

70. Jahrgang

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Saarland



EuWiS

Erziehung und Wissenschaft im Saarland | Juli/August 2024



PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM BERUF

Bildung. Weiter denken!





04

THEMA: Psychische Gesundheit im Beruf

Editorial 03

Thema: Psychische Gesundheit im Beruf 04

- 04 Verkürzung der Arbeitszeit: sinnvoll oder gefährlich?
- 06 Schwerbehinderung und Krankheit im Schuldienst
- 08 Verbeamtung trotz Therapie?
- 11 Positive Leadership

Gewerkschaft 13

- 13 Gewerkschaften helfen
DGB ruft zu Spenden für Flutopfer auf!
- 14 Den Übergang gemeinsam erfolgreich gestalten
Umfrage zu den Altersbildern in der GEW
- 16 GEW Saarland – wer ist das eigentlich?
Steckbrief: Nina Reinhard
- 17 Neues Mitglied im Team der GEW-Geschäftsstelle

Info & Service 18

- 18 Online-Ausstellung „Rechte Gewalt von 1918 bis heute“

Bücher & Medien 20

- 20 Rechtsextremismus & Schule
Neues Themenheft von *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*

Geburtstage & Jubiläen 22

- 22 Juli 2024
- 23 August 2024
- 23 Schlusswort



ÖFFNUNGSZEITEN DER GESCHÄFTSSTELLE

Mo. – Do.: 09.00 – 12.00 Uhr | 13.00 – 16.00 Uhr
Fr.: 09.00 – 12.00 Uhr | 13.00 – 15.00 Uhr

Telefon: 0681 / 66830-0,
Telefax: 0681 / 66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
Internet: <http://www.gew-saarland.de>

GEW-SERVICE

BERATUNGSZEITEN FÜR
MITGLIEDER IN RECHTSFRAGEN
Mo., Di. und Do. von 09.00 Uhr – 16.00 Uhr,
Mittwoch von 09.00 Uhr – 12.00 Uhr,
Freitag von 13.00 Uhr – 16.00 Uhr

ANNIKA VANGHEL,
Tel.: 0681 / 66830-13, Mobil: 0152 / 01701173
E-Mail: a.vanghel@gew-saarland.de

BERATUNG FÜR
REFERENDARINNEN UND REFERENDARE
Max Hewer, Tel.: 0176 / 30456396
E-Mail: m.hewer@gew-saarland.de

BERATUNGSDIENST FÜR
AUSLANDSAUFENTHALT VON LEHRKRÄFTEN
Susanne Bleimehl, Tel.: 0170 / 9655772
E-Mail: susannebleimehl@gmail.com

REDAKTIONSSCHLUSS

10.07.2024
(September-Ausgabe)

10.09.2024
(Oktober-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Saarland,
Geschäftsstelle: Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken
Tel.: 0681/66830-0, Fax: 0681/66830-17, E-Mail: info@gew-saarland.de

REDAKTION
Carsten Kohlberger | redaktion@gew-saarland.de
Sarah Becker, Ilka Hofmann, Harald Ley, Sarah Tschanun, Nadine Weber

ANZEIGENVERWALTUNG
Andreas Sánchez Haselberger | a.sanchez@gew-saarland.de

LAYOUT
Bärbel Detzen | b.detzen@gew-saarland.de

DRUCK
COD Büroservice GmbH
Bleichstraße 22, 66111 Saarbrücken, Telefon: 0681/393530, info@cod.de

BILDNACHWEIS
u.a. stock.adobe.com, 123rf.com, GEW-Archiv, privat

TITELFOTO
stock.adobe.com/@melita

Die Redaktion behält sich bei Beiträgen und Leserbriefen Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar und stehen in der Verantwortung der Autorin/des Autors.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Liebe Leserinnen und Leser,

obwohl wir alle längst wissen, dass psychische Krankheiten genauso unverschuldet auftreten, wie physische Krankheiten, ist es am Arbeitsplatz oft noch immer ein Tabuthema, sich deshalb krank-schreiben zu lassen. „Reiß dich doch einfach zusammen“, heißt es dann leider oft. Dabei braucht die Heilung der Psyche genauso, wie z. B. ein gebrochenes Bein Zeit zum Heilen und eine therapeutische und/oder medikamentöse Behandlung.

Wer als angehender Lehrer darauf hinarbeitet, verbeamtet zu werden, hat diesbezüglich noch einen ganz anderen Druck. Denn je nach amtsärztlicher Einschätzung kann eine Psychotherapie in der Krankenakte als Ausschlusskriterium gelten. Wir haben mit Dr. Bernd Aschenbrenner vom Bundesverband der Vertragspsychotherapeuten e.V. (bvvp) darüber gesprochen, wie paradox dies erscheint, wo doch Therapien (im besten Fall) auch die Resilienz im Berufsleben steigern. Und doch gerade Lehrer in ihrem Beruf mit komplexen Herausforderungen konfrontiert sind.

Ilka Hofmann hat sich für diese Ausgabe mit einem weiteren Thema beschäftigt, das für einen großen Teil der Überbelastung der Psyche verantwortlich ist: das Arbeitspensum. Viel zu selten hinterfragen wir die für uns ganz normalen Acht-Stunden-Arbeits-tage, die sich aber doch viel eher an volkswirtschaftlichen Maßstäben, als an der Gesundheit und Zufriedenheit von Menschen orientieren. Eine psychische Krankheit gilt in der leistungsorientierten Gesellschaft als schwach und nicht leistungsfähig. Ramona Servatius zeigt Möglichkeiten auf, einer solchen Diskriminierung am

Arbeitsplatz entgegenzuwirken und ermutigt offen, mit eigenen psychischen Problemen umzugehen. Denn auch Schüler:innen leiden darunter, nicht offen sagen zu können, wie schlecht es ihnen vielleicht gerade geht.

Thomas Bonerz erklärt, wie Führungskräfte mit dem Konzept „Positive Leadership“ mit immer komplexeren und sich schneller verändernden Arbeitsbedingungen umgehen können, ohne diese Themen zu vernachlässigen. Auch das Älterwerden ist für uns alle eine Herausforderung, speziell in einer auf Jugendlichkeit und Leistungsstärke fokussierten Gesellschaft. Der Bundessenior:innenausschuss hat sich deshalb mit einem Projekt der Frage gewidmet, wie ein modernes Altersbild aussehen könnte. Nach den erschreckenden Wahlergebnissen stellen wir außerdem die Online-Ausstellung „Rechte Gewalt von 1918 bis heute“ und die neue Broschüre „Rechtsextremismus & Schule“ der Aktion Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage vor. ■



SARAH TSCHANUN

ANZEIGE



COD Büroservice GmbH
Mainzer Straße 35 66111 Saarbrücken
Tel. 0681 39353-51 Fax 0681 6852301
print@cod.de www.cod.de

Verkürzung der Arbeitszeit: sinnvoll oder gefährlich?

In den letzten Jahren diskutieren wir – zurecht – häufiger, wie viel Arbeit gut ist für ein ausgeglichenes Leben. Work-Life-Balance ist so ein Schlagwort, mit dem besonders große Teile der jüngeren Generation es uns vormachen. Sie begnügen sich nicht mehr damit, zu akzeptieren, was immer schon so war, sondern versuchen, neue Wege zu finden in der Arbeitswelt. Dieser Artikel stellt zwei Positionen gegenüber, um das Thema näher zu durchleuchten und spannt den Bogen dann zu einer neu entstandenen Arbeitsgemeinschaft der GEW Saar, die AG Arbeitszeit.

ZU WENIG ZEIT ZUM LEBEN ÜBRIG?

Da ist zum einen Mathias Greffrath, Soziologe und Journalist für Die Zeit, die taz und die ARD. Er erzählt in seinem Artikel „Arbeitsunlust – eine rationale Reaktion auf eine irrationale Wirtschaft“ von jungen Menschen, die sich nicht mehr mit einer fünf-Tage-Woche abfinden und zum Beispiel einen Vollzeitjob bei 32 Arbeitsstunden fordern. Die junge Frau, die sich in einer Bäckerei nach der Stelle als Verkäuferin informiert und wieder geht, als sie vom Samstag als Arbeitstag hört. Der Oberkellner in einem Nobelschuppen, der keine Mitarbeiter bekommt, obwohl das Gehalt stimmt, weil die Arbeit zu anstrengend und zu zeitintensiv ist.

SINNSTIFTENDE ARBEIT

Greffrath beschreibt auch, dass junge Menschen mehr verhandeln, zum Beispiel in Einstellungsgesprächen. Davon profitieren auch andere Mitarbeiter im Unternehmen. Wenn die vier-Tage-Woche erst gewährt wird, werden auch andere auf die Idee kommen, dass sie auf einen Teil ihres Gehalts verzichten könnten und dafür mehr Leben hätten. „Es ist komplizierter: Viele dieser, vor allem jungen Menschen, die schon im Einstellungsgespräch von Work-Life-Balance reden, wünschen sich einen sinnvollen Job. Einen Beruf eben. Gleichzeitig haben sie mehr als nur ein Gespür für die krisenhafte Welt, in der sie und ihre Kinder leben. Die Automatisierung untergräbt die Stabilität von Arbeitsverhältnissen, die Unausweichlichkeit des Klimawandels nährt den Zweifel an einem Wirtschaften, bei dem Kapitalproduktivität und Weltzerstörung zusammengehen.“

Der Wunsch nach einem sinnvollen Job und die Realität, in der der Arbeitsplatz, für den sie sich qualifiziert haben, ihr Bedürfnis nach Sinn nicht befriedigt, führe zu einem Dilemma, so Greffrath.

Arbeitnehmer distanzieren sich dann von ihrer Arbeit. Sie sähen nicht ein, mehr dafür zu leisten, als ihnen das Geld wert sei. Greffrath wünscht sich Gewerkschaften, die steigende Löhne erstreiten, damit auch die anspruchsloseren Jobs es wert sind, ausgeübt zu werden. Die GEW beteiligt sich selbstverständlich auch in den Tarifverhandlungen.

