

06
2021

lautstark.

DEIN MITGLIEDERMAGAZIN



GENDER UND DIVERSITY

Wen siehst du?

TARIFRUNDE TV-L

Gute Argumente
für mehr Lohn

LANDTAGSWAHL

GEW NRW erhöht den Druck
für gute Bildung

BERUFSVERBOTE

Ausstellung der GEW NRW
im Landtag

BESTENS VERSORGT – ÜBERALL!



Foto: iStock.com / ArtMarie

JETZT NEUE KOLLEG*INNEN WERBEN UND TOLLE PRÄMIEN SICHERN!

Bei allen Kolleg*innen, die neue Mitglieder für die GEW NRW gewinnen, bedanken wir uns mit einer tollen Prämie. Wie wäre es mit einer praktischen Bentobox mit Bambusdeckel? Diese und viele weitere Prämien findest du unter

gew-nrw.de/mitglieder-werben



Na? Was war in deinem Kopf los, als du unser Cover angeschaut hast? Die meisten von uns haben gelernt, dass es zwei Geschlechter gibt: Frauen und Männer. Aber die Wahrheit sah schon immer anders aus:

BUNNT!

Lass uns gemeinsam diese Zuschreibungen überwinden – innerhalb der GEW, in den Bildungseinrichtungen und überall, wo wir einander begegnen. Lass uns nicht nach dem Geschlecht fragen, sondern das sehen, was zählt: den Menschen.



Gender und Diversity: Wen siehst du?

Mit dieser Ausgabe bekennt die *lautstark.* Farbe. Für eine Gesellschaft, in der niemand wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung oder Identität ausgegrenzt wird. Die *lautstark.* schaut hin: Wo gibt es Sexismus? Wer engagiert sich wie dagegen, um die Vision einer bunten Gesellschaft wahr werden zu lassen? Und wie sieht's in den Bildungseinrichtungen aus?

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

- 08 Sexismus und seine wirkmächtigen Strukturen**
Eine historische Betrachtung mit Ausblick
- 12 Wie sich unsere Sprache verändert**
Diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht
- 14 Diversität muss mehr ins Bewusstsein rücken**
Vielfalt und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule
- 17 Für mehr Zeitsouveränität**
GEW-Diskussionspapier
Feministische Zeitpolitik
- 18 Halali** [online nicht verfügbar]
Berufsverbote – aufarbeiten und entschädigen

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

- 22 Wir brauchen Sichtbarkeit und Rückhalt**
LSBTIQ* an Schulen
- 25 Wir verdienen mehr**
Tarifrunde TV-L 2021:
#DASGEWINNENWIR
- 26 Mehr Lohn – jetzt erst recht!**
Tarifrunde TV-L 2021
- 28 GEW NRW setzt Zeichen gegen Lehrkräftemangel**
#IhrFehlt für gute Schule

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse

- 30 Aufwachsen ohne Schubladendenken**
Geschlechtliche Vielfalt in Kitas
- 35 Auf dem Weg zu einem neuen Miteinander**
Netzwerk Schule der Vielfalt

EINMISCHEN

Politik und Veränderung

- 41 Safe Spaces für die Identitätsentwicklung**
Mädchen*arbeit im Wandel
- 45 Schüler*innen haben genug vom Sexismus**
Keine Schule ohne Feminismus
- 48 Es wird nicht reichen**
Nach der Wahl ist vor der Wahl

06 / 39 Kleine Pause

20 Leser*innenpost

50 Ich bin die GEW NRW!

51 Ausblick & Impressum

77 %

der Kinder werden in NRW in Kitagruppen mit nicht kindgerechter personeller Ausstattung betreut, so der aktuelle *Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme* der Bertelsmann Stiftung. Die GEW NRW fordert ein Maßnahmenbündel, um dem Personalmangel endlich zu begegnen.

Forderung der GEW NRW gegen Personalmangel in Kitas

gew-nrw.tiny.us/personalmangel-kita



FORTBILDUNG ZUM THEMA SEXUELLE GEWALT AN KINDERN

Was ist los mit Jaron? lautet der Titel eines neuen Onlinefortbildungsangebots zum Schutz von Schüler*innen vor sexueller Gewalt, das sich an Lehrkräfte und alle an Schulen Beschäftigte richtet. Ziel des vierstündigen Kurses, der als „Serious Game“ konzipiert wurde, ist es, die Teilnehmenden für Missbrauch zu sensibilisieren, ihre Überforderung und Hilflosigkeit zu verringern sowie sie zu ermutigen, bei Vermutung und Verdacht Hilfe zu suchen. Aktuell gibt es die Fortbildung nur für Grundschulen, ab Herbst 2021 soll sie auch für die weiterführenden Schulen zur Verfügung stehen.

Online-Fortbildung: *Was ist los mit Jaron?*
was-ist-los-mit-jaron.de

Im Oktober 2021 erhält den *LesePeter* das Jugendbuch

UNFOLLOW

Lukas Jüliger

Reprodukt, Berlin 2020, 168 Seiten, 29 Euro

Der Influencer Earthboi ist ein echtes Phänomen: Er lebt der Menschheit vor, wie sie in Einklang mit der Natur existieren sollte. Diese Graphic Novel erzählt von seinem Aufstieg und seinem Fall – eine kritische und doppelbödig Auseinandersetzung mit unserer Lebensweise und mit der Fassadenwelt der Influencer.



Buchcover: Lukas Jüliger / Reprodukt

VERSTEHEN

Gesellschaft und Verantwortung

„Sexismus ist wirkmächtig, weil Einzelne Gewalt ausüben, diskriminieren und Privilegien abzocken.

Sexismus ist aber noch wirkmächtiger, weil alle Einzelnen dies im Rahmen einer Macht- und Herrschaftsstruktur sowie einer Ideologie tun, die sie dazu ermächtigt.“

PROF. DR. SUSAN ARNDT

Universität Bayreuth

Sexismus und seine wirkmächtigen Strukturen

#MeeToo und #Aufschrei sind nur zwei Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit, die zeigen, dass Sexismus heutzutage noch nicht hinter uns liegt. Literaturwissenschaftlerin und Buchautorin Susan Arndt erklärt, wie Machtstrukturen, Moralvorstellungen und Diskriminierung zusammenhängen.

In Deutschland existiert das dritte Geschlecht seit 2018 auch juristisch. Um dies sprachlich umzusetzen, bietet das Gendersternchen einen exzellenten Weg. Dennoch meinte TV-Moderator Claus Kleber 2018 im öffentlich-rechtlichen ZDF: „Mir scheint es, als würden sich jene am Sternchen festhalten, denen ansonsten jede Orientierung fehlt.“ Mal abgesehen von ein paar Onlinekommentaren kam er mit dieser diskriminierenden Aussage glimpflich davon. Umgekehrt ernten jene, wie etwa der Präsident des Deutschen Bundestages a. D. Wolfgang Thierse oder der emeritierte Linguistik-Professor Peter Eisenberg, viel Zuspruch von denen, die sich über das Gendersternchen empören. Mit solchen Äußerungen und Positionen und der geballten Geschichte des Sexismus als Rückenwind gemäß dem Motto „Es war doch schon immer so“ werden all jenen, die die durch die Geschichte ausgetretenen Wege verlassen wollen, vorgeworfen, Identitätsdebatten zu führen, die die Gesellschaft zerreißen würden. Dabei werden Ursache und Wirkung jedoch auf den Kopf gestellt. Denn es ist doch umgekehrt so, dass es dem Sexismus wesenseigen ist, Menschen zu entzweien. Aus Machtstrukturen heraus werden die einen, also heterosexuelle Männer, privilegiert – und zwar auf Kosten jener, die davon ausgeschlossen bleiben und das als Diskriminierung erfahren. So bilden sich soziale Positionen. Während es zu den Privilegierten gehört, diese verleugnen zu können, haben Diskriminierte

nicht die Option, Sexismus nicht wahrzunehmen. Das prägt ihre Identitäten, macht sie aber nicht zu deren Erfinder*innen. Diese Rolle übernimmt vielmehr die Tradition, die die Thierses aus der Tiefe der Geschichte heraus konservieren wollen.

Wenn die heterosexuelle Fortpflanzung zum Maß wird

Viele Vorurteile und Unwahrheiten prägen Vorstellungen von Geschlecht. Die Natur gestalte Menschenkörper binär, so der Sexismus. Mann oder Frau. Das meint auch: Mann sei die Norm, Frau das davon abweichende Andere. Diese binäre Konstruktion ist einem heterosexuellen Weltbild verpflichtet, das heterosexuelle Fortpflanzung zum Maß aller Kartierungen erhebt. Nach diesem Weltbild seien Frauen von Natur aus dazu bestimmt, Gebärgefäße zu sein. Als „Haus der Fortpflanzung“ sei es entsprechend ihre Aufgabe, dieses zu hüten und sich um Kinder und Haushalt zu kümmern. Und weil ihre Arbeitskraft durch ein imaginäres Küchen-Gen hier gebunden sei, müsse der Mann den öffentlichen Raum gestalten. Das sei auch insofern folgerichtig, als allein der Mann mit Vernunft und Verstand ausgestattet sei und folglich, anders als Frauen, dazu befähigt, den öffentlichen Raum zu gestalten – von Politik bis Erwerbsarbeit. Im Zirkelschluss des Teufelskreises bedeute dies, dass der (heterosexuelle) Mann als eigentlicher Erzeuger und Alleinverdienender auch einzig legitimer Vormund der Familie sei.

Der patriarchalische Herrschaftsanspruch mündete in einem Vormundschaftsprinzip, das in Deutschland als Letztentscheidungsrecht des Mannes bis 1949 in der DDR beziehungsweise 1977 in der Bundesrepublik wirkte. Es gab Männern das Recht, über alle familiären Belange und etwa Arbeitsverträge oder Kreditanträge „ihrer“ Frauen zu bestimmen. Umgekehrt aber blieben Frauen basale Rechte wie beispielsweise das Recht auf Eigentum oder das Wahlrecht verwehrt. Aus dieser Logik heraus wurden alle Geschlechter, so etwa homosexuelle Männer oder alle transgeschlechtlichen Personen, die sich der heterosexuellen Fortpflanzungslogik entzogen, juristisch sanktioniert und gesellschaftlich diskriminiert.

Männer waren per Gesetz Eigentümer von Frauen(-körpern)

Gesetzgebungen prägen Moralvorstellungen, und umgekehrt. Über Jahrhunderte, ja, Jahrtausende hinweg galt es vielen als schlichtweg unmoralisch,

dass Frauen auch nur den Gedanken hatten, eine Wahlkabine von innen sehen zu wollen. Aus der Perspektive der Suffragettinnen, der Kämpferinnen für das Frauenwahlrecht, war die Rechtsauffassung allerdings nicht mehr zeitgemäß, dass Frauen aus dem passiven und aktiven Wahlrecht ausgeschlossen waren. Weil sie beharrlich genug blieben, gesetzliche Regelungen zu erwirken, ist es heute für die meisten normal geworden, dass es eine Bundeskanzlerin geben kann, die Mutter ist. Das aber hebelte Sexismus nicht aus, denn Moral hat ein langes Gedächtnis.

Männer sind durch alle möglichen Gesetze ermächtigt worden, legitime Eigentümer von Frauen(-körpern) zu sein. Bis ins 20. Jahrhundert hinein entbehrten Frauen der (juristischen) Handhabe, sich vor Gewalt in der Ehe schützen zu können. In Frankreich steht es erst seit 1975 und in Deutschland seit 1928 explizit unter Strafe, wenn Männer ihre Frauen schlagen – Vergewaltigung in der Ehe ist gar erst seit 1997 ein eigenständiger Straftatbestand in Deutschland. >>



Zu jenen, die gegen dieses Gesetz stimmten, gehört Friedrich Merz (CDU), der für die CDU im Anschluss an die Bundestagswahl in den Deutschen Bundestag einziehen wird und zum sogenannten Zukunftsteam des Kanzlerkandidaten Armin Laschet gehörte. Diese Geisteshaltung aber ist ein entscheidender Grund dafür, warum Männer (sexuelle) Gewalt gegenüber „ihren“ Frauen ausüben und auch der Meinung sind, sie könnten ihnen unbekannte Frauen anfassen oder deren Körper kommentieren.

Sexistische Belästigung gehört ebenso zum Alltag wie häusliche Gewalt. Laut der Studie *Gewalt gegen Frauen* der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte von 2014 hat in Europa knapp jede vierte Frau (22 Prozent) Erfahrung mit häuslicher Gewalt. In Deutschland wird jeden dritten Tag eine Person von ihrem*ihrem Partner*in ermordet. In der Regel sind die getöteten Personen Frauen und die Mörder Männer.

Diskriminierungen in Beruf und Sport

Auf einer anderen Ebene bewirkt Sexismus, dass Frauen bis heute im Verhältnis zu Männern in Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft oder Kunst unterrepräsentiert sind – und weniger verdienen. Gemessen am Bruttodurchschnittsverdienst, also dem Anteil der Frauen an der gesamten Lohnsumme des Landes, verdienen Frauen in Deutschland 2019 laut Mitteilung des Statistischen Bundesamtes etwa durchschnitt-

lich 20 Prozent weniger als Männer. Diese klaffende Lücke mahnt der *Equal Pay Day* (EPD) jährlich an. Er bezeichnet den Tag, bis zu dem Frauen in einem Jahr de facto unbezahlt arbeiten, während Männer schon ab dem 1. Januar Lohn erhalten. 2021 war das in Deutschland der 10. März.

Zudem sind die verschiedenen Berufsgruppen geschlechtsspezifisch koloriert – und zwar aufgrund von sexistisch kodierten Erwartungen: Tradiertere „Männerberufe“ werden besser bezahlt als „Frauenberufe“. Frauen finden sich häufiger als Männer in illegalen Beschäftigungsverhältnissen ohne Sozial-, Kranken- und Rentenversicherung. Weiterhin fällt es Frauen gemeinhin leichter, in Berufsfelder einzusteigen, die sich am ehesten mit tradierten Erzählungen von vermeintlichen Fähigkeiten vereinbaren lassen, die immer vor allem auch Grenzen definieren sollen: Kindererziehung, Pflege, Gesundheit, also von der Erzieherin über die Lehrerin bis zur Ärztin, oder eben Sinnlichkeit und Feingeistigkeit, also eher Literaturwissenschaft als Paläontologie oder Informatik.

Eine weitere Dimension von beruflicher Diskriminierung von Frauen manifestiert sich mit Blick auf Aufstiegsmöglichkeiten und Karriereverläufe. Karriereströme tragen Männer systematisch höher als Frauen und Letztere werden von Karrierebrüchen systematisch ausgebremst. Je attraktiver im Sinne von Macht, Geld und Ruhm eine Branche erscheint, desto höher hängt das Eintrittsticket für Frauen.

