engagierter Betriebsratsarbeit und befristeten Arbeitsverträgen. Letztgenannte sind an außeruniversitären Forschungsinstituten gang und gäbe.

Die Legende, dass Betriebsräte während ihrer Mitgliedschaft im Gremium „unkündbar“ seien, stimmt spätestens für befristete Angestellte im Wissenschaftsbetrieb nicht. Ein sehr hoher Anteil der Arbeitsverträge an solchen Instituten ist projektbezogen – und somit befristet. Rechtlich ist das laut Bundesarbeitsgericht einwandfrei, leider. **Ja, Sie haben richtig gelesen! Es gibt befristet beschäftigte Betriebsräte.** Deren Verträge müssen nach Projektende oder nach Ende der Förderphase nicht verlängert werden. Die aktuelle Amtsperiode im Betriebsrat ist dabei völlig irrelevant. Einerseits verlangt die Belegschaft den unbedingten Einsatz der Betriebsräte für ihre Belange. Andererseits sind befristet angestellte Betriebsräte, die kämpferisch für ihre Belegschaft eintreten, besonders gefährdet. Denn als ultimatives Disziplinierungsinstrument vonseiten des Arbeitgebers winkt die Nicht-Verlängerung des Arbeitsvertrags.

Wie gehe ich mit diesem Dilemma um?

Mich setzt das geschilderte Dilemma unter Stress. Es verursacht schlaflose Nächte und Kopferbrechen. Wir bestärken uns im Betriebsrat gegenseitig, um nicht den Mut zu verlieren. Wir hoffen, dass uns der Arbeitgeber trotz der sachlichen Auseinandersetzungen auch künftig schützen und weiterhin anstellen wird. Es ist eben nur Hoffnung – eher diffus und auf das Wohlwollen des Arbeitgebers begründet. Rein praktisch kommt man in ungeahnte Konfliktsituationen.

So hat unsere Institutsspitze ein hervorragendes Coronamanagement umgesetzt: Aufhebung der Präsenzpfllichten, Homeoffice, Ausstattung mit entsprechender IT-Hardware und so weiter. Der Leiter meines Projekts ist jedoch absoluter Gegner von Homeoffice. Er bestimmt über meinen Arbeitsvertrag. Als

Betriebsrat habe ich mich für alle Anti-Corona-Maßnahmen eingesetzt, die später von der Institutsspitze umgesetzt wurden. Werden wir nun zu Präsenzveranstaltungen im Team aufgerufen, muss ich mich sowohl als Betriebsrat als auch als Projektmitarbeiter positionieren. Ich weigere mich, an Präsenzterminen teilzunehmen, um das Coronamanagement des Instituts nicht zu torpedieren. Meinem direkten Vorgesetzten, dem Projektleiter, gefällt das natürlich gar nicht. Allerdings habe ich eine Vorbildfunktion und muss meinen Mund aufmachen, um gesundheitlich gefährdete oder ängstliche Kolleginnen und Kollegen zu schützen. Ich kann wieder nur hoffen – dass eine höhere Leitungsebene mein Engagement als Betriebsrat würdigt und ich keine negativen Konsequenzen zu spüren bekomme.

Befristungen erzeugen verschiedene Belastungen bei Angestellten.

Die Konkurrenz um den nächsten Arbeitsvertrag torpediert Solidarität und klare Haltungen in den Teams. Eine Befristung als Betriebsrat ist in diesem Konstrukt ein doppelter Nachteil. Nicht ohne Grund ist dieser Artikel anonym. Wer jetzt ein heldenhaftes Schlusswort erwartet, wird enttäuscht werden. Ich lasse mich zwar nicht einschüchtern, aber das alles macht dennoch etwas mit mir. Ob ich noch einmal antrete? Das hängt von den subtilen Signalen aus Institutsspitze, höherer Leitungsebene und Projektleitung ab – und natürlich vom Feedback der Belegschaft.

Befristet beschäftigte Betriebsräte sind etwas Besonderes, denn sie sind besonders ungeschützt und besonders waghalsig. Hier besteht dringender Handlungsbedarf vonseiten des Gesetzgebers.