VIELE ARGUMENTE FÜR EINE ARBEITSZEITREDUZIERUNG

Neben dem Sinnstiftenden und dem Wunsch nach mehr Freizeit gibt es aber noch andere Argumente für eine reduzierte Arbeitszeit: weniger Stress und mehr Gesundheit, höhere Produktivität am Arbeitsplatz und höhere Innovation und Kreativität durch mehr Freiraum für Ideen. Und letztendlich auch eine viel höhere Identifikation mit dem attraktiver gewordenen Job: das Angebot einer Viertagewoche zum Beispiel würde genau die Arbeitnehmer zurück an den Arbeitsplatz bringen, die momentan unentschlossen sind oder dem Arbeitsmarkt kaum zur Verfügung stehen, weil sie mehr Work-Life-Balance möchten. Viele argumentieren auch, dass bei mehr Teilzeit natürlich mehr Arbeitsplätze geschaffen werden, um die Arbeitszeit zu decken. Dies mindert Arbeitslosigkeit und schafft mehr Vielfalt bei den Arbeitszeiten. Frauke Gützkow, GEW-Vorstandsmitglied in Göttingen, spricht sich für die Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich aus, da sie für mehr Geschlechtergerechtigkeit Sorge. Als Beispiel seien hier Erzieherinnen in den Kitas genannt, wo der Fachkräftemangel und dadurch die Arbeitsbelastung seit Jahren enorm ist.

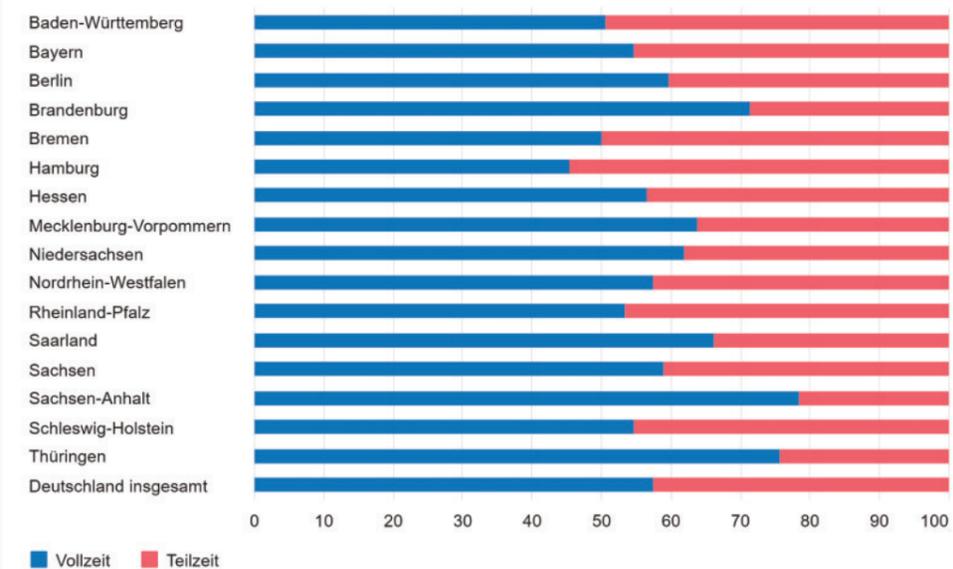
GEFÄHRLICH FÜR DIE WIRTSCHAFT

Michael Hüther, Direktor des Deutschen Instituts für Wirtschaft, hält diese Sichtweise für gefährlich. Im Interview des Deutschland-Kulturradios zum Thema Fachkräftemangel warnt er vor der Verkürzung der Arbeitszeit. Besonders problematisch sieht er das in den sozialen Berufen wie Pflege, Kita und Schule, wo „das Leistungsergebnis direkt mit dem Zeiteinsatz verbunden“ sei und deshalb keine Produktivitätseffekte organisiert werden könnten. Hüther argumentiert, dass unsere derzeitige Situation durch den Fachkräftemangel eine generelle Arbeitszeitreduzierung nicht zulasse und dass weniger Arbeitszeit auch weniger Wohlstand nach sich ziehe. Einzelne Individuen mögen eine Verbesserung erreichen, aber gesamtgesellschaftlich ginge die Nummer nicht auf. Zum Argument der besseren Work-Life-Balance sagt er: „Wenn man in entspre-

chende Untersuchungen hineinschaut, die Frage nach Work-Life-Balance/Gesundheit, dann stellt man fest, es gibt gar keinen großen Unterschied zwischen denen, die 40 bis 48 Stunden arbeiten und denen, die 20 und 35 Stunden arbeiten. Es geht also um sehr viel mehr. Es geht um Qualität und Souveränität.“

Als Beispiel nennt er den Lehrberuf an Schulen, wo seiner Meinung nach Arbeitszeit keine Rolle spielt, sondern Arbeitsbedingungen, zum Beispiel zu große Klassen und die schlechte Ausstattung. Dem widerspricht aber der Fakt, dass im Lehrerberuf die Teilzeitquote jährlich steigt und im Schuljahr 2022/23 laut statistischem Bundesamt die Quote in Gesamtdeutschland bei 42,3 % lag.

Beschäftigungsumfang der Lehrkräfte im Schuljahr 2022/2023
an allgemeinbildenden Schulen nach Bundesländern in %



Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

ARBEITSZEITERFASSUNG FÜR LEHRKRÄFTE?

Gerade an den Schulen herrscht außerdem eine Unübersichtlichkeit der Arbeitszeiten, was die Tätigkeiten von Lehrkräften und auch Schulleitungen neben dem Kerngeschäft Unterricht betrifft: Dienstbesprechungen, Klassen- oder Gesamtkonferenzen, Elterngespräche, Teamgespräche, Fach-, Zeugnis- und Abschlusskonferenzen, Elternsprechtag und Elternabende, Ausflüge und Klassenfahrten und daneben Unterrichtsvor- und Nachbereitung, Korrekturen, Koordination und Dokumentation sowie Schriftverkehr per Mail und App mit Schüler:innen, Kolleg:innen und mit der Schulleitung; all das sind zusätzliche Aufgaben, die eben weitgehend nicht erfasst werden. Lehrkräfte sprechen hier von einer Entgrenzung ihrer Arbeitszeit: „Ich muss mich abends oft disziplinieren, mit der Arbeit aufzuhören.“, zitiert die GEW-Bundeszeitschrift „Erziehung

und Wissenschaft“ die Lehrerin Gwen Kreutz. Jedoch nicht nur die Arbeit am Nachmittag und Abend eines Schultags fällt in die zu erfassende Zeit; auch am Wochenende oder in den Ferien fällt ein großer Teil der Arbeitszeit von Lehrkräften an. Ein anderer Lehrer meint dazu, dass ihm die Trennung von Arbeit und Privatleben leichter falle, seitdem er seine Arbeitszeit privat mit einer App erfasse. Deswegen wäre die generelle Arbeitszeiterfassung auch für Lehrer und Lehrerinnen ein wichtiges Instrument des Arbeitsschutzes. In weiten Teilen des Öffentlichen Dienstes ist Arbeitszeiterfassung auch schon lange üblich. Nicht jedoch so bei den Lehrkräften.

NEU GEGRÜNDETE AG ARBEITSZEIT DER GEW IM SAARLAND

Am 23.04.24 wurde unter anderem aus diesen Erwägungen die Arbeitsgemeinschaft gegründet, die sich mit der Arbeitszeit unterschiedlicher Professionen der GEW-Mitglieder befasst. Seitdem tagt sie regelmäßig, teils in Saarbrücken, teils online, sammelt Anliegen und evaluiert den Ist-Zustand der vertretenen Professionen zum Thema Arbeitszeit. Ein Aktiv-Werden in Richtung Arbeitszeiterfassung soll erst nach einer Umfrage unter GEW-Mitgliedern erfolgen. ■

Quellen: Schulz, Josephine: „Arbeitszeitverkürzung contra Fachkräftemangel: Interview mit Michael Hüther“ im Deutschlandfunk vom 30.03.2024, 8:15 Uhr.
Mathias Greffrath: „Kapitalismus und Arbeitsmoral - Arbeitsunlust - eine rationale Reaktion auf eine irrationale Wirtschaft“. deutschlandfunkkultur.de: Artikel vom 20.03.23.
Kathrin Hedtke: „Zu viel Arbeit macht Menschen krank“. Erziehung und Wissenschaft – 03/2024, S. 42.
Niels Spilker: „Warum Arbeitszeiterfassung?“. Erziehung und Wissenschaft – 06/2024, S. 42-44.
Grafik: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024.



ILKA HOFMANN

Schwerbehinderung und Krankheit im Schuldienst

Psychische Probleme können jeden treffen, der Trend ist steigend. 28 %, also mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung, leiden derzeit an psychischen behandlungsbedürftigen Erkrankungen (17,8 Mio. Menschen). Jedes fünfte Kind hierzulande ist betroffen, es ist von einer noch höheren Dunkelziffer auszugehen. Im Jahr 2022 wurden 15 % aller Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund psychischer Erkrankungen ausgestellt, 2020 dauerte eine solche Krankschreibung im Schnitt 39 Tage. Obwohl psychische Erkrankungen derart gehäuft auftreten, wird immer noch wenig bis gar nicht darüber gesprochen, es bestehen große Berührungspunkte gegenüber Erkrankten.

WARUM IST DAS SO UND WAS GENAU IST EINE PSYCHISCHE ERKRANKUNG EIGENTLICH?

