

**GEW/**

**EuWiS**

März 2015

Zeitung "Erziehung und Wissenschaft im Saarland" des Landesverbandes der GEW im DGB



**BILDUNG IST MEHRWERT!**



04

Thema: Inklusion | Wir sind dabei!

Editorial 03

Thema: Inklusion | Wir sind dabei! 04

- 04 Gemeinsam statt getrennt  
Gewerkschaftliche Kriterien für die Entwicklung inklusiver Schulen
- 06 Inklusive Bildung: einfach machen!  
Von Bremen lernen!?!
- 07 Wer „inkludiert“ eigentlich wen?
- 08 Gehört der Hausmeister zum interdisziplinären Team?
- 10 Hohe Hürden auf dem Weg zum Job
- 11 Kommentar: Ressourcen und Qualität statt Brechstangen
- 12 Zum Thema empfohlen...

Hochschule 13

- 13 Bessere Lehre gegen Studienabbruch

Gewerkschaft 14

- 14 Inklusion von Anfang an  
VI. Fuldaer Inklusionstagung der GEW
- 15 Seminar der Jungen GEW  
in La Petite Pierre
- 15 GEW-Quiz

- 16 11. Deutscher Seniorentag der BAGSO in Frankfurt

- 16 Geschlechterstereotype waren gestern  
Oder: Warum eine neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst überfällig ist

- 18 Lehrer\_innengesundheit im Gespräch  
Ergebnisse des Spitzengesprächs mit der saarländischen Landesregierung über eine zukunftssichere Landesverwaltung am 24.01.2015

Bücher & Medien 20

- 20 Das Kaff der guten Hoffnung
- 21 Deutschland 2030  
Wie wir in Zukunft leben
- 21 Anders als die Anderen  
Was die Seelen unserer Kinder krank macht
- 22 FoodMonopoly  
Das riskante Spiel mit billigem Essen

Geburtstage und Jubiläen 23

- 23 März 2015
- 23 Schlusswort



### Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Mo. – Do.: 09.00 – 12.00 Uhr | 13.00 – 16.00 Uhr  
Fr.: 09.00 – 12.00 Uhr | 13.00 – 15.00 Uhr  
Telefon: 0681 / 66830-0,  
Telefax: 0681 / 66830-17  
E-Mail: [info@gew-saarland.de](mailto:info@gew-saarland.de)  
Internet: <http://www.gew-saarland.de>

### GEW-Service

#### Beratungszeiten für Mitglieder in Rechtsfragen

Mo., Di. u. Do.: 08.30 – 16.30 Uhr,  
Mi.: 13.00 – 17.00 Uhr

#### Landesstelle für Rechtsschutz

Gabriele Melles-Müller,  
Tel.: 0681 / 66830-13,  
E-Mail: [g.melles-mueller@gew-saarland.de](mailto:g.melles-mueller@gew-saarland.de)

Fr.: 13.00 – 16.00 Uhr unter  
Tel. (priv.): 0170 / 4151006

#### Beratung für Referendarinnen und Referendare

Andreas Sánchez, Tel.: 0681 / 66830-14  
E-Mail: [a.sanchez@gew-saarland.de](mailto:a.sanchez@gew-saarland.de)

#### Beratung für Beschäftigte und Freiberufler (Erwachsenen- & Weiterbildung)

Georges Hallermayer  
[georges.hallermayer@wanadoo.fr](mailto:georges.hallermayer@wanadoo.fr)

#### Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Marlene Wagner  
Tel.: 06833/1435 (nachmittags)

### Redaktionsschluss

09.03.2015  
(April-Ausgabe)

10.04.2015  
(Mai-Ausgabe)

E-Mail: [redaktion@gew-saarland.de](mailto:redaktion@gew-saarland.de)

### Impressum Herausgeber

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

Redaktion  
Peter Balnis,  
Agnes Bender-Rauguth,  
Helmut Bieg,  
Thomas Bock (verantwortl.),  
Anna Haßdenteufel,  
Matthias Römer

Anzeigenverwaltung  
Andreas Sánchez,  
[a.sanchez@gew-saarland.de](mailto:a.sanchez@gew-saarland.de)

Druck  
COD Büroservice GmbH  
Bleichstraße 22, 66111 Saarbrücken  
Telefon: 0681 / 393530, [info@cod.de](mailto:info@cod.de)

Bildnachweis  
u.a. pixelio.de, fotolia.de, privat

Layout  
Bärbel Detzen  
[b.detzen@gew-saarland.de](mailto:b.detzen@gew-saarland.de)

Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der GEW wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im April, so der Plan der Landesregierung, soll der Entwurf der anstehenden Inklusionsverordnung in die externe Anhörung gelangen. Ob die darin gemachten Vorgaben, z.B. bezüglich zu erstellender Förderpläne, der Ausarbeitung individualisierter Leistungsanforderungen und der Kriterien individueller Leistungsbeurteilung bei gleichzeitiger Beibehaltung von Ziffernnoten geeignet den Anforderungen der Praxis Stand halten werden, wird sich dann zeigen.

In der vorliegenden Ausgabe der EuWIS möchten wir das Thema Inklusion aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. Eine Zusammenfassung des DGB-Positionspapiers zum Thema benennt die grundsätzlichen Kriterien für eine gute inklusive Schule in Deutschland aus gewerkschaftlicher Sicht.

Einen Blick auf Bremen und die dortigen Gelingensbedingungen ermöglicht der Bericht über die gleichnamige Fachtagung der GEW, die kürzlich in Zusammenarbeit mit der Arbeitskammer stattfand. Des weiteren betrachten wir die Thematik im Hinblick auf Berufsausbildung und Berufswelt und wir beschäftigen uns mit einer Begriffsdefinition: Gehört der Hausmeister zum interdisziplinären Team? Den Schluss setzt Andrea Konter mit ihrem kritischen Kommentar zur Ressourcenfrage. Abgerundet werden die Beiträge mit vier themenbezogenen Buchempfehlungen.

Wenn dieses Heft erscheint, ist die neue Tarifrunde eingeläutet. Der Artikel von Frauke Gützkow, Mitglied des Geschäftsführenden

Vorstands auf Bundesebene macht deutlich, warum eine neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst (EGO SuE) längst überfällig ist. Mit Hilfe vieler Daten und Fakten untermauert sie ihr Plädoyer für Geschlechtergerechtigkeit und eine dringend vorzunehmende Behebung des Missstands der geringen Gehälter in frauendominierten Berufen.