Anonym (Name ist der Redaktion bekannt)

EINSCHÄTZUNG DER AKTUELLEN LAGE

Erwachsenenbildung unter Haushaltsstress

„Es ist eben nicht egal, wer regiert“, so die angekündigte Veröffentlichung des Ministerpräsidenten Bodo Ramelow. Die Aussage ist aber nicht unbedingt auf die derzeitige Thüringer Situation übertragbar. Denn: Beim Haushalt regieren viele mit, vor allem auch jene, die nicht an der Regierung beteiligt sind.

In dieser Situation wird deutlich, dass die rechtlichen Grundlagen der Thüringer Erwachsenenbildung nicht so fest sind, dass darauf sorgenfrei zu bauen ist. Der Umfang der gesetzlichen Mindestförderung ist äußerst bescheiden, alles andere ist Projektförderung und von Jahr zu Jahr unsicher, eben variabel. Das ist seit anderthalb Jahrzehnten bekannt. **Es wird also Zeit, dass mehr Sicherheit eingebracht und die „Projektitis“ in gesetzliche Regelförderung über-**

führt wird. Gerne auch durch eine ganz große Koalition der demokratischen Parteien im Landtag im Rahmen einer Novellierung des Erwachsenenbildungsgesetzes.

Uwe Roßbach
Leiter des Referats Erwachsenenbildung
und berufliche Fort- und Weiterbildung





RECHTLICHE HINWEISE

Sollte ich die stufengleiche Höhergruppierung geltend machen?

Tarifbeschäftigte Lehrer:innen werden so eingruppiert, als wenn sie im Beamtenverhältnis stünden. So regelt es der TV EntgO-L. Deshalb haben Änderungen des ThürBesG direkte Auswirkungen auf die Vergütung angestellter Lehrer:innen.

Warum werden Eingruppierungen an das ThürBesG angepasst?

Änderungen des ThürBesG zu den Ämtern der Lehrer:innen...

AUSZUG AUS DEM NEUEN INFOBLATT 9/2021 DER RECHTSSTELLE

Dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte

Der Digitalpakt Schule und die Zusatzvereinbarungen sind spürbar. Immer mehr Lehrkräfte im Thüringer Schuldienst werden mit dienstlichen Endgeräten ausgestattet. Hierbei erfolgt die Anschaffung dieser Endgeräte über die Schulträger, der Freistaat Thüringen stellt die Mittel zur Verfügung. Die Schulträger stellen Nutzungsbedingungen auf, um Regelungen für den Gebrauch dieser dienstlichen Endgeräte zu treffen. Hierbei ergeben sich für die Lehrkräfte zahlreiche Fragen.

Worum geht es?

Mit dem DigitalPakt Schule ...



Lehrer nach Feierabend

Schon wieder wählen?

Es ist kaum zu glauben, doch im Mai 2022 werden auf allen Ebenen, also in jeder Dienststelle die Örtlichen Personalräte, im Schulamtsbereich die Bezirkspersonalräte und auf Ebene des Bildungsministeriums der Hauptpersonalrat, gewählt.

Personalräte sind besonders in diesen Zeiten sehr wichtig um die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten. Themen wie Abordnungen, Versetzungen, die Stundenplangestaltung, Lage und Häufigkeit der Aufsichten, beaufsichtigen von Schülern, Beginn und Ende des Unterrichts und des Hortes, Genehmigung von Sonderurlaub und alles, was mit persönlichen und dienstlichen Belangen zu tun hat, sind Betätigungsfelder der Personalräte.

Traut Euch! Die GEW gibt Unterstützung und kompetente Beratung, die GEW bietet Schulungen an und ist zu jeder Zeit Ansprechpartnerin für Eure Fragen.

Um erste Informationen und Hinweise zur Personalratsarbeit zu erhalten, bietet die GEW interessierten Kolleginnen und Kollegen, insbesondere aus Dienststellen, die noch keinen Personalrat haben bzw. in denen es schwierig werden könnte, Kandidat:innen für den

Personalrat zu finden, an folgenden Terminen via Videokonferenzen Beratungen/ Informationen/ Diskussionsgelegenheit an:

- Mittwoch, 05.01.22, 17:00 – 18:00 Uhr
- Montag, 10.01.22, 15:30 – 16:30 Uhr
- Mittwoch, 12.01.22, 17:00 – 18:00 Uhr

Wir freuen uns über eine rege Nutzung dieser Angebote und auf viele interessante Gespräche.