Laut ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) handelt es sich um vielfältige Erkrankungen, verursacht durch Gene, psychische oder soziale Ursachen, biochemische Vorgänge im Gehirn, die durch einen Auslöser (Trigger) hervortreten. Diese können in Form von Psychosen, Verhaltensstörungen, Schizophrenie, depressive Störungen wie Manie, bipolare Störungen, Angststörungen, Zwangsstörungen, Posttraumatische Belastungsstörungen, Essstörungen, Zähneknirschen, aber auch Burnout u.v.m. auftreten. Betroffene spüren häufig einen großen Leidensdruck, da einerseits die Krankheitssymptome ihr Leben einschränken, andererseits trotz hoher Fallzahlen die Akzeptanz gegenüber physischen Erkrankungen immer noch sehr gering ist. Die Angst davor, sich als psychisch erkrankte Person zu erkennen zu geben ist dementsprechend hoch. Da man jedoch in der heutigen leistungsorientierten Gesellschaft nicht als „nicht normal“ gelten will, „hält man noch einen weiteren Tag durch“, und noch einen - im schlimmsten Fall bis zum Zusammenbruch.

Mitte März hatte die Arbeitskammer des Saarlandes in ihrem Bildungszentrum in Kirkel eine dreitägige Fortbildung mit dem Thema „Umgang mit psychisch erkrankten Menschen im Schulbereich“ angeboten. Die Fortbildung richtete sich an Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte, um diese über die gesetzlichen Grundlagen, z.B. das Saarländische Beamtengesetz SBG¹, Sozialgesetzbuch IX² etc. zu informieren sowie Ansprechpartner und Handlungsoptionen aufzuzeigen. Außerdem wurden häufig auftretende



STOCK.ADOBE.COM/@KARIM BOIKO

psychische Erkrankungen und deren Symptome vorgestellt: Schizophrenie, Angststörungen, Depressionen, Borderline, Burnout, um nur einige zu nennen. Gerade für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder für Gleichgestellte ist der Weg zur Linderung ihrer Leiden häufig besonders schwierig. Dabei ist das A und O, sich aktiv um Hilfe zu bemühen.

AN WELCHE STELLEN KANN MAN SICH WENDEN?

DER INTEGRATIONSFACHDIENST (IFD)

„Der Integrationsfachdienst - Berufliche Begleitungen“ unterhält ein flächendeckendes und behinderungsspezifisches Beratungs- und Betreuungsangebot zur Unterstützung schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber sowie Betriebsrä-

ten, Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen vor. Er arbeitet im Auftrag des Inklusionsamtes beim Landesamt für Soziales gemäß §§192ff SGB IX.³

Den IFD können alle Schwerbehinderten bzw. Gleichgestellten ansprechen, um individuelle Hilfestellungen und Möglichkeiten der Unterstützung zu bekommen. Die Mitarbeitenden haben Schweige-

pflicht, sodass Betroffene offen mit ihren Ansprechpartner:innen sprechen können, denn nur so ist eine passende Beratung sinnvoll.

DAS INTEGRATIONSAMT / INKLUSIONSAMT

„Das Inklusionsamt, angesiedelt beim Landesamt für Soziales, ist für die Sicherung der Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen zuständig. Dazu kann es Maßnahmen ergreifen oder Leistungen erbringen, um Arbeitsplätze zu erhalten und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu verhindern oder zu beseitigen.“⁴

GEWÄHLTE INTERESSENVERTRETER (ÖPR, HPR, SBV)

Bei allen Fragen diesbezüglich können Betroffene sich bei ihren Personalräten vor Ort (ÖPR), den Hauptpersonalrat (HPR) oder

gleich an ihre Schwerbehindertenvertretung (SBV) wenden. Die Kontaktdaten der jeweiligen Vertreter:innen für alle Schulformen findet man auf der Webseite des Ministeriums für Bildung und Kultur.⁵

Abschließend möchte ich alle Betroffenen dazu ermutigen, sich Menschen, denen man vertraut, zu öffnen. Alle Lehrkräfte unterrichten auch Schüler:innen, die mit psychischen Problemen wie Essstörungen, Angststörungen, Panikattacken oder Depressionen kämpfen. Die meisten meiner Schüler:innen melden mir zurück, dass sie, nachdem sie sich mit ihren Freund:innen offenbarten, mit ihren psychischen Problemen deutlich besser umgehen können. Oft verstärkt das Gefühl, man selbst wäre die einzige Person mit psychischen Problemen, den Leidensdruck zusätzlich. Die Zahlen aus dem ersten Abschnitt belegen eindeutig das Gegenteil. Daher mein Appell an alle Betroffenen: Vertraut Euch Menschen in Eurem Umfeld an und scheut nicht, Euch an Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, die zuständigen Stellen wie Inklusionsamt, Therapeut:innen etc. zu wenden! Passt auf Euch auf und bleibt gesund! Außerdem möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bei den Dozent:innen Hr. Knut Berwanger und Fr. Cornelia Sauer-Trenz vom Integrationsfachdienst sowie bei Fr. Elke Backes von der Arbeitskammer des Saarlandes für die tolle Organisation dieser Fortbildung bedanken! ■

¹<https://recht.saarland.de/bssl/document/jlr-BGSL2009rahmen/part/R/>, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG [<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>]

²https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

³<https://www.shg-kliniken.de/reha/integrationsfachdienst/>

⁴https://www.saarland.de/las/DE/themen/inklusionsamt/inklusionsamt_node.html

⁵<https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/bildungsserver/service/adressen/schwerbehindertenvertretung-adressen/schwerbehindertet.html>.



RAMONA SERVATIUS
HPR GemS | stellv. SB-Vertretung an GemS

**REPORTER
OHNE GRENZEN**
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE

Verbeamtung trotz Therapie?

Wer sich als Lehrer:in verbeamtet lassen möchte, muss sich dafür von einem Amtsarzt die physische und psychische Gesundheit attestieren lassen. Wer eine Psychotherapie in seiner Akte stehen hat, kann je nach Einschätzung abgelehnt werden. Das führt dazu, dass sich manche angehende Beamte nicht trauen, sich psychotherapeutische Hilfe zu suchen, obwohl sie dies bräuchten. Dr. Bernd Aschenbrenner vom Bundesverband der Vertragspsychotherapeuten (bvvp) hat darüber mit uns gesprochen.

EUWIS:

Wer sind Sie und welche Funktion haben Sie beim Bundesverband der Vertragspsychotherapeuten e.V. (bvvp)? Vielleicht können Sie kurz etwas zu Ihrem akademischen Hintergrund und ihrem Forschungsfokus etwas formulieren?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Ich bin Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut, mit den beiden Fachrichtungen analytische und tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie. Außerdem bin ich Literatur-, Medien- und Theaterwissenschaftler sowie Bildungswissenschaftler. Mein Forschungsfokus liegt beim Thema Generativität, Sucht und Familienbeziehungen und ich bin kooptiertes Mitglied im bvvp Bundesvorstand, Sprecher des dortigen Jungen Forums und Sprecher des Bezirks Nordbaden im bvvp Baden-Württemberg. Grundsätzlich muss ich sagen, dass ich kein Jurist bin und meine Einschätzungen nicht bindend sind, ich darf natürlich keine Rechtsberatung machen, sondern nur aus psychotherapeutischer Sicht und Erfahrung berichten.

EUWIS:

Bei vielen jungen Lehramtsstudenten hält sich das Gerücht, dass man möglichst keine Therapie gemacht haben sollte, um beim Amtsarzt das ok für die Verbeamtung zu bekommen. Ist Ihnen dieses Thema auch schon mal begegnet? Wenn ja inwiefern?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Natürlich ist mir das Thema begegnet. Es gehört quasi zum täglichen Brot in der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie, wo wir im Altersspektrum bis zum 21. Lebensjahr und bei einer laufenden Therapie auch ein paar Jahre darüber hinaus die Diagnosen ganz klar auch in Bezug auf spätere Studienschwerpunkte oder Berufsfelder mit den Patient:innen bezüglich eventueller Nachteile besprechen. Bei den Psychologischen Psychotherapeut:innen, die



Persönlichkeitsstörungen oder ähnlich starken psychologischen Beeinträchtigungen helfen Therapien doch im Gegenteil sogar lang-

für die Erwachsenen zuständig sind, ist das ein anderes Vorgehen. Da kommt eventuell die Student:in in die Therapie oder vielleicht der Lehrer dann. Bei Jugendlichen ist es gerade der Übergang ins Studium, der hier wichtig wird. Ich habe viele Patient:innen, die bei der Bewerbung für ein FSJ oder für eine Ausbildung zum Polizisten, zur Bundeswehr o.ä. erstmalig darauf stoßen, dass sie Nachweise erbringen müssen, in denen dezidiert nach psychischen Erkrankungen gefragt wird. Auch in anderen Berufszweigen außerhalb des Beamtenums stößt man auf dieses Phänomen, dass psychische Erkrankungen angegeben werden müssen und ein Hinderungsgrund für die gewünschte Ausbildung werden können. Ich erinnere mich an eine Patient:in, die gerne Flugbegleiterin geworden wäre und der dies aufgrund ihrer Krankengeschichte verwehrt wurde. Gerade wichtig wird es auch in Bezug auf eine private Versicherung. Hier umfasst der Zeitrahmen der Angaben zur Krankengeschichte meistens die letzten 10 Jahre.

EUWIS:

Offiziell heißt es, dass eine Psychotherapie nicht automatisch zum Ausschluss aus dem Verbeamtungsprozess führt. Deshalb prüft ein Amtsarzt im Einzelfall, ob die Therapie Grund dafür sein könnte, dass die/der Beamtenanwärter:in beeinträchtigt ist. Ist das nicht an sich schon paradox? Denn mal abgesehen von zB. ausgeprägten

fristig resilienter gegenüber Alltagsstress zu sein?! Auch die damit verbundene Selbstreflexion wäre doch gerade für Lehrer oder Polizeibeamte eine wünschenswerte Grundlage?!