Gesunde Schulen brauchen gesunde Lehrkräfte! Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann ein Schlüssel zur Umsetzung dieser gewerkschaftlichen Forderung sein. Über ein erstes Spitzengespräch mit der Landesregierung zu diesem Thema berichtet Peter Balnis. ■

Ein anregendes Lesevergnügen wünscht euch

Thomas Bock

ANZEIGE

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit Lösungen für Lehramtsanwärter/-innen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Wir bieten von der Krankenversicherung bis zur Dienstunfähigkeitsversicherung Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Garantierte Dienstunfähigkeitsrente bis zu 1.800 Euro möglich
- ✓ Höhe der Dienstunfähigkeitsversicherung an Bedarf anpassbar
- ✓ Krankenversicherung zur Beihilfe mit Ausbildungskonditionen

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: [www.DBV.de](http://www.DBV.de)  
oder Telefon 0800 166 55 94.



Sonderkonditionen in der Krankenversicherung für Mitglieder der

Gewerkschaft **GEW**  
Erziehung und Wissenschaft



Ein Unternehmen der AXA Gruppe

# Gemeinsam statt getrennt

Gewerkschaftliche Kriterien für die Entwicklung inklusiver Schulen

Der DGB Bundesvorstand beteiligt sich mit einem im Januar 2015 erschienenen Positionspapier aus der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit am Inklusionsprozess und benennt Kriterien für eine gute inklusive Schule in Deutschland.

## Einleitung

Seit Deutschland im Jahr 2009 die sogenannte UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet und sich dem Ziel einer inklusiven Bildung verschrieben hat, soll das deutsche Schulsystem inklusiv werden.

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedeutet inklusives Leben und Lernen vor allem Chancengleichheit und Abbau von Diskriminierung, um eine humane und demokratische Gesellschaft in Vielfalt sicher zu stellen.

## Abschied vom separierenden Schulsystem

Schulen sind aus Sicht des DGB Lern- und Lebensort und müssen deshalb dem Bildungsanspruch aller Schüler\_innen unabhängig ihrer individuellen Merkmale Rechnung tragen (das geht über die UN-Behindertenrechtskonvention hinaus). Während in anderen europäischen Ländern bis zu 80 % der Kinder und Jugendlichen mit Förderbedarf eine Regelschule besuchen, sind es in Deutschland nur knapp 30 %. Damit zählt Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa.

Besonders problematisch erscheint dem DGB, dass vor allem Schüler\_innen mit multiplen Problemlagen nicht mehr als normalverschieden, sondern allzu oft mit einer Verhaltensauffälligkeit, Sprach- und Lernstörung etikettiert werden. So ist der Förderschwerpunkt „Lernen“ die am häufigsten diagnostizierte „Behinderungsart“ (sie wird an 40% aller Schüler\_innen vergeben), gefolgt vom Förderschwerpunkt „Soziale und emotionale Entwicklung“ (16% aller Schüler\_innen).

Das Produzieren von immer mehr „besonderen“ Schüler\_innen widerspricht aus Sicht des DGB dem Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention und der Menschenrechtskonvention: nämlich Diskriminierung entgegenzuwirken und die Menschenwürde zu achten.

## Inklusives Leben und Lernen braucht die Unterstützung aller

Sehr zu recht erkennt der DGB, dass eine

inklusive Schule - die sich an den Stärken ihrer Schüler\_innen orientiert und alle willkommen heißt - nicht einfach politisch „verordnet“ werden kann. Sie muss von allen am Schulleben beteiligten Personen gewollt und mitgetragen werden. Ohne die Zustimmung und das Engagement von Lehrkräften, pädagogischem Personal, Eltern, Schüler\_innen, kooperierenden Vereinen, Betrieben und berufsbildenden Schulen wird ein Inklusionskonzept nicht gelingen. In besonderem Maße hebt der DGB die Eltern als wichtige Multiplikatoren für das Gelingen von Inklusion hervor. Daher ist es unerlässlich, sie in das Konzept der Schule einzubeziehen und ihnen so Klarheit über die Herausforderungen und Chancen einer inklusiven Schule zu ermöglichen.

## Vorteile für alle

Gemeinsames Leben und Lernen kommt allen Kindern und Jugendlichen zugute. Verschiedene Studien zeigen, dass behinderte Kinder und Jugendliche in inklusiven Settings in der Entwicklung ihrer kognitiven Kompetenzen größere Fortschritte erzielen als in Förderschulen. Ebenso verweisen diese Studien darauf, dass nichtbehinderte Schüler\_innen in inklusiven Settings nicht in ihrer Leistungsentwicklung beeinträchtigt, dafür aber in ihrer sozialen Kompetenz gestärkt werden. Daraus zieht der DGB den Schluss, dass das Festhalten am Förderschulsystem behinderten wie nichtbehinderten Kindern und Jugendlichen gleichermaßen schadet.

Damit Inklusion gelingt, braucht es eine Veränderung der Einstellung und Haltung der Menschen und den Abbau von Vorurteilen und Barrieren. Von einem Leben in Vielfalt haben alle einen Vorteil.

## DGB-Forderungen für die Entwicklung einer guten inklusiven Schule:

### 1. Eine inklusive Schule ist eine gute Schule für alle

Eine gute inklusive Schule ist das Gegenteil vom traditionellen deutschen selektiven Schulsystem. Sie separiert nicht, schult nicht ab und sortiert nicht aus. Solange das deutsche Schulwesen in seiner Mehrgliedrigkeit bestehen bleibt, sind dem Inklusionsprozess Grenzen gesetzt. Ein Grund mehr, der Schulstrukturdebatte durch den Inklusionsauftrag eine neue Dynamik zu geben.



Foto: fotolia.de

### 2. Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung für eine inklusive Schule

Eine inklusive Schule erkennt und überwindet vorhandene Barrieren. Alle Personen haben ungehinderten Zugang zum Gebäude und zu allen zugehörigen Räumen und Anlagen. Das Mobiliar und die Lern- und Lehrmittel sind barrierefrei zu gestalten. Nur eine konsequente Barrierefreiheit kann konsequente Inklusion ermöglichen.