Interessenten bitte unter info@gew-thueringen.de anmelden.



Heike Tilch
für die Projektgruppe „PR Wahlen“ 2022

Personalräte der GEW



Bianka Wollstädt

Nach 15 Jahren Regelschulerfahrung wechselte ich 2003 an die Berufsbildende Schule „Walter Gropius“, wo ich Deutsch und Englisch am Beruflichen Gymnasium unterrichtete. Als engagierte Personalrätin, sowohl im Bezirkspersonalrat Mittelthüringen als auch im Örtlichen Personalrat unserer Schule, versuche ich die Schule für uns alle ein bisschen besser zu machen.



Felix Osterloh

(erstmalige Kandidatur)

Zum Erzieherberuf bin ich recht geradlinig gekommen. Nach 10-jähriger allgemeiner Schulbildung habe ich ein freiwilliges soziales Jahr absolviert. Im Anschluss daran habe ich zwei Jahre zur Ausbildung zum Sozialassistent und dann drei Jahre zum Erzieher verwendet. Seit Sommer 2017 bin ich fertig und in einem Jenaer Schulhort tätig.

Kaffee oder Tee?

Schwarzer Kaffee mit viel Milch.

Was regt Dich im Moment am meisten auf?

Die mangelnde Wertschätzung des Lehrer:innenberufs in der Gesellschaft, leider auch in Corona-Zeiten.

Warum engagierst Du Dich für die Interessen Deiner Kolleginnen und Kollegen im Personalrat?

Weil es an der Basis sonst niemand tut. Es ist wichtig, dass immer wieder jemand darauf hinweist, unter welchen Bedingungen wir wirklich arbeiten. Wir sind oft zu geduldig, da braucht es starke Personalräte, die darüber wachen, dass wir nicht alles mit uns machen lassen.

Welche persönlichen Stärken bringst Du in den Personalrat mit ein?

Einen sehr ausgeprägten Gerechtigkeitssinn, Durchhaltevermögen und ein starkes Rückgrat.

Welche drei Begriffe fallen dir zur GEW ein?

Unsere stärkste Interessenvertretung in Sachen Tarifpolitik, Arbeitsbedingungen und Rechtsstreitigkeiten.

Welches politische Amt würdest Du gern einen Monat lang ausüben?

Gar keines, denn gute Politik braucht Kontinuität. Innerhalb eines Monats kann man kaum etwas nachhaltig verbessern.

Kaffee oder Tee?

Leider Kaffee.

Was regt dich im Moment am meisten auf?

Im Beruf, ständige Veränderungen. Beim Dienstplan, in der Arbeitsweise und bei den Anforderungen. Generell, dass ich immer mehr wahrnehme, dass Erzieher*innen oftmals vergessen, nicht mit genannt oder gar nicht mit gedacht werden.

Warum engagierst Du Dich für die Interessen Deiner Kolleg:innen im Personalrat bzw. warum hast Du dies zukünftig vor?

Ich habe persönlich nicht viele Baustellen oder zusätzliche Verpflichtungen. Ich sehe es ein wenig als meine moralische Pflicht, mich zu engagieren – und außerdem habe ich das innere Bedürfnis es zu tun.

Welche persönlichen Stärken bringst du in den Personalrat mit ein?

Ich verfüge über eine innere Ausgeglichenheit, strahle meistens Ruhe aus. Vor allem aber hinterfrage ich fast alles und nehme nur das wenigste als selbstverständlich hin.

Welche drei Begriffe fallen Dir zur GEW ein?

Rechtsschutz, (berufliche) Familie, Weiterentwicklung

Welches politische Amt würdest Du gerne einen Monat lang ausüben?