„Erst individuelle Bestrebungen,
Sexismus verstehen, sehen, verlernen und
aufgeben zu wollen, machen es möglich,
Sexismus als Machtstruktur mit einer viel zu
langen Geschichte zu verstehen.“



SEXISMUS – GESCHICHTE EINER UNTERDRÜCKUNG

Susan Arndt

2020, 416 Seiten, ISBN: 978-3-406-75797-6, 26 Euro

Auch im Sport ist Sexismus virulent. Immer wieder steht zur Debatte, dass das Kameraauge sowie das Modedesign Sportlerinnen auf den Körper reduziert. Dass das auch anders geht, zeigten bei den zurückliegenden Olympischen Spielen die deutschen Turnerinnen mit ihren Ganzkörper-Outfits. Die sexistischen Blicke, denen Sportlerinnen ausgesetzt sind, lassen ihre Leistungen fast unwichtig erscheinen. Hinzu kommt, dass binäre Teams keinen Raum lassen für Geschlechtervielfalt. Im Ergebnis werden Personen wie die Athletin Caster Semenya öffentlich gedemütigt. Sie soll aufgrund einer hormonellen Störung von bestimmten Wettbewerben ausgeschlossen werden.

Wie wir systemischen Sexismus überwinden

Sexismus ist wirkmächtig, weil Einzelne Gewalt ausüben, diskriminieren und Privilegien abzocken. Sexismus ist aber noch wirkmächtiger, weil alle Einzelnen dies im Rahmen einer Macht- und Herrschaftsstruktur sowie einer Ideologie tun, die sie dazu ermächtigt. Unverzichtbar ist es daher, individuelle Wege und Ambitionen in Konventionen oder Gesetzgebungen sowie gesamtgesellschaftliche Wissenshorizonte zu übersetzen.

Nachdem Gesetze Frauen über Jahrhunderte hinweg diskriminierten, erstarkten Forderungen nach Gesetzen, die dann in umgekehrter Façon vor Diskriminierung schützen sollen. Dafür steht etwa Artikel 3 des Grundgesetzes oder auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) von 2006. Erst individuelle Bestrebungen, Sexismus verstehen, sehen, verlernen und aufgeben zu wollen, machen es möglich, Sexismus als Machtstruktur mit einer viel zu langen Geschichte zu verstehen. Hier geht es um grundlegende Veränderungen, die nicht umhinkommen, das binäre Geschlechtermodell aufzugeben.

Beharrlichkeit und Argumente eröffnen neue Horizonte

Die Anerkennung des sogenannten dritten Geschlechtes ist ein wichtiger Schritt zur Überwindung der dualen Frau-oder-Mann-Logik. Letztlich aber ist dies ein begrenzter Schritt, der sich nicht im Vakuum vollzieht, sondern im Gravitationsfeld des Sexismus. Indem nur ein drittes Geschlecht ergänzt wird, bleibt nämlich die Grundthese unangefochten, dass es Mann und Frau gebe und dass diese beiden Geschlechter eindeutig unterscheidbar seien. Das wird dadurch potenziert, dass das dritte Geschlecht „Divers“ oder „X“ genannt wird, im Sinne von „irgendwas Gemischtes“ oder „Unbekanntes“ zwischen Mann und Frau. Diverse Geschlechter werden also in eine Vokabel gepresst – und zwar so, dass die alte Formel Frau-ist-nicht-Mann unangetastet bleibt. Letztlich wird sie nur zu einer Frau-ist-nicht-Divers-ist-nicht-Mann-Formel, welche die Normsetzung von Heteronormativität und der Machtstellung des Mannes fortschreibt.

Da Sexismus ebenso alt ist wie stur, kann nur argumentationsgesättigte Beharrlichkeit neue Horizonte eröffnen. Der Weg liegt vor uns, viele Generationen von Feminist*innen haben ihn engagiert bereitet. Auf ihren Schultern stehend können aktuelle Generationen ihn beschreiten und befestigen. Das mag schwer sein. Unerlässlich ist es dennoch. //

Prof. Dr. Susan Arndt

Literatur- und Kulturwissenschaftlerin
an der Universität Bayreuth

Wie sich unsere Sprache verändert

Wähler. Innen. Impfgegner. Innen. Aktivist. Innen. Wie leicht geht dir geschlechtergerechte Sprache über die Lippen? Eins ist klar: Selten war sie geschrieben wie gesprochen so omnipräsent wie aktuell. Im Bundestagswahlkampf 2021, in der Corona-Berichterstattung, im Einsatz fürs Klima. Oder meinen wir das nur? Die sprachwissenschaftliche Perspektive beleuchtet für uns im Interview Gabriele Diewald.

Der Duden hat Anfang 2021 etwa 12.000 personenbezogene Einträge geschlechtergerecht überarbeitet. Was genau wurde dabei verändert und wie bewerten Sie den Einfluss dadurch auf die deutsche Sprache?

Gabriele Diewald: Die Wörterbucheinträge im Duden werden meines Wissens kontinuierlich überarbeitet. Entscheidend aber ist bei dieser Überarbeitung, dass nun jeder Eintrag von Personenbezeichnungen eigenständig ist. Und nicht wie vorher zum Beispiel beim Eintrag „Lehrerin“ auf den Eintrag „Lehrer“ verwiesen wird. Das ist nur folgerichtig: Bei beiden Einträgen handelt es sich ja um in der deutschen Sprache gebräuchliche Wörter. Entsprechend erhalten sie jetzt jeweils einen unabhängigen Eintrag im Onlinewörterbuch.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Wörterbücher wie der Duden in den letzten Jahren verstärkt auf das Thema geschlechtergerechte Sprache eingegangen sind. Das entspricht ja auch dem zunehmenden gesellschaftlichen Stellenwert. Schwierig ist in jedem Fall die Frage nach der sprachlichen Repräsentation nicht binärer Geschlechterkonzepte, da die deutsche Sprache historisch gesehen hier eine Benennungslücke aufweist.

Wen stellt gendergerechte Sprache dar? Was kann sie bewirken und wo stößt sie an ihre Grenzen?

Gabriele Diewald: Hier sollten wir vielleicht einen Schritt zurücktreten. Es sind immer die Sprechenden, die mittels Sprache etwas darstellen und etwas

beabsichtigen. Der Ausdruck „gendergerechte Sprache“ bezieht sich auf eine bestimmte Art, die deutsche Sprache zu verwenden. Es geht also um geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Und hier ist natürlich sofort die Frage zu stellen: Was verstehe ich unter geschlechtergerechtem Sprachgebrauch? Meine ich damit im Wesentlichen die sachlich angemessene und faire Darstellung von Frauen und Männern? Oder will ich auch Personen jenseits binärer Geschlechterkonzepte sprachlich repräsentieren?

Im ersten Fall bietet mir die deutsche Sprache viele Möglichkeiten, im zweiten Fall stoße ich auf Benennungslücken. Es fehlen geeignete Bezeichnungen in der Sprache. An dieser Stelle setzen die neuen Formen an – also zum Beispiel

der Genderstern wie in Lehrer*in oder der Gendergap wie in Lehrer_in. Sie bringen zum Ausdruck, dass auch Personen sprachlich repräsentiert werden, die sich jenseits des tradierten binären Modells verorten. Natürlich gibt es eine Menge Diskussionen darüber, wie nützlich und sinnvoll solche Formen sind. Bekannt ist inzwischen, dass sie sich gut verwenden lassen und – sparsam eingesetzt – auch keine Probleme bei der Rezeption bereiten.

Eine weitere Möglichkeit, geschlechtergerecht zu kommunizieren, besteht darin, geschlechtsbezogene Bedeutungskomponenten bei Personenbezeichnungen zu vermeiden. Stattdessen können wir ganz einfach Neutralisierungsformen verwenden wie Lehrkraft statt Lehrer oder Lehrerin.

Aktuell scheint jede*r eine Meinung zum Gendern zu haben. Ist die gewachsene öffentliche Aufmerksamkeit förderlich für das, was gegenderte Sprache tatsächlich bewirken soll?

Gabriele Diewald: Die Diskussion ist natürlich schon viel älter, etwa ein halbes Jahrhundert. Und sprachlich hat sich seither schon viel verändert – übrigens oft ganz unbemerkt. Was heute auffällt, ist neben der großen allgemeinen, auch wissenschaftlichen Aufmerksamkeit, die starke Instrumentalisierung des Themas zum Transport weiterer weltanschaulicher oder politischer Inhalte – gerade auch in Wahlkampfzeiten. Der Qualität der sprachwissenschaftlichen Argumentation tut das nicht gut, der inhaltlichen Aufklärung auch nicht. Ein gelassenerer Umgang mit diesem Thema, der nicht nur tagesaktuelle Aufreger produziert, sondern die Veränderungen kontinuierlich begleitet, wäre sehr hilfreich.

Wie wird es für das Gendern in Zukunft weitergehen?

Gabriele Diewald: In bestimmten Gruppen gehören bestimmte geschlechtergerechte Gebrauchsweisen bereits zum Alltag. Auch im beruflichen Alltag werden in Kommunikationssituationen und Textsorten häufig geschlechtergerechte Formen verwendet. Es ist sinnvoll, sich daran zu erinnern, dass wir alle in unserem Sprachgebrauch mehrere Register zur Verfügung haben, die wir je nach Bedarf ziehen. Wir variieren unseren Sprachgebrauch und damit auch die Wahl der sprachlichen Mittel je nach Situation. Angesichts der Entwicklung der letzten Jahre und der Gebrauchsgewohnheiten der Jüngeren gehe ich davon aus, dass es in Zukunft eher mehr als weniger Anlässe geben wird, bei denen im Alltag geschlechtergerechte Sprache Verwendung findet. //

Die Fragen stellte Sherin Krüger.

Redakteurin im NDS Verlag

GABRIELE DIEWALD

ist Professorin für Germanistische Linguistik an der Leibniz Universität Hannover und hat im Dudenverlag unter anderem das *Handbuch geschlechtergerechte Sprache und Richtig gendern* publiziert.



+++

Lies die lange Version
unseres Interviews online
[lautstark-magazin.tinyurl.us/
sprache-diskriminierungsfrei](https://lautstark-magazin.tinyurl.us/sprache-diskriminierungsfrei)

Universität Osnabrück:
Sprache und Geschlecht
tinyurl.com/sprache-geschlecht

Diversität muss mehr ins Bewusstsein rücken

Frauen sind in leitenden Positionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, das ist in Schulen nicht anders als in der Privatwirtschaft. Die Gründe sind vielschichtig – und machen auch deutlich, dass Vielfalt über das Geschlecht hinausgeht.



+++

Charta der Vielfalt e.V.

charta-der-vielfalt.de

Studien und Statistiken

gew-nrw.tiny.us/kansteiner-schulleitung

statista.com/themen/873/frauenquote

tinyurl.com/boeckler-geschlechterquote

tinyurl.com/uni-tuebingen-schulleitungen

tinyurl.com/beyondgenderagenda

tinyurl.com/stepstone-diversitaet

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt in Deutschland nach Angaben des Onlineportals Statista aktuell bei 28,4 Prozent. In den Aufsichtsräten der Top-200-Unternehmen sind es 29,9 Prozent, in den dortigen Vorständen allerdings nur 11,5 Prozent. Regelmäßig werden neue Studien veröffentlicht, die sich im Ergebnis doch alle gleichen: Deutschland schafft es nicht, an der Spitze von Unternehmen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen zu sorgen. Von den zehn Ländern Europas, in denen es gesetzliche Quoten gibt, ist die deutsche Regelung die schwächste, ergab eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2020. Die Autor*innen empfahlen unter anderem, die Quote auf alle börsennotierten Unternehmen sowie alle privaten Kapitalgesellschaften auszudehnen und sie nicht nur für Aufsichtsräte, sondern auch für die Besetzung von Vorständen anzuwenden. Letzteres ergänzte die große Koalition im Mai 2021.

Differenziertes Bild an Schulen

Die GEW berät derweil vom 5. bis 7. November 2021 in Erfurt bei der Fachtagung *Frauen gehen in Führung über Verantwortung und Macht in Bildungseinrichtungen*. Denn auch in Schulen gibt es ein Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau: Laut der Studie *Leadership in German Schools (LineS2020)* der Universitäten Tübingen und Lüneburg sowie der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz sind zwar 54 Prozent der Schulleitungen weiblich. Allerdings gibt dies nicht den Anteil von Frauen im Kollegium wieder: In Grundschulen sind 89 Prozent aller Lehrkräfte Frauen, aber nur 72 Prozent der Leitungen. In weiterführenden Schulen ist das Kollegium zu 65 Prozent weiblich, auf den Leitungsstellen sitzen aber nur zu 37 Prozent Frauen.

Warum das so ist, ist nicht mal eben zu beantworten. Es gibt keine Statistik, aus der klar hervorgeht, dass bei gleicher Zahl an Bewerbungen von Frauen häufiger Männer den Posten bekämen. Katja Kansteiner, Professorin für Erziehungswissenschaft an der Pädagogischen Hochschule Weingarten, lehnt das Narrativ ab, Frauen wollten gar nicht leiten. Und es werde im System nicht mehr in Frage gestellt, dass Frauen den Job ebenso gut wie Männer könnten. „Aber wie bei Männern gibt es auch Frauen, die sagen: Das

Pensum tue ich mir nicht an.“ Andere wollten lieber im mittleren Management mitsteuern und -gestalten, insofern das möglich sei, etwa als Fach- oder Abteilungsleitung. Wieder andere wollten schlicht den eigentlichen Beruf ausüben und junge Menschen unterrichten. „Die biografischen Hintergründe für oder gegen eine Bewerbung sind vielschichtig“, betont die Autorin der Studie *Schulleitungsbesetzung unter der integrierenden Perspektive von Gender Mainstreaming und Diversity Management*.

Ohnehin ist Schulleitung kein Job, für den Lehrkräfte Schlange stehen. Mehr als 1.000 Stellen sind in Deutschland laut *LineS20*-Studie unbesetzt, unter anderem weil die Bezahlung als zu gering und die wöchentliche Arbeitszeit als zu hoch angesehen werden.

Heterogene Auswahlkommissionen erforderlich

Mit Blick auf die Auswahlverfahren, an denen meist Schulaufsichtsbehörden, Personal- und Gleichstellungsvertretung sowie der Schulträger beteiligt sind, kommt hinzu: Diese sind in allen Bundesländern etwas unterschiedlich und teils wenig transparent. Von Gleichstellungsbeauftragten weiß Professorin Katja Kansteiner jedoch: „In Kommissionen, in denen nur Männer mitwirken, besteht die Gefahr, sich eher für einen Mann zu entscheiden, weil das ‚Thomas-Prinzip‘ greift, das scheinbar Gleiche wieder zu wählen.“ Das Auswahlgremium sollte ihr zufolge daher sehr divers sein. „Es müssen möglichst viele Sichtweisen und Erfahrungen vertreten sein: Wenn ich eine junge Frau und einen älteren Herrn dabei habe, kann ich vermutlich schon sicher sein, dass sich deren Perspektiven nicht stark überschneiden.“ Außerdem fordert die Expertin: „Man muss dafür sorgen, dass die am Verfahren Beteiligten sehr sensibel für Diskriminierung sind und sich aufmerksam selbst reflektieren. Schult die Leute – und zwar nicht nur mit Blick auf Gender Mainstream, sondern diversityorientiert.“ Diversity Management werde hierzulande bislang kaum praktiziert. Dabei gebe es neben dem Geschlecht bedeutende andere Differenzkriterien, zum Beispiel den Migrationshintergrund. Diese Lehrkräfte seien zwar in den Kollegien angekommen, aber bisher kaum in den Schulleitungen. Dort machen sie laut *LineS20*-Studie nur einen Anteil von vier Prozent aus.

