April 2021
erscheint vierteljährlich

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
GEW

GEW regional

Zeitung der Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus

Personalratswahlen 2021
Am 4. und 5. Mai GEW wählen!

Personalratswahlen
Starke Personalräte
S. 2

Schulentwicklungsplan
Kreis Groß-Gerau
S. 16

Stiftung
Alte Synagoge
S. 23

Inhalt

Starke Personalräte	2
Testen und Impfen	4
Kurz vor der Wahl	6
Schulungen für neue Personalräte	7
Kehrtwende bei den Endgeräten	8
Kandidat*innen der GEW	10
Arbeitszeit- und Belastungsstudie	11
Mehrarbeit an der Grundschule	15
Schulentwicklungsplan Kreis Groß Gerau	16
Bodelschwingh-Schule erhält Nachhaltigkeitspreis	20
Autor*innenlesung	22
Stiftung Alte Synagoge	23
Rechtsberatung: Kinderkrankentage	25
No Racism- Du bist nicht allein!	26

Impressum

Herausgeber
Kreisverband Groß-Gerau und
Kreisverband Main-Taunus der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Redaktion
Bernd Heyl, Katja Pohl, Harald Freiling

Satz und Druck
Dorndruck, Raunheim

Postanschrift und Geschäftsführung
Bernd Heyl
Tel.: 06152/1877471
Walther-Rathenau-Straße 36 | 64521 Groß-Gerau
E-Mail: bernd.heyl@t-online.de

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Starke Personalräte

Personalratswahlen am 4. und 5. Mai 2021 – noch immer in Corona-Zeiten

In mehr als einem Jahr Schule im Zeichen von Corona haben sich Lehrkräfte und Sozialpädagog*innen vielen Schwierigkeiten zum Trotz für das Wohlergehen, die Erziehung und Bildung von Schüler*innen eingesetzt. Es galt, während langer Lockdownphasen den Kontakt zu den Lernenden aufrechtzuerhalten, Notbetreuung zu gewährleisten, Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf im Rahmen der Inklusion und an Förderschulen weiterhin zu unterstützen, Lernende auf Abschlussprüfungen vorzubereiten und in unterschiedlichen, häufig wechselnden Formen zu unterrichten: Präsenzunterricht mit und ohne Masken, Sportunterricht im Freien, Distanz-, Wechsel- und Hybridunterricht sowie das Hin- und Herspringen zwischen zwei Räumen bei aufgeteilten Abschlussklassen sind einige dieser Formen.

Unterrichtsmaterialien wurden völlig neu aufbereitet und Lehrkräfte bildeten sich fort, um digital gestütztes Lernen zu ermöglichen. Hinzu kamen zusätzliche Aufgaben wie verstärkte Pausenaufsichten und vielfältige Kommunikation mit Schüler*innen und Eltern weit über das normale Maß hinaus. Diese Leistungen wurden in weiten Bereichen mit Hilfe privater Ressourcen erbracht. Die Ausstattung von Lehrenden mit digitalen Endgeräten geht nur langsam voran und es bestehen begründete Zweifel an der Qualität der in Aussicht gestellten Geräte und des notwendigen Supports.

Es ist dem außerordentlichen Einsatz von Lehrkräften und Pädagog*innen zu verdanken, dass trotz allem qualifizierter Unterricht stattfindet.

GEW für Gesundheitsschutz

Nirgendwo in der Gesellschaft kommen während der Pandemie täglich so viele Menschen über längere Zeit an einem Ort zusammen. Die Ausstattung mit dringend benötigten Mitteln zum Gesundheitsschutz fand jedoch oft nur schleppend oder unzureichend statt. Die Ausgabe von Masken minderer Qualität und das nahezu vollständige Fehlen von Lüftungsgeräten sind Beispiele.

Die GEW setzt sich für den Gesundheitsschutz aller an der Schule Tätigen ein. Mitglieder des Gesamtpersonalrates vertreten die Beschäftigten im

Arbeitsschutzausschuss, in dem die Landkreise beziehungsweise Städte als Schulträger und das Staatliche Schulamt über erforderliche Maßnahmen beraten. Die GEW wandte sich in zahlreichen Gesprächen und öffentlichen Erklärungen an die politisch Verantwortlichen.

Die GEW tritt dafür ein, dass Lehrkräften sowie Schüler*innen Corona-Testmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden und dass Lehrer*innen und UBUS-Kräfte aller Schulformen zügig Impfangebote erhalten.

Vergütung von Mehrarbeit

Mehrarbeit in erheblichem Umfang fällt an, wenn Schüler*innen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht am Präsenzunterricht teilnehmen können, parallel zum Unterricht ihrer Lerngruppe betreut werden müssen. Inzwischen ist auf Initiative der GEW im Hauptpersonalrat eine Verordnung in Kraft, die erstmalig diese Mehrarbeit anerkennt und deren Vergütung vorsieht.

Zur Corona-Zeit gehörten auch Erfahrungen von Schulleiter*innen, die phasenweise jeweils freitagmittags informiert wurden, in welcher Form der Schulbetrieb ab Montag der Folgewoche zu organisieren sei, eine Vorgehensweise, die nach zahlreichen Protesten seitens der GEW inzwischen geändert wurde. Zu den Erfahrungen der Corona-Zeit gehörte ebenfalls, an beruflichen Schulen dreimal eine verschobene Projektprüfung vorzubereiten, die schließlich im Frühjahr 2020 ganz abgesagt wurde.
Vermeidbare Mehrarbeit fiel an, als vor den Osterferien 2021 das Hessische Kultusministerium von seiner ursprünglichen Aussage abwich, bis Ostern gebe es keine schulorganisatorischen Veränderungen mehr, und Kollegien und Stundenplaner*innen mit großem Zeitaufwand Präsenztage für die seit Weihnachten in Distanz unterrichteten Klassen der Mittelstufe und der Klasse 11 vorbereiteten. Diese Maßnahme hätte pädagogisch sinnvoll sein können, wurde jedoch angesichts einer dritten Infektionswelle zu Recht wieder abgesagt, als nach der hessischen Kommunalwahl ein möglicherweise populärer Optimismus dem Realitätsprinzip weichen musste.

Dass die Arbeitszeit und -belastung bereits zu „normalen“ Zeiten überhöht sind, konnte die GEW in einer wissenschaftlichen Studie nachweisen, die kurz vor Beginn der Pandemie erstellt wurde. Dies untermauert die Forderung der GEW nach Reduktion der Pflichtstundenzahl und Begrenzung der vielfältigen außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrkräften.

Je schwieriger die Zeiten, umso wichtiger sind starke Personalräte.

An die Schulpersonalräte und an den Gesamtpersonalrat wurden zahlreiche Anliegen von Kolleg*innen herangetragen. Dazu gehörten Fragen des Gesundheitsschutzes besonders für Personen in Risikogruppen, die Frage nach zeitlichem oder finanziellem Ausgleich für zusätzliche Belastungen und Mehrarbeit infolge der Corona-Maßnahmen, die Notwendigkeit zur Freistellung für die Betreuung der eigenen Kinder, Fragen des Datenschutzes und der Rechte am eigenen Bild, zur Ausstattung mit digitalen Endgeräten und zu den dienstlichen E-Mail-Adressen, Fragen der Verbeamtung und Beförderung in Corona-Zeiten sowie zu Unterrichtsbesuchen unter Corona-Bedingungen und Problemen beim Zweiten Staatsexamen.

Die GEW hat zahlreichen Kolleg*innen individuelle und kompetente Rechtsberatung geleistet. Auf deren Wunsch wurden die Interessen von Schulkollegien sowie einzelner Personen im Gesamtpersonalrat gegenüber dem Staatlichen Schulamt vorgebracht und vertreten.

Der Gesamtpersonalrat Groß-Gerau und Main-Taunus ist gut vernetzt mit den Gesamtpersonalräten anderer Schulamtsbezirke und mit dem Hauptpersonalrat für das Land Hessen in Wiesbaden. Die Fachgruppen der GEW verfügen über Expertise aus allen Schulformen. So konnte die GEW wichtige Informationen in regelmäßigen Mail-Updates an Schulpersonalräte und -vertrauensleute weitergeben. Themen von hessenweiter Bedeutung werden auch dem Hauptpersonalrat übermittelt, der die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Kultusministerium vertritt.

Nur auf dem Wahlvorschlag der GEW kandidieren Kolleginnen und Kollegen aller Lehrämter, Schulformen und Schulstufen, Beamt*innen und Angestellte aus allen Regionen der beiden Landkreise. Es ist gut, nicht isoliert zu arbeiten, sondern Personalräte mit einer starken und solidarischen Gewerkschaft im Rücken zu wählen.

Aktuelle Updates mit Informationen zu den neuesten Entwicklungen veröffentlicht die GEW Groß-Gerau und Main-Taunus regelmäßig auf der Homepage https://www.gew-gg-mtk.de

Katja Pohl

Sichere Corona-Tests und Impfung aller Lehrkräfte

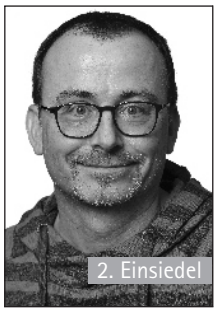
Angesichts der aktuell stark steigenden Infektionszahlen gerade unter jüngeren Menschen und der rasanten Ausbreitung der ansteckenderen britischen Mutante B1.1.7 des SARS-CoV-2-Virus halten wir die aktuellen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung an den Schulen nicht mehr für ausreichend. Neben der zunehmenden Gefährdung der Schüler*innen und Lehrer*innen an den Grund- und Förderschulen bestehen die Probleme eben auch an den weiterführenden Schulen mit Wechselunterricht im Jahrgang 5 und 6 und im Präsenzunterricht der Abschlussjahrgänge.
Trotz der Hygienemaßnahmen halten vor allem jüngere Schüler*innen Abstände oft nicht ein und tragen Masken auch nicht immer korrekt. So können Lehrer*innen zum „Virentaxi“ zwischen fünf oder mehr Klassen bzw. entsprechend vielen Teilgruppen werden oder sind auch selbst einer wachsenden Ansteckungsgefahr ausgesetzt. Die GEW-Kreisverbände erreichen deshalb zahlreiche Berichte und Anfragen aus den Schulen, in denen Kolleg*innen bzw. Personalräte ihre Sorgen und Forderungen nach flächendeckender Testung an den Schulen unter professioneller Aufsicht und Impfung aller Lehrkräfte zum Ausdruck gebracht haben.

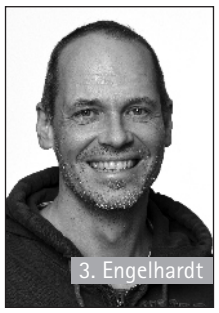
Minister Lorz hat zwar angekündigt, dass nun auch die Lehrer*innen der weiterführenden Schulen ein Impfangebot erhalten werden und nach den Osterferien Schüler*innen und Schüler unter Aufsicht der Lehrkräfte Selbsttests durchführen können. Viele Fragen bleiben dabei allerdings noch offen: Wie kann der Schutz aller Anwesenden während der Testung in welchen dafür geeigneten Räumlichkeiten gewährleistet werden? Wie werden die Tests entsorgt? Welches Verfahren ist nach einem positiven Test unter Beachtung des Datenschutzes vorgesehen? Wie wird im Falle der Verweigerung der Selbsttestung verfahren?

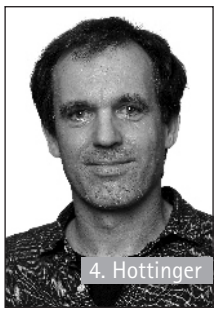
Ob und wie lange die notwendige große Anzahl an Tests verfügbar sein wird und ob auch wirklich alle Lehrkräfte umgehend geimpft werden können, scheint fraglich. Wenn die Testungen und Impfungen aber nicht in ausreichender Zahl durchgeführt und die beschriebenen Fragen nicht beantwortet bzw. die Zweifel nicht ausgeräumt werden können, besteht im Falle weiter steigender Infektionszahlen nach den Osterferien die Gefahr, dass alle Lerngruppen in den Distanzunterricht zurückkehren müssen.

Robert Hottinger

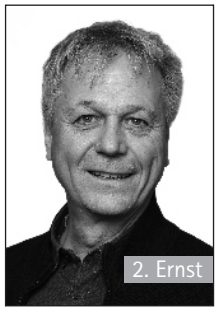
Die richtige Wahl
für den Gesamtpersonalrat im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis am 4. und 5. Mai 2021







Für die Angestellten kandidieren:



Wir kämpfen für Mitbestimmung gerade in Zeiten der Pandemie.
Corona und Schule: Wir informieren schnell und kompetent.
Wir streiten für bessere Arbeitsbedingungen an allen Schulen.
Wir engagieren uns gegen Überlastung und Mehrarbeit.
Kein Zweifel: Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wichtiger denn je.

Kurz vor der Wahl

Wenn diese Ausgabe von GEW regional bei den Leserinnen und Lesern ankommt, steht die Personalratswahl unmittelbar vor der Tür. Im Folgenden geben wir einige Hinweise für die Wahlvorstände an den Schulen und für alle Wahlberechtigten.

19. April: Wahlvorschläge aushängen

Unmittelbar nach den Osterferien, spätestens am 19. April 2021, müssen an allen Schulen am Schwarzen Brett die Wahlvorschläge ausgehängt sein, so dass sich die Wahlberechtigten informieren können, welche Personen oder Listen für die örtlichen Personalräte der Schulen (ÖPR), für den Gesamtpersonalrat beim Schulamt in Rüsselsheim (GPRLL) und für den Hauptpersonalrat beim Hessischen Kultusministerium (HPRLL) zur Wahl stehen.

Für die Wahlvorstände an den Schulen ist dieser Termin eine besondere Herausforderung, da die Post des Gesamtwahlvorstands mit den Wahlvorschlägen für den jeweiligen GPRLL und den HPRLL und den Stimmzetteln erst in den Osterferien zugestellt wird.