### 3. Verbindliche Qualitätsstandards und eine solide Ausfinanzierung sicherstellen

Inklusive Schulen müssen sich hohe prüfbarbare Qualitätsstandards zugrundelegen und mit ausreichend finanziellen Ressourcen ausgestattet sein. Statt einer Mittelzuweisung nach Anzahl der diagnostizierten Förderbedarfe, müssen die dauerhaften Bedarfe und der Sozialindex unter Berücksichtigung fortwährender Qualitätsverbesserungen ausschlaggebend sein.

### 4. Inklusive Schulen brauchen verschiedene Professionen

Gute inklusive Schulen brauchen multiprofessionelle Teams und eine feste Personaldecke. Neben allgemeinbildenden und sonderpädagogischen Lehrkräften sind unterstützende pädagogische, therapeutische und medizinische Professionen und Qualifikationen erforderlich. Diese müssen fester Bestandteil der schulischen Arbeit sein. Darüber hinaus notwendige Fachlichkeit muss von den Schulen selbstständig eingeholt werden können.

### 5. Inklusion verlangt eine offene Lernkultur statt 45-Minuten-Takt

Inklusives Leben und Lernen bedarf neuer und offener Lernkonzepte. Diese sind im 45-Minuten-Takt am Vormittag nicht umzusetzen. Es braucht gute Ganztagschulen, die Raum und Zeit für individuelle Förderung und Entwicklung geben. Inklusion verlangt kleinere Klassen und ein Mehrpädagog\_innensystem.

### 6. Weiterentwicklung der Lehrerbildung gemäß der neuen Anforderungen

Eine inklusive Schule verlangt von allen Allgemein- und Sonderpädagog\_innen eine hohe Fachlichkeit im Umgang mit Heterogenität und in der Zusammenarbeit miteinander. In allen Lehramtsstudiengängen sind Module zur Sonderpädagogik, zu Heterogenität und Inklusion sowie zur Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Professionen verpflichtend vorzuhalten. Alle Lehrkräfte müssen wohnortnah aufeinander aufbauende Fort- und Weiterbildungsangebote zu inklusiver Pädagogik absolvieren können.

### 7. Beratung und Zusammenarbeit mit Eltern eng und dauerhaft anlegen

Alle Entscheidungsfragen zu den Bildungs-, Beratungs- und Förderangelegenheiten des Kindes müssen von Beginn an und kontinuierlich mit den Eltern beraten und immer wieder neu abgestimmt werden. Die Angebote der

Schule müssen eng mit den außerschulischen Diensten, die die Eltern für ihr Kind in Anspruch nehmen, verzahnt werden.

### 8. Für eine inklusive Gesellschaft, Bildung und Arbeitswelt werben

Das Gelingen von Inklusion ist vom Willen aller abhängig, niemanden zu diskriminieren und auszugrenzen. Die Politik muss ihr Ziel einer inklusiven Schule umsetzen und dafür werben. Auch Gewerkschafter\_innen müssen sich stärker für eine inklusive Bildung, Betreuung und Arbeitswelt einsetzen. Inklusion ist kein Thema, das eine Gruppe am Rand unserer Gesellschaft betrifft, sondern alle Menschen. Jedem Menschen kann eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung oder Behinderung widerfahren und jede/r möchte dann auch weiterhin nach seinen Möglichkeiten Teil der Gesellschaft bleiben und nicht ausgeschlossen werden. Deshalb ist nicht die Frage ob Inklusion, sondern wie, damit sie allen Menschen zugutekommt. ■



Anna Haßdenteufel

Das komplette Positionspapier findet Ihr unter: <http://schule.dgb.de/+cco++b2cef754-ade9-11e4-a691-52540023ef1a>

ANZEIGE



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

# Inklusive Bildung: Einfach machen!

Von Bremen lernen!?!

Am 15.01. 2015 hat die GEW zu einer Fachtagung mit dem Thema "Gelingensbedingungen schulischer Inklusion - von Bremen lernen!?" in die Arbeitskammer Saarbrücken eingeladen. Referent war Rudolf Siemer, Sonderpädagoge in Bremen, Vorsitzender des Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe der GEW. An der Fachtagung nahmen mehr als 50 interessierte Kolleginnen und Kollegen aus allen Schulformen, sowie Vertreter\_innen des Bildungsministeriums und des LPM teil.

Rudolf Siemer hat als Sonderpädagoge und Mitglied des HPR- Bremen in den letzten zehn Jahren die Weiterentwicklung der Bremer Schulen zu inklusiven Schulen mit vorbereitet



Rudolf Siemer

und begleitet. Wie das Saarland ist Bremen ein Bundesland mit einer schwierigen Haushaltssituation mit wenig finanziellem Spielraum - insofern mit unserem Bundesland vergleichbar. Im Jahr 2014 waren 45,6% der Kinder (vgl. Bayern 19,4%) von mindestens einer Risikolage bedroht (Risikolagen: bildungsfernes Elternhaus, Armut und Arbeitslosigkeit).

Wie das Saarland verfügt auch Bremen über eine langjährige Erfahrung mit schulischer Integration. So werden z.B. in den Grundschulen seit 1994 alle Kinder mit Förderbedarf Verhalten, Sprache und Lernen integrativ unterrichtet. Für Kinder mit dem Förderbedarf geistige Entwicklung wurden Kooperationsklassen in den Regelschulen eingerichtet.

## Die Weiterführung der Integration im Sekundarbereich war nicht vorgesehen

Mit der Schulgesetznovelle von 2010 hat Bremen die gesetzlichen Grundlagen für die inklusive Bildung geschaffen: Zum einen haben alle Schulen den Auftrag sich zu inklusiven Schulen zu entwickeln, zum anderen wird die Zweigliedrigkeit des allgemeinbildenden

Schulsystems festgelegt (Oberschulen und Gymnasien). Alle politischen Parteien haben sich übereinstimmend dafür ausgesprochen, keine Schulstrukturveränderungen bis 2019 vorzunehmen ("Bremer Bildungsfrieden").

Rudi Siemer bezieht sich in seinem weiteren Vortrag auf die Veränderungen der inklusiven Bildung im Sekundarbereich, insbesondere an den Oberschulen. Bremen hat sich entschieden, die noch bestehenden Förderzentren (= Förderschulen) L, S, V bis 2017 auslaufen zu lassen. Weiterhin wird es vier Spezialförderzentren (Sehen, Hören, körperl. Entwicklung und sozial-emotionale Entwicklung) geben. Das Förderzentrum "sozial-emotionale Entwicklung" darf nicht mehr als 60 Schüler aufnehmen und wird auch nicht dauerhaft bestehen bleiben.