»

„In Kommissionen, in denen nur Männer mitwirken, besteht die Gefahr, sich eher für einen Mann zu entscheiden, weil das ‚Thomas-Prinzip‘ greift, das scheinbar Gleiche wieder zu wählen.“

KATJA KANSTEINER

Professorin für Erziehungswissenschaft



DAS PATRIARCHAT DER DINGE – WARUM DIE WELT FRAUEN NICHT PASST

Rebekka Endler

3. Auflage, 2021, 336 Seiten, ISBN 978-3-8321-8136-9, 22 Euro

In ihrem Buch zeigt Rebekka Endler den Leser*innen, dass unsere Umwelt von Männern für Männer gestaltet wurde und welche mitunter lebensgefährlichen Folgen das für Frauen hat.

Mehr Infos zum Buch

tinyurl.com/endler-patriarchat-dinge

Deutschland hinkt bei Diversity Management hinterher

Mit Blick auf die Privatwirtschaft bestätigt der jüngst veröffentlichte *German Diversity Monitor 2021* der Initiative *BeyondGenderAgenda*: Nur 26 Prozent der Unternehmen machen Diversität zur Chefsache, 70 Prozent stellen kein Diversitätsbudget zur Verfügung und nur 26 Prozent können Diversität im Unternehmen messen. Eine Studie der Jobplattform *Stepstone* bilanziert: „Im internationalen Vergleich berücksichtigen Arbeitgeber hierzulande Faktoren wie Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion weniger stark bei der Neueinstellung von Mitarbeiter*innen.“

Für mehr Diversität setzt sich auch der Verein *Charta der Vielfalt* ein. Bei der Gründung im Jahr 2010 war seine Arbeit zunächst auf das Wirken in den Chefetagen der Wirtschaftswelt angelegt, nun geht es flankierend auch darum, das Thema Vielfalt noch stärker in die Köpfe der Beschäftigten zu bringen – und von dort in die gesamte Gesellschaft. „Wir brauchen das Grundverständnis, dass wir in einer vielfältigen Gesellschaft leben, dafür müssen wir ein Bewusstsein in der Arbeitswelt schaffen, dass Vielfalt positiv ist“, sagt Geschäftsführer Stefan Kiefer. „Dieses Bewusstsein ist noch nicht überall befriedigend vorhanden.“ Während der Wissenstransfer zwischen Alt und Jung oft schon gut funktioniert, gebe es beim Thema Frauen in Führungspositionen noch großen Nachholbedarf.

Allerdings dürfe auch nicht erst am Arbeitsplatz damit begonnen werden, zu überlegen, wie sich eine gleichberechtigte Geschäftsführung zusammenstellen lasse. „Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, müssen wir nicht nur die Organisationskultur ändern, sondern viel früher ansetzen“, fordert Stefan Kiefer. So müssten beispielsweise Mädchen bereits in der Schule noch stärker ermutigt werden, sich etwa für MINT-Fächer und -Berufe zu interessieren.

Quoten sind nicht überall sinnvoll

Charta der Vielfalt e. V. plädiert derzeit nicht grundsätzlich für Quoten. Diese seien dort notwendig, wo sich ohne verbindliche Vorgaben nichts ändere, sie ließen sich aber auch nicht überall einfordern, sagt Stefan Kiefer. „Man kann zum Beispiel das Alter in

Start-ups nicht über eine Quote regeln, vielmehr muss das Bewusstsein erreicht werden, dass eine Vielfalt an Altersgruppen das Team erfolgreicher macht.“

Zu den Dimensionen von Vielfalt, die der Verein definiert, gehören Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Bedarf, die damit verbundenen Fähigkeiten in Unternehmen effizient einzubinden, gebe es noch überall, so der Geschäftsführer.

Will ein Betrieb Diversity Management einführen, bedeutet dies indes Arbeit: Am Anfang steht eine genaue Analyse, um den Status quo festzustellen. Dann gilt es, konkrete Ziele zu definieren, das bisherige Recruiting zu hinterfragen und Einstellungsprozesse anzupassen. Leitende Angestellte müssen fortgebildet werden. Eine Unternehmenskultur der Vielfalt zu pflegen und immer wieder neue Mitarbeiter*innen zu integrieren, ist zudem eine Daueraufgabe. „Es gibt da keinen Automatismus“, betont der Experte. „In Unternehmen braucht es dazu das Commitment der Führungsebene. Dort muss der erste Schritt erfolgen und dort muss es vorgelebt werden.“ //

Nadine Emmerich
freie Journalistin

Diskussionspapier der GEW:

Feministische Zeitpolitik

tinyurl.com/feministische-zeitpolitik

FÜR MEHR ZEITSOVERÄNITÄT

Die GEW hat im Mai das Diskussionspapier *Feministische Zeitpolitik* verabschiedet. Im Interview erklärt Frauke Gützkow, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands und verantwortlich für Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik, was es damit auf sich hat und wie es in der GEW-Arbeit berücksichtigt werden soll.

Worum geht es vorrangig in dem Diskussionspapier?

Frauke Gützkow: Es ist an der Zeit, gesellschaftliche Zeitstrukturen umzugestalten. Care-Arbeit, Sorge für andere, Haus- und Reproduktionsarbeit sind genauso wichtig wie die Erwerbsarbeit. Damit sind diese Tätigkeiten als Voraussetzung für Erwerbsarbeit zu verstehen und Ausgangspunkt für die gewerkschaftliche Zeitpolitik.

Was drückt das Begriffspaar feministische Zeitpolitik aus?

Frauke Gützkow: Feminismus ist ein vielschichtiger Begriff. Im Kern geht es um Selbstbestimmung, Freiheit und Gleichheit für alle Menschen, im privaten wie im öffentlichen Leben. Es geht um eine Gesellschaft, in der Menschen frei von Rollenzuschreibungen leben und sich entfalten können. Rollenbilder zeigen sich deutlich in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Wir verwenden den Feminismus-Begriff, um darauf aufmerksam zu machen, dass wir alle Beteiligten in ihrer Verschiedenheit in den Umgestaltungsprozess einbeziehen.

Die GEW will feministische Zeitpolitik in all ihren Organisationsbereichen berücksichtigen. Kannst du Beispiele nennen?

Frauke Gützkow: Das Papier skizziert beispielsweise das Ziel: die kurze Vollzeit für alle. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 30 oder 32 Stunden pro Woche heißt 5 Tage à 6 Stunden oder 4 Tage à 8 Stunden. Das schafft Freiräume. Menschen brauchen Zeitsouveränität, weil sie im Lebensverlauf unterschiedliche Anforderungen daran haben, die Care-Arbeit und die Erwerbsarbeit zu organisieren. Das geht nicht von heute auf morgen, ist aber eine Orientierung für die tarif- und beamt*innenpolitische Arbeit.

Das Beispiel Ausbau des Ganztags an Grundschulen und Kitas unter Berücksichtigung guter Arbeitsbedingungen zeigt, wie wir feministische Zeitpolitik in den Bereichen Jugendhilfe und Schule verankern. Denn Ganztagsangebote leisten einen Beitrag, Care-Arbeit zwischen Eltern umzuverteilen und Beruf und Familienarbeit besser zu vereinbaren. //

Die Fragen stellte Vanessa Glaschke.
Redakteurin im NDS Verlag

✉ **ELKE GÖRGEN-SCHMICKLER**

[...] Ich [fand] es ausgesprochen gut, dass ihr euch in eurer Ausgabe *Arm und Reich – Schieflagen ausgleichen* [...] mit der für mich zentralen Frage von Arm und Reich befasst habt. Ich war stolz darauf, dass meine Gewerkschaft GEW ein so wichtiges Thema aufgreift und so gut aufarbeitet [...] und ihren Teil dazu beiträgt, dieses Thema endlich in die Öffentlichkeit zu rücken.

zu *lautstark*. 03/2021: *Arm und Reich – Schieflagen ausgleichen*

✉ **DR. UWE JAHNKE**

Wie kann man nur auf die Idee kommen, den Albrecht-von-Lucke-Beitrag auf Seite 07 mit einem geschönten Merkel-Bild aus der CDU-Werbung aufzumachen, noch dazu mitten im Bundestagswahlkampf? [...] Anstatt den o. g. Beitrag von Lucke mit einer politischen Karikatur oder mit einer gekonnten satirischen Fotomontage wie etwa im Satiremagazin *Titanic* einzuleiten, nimmt man unkommentiert ein Merkel-Bild aus der Mottenkiste der CDU-Werbung mit der dämlichen Bernsteinkette ... etc., als wäre das eine harmlose Frau. [...]

zu *lautstark*. 05/2021: Auftaktseite VERSTEHEN

✉ **DIETRICH BRAUER**

[...] Den Heranwachsenden soll nahegebracht werden, was eine Verschwörungstheorie ist und wie man eine Verschwörung erkennt. Ausdrücklich nicht gelernt werden soll, zu welchen Zwecken der Vorwurf, einer Verschwörungstheorie anzuhängen, politisch und medial eingesetzt wird. Im Kern soll „Verschwörungsdenken“ der Kampf angesagt und der „Einsatz für eine demokratische Gesellschaft (ge-)fördert“ werden. Und so etwas wird völlig unkommentiert und kritiklos in einer Gewerkschaftszeitung abgedruckt. [...] Eine kritische Sichtweise fängt schon beim Begriff an: Wer von „Verschwörungstheorie“ redet, sieht sich selbst als der Wahrheit, den Fakten verpflichtet, also im Besitz der „besseren“ Wahrheit. [...] Der Vorwurf, einer V-Ideologie anzuhängen, ist die neue Medienkeule gegenüber Regierungskritikern oder Regimegegnern. Ihnen wird eine emotional basierte, faktenfreie Darstellung ihrer Ansichten attestiert, womit sie ins gesellschaftliche und mediale Abseits gestellt und diffamiert werden. [...]

zu *lautstark*. 05/2021: *Aktiv gegen Verschwörungsdenken*

✉ **ROLF HASSELKUS**

Vielen Dank für die Artikel [...] zum Thema *Stress und Achtsamkeit*. Viele Tipps und Anregungen können sicherlich die persönliche Widerstandskraft verbessern. Allerdings sollten die Hinweise der Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Eva Borst – insbesondere für uns als Gewerkschaft – unbedingt beachtet werden, dass Resilienz und Achtsamkeitstraining nicht als „neoliberales Herrschaftsmittel“ missbraucht werden dürfen. [...] „Zum Stressabbau brauchen Lehrkräfte kleinere Klassen, zusätzliche Anrechnungstunden und weniger Pflichtstunden“ (Uwe Schledorn, Seite 15). Ansonsten wird es schwierig sein, unsere Kolleginnen und Kollegen zum Ausfüllen der COPSOC-Fragebögen zu motivieren. [...]

zu *lautstark*. 04/2021: *Das Geschäft mit der Resilienz*

☰ **VOLKER MAIBAUM**

[...] Gewerkschaftliche politische Bildungsarbeit findet in der GEW nicht statt. [...] Diese Entpolitisierung gewerkschaftlicher Arbeit spiegelt sich auch in den Lehrkräftezimmern und Bildungseinrichtungen wider. Die Gewerkschaft versteht sich zwar als politische Organisation, sie konfrontiert aber weder ihre Mitglieder noch ihre Klientel mit Politik.

zu *lautstark*. 05/2021: *Wir brauchen dringend die Vernunft von unten*

☰ **JÜRGEN KRUSE**

Zur schulischen wie auch zur außerschulischen Bildung gehört heute angesichts der ökologischen Vielfachkatastrophe (vor allem mit dem bedrohlichen Artensterben und der Klimaerhitzung) eine Aufklärung über die Ernährungsbasis für die Menschheit beziehungsweise die chemisch-industrielle Landwirtschaft mit Massentierhaltung und Exportorientierung und über die Handlungsmöglichkeiten für uns als BÜRGER. [...]

zu *lautstark*. 05/2021: *Wir brauchen dringend die Vernunft von unten*



Mail uns deine Meinung!
leserbrief@lautstark-magazin.de

ZUSAMMENHALTEN

Arbeitsplatz und Solidarität

43,9 %

der befragten LSBTIQ*-Lehrkräfte gaben in einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 an, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt zu haben.

Quelle: tinyurl.com/umfrage-bund-lsbti-lehrkraefte

Wir brauchen Sichtbarkeit und Rückhalt



BODO BUSCH

ist Mathematiklehrer
im Ruhestand und
Sprecher der AG LSBTI*
der GEW NRW.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an Schulen wird immer noch zu wenig umfassend berücksichtigt. Wir haben mit Bodo Busch von der AG LSBTI* der GEW NRW darüber gesprochen, was sich ändern muss, damit Vielfalt in Schule in allen Bereichen einbezogen wird, und wie queere Lehrkräfte unterstützt werden können – für sich und als Beispiel für Schüler*innen.

Nach einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2017 gehen nur 43,5 Prozent der LSBTIQ*-Lehrkräfte an ihren Schulen offen mit ihrer sexuellen Identität um. Was braucht es, damit sexuelle Vielfalt in Schule besser gelingt?

Bodo Busch: Meiner Meinung nach braucht es vor allem Sichtbarkeit und Rückhalt.

Sichtbarkeit von LSBTI*-Personen im Schulprogramm, im Kollegium sowie in Unterrichtsmaterialien hilft allen, zeigt aber LSBTI*-Personen unter Lehrenden und Lernenden, dass sie nicht die Einzigen sind. Im Kollegium ist es natürlich schwerer vorstellbar, sichtbar zu werden, wenn sonst niemand sichtbar ist. Während unserer alljährlich im Rahmen des Veranstaltungsprogramms zum *ColognePride* angebotenen Kleingruppen-Diskussionen für queere Kolleg*innen wird oft als Motiv für ein Sich-Zeigen thematisiert, wie hilfreich es für die eigene Entwicklung gewesen wäre, wären in jungen Jahren Beispielpersonen sichtbar gewesen. Und auch für erwachsene Kolleg*innen kann das Wissen eine Entlastung sein, nicht die einzige queere Person im Kollegium zu sein.

Rückhalt braucht es vor allem angesichts der häufigen Befürchtungen, wegen des Queerseins abgewertet oder gar angegriffen zu werden. Das fängt bei klarer Positionierung gegen Diskri-

minierung im Schulprogramm an und muss sich natürlich fortsetzen, wenn solche Befürchtungen sich im Einzelfall einmal bewahrheiten sollten. Dann braucht es klare Signale der Leitung, dass solche Abwertungen oder Angriffe nicht geduldet werden.

Die GEW fordert seit 2013, dass das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften Pflichtthema wird. Welchen Stellenwert hat das Thema dort bislang und wo siehst du weiteren Handlungsbedarf?