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Paradox erscheint es definitiv, denn unsere anerkannten Verfahren wie die systemische Psychotherapie, die analytische, die verhaltenstherapeutische oder die tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie sind nachgewiesenermaßen wirksam in der Behandlung von psychischen Erkrankungen und helfen damit, dass gerade Beamte, die ja durchaus sehr belastet sein können in ihren Berufsfeldern, sich den Gegebenheiten des Alltags besser anpassen können, woraus weniger Krankheitstage, Frühberentungen und weitere komorbide Effekte entstehen können. Allerdings sind auch eine Persönlichkeitsstörung und andere schwere psychische Erkrankungen nicht zwangsweise als Ausschlusskriterium zu betrachten, wenn die Person eine langfristige und profunde Behandlung erfahren hat und sich ihrer eigenen Leistungsgrenzen bewusst ist. Es ist ja nicht so, dass Menschen mit Persönlichkeitsstörungen keinen normalen Lebens- und Berufsalltag führen können, sie brauchen nur Unterstützung, um die dysfunktionalen Anteile zu reflektieren und zu regulieren. Etwas besseres kann man sich doch bei Lehrern oder Polizisten nicht wünschen.

EUWIS:

Bei der amtsärztlichen Prüfung geht es hauptsächlich darum einzuschätzen, ob der Anwärter gesundheitlich gesehen in der Lage dazu ist, den Job bis zur Pensionierung „durchzuhalten“. Natürlich hat dies auch seine Berechtigung, denn die Verbeamtung bringt ja einige Vorteile, wie Kündigungsschutz, Befreiung von Sozialabgaben etc. Ist die Einzelfallprüfung aus Ihrer Sicht die gerechteste Möglichkeit damit umzugehen? Wie stehen Sie zu dieser Methode und hätten Sie Vorschläge anders/besser damit umzugehen?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Eine Einzelfallprüfung steht außer Frage, denke ich. Wir können ja nicht vereinheitlichen, ob bestimmte Diagnosen nun einen Ausschluss bringen oder nicht. Gerade das erscheint ja als Hauptproblem. Nicht jede Depression ist gleich, nicht jede Zwangssymptomatik so einschränkend, dass man den Alltag nicht mehr beherrscht. Eine Einzelfallprüfung muss also sein. Ein besserer Umgang damit könnte aber die Konsultierung einer Zweitprüfung sein, eventuell aus dem Feld der Psychotherapie selbst. Ich denke, dies könnte eine kollegiale Zusammenarbeit implementieren, die sich langfristig und profund mit den Ressourcen der Beamtenanwärter:innen auseinandersetzt. Ich denke, wichtig ist bei Zweiteinschätzungen gerade die Vielfalt unserer Berufsgruppen, die wir ja auch im Verband vertreten und die nicht zwischen psychotherapeutisch tätigen Ärzt:innen, Psychotherapeut:innen, Psychiater:innen, etc. unterscheidet, sondern deren Kompetenzen im Zusammenspiel begreift.

EUWIS:

Was würden Sie angehenden Lehrern empfehlen, die vielleicht schon im Studium bemerken, dass ihnen eine Therapie helfen könnte?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Ich empfehle grundsätzlich allen Menschen, die bemerken, dass sie eine psychische Erkrankung haben könnten, eine Abklärung bei einer hierfür zuständigen psychotherapeutisch anerkannten Stelle. Gerade die psychotherapeutischen Sprechstunden in ambulanten Psychotherapiepraxen sind hierfür ein niedrigschwelliger Zugang, um sich über eine Verdachtsdiagnose zu informieren. Auch Psychiater und psychiatrische Ambulanzen in den Kliniken sind hierfür natürlich gute Anlaufpunkte.

EUWIS:

Um einem offiziellen Eintrag über die Therapie zu entgehen, wenden sich ja viele an private Therapeuten z. B. Heilpraktiker für Psychotherapie. Wäre das eine Alternative?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Die drei anerkannten Heilberufe, bei denen man sich fundierte und kompetente Beratung holen kann, sind die Ärztlichen Psycho-

therapeut:innen, die Psychologischen Psychotherapeut:innen und die Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:innen. Private Psychotherapeut:innen, die sich so nennen dürfen, sind ebenfalls in unserem Kammersystem und können über den Selbstzahlerweg zur Abklärung natürlich angefragt werden. Auch die niedergelassenen Psychotherapeut:innen können dies tun. Als Patient:in sollte man dies zu Beginn klären und darauf hinweisen, dass man hierfür selbst zahlen würde. Die Kosten sind aber letztlich überschaubar. In einem ersten Gespräch kann eine Verdachtsdiagnose gegeben werden, die es dem Beamtenanwärter hilft, sich zu orientieren. Sollte tatsächlich eine schwerere psychische Erkrankung vorliegen, wäre die Empfehlung natürlich eine Psychotherapie mit weiterer Untersuchung und Abklärung. Auch die Heilpraktiker für Psychotherapie müssen schwere Fälle, z.B. bei Suizidalität, weiterleiten an uns zur Abklärung. Etwas anderes würde ich hier auch nicht empfehlen, da es sich nicht um eine psychotherapeutische Heilbehandlung handelt.

EUWIS:

In Therapie zu sein, ist ja nach wie vor an vielen Arbeitsplätzen ein Tabuthema. Anders als bei einem physischen Leiden, wird dem Erkrankten hier oftmals immer noch unterschwellig vorgeworfen, weniger zu leisten als andere. Wie sehen Sie das? Wäre es nicht angebracht, diese Thematik offener zu behandeln, gerade auch an Schulen? Wäre das nicht ein wichtiger Schritt auch als Lehrperson zu einer solchen „Schwäche“ zu stehen?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Sie haben Recht, es ist ein gesellschaftliches Problem und das, was bei psychischen Erkrankungen immer noch mitschwingt, ist, dass sich die jeweiligen Personen doch „zusammenreißen“ könnten, dann würde es schon gehen und alles wäre „gut“. Zum Abbau dieses Vorurteils müssen wir weiter Aufklärungsarbeit leisten und natürlich geht eine Psychotherapie nicht ohne die Mithilfe der Patient:in, es ist jedoch ein Unterschied, das wahre Leiden anzuerkennen und zu behandeln oder dieses „klein“ zu machen und wegzuwischen. Gerade das passiert immer dort, wo es heißt, „wir“ behandeln die „Falschen“. Es gibt ja auch komplexe physische Behandlungen, die nicht heilbringend behandelt werden können, und solche, die eine gute Gesundungsaussicht haben. So ist es auch in der Psychotherapie. Wo, wenn nicht in der Schule, sollte solches Wissen von Beginn an vermittelt werden? Übrigens stand diese Entstigmatisierung im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung.

EUWIS:

Wäre das nicht auch verbunden mit einem (nötigen?) Wandel der Wettbewerbs- und Vergleichsphilosophie, die jungen Menschen in der Schule begegnet? Also weg vom quantitativen hin zum qualitativen, wie es ja auch einige Schulformen versuchen.

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Unbedingt. Aber so ist unsere Gesellschaft aktuell gestrickt und wir müssen mit der Leistungsprämisse leben, dass jedes Kind in dem System, in dem es beschult wird, in irgendeiner Weise eingliedert werden muss. Anders geht es ja gar nicht. Es gibt ja auch Schulformen, die anderes zeigen, und eine Entwicklung insgesamt ist schon erkennbar aus meiner Sicht. Wenn man sich die Verfügbarkeit von Schulpsycholog:innen und das Bewusstsein für psychische Erkrankungen an Schulen ansieht, so ist schon einiges passiert. Ich glaube, es geht oft um ein Ohnmachtsgefühl, dass eine Psychotherapie eine gewisse Zeit dauert und in schwierigen Fällen auch nach einer klinischen Intervention oft nicht alles „gut“ ist. Das sind schon große Herausforderungen, denen sich Lehrkräfte stellen müssen, die ja nicht nur ein einzelnes Kind beschulen, sondern ganze Klassen regulieren und vor allem unterrichten müssen.

EUWIS:

Möchten Sie sonst noch etwas aus ihrer persönlichen Erfahrung mit dem Thema mitteilen?

DR. PHIL. BERND ASCHENBRENNER:

Einfache Lösungen wird es leider nicht geben. Wir leben in einer komplexen Welt, deren Geschwindigkeit für viele nicht bewältigbar erscheint und für manche auch nicht mehr ist. Für mich als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass jedes Kind und jeder Jugendliche in seiner psychischen Disposition verschieden ist. Die Einen sind anpassungsfähiger, die Anderen nicht. Die Einen haben mehr Resilienz, die Anderen weniger. Ziel ist es, die richtigen Lösungen und Methoden zu finden, die eine zielführende Heilbehandlung erbringen. Wir haben in unserem Gesundheitssystem vier anerkannte Richtlinienverfahren für psychische Erkrankungen, die helfen, die Komplexität von Symptomen zu erkennen und adäquat zu behandeln. Deshalb können und dürfen psychische Diagnosen kein Hinderungsgrund sein, dass junge Menschen den Berufsweg einschlagen, den sie möchten oder, dass erwachsene Menschen den Gang zur Psychotherapie scheuen, aus Angst, hieraus Nachteile zu erhalten. ■

Weitere Infos unter <https://bvvp.de>



SARAH TSCHANUN

Positive Leadership



WENN WIR NICHT MEHR IN DER LAGE SIND, EINE SITUATION ZU ÄNDERN, SIND WIR GEFORDERT, UNS SELBST ZU ÄNDERN.

VIKTOR E. FRANKL, PSYCHIATER UND NEUROLOGE



Wir leben in einer sich immer schneller verändernden Welt ... und spüren das in unserer Arbeit als Menschen in Schulen. Das United States Army War Collage hat in den 1990er Jahren das Akronym VUCA dafür geprägt¹. Die einzelnen Buchstaben stehen für die englischen Abkürzungen V (volatility = Unbeständigkeit), U (uncertainty = Unsicherheit), C (complexity = Komplexität) und A (ambiguity = Mehrdeutigkeit).