Die Zuweisung von Förderschullehrerstunden ist gebunden an die Anzahl der Kinder mit anerkanntem sonderpädagogischen Förderbedarf. Einer Klasse mit maximal fünf Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wird ein Förderschullehrer mit voller Stundenzahl zu gewiesen. 15 Stunden davon sind für die sonderpädagogische Förderung vorgesehen, die restlichen Stunden bringen die Förderschullehrer\_innen als Regelunterricht im Jahrgang ein. Alle Förderschullehrer\_innen sind Mitglied des Regelschulkollegiums, d.h. versetzt an die Regelschulen. Ihre Aufgaben sind Unterrichten, Diagnostizieren und Beraten.

An jeder Regelschule ist ein "Zentrum für unterstützende Pädagogik" (ZuP) installiert. Diese Zentren sind eine Organisationseinheit, der alle Fachkräfte wie Sonderpädagogen, Sozialpädagogen und Eingliederungshelfer usw. angehören - mit eigener Leitung, meist Sonderpädagogen, die immer auch Mitglied der Schulleitung sind. Im Primarbereich werden die ZuP-Leitungen nach A13 + Zulage besoldet und haben die 2. Konrektorstelle inne. In den übrigen Bereichen, auch in Gymnasien und berufsbildenden Schulen, werden die ZuP-Leitungen nach A15 besoldet und sind ebenfalls Mitglied der Schulleitung.

## Aufgaben des ZuPs sind u.a.

- kombiniert sonderpädagog. Aufgaben mit Kompetenzen für andere Förderaufgaben (z.B. LRS, Diagnostik, besondere Begabung,

- Einsatzplanung pädagogischer Kräfte im allgemeinen Unterricht,

- Beratung in allen schülerbezogenen Angelegenheiten (Eltern, Lehrer, Schüler),

## Als weitere wichtige Rahmenbedingungen (siehe Schulentwicklungsplan Bremen) für inklusive Schulen sind:

- Förderung des individuellen und selbständigen Lernens

- intensive Teamarbeit in Jahrgangs- und Fachteams

- fächerübergreifender und projektorientierter Unterricht

- Leistungsdifferenzierung nach KMK, allerdings eigene Differenzierungskonzepte möglich

- kein Wiederholen

- Lernentwicklungsberichte bis Ende Kl.8 sind möglich mit Einverständnis der Eltern

- Klassenteiler: Obergrenze -Oberschule: 25 (GS: 24. GY: 30)

- keine Abschlusung (GY)

Als weiteres Unterstützungssystem gibt es in Bremen ein Regionales Beratungs- und Unterstützungszentrum (ReBUZ), in welches vorübergehend Schüler\_innen zugewiesen werden können, wenn ihr Lern- und Sozialverhalten eine Beschulung in der allgemeinen Schule nicht zulässt. Zum ReBUZ gehören auch Schulpsycholog\_innen, Sozialpädagog\_innen, Spezialisten, auch Lehrer\_innen.

Der Vortrag wurde immer wieder durch eine lebhaft Diskussion unterbrochen. Insgesamt war es eine gelungene Veranstaltung und sicherlich eine gute Werbung für die GEW. Einige FG-Mitglieder beschlossen den Abend mit Rudi Siemer bei einem saarländischen Essen. ■



Barbara Roth

Foto: <http://www.radiobremen.de/politik/dossiers/bildung/inklusion-bremen106.html>

# Wer „inkludiert“ eigentlich wen?

Bei der Diskussion um inklusive Schulen wird oft übersehen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen großartige Integrationsleistungen für eine Gemeinschaft erbringen können und damit das Sozialgefüge und das soziale Leben einer Schulgemeinschaft bereichern. Die folgende Schilderung – entnommen aus *Die Schule schwänzt das Lernen* von Andreas Müller (s. Buchbesprechung in der Dezember/Januar-Ausgabe) - veranschaulicht diese Feststellung sehr deutlich.

Ein Säugling aus dem Soldatenwaisenhaus in Davenport wurde von einem Paar adoptiert. Das ist für sich gesehen nichts Besonderes. Als sich dann aber herausstellte, dass das Kind geistig schwer behindert war, drohten die Adoptiveltern mit einer Klage. Die staatliche Aufsichtsbehörde beauftragte in der Folge den Psychologen Harold M. Skeels, die Intelligenz aller Kinder im Heim regelmäßig zu messen. Man wollte verhindern, dass „geistig minderwertige Kinder nicht traurige Bürden höhergestellter Familien werden.“ So zumindest stand es in einem Buch über die „Iowa Child Welfare Research Station“. Das war 1941. Nach damals üblicher Lehrmeinung war klar: Intelligenz wird vererbt. Und sie verändert sich nicht nennenswert.

Bei seinen ersten Untersuchungen im Heim stellte Skeels fest, dass zwei der Kinder schwere geistige Behinderungen aufwiesen. Sie lagen in ihren Testresultaten weit unter der gängigen Norm. „Die Kleinen waren bemitleidenswerte Kreaturen“, hielt Skeels später fest. „Sie waren weinerlich, hatten Rotznasen und schütteres, strähniges und farbloses Haar; sie waren abgemagert, zu klein für ihr Alter und hatten kaum Muskeln. Traurig und träge wippten sie den ganzen Tag mit dem Oberkörper und wimmerten“.

Skeels ließ sie mangels geeigneter Möglichkeiten in die „Schule für Schwachsinnige“ nach Woodward verlegen. Sie kamen auf eine Abteilung mit geistig behinderten Frauen im Alter von 18 bis 50 Jahren. „Damit hätte die Geschichte zu Ende sein können“, stellt Reto U. Schneider in seinem neuen Buch der verrückten Experimente lapidar fest. Aber eigentlich begann sie erst jetzt. Denn als der Psychologe sechs Monate später in Woodward vorbeischaute, erkannte er die beiden Mädchen kaum wieder. Sie rannten munter herum, spielten und benahmen sich auch sonst wie ganz normale Kinder in diesem Alter. Kaum zu glauben! Skeels testete die Kinder - und kam



ob der spektakulären Fortschritte aus dem Staunen nicht mehr heraus.