Bodo Busch: Die erste Phase der Lehrkräfteausbildung findet an Hochschulen statt, an denen teilweise Zentren für Gender Studies eingerichtet sind. Aber es hängt von der jeweiligen Studienordnung ab, ob Veranstaltungen dieser Zentren im Rahmen der Lehrkräfteausbildung genutzt werden beziehungsweise die Institute eigene Veranstaltungen anbieten oder LSBTI*-Aspekte integrieren müssen. Das betrifft den pädagogischen, fachspezifischen und fachdidaktischen Teil des Studiums. Fachspezifisch bieten sich etwa Geschichte, Gesellschaftswissenschaft oder Literatur an, fachdidaktisch könnten LSBTI*-Aspekte beispielsweise bei der Konzeption von Materialien und Aufgaben oder bei der Sensibilisierung für Gruppeneinteilungen berücksichtigt werden. Ich frage mich, ob sich solche Pflichtteile beispielsweise bei

der Akkreditierung der Studiengänge durchsetzen lassen.

Für die zweite Phase der Lehrkräfteausbildung sind zwei Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfsL), Hagen und Lüdenscheid, Kooperationen mit dem Programm *Schule der Vielfalt* eingegangen, sodass es dort Angebote für die angehenden Lehrkräfte gibt. In Engelskirchen, Leverkusen und Köln gibt es aus Ressourcenmangel an Freistellung für *Schule der Vielfalt* bisher nur einzelne Veranstaltungen. Die meisten ZfsL werden bisher jedoch nicht erreicht.

Es ist also sowohl in der ersten als auch in der zweiten Phase noch viel Luft nach oben: Notwendig wäre, dass LSBTI*-Aspekte verstärkt berücksichtigt und strukturell in die Ausbildung eingebunden werden.

Und welche Angebote zum Themenbereich sexuelle Vielfalt gibt es für Lehrkräfte nach ihrer Ausbildung?

Bodo Busch: Fortbildungen für ausgebildete Lehrkräfte, auch für Fach- und Seminarleitungen, bieten beispielsweise die *Kompetenzteams Gender und Diversität* der Bezirksregierungen an. Und auch das Netzwerk *Schule der Vielfalt* richtet sich mit seinem Angebot *Gender and Queer Education* an Beschäftigte im Bildungsbereich. Aber das sind gerade einmal erste Ansätze einer strukturellen Verankerung in der Fortbildung. >>

+++

Antidiskriminierungsberatung
Vielfalt statt Gewalt
vielfalt-statt-gewalt.de

Beschwerdestelle und
Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG
tinyurl.com/antidiskriminierung-bund
tinyurl.com/bremer-projekt

QUEERE LEHRKRÄFTE – GRUPPEN DER GEW NRW

- Köln:
Das Treffen findet einmal im Monat außerhalb der Ferien statt.
Weitere Infos: Bodo Busch;
E-Mail: bodo.busch@gew-nrw.de
- Münster:
Zu den Treffen einmal im Monat sind Interessierte willkommen.
Weitere Infos: Martin Dankbar;
E-Mail: dankbar74@web.de
- Essen:
Interessierte treffen sich jeden vierten Dienstag eines Monats.
Weitere Infos: Stefan Parusel;
E-Mail: stefanundarnold@googlemail.com

Wie unterstützt die GEW NRW LSBTIQ*-Lehrkräfte mit Beratung und Fortbildungen sowie beispielsweise bei Fragen zum Coming-out?

Bodo Busch: Zum einen gibt es die Veranstaltungen zum *ColognePride*. Dort tauschen wir uns zum Thema „Coming-out in der Schule!“ mit queeren Kolleg*innen im geschützten Rahmen unter Gleichen ergebnisoffen aus. Zum anderen bieten auch drei über die GEW NRW organisierte Lehrkräftegruppen mit monatlichen Treffen im Raum Köln, im Münsterland und im Ruhrgebiet die Möglichkeit für Erfahrungsaustausch an. Seit dem Sommer finden diese Zusammenkünfte auch wieder vor Ort und nicht nur virtuell statt. Über NRW hinaus empfehlen wir die Bundestreffen der lesbischen* Lehrerinnen und der schwulen* Lehrer zu Himmelfahrt und Pfingsten in der Akademie Waldschlösschen.

LSBTIQ*-Lehrkräfte befürchten, wegen ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung diskriminiert zu werden. An wen können sie sich in solchen Fällen wenden und wie helfen Beschwerdestellen weiter?

Bodo Busch: Bei Schwierigkeiten bietet die AG LSBTIQ* der GEW NRW kollegiale Beratung – falls nötig, auch im Zusammenspiel mit der GEW-Rechtsberatung und GEW-Personalratsmitgliedern. Beschwerdestellen der Arbeitgeber für Beschäftigte bei Benachteiligung und

Belästigung werden zwar seit 2006 nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorgeschrieben, wurden für NRW-Lehrkräfte aber erst 2020 auf den Internetauftritten von vier der fünf Bezirksregierungen veröffentlicht. Für Arnsberg haben wir noch keine Angabe finden können. Über diese Benennung hinaus haben wir noch keine Erfahrungen mit den Beschwerdestellen gemacht und raten, im Diskriminierungsfall die AG LSBTIQ*, spezialisierte Antidiskriminierungsberatungen wie *Vielfalt statt Gewalt* und ein Personalratsmitglied des Vertrauens einzubeziehen. Beschwerden sind immer parallel über Beschwerdestelle und Personalrat möglich. //

Die Fragen stellte **Vanessa Glaschke**.
Redakteurin im NDS Verlag

Wir verdienen mehr

Unter dem Motto #DASGEWINNENWIR ist die GEW in die Länder-Tarifrunde gestartet. Kurz nach dem Verhandlungsauftritt am 8. Oktober 2021 haben wir Kolleg*innen aus ganz NRW gefragt: Was erwartest du von dieser Tarifrunde?

Weil wir den Anspruch auf Chancengleichheit täglich einlösen, sind wir es wert.

MICHAEL WESSENDORF

angestellter Gesamtschullehrer in Duisburg

Auch wir Beamt*innen sollten die Tarifforderungen aktiv unterstützen! Ich bin dabei, wenn es auf die Straße geht – Beamt*innen demonstrieren solidarisch!

JANA KOCH

Sonderpädagogin im Oberbergischen Kreis

Kein Abschluss unter 5 Prozent, mindestens 150 Euro und keine Verhandlungen bei der Laufzeit von zwölf Monaten!

JULIAN GUERSTER

angestellter Lehrer in Köln

Ich finde es gut, dass sich meine Gewerkschaft für die Paralleltabelle einsetzt, die angestellten Kolleg*innen eine wertschätzende und angleichende Vergütung im Vergleich zu uns Beamt*innen ermöglicht.

KATRIN SCHMITZ

Grundschullehrerin in Duisburg

Wir sind es wert, weil wir nicht nur in Pandemiezeiten jedes Kind und jeden Jugendlichen bestmöglich fördern.

GABI WEGNER

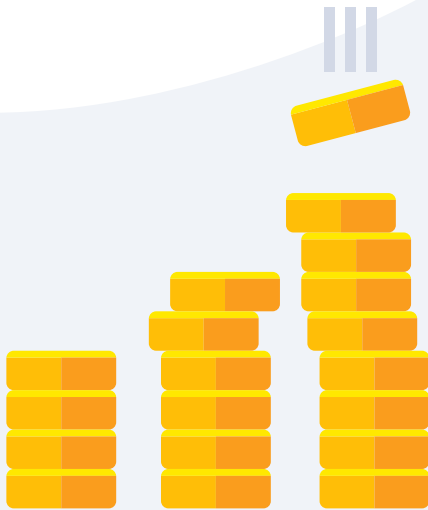
angestellte Gesamtschullehrerin in Duisburg

+++

**Mobilisierung: Gegenargumenten begegnen,
Solidarität in der Tarifrunde zeigen!**

[gew-nrw.tiny.us/Tarifrunde-Mobilisierung](https://www.gew-nrw.tiny.us/Tarifrunde-Mobilisierung)

Mehr Lohn – jetzt erst recht!



Eine Tariferhöhung in der Pandemie? Trotz Schuldenbremse? Die Arbeitgeberseite hält dagegen: Das Geld sei nicht da oder werde anderswo gebraucht. Stimmt nicht, meint Sebastian Dullien vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung und erklärt, warum eine Lohnsteigerung gerade jetzt gebraucht wird.

Corona hat die
Wirtschaft zu stark
geschwächt.

Das sagen die Arbeitgeber:

Die Pandemie war ein gewaltiger Schock für die deutsche Wirtschaft. Die Steuerausfälle und Mehrausgaben haben die staatlichen Finanzen getroffen. Die Kassen sind leer, Besserung ist nicht in Sicht. Es ist kein Geld da.

Das sagt der Wirtschaftsexperte:

Die Pandemie war zwar ein massiver Schock für die Wirtschaft, aber er dürfte sich als vorübergehend erweisen: Nach gängigen Prognosen wird 2022 das Vorkrisenniveau wieder erreicht, die Weltwirtschaft wächst auch dank aufgestauter Nachfrage ebenfalls kräftig. Mit etwas Verzögerung dürften sich auch die Staatseinnahmen erholen. Tatsächlich würden in dieser Situation zu niedrige Lohnabschlüsse oder Sparprogramme der öffentlichen Hand die Erholung gefährden, weil sie die Nachfrage in einer empfindlichen Phase der Erholung bremsen würden. //

Zu niedrige Tarif-
abschlüsse gefährden
die wirtschaftliche
Erholung.

Die hohe Staatsverschuldung zwingt uns zum Sparen.

Viele Jahre werden die öffentlichen Haushalte die Tilgung der Corona-Schulden stemmen müssen. Allein der NRW-Rettungsschirm hat einen Umfang von 25 Milliarden Euro. Bundesweit wird die Schuldenquote auf über 70 Prozent steigen. Die unabdingbare und volkswirtschaftlich sinnvolle Schuldenbremse zwingt uns zur Sparsamkeit.

Die Schuldenquote von etwas mehr als 70 Prozent ist kein Problem für die deutsche Wirtschaft. Die meisten Industrieländer haben deutlich höhere Schuldenquoten. Auch in Deutschland lag die Quote nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 deutlich höher. Die Zinsbelastung der öffentlichen Haushalte ist dank sehr niedriger Zinsen so niedrig wie seit einem halben Jahrhundert nicht. Ohne große Sparprogramme wird absehbar die Schuldenquote allein durch das Wirtschaftswachstum wieder fallen. Es besteht hier also kein Handlungsdruck. //

Einen Sparzwang gibt es nicht – das Wirtschaftswachstum wird die Schuldenquote senken!

Wer jetzt im öffentlichen Dienst mehr Gehalt will, ist maßlos.

In Tarifrunden begründen Gewerkschaften ihre Forderungen stets mit dem gesamtwirtschaftlichen Spielraum. Für den öffentlichen Dienst kann das nicht gelten. Die große Sicherheit des öffentlichen Dienstes – nicht zuletzt in der Pandemie – und die zugleich hohe Staatsverschuldung lassen Gehaltssteigerungen nicht zu und lassen sie maßlos wirken.

Für die gesamtwirtschaftliche Stabilität sollten die Löhne und Gehälter in der Wirtschaft insgesamt mit der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank von zwei Prozent plus dem trendmäßigen Produktivitätswachstum von einem Prozent steigen. Wenn ein großer Sektor wie der öffentliche Dienst von dieser Leitlinie nach unten abweicht, besteht die Gefahr, dass das zum Vorbild für den Rest der Wirtschaft wird, damit die Nachfrage geschwächt und so die konjunkturelle Erholung gefährdet wird. //

Ohne Tariferhöhungen ist die wirtschaftliche Stabilität gefährdet.

Wir brauchen Investitionen statt dicker Sparkonten.

Beschäftigte legen höhere Entgelte eher auf die hohe Kante. Das hat schon die Pandemie bewiesen. Dadurch gibt es keinen positiven Effekt für die Wirtschaft. Wir brauchen aber vor allem Investitionen.

Die Trennung aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nach „Investitionen“ in Bauen und Anlagen auf der einen Seite und Personalausgaben auf der anderen Seite als „konsumtiv“ ist überholt. Bildung etwa ist volkswirtschaftlich betrachtet eher eine Investition, weil sie Erträge in der Zukunft bringt. Beschäftigte in den Planungsämtern sind notwendig, um Investitionen umzusetzen. Schon heute ist es für die öffentliche Hand zunehmend schwierig, qualifiziertes Personal zu finden. Zurückhaltung bei den Entgelten verschärft dieses Problem. //

Wer Investitionen will, muss auch in Bildung und qualifiziertes Personal investieren.

Prof. Dr. Sebastian Dullien

Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung

GEW NRW setzt Zeichen gegen Lehrkräftemangel



Foto: Annette Eiges

+++

#IhrFehlt war voller Erfolg

gew-nrw.tiny.us/kampagne-erfolg

Mangelsystem Sonderpädagogik

gew-nrw.tiny.us/sonderpaedagogik

Kampagnen-Auftakt mit Bilderstrecke

gew-nrw.tiny.us/kampagne-ihr-fehlt

Unbesetzte Stellen an Grundschulen

gew-nrw.tiny.us/grundschule

INSPIRIEREN

Ideen und Impulse



Foto: iStock.com / RichVintage

Aufwachsen ohne Schubladendenken

Schon in der Kita erfahren Kinder mitunter Diskriminierung, wenn sie sich nicht als „typische“ Jungs oder Mädchen wahrnehmen. Auf dem Weg zu einem neuen Umgang mit tradierten Rollenmustern brauchen pädagogische Fachkräfte vor allem eins: die Bereitschaft, sich mit gesellschaftlichen und persönlichen Wertvorstellungen auseinanderzusetzen.

„Im Rahmen der Inklusion ist genderbewusste Pädagogik eine Querschnittsaufgabe in der Kita“, erklärt Linda Engels, gelernte Erzieherin und ehrenamtliche Kitaexpertin der GEW NRW. Die Auseinandersetzung mit dem Thema bewege sich zwischen zwei Polen: „Einerseits gibt es die Idee einer Aberkennung von Differenzen im Sinne von Geschlechterneutralität, andererseits werden Differenzen betont.“

Ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte sei überzeugt davon, Geschlechtergerechtigkeit im Kitaalltag zu leben und Stereotypen entgegenzuwirken, hat Linda Engels beobachtet. Sie arbeitet als Lehrerin an einem Berufskolleg und unterrichtet dort angehende Erzieher*innen. Doch die Realität sei häufig eine andere: „In den Kitas begegnen mir immer wieder Situationen, wo Kinder sehr klassische Rollenbilder reproduzieren. Pädagogische Fachkräfte zeigen sich in diesen Situationen häufig handlungsunsicher und verstärken so – oft unbewusst – Klischees. So wird im Kitaalltag beispielsweise positiv konnotiert, wenn Mädchen Rosa tragen oder Jungen sich für Autos und Bagger interessieren. Hier werden unreflektiert Vorstellungen weitergegeben, die strukturelle Benachteiligung in der Gesellschaft weiter befördern.“

Geschlechtliche Vielfalt braucht einen höheren Stellenwert in der Fachkräfteausbildung

Einen Beitrag dazu leisteten auch Lehrbücher, die in der Ausbildung von Erzieher*innen zum Einsatz kommen. „Die Bildungspläne sind veraltet. Sie reproduzieren Zweigeschlechtlichkeit, obwohl diese Vorstellung längst nicht mehr der gesellschaftlichen Realität und auch nicht dem Personenstandsgesetz entspricht.“ Wünschenswert sei deshalb nicht nur eine Überarbeitung der Materialien. „Das Thema sollte insgesamt einen höheren Stellenwert in den Kitas und auch in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften bekommen“, betont Linda Engels.