Der Umgang mit der VUCA-Welt ist zu unserem Tagesgeschäft geworden. Vorbei sind die Zeiten, in denen eine „gut funktionierende Schule“ wie folgt definiert wurde: „Eine gut funktionierende Schule war bislang diejenige, die als bürokratische Organisationseinheit nach der Vorgabe übergeordneter Kenn- und Grenzwerte klaglos arbeitete. Als Schulleitung bewährte sich vorwiegend, wer ein guter „Befehlsempfänger“ und „-weitergeber“ mit dem Ziel einer reibungslosen Verwaltung von Schule war. Die Rahmenbedingungen der zentral gesteuerten Schule waren klar (d.i. hierarchisch) strukturiert und über den Verordnungsweg von oben nach unten reguliert.“ (Schratz 1998). Diese Beschreibung und die Bedürfnisse in der heutigen VUCA-Welt sind gefühlt vergleichbar mit einem Dinosaurier, der sich auf dem New Yorker Times Square verirrt hat: zwei Welten treffen aufeinander!

Um es vorweg zu nehmen: Es ist bestimmt nicht alles falsch, was früher Gültigkeit hatte und es ist bestimmt nicht alles richtig, was heute als „modern“ angepriesen wird. Daher sollten wir zumindest versuchen, die besten Dinge aus den beiden Welten miteinander zu verbinden.

Fangen wir beim Rollenverständnis von Schulleitungen an. Im „traditionellen“ System waren „Management-Fähigkeiten“ maßgeblich, in der VUCA-Welt erscheinen „Leadership-Fähigkeiten“ sinnhaft. Moderne Führungskräfte in Schule sollten situationsabhängig beide Perspektiven bedienen können.

HIER EINIGE BESPIELE FÜR DIE UNTERSCHIEDE VON MANAGEMENT ZU LEADERSHIP:

Management-Fähigkeiten	Leadership-Fähigkeiten
- an Altbewährtem festhalten	- Bewegung erzeugen
- sachlich und präzise sein	- charismatisch u. motivierend sein
- Risiko minimieren	- auf Risiko setzen
- die Gegenwart im Blick haben	- die Zukunft im Blick haben
- Details erkennen	- das „große Bild“ sehen
- Aufgaben verteilen	- Teams coachen
- Fokus auf strukturelle Prozesse	- Fokus auf Beziehungen
- ...	- ...

Gerade schulische Führungskräfte sollten beide Rollen leben und vorleben: sowohl leaden, als auch managen, je nach Bedarf. Das eine ohne das andere wird in der VUCA-Welt zu immer größeren Spannungen zwischen allen Beteiligten führen. Die Unzufriedenheit wird wachsen und die Flucht aus dem System Schule immer stärker.

Moderne Führungskräfte brauchen Verständnis für die Bedürfnisse der an Schule beteiligten Menschen. „Achtsamkeit“ ist das maßgebliche Schlagwort. Achtsamkeit ist erlernbar oder zumindest trainierbar. Die französische Schriftstellerin Marie de Rabutin-Chantal, Marquise de Sévigné (1626 – 1669) formulierte es so: „Die Tatsache, dass die Menschen mit zwei Augen und zwei Ohren, aber nur mit einem Mund geboren werden, lässt darauf schließen, dass sie zweimal soviel sehen und hören als reden sollten.“ Ein wertvoller Hinweis für ein achtsames Führen.

Eine weitere wichtige Aufgabe von Leadern ist es, Kolleginnen und Kollegen die bestmöglichen Entfaltungsspielräume in ihrer Professionalität zu ermöglichen. Schulleitungen sind neben der Rolle des/der „LETZT-Verantwortlichen“ (Management-Hierarchie) die „ERST-Ermöglicher/in“ (Leadership) für professionelles Handeln im System Schule. Sie sind diejenigen, die im engen Korsett der Rahmenbedingungen ihr Bestes geben, um den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeiten zur professionellen Selbstentfaltung zu bieten. Lehrerinnen und Lehrer, die in Ihrem Handeln Sinn erkennen, arbeiten zufriedener und wirksamer.

Menschen in, um und mit Schule zu verbinden ist DAS Kernthema als Führungsaufgabe. Um dies umsetzen zu können bedarf es zwingend der Kenntnis der eigenen Professionalität, der eigenen Stärken, des eigenen Führungsverhaltens und des Blickes auf die



eigenen Ressourcen. Erst mit der Klarheit über die eigene Persönlichkeit kann eine Schulleitung authentisch ihre Stärken dem Kollegium und der Schule bereitstellen.

Paul J. Zak, Direktor des „Center of neuroeconomic studies“, sagte 2017 dazu: „Dort wo Führungskraft ein Gefühl von psychologischer Sicherheit ausstrahlt und die Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten können, sind folgende Daten messbar:

- 75 % niedrigere Stresswerte
- Über 100 % mehr Energieeinsatz in der Arbeit
- Bis zu 50 % höhere Produktivität
- 13 % weniger Krankheitstage
- 29 % höhere Lebenszufriedenheit und
- 40 % weniger Burn-Out-Fälle

(vgl. Praxisbuch Positive Leadership, Christian Thiele, Haufe Verlag 2021).

BEEINDRUCKENDE WERTE, ODER?

Die Frage „Können wir Führungsverhalten ändern und wenn ja, wie?“ kann zumindest mit den Ansätzen der positiven Psychologie (Martin Seligman: „Flourish“) insbesondere unter Anwendung des PERMA-Modells (Seligman, Ebner), bzw. den Ausführungen Ruth Seligers (Positive Leadership, Schäffer-Poeschel-Verlag, Stuttgart, 2014) zum jetzigen Zeitpunkt bejaht werden. Zahlreiche Untersuchungen bestätigen das (exemplarisch s.o.).

Insbesondere bei der Arbeit mit dem PERMA-Modell sind messbare Veränderungen im Führungsverhalten und den daraus resultierenden Veränderungen im System zu bemerken. Dabei entsprechen die einzelnen Buchstaben den Bedeutungen:

- P für „positive emotions“ (= positive Emotionen),
- E für „engagement“ (= Einsatz),
- R für „relationship“ (= Beziehungen),
- M für „meaning“ (= Sinnhaftigkeit) und
- A für „accomplishment/achievement“ (= Errungenschaften/Zielerreichungen).

Vision für die Zukunft für Schulleitungen ist, dass sie sich so professionalisieren, dass sie die Grundlagen des „positive Leadership“ beherrschen. Bis 2023 gab es keinen Ansatz, schulischen Führungskräften „positive Leadership“ im Fortbildungswesen näherzubringen.

Als langjähriger Schulleiter beschäftigte mich stets die Frage nach dem geeignetsten Führungsstil für mich, alle am Schulleben

beteiligten Menschen und der Organisationseinheit Schule. Erst durch meine Coach- und Trainerausbildung konnte ich die mir selbst gestellt Frage besser beantworten. Schließlich entwickelte ich in mehrjähriger Arbeit die Fortbildungsreihe „Positive Leadership für Schulleitungen“, die ich auf einem Bundesnetzwerktreffen 2023 in Bad Kreuznach erstmals vorstellen konnte.

Der Erfolg der bisher durchgeführten Veranstaltungen im Saarland war großartig: Mit Zustimmungswerten von über 90% wurden sie überaus positiv wahrgenommen. Die Schwerpunkte der Tagesveranstaltungen waren dabei:

- Die eigene Professionalität erkennen und stärken.
- Menschen in, um und mit Organisation Schule wertschätzend verbinden.
- Sich selbst und andere führen.
- Das PERMA-Modell in der Positive Leadership.
- Gemeinsames Teamevent (steht noch aus).

Die angebotenen Perspektivwechsel erlebten die Beteiligten als sinnstiftend, zufriedenstellend, erkenntnisreich und positiv motivierend. Die angewendeten Methoden (Verhaltensanalysen, Kommunikationsmodelle, Züricher-Ressourcen-Modell-Tools, Methoden aus dem agilen Management, usw.) waren für viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer neu. Sie empfanden die bisher unbekannt Eindrücke nicht als ein „on the top“ (= Mehrarbeit) zu der sowieso schon großen Arbeitsbelastung, sondern sie berichteten nach Anwendung von spürbaren Erleichterungen im täglichen Handeln und einer höheren Zufriedenheit bei allen Beteiligten.

Bleibt zu hoffen, dass auch in den kommenden Jahren viele Schulleitungen und andere in Schule verantwortlichen Führungskräfte die Veranstaltungen besuchen werden, um für sich, allen am Schulleben Beteiligten und die Schule selbst eine sinnfördernde Zukunft zu ermöglichen.

Um das Anfangszitat aufzugreifen: Da wir die Situation nicht ändern können, müssen wir uns ändern! Und das kann ausgesprochen bereichernd und positiv sein. ■

¹Quelle: de.wikipedia.org/wiki/VUCA, abgerufen am 25.04.2024



THOMAS BONERZ
Leiter des Fachbereichs Personal- und Organisationsentwicklung, Führungskräftequalifizierung beim LPM, QM-Beauftragter, systemischer Coach

Gewerkschaften helfen

DGB ruft zu Spenden für Flutopfer auf!

Die Hochwasser-Schäden im Saarland und in Teilen von Rheinland-Pfalz sind enorm. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften drücken allen Betroffenen, ihren Familien und Angehörigen ihr tiefstes Mitgefühl aus. Unser Dank gilt den vielen Rettungskräften und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, die sich vor Ort engagieren und die immer noch im Einsatz sind.