Was war geschehen? Die Frauen aus der Abteilung hatten sich der beiden Kleinen angenommen. Sie spielten mit ihnen, nahmen sie mit auf Ausflüge, bastelten mit ihnen Spielzeuge, schenkten ihnen Bücher. Skeels vermutete, dass diese liebevolle und anregende Betreuung die Mädchen aus ihrer Lethargie geholt hatte. Doch er blieb skeptisch. In gewissen Abständen nahm er neue Abklärungen vor. Die Ergebnisse zeigten: keine Spur mehr einer Behinderung!

Nun war sich Skeels sicher: Es lag an der Umgebung, an der Art und Weise, wie Kinder ihr Leben erlebten. Trotz großer Bedenken der Aufsichtsbehörde startete der Psychologe „ein kühnes Experiment“, wie er es nannte: Dreizehn weitere Kleinkinder wurden auf verschiedene Abteilungen der „Schule für Schwachsinnige“ verlegt, wo sich die Frauen liebevoll und aktiv um sie kümmerten. Und die Ergebnisse bestätigten Skeels in allen Teilen. Da sie aber weder ins politische noch ins wissenschaftliche Denkmuster der damaligen Zeit passten, legte Skeels 1946 seine Professur und die Leitung der psychologischen Dienste des Staates Iowa unter Protest nieder. Und hier hätte die Geschichte ein zweites Mal zu Ende sein können.

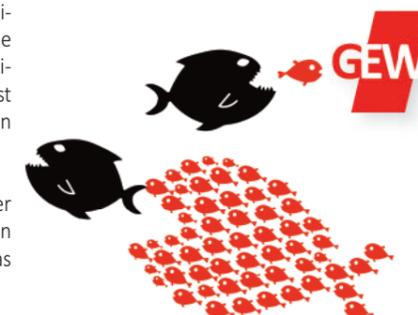
War sie aber nicht. Zwanzig Jahre später machte sich Skeels auf die Suche nach „seinen Kindern“. Es interessierte ihn zu erfahren, was

wohl aus ihnen geworden war. Kreuz und quer bereiste er das Land und nach drei Jahren hatte er tatsächlich alle gefunden. Es tat ihm gut zu sehen, dass die dreizehn Kleinen, die von den behinderten Frauen betreut worden waren, es zu einem „guten“ Leben und zu bescheidenem Wohlstand gebracht hatten.

Doch die Geschichte ist noch immer nicht zu Ende: Am 28. April 1968 erhielt Harold M. Skeels den Joseph P. Kennedy Award. Der Preis wurde ihm und seiner Forscherkollegin Marie P. Skodak von Louis Branca überreicht, einem Absolventen der Universität von Minnesota. In seiner Laudatio sagte der: „Ich saß in einer Ecke und tat den ganzen Tag nichts anderes, als mit dem Oberkörper zu wippen, bis diese zwei etwas unternahmten. Wenn ich heute Abend hier bin, dann, weil sie mir Liebe und Verständnis entgegenbrachten“. Louis war eines der dreizehn Kinder. ■

(red.)

Foto: fotolia.de



# Gehört der Hausmeister zum interdisziplinären Team?

Am 30./31. Januar 2015 trafen sich über 20 Mitglieder der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe zu ihrer alljährlichen Klausurtagung im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel.



Trotz winterlicher Bedingungen war die Klausurtagung der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe auch 2015 gut besucht

Leider gab es in diesem Jahr einige krankheits- und witterungsbedingte Absagen, obwohl das Treffen auf großes Interesse gestoßen ist, nicht zuletzt wegen der Erzieher\_innen Revue, mit der am Freitagabend im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung die Tagung eröffnet wurde.

Die Revue begeisterte alle anwesenden Kolleg\_innen, die Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern wurde in 13 Szenen und Lie-



Das Theater Grüne Soße beleuchtet in seiner Erzieher\_innenrevue Alltag und Sorgen des Erzieher\_innenberufs – schwungvoll und mitreißend, provokativ und nachdenklich

dern anschaulich dargestellt, schwungvoll und mitreißend, provokativ und nachdenklich. Das Ensemble desTheaters Grüne Soße aus Frankfurt eröffnete damit die Tarifkampagne 2015 der GEW: „...für ein besseres EGO“.

In diesen Verhandlungen muss es darum gehen, die tarifvertraglichen Regelungen den veränderten Realitäten anzupassen. Es muss erreicht werden, dass die Bezahlung im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich angehoben wird, entsprechend den Anforderungen an Erzieher\_innen, die in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind.

Am Samstagmorgen ging es dann um unser Schwerpunktthema: Interdisziplinäre Teams in Kita und Schule im Rahmen der Inklusion! Nachdem wir uns alle einig waren, dass zur erfolgreichen Umsetzung inklusiver Bildung viele involvierte Menschen gebraucht werden, die ihre verschiedenartigen Kompetenzen einbringen können, war ich doch einigermaßen erstaunt, dass einige Kolleg\_innen neben den pädagogischen, therapeutischen und medizinischen Fachkräften auch Hauswirtschaftskräfte, Hausmeister, Schulbusfahrer, Reinigungspersonal u.a. als Teammitglieder sehen wollen.

Es ist zwar unbestritten, dass viele Kinder zu diesem Personenkreis gute Beziehungen aufgebaut haben und oft ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht, aber wo sollen nun Grenzen gezogen werden? Käme da nicht auch das nette Verkaufspersonal im Supermarkt oder der Bäckerei um die Ecke, in die wir mit den Kindern einkaufen gehen in Frage

und mögen sie nicht auch den Schwimmmeister oder die Polizisten, die Verkehrsunterricht erteilen?

In unseren Kitas und Schulen gehen viele Menschen ein und aus, die an guten und wichtigen Projekten mit den Kindern und Jugendlichen arbeiten. Von ihrem Verhalten könnte so mancher Pädagoge noch etwas lernen, leider ist dies aber dem Zufall überlassen, denn sie haben, im Gegensatz zu Pädagog\_innen, keinen pädagogischen Auftrag und auch keine Verantwortung für die Bildungsarbeit. Da gibt es viele Menschen, die mit unseren Kindern und Jugendlichen im Alltag Kontakt haben und wir sollten ihnen durch unser Verhalten den Kindern gegenüber inklusive Werte vorleben und vermitteln. Das gelingt oft in den Gesprächen am Rand und „zwischen durch“

Die ganzheitliche Sichtweise, getragen von Wertschätzung und fehlender Arroganz gegenüber anderen Berufsgruppen empfand ich als sehr inklusiv. Aber besteht da nicht auch die Gefahr, dass bei der Wahrnehmung: „Da sind viele Menschen tätig“, schnell der Eindruck entsteht, Bildungsarbeit kann jeder und wenn der Pädagoge nicht da ist, kann jemand aus diesem sehr weit gefassten interdisziplinären Team die Arbeit übernehmen?