Der Aushang am Schwarzen Brett des Wahlvorstands ist weiterhin vorgeschrieben. Das Innenministerium hat in einem aktuellen Erlass klargestellt, dass alle Mitteilungen und Aushänge des Wahlvorstands zusätzlich auch in internen Schulportalen oder über dienstliche E-Mail-Adressen versandt werden können, um auch in der Pandemie alle Wahlberechtigten zu erreichen.

Seit dem 19. April 2021 verfügt der örtliche Wahlvorstand an jeder Schule (ÖWV) über alle Unterlagen, die er zur Durchführung der Briefwahl benötigt. Dazu gehören neben den Aushängen mit den Wahlvorschlägen für die Wahl des HPRLL und des GPRLL insbesondere die Stimmzettel für die Wahl des HPRLL (blau) und des GPRLL (grün), die ihm vom jeweiligen Gesamtwahlvorstand zugesandt wurden.

Am 19. April sollten die Wählerinnen und Wähler auch wissen, wer für den Schulpersonalrat kandidiert. Die Stimmzettel für die Wahl des Schulpersonalrats muss der ÖWV natürlich selbst vorbereiten. Da der Schulpersonalrat in den meisten Schulen in gemeinsamer Wahl gewählt wird, können für Beamte und Arbeitnehmer einheitliche Stimmzettel verwendet werden. Die Wahl des HPRLL und des GPRLL wird dagegen als Gruppenwahl durchgeführt, so dass es für Beamte und Arbeitnehmer unterschiedliche Stimmzettel gibt.

Briefwahlunterlagen vorbereiten

Bereits im Wahlausschreiben hat der ÖWV die Wahlberechtigten auf die Möglichkeit zur Briefwahl hingewiesen. Im Prinzip kann der Wahlvorstand also warten, ob es Beschäftigte gibt, die eine Briefwahl beantragen. Der Wahlvorstand kann aber auch auf Beschäftigte zugehen und sie auf die Möglichkeit der Briefwahl aufmerksam machen. Dies gilt insbesondere unter Pandemiebedingungen, wenn Wahlberechtigte vom Präsenzunterricht befreit sind, von Quarantänemaßnahmen betroffen sind oder an den Wahltagen keinen Präsenzunterricht erteilen. Es gilt aber auch für Wahlberechtigte, die in Elternzeit sind oder für an die Schule abgeordnete Lehrkräfte, die nicht an allen Wochentagen in der jeweiligen Schule sind. Der Wahlvorstand kann in solchen Fällen die Wahlberechtigten rechtzeitig vor dem Wahltermin auf die Möglichkeit hinweisen, die erforderlichen Unterlagen anzufordern.

Wer einen formlosen Antrag auf Briefwahl stellt (dazu reicht auch eine Mail an den Wahlvorstand), bekommt vom Wahlvorstand der Schule

- die Stimmzettel für die Wahl des ÖPR, des GPRLL und des HPRLL und einen Umschlag für die Stimmzettel
- ein Merkblatt zur Briefwahl
- eine Erklärung zur Briefwahl und
- einen größeren Umschlag mit der Anschrift des Wahlvorstands, dem Namen und der Anschrift des Wahlberechtigten und dem Vermerk „Briefwahl“.

Der Gesamtwahlvorstand in Rüsselsheim hat allen Wahlvorständen die erforderlichen Vordrucke für das Merkblatt und die Erklärung zugeschickt. Außerdem findet man sie als Vordrucke 5i und 5j im Wahlhandbuch der GEW oder im Download auf der Seite der GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus unter „Aktuelle Informationen zur Vorbereitung der Wahl und zur Briefwahl“.
Diese Unterlagen können vom ÖWV auch persönlich ausgehändigt werden. Wahlberechtigte, die von der Briefwahl Gebrauch machen wollen, müssen ihre Briefwahlunterlagen so rechtzeitig per

Post an den ÖWV schicken, dass sie dort vor Abschluss der Wahlhandlung am 5. Mai 2021 um 14.00 Uhr eingehen.

Durchführung der Briefwahl

Die ausgefüllten Unterlagen und Stimmzettel können dem ÖWV aber auch persönlich übergeben werden. Wenn absehbar ist, dass mehrere Wahlberechtigte an den Wahltagen verhindert sind, kann der ÖWV auch einen passenden Termin festsetzen, an dem die Briefwahlunterlagen ausgehändigt, ausgefüllt und wieder zurückgegeben werden können. Auch in diesem Fall muss die ausgefüllte Erklärung unterschrieben werden.
Nach § 16 b der Wahlordnung bewahrt der ÖWV die Briefwahlumschläge bis zum Wahltag sorgfältig und gesichert auf. Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Briefumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge und die vorgedruckten Erklärungen. Ist die briefliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt, legt der Wahlvorstand den inneren Wahlumschlag nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne. Die Stimmzettel werden dann wie alle anderen Stimmzettel ausgezählt.

Auszählung der Stimmen

Bei der Vorbereitung der Wahlen in schulischen Räumen sollte auf die geltenden Hygienevorschriften geachtet werden. Es sollte möglichst nur eine Person im Wahlraum sein und eine Maske getragen werden. Der Abstand zu den anwesenden Mitgliedern des Wahlvorstands sollte beachtet und Hygienematerial bereitgehalten werden. Die Wahl muss am Mittwoch, dem 5. Mai um 14 Uhr abgeschlossen werden. Wenn alle Wahlberechtigten schon vorher ihre Stimme abgegeben haben, kann das Wahllokal auch vorher geschlossen werden. Allerdings darf die Auszählung erst um 14 Uhr beginnen. Der Gesamtwahlvorstand bittet darum, zunächst die Stimmen für den GPRLL und den HPRLL auszuzählen und das Abstimmungsergebnis in das vorliegende Ergebnisprotokoll einzutragen. **Dabei ist zu beachten, dass die Stimmen der Angestellten (Arbeitnehmer) nicht in der Schule ausgezählt werden.** Sie werden in einem Umschlag gesammelt und mit dem Ergebnisprotokoll an den Gesamtwahlvorstand weitergeleitet.
Für die schnelle Weiterleitung der Unterlagen an den Gesamtwahlvorstand bitten wir dringend um Beachtung des Schreibens des Gesamtwahlvorstands.

Alle weiteren Informationen zur Personalratswahl 2021 findet man hier: https://www.gew-hessen-personalratswahlen.de

Zum Vormerken:

Einführung in die Arbeit mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz

Tagesseminar für neu gewählte Personalräte im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis

Die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus bieten unmittelbar nach den Personalratswahlen drei themengleiche Tagesseminare für neu gewählte Personalräte an Schulen in der Region an.
Die Seminare bieten eine erste Einführung in die Arbeit mit dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) und richten sich insbesondere an neu gewählte Personalräte und an Kolleginnen und Kollegen, die eine Auffrischung des Basiswissens wünschen.
Die Seminare finden als Präsenzveranstaltungen unter Beachtung der Corona-Regeln in der Stadthalle Rüsselsheim unmittelbar am Bahnhof statt. Die Teilnahme ist kostenlos. Das Mittagessen ist nicht einbegriffen und wird vom Restaurant der Stadthalle bereitgestellt.
Die Akkreditierung durch die Lehrkräfteakademie ist beantragt. Personalräten ist nach § 40 Abs.2 HPVG für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienen, Dienstbefreiung zu erteilen.

Mittwoch, 16. Juni 2021
Donnerstag, 17. Juni 2021
Dienstag, 22. Juni 2021

Ort: Stadthalle Rüsselsheim, Lassallesaal, Rheinstraße 7 (Nähe Bahnhof)
Zeit: 9 bis 17 Uhr

Formlose Anmeldung ab sofort an: freiling.hlz@t-online.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung den gewünschten Termin an, außerdem bitte den vollständigen Namen und die Schule sowie die private Adresse und eine Telefonnummer. Sie erhalten eine Bestätigung Ihrer Anmeldung bzw. einen Ausweichtermin, falls das gewünschte Seminar ausgebucht ist.

Kehrtwende bei den Endgeräten

Im August letzten Jahres beschlossen Bund und Länder, dass jede Lehrkraft ein Dienstlaptop bekommen soll. Für diese Maßnahme wurden 500 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Dies geschah, nachdem man vor den Sommerferien im ersten Lockdown des Corona-Jahres gemerkt hatte, dass hier schon lange etwas im Argen lag. Passiert ist dann lange nichts.

Erst nachdem der Winter-Lockdown bereits fast zwei Monate angedauert hatte, schien das Vorhaben, alle Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten auszustatten, plötzlich in Bewegung zu geraten. Die immer wiederkehrenden Fragen im Haupt- und Gesamtpersonalrat nach der Umsetzung wurden bis dahin meist mit einem Achselzucken quittiert. Jetzt musste alles ganz schnell gehen: Schulen in verschiedenen Schulämtern wurden aufgefordert, ihren Lehrkräften binnen einer Drei-Tage-Frist eine Aussage zu entlocken, ob sie einen Laptop oder ein iPad wünschten. Im Main-Taunus-Kreis forderte der Schulträger die Schulen sogar auf, sich innerhalb dieser Frist für eine schuleinheitliche Ausstattung zu entscheiden. Andere Schulträger ließen den Schulen überhaupt keine Wahl.

Die Kreisverbände der GEW in Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis kritisierten dieses Vorgehen auf mehreren Ebenen, unseren Fragenkatalog kann man auf der Homepage nachlesen (www.gew-gg-mtk.de).

Die Mitbestimmung der Gesamtkonferenz und der Personalräte wurde größtenteils mit dem Hinweis auf die Eile ignoriert - wie schon so oft in dieser Pandemie. Wo, so kann man mit Recht fragen, war die Eile der zuständigen Stellen seit dem Beschluss im August? Es ist klar, dass diese Auswahl eine breite Debatte und Beschlüsse braucht, in die sich alle Betroffenen einschalten können. Nur so kann man auch möglichen Zerwürfnissen zwischen Apfel- und Fenster-Fraktionen innerhalb der Kollegien zuvorkommen.

Ein neues Etikett

Anfang März kündigt sich dann scheibchenweise die große Kehrtwende an. Bis dahin war immer von „dienstlichen Endgeräten“ die Rede, die alle möglichen Probleme von der Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adresse über die datenschutzkonforme Nutzung von Videoportalen und die Kommunikation mit Eltern bis zur Übertragung sensibler Schülerdaten lösen sollen. Angesichts der vielen Fragen, wie dies mit der geplanten Ausstattung der Geräte und ohne den notwendigen Support gewährleistet sein soll, zog das HKM die Reißleine und klebte auf die Geräte ein neues Etikett. Im Auftrag des HKM

erklärte der Schulträger Groß-Gerau, dass die Geräte gar keine „dienstlichen Geräte“ sind, sondern „für die pädagogische Nutzung gedacht“ sind:

„Sie sollen Lehrkräften für die Durchführung digitaler Unterrichtsformen im Präsenzunterricht und im Distanzlernen sowie für die Unterrichtsvor- und Nachbereitung als Leihgeräte zur Verfügung gestellt werden.“

Das HKM kreierte ein neues Wort: Die „Corona-Geräte“ seien nur für die Anwendung im Distanzunterricht gedacht. Deshalb würden sie auch ganz „nackig“, d.h. nur mit dem Betriebssystem und einem reduzierten Software-Paket ausgestattet. Damit ist aber auch jede weitergehende Nutzung für dienstliche Angelegenheiten wie die Bearbeitung von Beihilfeanträgen und Reisekosten und für die innerdienstliche Kommunikation obsolet.

Gerade die Kreise und Kommunen, die aus ihren Mitteln aufstocken wollten, damit die Lehrerinnen und Lehrer dort eine bessere Ausstattung haben, müssen wieder umsteuern, um nicht zweimal zur Kasse gebeten zu werden. Anscheinend sollen die jetzt angekündigten Computer dann nach der Pandemie die vorhandenen Computerpools der Schulen auffüllen.

Aber auch für die Nutzung im Distanzunterricht müssen vom Land folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wie wird eine datenschutzkonforme Kommunikation mit Eltern und Schülerinnen und Schülern über das den Lehrkräften zur Verfügung gestellte Gerät sichergestellt? Zur Erinnerung: Das HKM hat in den letzten Tagen erneut darauf hingewiesen, dass eine Kommunikation mit den Eltern über eine private Mailadresse nicht zulässig ist, obwohl sie zurzeit alternativlos ist.

2. Wie wird sichergestellt, dass die Geräte über die notwendige Software und Verschlüsselungstechnik über abgesicherte Internetverbindungen verfügen, um Videokonferenzen mit Eltern und Schülerinnen und Schülern durchzuführen?

3. Wie wird eine landesweit einheitliche Ausstattung sichergestellt, die eine datenschutzkonforme Anbindung an die Server des Landes und das hessische Schulportal ermöglicht?

4. Einer Klarstellung bedarf es auch, wie der Support der Hardware gewährleistet wird. Es sieht so aus, als ob die IT- Beauftragten der Schule den first-level-support machen sollen. Dafür haben sie aber weder die Ausstattung noch die Zeit. Eine Entlastung für diese Arbeit ist anscheinend nicht angedacht. Dabei pflegen sie schon die Leihgeräte für Schülerinnen und Schüler und helfen bei der rasanten Digitalisierung, wo sie können.

Für die GEW ist klar, dass digitale Endgeräte nützlich sein werden und die Bereitstellung durch den Arbeitgeber schon lange überfällig ist. Auch im Hinblick auf die Frage der Authentifizierung der dienstlichen E-Mail-Konten ist ein solches Gerät geradezu unverzichtbar und auch die E-Mail-Konten werden danach nützlich sein. Wenn allerdings durch Schnellschüsse und intransparente Entscheidungen kaum nutzbare Computer angeschafft werden, besteht die Gefahr, wieder einmal einen großen Haufen Elektroschrott zu produzieren.