Genau um dieses Anliegen bemüht sich die Fachstelle Kinderwelten, ein Arbeitsbereich des Instituts für den Situationsansatz (ISTA) in Berlin. In Fortbildungen, Tagungen und Publikationen vermittelt die Fachstelle den Ansatz einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung an Kitas und Grundschulen: „Unser Ziel ist, dass sich Kinder mit gesellschaftlicher Vielfalt wohlfühlen und sich angenommen fühlen. Du bist richtig so, wie du bist, und du gehörst dazu – das ist die Botschaft“, erklärt Gabriele Koné, pädagogisch-wissenschaftliche Mitarbeiterin und Expertin für vorurteilsbewusste Materialien.

Kinder seien von Beginn an sehr aufmerksame Beobachter ihrer Umwelt und der gesellschaftlichen Machtverhältnisse, die sich darin explizit und implizit spiegeln. Welche Berufe üben weiblich gelesene Personen aus, welche männlich gelesene? Welchen Hautton haben die Pädagog*innen? Wen schauen Erwachsene an, wem schenken sie besonders freundliche Blicke, wen ignorieren sie? Aus solchem Alltagserleben leiteten Kinder gesellschaftliche Wertvorstellungen ab und übernahmen auch damit verbundene Ausgrenzung und Diskriminierung, erklärt Gabriele Koné. Gerade deshalb sei es wichtig, pädagogischen Fachkräften diese oft unbewussten Vorgänge aufzuzeigen und ihnen alternative Handlungsideen an die Hand zu geben.

Selbstreflexion der Beschäftigten als Teil des Veränderungsprozesses

Zentraler Baustein der Fortbildungen ist die Selbstreflexion der Teilnehmenden: „Welche Werte habe ich? Was denke ich über Geschlechterrollen, und welche Rolle spielen meine Wertvorstellungen für mein pädagogisches Handeln? Diese Fragen müssen zwingend beantwortet werden, bevor ein Veränderungsprozess in Gang gesetzt werden kann“, erklärt Gabriele Koné. Dabei gehe es auch um die bewusste Auseinandersetzung mit Benachteiligung und nicht wahrgenommenen Privilegien. „Das Thema Gender ist häufig gut zu reflektieren, weil sich ein Großteil des Kitapersonals als weiblich definiert. Die Fachkräfte haben oft aus ihrer persönlichen Erfahrung ein Bewusstsein dafür, dass es Ungleichheiten aufgrund der Geschlechtsidentität gibt. Andere Bereiche, in denen Diskriminierung stattfindet, sind nicht immer so leicht zugänglich.“

>>



SPIELMATERIALIEN UND KINDERBÜCHER

Die Fachstelle Kinderwelten bietet auf ihrer Website Listen mit vorurteilsbewussten Kinderbüchern und Spielmaterialien für verschiedene Altersgruppen, vom Kleinkind- bis zum Grundschulalter. Außerdem hat die Fachstelle Kinderbuchempfehlungen zu bestimmten Themen zusammengestellt, etwa Armut oder Migration. Es gibt außerdem einen Kriterienkatalog mit dem bereits vorhandene Materialien kritisch auf Stereotype geprüft werden können. In ihrer Bücherliste 2020 empfiehlt die Fachstelle Kinderwelten beispielsweise die Titel *Ich bin jetzt ... glücklich, wütend, stark* und *Ich mag ... schaukeln, malen, Fußball, Krach* von Constanze von Kitzing.

Fachstelle Kinderwelten

situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten

Infos zur Autorin und Illustratorin
sowie zu ihren Büchern

constanzevonkitzing.de

„Du bist richtig, so, wie du bist, und du gehörst dazu – das ist die Botschaft.“

GABRIELE KONÉ

Mitarbeiterin der Fachstelle Kinderwelten



Foto: iStock.com / Orbon Alija

Die Veranstaltungen der Fachstelle Kinderwelten zeigen auch auf, wie sich Vielfalt diskriminierungssensibel vermitteln lässt. Das Thema sollte demnach möglichst selbstverständlich gelebt werden und sich in allen Bereichen des Kitaalltags wiederfinden, etwa bei der Zusammensetzung des Teams und in den Familienmodellen. Wo Möglichkeiten zur Veränderung aufgrund äußerer Strukturen begrenzt sind, könnten Kooperationen mit Initiativen in der Nachbarschaft eine Lösung sein, rät Gabriele Koné. „Auch dort lässt sich Vielfalt erleben.“ So könnten schon kleine Kinder erfahren, dass sich einige Menschen beispielsweise in ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung von anderen unterscheiden: „Kinder nehmen diese Dinge wie selbstverständlich an – sie haben kein Problem damit, solange die Erwachsenen kein Problem daraus machen.“

Spielzeug und Kinderbücher reproduzieren Stereotype

Auch die Lernumgebung der Kinder spielt eine Rolle. Denn Spielzeug und Kinderbücher reproduzieren allzu häufig Stereotypen. „Leider weisen Bücher, gerade für Kinder unter drei Jahren, sehr wenig Vielfalt auf. Themen wie Trans- oder Intersexualität kommen auch in Büchern für ältere Kinder selten vor“, sagt Gabriele Koné. Doch es gibt Ausnahmen. Die Fachstelle Kinderwelten spricht deshalb regelmäßig Empfehlungen für vorurteilsbewusstes Spielzeug und Kinderbücher aus – mit Erfolg: „Wir bekommen viele positive Rückmeldungen, wenn wir vorurteilsbewusste Materialien zu einem bestimmten Thema vorstellen. Vielen wird erst durch solche Anregungen bewusst, dass sie Diskriminierung in ihrem pädagogischen Alltag reflektieren sollten.“

Eine, die sich regelmäßig auf den Empfehlungslisten der Fachstelle Kinderwelten wiederfindet, ist Constanze von Kitzing. Mit ihren liebevoll illustrierten Geschichten möchte die Kinderbuchautorin und -illustratorin dazu beitragen, Kindern eine freie Entwicklung abseits von Schubladendenken zu ermöglichen. „Ich möchte durch die natürliche Darstellung von Vielfalt sowohl die Offenheit der Kinder bewahren und fördern als auch möglichst unterschiedlichen Kindern die Möglichkeit geben, sich in den Charakteren wiederzufinden.“ Denn Kinder bräuchten >>

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Handlungsempfehlungen für den Kitaalltag bietet das Regenbogenportal, ein Informationsangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen und geschlechtlicher Vielfalt. Damit sich alle Kinder in der Kita sicher fühlen, sollten sich ihre Lebenswelten und Identitäten im Alltag wiederfinden. Verwirklichung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kita kann so aussehen:

- Kinder sollten Zugang zu Büchern haben, in denen transgeschlechtliche oder gendernonkonforme Personen eine Rolle spielen. Ebenso können pädagogische Fachkräfte Geschichten erzählen, in denen gleichgeschlechtliche Liebe vorkommt. So lernen Kinder verschiedene Möglichkeiten des Verliebenseins und Zusammenlebens kennen.
- Die pädagogische Arbeit sollte einen offenen Umgang mit und Gespräche über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt beinhalten – etwa mit Blick auf Familienmodelle oder die Auseinandersetzung mit Identitätsfragen der Kinder, auch bei der Ausgestaltung ihrer Geschlechterrolle. Dabei ist es wichtig, dass Aussagen von trans* Kindern zu ihrer Geschlechtsidentität ernst genommen werden.
- Werden Kinder wegen ihrer Kleidung, ihres Verhaltens oder aufgrund von Aussagen zu ihrem Geschlecht herabgewürdigt, sollten pädagogische Fachkräfte eingreifen.
- Fachkräfte sollten Fortbildungsangebote und Materialien nutzen, die sich mit den Themenkomplexen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung in Pädagogik und frühkindlicher Bildung beschäftigen.

Das Regenbogenportal

regenbogenportal.de

die Möglichkeit, ihre menschlichen Stärken und Schwächen kennenzulernen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder anderen Merkmalen.

Kinder lernen Geschlechterklischees durch Familie und Gesellschaft kennen

Constanze von Kitzings Bücher bilden Kinder mit ganz unterschiedlichen Eigenschaften und Vorlieben ab: Jungs, die sich als Einhörner verkleiden oder Wäsche aufhängen, Mädchen, die Fußball spielen, dicke und dünne Kinder mit unterschiedlichen Hauttönen, daneben solche, die im Rollstuhl sitzen oder von zwei Vätern großgezogen werden. „Bei meinen Lesungen in den Kitas merke ich, dass diese Kategorien für Kinder erst mal keine vordergründige Bedeutung haben. Allerdings lernen sie schnell, was in der Familie oder Gesellschaft als normal gilt, und beginnen dann beobachtete Abweichungen infrage zu stellen.“

Nicht zuletzt durch die geschlechtsspezifische Vermarktung von Produkten entwickelten Kinder auch Vorstellungen darüber, was als „typisch Junge“ und „typisch Mädchen“ gilt. „Da ist es wichtig, dass wir als Erwachsene offen bleiben. Wir sollten versuchen, die Vorlieben und Interessen unserer Kinder, unabhängig von ihrem Geschlecht und unserer eigenen Prägung, wahrzunehmen.“ Im Gespräch mit den Kindern könnten Erwachsene auch Geschlechterklischees infrage stellen oder, wo nötig, eine klare Haltung zu gegendertem Spielzeug äußern, so Constanze von Kitzing.

Bücher böten hier einen besonders guten Gesprächsanlass. „Bilder und Geschichten prägen Kinder und ermöglichen es, dass sie andere Realitäten als die eigene kennenlernen und sich so auch in andere Menschen hineinversetzen können. Sie können sich für Vielfalt öffnen und werden für Diskriminierung sensibilisiert.“ //

Anne Petersohn
freie Journalistin

MATERIAL FÜR DIE KITAPRAXIS

Für eine Berufs- und Studienwahl abseits von Geschlechterklischees engagiert sich die Initiative *Klischeefrei*. Der Zusammenschluss von Organisationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft bietet unter anderem Materialien für die pädagogische Praxis an – darunter das Methodenset *Klischeefrei fängt früh an*, das speziell für den Einsatz in Kitas gedacht ist. Das Paket unterstützt Fachkräfte dabei, Geschlechterklischees im Beruf mit Blick auf Rollenbilder spielerisch zu hinterfragen – in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, bei der Selbstreflexion im Team und bei der Einbindung von Eltern und Erziehungsberechtigten. Auch Tipps und Anregungen für die Vor- und Nachbereitung sowie die Umsetzung im Kitaalltag sind enthalten. Interessierte Fachkräfte können das Set kostenfrei bestellen.

Methodenset *Klischeefrei fängt früh an*

material.kompetenzz.net/klischeefrei-kita-set.html



Auf dem Weg zu einem neuen Miteinander

„Schul“ gilt in vielen Schulen noch immer als Schimpfwort. Mehr als 50 Prozent der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Jugendlichen berichten deshalb von Anfeindungen nach ihrem Coming-out, wie eine bundesweite Studie aus dem Jahr 2015 des Deutschen Jugendinstituts belegt. Hier setzt das Programm *Schule der Vielfalt* an: In einem bundesweiten Netzwerk kämpfen Schulen gegen Homo- und Transphobie – und treten für die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensweisen ein.

Mit 47 Projektschulen in NRW sei das Schulnetzwerk vergleichsweise klein, habe „aber Strahlkraft“, erklärt Frank G. Pohl, Leiter der NRW-Fachberatungsstelle *Schule der Vielfalt*. Und das werde vermutlich auch in Zukunft so bleiben. Denn trotz anderslautender Bekundungen in der Öffentlichkeit seien Homo- und Transfeindlichkeit noch immer schwieriger zu vermitteln als andere Themen. „Schüler*innen und Lehrkräfte vertreten zwar weithin die Meinung, dass Diskriminierung und Ausgrenzung an ihren Schulen nicht geduldet werden. Doch die Realität ist häufig eine andere“, sagt Frank G. Pohl. So machten viele Jugendliche die Erfahrung, dass transfeindlichen Aussagen im Schulalltag nicht widersprochen werde. „Das mag auch daran liegen, dass nicht alle Lehrkräfte das Thema als wichtig ansehen.“ Die Einbindung der pädagogischen Fachkräfte sei deshalb von entscheidender Bedeutung, wenn sich Schulen auf den Weg zu einer neuen Art des Miteinanders machen wollten.

Projektteilnahme ist zugleich Selbstverpflichtung

In vielen Fällen gehe die Initiative von der Schüler*innenvertretung aus. „Wenn Schüler*innen zu mir kommen, empfehle ich ihnen, zunächst die Lehrkräftekonferenz und die Schulpflegschaft von einer Teilnahme am Programm zu überzeugen. Denn nur mit einem Beschluss der Schulkonferenz kann eine Schule zur *Schule der Vielfalt* werden.“ Der Kommunikationsprozess in den Gremien und die Anbahnung erster Projekte bräuchten Zeit, so die Erfahrung des Leiters der Fachberatungsstelle: „Zwischen der ersten Kontaktaufnahme und dem Projektstart vergeht in der Regel mindestens ein Jahr.“

Mit ihrer Zustimmung erkennt die Schulkonferenz eine Reihe von Qualitätsstandards an. Denn für teilnehmende Schulen ist die Projektteilnahme als *Schule der Vielfalt* zugleich eine Selbstverpflichtung: Sie müssen regelmäßig Aktionen initiieren, die die LSBTIQ*-Akzeptanz fördern, und die Vielfalt der sexuellen

>>

Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten fächerübergreifend im Unterricht thematisieren. „Zentral ist dabei die Auseinandersetzung mit der Geschlechterfrage. Wer nicht offen über Sexismus, Rollenbilder und damit verbundene Privilegien spricht, wird zwangsläufig scheitern“, betont Frank G. Pohl.

Die Bereitschaft zur Diskussion und Reflexion präsentieren teilnehmende Schulen auch nach außen. Mit dem Projektstart müssen sie das Projektschild gut sichtbar am Gebäude anbringen. „Lesbisch, schwul, bi, hetero, trans*: Wir formulieren dort noch einmal ganz deutlich, um welche Kategorien es geht“, sagt Frank G. Pohl, „und stoßen eine offene Auseinandersetzung an.“ Implizit würden so auch weitere Bereiche angesprochen, in denen Diskriminierung stattfindet, etwa Behindertenfeindlichkeit oder Antisemitismus.