Wir fordern seit Jahren mehr Qualität, gerade in der frühkindlichen Bildung und mehr Kompetenzen bezgl. der inklusiven Bildung. Aber das passt nicht mit der Öffnung des Teams für so viele Menschen, denen unserer Kinder und Jugendlichen in den pädagogischen Einrichtungen begegnen, zusammen. Ich befürworte sehr, dass Künstler, Handwerker und andere Berufsgruppen die Bildungsarbeit bereichern, dass Therapeuten, Mediziner, Juristen usw. uns beratend zur Seite stehen, aber zu einem interdisziplinären Team gehören sie nach meiner Meinung nicht. Eine anlassbezogene Öffnung des interdisziplinären Teams ist aber angebracht und zu bestimmten Zeiten notwendig und sinnvoll.

Weil die Diskussion zu diesem Thema sehr kontrovers und spannend war, beschlossen wir, nach dem Mittagessen noch einige Zeit damit zu verbringen. In diesem Zusammenhang wurde auch heftig über die Arbeit der Eingliederungshilfen diskutiert, die nach ihrer Arbeitsplatzbeschreibung keine pädagogischen Tätigkeiten durchführen dürfen und nur unterstützend tätig werden sollen. Das lässt

sich mit der Grundhaltung der GEW: „Pädagogische Arbeit ist unteilbar“, nicht vereinbaren!

Es kam die Frage auf, ob in einem interdisziplinären Team Hilfskräfte überhaupt vorgesehen sind. Auch dazu hat die GEW eigentlich eine klare Haltung: Menschen, die berufsmäßig mit Kindern arbeiten, müssen eine päd. Grundausbildung haben. Und dann natürlich auch nach einem entsprechenden Tarifvertrag beschäftigt und bezahlt werden. Für die nächsten Fachgruppentreffen haben wir also noch genügend Gesprächsstoff.

Am Samstagnachmittag standen Vorstandswahlen und die Planung der Fachgruppenarbeit für das Jahr 2015 auf der Tagesordnung. Ich stimmte einer erneuten Wahl zur Vorsitzenden zu, wünschte mir aber einen erweiterten Vorstand, der mich unterstützt und entlastet. Tatsächlich fanden sich 4 Kolleg\_innen, die bereit sind, die Arbeit der Fachgruppe mit zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Es sind Christel Pohl, Natalie Horne, Wolfgang Bittner und Martin Tacke. Ulf Jaenicke erklärte sich wieder bereit, den stellvertretenden Fachgruppenvorsitz zu übernehmen. Die Vertretung im Landesvorstand wol-



Die langjährige Vorsitzende Brigitte Bock wurde einstimmig wiedergewählt

len sich Tina Heib und Silke Grandjean teilen. Euch allen herzlichen Dank für die Unterstützung!

Die nächsten Fachgruppentreffen wurden auf folgende Termine gelegt: 4.März, 10.Juni, 9.September, 2.Dezember, jeweils 19.30 Uhr, Geschäftsstelle der GEW, Mainzerstraße 84, in

Saarbrücken. Die zusätzlichen Sitzungen des erweiterten Fachgruppenvorstandes werden je nach Bedarf kurzfristig terminiert. ■

**Brigitte Bock**  
Vorsitzende der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe  
Fotos: Ulf Jaenicke

ANZEIGE



**Nutzen Sie unsere attraktiven Sonderkonditionen**

Dienstunfähigkeitsversicherung  
Berufsunfähigkeitsversicherung

Versicherungsschutz bis 67 möglich!

Sicherheit für den Fall der Dienst- oder Berufsunfähigkeit ist wichtig! Denn dieses Risiko wird oft unterschätzt. Die HUK-COBURG bietet Ihnen Sonderkonditionen bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit sparen Sie über die gesamte Laufzeit bares Geld!

Sprechen Sie mit uns. Wir beraten Sie gerne auch persönlich vor Ort:

**Geschäftsstelle Saarbrücken**  
Ralf Brem, Ralf.Brem@HUK-COBURG.de

**GEW** 2% Nachlass bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung für Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

**HUK-COBURG**  
Aus Tradition günstig

# Hohe Hürden auf dem Weg zum Job



Alle reden von Inklusion. Doch die Umsetzung scheitert bislang allzu häufig an der Pforte zum Job. Nach wie vor sträuben sich viele Betriebe, Menschen mit Behinderung auszubilden. Dabei sammelten jene, die sich trauten, überwiegend gute Erfahrungen.

Rund 50.000 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf suchen jährlich einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Gerade einmal 3.500 von ihnen finden auch einen. Das geht aus einer aktuellen und repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann-Stiftung hervor. Für Jörg Dräger, Vorstand der Gütersloher Stiftung, steht deshalb auch fest: „Inklusion darf sich nicht auf Kindergärten und Schule beschränken. Jugendliche mit Behinderung brauchen eine Perspektive und bessere Chancen auf einen Berufseinstieg.“

„Ja, wir würden gerne mehr Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung ausbilden“, so beginnen häufig Statements von Unternehmen. Doch das „wenn“ folgt auf dem Fuß. „Wenn sich die Behinderungen mit dem Arbeitsalltag verbinden ließen“, „Wenn die Behinderung nicht zu einer Leistungsbeeinträchtigung führt“, „Wenn wir mehr Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erhielten“ oder „Wenn es mehr staatliche Unterstützung gäbe“. So lauten die vier häufigsten von Unternehmen gestellten Bedingungen. Weil eine oder mehrere dieser Forderungen nach Einschätzung der Firmen nicht

erfüllt sind, bilden 52,2 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus. Befragt wurden mehr als 1.000 Unternehmen bundesweit.