Jetzt heißt es Solidarität zu zeigen, um die Folgen dieser Katastrophe abzumildern. Die Betroffenen brauchen schnelle und unbürokratische Hilfe. Jetzt müssen wir zusammenhalten und unterstützen, damit die betroffenen Menschen und Regionen eine Perspektive bekommen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft deshalb zu Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe auf. Der Verein „Gewerkschaften helfen“ hat hierzu ein Spendenkonto unter dem Stichwort „Hochwasser 2024 Saarland / Rheinland-Pfalz“ eingerichtet. Die Hilfsgelder sollen den Betroffenen im Saarland und Rheinland-Pfalz zugutekommen.

Der DGB eröffnet das Konto mit einer Spende in Höhe von 30.000 Euro. Weitere Spenden durch die Mitgliedsgewerkschaften wurden bereits zugesagt.

Betroffene, die durch das Ereignis vom Pfingstwochenende unerwartet in Not geraten sind, können unbürokratisch eine Soforthilfe erhalten. Anträge können unter Angabe der Kontoverbindung bei den regionalen Gewerkschaftsbüros oder den DGB-Regionen im Hochwassergebiet gestellt werden.

Spender:innen, die eine Spendenquittung erhalten möchten, geben bitte direkt in der Überweisung ihren vollständigen Namen und ihre Adresse an. Die Spendenquittung wird Anfang des nächsten Jahres zugestellt. ■

DGB RHEINLAND-PFALZ / SAARLAND

Den Übergang gemeinsam erfolgreich gestalten

UMFRAGE zu den Altersbildern in der GEW

Zu Beginn des Jahres 2023 hat der Bundessenior:innenausschuss (BSA) ein OE-Projekt beim Hauptvorstand beantragt und bewilligt bekommen, das sich dem Thema „Den Übergang gemeinsam erfolgreich gestalten“ widmet. Mit Hilfe professioneller Unterstützung eines sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstituts (SowiTra) wird jetzt schon im zweiten Jahr an diesem Thema gearbeitet. Die GEW-Senior:innen haben in der Phase des Übergangs ganz unterschiedliche Erfahrungen gemacht, wie die stichprobenartigen bundesweiten Einzelinterviews gezeigt haben. In allen Fällen liegt diese Umbruchphase in der Vergangenheit und es stellt sich die Frage: Was kann die GEW besser machen? Wie kann diese Mitgliedergruppe zukünftig in der GEW besser gehalten werden? Welche Unterstützungsleistungen und Angebote werden gewünscht und sind hilfreich? Wie können die unterschiedlichen Kompetenzen unserer Mitglieder nach der aktiven Berufsphase – für alle Seiten gewinnbringend – in der GEW erfolgreich zum Tragen kommen?

In diesem Zusammenhang hat der Bundessenior:innenausschuss, in dem alle Landesverbände vertreten sind, verschiedene Arbeitsgruppen gebildet. Für unterschiedliche Schwerpunkte wurden u.a. Umfragen vorbereitet, die jetzt bis zum Herbst dieses Jahres auf verschiedenen Wegen an die Mitglieder herangetragen werden. Hier ist die Meinung aller Mitglieder gefragt, die vor dem Übergang in die nachberufliche Phase stehen oder sich bereits darüber Gedanken machen.

WIE KANN EIN MODERNES ALTERSBILD AUSSEHEN, DAS DIE GANZE BANDBREITE DES ALTERNS ABBILDET?

Im Durchschnitt werden wir 30 Jahre älter als vorhergehende Generationen; auch haben sich die Lebensumstände in den letzten Jahren vielfach geändert. Ältere lassen sich nicht nur auf die Fragen von Pflege und Krankheit reduzieren. Vielmehr wollen sie sich weiterhin engagieren, lebenslang lernen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

So hat sich eine Arbeitsgruppe der Frage nach den „Altersbildern in der GEW“ gewidmet und wird sich auch um Mitarbeit und kritische Reflexion bemühen. Ein erster Entwurf liegt bereits vor und darf über einen geplanten Link gerne ergänzt und ausgeweitet wer-



den. Die Ergebnisse sollen in einen Antrag zum Gewerkschaftstag 2025 münden und eine tragfähige Grundlage für die Arbeit der Senior:innenarbeit in der GEW werden.

WELCHE SERVICELEISTUNGEN DER GEW SIND IM ÜBERGANG WÜNSCHENSWERT?

Diese Arbeitsgruppe geht der Frage nach, welche Angebote es seitens der GEW braucht, um die Mitglieder im Übergang und darüber hinaus zu halten. Wie lassen sich die bereits vorhandenen Angebote intensivieren? Welche Unterstützungen - z.B. auch strukturelle - sind denkbar und notwendig, um die einzelnen Landesverbände zu stärken und dabei die großen Unterschiede zwischen den Stadt- und Flächenstaaten zu berücksichtigen?

WIE SEHEN ERFOLGREICHE ANGEBOTE DER KREISE IN DEN AUGEN DER SENIOR:INNEN AUS?

Hier wird nicht nur der Frage nachgegangen, wie die Bundesebene die Kreisebenen unterstützen kann, sondern auch gefragt, welche Angebote die älteren Mitglieder in unserer Gewerkschaft hal-

ten können und welche Räume der aktiven Beteiligung wünschenswert sein können.

ROLLE UND AUFGABE DER MEDIEN IN DER GEW

Nicht zuletzt ist diese Frage entscheidend, wie die Altersbilder in der GEW - im wahrsten Sinne des Wortes - aussehen können. Angemessene Ansprache und Präsenz in den verschiedenen

■ der Lust, etwas zu bewegen und der Lust auf lebenslanges Lernen.

Vielmehr bleibt es unsere gemeinsame Aufgabe, den Mehrwert einer Mitgliedschaft und einer Interessenvertretung für die Älteren deutlich herauszustellen, vermehrt attraktive Projekte und Möglichkeiten der zeitlich begrenzten Mitarbeit anzubieten, Alter(n) als Querschnittsthema zu begreifen, ungewohnte Wege zu erproben sowie neue Räume zu eröffnen.

Lasst uns also einen diskriminierungsfreien Umgang und gemeinsame Aufgaben miteinander finden. Mitgliedschaft inklusive Engagement gehört zur Identität der GEW. So können wir „Alter(n) in der GEW“ als ein Angebot zur Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft nutzen und das OE-Projekt „Den Übergang gemeinsam erfolgreich gestalten“ mit Erfolg weitertragen! ■

Medien der GEW ist hier das Ziel einer weiteren AG der Bundessenior:innen. In Zusammenarbeit mit dem Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf Bundesebene sollen zukunftsfähige Konzepte entwickelt werden.

Gemeinsam müssen wir daran arbeiten, dass der Eintritt in die nachberufliche Phase nicht gleich Austritt aus unserer Gewerkschaft bedeutet. Die Senior:innen brauchen unterstützende Strukturen, wünschen sich Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit. Sie wollen nicht nur beitragszahlende Zuschauer:innen sein, sondern mittendrin, in einer gleichwertigen Partnerschaft mitdenken und mitarbeiten. Erfahrungswissen bleibt Potenzial und Qualität der Älteren.

Das steht nicht im Widerspruch zu

- wertschätzender, gleichberechtigter Partnerschaft des Mitdenkens und Mitmischens
- kreativem Generationendialog mit der „Jungen GEW“



UTE WIESENÄCKER
Leitungsteam des Bundessenior:innenausschuss der GEW

+++ SAVE THE DATE +++

KULTURTAG DES
LANDESSENIOR:INNENAUSCHUSSES
AM DONNERSTAG, DEN 12. SEPTEMBER 2024,
AUF DEN SPUREN DER RÖMER
NACH NEUMAGEN-DHRON

Marlene Wagner/LT-Landesessenior:innenausschuss

Die GEW Saarland – wer ist das eigentlich?

Steckbrief: Nina Reinhard

Um unseren Leserinnen und Lesern diese Frage zu beantworten, werden wir Euch in dieser Ausgabe eine weitere wichtige Person der GEW Saarland, Nina Reinhard, vorstellen. Sie ist als Erzieherin und Kindheitspädagogin im Geschäftsführenden Vorstand der GEW Saarland für den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit verantwortlich und engagiert sich desweiteren in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe.



Name:
Nina Reinhard

Funktion in der GEW:

Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand (GV), AB Jugendhilfe und Sozialarbeit.

Was hat dich bewogen, in dieser Position aktiv zu werden?

Die Dialoge und deren Ergebnisse innerhalb der Fachgruppensitzungen und anderer Formate, wie Tagungen, Demonstrationen oder auch Kinovorstellungen können demokratisch von der Kreis- über die Landesebene bis zur Bundesebene transportiert werden und vermitteln ein Gefühl der echten Beteiligung. Zudem ist der fachliche Austausch in einem geschützten Rahmen möglich, was zur persönlichen Weiterentwicklung beiträgt. Die GEW stärkt ihre Mitglieder und lebt von dem Engagement jedes Einzelnen.

Was willst du unseren Neumitgliedern mit auf den Weg geben?

Ein Herzliches Willkommen 🌞

Ich freue mich über jedes Mitglied und wünsche euch, dass ihr ebenso gute Erfahrungen macht. Wenn ihr euch für bestimmte

Schwerpunkte und eine aktive Mitarbeit interessiert, dann schaut doch mal in den entsprechenden Fach- und Arbeitsgruppen vorbei. Eine erfolgreiche Arbeit braucht euer Wissen, eure Ideen und eure Stärken. Kontakt: info@gew-saarland.de

Charakterisiere die GEW in drei Worten:

Solidarisch – Aktiv – Gerecht

Wo siehst du die GEW in 5 Jahren?

Da unser Arbeitsfeld von einer stetigen Anpassung gesamtgesellschaftlicher Bedürfnisse geprägt ist, muss darauf mit entsprechenden Maßnahmen reagiert werden. Dies trägt zu einer guten Einrichtungsqualität bei. Daher ist es nach wie vor unerlässlich, dass sich die GEW weiterhin für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Rahmenbedingungen stark macht.