Finanzminister von Thüringen. Allerdings fürchte ich, dass die meisten meiner Bewilligungen nach dem Monat wieder gekippt würden. Auf jeden Fall würde ich allen Erzieher:innen im Landesdienst (die das möchten) 100 % bewilligen. Und ich würde eine Stelle im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport finanzieren, die sich ausschließlich um die Schulhorte kümmert bzw. als Ansprechpartner für die Regionalkoordinator:innen der Schulämter fungiert.

Jubilare

NOVEMBER & DEZEMBER



Die GEW gratuliert folgenden Kolleginnen und Kollegen zum Geburtstag.

95 JAHRE

Eva Schrade

94 JAHRE

Eva Stockhause

91 JAHREIngrid Liebers
Ludwig Fischer**90 JAHRE**Siegfried Kleiner
Sonja Leuschner
Edith Müller**89 JAHRE**Anneliese Libertin
Elise Papst**88 JAHRE**Eberhard Petermann
Johanna Köhn**87 JAHRE**

Helmut Kudernatsch

86 JAHREErich Fischer
Edith Hahn
Ingrid Kusch
Edeltraud Vater
Ingrid Zimmermann
Rudi Siegert**85 JAHRE**Alfred Martin
Aloysia Palm
Hans Repp
Lilli Siegert**84 JAHRE**Eberhard Rössler
Helga Weidner
Rudolf Wendling
Dr. Heidrun Groh
Helga Langhof
Inge Pffor
Renate Sturm**83 JAHRE**Christel Baldzuhn
Ingrid Müller
Helga Tänzer
Erhard Herrmann**82 JAHRE**Isolde Badestein
Brunhilde Baum
Wolfgang Birnschein
Elke Kirsch
Gertrud Volland
Gerda Holland
Anneliese Lieding
Regina Schaller
Irmgard Zorn**81 JAHRE**Heidi Bretschneider
Gisela Kränzel
Lieselotte Liebau
Karin Penno
Marion Stiefel
Marie Urban
Regina Eckardt
Doris Illgen
Maria-Luise
Schönemann**80 JAHRE**Manfred Böttner
Heinz Fidelak
Annerose Hoffmann
Christel Kais
Birgit Leipert
Manfred Skroblin
Ingrid Kindt
Günter Krannich
Helga Lange
Heidrun Paschold
Monika Peuckert
Renate Stüllein
Helga Weinbrecht**75 JAHRE**Stefani Lorenz
Astrid Nerlich
Edeltraut Sauer
Vera Werner
Brigitte Dziomber
Dietlind Hensen**70 JAHRE**Regina Beuthner
Helga Garbsch
Sonja Graupner
Gerda HomannPetra Krüger
Prof. Dr. Hans-Gerd
Leopold
Gisela Lungwitz
Birgit Matthäi
Brigitte Schieke
Uta Weber
Karin Bernhardt
Sonja Brückner
Renate Jasch
Inge Sehner**65 JAHRE**Angela Eisentraut
Siegfried Häfner
Elke Haußner
Evelyn Herold
Gudrun Luck
Monika Luft
Hans-Rudolf Meier
Marion Otto
Jürgen Röder
Monika Rolapp
Ingrid Sauerbrey
Andreas Tänzler
Sabine Utow
Angelika Wagner
Dr. Eckhard
Wildgrube
Adalbert Willsau
Dagmar Bachmann
Christine Anna
Bergmann
Doris Glaser
Sibylle Hammerschmidt
Prof. Dr. Heinz-Peter
Höller
Bärbel Iffland
Marlies Juch
Sybille Klinghammer
Regina Lauß
Sabine Quendt
Peter Schmidt
Eva Sinn
Ursula Speer
Christa Wegener
Ilona Witte

SAALE-ORLA-KREIS

HÖHEPUNKTE ZWISCHEN AUTOS UND BLUMEN

Das Jahr 2020 brachte auch unsere Planungen durcheinander – und dennoch haben wir einiges zu berichten.

Ehrungen langjähriger Mitglieder fanden per Post und an der Haustür statt und Termine wurden mehrmals verschoben. Im Herbst ist es uns dann aber gelungen, eine Fahrt nach Zwickau ins Horchmuseum durchzuführen. Auch die Stadtführungen dort waren sehr interessant und kurzweilig. Zwickau hat einiges zu bieten.