Weiterbildung und Vernetzungstreffen sind wichtige Bausteine

Mit den zugrundeliegenden Mechanismen beschäftigen sich Lehrkräfte der Projektschulen regelmäßig in Fortbildungen. Denn auch die Weiterbildung der Fachkräfte gehört zu den Qualitätsstandards. So ist *Schule der Vielfalt* nicht nur Schulnetzwerk und Beratungseinrichtung, sondern auch ein Programm für alle Schulen. Im Fokus der Fortbildungen stehen aktuelle Forschungsergebnisse und fachliches Grundlagenwissen, aber auch methodische Empfehlungen, etwa wenn es um den Umgang mit diskriminierenden Aussagen im Schulalltag geht. „Am Anfang klären wir wichtige Begriffe und überlegen, welche Vor- und Nachteile damit jeweils verbunden sind“, berichtet Frank G. Pohl. „Später werden die Inhalte dann spezifischer, auch mit Blick darauf, dass Lehrkräfte über die Projektteilnahme immer mehr Erfahrungen sammeln.“

+++

Beratungsstelle BANDAS in Köln hilft Schüler*innen bei Diskriminierung

gew-nrw.tiny.us/diskriminierung-beratung

Gleiches gilt für die Vernetzungstreffen auf regionaler und überregionaler Ebene. Dort kommen Schüler*innen, Lehrkräfte und Elternvertreter*innen teilnehmender Schulen miteinander ins Gespräch. „Gerade Schulen, die neu in das Programm aufgenommen wurden, nehmen hier viele Anregungen mit, beispielsweise für die Ausgestaltung von Aktionstagen“, erklärt Frank G. Pohl. Wer schon länger dabei sei, interessiere sich für andere Themen: „Da geht es dann darum, wie sich Vielfalt noch stärker in den Schulprogrammen verankern lässt, und welche Formulierungen dafür gewählt werden können.“ Besonders wertvoll sei die Erkenntnis, dass sich die Arbeit an den Qualitätsstandards auszahlt: „Die Schulen berichten uns, dass sich das Schulklima positiv verändert.“

Vielfalt ist Thema im Unterricht und darüber hinaus

Diese Einschätzung teilt Daniela Gremm, Lehrerin am Alexander-Hegius-Gymnasium in Ahaus. Seit Dezember 2018 ist ihre Schule Teil des Programms. „Wir haben uns seit Langem mit dem Thema Vielfalt beschäftigt und uns bereits als *Schule ohne Rassismus* engagiert. Trotzdem erlebe ich bei vielen ein Gefühl von Sicherheit, seit wir *Schule der Vielfalt* sind und unsere Haltung noch einmal öffentlich gemacht haben“, sagt Daniela Gremm. Der Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sei offener geworden und habe für viele Schüler*innen eine große Bedeutung. „Dabei ist unser Ansatz intersektional und deckt weitere Bereiche von Vielfalt ab. Wir zeigen, dass es einen Mehrwert hat, vielfältig zu sein.“

Im Unterricht finden sich immer wieder Einheiten, die diese Überzeugung manifestieren. Im Religionsunterricht etwa diskutieren Jugendliche über das

>>





SCHULE DER VIelfALT

Seit mehr als zehn Jahren gibt es die Initiative, aus der das heutige Netzwerk *Schule der Vielfalt* hervorgegangen ist. Es hat sich viel getan. Doch das reicht noch lange nicht aus. Die Akteure stoßen weitere dringend nötige Veränderungen an.

- Die ursprüngliche Initiative zu *Schule ohne Homophobie – Schule der Vielfalt* wurde 2008 von der damaligen lesbisch-schwulen Schulaufklärung (heute: SCHLAU) und der Landeskoordination der Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW ins Leben gerufen. Seit dem Schuljahr 2012/2013 ist das NRW-Schulministerium Kooperationspartner; seit 2015 gibt es das Bundesnetzwerk *Schule der Vielfalt* mit Ansprechpersonen in 14 Bundesländern. Die Projektverantwortlichen wünschen sich dafür noch eine koordinierende Stelle auf Bundesebene.
- Der Einsatz gegen Homo- und Transfeindlichkeit hält auch Einzug in die Lehrkräfteausbildung in NRW: In zwei Modellprojekten in Hagen und Lüdenscheid ist das Thema bereits verpflichtender Bestandteil der Ausbildungsprogramme für alle Lehramtsanwärter*innen. Die Akteure des Netzwerks *Schule der Vielfalt* möchten diese Ansätze weiter ausbauen und systematisch in den Leitlinien verankern.

Weitere Infos zum Netzwerk
schule-der-vielfalt.de

Transgender-Foto- und Textprojekt Max ist Marie: Mein Sohn ist meine Tochter ist mein Kind der Fotografin Kathrin Stahl. „Was bedeutet es, transident zu sein, und wie fühlen sich Betroffene? Das sind einige der Fragen, die wir mit den Schüler*innen diskutieren“, sagt Daniela Gremm. Im Pädagogikunterricht spielt das Thema Identität ebenfalls eine Rolle, etwa mit Blick auf den Einfluss stereotyper Rollenbilder auf die Persönlichkeitsentwicklung. „Darüber hinaus versuchen wir zunehmend, unsere Sprache zu nutzen: Wenn in Textaufgaben im Matheunterricht bisher von Herrn und Frau Meier die Rede war, machen wir daraus beispielsweise Herr und Herr Meier. So erzeugen wir ein Abbild gesellschaftlicher Realität.“

Auch in Gottesdiensten und außerunterrichtlichen Projekten nimmt Vielfalt Raum ein: Neben einer Kooperation mit den Städtischen Bühnen Münster unter dem Motto *Celebrate Diversity* gibt es eine Arbeitsgemeinschaft, die Workshops zu Identität und Sexualität anbietet. Bei der Auftaktveranstaltung zu Beginn jedes Schuljahres kommen durchschnittlich 40 Schüler*innen ab der siebten Klasse zusammen, schätzt Daniela Gremm. „Dort wird dann festgelegt, wer sich in welchem Bereich engagieren möchte.“ Zusätzlich können sich interessierte Schüler*innen als Trainees für Antidiskriminierung ausbilden lassen.

Sie greifen ein, wenn Kinder und Jugendliche im Schulalltag Diskriminierung erfahren. „Wir haben beobachtet, dass gerade diese Peer-to-Peer-Arbeit sehr wertvoll ist.“

Reflexion geht immer Veränderungen voraus

Inzwischen arbeitet ein Team aus sechs Lehrkräften regelmäßig zum Thema Diversity. Diese Fachkräfte nehmen auch an den Fortbildungen des Netzwerks *Schule der Vielfalt* teil. „Wir profitieren sehr vom Austausch mit anderen Schulen und von der Möglichkeit, bei Fragen eine feste Anlaufstelle zu haben“, erklärt Daniela Gremm. Gerade in ländlichen Regionen wie dem Münsterland sei das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt nicht immer präsent. „Hier wäre es schön, noch mehr Impulse zu bekommen, wie wir mit bestimmten Herausforderungen umgehen.“

Am Anfang stehe die Reflexion persönlicher – auch unbewusster – Rollenbilder und Stereotype. Erst mit diesen Erkenntnissen sei Veränderung möglich: „Wichtig ist, dass sich neue Strukturen aus der Mitte der Schulgemeinde heraus entwickeln. Nur so kann eine Haltung entstehen, die alle mitnimmt.“ //

Anne Petersohn
freie Journalistin





Foto: Alena Wischolak



LERNEN ÜBER FEMINISMUS

Das feministische Archiv *FrauenMediaTurm (FMT)* lädt zum Entdecken ein: Anhand von Interviews mit Zeitzeuginnen sowie Bild- und Textquellen können sich Schüler*innen mit der Neuen Frauenbewegung auseinandersetzen, die 1971 mit dem Kampf gegen das Abtreibungsverbot begann.

Materialien des FMT für Schule und Unterricht:

gew-nrw.tiny.us/fmt-schulkit



AYLA ÇELIK, VORSITZENDE DER GEW NRW:

„Am Weltlehrer*innentag danken wir allen Kolleg*innen, die sich jeden Tag für Bildungschancen junger Menschen einsetzen. Dieser Einsatz braucht beste Rahmenbedingungen – hier ist die Politik gefragt.“

Aktuelle Positionen der GEW NRW auf Instagram

[instagram.com/gewnrw/](https://www.instagram.com/gewnrw/)

HEINZ SEEMANN

* 1929 † 2021

Unser Kollege Heinz Seemann ist verstorben.

Heinz war mit Leib und Seele Lehrer und Gewerkschafter. Als Lehrer, Rektor und zuletzt Regierungsschuldirektor engagierte er sich für die Kinder und Jugendlichen und ihre Lehrer*innen. Und dazu gehörte auch sein gewerkschaftliches Engagement, viele Jahre in der Fachgruppe Schulaufsicht der GEW NRW. Mit vielen Beiträgen im Mitgliedermagazin der GEW *neue deutsche schule (nds)* unter seinem Pseudonym „Nauta“ lieferte Heinz Aufklärung, Hintergrundberichte und Positionierung für die Debatten in der GEW NRW.

Er hat damit für eine größere Wirkung der *nds* gesorgt. Er war Antreiber und Mahner, wenn es aus seiner Erfahrung notwendig erschien. Als Kollege und Mensch wurde er hoch geschätzt.

Wir werden ihn und seine Verdienste in Erinnerung behalten.

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

Klemens Löchte

Fachgruppe Schulaufsicht der GEW NRW

Hartmut Reich

Geschäftsführer der NDS Verlagsgesellschaft

Fritz Junkers

verantwortlicher Redakteur der *lautstark*.

Safe Spaces für die Identitätsentwicklung

Mädchen sein – das ist und bleibt eine wichtige Identitäts- und Erfahrungskategorie für Kinder und Jugendliche. Zeitgemäße Mädchenarbeit löst sich jedoch vom engen Blick auf das Geschlecht und versteht sich als intersektionale Antidiskriminierungsarbeit. Die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit NRW zeigt, wie es geht. »



Die parteiliche feministische Mädchenarbeit in Deutschland blickt auf eine über 40-jährige Geschichte zurück: Getragen Ende der 1970er-Jahre unter anderem von der Frauenbewegung und der Gründung von feministischen Schutzräumen sowie der Kritik an einer jungendominierten Jugendarbeit, fokussierte sie zunehmend die Bedürfnisse, Interessen und Problemlagen von Mädchen und jungen Frauen. Seitdem hat sich die parteiliche, feministische Mädchenarbeit laufend weiterentwickelt: In den 1990er-Jahren erfuhr sie die nötige strukturelle Stärkung, zum Beispiel in Form von dauerhaften kommunalen Finanzierungen von Einrichtungen der Mädchenarbeit. Besonders in den vergangenen Jahren nimmt die Mädchenarbeit (wieder) eine stärkere antidiskriminierende Haltung ein. Lebenssituationen von Mädchen werden nicht mehr nur auf das Geschlecht bezogen betrachtet, sondern intersektional. Das heißt, dass auch andere Diskriminierungsformen wie Rassismus, Klassismus, Homo-, Trans- sowie Behindertenfeindlichkeit in den Blick genommen werden. Zeitgleich werden verschiedene feministische, antirassistische, queere, vielfaltsbezogene und gesellschaftskritische Bewegungen stärker. All diese Diskurse fließen in die Mädchenarbeit ein und heben die breite Vielfalt von Mädchen und weiblich gelesenen Jugendlichen hervor.

Gelebter Wandel in der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit NRW

Diese Weiterentwicklungen machen deutlich, dass innerhalb der Mädchenarbeit immer wieder neue Antworten auf Herausforderungen und Fragen gesucht werden müssen, die sich an aktuellen Prozessen und Diskursen orientieren. Wie ein solcher Wandel aussehen kann, zeigt das Beispiel der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit Nordrhein-Westfalen (LAGM*A NRW): Seit ihrer Gründung vor 23 Jahren hat die Fachstelle einige Entwicklungen vollzogen.

Die LAG Mädchenarbeit in NRW wurde Ende der 1990er-Jahre gegründet mit dem Ziel, die Bedarfe von Fachkräften der Mädchenarbeit und mädchenpolitische Interessen im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu vertreten. „Heute liegt unser fach-



licher Schwerpunkt auf queer-feministischer und rassismuskritischer Struktur- und Praxisentwicklung sowie der Fachvernetzung in der Mädchen*arbeit. Wir folgen einem intersektionalen und machtkritischen Verständnis von Mädchen*politik“, erklärt Sanata Nacro. Sie ist seit 2014 bei der LAGM*A NRW und seit 2017 zusammen mit Marthe Heidebreder geschäftsführende Fachreferentin der Landesfachstelle für Mädchen*arbeit.

Dem heutigen Selbstverständnis der LAGM*A NRW ging ein jahrelanger Entwicklungsprozess voraus, der vor allem durch Erfahrungen aus der Praxis angestoßen wurde: Irgendwann stellte sich unter anderem die Frage, inwieweit sich Mädchenarbeit noch auf Mädchen beziehen kann und sollte. Einerseits ist es für viele Jugendliche – und auch pädagogische Fachkräfte – eine wichtige Identitäts- und Erfahrungskategorie, Mädchen zu sein. Andererseits haben sich die Möglichkeiten, sich geschlechtlich zu verstehen, sehr vervielfältigt, und Jugendliche, die sich als Mädchen verstehen, machen nicht alle die



Foto: Gemma Chua-Tran / unsplash.com

gleichen Erfahrungen. „Es ist klar: Es gibt nicht nur cisgeschlechtliche¹ Mädchen, sondern auch Transmädchen, Mädchen mit Rassismuserfahrungen, es gibt Mädchen mit unterschiedlichem sozialen und ökonomischen Status, also viele unterschiedliche Erfahrungen und Positionierungen, die zusammenwirken“, erzählt Sanata Nacro. Um diese Erfahrungen und um die Flexibilität der Kategorie ‚Mädchen‘ deutlich zu machen, entschloss sich die LAGM*A NRW schließlich 2019 zu einer Umbenennung und nahm das Sternchen mit in den Namen auf. Sanata Nacro: „Wir wollen eine Mädchen*arbeit vertreten, die Jugendliche in all ihren Lebensrealitäten erreicht und deutlich machen, dass wir unterschiedliche Geschlechteridentitäten ansprechen, wenn wir über Mädchen und weiblich gelesene Jugendliche sprechen.“

Raum für Geschlechtervielfalt schaffen und Cis-Normen kritisch reflektieren

Der Prozess symbolisiert, wie sich die Vorstellungen von Geschlechtlichkeit erweitert haben. „Für uns war es folgerichtig, dass unsere Arbeit sich vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklungen verändern muss und wir Angebote so gestalten, dass Jugendliche, die sich unterschiedlich geschlechtlich verorten, aber auch differente Erfahrungen bezüglich ihrer gesellschaftlichen Positionierung machen, Räume finden, in denen ihren Interessen entsprochen wird“, erzählt Sanata Nacro. „Die binäre Einteilung in Geschlechterkategorien deckt eben nicht die Erfahrungen aller ab.“ Deswegen arbeitet die Fachstelle laufend an der konzeptionellen Qualitätsentwicklung in der Mädchen*arbeit, und dabei ist die Fragestellung der Zwei-Geschlechter-Ordnung ein ganz zentrales Thema. Die geschlechterreflektierte Pädagogik richtet sich an einer Vielfalt von Sexualitäten, Begehrensformen und geschlechtlichen Identitäten aus. „Das betrifft zum einen uns als Team und ist wichtig für unsere Fachberatungen: Einige von uns definieren sich als queer, andere nicht. Wir sind überwiegend cisgeschlechtlich positioniert und thematisieren das, wenn wir Vernetzungsangebote machen und zum Nachdenken über unsere Privilegien anregen.