Martin Einsiedel

Forderungen der GEW Hessen

Die AG Digitale Schule der GEW Hessen hat bereits im Januar folgende Forderungen für die vom Land bereitzustellenden dienstlichen Endgeräte aufgestellt:

Mit den mobilen dienstlichen Endgeräten müssen die vom Dienstherrn gestellten dienstlichen Aufgaben erfüllt werden können. Sie müssen ein barrierefreies Arbeiten ermöglichen. Für die Hard- und Softwareausstattung, die Netzeinbindung, erforderliche Kompatibilitäten und Kapazitäten der Geräte und um eine reibungslose Kommunikation von Nutzern und Dienststellen zu gewährleisten, sind hessenweit einheitliche Standards festzulegen.

Die datenschutzrechtliche Verantwortung für die Ausgestaltung der elektronischen dienstlichen Kommunikation liegt beim Land Hessen.
Betriebssystem und Software sind von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen und aufzuspielen. Aus Sicht der GEW ist hierzu insbesondere Open-Source-Software geeignet.

Für Administration und Support, Netzeinbindung, Wartung, Reparaturen und die beständige Erneuerung von Hard- und Software müssen jährlich ausreichende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.
Die Entscheidung über die Nutzung der dienstlichen Endgeräte für unterrichtliche Zwecke trifft die Lehrkraft nach eigenem Ermessen. In begrenztem Maße ist eine Nutzung für private Zwecke gestattet.
Eine Dienstvereinbarung zur Nutzung der dienstlichen Endgeräte ist mit dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) abzuschließen.
Weitere Infos: www.gew-hessen.de > Themen > Digitale Schule > Dienstliche Endgeräte

2021–2025: Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW

1. **Nathalie Thoumas**, Martin-Buber-Schule Groß-Gerau (IGS)
2. **Katja Pohl**, Konrad-Adenauer-Schule Kriftel (Berufliche Schule)
3. **Judith Glock**, Goetheschule Rüsselsheim (Grundschule)
4. **Rabea Neidhardt**, Weinbergschule Hochheim (Grundschule)
5. **Margot Marz**, Neues Gymnasium Rüsselsheim
6. **Ruth Zelzner**, Georg-Kerschensteiner-Schule (Förderschullehrerin, Grundschule)
7. **Dorothee Schäfer**, Mittelpunktschule Trebur (Haupt- und Realschule)
8. **Kornelia Weber**, Albert-Einstein-Schule Schwalbach (Gymnasium)
9. **Petra Hesse-Kraus**, Goetheschule Groß-Gerau (Förderschule und rBFZ)
10. **Katharina Grossardt**, Gustav-Heinemann-Schule Rüsselsheim (Oberstufengymnasium)
11. **Sabine Launer**, Martin-Niemöller-Schule Riedstadt (IGS)

Für die Angestellten kandidieren:

1. **Claudia Kuse**, Lehrerin, Pestalozzischule Raunheim (Grundschule)
2. **Friedhelm Ernst**, Lehrer, Berufliche Schulen Groß-Gerau
3. **Antje Kaufmann**, Lehrerin, Eichendorffschule Kelkheim (KGS)
4. **Jennifer Daschevski**, UBUS-Kraft, Insel-Kühkopf-Schule Stockstadt

Auf weiteren Plätzen kandidieren unter anderem:

Abderrazzak Fariat (Parkschule Rüsselsheim), **Rosa Casado** und **Zoila Velasquez** (Heinrich-Böll-Schule Hattersheim), **Beyda Özel** und **Joanna Diwersy** (Pestalozzischule Raunheim), **Florian Trippel** (IGS Mainspitze)

als UBUS-Kräfte: **Jasmin Hakimi** (Alexander-von-Humboldt-Schule Rüsselsheim) und **Luis Aguiar de Franca** (Albert-Einstein-Schule Schwalbach)

1. **Andreas Stähler**, Albert-Einstein-Schule Schwalbach (Gymnasium)
2. **Martin Einsiedel**, Alexander-v.-Humboldt-Schule Rüsselsheim (IGS)
3. **Peter Engelhardt**, Hartmutschule Eschborn (Grundschule)
4. **Robert Hottinger**, Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim (Gymnasium)

Auf weiteren Plätzen kandidieren unter anderem:

für die Grundschulen: Verena Dietz (Karl-Treutel-Schule Kelsterbach), Anne Karp-Lubich (Hartmutschule Eschborn), Anne-Sophie Pavone (Weinbergschule Hochheim)

für die HR-Schulen und Kooperativen Gesamtschulen: Florian Andersch (Sophie-Scholl-Schule), Kai Wagner (Gesamtschule Am Rosenberg, Hofheim), Angelika Nucklies (Heinrich-Böll-Schule Hattersheim), Viviane Lisa Bethencourt Casas (Mittelpunktschule Trebur)

für die IGS: Stefanie Margaritis (IGS Mainspitze), Jürgen Lamprecht (Martin-Buber-Schule Groß-Gerau)

für die Gymnasien: Ingrid Krämer (Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim), Helena-Schmitt (Albert-Einstein-Schule Schwalbach), Christoph Wiesenhütter (Prälat-Diehl-Schule Groß-Gerau)

als Förderschullehrkräfte an Förderschulen, BFZ und allgemeinen Schulen: Birgit Sauer-Rupp (Peter-Härtling-Schule Riedstadt), Petra Guttmann (Robinsonschule Hattersheim), Sabine Mann (Waldenserschule Mörfelden-Walldorf), Sarah Scholz (BFZ Goetheschule Groß-Gerau)

für die Beruflichen Schulen: Nicole Hangen (Berufliche Schulen Groß-Gerau), Nete Errico, Geert Ernst, Jan Martin Jöckel (Werner-Heisenberg-Schule Rüsselsheim)

Die vollständige Liste unserer Kandidatinnen und Kandidaten finden Sie auf unserer Homepage www.gew-gg-mtk.de

Am 4. und 5. Mai GEW wählen!

Arbeitszeit- und Belastungsstudie von Lehrkräften

In einer Online Veranstaltung des GEW Kreisverbandes Main-Taunus am 25. Februar 2021 präsentierte Sebastian Guttmann, Vorsitzender des GEW Bezirksverbandes Frankfurt, Ergebnisse der Arbeitszeit- und Belastungsstudie von Lehrkräften, an deren Erstellung 69 Frankfurter Schulen mitgewirkt hatten. Die wissenschaftliche Studie wurde von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen erstellt und kurz vor Beginn der Corona-Pandemie abgeschlossen, zeigt also die Situation von Lehrkräften unter „Normalbedingungen" auf.

Andreas Stähler, GEW Kreisvorstand MTK, erinnerte daran, dass in den 1990er Jahren die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte an Gymnasien 23 Unterrichtsstunden betrug. Seitdem wurde dreimal die Arbeitszeit der hessischen Lehrkräfte erhöht und erst 2017 wieder um eine halbe Stunde abgesenkt. Nach wie vor beträgt die Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres 41 Zeitstunden wöchentlich. Für Lehrkräfte liegt die reale Arbeitszeit – auch unter der Berücksichtigung der Ferienzeiten – noch über der gesetzlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten.

Die Pflichtstundenzahl gibt nur zum Teil die realen Arbeitszeiten wieder. Für die außerunterrichtlichen Tätigkeiten der Lehrkräfte gibt es keine Arbeitszeiterfassung und keine geregelte Obergrenze. In den letzten Jahren ist der Anteil der außerunterrichtlichen Tätigkeiten kontinuierlich angestiegen. 35% der Arbeitszeit entfallen auf den Unterricht, 27% auf unterrichtsnahe Tätigkeiten und 38% auf sonstige Tätigkeiten. Dazu gehören Arbeiten im Zusammenhang mit der Schulentwicklung, Kommunikation mit Schüler*innen, Eltern und in Konferenzen sowie zahlreiche Verwaltungstätigkeiten. Die Arbeitszeitstudie ergab, dass 53% der Lehrkräfte regelmäßig Mehrarbeit leisten. 79% der Vollzeitlehrkräfte arbeiten während der Schulwochen regelmäßig 48 Stunden. Bei Teilzeitlehrkräften ist die Mehrarbeit im Verhältnis noch höher als bei Vollzeitlehrkräften. Ein Teil der durch die Reduktion der Stundenzahl gewonnenen Zeit wird also für dienstliche Tätigkeiten aufgewendet.

Die hohe Arbeitszeit schlägt sich in der erlebten Belastung bis hin zu psychosomatischen Erkrankungen nieder. Ein positives Ergebnis der Studie war jedoch, dass Lehrkräfte ihre Arbeit in hohem Maße als sinnvoll betrachten und sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren. Allerdings führt gerade dies häufig zu einem Arbeitszeit-Qualitäts-Dilemma. Wenn Lehrkräfte an die Grenze der Belastbarkeit stoßen, bleibt die Pflichtstundenzahl bestehen, auf den Umfang der sonstigen Tätigkeiten wie Verwaltungsarbeiten und Konferenzen haben die Einzelpersonen ebenfalls wenig Einfluss. Es bleibt daher nur die Möglichkeit, bei den unterrichtsnahen Tätigkeiten, also vor allem der Unterrichtsvorbereitung einzusparen. Dies kann zu einem Qualitätsverlust des Unterrichts führen, womit gerade derjenige Aspekt der Arbeit gefährdet ist, den Lehrkräfte als sinnhaft empfinden. Zur Belastung im Hamsterrad der hohen wöchentlichen Arbeitszeit kommt dann das Gefühl der Unzufriedenheit mit der Qualität der eigenen Arbeit, was wieder nur durch Mehrarbeit verändert werden kann.

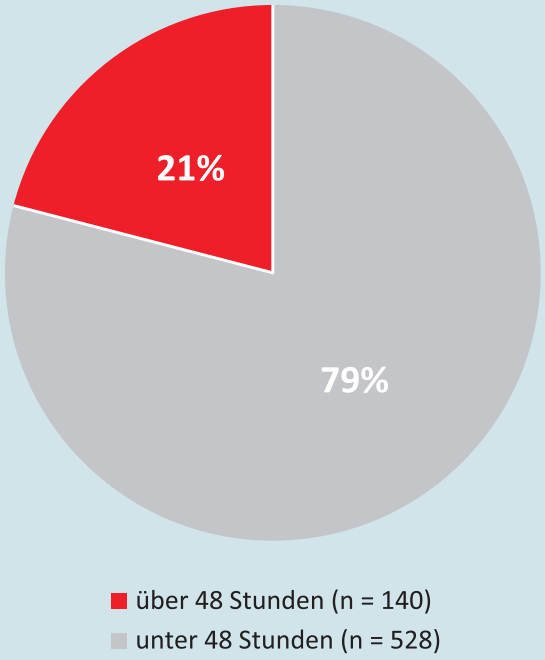
Die vorliegende Studie ist die einzige dieser Art in Hessen. Die Ergebnisse der Studie untermauern die Forderung der GEW nach einer Reduktion der Pflichtstundenzahl und Begrenzung der außerunterrichtlichen Tätigkeiten. Im Folgenden dokumentieren wir wichtige Ergebnisse der Studie.
Die ausführliche Dokumentation der Studie ist nachzulesen auf der Homepage der GEW Hessen: https://www.gew-hessen.de

Extreme Arbeitszeiten

Hessische Lehrkräfte nehmen bundesweit und international beim Gesamtarbeitszeitsoll einen Spitzenplatz ein. Bei jährlich errechneten 1.808 Stunden ergibt sich eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 47 Stunden und 36 Minuten. Das ist schon eine Menge, aber 53 % der Lehrkräfte, die an der Studie teilnahmen, leisten auch noch Mehrarbeit. Ein großer Teil der Mehrarbeit wird dabei von Lehrkräften in Teilzeit erbracht.

21 % der teilnehmenden Vollzeitlehrkräfte arbeiten sogar mehr als 48 Stunden pro Woche. Dies darf eigentlich nur in Ausnahmefällen und nicht über einen längeren Zeitraum geschehen.

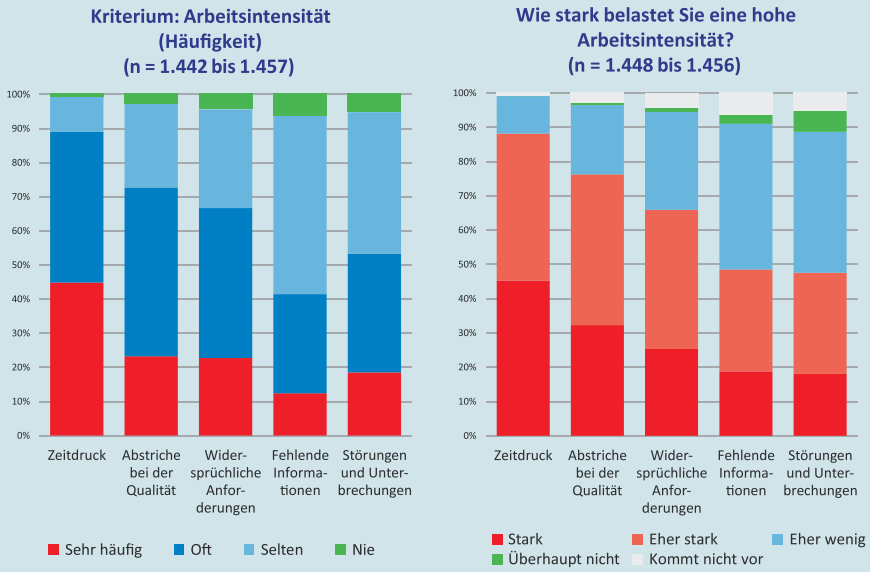
Vollzeitlehrkräfte mit einer Schulzeitwoche von unter/über 48 Stunden der repräsentativen Schulformen Grundschule, Gymnasium, Integrierte Gesamtschule, Kooperative Gesamtschule
(auf Basis der hochgerechneten Daten)



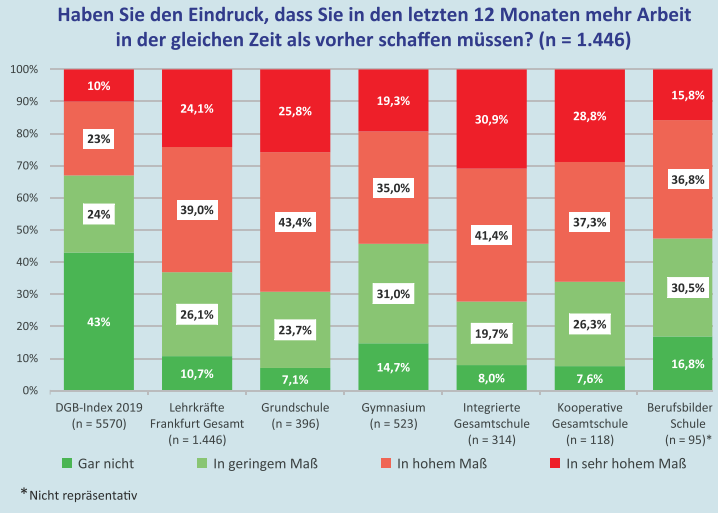
Aber auch bei der Sollunterrichtszeit liegen hessische Lehrkräfte weit vorn. So liegt die Unterrichtsverpflichtung bis zu zwei Stunden über dem Bundesdurchschnitt, noch höher fällt die Differenz im internationalen Vergleich aus.