Auch in diesem Jahr mussten Veranstaltungen verschoben werden. Erst im September ist es uns gelungen, etwas anzubieten. So haben wir zu unserer Jahresveranstaltung nach Neustadt/Orla eingeladen. Das wurde rege angenommen, denn man hatte mal wieder die Gelegenheit, sich über Gewerkschaft und anderes auszutauschen. Als Gast konnten wir Frau Kirschstein begrüßen. Sie stellte uns ihre Bücher vor, erzählte sehr kurzweilig aus ihrem Leben und wie die Bücher entstanden sind. Bücher für Kinder und auch für Erwachsene, die sehr lehrreich sind und durch Rätsel und Ausmalbilder aktiv werden lassen. Wir konnten auch welche erwerben, was sehr viel Zuspruch fand.

Unsere Vorsitzende des Kreisvorstandes, Dana Oertel, gab einen Rückblick auf das vergangene Jahr und Ausblicke auf die anstehenden gewerkschaftlichen Aufgaben. Der Höhepunkt des Tages waren die Ehrungen langjähriger Mitglieder. Es gab sogar drei Mitglieder, die seit 60 Jahren dabei sind. Da gab es tüchtig Beifall. Ein Höhepunkt war dann Ende September die Fahrt zur BUGA nach Erfurt. Das Wetter war super und die Blütenpracht phantastisch. Unser Busfahrer Herr Spörl brachte uns zuerst zum EGA-Gelände, wo sich jeder individuell umschauen konnte. Mit durchgelaufenen Sohlen trafen wir am Nachmittag auf dem Petersberg ein. Auch dieser Bereich der BUGA ist sehr sehenswert gewesen und der Blick von oben auf die Stadt war toll. Zum Abschluss gab es dann noch ein gemeinsames Abendessen in der Defensionskaserne und wir hatten viel Gesprächsstoff, bevor uns Herr Spörl wieder sicher zurück brachte.

Erika Seifert

ALTENBURGER LAND

HERBSTZEITLOSE

Nach langer coronabedingter Enthaltbarkeit – zumindest was Seniorenveranstaltungen des Kreisverbands Altenburger Land angeht – machten sich am 23. September 41 Engel bei bestem Wetter (deshalb Engel) auf die Reise in die Landeshauptstadt. Ziel war die herbstliche BUGA.

Sowohl EGA-Gelände als auch Petersberg – alles war wunderbar gestaltet. Ein besonderes Feuerwerk der Farben verzauberte uns alle in einer Ausstellungshalle: Dahlien in ihrer ganzen Pracht, wundervoll dekoriert. Einfach herrlich.

Fazit: Trotz Pflastermüdigkeit – Es war ein wunderschöner Tag, die Sonne schien uns so hell. Aber das hatten wir ja schon.

Bleibt gesund!
Wolfram Boide

SAALFELD-RUDOLSTADT

Kreisvorstand ehrt langjährige Mitglieder

Am 14. Oktober dieses Jahres veranstaltete der Kreisvorstand Saalfeld-Rudolstadt seine traditionelle Ehrung der langjährigen Mitglieder der GEW.



© Ulricke Rausch

Die Einladung an die Jubilare erfolgte in die landschaftlich attraktiv gelegene Ausflugsgaststätte "Bergfried" am Stadtrand Saalfelds. Im Rahmen einer kleinen Feier wurden bei Kaffee und Kuchen langjährige Mitglieder geehrt und ihr persönliches Engagement gewürdigt. In ihrer Begrüßungsrede sprach die Kreisvorsitzende Heike Winzer den Jubilaren den Dank des Kreisvorstandes für die geleistete Arbeit der letzten Jahre aus, die besonders herausfordernd angesichts der