## Besonders engagiert und leistungsbereit

Doch für diese Zurückhaltung gibt es nach der Erfahrung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung eine Chance geben, keinen objektiven Grund. Nur 13 Prozent ordnen diese Gruppe der Azubis bei den schwächeren Auszubildenden ein. Die große Mehrzahl dagegen ist höchst zufrieden. Sie lobt das besondere Engagement und die höhere Leistungsbereitschaft der Jugendlichen mit Förderbedarf. Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen (8,5%) hat insgesamt negative Erfahrungen gesammelt. Nach Einschätzung von Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Ruth Enggruber und Prof. i. R. Josef Rützel, die mit der Studie beauftragt worden waren, liegt eine Ursache für die zurückhaltende Bereitschaft vieler Betriebe in einem enormen Informationsdefizit. Weniger als ein Viertel der Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, nehmen überhaupt externe Unterstützung in Anspruch. Viele kennen ihre Möglichkeiten gar nicht. „Aber die Gründe für die mangelnde Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung liegen zum Teil bei den Betrieben selbst. Die Befragung legt nahe, dass Betriebe unsicher darüber sind, welche ihrer Auszubildenden als

‚behindert‘ zu bezeichnen sind. Insbesondere dann, wenn es sich um Lern- und psychische Behinderungen oder Verhaltensauffälligkeiten und nicht um körperliche Behinderungen oder Sinnesbeeinträchtigungen handelt“, urteilen sie.

Für die stellvertretende Vorsitzende des Landesverbandes NRW des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Dr. Sabine Graf, steht fest: „Wir benötigen mehr Aufklärung in den Betrieben. Manche spüren bei der Vorstellung, Menschen mit Behinderung auszubilden oder zu beschäftigen, Angst. Sie fragen sich, was auf sie zukommt. Es bedarf eines Mentalitätswandels in den Unternehmen. Doch das dauert seine Zeit.“ Sie kann sich durchaus eine Ausgleichsabgabe für jene Betriebe vorstellen, die keine Jugendlichen mit Behinderungen ausbilden. Die Motivation zur Ausbildungsbereitschaft unterscheidet sich laut Bertelsmann-Studie je nach Größe des Unternehmens. Während größere Firmen eher ihrer sozialen Verpflichtung nachkommen wollen, sind kleinere und mittlere Unternehmen von den Vorteilen der Menschen mit Behinderung überzeugt.

## Lernen in der Praxis

Der Regensburger Sozialwissenschaftler Prof. Dr. Matthias Dalferth ist überzeugt: „Nicht die einseitige Anpassung von Menschen an die Bedingungen der Arbeitswelt, sondern die Anpassung der betrieblichen Abläufe an die Voraussetzungen der Menschen führen zu tragfähigen Arbeitsverhältnissen.“ Das betonte er bei einem Fachtag „Autismus und Arbeit“ des Regionalverbandes Autismus Karlsruhe im Juli. Trotz guter Qualifikation sind mehr als 75 Prozent der erwachsenen Menschen mit Autismus arbeitslos. Von den Menschen mit Asperger-Syndrom, die einen Job gefunden haben, gelang dies nur 20 Prozent auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Angesichts solcher Zahlen glaubt Sabine Graf: „Nur die Praxis kann Unternehmen und Menschen mit Behinderung wirklich zusammenführen.“

Diese Überzeugung teilt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). „Inklusion gelingt“, lautet ihre Botschaft. Gemeinsam mit anderen Spitzenverbänden der Wirtschaft will sie für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werben. Gleichwohl weist sie daraufhin, dass sich bereits 2010 über eine Millionen schwer behinderte Menschen in

Beschäftigung befanden. „Sie sind – richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen“, heißt es bei der BDA.

## Wettbewerbe als Ermunterung

Dennoch müssen offensichtlich viele Betriebe noch überzeugt werden. Entsprechend schreiben unterschiedliche Institutionen Wettbewerbe zur Ermunterung aus. Die Arbeitgeberinitiative „UnternehmensForum“ vergibt seit 2012 den „Inklusionspreis für Unternehmen“. Die Bertelsmann-Stiftung würdigt seit vier Jahren das gesellschaftliche

Engagement von Unternehmen im Wettbewerb „Mein gutes Beispiel“. Kriterien bei der Preisvergabe sind unter anderem Bildung und Ausbildung sowie Abbau sozialer Benachteiligung. Ein Preisträger 2014: der BioMARKT Roland Geist GmbH im baden-württembergischen Öhringen. Der Inhaber und seine Frau haben nach jahrelanger Planung in ihrem Unternehmen Arbeitsplätze für mehrfach behinderte Menschen geschaffen. Mittlerweile arbeiten dort drei Rollstuhlfahrerinnen. Aufgrund ihrer Mehrfachbehinderung konnten sie keine reguläre Berufsausbildung absolvieren. Zunächst als Praktikantinnen und jetzt als reguläre sozialversicherungspflichtige Ange-

stellte. Heute sind sie in verschiedenen Bereichen überwiegend selbstständig, z. B. bei der Herstellung von Snacks, Fertigsalaten, Kuchen und an der rollstuhlgerechten Backwarenteilung im Verkauf. Für Martin klingt das fast wie ein Traum. Der 16-jährige Kölner ist ebenfalls an den Rollstuhl gebunden und wünscht sich nichts sehnlicher als: „Auch so einen Arbeitsplatz zu finden und den Nicht-Behinderten zeigen zu können, dass ich genau so gut arbeiten kann wie sie.“ ■

Stephan Lücke

Foto: fotolia.de

Bildung ist ein Menschenrecht.



## KOMMENTAR

Zum Gelingen Inklusiver Bildung:

# Ressourcen und Qualität statt Brechstangen

Darf das saarländische Schulsystem bei dem derzeitigen Mangel an qualifizierten Förderschullehrkräften in den Regelschulen die besonderen Lernvoraussetzungen beeinträchtigter und behinderter Kinder und Jugendlicher weiter vernachlässigen?

Die momentanen Maßnahmen und Konzepte der Regelschulen im Saarland sind nicht ausgereift, den Anspruch an gleichberechtigte Teilhabe für die entsprechenden Schüler\_innen umzusetzen. Wir vermissen hierfür Qualität und Quantität in der sonderpädagogischen Förderung und in der Unterstützung im Gemeinsamen Unterricht. Exkludierende Fördermaßnahmen werden immer dort bevorzugt, wo im Gemeinsamen Unterricht jeder Qualitätsanspruch an sonderpädagogisches Unterrichten fehlt.

Die derzeitige halbherzige und qualitativ anspruchsarme Umsetzung der Behindertenrechtskonvention im saarländischen Schulsystem (Grundschulen seit August 2014, weiter-

führende Schulen geplant ab 2016) braucht jetzt schon mehr Ressourcen an sonderpädagogischer Kompetenz an allen Regelschulen – und dies in einem gerechten Verteilungsschlüssel.