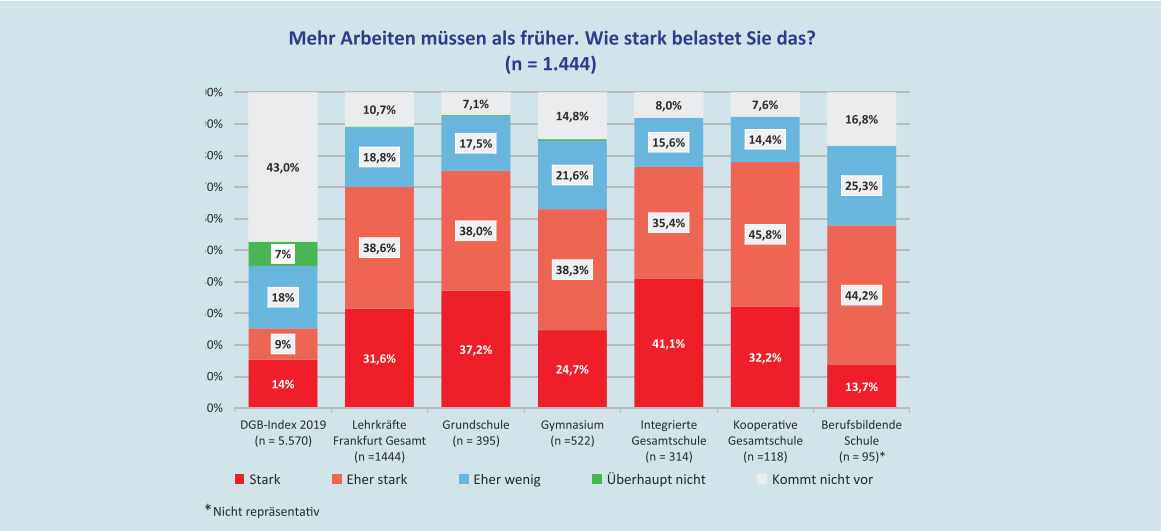
Hohe Belastung

Auch im Belastungsteil der Studie wurden hohe Beanspruchungen der teilnehmenden Lehrkräfte ermittelt. Als stärkste Belastung zeigt sich der Bereich der Arbeitsintensität, der nach der Bewertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ sogar im unteren Bereich der „Schlechten Arbeit“ liegt.



Es zeigt sich, dass Zeitdruck als stärkstes Merkmal bei der Arbeit erlebt wird. Aufgrund von zeitlicher Überlastung und widersprüchlichen Anforderungen müssen oft auch Abstriche bei der Qualität gemacht werden.
Ein weiteres Problem: Die Arbeitsintensität steigt weiter! 63 % der Teilnehmenden haben die Erfahrung gemacht, dass sie in sehr hohem oder hohem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen als im vorangehenden Jahr.





Nicht nur aus den hier vorgestellten, sondern auch aus vielen weiteren Ergebnissen der Studie hat der Landesvorstand folgende **Forderungen zur schnellstmöglichen Verbesserung** der Situation an den Schulen aufgestellt. Natürlich müssen mittel- und langfristig weitere Verbesserungen erfolgen.

Forderungen

1. Das Arbeitszeit-Soll der hessischen Lehrkräfte ist an die tarifliche Wochenarbeitszeit anzupassen (Rückkehr zur 40-Stunden-Woche). Daraus ergibt sich für alle Lehrkräfte bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung um 0,5 Pflichtstunden.
2. Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung nach Vollendung des 65.Lebensjahrs um weitere zwei Deputatstunden in der Systematik von § 9 der Pflichtstundenverordnung.
3. Keine neuen Aufgaben ohne Abschätzung der Folgen und ohne verbindliche Regelungen zur Entlastung in Zeit.
4. Angemessene Entlastung zur Korrektur der Abschlussarbeiten und Prüfungen.
5. Zuweisung einer Entlastungsstunde für Klassenleitungstätigkeit (pro Klasse).
6. Die Studie bestätigt die überproportionale zeitliche Belastung von Teilzeitbeschäftigten. Eine überproportionale Heranziehung zu außerunterrichtlichen Dienstpflichten muss durch eine Reduzierung der anteiligen Pflichtstundenzahl ausgeglichen werden.
7. Die Arbeitszeitstudie belegt eine deutliche Überschreitung der Sollarbeitszeit insbesondere bei den Lehrkräften, die in überdurchschnittlichem Umfang außerunterrichtliche Aufgaben bzw. Funktionsaufgaben übernehmen. Dies muss durch eine deutliche Erhöhung des Schuldeputats ausgeglichen werden.
8. Keine Anordnung von Mehrarbeit, solange Kolleg*innen nicht normenkonform nachgewiesen werden kann, dass sie dadurch nicht über die Arbeitszeitgrenze von 48 Stunden pro Woche kommen.
9. Verpflichtende transparente Dokumentation der Unterrichtsverpflichtung, des Unterrichtseinsatzes, der Bilanzierung und des Ausgleichs nach § 17 Abs. 4 der Dienstordnung durch die Schulleitung zu Beginn jeden Schulhalbjahrs.

Die Ergebnisse der Studie stammen alle aus der Zeit vor der Coronapandemie – wir wissen um die hinzugekommene Arbeit für viele Lehrkräfte und thematisieren auch dies an anderer Stelle! Auch hierfür muss es Entlastungen geben! Ausführliche Darstellungen der Ergebnisse erfolgen in der FLZ, HLZ und natürlich im Ergebnisbericht der Studie selbst. Dieser ist unter https://www.gew-hessen.de/themen/arbeitsbelastung/zu finden.

Mehrarbeit an der Grundschule

Ein Erfahrungsbericht aus Flörsheim-Weilbach

Als Personalrätin der Grundschule Am Weilbach in Flörsheim bin ich vom Kollegium beauftragt worden, über unsere Mehrarbeit zu berichten.

Zurzeit [Anfang März 2021, Anm. d. Red.] werden an unserer Schule viele Kinder betreut (von 157 sind 67 anwesend), die sich nicht im Homeschooling befinden. Dies bedeutet für uns im Kollegium, dass wir vormittags in der Schule sein müssen.

Aus verschiedenen Gründen kann die Schule leider nicht auf die Betreuung an der Schule zurückgreifen und wir Lehrkräfte müssen vormittags die schulische Betreuung alleine stemmen. Wir haben lediglich für die Organisation des Distanzunterrichtes ein Stundenbudget von einem Vormittag (vier bis fünf Stunden) erhalten.

Es war uns allen klar, dass diese Stunden in keinster Weise ausreichen. Wir führen zurzeit eine Dokumentation der Arbeitszeit durch und es ist erschreckend, wenn man sich die Stunden in der Heimarbeit anschaut. Egal zu welcher Tageszeit, wir sind ständig dabei, Materialien in Moodle einzustellen, mit den Kolleginnen über Video zu koordinieren, wir drehen Filme und stellen sie ein, wir schauen uns YouTube Filme an und stellen sie dann ein, wir organisieren Videoklassenkonferenzen mit den Kindern, die zu Hause sind, wir treffen uns mit einzelnen Kindern, wir telefonieren mit ihnen, wir erstellen Lösungen für die eingestellten Arbeitsblätter und stellen sie ein, wir beantworten die Mitteilungen von den Kindern und Eltern bei Moodle, wir ärgern uns über die Überlastung des Schulportals, wir bewerten die erledigten Arbeitsblätter und … und … und vieles mehr. Diese viele zusätzliche Arbeit ist nicht mit vier beziehungsweise fünf Stunden abgegolten. Im Gegenteil, jede Videokonferenz muss im Vorfeld angepasst und eingestellt werden, auch das ist mit Arbeit verbunden.

Meistens geht das Wochenende drauf, da wir Anfang der Woche die Wochenpläne einstellen müssen. Wir haben keine sorglose, familienorientierte, freie Minute mehr. Alles dreht sich nur noch um die Schule.

Wir haben viele Lehrkräfte, die eine halbe oder dreiviertel Stelle haben, um gleichzeitig auch Zeit für die eigene Familie zu haben. Wir haben Lehrkräfte mit schulpflichtigen Kindern, die sich zurzeit auch im Distanzunterricht befinden. Diese Kinder sollten normalerweise von ihren eigenen Eltern betreut werden, aber ich frage mich an dieser Stelle, wie und wann? Die Erwartungen der Eltern sind seit dem letzten Lockdown enorm gestiegen und man hat das Gefühl, dass sie am liebsten ihre Kleinen den ganzen Tag mit irgendetwas beschäftigt wissen möchten. Diese führt dazu, dass Lehrkräfte ständig dieser Erwartungshaltung gerecht werden wollen, sollen oder sogar müssen.

Es ist gut, dass die GEW es erreichen konnte, dass das Hessische Kultusministerium tatsächlich die Mehrarbeit, bedingt durch Zweigleisigkeit, mit dem Erlass vom 10.12.2020 anerkannt hat. Diese Anerkennung sorgt zwar für einen finanziellen Ausgleich, jedoch gehe ich sehr stark davon aus, dass vielen Lehrkräften mehr gedient wäre, wenn sie mehr Zeit für die eigenen Kinder hätten.

Ich könnte mir auch sehr gut vorstellen, dass die ganze Dokumentation der Mehrarbeit auch noch mit bürokratischer Mehrarbeit durch Anträge und Sonstiges verbunden ist, um diesen finanziellen Ausgleich zu erreichen. Es ist nicht auszuschließen, dass viele Kolleg*innen aus diesem Gesichtspunkt heraus den Antrag nicht stellen werden.

Es wäre sehr schade, wenn wir nach der Corona-Zeit einen „Haufen“ Burnout-Lehrer*innen hätten. Ich denke, das sollte nicht Sinn der Sache sein. Es wäre schön, wenn die Politik sich konkret äußern würde und zwar entweder Lockdown oder kein Lockdown. Schwammige Äußerungen führen immer zu Missverständnissen, profitablem und egoistischem Handeln, die dann die Lehrkräfte wieder „ausbaden“ bzw. dafür „aufkommen“ müssen.

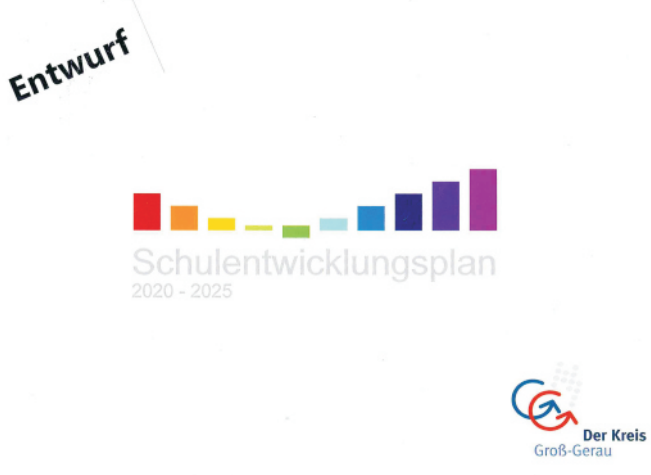
Patrizia Maciano
Personalrat der Grundschule
Am Weilbach

GEW legt Stellungnahme vor

Schulentwicklungsplanung 2020-2025 für den Kreis Groß-Gerau

In Hessen sind die Zuständigkeiten für das Schulwesen unter den Schulträgern und dem Land Hessen aufgeteilt. Während alle Fragen der inhaltlichen Gestaltung, Curricula, pädagogische Leitlinien, Lehrbuchgenehmigung, das Lehrpersonal und nicht zuletzt der gesetzliche Rahmen zum Aufgabengebiet des Landes gehören, verantworten die Schulträger die Schulgebäude, ihre Ausstattung und das dafür zuständige Personal. Der Schwerpunkt der Zuständigkeit des Landes liegt also auf der „qualitativen" Seite, während die Zuständigkeit der Schulträger auf der quantitativen Seite liegt. Diese Aufgabenteilung bedeutet allerdings nicht, dass es keine „Schnittstellen" gibt. Natürlich hat das Land etwa ein Interesse daran, dass Schulen gut ausgestattet werden und natürlich möchten Schulträger auch Einfluss auf die pädagogische Arbeit der Schulen nehmen. Darüber hinaus schafft die aktuelle Schulentwicklung etwa in den Bereichen Ganztagsschule, Inklusion, Schulsozialarbeit oder Berufsorientierung immer mehr Felder, auf denen sich die Zuständigkeiten von Land und Schulträger überschneiden.