Die Chancengleichheit und die Bildungsgerechtigkeit müssen weiterhin gestärkt werden, um dem Recht des Kindes auf Bildung adäquat zu begegnen. Hierfür werden wir uns bildungspolitisch engagieren.

Weil uns unsere Mitglieder am Herzen liegen, sollen diese auch weithin von dem umfangreichen Service der GEW (Berufshaftpflicht, Rechtsschutz, Ratgeber,...) profitieren. Als besonders wertvoll empfinde ich das Fortbildungsprogramm, das unsere Mitglieder in ihrem pädagogischen Handeln stärkt und auf aktuelle Bedürfnisse angepasst werden kann. Ich bin gespannt, welche Fortbildungen in 5 Jahren angeboten werden. ■



NADINE WEBER

Neues Mitglied im Team der GEW-Geschäftsstelle

Unser Auszubildender, Dennis Alaf, hat am 11. Juni 2024 seine Abschlussprüfung zum Kaufmann für Büromanagement erfolgreich bestanden und wir freuen uns, dass er ab sofort fest bei uns angestellt wird. Dies ist ein wichtiger Meilenstein in seiner beruflichen Laufbahn und wir sind stolz darauf, ihn als wertvolles Mitglied im Team der Geschäftsstelle willkommen zu heißen.

Dennis Alaf begann seine Ausbildung in der Geschäftsstelle der GEW-Saarland vor 2 Jahren und hat sich seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Er hat sich durch harte Arbeit, Engagement und Ehrgeiz ausgezeichnet und seine Leistungen während der Ausbildung waren herausragend. Seine positive Einstellung und sein Teamgeist haben ihn zu einem geschätzten Mitarbeiter gemacht und wir sind überzeugt, dass er auch in Zukunft großartige Erfolge erzielen wird. Ein großes Dankeschön auch an seine Ausbilderin, Bärbel Detzen, die offensichtlich eine hervorragende Unterstützung und Anleitung geleistet hat. Es ist schön zu sehen, dass ihre Bemühungen in seine Ausbildung Früchte tragen.

Die Entscheidung, Dennis Alaf nach seiner Ausbildung fest anzustellen, ist nicht nur für ihn, sondern auch für die GEW Saarland von Vorteil. Unter anderem tritt er in die Fußstapfen von Anna Schmidt aus unserer Mitgliederverwaltung, die nach 35 Jahren Dienst in der Geschäftsstelle, am 1. Oktober in ihren wohlverdienten Ruhestand geht.

Dennis Alaf kennt unsere Prozesse bereits bestens und bringt sein Fachwissen ein, das er in seiner Ausbildungszeit hier in der Geschäftsstelle gelernt hat. Durch seine Festanstellung können wir



DIE BESCHÄFTIGTEN DER GESCHÄFTSSTELLE, V.L.N.R.: ANNA SCHMIDT, MARION RUPPEL-LOHOFF, DENNIS ALAF, ANNIKA VANGHEL, CHRISTEL POHL, BÄRBEL DETZEN | FOTO: GEW

langfristig von seinem Wissen profitieren und gleichzeitig sicherstellen, dass er sich weiterentwickeln und entfalten kann. ■



BÄRBEL DETZEN

Online-Ausstellung

„Rechte Gewalt von 1918 bis heute“

Der Impuls zur Erstellung einer Ausstellung „Rechte Gewalt von 1918 bis heute“ geht auf die rassistischen Morde von Hanau im Februar 2020 zurück. Wir wollten vor allem der Einzeltäterthese widersprechen, indem wir die Kontinuität und Wurzeln rechter Gewalt über den Zeitraum seit 1918 aufzeigen und so die Gefahr als Ganzes begreifbar machen. Dies wiederum sollte helfen, Gefahren rechtzeitig zu erkennen und ihnen wirkungsvoll zu begegnen. Die Veröffentlichung der Ausstellung, an der wir mehrere Jahre gearbeitet haben und die nun zu einer umfassenden Darstellung rechter Gewalt geworden ist, findet in einer besonderen

Situation statt, die sich weiter zugespitzt hat. Einerseits ist die Demokratie bedroht wie seit 1945 nicht mehr. Andererseits haben viele Menschen diese Gefahr erkannt und demonstrieren zu Hunderttausenden für Demokratie, Menschenrechte, Offenheit und Vielfalt.

WELCHEN BEITRAG KANN DIE AUSSTELLUNG IN DIESER SITUATION LEISTEN?

Die Ausstellung stellt die Blutspur dar, die rechte Gewalt über mehr als ein Jahrhundert hinterlassen hat. Sie reicht von den Morden und Gewaltexzessen der Freicorps nach 1918, den Straßenterror der SS, der Errichtung von Konzentrations- und Vernichtungslagern, der millionenfachen Ermordung von Jüdinnen und Juden, von Sinti und Roma, von Menschen mit Behinderung oder politischen Gegnern der Nationalsozialisten, dem Münchner Oktoberfest – Attentat, den Baseballschlägerjahren nach der deutschen Vereinigung, den Pogromen von Rostock-Lichtenhagen und Hoyerswerda, den Brandanschlägen von Mölln oder Solingen, den NSU-Morden



GEDENKDEMONSTRATION ANLÄSSLICH DES ERSTEN JAHRESTAGES DES RECHTSTERRORISTISCHEN ANSCHLAGS VON HANAU IN BERLIN | FOTO: RECHTE-GEWALT.ORG/© IMAGO / XK M KRAUSE

bis zu den Morden von Hanau oder dem Mord an Walter Lübcke. Diese Blutspur ist kein Ergebnis von Gewaltakten psychisch kranker Einzeltäter, sondern das Ergebnis einer mörderischen Ideologie, die Menschen oder ganze Menschengruppen zu Feinden, Zecken oder Parasiten erklärt und ihnen das Recht auf Existenz abspricht. Damit wirkt die Ausstellung jeder Verharmlosung der Gefahren entgegen, die auch heute von rechtem Extremismus und Terrorismus ausgeht.

Die Ausstellung zeigt nicht nur die Gewalt – dies unvermeidlich in oft drastischen, schockierenden und kaum erträglichen Bildern und Berichten – sondern auch den Weg in die Gewalt, der seit einem Jahrhundert weitgehend gleich geblieben ist. Dieser Weg beginnt immer damit, bestimmte Menschengruppen zuerst auszugrenzen und dann zu dämonisieren, ihnen zuerst gleiche Rechte und dann generell die Menschenrechte, ja das Menschsein abzuspochen. Immer werden dabei Vorurteile und Feindbilder aufgegriffen und zugespitzt, die bis weit in die Mitte der Gesellschaft hineinreichen: dies sind vor allem rassistische, antisemitische, frauenfeindliche, homophobe und anti-egalitäre Denkweisen und Einstellungen.

In der sozialdarwinistischen Welt der Täter gibt es nur Freund und Feind, einen ständigen Kampf ums Überleben, in dem Schwäche – genauer: Menschlichkeit – zum Untergang des eigenen Volkes oder der eigenen „Rasse“ führt. Stets beschwor die Rechte ein unerträgliches Unrecht, das dem eigenen Volk angeblich angetan wurde, eine existentielle Bedrohung durch Verräter und dunkle Mächte, die eine Notwehrsituation schaffe, in der die Anwendung von Gewalt legitim, ja alternativlos sei. Genau diese nach 1933 in die geplante und teilweise erfolgte Vernichtung der europäischen Juden mündende Konstruktion ist auch heute der Kern der Verschwörungslüge vom „Großen Austausch“ oder der „Umvolkung“, der mit einer „Remigration“ zu begegnen sei.

WAS KÖNNEN WIR DARAUSS LERNEN?

Wir müssen die Bedrohung ernst nehmen. Die Geschichte lehrt uns, dass Hass und Gewalt keine weit zurückliegende Verirrung einer inzwischen gezähmten und geläuterten Rechten sind, sondern deren DNA. Wir sollten deshalb zum Beispiel nicht von „Vertreibungsfantasien“ sprechen. Was am Wannsee und nicht nur dort besprochen wurde, sind keine Fantasien, sondern Pläne – Pläne, aus denen blutige Realität wird, wenn die autoritäre oder faschistische Rechte die Macht dazu hat und die Verhetzung und Enthemmung der Bevölkerung weit genug gediehen sind, um einen unerwünschten Bevölkerungsteil mit Pogromen zu überziehen, um ihn internieren und deportieren zu können.

Wir müssen widersprechen. Und zwar nicht erst, wenn von Deportationen die Rede ist. Die autoritäre Rechte setzt darauf, eine verunsicherte und orientierungslose gesellschaftliche und politische Mitte für sich zu gewinnen, indem sie Vorurteile gegen Minderheiten ausschaltet, Feindbilder schafft und angeblich Schuldige präsentiert. Dazu nutzt sie verbreitete rassistische, antisemitische, antifeministische oder sozialdarwinistische Vorurteilsstrukturen. Diese Vorurteile abzubauen heißt, die Rechte von ihrer Nabelschnur in die gesellschaftliche und politische Mitte abzutrennen. So und nicht anders entsteht eine Brandmauer, die nicht beim ersten Ansturm zusammenbricht.

Einer der tragischsten Irrtümer in der deutschen Geschichte war die Annahme, man könne die NSDAP bändigen und „entzaubern“, wenn man sie an der Regierung beteiligt. Die Folgen kennen wir – und sie sollten eine Warnung sein. Eine Warnung davor, statt der Auseinandersetzung mit der Rechten deren Parolen und Forderungen in der Hoffnung aufzugreifen, Wähler zurückzugewinnen. Eine Warnung davor, sich auf einen Wettlauf um die höchsten Abschiebequoten und die unwürdigste Behandlung von Asylbewerbern einzulassen. Stattdessen geht es darum, die eigenen Ideale und die

eigene Identität – Demokratie, Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit, Weltoffenheit und Vielfalt, Solidarität und soziale Gerechtigkeit – hochzuhalten und damit die Auseinandersetzung mit der populistischen, autoritären oder faschistischen Rechten zu bestreiten. Und genau dies war die Motivation und die Kernaussage der Demonstrationen gegen rechts in den letzten Wochen.