Es ist wichtig, dass wir – wenn wir Räume für unterschiedlich geschlechtlich positionierte Jugendliche anbieten – zunächst reflektieren, inwieweit wir zum Beispiel Cis-Normen immer wieder reproduzieren.“

Mädchensein und Queersein: Gleichzeitigkeit in der Mädchen*arbeit

Und wie wirken sich die Entwicklungen auf die Arbeit mit den pädagogischen Fachkräften aus? Dazu erhält die Fachstelle unterschiedliche Rückmeldungen: Die Weiterentwicklungen sind auf der einen Seite von zahlreichen Praktiker*innen angestoßen worden. Mit ihren eigenen Erfahrungen und fachlichen Perspektiven – vor allem in Bezug auf queere Perspektiven und Rassismuserfahrungen – sind sie an das Team der Fachstelle herantreten, um Mädchen*arbeit inhaltlich und konzeptionell weiterzuentwickeln. Und dann gibt es auf der anderen Seite auch Fachkräfte, die hinsichtlich des sich erweiternden Spektrums an Geschlechterkategorien Schwierigkeiten haben. In der Praxis gibt es bereits unterschiedliche Konzepte, die zum einen die Angebote offen gestalten für Jugendliche mit verschiedenen geschlechtlichen Selbstverständnissen und zum anderen mitdenken, dass Mädchensein für viele Jugendliche nach wie vor ein wichtiger Bezugspunkt ist. Dementsprechend braucht es Orte in der Mädchen*arbeit, die sowohl die Realitäten und Lebenslagen von Mädchen als auch von queeren Jugendlichen in den Blick nehmen.

In ihrer Arbeit versucht die LAGM*A NRW diese Gleichzeitigkeit aufzugreifen, indem sie Reflexionsräume anbietet. „Wir wollen Diskurse zu pädagogischen Ansätzen der Mädchen*arbeit anregen, unterschiedliche Perspektiven zu Wort kommen lassen und die Widersprüche darin nicht verdecken, sondern sichtbar machen“, so Sanata Nacro. In Vernetzungstreffen und Workshops eröffnet die LAGM*A NRW den Teilnehmenden die Möglichkeit, theoretische Ansätze ganz konkret für die eigene Arbeit zu analysieren und herauszufinden, was zum Beispiel das Thema Intersektionalität für die eigene Praxis mit den Mädchen* bedeutet und welche Weiterentwicklungen in der eigenen Trägerstruktur anstehen.

1 | Cisgender bezeichnet die Übereinstimmung von Geschlechtsidentität und dem Geschlecht, das einer Person bei der Geburt zugewiesen wurde.



Weiblich, männlich, queer: Zielgruppenspezifische Angebote werden weiter gebraucht

Je mehr Zweigeschlechtlichkeit als einziger Bezugspunkt von geschlechterreflektierter Jugendarbeit infrage gestellt wird, desto breiter wird auch das Kooperationspektrum der Fachstelle: „Insgesamt sind wir in NRW, was die Geschlechterpädagogik angeht, im Bundesvergleich sehr gut aufgestellt: Unser Land fördert sechs Fachstellen der geschlechterreflektierten Pädagogik, seit 2017 sind auch zwei Fachstellen für queere Jugendarbeit darunter. Das heißt, auch strukturell haben sich die Möglichkeiten zu kooperieren erweitert – aber wir suchen auch inhaltlich die Nähe zueinander.“

LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHEN*ARBEIT NRW

Seit ihrer Gründung 1998 setzt sich die heutige Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit NRW (LAGM*A NRW) für die Bedürfnisse von Mädchen und jungen Frauen ein. Das siebenköpfige Team streitet für Empowerment und Privilegienreflexion in der Mädchen*arbeit und für eine macht- und geschlechterreflektierte Kinder- und Jugendpolitik. Neben Qualifizierungsworkshops und Fachberatungen für Arbeitskreise, Träger, Institutionen und Fachkräfte ist die kommunale und regionale Netzwerkarbeit ein zentrales Aufgabenfeld. Die LAGM*A NRW steht für eine queer-feministische und rassismuskritische Mädchen*politik in NRW, regt diese an und beteiligt sich an fachpolitischen Diskursen. Als Netzwerk und Fachstelle vertritt sie die Interessen der Unterstützer*innen auf Landesebene, nimmt an Fachgesprächen teil und veröffentlicht Stellungnahmen und Handlungsempfehlungen. Die LAGM*A ist zudem Herausgeberin der *Betrifft Mädchen*, der einzigen pädagogischen Fachzeitschrift für Mädchen*arbeit.

LAGM*A NRW

maedchenarbeit-nrw.de

Hinsichtlich des Wissens um die verschiedenen Geschlechteridentitäten stellt sich die Frage, ob es die klassische Trennung zwischen verschiedenen Anlaufstellen für einzelne Geschlechter wie Mädchen und Jungen braucht. So setzen einige Träger der Mädchen*arbeit diese binäre Trennung so nicht mehr um und machen stattdessen Angebote für FLINTA (Frauen, Lesben, Inter, Nichtbinär, Trans*, Agender), die für alle Jugendlichen zugänglich sind, die Sexismenerfahrungen machen. Sanata Nacro sieht es so: „Da wir nach wie vor nicht in einer Gesellschaft leben, die für alle Kinder, alle Jugendlichen, ja alle Menschen dieselben Zugangsmöglichkeiten bietet, brauchen wir aus meiner Sicht zielgruppenspezifische Angebote, also Mädchen*räume wie sie zum Beispiel Mädchen*treffs anbieten. Solange Jugendliche unterschiedliche Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen machen, und da auch gezielte Begleitung und Unterstützung brauchen, sind Angebote wie die queere Jugendarbeit, die intersektionale Mädchen*arbeit und die Jungenarbeit notwendig, um genau diese unterschiedlichen Erfahrungen auch reflektieren zu können.“

Die Praxiserfahrungen bestätigen diese fachliche-konzeptionelle Sicht: Jugendliche wollen diese Angebote und nehmen sie wahr. „Jugendliche brauchen Räume, in denen sie die Möglichkeiten haben, ihre Erfahrungen anzusprechen, ohne dass sie bagatellisiert werden, in denen Diskriminierungserfahrungen besprechbar sind. Sie brauchen die Chance, sich in Bezug auf ihre Identitätsentwicklung auszuprobieren und zwar jenseits gesellschaftlicher Zuschreibungen“, berichtet Sanata Nacro. „Darum ist es wichtig, dass es zielgruppenspezifische Angebote gibt, also Schutz-, Frei- und Möglichkeitsräume, in denen sie ihre Fragen stellen können, ohne dass sie die ganze Zeit damit beschäftigt sind, sich von Jugendlichen abzugrenzen, die diese Erfahrung nicht machen.“ //

Denise Heidenreich

freie Journalistin



Schüler*innen haben genug vom Sexismus

Sexistische Kommentare von Mitschüler*innen und Lehrkräften, männlich und heteronormativ geprägte Lehrpläne – Schulen sind sexistische Orte. Was muss passieren, damit sich das ändert?

Im März 2021 haben die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Anja Karliczek, und die Senatorin Berlins für Bildung, Jugend und Familie, Sandra Scheeres, besondere Post erhalten: einen offenen Brief, initiiert von der Berliner Schüler*innengruppe *Keine Schule ohne Feminismus* (KSOF), unterschrieben von 13 weiteren Schulsprecher*innen aus ganz Deutschland.

In diesem Brief tragen die Schüler*innen all die Punkte zusammen, die es aus ihrer Sicht für eine sexismusfreie Schule braucht. Das große Ziel? Geschlechtergerechter Unterricht soll nicht länger von einzelnen Lehrpersonen abhängen, sondern in den Grundpfeilern des Schulsystems verankert sein. Marthe, Sibel und Emma aus Berlin sind Mitglieder der Schüler*innengruppe KSOF und erzählen, wieso sie den Brief geschrieben haben – und von der Antwort, die sie bekommen haben.

Schule spiegelt wider, was in der Gesellschaft schiefläuft

Als die Schüler*innen anfangen, genauer hinzuschauen, finden sie überall an ihrer Schule sexistische Denkmuster, Verhaltensweisen und Prozesse. Denn Schulen sind gesellschaftliche Institutionen: Alles, was in der Gesellschaft schiefläuft, spielt sich auch im Unterricht und in den Pausen ab, findet sich in Lehrplänen, im Verhalten der Schüler*innen untereinander und in den Beziehungen mit Lehrpersonen wieder.

Was die Schüler*innen fordern, sind verpflichtende Seminare während des Studiums, die zukünftige Lehrpersonen für Sexismus im Unterricht sensibilisieren sollen und die auch nach dem Studienabschluss wiederholt werden müssen. Außerdem mehr Vielfalt in der Themenauswahl aller Schulfächer: Im Deutsch- >>

und Philosophieunterricht sollen mehr Werke von FLINTA-Personen – das Akronym steht für Frauen, Lesben, inter-, nicht binäre, trans- und agender Personen – besprochen werden und der Biologieunterricht muss weniger heteronormativ geprägt sein und mehr Sexualitäten und Körperbilder mitdenken.

Über sexistische Erfahrungen sprechen und gemeinsam Veränderungen anstoßen

Nicht ein konkreter Vorfall hat zu der Gründung von KSOFF geführt, erzählen die drei, sondern vielmehr eine Aneinanderreihung von Demütigungen im Schulalltag: sexistische Sprüche von Mitschüler*innen und auch Lehrpersonen, eurozentrisch, männlich, heteronormativ geprägter Schulunterricht und sexistische Sticker im Jahrgangschat.

„Es hat sich unglaublich ermächtigend angefühlt, gemeinsam mit anderen über sexistische Erfahrungen zu sprechen. Ich habe bemerkt, dass ich mit meinen Problemen und Erfahrungen nicht allein bin“, sagt Emma. Die Vorfälle häuften sich, und für jede der drei gab es einen anderen Punkt, an dem sie entschieden, etwas gegen die aktuellen Zustände tun zu müssen. Was im Schulalltag lange als normal abgetan wurde, kann nicht länger so bleiben – das war allen drei engagierten Schüler*innen klar!

Aktuell gibt es zehn Mitglieder in der Gruppe. Dazu gibt es eine Vernetzungsgruppe mit 50 Mitgliedern, darunter auch Schulsprecher*innen von Schulen außerhalb Berlins. „Für die Zeit nach Corona hoffen wir, dass wir uns noch weiter in Deutschland verbinden und Netzwerktreffen veranstalten können“, sagt Emma über die Zukunftspläne.

Der 25. November ist der Internationale Tag gegen Gewalt an FLINTA-Personen. Die KSOFF-Gruppe möchte

auch in diesem Jahr an ihren Schulen ein Zeichen setzen. 2020 hatten die Schüler*innen Plakate entworfen, auf denen Begriffe wie Feminismus, Gender-Pay-Gap oder Catcalling erklärt werden. Der Höhepunkt des Aktionstags: An der „Wall of Shame“, einer Tafel im Schuleingang, hingen Zettel mit realen anonymisierten Erfahrungsberichten von Mitschüler*innen über sexistische Vorfälle, die von KSOFF gesammelt worden waren.

Zu wenig Präventionsarbeit und kaum Studieninhalte zur sexuellen Bildung

Mit ihren Erfahrungen sind die Schüler*innen nicht allein. Die vom Kultusministerium Hessen in Auftrag gegebene SPEAK-Studie aus dem Jahr 2017 zeigt, dass ein Viertel aller befragten Jugendlichen in den Jahrgangsstufen neun und zehn von allgemeinbildenden Schulen bereits sexualisierte Gewalt jeglicher Form erlebt haben. Von den über 2.000 befragten Schüler*innen gaben 55 Prozent der Schülerinnen an, Opfer sogenannter nichtkörperlicher sexualisierter Gewalt geworden zu sein. Bei den Schülern sind es 40 Prozent. Fast ein Drittel der befragten Schülerinnen hat sexualisierte Gewalt mit direktem Körperkontakt erlebt. Fünf Prozent der Schüler berichten von solchen Erfahrungen.

Jugendliche erfahren sexualisierte Gewalt jeglicher Form in ihrer Lebensrealität, Täter*innen in dieser Altersstufe sind mehrheitlich Gleichaltrige, und Schulen sind ein Ort, an dem viele Gleichaltrige zusammenkommen. Die Institution Schule hat in diesem Kontext eine besondere Rolle: Schulen sollten für Schüler*innen Platz schaffen, um über Erfahrungen zu sprechen und um erlebte Gewalt aufzuarbeiten – so die Idealvorstellung. Eine Unter-

+++

Alle Infos zur Schüler*innengruppe
Keine Schule ohne Feminismus
keineschuleohnefeminismus.de

SPEAK! Die Studie (2016–2017):
*Sexualisierte Gewalt in
der Erfahrung Jugendlicher*
tinyurl.com/speak-studie

Petition von KSOFF bei change.org
tinyurl.com/ksof-petition

Universität Leipzig: Projekt SebiLe
stellt Nachholbedarf bei Lehrkräften
und Studierenden fest
tinyurl.com/projekt-sebile



„Es hat sich unglaublich ermächtigend angefühlt, gemeinsam mit anderen über sexistische Erfahrungen zu sprechen.“

EMMA

von der Berliner Schüler*innengruppe *Keine Schule ohne Feminismus*

suchung des Deutschen Jugendinstituts zeigt: Das Gegenteil ist der Fall. Von insgesamt 7.500 befragten Schulen konnten lediglich 13 Prozent ein umfassendes Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im Schulkontext vorlegen.

Die Grundlagen für diese Entwicklung werden teilweise schon in der Ausbildung der zukünftigen Lehrkräfte gelegt. Dort werden Sexismus oder sexualisierte Gewalt kaum thematisiert. In einer Umfrage des Forschungsprojekts *Sexuelle Bildung für das Lehramt* mit 2.771 Studierenden auf Lehramt, Personen im Referendariat und in der Schule tätigen Lehrkräften gaben 2020 lediglich 20 Prozent an, während des Studiums im Bereich sexuelle Bildung ausgebildet worden zu sein. Mehr noch: 97 Prozent aller Befragten wünschen sich sogar mehr Aus- und Weiterbildungsangebote zur sexuellen Bildung. Doch die gibt es häufig nicht, und dort, wo sie vorhanden sind, sind sie mitunter mangelhaft.