Corona-Situation war. Mutmaßlich den aktuell hohen Inzidenzwerten im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt geschuldet, war die Teilnehmerzahl etwas geringer als bei vorausgegangenen Veranstaltungen; einige zu Ehrende hatten sich aus diesem Grund entschuldigt. Der Situation entsprechend, wies Heike Winzer in ihren Grußworten auf die Ergebnisse, Aufgaben, Ziele und Herausforderungen der Arbeit des Kreisverbandes hin. Bewährt hatte sich dabei aufgrund der Kontakteinschränkung die Information unserer Mitglie-

der durch persönliche Anschreiben. In regelmäßigen Abständen wurden die Kolleginnen und Kollegen über die Arbeit der GEW und insbesondere des Kreisvorstands unterrichtet. Ausdrücklich gewürdigt wurde unter anderem während der Ansprache – wie bereits in den vorherigen Schreiben mitgeteilt – die erreichte finanzielle Gleichstellung der Grundschullehrer:innen, ohne dabei aus dem Blick zu verlieren, dass auch die Sonderpädagogischen Fachkräfte einer gerechteren und höheren Vergütung bedürfen.

Besonders hervorgehoben wurden die Aufgabenstellungen der gewerkschaftspolitischen Tätigkeit für den Herbst 2021 und das nächste Jahr. Dies betraf die anstehenden Tarifverhandlungen und die Vorbereitung der Wahlen der Personalräte. In anschließenden Diskussions- und Gesprächsrunden zu den anstehenden Themen fand die Feierstunde ihren Ausklang.

Dr. Gunter Steiner
Mitglied des Kreisvorstands



© Ulricke Rausch

SCHMALKALDEN-MEININGEN

Wir planen für 2022

Liebe Mitglieder unseres Kreisverbandes, wir hoffen Ihr seid und bleibt gesund!

In unserer Kreisvorstandssitzung am 5. November 2021 haben wir folgende Veranstaltungen für 2022 beschlossen:

- Donnerstag, 10.03.2022 um 16 Uhr Vini-Yoga in der VHS Meiningen
- Donnerstag, 31.03.2022 um 16 Uhr Frühlingsbasteleien in der VHS Meiningen
- Montag, 02.05.2022 um 16:30 Uhr Mitgliederversammlung und Kreisvorstandswahl in Meiningen, Villa-Strupp-Saal
- Samstag, 09.07.2022 Mitgliederfahrt nach Dresden (Voranmeldung bis 01.05.2022)
- Donnerstag, 13.10.2022 um 16:45 Uhr Zumba in der VHS Meiningen
- Freitag, 18.11.2022 17:30 Uhr Jubilarfeier (Einladung erfolgt an die Jubilare)

Die jeweiligen Anmeldemodalitäten werden in den folgenden tz-Ausgaben veröffentlicht.

Wir wünschen Euch eine besinnliche Adventszeit und freuen uns auf ein Wiedersehen in 2022.

Die Vorstandsmitglieder Eures Kreisverbandes



www.PolizeiDeinPartner.de

INFORMIEREN. AGIEREN. VORBEUGEN.

**POLIZEI
DEIN PARTNER**
Gewerkschaft der Polizei
Das Präventionsportal

JETZT INFORMIEREN!

Viele Informationen und Tipps hierzu auf dem Präventionsportal der Gewerkschaft der Polizei

fair
childhood

GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Kinder in Bathore (Albanien) beim Schrottsammeln

Kinderarbeit bekämpfen, Bildung ermöglichen!

Unterstütze die Projekte für „Bildung statt Kinderarbeit“!

Spendenkonto *fair childhood*: Bank für Sozialwirtschaft

IBAN: DE16 7002 0500 0009 8400 00, BIC: BFSWDE33MUE

Informationen und Kontakt unter: **www.gew.de/internationales/fair-childhood**

fair childhood ist eine Treuhandstiftung unter Treuhänderschaft der Stiftung Kinderfonds in München.

Ja, ich möchte mehr über *fair childhood* erfahren. Bitte sendet mir weitere Informationen zu.

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Telefon (optional)

E-Mail

Datum, Unterschrift

Bitte sende diesen Coupon in einem ausreichend frankierten Umschlag an:

fair childhood · GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit · Reifenberger Straße 21 · 60489 Frankfurt am Main

fair
childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Ja, ich bleib dabei!



„Die GEW ist wie eine große Familie.“

**Die bundesweit aktive GEW vertritt alle Generationen.
Auch im Ruhestand ist sie für Dich da!**