Laut hessischem Schulgesetz sind die Schulträger verpflichtet, alle fünf Jahre einen Schulentwicklungsplan vorzulegen, der „ein möglichst vollständiges und wohnortnahes Bildungsangebot" gewährleistet, vergangene Planungen überprüft, neue gesetzliche Rahmenbedingungen berücksichtigt und Schwerpunkte für die kommenden fünf Jahre setzt. Das Hessische Schulgesetz betont ausdrücklich den partizipativen Charakter von Schulentwicklung. Gerade die Diskussion um einen Schulentwicklungsplan bietet die Gelegenheit, über schulpolitische Entwicklungen nachzudenken, das intensive Gespräch zu suchen und Öffentlichkeit sowie Schulgemeinden in Planungsprozesse einzubeziehen.



Die im SEP-Entwurf für den Kreis Groß-Gerau vorgelegten Informationen zu den Einzelschulen wurden mit den Schulen abgestimmt. Wurden auch die Schulpersonalräte einbezogen? Es geht doch immerhin auch um die Gestaltung des Arbeitsplatzes Schule. Die Interessen von Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen, Schülern und Eltern müssen nicht zwingend mit den Interessen von Schulleitungen übereinstimmen. Wir wissen, dass unter den Bedingungen der Coronapandemie Diskussionsrunden, Vertrauensleute- und Personalrätesitzungen nur schwer zu organisieren sind und die Schulen alle Hände voll zu tun haben, ihre Arbeit den Pandemiebedingungen anzupassen. Die GEW hat daher alle Personalräte und Vertrauensleute angeschrieben und um eine Rückmeldung zum SEP-Entwurf gebeten. Wir bedanken uns bei allen, die dieser Bitte nachgekommen sind. Die Stellungnahme des Kreisverbandes ist dennoch nur vorläufig. Der Schulentwicklungsplan soll Ende Mai/Anfang Juni verabschiedet werden. Bis dahin kann diskutiert werden, sind Veränderungen möglich.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler steigt

Der Kreis Groß-Gerau ist Zuzugsregion. Lebten im Jahr 2015 269.006 Menschen im Kreis, so werden es 2025 fast 19.000 mehr, nämlich 287.851, sein. Diese Zahlen sind konservativ geschätzt, sie können, etwa durch Neubaugebiete jederzeit höher ausfallen. Im Hinblick auf die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Bereich des Schulträgers Groß-Gerau bedeutet dies, dass sie nach einem Rückgang zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2013 wieder deutlich steigen. Im Zeitraum von 10 Jahren zwischen 2014 und 2024 kommt es in der Primarstufe zu einem Anstieg von 1.761 und in der Sekundarstufe von 1916 Schülerinnen und Schülern. Umgerechnet auf Klassen prognostiziert der Schulentwicklungsplan, dass im Bereich der Primarstufe 40 und im Bereich der Sekundarstufe I 70 Klassen mehr gebildet werden müssen. Dies hat Folgen.

Der Schulentwicklungsplan 2015-2020 stellte die qualitative Schulentwicklung und hier vor allem den Ausbau der Inklusion in den Mittelpunkt. Aber auch die Schulsozialarbeit und die Ganztagsangebote wurden besonders in den Blick genommen. Im neuen SEP werden diese Ziele einer qualitativen Schulentwicklung aufgegriffen und weiterentwickelt. Hier spricht die GEW von einer „wenig spektakulären Fortführung". Die GEW vermisst allerdings,

wie bei den vorangegangenen Schulentwicklungsplänen, eine solide Datenbasis für die einzelnen Vorhaben und Planungsgebiete. Generell geht der SEP von einer hohen Zahl von Schüler*innen mit Migrationshintergrund aus. Nach dem SEP hat einen Migrationshintergrund, „wer einen ausländischen Pass besitzt, wer im Ausland geboren ist oder wessen Eltern im Ausland geboren sind."(S. 7) Nach dieser Definition haben etwa 52% der unter 18jährigen im Kreis Groß-Gerau einen Migrationshintergrund. Mit fast 75% liegt Raunheim an der Spitze des Kreises, während in Trebur mit knapp 28% nur eine vergleichsweise geringe Zahl von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund lebt. Der Schulentwicklungsplan kritisiert zwar allgemein die hohe Selektivität des Schulsystems (S. 32), verzichtet aber auf eine konkrete Analyse der Situation im Kreis. Wichtig wären zum Beispiel die Übergangszahlen nach der Grundschule. Wie viele Schüler*innen mit Migrationshintergrund besuchen ein Gymnasium, wie viele eine Integrierte Gesamtschule? Wie sieht dies mit Schüler*innen aus, die von Armut betroffen oder bedroht sind? Solche Zahlen könnten wichtige Hinweise darauf geben, wo auf Schulsozialarbeit, Ganztagsangebote, kostenloses Mittagessen und Anderes besonderer Wert gelegt werden müsste.

Ganztagsangebote und Pakt für den Nachmittag

Grundsätzlich begrüßt die GEW die Absichtserklärung des Kreises, Zahl und Umfang der Ganztagsangebote durch die Neuaufnahme von Grundschulen und den Ausbau der Angebote an SEK-I-Schulen zu erweitern. In ihrer Stellungnahme zum SEP 2015-2020 äußerte sich die GEW kritisch zu einer Beteiligung des Kreises am Pakt für den Nachmittag. Gegenwärtig verfügen 14 von 27 Grundschulen über ein Ganztagsangebot im Profil I. In den beiden kommenden Schuljahren wollen 5 Grundschulen ein Angebot im Rahmen des „Paktes für den Nachmittag" anbieten. Dies sind bestenfalls Schritte zu „echten" Ganztagsschulen. Bei ihrer Umsetzung kommt es auch darauf an, unter welchen Bedingungen die im Ganztag tätigen Kolleg*innen arbeiten müssen. Mit Ausnahme einiger Lehrer*innen werden sie über die Schulträger oder über Schulvereine beschäftigt. Die GEW begrüßt ausdrücklich das Angebot des Kreises, die Trägerschaft für das Personal zu übernehmen. Dies ist ein erster Schritt, um prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegen zu wirken. Bisher wurde Nachmittagsbetreuung vielfach in an Kindertagesstätten angeschlossenen Horten angeboten. Für sie galten hohe im SGB III (Kinder- und Jugendhilfegesetz) festgelegte Qualitätsstandards. Die schulischen Ganztagsangebote dürfen, meint die GEW, in ihrem Personalschlüssel und in ihrem qualitativen Angebot nicht hinter die Qualitätsstandards von Horten oder Hortgruppen zurückfallen.

Bei der Weiterentwicklung schulischer Angebote im Ganztagsbereich präferierte die GEW bereits 2015 „die Ausweitung gebundener Strukturen, die im Gegensatz zu freiwilligen Angeboten eine Rhythmisierung des Schultags ermöglichen." So können unterschiedliche soziale Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen durch individuelle Förderung besser kompensiert werden. Die GEW begrüßt, dass der Kreis diese Zielsetzung nun explizit in den neuen SEP aufgenommen hat, weist aber darauf hin, dass der aktuell erreichte Ausbau der Ganztagsangebote eine „Rhythmisierung des Schultages" wenn überhaupt nur in Ansätzen zulässt. Die derzeitigen Rahmenbedingungen des von der Landesregierung angebotenen „Pakts für den Nachmittag" entsprechen weder qualitativ noch quantitativ diesen Zielsetzungen.

Ein besonderes Problem sieht die GEW, wenn für Nachmittagsangebote Elternbeiträge gefordert werden. Denn: „Alle Kinder, alle Schülerinnen und Schüler sollen kostenlosen Zugang zu allen Bildungseinrichtungen haben. Dies muss nach Auffassung der GEW auch für die schulischen Ganztagsangebote gelten." Der SEP des Kreises kritisiert mit Recht die nicht „bedarfsgerechten Landesmittel im Rahmen des Paktes für den Nachmittag", hält dann aber fest: „Elternentgelte sind, wenn nicht Kommunen und Kreis die Kostenanteile tragen, weiter erforderlich." (S. 23) Hier bleibt der SEP, wie an vielen anderen Stellen auch, schwammig und unpräzise. Womit müssen Eltern rechnen?

Keine Mammutschulen

In den vergangenen Schulentwicklungsplänen orientierte sich die bauliche Entwicklung der Schulen im Kreis Groß-Gerau sehr eng an der Zahl der erwarteten Schüler*innen. Die jetzt stark steigenden Schülerzahlen kamen, anders als der SEP behauptet, keinesfalls überraschend. Die GEW hat die Vorstellung von möglichen Einsparungen durch eine erhoffte „digitale Dividende" immer wieder kritisiert und auf die Notwendigkeit höherer Investitionen in den Schulbau über all die Jahre hingewiesen. Die 164 im Kreis Groß-Gerau zurzeit eingesetzten Klassenraumcontaineranlagen unterstreichen diese Kritik noch einmal.

In der aktuellen Situation sieht die GEW zwei große Gefahren. Der enorme Druck, die dringend benötigten räumlichen Kapazitäten zu schaffen, droht die Fragen der qualitativen Schulentwicklung in den Hintergrund zu drängen. Es muss darauf geachtet werden, dass dies nicht geschieht und auch in den Bereichen Inklusion und Ganztagsangebote die

notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die zweite große Gefahr liegt in der Entwicklung einiger Integrierter Gesamtschulen zu Mammutschulen. Die GEW hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die pädagogische Qualität leidet, wenn mehr als sechs bis sieben Klassen einer Jahrgangsstufe gebildet werden müssen. Dazu schreibt der Kreisverband in seiner Stellungnahme:

- *„Die GEW hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder gegen „Mammutschulen" ausgesprochen, weil sie unübersichtlich sind und insbesondere Inklusion, aber auch das soziale Lernen erschweren. Auch aufgrund der beschränkten Aufnahme von Schüler*innen aus dem Kreis Groß-Gerau durch den Landkreis Darmstadt-Dieburg hat die Martin-Buber-Schule den größten Zuwachs zu verzeichnen, nämlich von 54 Klassen auf 73 Klassen im Jahr 2028. Der Zuwachs an der Bertha-von-Suttner-Schule beträgt voraussichtlich 7 Klassen. Für beide Schulen sieht der SEP außer baulichen Maßnahmen zunächst keine Veränderungen vor. Ob das Größenwachstum der BvSS schulorganisatorische Entwicklungen nach sich ziehen soll, muss – so der vorliegende Entwurf - „im Laufe des Schulentwicklungsplanes 2020 – 2025 nicht geklärt, langfristig aber beobachtet werden". (S.113)*

- *Drängender sind die Probleme der Martin-Buber-Schule. Hier bringt der SEP zwei „Varianten" ins Spiel. In der Variante 1 wird überlegt, Schüler*innen auf die MPS Trebur und auf die zur IGS umgewandelte Gerhart-Hauptmann-Schule in Rüsselsheim zu orientieren. Durch die Umwandlung zur IGS hat die Gerhart-Hauptmann-Schule bereits an Anziehungskraft gewonnen. Mittelfristig kann dies aber nur begrenzte Entlastung für die MBS bringen, denn der Schulträger Rüsselsheim steht vor den gleichen Problemen wie der Schulträger Groß-Gerau. Spätestens im Zuge der Realisierung des Neubaugebietes Eselswiese wird sich die „Variante 1" als hinfällig erweisen. Die GEW fordert daher, umgehend von der „Variante 2" auszugehen und die „Errichtung einer weiteren IGS in Mitte (Groß-Gerau, Büttelborn) unverzüglich zu realisieren."*

Wo liegen die Prioritäten?

Anfangs wurde festgestellt, dass der SEP-Entwurf eine „unspektakuläre Fortschreibung des vorangegangenen Schulentwicklungsplanes" darstellt. Ob dies den Herausforderungen der kommenden Jahre gerecht wird, kann bezweifelt werden. Die zentralen Entwicklungsvorschläge des Schulträgers werden auf S. 3 des SEP zusammengefasst. Hier werden Möglichkeiten und Tendenzen umrissen, die zu ihrer Realisierung erst konkrete Beschlüsse erfordern. Diese müssen vor Ort diskutiert und umgesetzt werden.
Die in weiten Teilen sehr allgemeinen Ausführungen des SEP bieten dafür Raum, lassen aber andererseits, so die GEW-Stellungnahme, auch wichtige Fragen offen:

Container sind keine Lösung. Hier muss investiert werden! *(Foto Helga Roth)*

- „Eine lange Tradition hat im Kreis Groß-Gerau die Debatte um die Größe der Klassenräume. Auch wenn das schulische Raumangebot durch den Ausbau der inklusiven Beschulung differenzierter werden muss, bleibt doch die Bedeutung des Klassenraumes für eine inklusionsfreudige Klassengemeinschaft erhalten. Hier ist die klassische „Normgröße“ von 60 Quadratmetern entschieden zu klein. Ein allgemeiner Hinweis auf Konzepte der „Montagsstiftung“ kann da nicht zufriedenstellen. Hier erwartet die GEW präzisere Ausführungen.