Weitermachen! KSOF geben nach ernüchternder Antwort nicht auf

Die Institution Schule muss sich bewusst machen, dass sie kein sexismusfreier Raum ist, um ihrer besonderen Rolle in der Aufklärungs- und Präventionsarbeit nachzukommen. Was also antwortete die Bildungsministerin auf den Brief der Schüler*innen? Mehr als das Gesamtfazit, dass in den Schulen eigentlich alles ganz gut laufe, bekam KSOF nicht als Erwiderung. „Lehrkräfte werden mit Orientierungs- und Handlungsrahmen unterstützt, die eine Kompetenzentwicklung der Lernenden in den Blick nehmen“, heißt es. Der Link zum Bildungsserver Berlin-Brandenburg, der hier als Verweis angegeben ist, führt zu einer Reihe von Broschüren und Podcasts

sowie freiwilligen Bildungsangeboten über sexuelle Bildung für Lehrpersonen.

Unterkriegen lassen sich die Schüler*innen davon jedoch nicht. Aktuell läuft eine Petition, die die Überarbeitung der Lehrpläne fordert. Auf dem Instagram-Kanal der KSOF leisten die Schüler*innen weiter Aufklärungsarbeit über feministische und geschlechtergerechte Themen. Dadurch gelingt es KSOF, Mitstreiter*innen niedrigschwellig zu sensibilisieren und zu informieren. „Wir planen, uns noch weiter in Deutschland zu vernetzen, um noch größer zu werden. Mit mehr Leuten können wir auch deutschlandweite Demonstrationen oder andere Aktionen starten“, sagt Emma. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung wird also wieder von den Schüler*innen hören. //

Sherin El Safty

freie Journalistin

Der Text ist zuerst erschienen im Onlinemagazin *EDITION F*: tinyurl.com/editionf-ksf

Es wird nicht reichen

In sieben Monaten wird in NRW gewählt. Jetzt gilt in der Landespolitik: Nach der Wahl ist vor der Wahl. Spannung ist garantiert. Wer mit wem? Und mit welchen Themen wird die Wahl entschieden?

Es wird nicht reichen für ein Zweierbündnis in NRW – wahrscheinlich. 2017 reichte es in einem Landtag mit fünf Fraktionen noch für eine schwarz-gelbe Einstimmigenmehrheit. Würden die Wähler*innen am 15. Mai 2022 so wählen, wie sie im September 2021 bei der Bundestagswahl votierten, würde es für Rot-Grün reichen und Schwarz-Gelb wäre abgewählt. Wahrscheinlich ist jedoch, dass eine Koalition aus drei Parteien gebildet werden muss. Schwer vorstellbar bei den derzeit geradezu kultivierten Gegensätzen in der Bildungspolitik – egal ob man Schnittmengen bei Jamaika oder bei der Ampel zu erkennen sucht. Die Liste der Themen, die mit Inbrunst kontrovers diskutiert werden, ist lang: das längere gemeinsame Lernen, die Inhalte schulischen Lernens, die Verfasstheit der Hochschulen oder die Organisationsform des Ganztags.

Es wird nicht reichen für Schwarz-Gelb, wenn die Landesregierung nicht nachlegt. CDU und FDP verweisen auf zusätzlich geschaffene Stellen – Lehrer*innen, Eltern und Schüler*innen beklagen dramatischen Lehrkräftemangel. CDU und FDP versprechen den Lehrer*innen eine Senkung der Arbeitsbelastung und eine Korrektur der teils verfassungswidrigen Bezahlung – die Betroffenen beklagen Wortbruch. Die Korrektur der Schulzeitverkürzung und die Neuausrichtung der Inklusion sind bei den derzeitigen Wahlaussichten schon eingepreist. 2022 entscheiden die Wähler*innen vor dem Hintergrund der in den letzten Monaten schonungslos zu Tage getretenen

Mängel bei der Digitalisierung, der zunehmenden sozialen Schieflage, des Fachkräftemangels und der teils chaotischen Kommunikation in der Pandemie. Hier ist natürlich auch der neue Ministerpräsident gefragt. Sonst gilt 2022 erneut, dass man mit Bildungspolitik eher Wahlen verliert denn gewinnt.

„Die GEW NRW muss den politischen Druck erhöhen und im Landtagswahlkampf aktiv und erkennbar sein.“

Vor der Landtagswahl allein das eine oder andere bildungspolitische Positionspapier zu formulieren, wird dem Anspruch der GEW NRW nicht genügen. Wenn es in NRW nach der Landtagswahl eine bessere Bildungspolitik und bessere Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich geben soll, müssen wir den politischen Druck im Wahlkampf erhöhen und mehr denn je aktiv und erkennbar sein. Gesellschaftliche Mehrheiten für eine bessere Bildungsfinanzierung und eine Politik für mehr Chancengleichheit sind unser Ziel. Dass Bildung von der Kita bis zur Hochschule und Erwachsenenbildung eines der zentralen Themen der kommenden Landesregierung werden muss, ist unser Anspruch. //

Ayla Çelik

Vorsitzende der GEW NRW

Gewerkschaftstag

19. bis 21. Mai 2022



Gemäß § 7 Absatz 3 der Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, wird der Gewerkschaftstag 2022 für Donnerstag, 19. bis Samstag, 21. Mai nach Wuppertal in die Historische Stadthalle einberufen.

Nach § 7 Absatz 4 der Satzung setzt sich der Gewerkschaftstag zusammen aus:

- den Vertreter*innen der Kreisverbände, Stadtverbände und Kreisvereinigungen und Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 3 der Satzung der GEW NRW (im Folgenden „Gliederungen“)
- den Vertreter*innen der Landesstudierendengruppe gemäß § 13 der Satzung der GEW NRW
- den Vertreter*innen der Fachgruppen gemäß § 14 der Satzung der GEW NRW
- den Vertreter*innen der Ausschüsse gemäß § 12 Absatz 3 der Satzung der GEW NRW
- den Mitgliedern des Landesvorstands, die im Landesvorstand keine entsendende Gruppe im Sinne der Buchstaben b), c) und d) vertreten. Dies sind die*der Landesvorsitzende, die zwei stellvertretenden Landesvorsitzenden, der*die Kassierer*in, die Leiter*innen der Referate, die Vorsitzenden der Bezirksvorstände, der*die verantwortliche Redakteur*in der *lautstark*.

Mandatsverteilung

Der Gewerkschaftstag setzt sich aus 400 Delegierten zusammen. Die Gliederungen entsenden insgesamt 320 Delegierte. Jeder Kreisverband, jeder Stadtverband und jede Kreisvereinigung erhält zwei Grundmandate. Die weiteren Mandate werden den Gliederungen nach Hare-Niemeier zugeordnet. Die genaue Mandatsverteilung wird im Oktober 2021 über die GEW-Landesgeschäftsstelle mitgeteilt.

Die Landesstudierendengruppe, die Fachgruppen und die Ausschüsse entsenden je drei Delegierte.

Der Landesvorstand hat auf seiner Sitzung am 25./26. Juni 2021 den Terminplan für die Durchführung des Gewerkschaftstages 2021 beschlossen. Mit diesem Terminplan wurde festgelegt, dass die Grundlage der Mandatsberechnung für die GEW-Gliederungen die Mitgliederstatistik vom 1. Oktober 2021 ist. Die Delegierten, Ersatzdelegierten und Gastdelegierten sind dem Landesverband bis zum 10. Dezember 2021 zu melden. Den benannten Delegierten und Gastdelegierten wird die Einladung und Anmeldung zum Gewerkschaftstag Mitte Februar 2022 zugesandt.

Antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag sind nach § 7 Absatz 6 der Satzung

- die Orts-, Kreis- und Stadtverbände und Gliederungen im Sinne des § 3 Absatz 3
- die Bezirksausschüsse
- die Landesstudierendengruppe
- die Fachgruppen
- die Ausschüsse gemäß § 12 Absatz 3 der Satzung
- der Landesvorstand

Der Landesvorstand hat den 10. Januar 2022 als Ende der Antragsfrist festgelegt.

Anträge sind bis zu diesem Datum der Geschäftsstelle einzureichen. Der Termin 10. Januar 2022 – Datum des Poststempels – ist eine Ausschlussfrist.

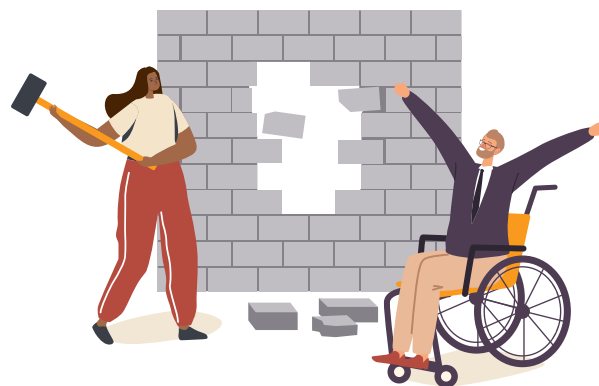
Die Ausschreibung der Wahlen erfolgt gesondert nach der Konstituierung des Wahlausschusses.

Für den Landesvorstand
Ayla Çelik – Landesvorsitzende



Hallo, ich bin Angelika.

„Mein Lebensmotto: Einsatz für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung.“



Name und Alter:

Angelika Meinhold, 61 Jahre

Das wollte ich als Kind werden:

Krankenschwester

Heute arbeite ich als:

Schwerbehindertenvertreterin für pädagogisches Personal an Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen im Bezirk Düsseldorf

Aus diesem Grund bin ich Mitglied geworden:

Als Referendarin braucht man den Schutz einer starken Gemeinschaft, da kam nur die GEW NRW infrage.

Das ist meine Funktion in der GEW NRW:

Ich bin Sprecherin der AG Schwerbehindertenvertretung.

Wenn ich einen Wunsch frei hätte:

wären alle Barrieren für Menschen mit Behinderungen weg oder überwindbar.

Gewerkschaft ist für mich:

Gemeinsam für Arbeitnehmer*innenrechte zu kämpfen

Das wäre mein schönstes GEW-Erlebnis:

JA13 auch in NRW!

Impressum

lautstark. – ISSN 0720-9673

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW
Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion

Vanessa Glaschke
Anja Heifel-Rohden
Sherin Krüger
Alica Kronenberg
Cristina Lamyon
Fritz Junkers (verantwortlicher Redakteur)
Sabine Flögel

E-Mail der Redaktion

redaktion@lautstark-magazin.de
leserbrief@lautstark-magazin.de

Layout, Design, Illustration und Bildredaktion

B Ü R E A U – Raum für Gestaltung

Layout und Satz des Onlinemagazins

Lisa Müller, Alica Kronenberg

Lektorat

Ulrike Dorgeist, Annette Gillich-Beltz

GEW-Landesgeschäftsstelle

Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201 2940301
Fax: 0201 2940351
E-Mail: info@gew-nrw.de

Redaktion und Verlag

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Geschäftsführung: Hartmut Reich
Telefon: 0201 2940306
Fax: 0201 2940314
E-Mail: office@nds-verlag.de

Druck und Versand

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

Papier

Umschlag: Envirotop, 190 g/m²
Innenteil: Envirotop, 80 g/m²

Auflage

50.000, Erscheinungsweise: 7 x jährlich

Für Mitglieder der GEW NRW ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Sie können die Printausgabe, beispielsweise aus ökologischen Gründen, jederzeit per Mail an info@gew-nrw.de abbestellen und nur die frei zugängliche Onlineveröffentlichung (PDF) unter lautstark-magazin.de nutzen. Nichtmitglieder können die Zeitschrift beim Verlag bestellen. Erfüllungsort und Gerichtsstand sind in Essen.

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

Titelbild: iStock.com / jacoblund

lautstark-magazin.de
gew-nrw.de
nds-verlag.de



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

lautstark.

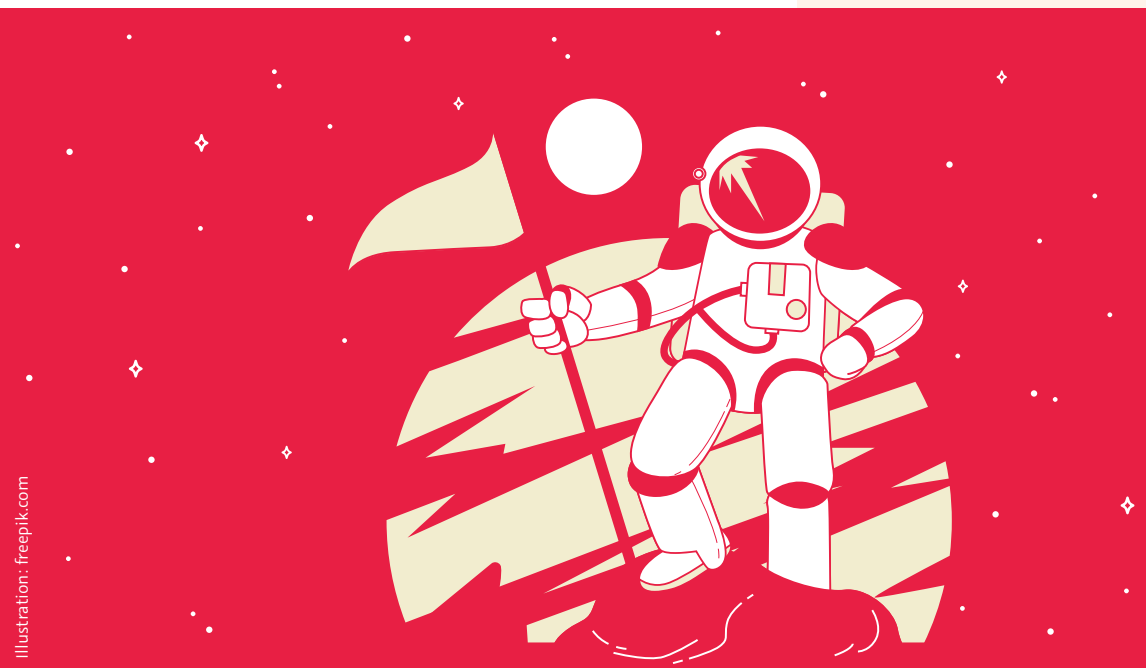
DIE NEUE AUSGABE ERSCHEINT AM

7. DEZEMBER 2021

Bildung, Staat, Religion: Eine Frage des Glaubens?

Die nächste Ausgabe der *lautstark.* stellt die Verbindung zwischen Bildung, Staat und Religion in den Mittelpunkt und beschäftigt sich unter anderem mit der Rolle der Kirche als Arbeitgeber, dem Profil konfessioneller Bildungseinrichtungen und den Mitbestimmungsrechten ihrer Arbeitnehmer*innen. Wie steht es um Religions- und Ethikunterricht an NRWs Schulen? Wo sind Schüler*innen von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus betroffen und was tun Schulen dagegen? Welchen Einfluss hat Religion in einem säkularen Staat auf Politik, Parteien und Gesellschaft?

(K)EIN GROSSER SCHRITT FÜR DEINE ZUKUNFT!



Am 1. November 2021 beginnt für viele neue Lehramtsanwärter*innen der Vorbereitungsdienst in den Schulen. Mit der Bildungsgewerkschaft im Rücken und deiner Unterstützung vor Ort können sie gut und sicher starten.

Mehr Infos für Berufseinsteiger*innen:
gew-nrw.de/referendariat

**JETZT NEUE
MITGLIEDER WERBEN!**

gew-nrw.de/mitglieder-werben