Betrachtet man die Geschichte der nicht nur rechten Gewalt in den letzten Jahrhunderten, erkennt man das einzigartige Erbe, das die Aufklärung und die französische Revolution uns hinterlassen haben: es ist die Proklamation unveräußerlicher und unteilbarer, also für alle unter allen Bedingungen geltender Menschenrechte. Dieses Erbe ist das Wertvollste, was wir Menschen haben. Der Sinn der Ausstellung liegt letztlich darin, dieses Menschheitserbe zu wahren und die Menschenrechte von einer Proklamation zu einer erlebbaren Realität für alle zu machen. ■

WEITERE INFOS ZUR AUSSTELLUNG UNTER:
[HTTPS://RECHTE-GEWALT.ORG/](https://rechte-gewalt.org/)

GERHARD BITTERWOLF



DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT

EMPFIEHLT:

AKTIV WERDEN

GEGEN NAZIS



Rechtsextremismus & Schule

Neues Themenheft von *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*

Schule ohne Rassismus

Schule mit Courage

Orde in ihrem Themenbeitrag dar, wie die AfD die bürgerlichen Milieus der Mitte mit ihrer Agenda erreicht, etwa durch polemische Kritik an gendergerechter Sprache. Im Mittelteil der Handreichung beschäftigen sich dann mehrere Beiträge mit der Geschichte des Rechtsextremismus in der deutschen

Gesellschaft. Auch der NSU-Skandal, bei dem Rechtsextreme über Jahre hinweg unerkannt morden konnten, wird hier nochmal Revue passieren gelassen, bevor der Mit-Herausgeber der Handreichung, Eberhard Seidel, auf den Umgang mit Rechtsextremismus in Schule und Gesellschaft überleitet. Viele Schulen stellen sich die Frage, wie sie mit der AfD als demokratisch gewählte Partei umgehen sollen, z. B. im Rahmen von Podiumsdiskussionen vor Wahlen. Hier

Die Europawahl hat in Deutschland zu einer deutlichen Verschiebung der Wählerstimmen nach rechts geführt. Insbesondere in den neuen Bundesländern konnte die AfD deutlich zulegen und schnitt dabei sogar jeweils als stärkste Partei ab, was hinsichtlich der anstehenden Landtagswahlen nichts Gutes erahnen lässt. Doch auch im Westen befindet sich die Partei auf dem Vormarsch. Besorgniserregend ist auch der Zuwachs der Partei bei den Jungwähler:innen. Passend hierzu hat die Aktion Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage die Broschüre „Rechtsextremismus & Schule“ veröffentlicht, die Schulleitungen und Lehrkräften praktische Hinweise zum Umgang mit Rechtsextremismus liefert. Die Veröffentlichung informiert über neue Entwicklungen und Ausprägungen des Rechtsextremismus und zeigt auf, was Schulen tun können. Unter anderem zählt auch GEW-Bundesvorsitzende Maike Finnern zu den Autor:innen. Das Themenheft wurde am 25. April gemeinsam mit der GEW Thüringen in Weimar vorgestellt.

Die Handreichung „Rechtsextremismus & Schule“ ist als Sammelband konzipiert. Zwanzig Einzelbeiträge von teils renommierten Autor:innen aus Wissenschaft, Journalismus und politischer Bildung fokussieren in ihren Texten verschiedene Aspekte des Rechtsextremismus in der Gegenwart und Vergangenheit. Dabei geht Andrea Röpke in ihrem Beitrag etwa auf das neue Gewand der Szenen ein, die in einer ungekannten Vielfalt sowohl hinsichtlich der rechtsextremen Ausprägung (Verschwörungstheoretiker, Reichsbürger, Querdenker etc.) als auch im Hinblick auf deren öffentliches Auftreten auf Demonstrationen, in rechten Medien sowie in Sozialen Medien auftreten. Lesenswert ist in diesem Zusammenhang auch der Beitrag des Redakteurs der tageszeitung, Gareth Josweg, der das politische Programm der AfD analysiert und dessen Auswirkungen auf die Politik beschreibt. In ähnlicher Weise legt Sabine von



ARTIKEL 1 DES GRUNDGESETZ DEUTSCHLAND AN DEM KUNSTWERK GRUNDGESETZ 49 IN BERLIN | FOTO: STOCK.ADOBE.COM/©SPUNO

gibt der Text von Kathrin Hedke Anhaltspunkte, worauf es bei der Vorbereitung ankommt. Die Direktorin von Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Sanem Kleff, rät Schulen in ihrem Interview zu einem offenen Ansatz zur präventiven und demokratiefördernden Auseinandersetzung mit extremistischen Ideologien, zu der auch Expert:innen beitragen können, wie Jeannette Goddars Text zeigt. Die GEW-Bundesvorsitzende Maike Finnern plädiert in ihrem Beitrag dafür, Flagge gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Ausgrenzung zu zeigen und demokratische Werte im schulischen Alltag vorzuleben und schulisch zu verankern. Der Verwaltungsrechtler Joachim Wieland erklärt im Anschluss daran anhand anschaulicher Beispiele, wie der Beutelsbacher Konsens im Unterricht umgesetzt werden kann, bevor Michael Kiefer auf Antisemitismus und den Umgang mit dem Israel-Konflikt in Schulen eingeht. Zuletzt gibt die Handreichung noch einige Impulse in Bezug auf die Bedeutung des Wählens sowie die Rolle der Schulsozialarbeit in Bezug auf Rechtsextremismus. Zuletzt werden 11 Stolpersteine für Pädagog:innen dargelegt, die anschaulich zeigen, was im Umgang mit rechtsextremistischen Vorkommnissen unbedingt vermieden werden sollte. Die Literaturhinweise am Ende der Handreichung liefern eine Reihe an Ideen, sich weiter mit der Thematik zu beschäftigen.

Insgesamt ist die Handreichung eine umfassende Einführung in die Thematik Rechtsextremismus in der Schule und bietet den Leser:innen erste Ansätze, wie vor Ort mit dem Thema umgegangen werden kann. Einzelne Lehrkräfte können das Problem aufkommender rechter Ideologien unter Schüler:innen nicht lösen. Interessant sind daher vor allem diejenigen Beiträge, die Schulen Wege aufzeigen, das Problem durch eine aktive Weiterentwicklung der Schulkultur durch Demokratiepädagogik zu bearbeiten. ■

Das Themenheft „Rechtsextremismus & Schule“, Berlin 2024, 80 Seiten (A4), gibt zum kostenlosen Download als PDF. Die Printausgabe kann für eine Schutzgebühr von 4,95 € bestellt werden: www.schule-ohne-rassismus.org/courageshop



CARSTEN KOHLBERGER

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

Die GEW gratuliert allen Jubilar:innen, die 50, 55, 60, 65 Jahre oder älter werden.

Liebe Jubilar:innen, wir freuen uns,
dass Ihr so lange dabei seid.

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen euch allen eine
schöne Ferien- und Urlaubszeit.

Euer EuWiS Redaktionsteam

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

Die GEW gratuliert allen Jubilar:innen, die 50, 55, 60, 65 Jahre oder älter werden.

Liebe Jubilar:innen, wir freuen uns,
dass Ihr so lange dabei seid.

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!

Schlußwort

Europawahl 2024

War diese Wahl ein Donnerruf zum Wecken?
Für mich war sie eine Erkenntnis mit Schrecken.
Ist Europa vielleicht gar nicht selbstverständlich?
Ist das Friedensprojekt unserer Väter etwa endlich?
Nie wieder Krieg! Ein geeintes Europa, friedfertig,
oder sind wir mit der Politik des Friedens fertig?
Selbst mit wenig Verstand ist's nicht zu fassen:
Wollen wir Europa Nationalisten überlassen?
Wähl AfD und du hast der Ampel eins ausgewischt!
Wieso verstehen diese Menschen Europa nicht?
Diese Wahl ist für die Zukunft von 27 Ländern,
das ist doch kein harmloser Protest gegen Gendern.
Leute wie Höcke, Lehrer ihrer eigenen Geschichte,
die stehen bereit und machen Europa zunichte.
Die werden nicht nur paktieren mit Autokraten,
sie haben die Vision Robert Schumans verraten.
Menschen und Sprache sind dabei zu verrohen,
Gefahren von innen und außen, die uns bedrohen,
und dann ist die Lösung: Jeder für sich allein!?
Wie dumm können Menschen eigentlich sein?
Überall suchen sie nach Gegnern, streitsüchtig,
wappnen sich dann gegen Feinde, kriegstüchtig.
Albert Einstein hat dies schon damals erkannt,
ich zitier's, denn er hat es sehr treffend benannt:
*„Zwei Dinge sind unendlich:
Das Universum und die menschliche Dummheit.
Aber bei dem Universum bin ich mir noch nicht ganz sicher.“*

Haro Ley



Vorteile für
GEW-Mitglieder!



BETTER BANKING für den öffentlichen Dienst

Die BBBank ist die bessere Bank für alle Privatkundinnen und -kunden sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst.



Ihre Vorteile:

- ✓ **Größte und modernste genossenschaftliche Privatkundenbank**
- ✓ **Persönliche Beratung**
in den Kompetenzcentern und Filialen,
per Video oder Telefon
- ✓ **Girokonto¹ mit höchster Kundenzufriedenheit und kostenloses junges Konto² für alle bis 30.**
- ✓ **Top-Konditionen**



Jetzt informieren

BBBank eG

Nadja Wunsch

E-Mail: nadja.wuensch@bbbank.de

Telefon: 0151 74471556



¹Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezügeingang.

²Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.

Folgen Sie uns