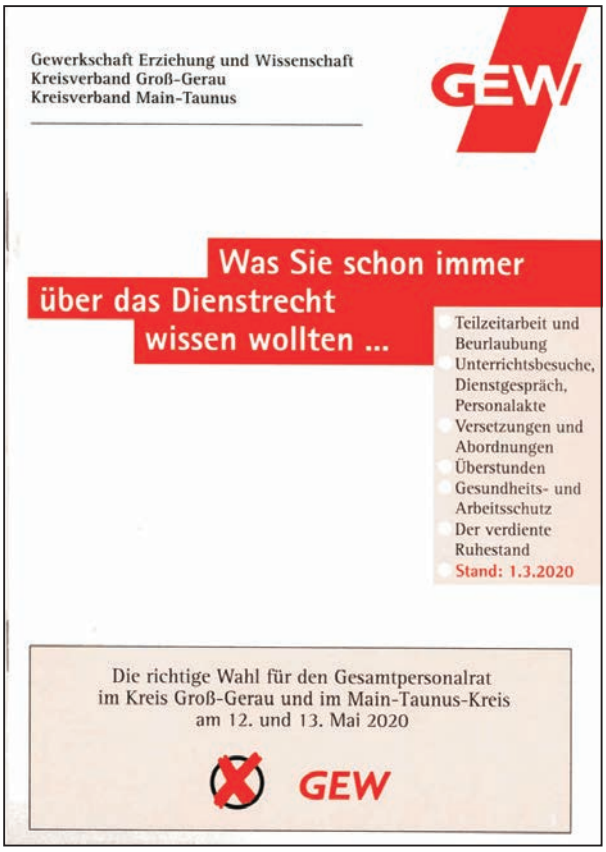
- Während viele Ausführungen im SEP sehr allgemein bleiben, gibt es bereits einen konkreten Beschluss zur Schulbauinitiative mit einem exakt definierten Finanzrahmen. Der Beschluss zur Schulbauinitiative ist zwar dem SEP Entwurf als Anhang beigefügt, es wird aber an keiner Stelle deutlich, in welchem konkreten Zusammenhang beide Papiere stehen. Eine neu zu errichtende Schule für geistige Entwicklung, eine neue Grundschule in Groß-Gerau oder die gymnasiale Oberstufe im Südkreis tauchen in der Schulbauinitiative nicht auf. Das irritiert.

- Angesichts der Fülle der geplanten Maßnahmen und der beschränkten Kapazitäten des Schulträgers bei der Bearbeitung der einzelnen Maßnahmen stellt sich die Frage der Priorisierung, genau dies wäre von einem SEP zu erwarten und wird von der GEW gefordert.

- Seit einem Jahr arbeiten die Schulen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Dies beeinträchtigt vor allem Schüler*innen, deren Eltern keine häusliche Hilfestellung geben können und Schüler*innen mit Förderbedarf. In diesem Kontext ist es wenig hilfreich, wenn Baumaßnahmen dazu führen, dass einmal erreichte Raumstandards für inklusive Beschulung wie an der Anne-Frank-Schule wieder eingeschränkt werden.“

Ende Mai/Anfang Juni wird der Schulentwicklungsplan im Kreistag verabschiedet werden. Die GEW versucht mit ihrer Stellungnahme in die Diskussion einzugreifen. Der gesamte Text kann auf: https://www.gew-gg-mtk.de/ nachgelesen werden. Wichtig ist jetzt, dass auch die Kollegien sich mit der Schulentwicklung an ihrer Schule und im Kreis Groß-Gerau beschäftigen und ihre Vorstellungen und Positionen weiter einbringen und dann auch die Diskussionen um konkrete Vorhaben verfolgen. Jetzt ist der Zeitpunkt, Entwicklungen zu beeinflussen. Nur wenn alle an Schule Beteiligten einbezogen werden, kann Schulentwicklung gelingen.

Bernd Heyl



Alle vier Jahre legen die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus den Ratgeber „Was Sie schon immer über das Dienstrecht wissen wollten“ in einer aktualisierten Auflage vor, die an alle Kolleginnen und Kollegen verteilt wird. Auch im März 2020 waren die Vorbereitungen für die Personalratswahl so weit gediehen, dass wir den Ratgeber an die GEW-Vertrauensleute und Personalräte der Schulen verteilt haben. Aber dann kam der Lockdown und die Personalratswahlen, die am 12. und 13. Mai 2020 stattfinden sollten wurden, verschoben. Wir hoffen, dass die Broschüre trotzdem bei möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen angekommen ist, denn er ist weiter von großer Aktualität.
Behandelt werden unter anderem folgenden Themen:

- Einstellung in den Schuldienst
- Verbeamtung auf Lebenszeit
- Einstellung im Arbeitsverhältnis
- Dienstliche Beurteilung
- Teilzeitarbeit und Beurlaubung
- Mutterschutz und Stillzeit
- Elternzeit und Elterngeld
- Dienstbefreiung
- Versetzung und Abordnung
- Pflichtstundenverordnung
- Mehrarbeit und Vertretungsunterricht
- Rechte von Teilzeitbeschäftigten
- Personalakten
- Konferenzrechte
- Beförderungen

Eine PDF-Version zum Download, weitere aktuelle Informationen sowie die Kontaktadressen zur Rechtsberatung der GEW im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis findet man unter www.gew-gg-mtk.de > Recht.

Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule engagiert sich für mehr Nachhaltigkeit ...

... und gewinnt beim Kreativwettbewerb „Unsere Schule 2030 – Aus Träumen wird Nachhaltigkeit“.

Donnerstag, der 25.02.2021, kein gewöhnlicher zweiter Präsenzschultag, der derzeit im Rahmen des Wechselmodells unterrichtenden Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule Hofheim, Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. Die Schulgemeinde hat Grund zu feiern – im Rahmen einer Onlinefeierlichkeit der Geschäftsstelle der Nachhaltigkeitsstrategie Hessen überreicht die hessische Umweltministerin Priska Hinz höchstpersönlich eine mit einem Preisgeld von 4.000 Euro verbundene Urkunde an die Schulsprecherin File. Die Schule erhielt die Auszeichnung für unterschiedliche Upcycling-Projekte, deren Ziel es ist, durch nachhaltiges Handeln Dingen ein zweites Leben zu schenken. Die Schule hat damit als eine von insgesamt sechs ausgezeichneten Schulen in Hessen das Leitbild der Nachhaltigkeitsstrategie „in hervorragender Weise als Orientierung für die Schule umgesetzt“, so die Fachjury.

Die das Projekt „Nähstübchen“ betreuende Lehrkraft Verena Weigelt betont in ihrer Dankesrede, dass diese Auszeichnung eine enorme Anerkennung für die Arbeit der Schülerinnen und Schüler darstelle und ihnen weitere Motivation gebe, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit zu beschäftigen. Auch ermutige sie viele junge Menschen dazu, sich über kognitive Fähigkeiten hinaus auf eigene Möglichkeiten und Stärken zu besinnen und diese auch wertzuschätzen. Die schuleigenen Projekte zeigten in hervorragender Weise, dass jeder und jede zählt und einen Beitrag leisten kann.

Ein sehr außergewöhnlicher Teil des Projektes sind die „Welcome-Baby-Bags“, eine großartige Idee aus Berlin, die das „Nähstübchen“ gerne in den Main-Taunus-Kreis holen würde. Wie die Mitarbeiter von Welcome-Baby-Bags findet die Projektgruppe, dass jedes Baby einen tollen Start ins Leben verdient hat. Daher möchte sie nach dem Berliner Vorbild gebrauchte Babykleidung und Spielzeug sammeln und aufbereiten. Diese Spenden sollen nach einer bestimmten Packliste in eine Reisetasche verpackt und an die Babylotsen in Frankfurt oder Bad Soden ausgeliefert werden. Dort können noch wichtige weitere Artikel (Pflegeprodukte, Win-

Foto: Jasmin James

deln etc.) ergänzt und an Mütter in akuten Notsituationen ausgeliefert werden. Es sollen zusätzlich für diese Taschen Babymützen, Knisterdeckchen und Wimpelketten selbst genäht werden, um damit nachhaltig Gutes zu tun und sich gleichzeitig als Helfer für andere zu erfahren. Hier laufen aktuell alle Vorbereitungen und Partner werden gesucht. Die Schülerinnen und Schüler haben sich zum Ziel gesetzt, schon im Sommer die ersten Taschen auszuliefern. Aus Berlin kamen hierzu wertvolle Tipps und eine tolle Unterstützung.

Darüber hinaus werden Lunchbags aus alten Plastiktischdecken und mit alten Handtüchern gepolsterte Tablettaschen hergestellt, außerdem zu Frieden, Glück und der Weisheit eines jeden beitragende selbstgenähte, am Zahn der Zeit orientierte, tibetische Gebetsfahnen, Bettschlangen oder Haarschleifen in den verschiedensten Stoffen und Farben.

„Der Wettbewerb zeigt, dass Schülerinnen und Schüler sehr gute und auch umsetzbare Ideen haben und dass sie aktiv zu einer nachhaltigen Schule beitragen möchten. Wenn man bedenkt, dass an vielen Schulen im Bewerbungszeitraum aufgrund verschärfter Corona-Maßnahmen auf Distanz unterrichtet wurde, ist das Engagement umso bemerkenswerter. Ich danke allen Schülerinnen und Schülern, die zusammen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern Konzepte erarbeitet haben, um ihre Visionen eines nachhaltigen Schullebens anhand von Postern, Kurzvideos, Spielen und Bastelarbeiten greifbar zu machen“, erklärte Ministerin Hinz.

Schulleiterin Anette Wenzel ist stolz auf die positiven durch die Schülerinnen und Schüler der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule getragenen Entwicklungen. Vor kurzem wurde die Schule bereits als Umweltschule ausgezeichnet, denn außer dem Nähstübchen gibt es an der Bodelschwingh-Schule weitere Projekte wie das Bauen von Möbeln aus Holzpaletten vom Entsorgungshof für die Vorgärten der einzelnen Klassen, die schuleigene „Müslibar“, die ausschließlich faire, zuckerfreie Bio- und Vollkornprodukte zur Sicherstellung eines gesunden Frühstücks verkauft, oder den liebevoll gestalteten Schulgarten, der es den Schülerinnen und Schülern ermöglicht, Obst und Gemüse selbst zu produzieren und zu verkaufen. Die Schule bemüht sich auf diese Weise aktiv darum, Ressourcen zu schonen, sorgfältig und gerecht mit Geld umzugehen und friedlich miteinander zu leben, getreu dem Motto „Wir bleiben neugierig, haben Lust am Lernen und das Wichtigste: Wir halten zusammen!“

Jasmin James

GEW: Wir vertreten die UBUS-Kräfte

Selbstverständlich haben alle UBUS-Kräfte das **Wahlrecht** für den Schulpersonalrat, den Gesamtpersonalrat auf der Ebene des Staatlichen Schulamts für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis (GPRLL) und den Hauptpersonalrat (HPRLL), der die Interessen aller hessischen Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte gegenüber dem Hessischen Kultusministerium vertritt. Außerdem können sie auch für den Schulpersonalrat kandidieren. Für den GPRLL kandidieren auf dem Wahlvorschlag der GEW für die Gruppe der Angestellten unter anderen:

- Claudia Kuse (Foto: links) ist Diplom-Pädagogin und angestellte Lehrerin an der Pestalozzischule in Raunheim. Außerdem ist sie Mitglied der Tarifkommission der GEW Hessen.
- Jennifer Daschevski (Foto: rechts) ist Kindheitspädagogin und UBUS-Kraft an der Insel-Kühkopf-Schule in Stockstadt.

Außerdem kandidieren die UBUS-Kräfte Jasmin Hakimi (Alexander-von-Humboldtschule Rüsselsheim) und Luis Agiuar de Franca (Albert-Einsteinschule Schwalbach).
Unsere wichtigsten Forderungen sind die Umsetzung aller Regelungen des UBUS-Erlasses zum Einsatz der UBUS-Kräfte und zur Arbeitszeit, die Aufstockung von Teilzeitverträgen und bessere tarifliche Aufstiegsmöglichkeiten.

Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht in unserem Verteiler für UBUS-Kräfte an Schulen im Kreis-Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis sind oder die UBUS-Broschüre der GEW mit allen wichtigen Informationen und Rechtsgrundlage noch nicht kennen, können sich bei unserem Rechtsberater Harald Freiling melden. Eine E-Mail genügt: freiling.hlz@t-online.de.

Am 4. und 5. Mai: GEW wählen – Liste 3

Autoren und Autorinnen lesen trotz Pandemie

Förderverein bringt Lesekultur in Schulen

Im letzten Jahr 2020 erfreuten elf Autorinnen und Autoren - meist in Rüsselsheim – Schüler*innen mit ihren Lesungen in Schulklassen.

Trotz einiger Bedenken des Vorstandes des Fördervereins Lesen & lesen lassen e.V. wurde an den Veranstaltungen festgehalten und so konnten insgesamt 57 Lesungen durchgeführt werden und das trotz des verschärften Lockdowns wegen der Corona-Krise. Weitere geplante Lesungen wurden in das Frühjahr 2021 verschoben.

Wie war das möglich? Nun, die Lesungen, die vom Verein mit seiner Vorsitzenden Maria Roos akribisch vorbereitet worden waren, fanden nur in einzelnen Gruppen (oder Klassen) mit Maskenpflicht statt. Das schon seit Jahren bewährte Rezept, keine Großveranstaltungen durchzuführen, hat sich besonders dieses Jahr ausgezahlt. Da die Leseveranstaltungen in Klassen oder Kleingruppen nach den örtlichen schulischen Hygieneregeln stattfanden, wurden sie als regulärer Unterricht gewertet. Nur drei Schulen hatten ihre Lesungen abgesagt und eine Autorin war erkrankt. Insgesamt wurden somit doch rund 1275 Schüler*innen erreicht und sie hatten ein einmaliges Erlebnis.

Die Autor*Innen waren überglücklich, dass sie nach Rüsselsheim eingeladen waren und vor Publikum lesen und aus ihrem Leben erzählen durften. Eine der Autorinnen schrieb dazu in ihrem account auf facebook, dass sie nach wochenlangem Verbot von Veranstaltungen gerne nach Rüsselsheim gefahren sei, denn „Rüsselsheim sei sexy“.

Und die Schülerinnen und Schüler? Die waren überwiegend glücklich und zufrieden, denn immerhin waren die Besuche der Schriftsteller*innen die einzige Abwechslung in diesem merkwürdigen Schulalltag, denn seit dem März 2020 hatte es keine Feiern, keine Klassenfahrten, keine Wandertage, keine Projektwochen oder Sportwettbewerbe mehr gegeben. Dies wurde auch von den beteiligten Lehrer*innen bestätigt, die sich doch rührend um die Autoren kümmerten. Denn während in den Hotels und auch in der Stadt keine Verpflegung möglich war, wurden sie mit Brötchen, Keksen und Obst vor Ort verwöhnt. Und die Schüler*innen drückten ihre Dankbarkeit besonders herzlich aus, berichtet zum Beispiel Iris Lemanczyk.

Da die Beschränkungen in den Bundesländern verschieden gehandhabt wurden, hatten einige Autoren eine Reihe von Lesungen in der Sommerzeit, andere – wie auch Nevfel Cumart – acht Monate auf eine Veranstaltung wie jene in Rüsselsheims Schulen gewartet. Einige mussten teure Kredite aufnehmen, denn Autor*innen waren wie andere aus der Kulturszene in den Hilfsprogrammen der Bundesregierung lange Zeit nicht vorgesehen.

Natürlich war auch vieles dieses Jahr anders als sonst üblich. Die Autor*innen konnten sich nicht als Gruppe treffen und austauschen, was sie allesamt sehr bedauerten. Die gemeinsamen Abende zum Plausch mit den Mitgliedern des Vereinsvorstandes mussten leider auch ausfallen. Aber trotzdem war aus den (Einzel-) Gesprächen mit den Autor*innen eine sehr positive Stimmung herauszuhören. Und dies betraf auch die sechs Schreibwerkstätten, die vor allem an der Alexander-von-Humboldtschule, der Borngrabenschule, am Immanuel-Kant-Gymnasium und der Sophie-Opel Schule durchgeführt wurden. Eine Schreibwerkstatt wurde besonders von der gewobau Rüsselsheim gefördert, wie schon seit 17 Jahren. Die Autoren und Autorinnen waren besonders von den schriftlichen Ergebnissen der teilnehmenden Schüler*innen angetan.

Dies haben die Autor*innen auch in Kurzinterviews bestätigten, die in einer Radiosendung „Gespräche im Studio“ bei Radio Rüsselsheim am 07.01.2021 veröffentlicht wurden.

Insofern wurde das Engagement des Vereins Lesen u. lesen lassen e.V. gemäß seinem Motto „ die Leselust wecken, das Lesen fördern und die Freude an Büchern vermitteln“ voll erfüllt.

Manfred Pöller

Mit Wissen gegen Antisemitismus

Stiftung Alte Synagoge Rüsselsheim

Die erste urkundliche Erwähnung von Jüdinnen und Juden auf dem Gebiet des heutigen Deutschlands im Jahre 321 hat die jüdischen Gemeinden dazu bewogen, das Jahr 2021 zu einem Festjahr „1700 Jahre jüdisches Leben“ auszurufen. Mit einer Vielzahl von Veranstaltungen soll jüdisches Leben in Politik und Gesellschaft, Wissenschaft, Kultur und Sport sichtbar gemacht und somit ein starkes Zeichen gegen den wiedererstarkenden Antisemitismus in Deutschland gesetzt werden. Denn trotz dieser fast 2000 Jahre alten Geschichte fehlt es häufig an Wissen zur jüdischen Lebenswirklichkeit.

Zu diesem Nichtwissen gesellt sich Geschichtsleugnung und Antisemitismus in Worten und Taten. Einer Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) in zwölf Ländern aus dem Jahr 2019 zufolge geben nirgendwo so viele Menschen an, antisemitisch belästigt worden zu sein, wie in Deutschland. 41 Prozent der 1.233 Befragten in Deutschland teilten mit, im vorausgegangenen Jahr eine antisemitische Erfahrung gemacht zu haben - der europäische Durchschnitt liegt bei 28 Prozent. In den vergangenen fünf Jahren seien in Deutschland 52 Prozent beleidigt, angestarrt oder beschimpft worden - europaweit waren es 28 Prozent.

Fakt ist aber auch, dass der Antisemitismus nicht einfach „irgendwo“ stattfindet, sondern mitten in unserer Gesellschaft und leider auch zum Alltag in unseren Schulhöfen gehört. Längst ist „Du Jude“ zu einem weitverbreiteten Schimpfwort geworden.

Dieser Entwicklung möchte sich die Stiftung Alte Synagoge Rüsselsheim mit aller Kraft entgegenstellen. Sie hat es sich zur Aufgabe gestellt, mit den unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten den Dialog unter den in Rüsselsheim lebenden Menschen unterschiedlicher Herkunft und verschiedener religiöser Bekenntnisse zu fördern, zum gegenseitigen Verstehen beizutragen und die Erinnerung an die ehemalige jüdische Bevölkerung des Ortes und ihre Synagoge wach zu halten.
Dabei ist es dem Vorstand der Stiftung besonders wichtig, gerade jüngere Menschen zu erreichen. Und wie ist das besser möglich als in Zusammenarbeit mit den Schulen?

Foto: Christof Mattes

Zusammen mit David den jüdischen Alltag erleben

Jüngstes Produkt dieses Engagements ist der Erlebniskoffer „Jüdisches Leben heute“, der gemeinsam mit Mitarbeiter*innen des Jüdischen Museums Frankfurt entwickelt wurde. Der Koffer kann als pädagogische Handreichung in den Klassenstufen fünf bis sieben eingesetzt werden. Er enthält digitale Medien, wie Musikvideos, aber auch haptische Kleinode, wie ein Dreidelspiel oder eine nachgebildete Tora. Unterstützt durch ein kleines Booklet zum Ausfüllen und Mitmachen lernen die Schülerinnen und Schüler den 13jährigen David über sein Profil in den sozialen Medien kennen und begleiten ihn durch seinen Alltag. Dabei gibt es viel zur jüdischen Geschichte und Religion, Feiertagen und Festen, Essgewohnheiten oder der hebräischen Sprache zu erfahren.

Durch den fiktiven David wird ein aktueller Bezug zur Lebenswelt der Gleichaltrigen hergestellt, um so zu Reflexion und Diskussion über Religion, Kultur und Alltag anzuregen. Die Stiftung stellt den Koffer inklusive aller Arbeitsmaterialien Schulen und anderen Bildungsträgern kostenfrei zur Verfügung.

Begegnen - Erinnern - Forschen

Über den Koffer hinaus bietet die Stiftung Rüsselsheimer Schulen finanzielle Unterstützung für Exkursionen zu themenbezogenen Museen, Ausstellungen sowie Gedenkstätten. In Zusammenarbeit mit dem Stadt- und Industriemuseum organsiert sie Stadterkundungen zum jüdischen Leben in Rüsselsheim. Sie vermittelt Kontakte, bietet Hilfestellung bei Recherchen und der Aufarbeitung der Schicksale der ehemaligen jüdischen Bevölkerung. Sie nimmt an Unterrichtsgesprächen zu Antisemi-

tismus, jüdischem Leben und Glauben teil und unterstützt Schulklassen und Initiativen bei der Gestaltung und Durchführung von Veranstaltungen.

Frank Häußler, Lehrer für Geschichte und katholische Religion an der Gerhard-Hauptmann-Schule, Rüsselsheim-Königstädten, weiß das Angebot der Stiftung zu schätzen. Mit Unterstützung seiner Schulleiterin Frau Dorweiler-Wegert engagiert er sich, seine Schüler*innen für Toleranz und gegen rassistische und antisemitische Einflüsse zu sensibilisieren.
Bei Stadtrundgängen zu Orten der Erinnerung und des Gedenkens lernen Schüler*innen des Wahlpflichtkurses Geschichte Gebäude wie das des ehemaligen NSDAP Parteiheimes als auch das der ehemaligen Synagoge in der Mainzer Straße 19 kennen. Durch Recherchen zu den jeweiligen Orten erschließen sich die Jugendlichen die Spuren der Zeitgeschichte. Dabei erfahren viele von ihnen zum ersten Mal in ihrem Leben, dass es in Rüsselsheim einstmals jüdisches Leben gab, aber auch, dass es eine Zeit gab, in der in Rüsselsheim keine Muslime lebten, was gerade für Kinder aus zugewanderten Familien bis dahin kaum vorstellbar ist.

Zur Gedenk- und Erinnerungsarbeit der Schule gehört auch die Übernahme von Patenschaften für in Rüsselsheim verlegte Stolpersteine zum Gedenken an die Opfer des deutschen Faschismus. Sowohl die Verlegung der Stolperschwelle zum Gedenken an die 7.000 Zwangsarbeiter*innen bei Opel in den Jahren 1942 – 1945 als auch die Verlegung des Stolpersteins für Alois Koppey wurden durch Beiträge der Teilnehmer*innen des Wahlpflichtkurs Geschichte würdevoll umrahmt. Diesen Präsentationen gingen intensive Recherchearbeiten über das Leben und die Schicksale der Menschen voraus, derer durch die Stolpersteininitiative gedacht werden soll und riefen bei den jungen Forscher*innen eine starke Betroffenheit und Anteilnahme hervor.

Die Stiftung Alte Synagoge ist aktives Mitglied in der Stolpersteininitiative und leistet durch personelle Querverbindungen sowie finanzielle und logistische Unterstützung einen wichtigen Beitrag beim Zustandekommen der Aktivitäten. Kontakt und weitere Infos:
www.Stolpersteine-ruesselsheim.de

Nicht fehlen dürfen in dieser Darstellung die bereits zum zweiten Mal mit finanzieller Unterstützung der Stiftung stattgefundenen Exkursionen in die KZ-Gedenkstätte Auschwitz. Jeweils 18 Schülerinnen und Schüler der 10. und einige der 9. Klasse haben an diesem freiwilligen Angebot teilgenommen und erlebten so vor Ort und mit eigenen Augen die grauenvolle und unvorstellbare Dimension des Nazi-Terrors. Um auch ihre Mitschüler*innen an dem Erlebten teilhaben zu lassen, haben sie ihre Eindrücke des Gedenkstättenbesuchs 2019 auf Instagram dokumentiert.

Auf die Frage angesprochen, inwieweit durch diese unterschiedlichen Lern- und Erfahrensangebote eine kritische Auseinandersetzung mit Alltagsrassismen und Antisemitismus ermöglicht wird, spricht Frank Häußler von einem Aha-Erlebnis, das er bei seinen Schülerinnen und Schülern erlebt. Diejenigen, die an einer Fahrt in die KZ-Gedenkstätte Auschwitz teilgenommen haben, bleiben nachdenklicher und lassen sich nicht mehr so einfach zu alltagsrassistischen und antisemitischen Sprüchen hinreißen und wirken auch entsprechend auf ihre Mitschüler*innen ein, unter anderem wie dargestellt, durch die sozialen Medien. Auch ermögliche die Auseinandersetzung mit der jüdischen Geschichte gerade vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, eine Verbindung zu eigenen Erfahrungen von Rassismus und Ausgrenzung herzustellen.

Stellvertretend für alle Lehrkräfte der Rüsselsheimer Real-, Gesamtschulen und Gymnasien, die bisher schon mit der Stiftung Alte Synagoge koope-

Die alte Synagoge nach der Neugestaltung der Außenfassade (Foto Frank Möllenberg)

riert haben, bedankt sich der Vorstand der Stiftung bei Frank Häußler für sein Engagement und seine Ausführungen. Wir freuen uns auch in Zukunft über reges Interesse und Zusammenarbeit. Kontakt:
info@alte-synagoge-ruesselsheim.de
www.alte-synagoge-ruesselsheim.de

Stiftung Alte Synagoge

Während der Pogromnacht vom 9./10. November 1938 wurde die Inneneinrichtung der Rüsselsheimer Synagoge von Abteilungen der SA komplett zerstört. Das Gebäude selbst überstand den Angriff und fiel nicht den Flammen zum Opfer, weil ein „arisches“ Ehepaar einen Teil des Hauses bewohnte. Bis ins Jahr 2005 wurde die ehemalige Synagoge in der Mainzer Straße 19 als inzwischen umgebautes Wohnhaus genutzt. Danach kaufte die gewobau Rüsselsheim Gebäude und Grundstück auf, um einen Ort zu schaffen, an dem in angemessener Weise mit der Erinnerung an die jüdische Gemeinde Rüsselsheim und mit dem Erbe des Nationalsozialismus umgegangen werden kann.
Zu diesem Zweck wurde 2008 die Stiftung Alte Synagoge ins Leben gerufen. Das Leitmotiv ihres Handelns lautet „Begegnen, Erinnern, Forschen“. Im Mittelpunkt der Stiftungsarbeit steht neben der Erforschung der Geschichte der jüdischen Gemeinde, die Förderung des Dialogs und des gegenseitigen Verständnisses der in Rüsselsheim lebenden Menschen unterschiedlicher Herkunft und Religion. Damit die ehemalige Synagoge dem Anspruch als Ort der Begegnung und für Veranstaltungen besser gerecht wird, finden derzeit entsprechende Umbaumaßnahmen statt.
Kooperationspartner sind u.a. das Rüsselsheimer Stadt- und Industriemuseum, Kultur 123 Rüsselsheim sowie Rüsselsheimer Vereine und Initiativen.

Die alte Synagoge vor 1945

Rechtsberatung

Kinderkrankentage für alle

Die Landesrechtsstelle der GEW weist in einem aktuellen Info darauf hin, dass der Anspruch auf zusätzliche Kinderkrankentage bei einer Schließung von Kitas und Schulen bzw. bei der Aufhebung der Präsenzpflicht auch für Lehrkräfte und Sozialpädagogische Fachkräfte in Schulen gilt.

Für gesetzlich krankenversicherte Eltern wurde die Zahl der Tage, für die ein Anspruch auf Krankengeld für eine Freistellung besteht, auf 20 Arbeitstage pro Kind, maximal 40 Arbeitstage deutlich erhöht. Für Alleinerziehende wurde der Anspruch auf 40 Tage pro Kind, maximal 90 Tage erhöht.

Für Beamtinnen und Beamte und privat krankenversicherte Beschäftigte hat das Land Hessen einen entsprechenden Erlass angekündigt.
Für den Schulbereich weist das HKM in seinem Schreiben vom 21. Januar 2021 auf die Möglichkeit hin, dass beamtete oder tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine bezahlte Dienstbefreiung aus dringenden persönlichen Gründen beantragen können. Nach § 16 der Dienstordnung kann die Schulleitung eine solche Dienst- oder Arbeitsbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Tagen auch aus persönlichen Gründen genehmigen.

Weiterhin gilt auch der Erlass des Hessischen Innenministeriums für Beamtinnen und Beamte in Hessen vom 21.11.2017. Danach kann Beamtinnen und Beamten zur Betreuung erkrankter Kinder bis 12 Jahren oder Kindern mit Behinderung eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung im Umfang von 7 Tagen pro Kind, maximal 14 Tagen gewährt werden. Für Alleinerziehende sind es 14 Tage und maximal 28 Tage. Aus Sicht der GEW müssen auch diese Vorgaben für den Beamtenbereich an die pandemiebedingten Änderungen im Sozialgesetzbuch angepasst werden.

Bei einer behördlichen Quarantäne oder Absonderung besteht bei Beamtinnen und Beamten immer der Anspruch auf Besoldung. Tarifbeschäftigte erhalten eine Entschädigung aufgrund des Infektionsschutzgesetzes.

Harald Freiling

Weitere Informationen:
www.gew-hessen.de> Recht bzw. > Themen > Corona FAQ bzw. im Mitgliederbereich der Homepage.

No Racism - Du bist nicht allein!

NoRa-GG: Beratung für Betroffene von rassistischer Gewalt

NoRa-GG steht für #NoRacism und ist eine gemeinsame Haltung gegen Rassismus und Diskriminierung im Landkreis Groß-Gerau. NoRa-GG ist vor allem für Betroffene von rassistischer Gewalt eine Beratungs- und Anlaufstelle. Sie ist aber auch ein Aufruf für mehr Gerechtigkeit, Zusammenhalt und Zivilcourage.

Jeden Tag sind Menschen rassistischen Angriffen, Beleidigungen oder Bedrohungen ausgesetzt. Oft wird Rassismus nicht ernst genommen oder kleingeredet. Es sind die indirekten und unauffälligen Situationen im Alltag, die die Menschen sowohl strukturell als auch emotional ausgrenzen und traumatisieren: In der Nachbarschaft, an der Bushaltestelle, im Supermarkt, in der Schule, auf der Arbeit oder in öffentlichen Ämtern. Manchmal sind es Worte oder vermeintlich gut gemeinte Nachfragen, häufig sind es festgefahrene Regeln und Abläufe in Institutionen und nicht zuletzt sind es Vorurteile gegenüber Menschen, die nicht als Deutsche verstanden werden.

Rassismus existiert mitten in der Gesellschaft und ist kein Randproblem. Er ist da und beeinflusst das Leben und die Zukunft von Betroffenen. Erst durch die Akzeptanz und die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Wirklichkeit kann es uns gelingen, rassistische Strukturen und Vorgänge aufzubrechen.

Was ist mit rassistischer Gewalt gemeint?

Unter Gewalt verstehen wir Ausgrenzung aufgrund von Vorurteilen, Bedrohungen, Beleidigungen, Beschimpfungen, körperliche Angriffe wie z.B. Spucken und auch Sachbeschädigungen. Jede andere Erfahrung, die als Gewalt empfunden wird, gehört auch dazu.

Rassistische Vorurteile und Zuschreibungen sind zerstörerisch. Sie haben eine lange Tradition und dienen häufig dazu, Menschen oder Menschengruppen herabzusetzen und zu entwürdigen, um die eigene Identität aufzuwerten. Vorurteile entstehen durch unterschiedliche Einflüsse, wie z.B. durch Bilder und Texte, durch Sprache und Wörter und vor allem durch Machtverhältnisse.

Der Begriff Rassismus steht hier als Sammelbegriff für unterschiedliche Formen von Rassismus, zum Beispiel: biologischer Rassismus, Rassismus in Strukturen und Organisationen, Kultur-Rassismus, Sozial-Rassismus, Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus und Rechtsextremismus.

Schau hin – Mach was gegen Rassismus!

Allein im Landkreis Groß-Gerau wurden in den letzten anderthalb Jahren fast 60 Fälle an die Fachstelle gemeldet. Hessenweit wurden in den vergangenen zwei Jahren 190 rassistische Angriffe, 687 rassistische und rechtsextreme Aktivitäten und 13 rassistische Morde erfasst. Die Dunkelziffer jener Fälle, die nicht gemeldet wurden, dürfte weit höher liegen.

Ob mit oder ohne persönliche Rassismus-Erfahrungen: Jede Form von Rassismus und Diskriminierung betrifft unsere gesamte Gesellschaft. Rassismus betrifft also auch diejenigen, die nicht ausgeschlossen werden, da sie in vielen Situationen von der Ausgrenzung anderer profitieren, ohne es vielleicht zu merken. Die Ordnung der Gesellschaft hat eine lange Tradition der Ausgrenzung, die spätestens seit dem Kolonialismus bis heute oft indirekt weitergelebt wird. Wir alle sind in dieses System verwickelt und bemerken es nicht, wenn wir nicht genau hinschauen.

„Schau hin“ – so lautet die Aufforderung an alle Einwohner*innen der Gesellschaft. Denn jede*r kann etwas gegen Rassismus unternehmen. Alle Menschen müssen sich mit Rassismus und rassistischen Strukturen beschäftigen und versuchen dieses machtvolle Ordnungssystem zu hinterfragen, zu erkennen und zu benennen.

Betroffene von rassistischer und rechter Gewalt beschreiben in ihren Erfahrungen oft, dass es am schmerzhaftesten war, dass andere Menschen weggeschaut haben. Auch wenn Betroffene ihre Erfahrungen aussprechen und Unterstützung bei ihren Vertrauten suchen, erleben sie häufig eine Täter-Opfer-Umkehr oder ihre Rassismuserfahrung wird kleingeredet. Doch es ist gar nicht so schwer: Jede*r kann bereits mit kleinen Handlungen eine große Hilfe für Betroffene von rassistischer Gewalt sein. Hinschauen und solidarisieren, zuhören und ernstnehmen, intervenieren und unterstützen. Es gibt viele Möglichkeiten, Betroffene zu unterstützen.

Gemeinsam sind wir stark!

Jeder Einsatz und jeder Widerstand gegen Rassismus hat eine große Wirkung und ist ein weiterer Schritt in eine Gesellschaft mit mehr Gerechtigkeit, weniger Rassismus und Diskriminierung. Gemeinsam können wir viel bewirken.

Ein Netzwerk fängt auf und gibt Sicherheit. Akteur*innen im Netzwerk stärken sich gegenseitig in ihrem Handeln, tauschen Erfahrungen aus und schaffen Gemeinsamkeit. Ein Netzwerk ist reich an Solidarität und Empowerment!

Gemeinsam treten wir ein für

- eine freiheitlich-demokratische Gesellschaft
- die Gültigkeit des Grundgesetzes und der Menschenrechte für alle
- Teilhabechancen und gerechtere Strukturen
- die Vielfalt der Gesellschaft
- ein wertschätzendes Zusammenleben auf Augenhöhe
- die Freiheit unterschiedlicher Lebensentwürfe und Biografien und
- eine Gesellschaft ohne Rassismus und Diskriminierung

Gemeinsam widersprechen wir rassistischen Strukturen und leisten Widerstand gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Diskriminierung. Die gelebten Grundwerte des sozialen Zusammenlebens sind ein Prüfstein für eine gerechtere Gesellschaftsordnung und müssen stets gefördert werden. Die Aufforderung #NoRacism ist eine Grundhaltung und ein weiterer Baustein im Bemühen, sich als Gesellschaft Rassismus und Rechtsextremismus entgegenzustellen.

Das Netzwerk gegen Rechtsextremismus und Rassismus im Landkreis Groß-Gerau ist eine wichtige Ressource und eröffnet Chancen, um Kräfte zu bündeln und Entwicklungen dynamisch und nachhaltig voranzubringen. Im Netzwerk können sich alle einbringen, mitarbeiten und mitgestalten – so wie es zum persönlichen Lebenskontext passt. Das Netzwerk ist ein offenes Forum. Es gibt keinen Mitgliedsbeitrag oder Vertrag. Die Zusammenarbeit basiert auf freiwilligem Einsatz und Engagement.

Sei dabei und mach mit!

Weitere Informationen auf der Webseite
www.NoRa-GG.de

Nilüfer Kus

Die Fachstelle gegen Rechtsextremismus und Rassismus berät und unterstützt Menschen, die von rassistischer und rechter Gewalt betroffen sind. Bei der Beratung geht es in erster Linie darum, Betroffene zu empowern – also zu stärken, so dass sie ihre Handlungsfähigkeit und ihre Stimme wiederfinden können.

Die Fachstelle arbeitet Hand in Hand mit dem starken Netzwerk gegen Rechtsextremismus und Rassismus im Landkreis Groß-Gerau sowie mit hessenweiten Partner*innen in der Antirassismus-Arbeit. Auch in einigen Städten und Gemeinden im Landkreis gibt es Ansprechpartner*innen, an die man sich wenden kann.

Wer kann sich an die Fachstelle wenden?

Wir beraten und unterstützen

- Menschen, die von rassistischer Gewalt betroffen sind.
- Menschen, die Betroffene unterstützen wollen.
- Fachkräfte, Lehrkräfte, Mitarbeiter*innen in Verwaltungen und Mandatsträger*innen.
- Bündnisse, Initiativen, Vereine oder Organisationen.

Ihre Ansprech-Partnerinnen

Nilüfer Kuş, M.A.
Beraterin, Bildungswissenschaftlerin,
Koordinatorin der Fachstelle gegen Rechtsextremismus und Rassismus

Lena Müller, M.A.
Politikwissenschaftlerin, Projektmitarbeiterin in der Demokratieförderung und phänomenübergreifende Extremismusprävention (DEXT)

Sedef Yıldız, M.A.
Religionswissenschaftlerin und Orientalistin, Integrationsbeauftrage, Leiterin des Büros für Integration

Wo ihr uns findet:

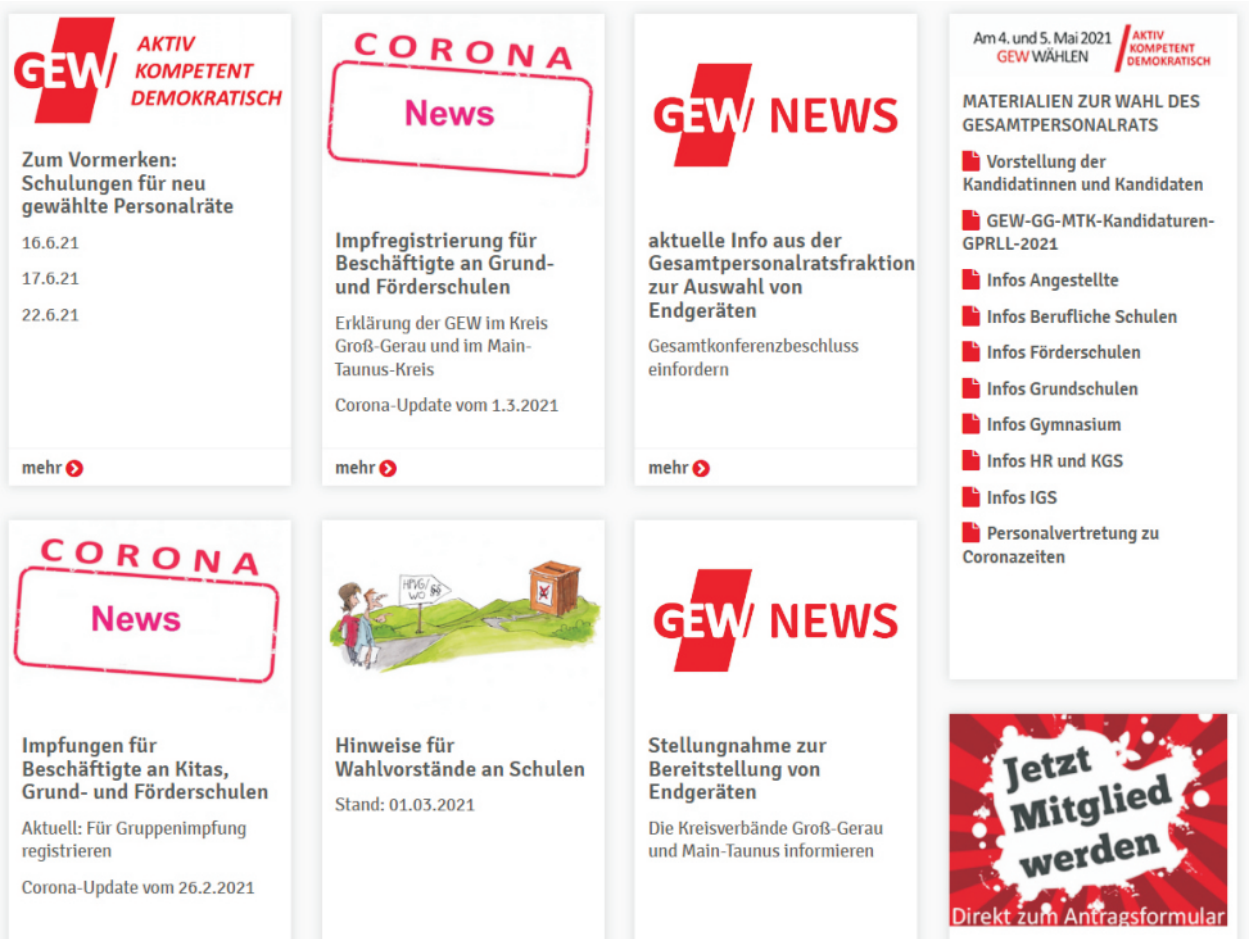
Kreisverwaltung Groß-Gerau,
Büro für Integration
Fachstelle gegen Rechtsextremismus
und Rassismus
Wilhelm-Seipp-Straße 4
64521 Groß-Gerau

Telefon 06152 989 772

www.NoRa-GG.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Walter-Rathenau-Str. 36, 64521 Groß-Gerau

Alle aktuellen Informationen und Termine: www.gew-gg-mtk.de



Am 4. und 5. Mai 2021: GEW wählen – Liste 3