Oder will das Saarland etwa Schwerpunktschulen einrichten und sich damit vom Anspruch einer wohnortnahen Beschulung beeinträchtigter Schüler\_innen verabschieden? Für deren gute Bildung, für ihre gute gesellschaftliche und berufliche Teilhabe müssen bedeutsam mehr Förderschullehrerinnen von den Förderschulen an die Regelschulen. Wie soll sich eine Schule mit nur wenigen zusätzlichen Stunden an sonderpädagogischer Kompetenz vom Separieren beeinträchtigter Schüler\_innen verabschieden?

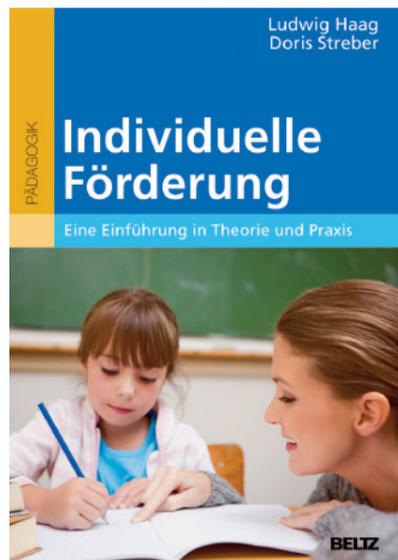
Alle mit dem Thema vertrauten Fachleute plädieren für verstärkte Verlagerung sonderpädagogischer Kompetenz an die Regelschulen, die mit der Verwirklichung einer echten Wahlfreiheit der Eltern dann zu einem Abbau

der separierenden Förderschulen führt. Die Schließung von Förderschulen ist im Saarland allerdings nicht die Absicht des größeren Koalitionspartners. Es braucht einen ausgeprägteren politischen Willen für mehr sonderpädagogische Kompetenz an Regelschulen als derzeit. Sonst sieht es mit der Umsetzung der Inklusion an saarländischen Regelschulen und mit der Wahlfreiheit der Eltern beeinträchtigter Schüler\_innen am Ende der Wahlperiode 2017 immer noch schlecht aus.

Wichtig für die Diskussion: das Nebeneinander von Förder- und Regelschulen ist teurer als die Verlagerung der Ressourcen. Gibt die Schuldenbremse hierfür wirklich genug finanzielle Mittel her? Wie will die CDU den Saarländer\_innen dies angesichts der desaströsen Haushaltslage erklären? Ich vermute, so wie bisher: verschleiern, verschweigen, vertagen und hoffen, dass viele Kundige mit dieser Taktik bis 2017 weiterspielen. ■

Andrea Konter

## Zum Thema empfohlen...

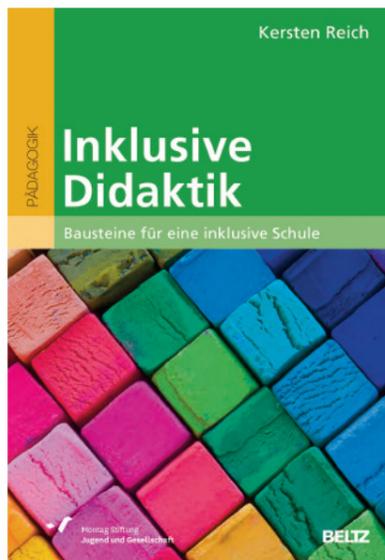


### Individuelle Förderung - Eine Einführung in Theorie und Praxis

Individuelle Förderung ist in aller Munde und wird allzu oft auch mit anderen Begriffen, wie Individualisierung, Binnendifferenzierung oder adaptiver Unterricht in einen Topf geworfen. Deswegen war es an der Zeit für diesen kompakten aber wissenschaftlichen Überblick. Neben einer historischen Analyse und begrifflichen Klärungen werden vor allem theoretische Begründungen und Hinweise für die Praxis gegeben, vor allem aber auch Ratschläge für das Verstehen von Widerständen. Lesenswert für alle, die mit der Thematik zu tun haben, sowohl in Fort- und Weiterbildung aber auch im Seminar. ■

(red.)

Ludwig Haag/Doris Streber:  
Individuelle Förderung. Eine Einführung in Theorie und Praxis.  
Beltz Verlag, 220 Seiten  
ISBN: 9783407256980  
Preis: 24,95 Euro



### Inklusive Didaktik - Bausteine für eine inklusive Schule

Dieses Buch wurde sicherlich gebraucht. Kersten Reich, der vor allem im Bereich der konstruktivistischen Didaktik publiziert, liefert die Bausteine für eine inklusive Schule und beleuchtet hierbei nicht nur den Unterricht, wie so viele andere Werke, sondern alle Aspekte, die Schule betreffen. Wenn man sich also auf den Weg zu einer inklusiven Schule macht, sollte man dieses Buch zur Hand nehmen und darin blättern. Kompakt, aber dennoch fundiert, wird hier ein Überblick geboten. ■

(red.)

Kersten Reich:  
Inklusive Didaktik – Bausteine für eine inklusive Schule  
Beltz-Verlag, 390 Seiten  
ISBN: 9783407257109  
Preis: 29,95 Euro

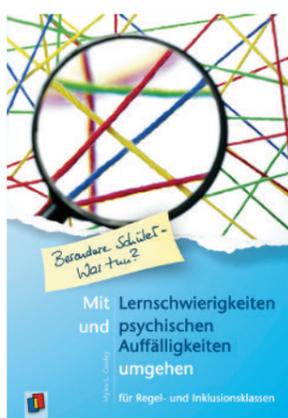


### Rund um den Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung

Wie gehe ich mit besonderen Schülern um? Welche Dinge muss ich beachten und welche Fehler sollte ich vermeiden? Bezogen auf den Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung werden hier Tipps für einen guten Umgang mit diesen Schülerinnen und Schülern gegeben. Neben einer Einordnung dieser Typisierung bietet der Band vor allem Hinweise wie man mit ihnen im Unterricht arbeiten kann und wie man den Eltern dieser Schüler begegnet. ■

(red.)

Ulrich Harms:  
Rund um den Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung  
Verlag an der Ruhr, 136 Seiten  
ISBN: 9783834626141  
Preis: 16,95 Euro



### Mit Lernschwierigkeiten und psychischen Auffälligkeiten umgehen

Diese Übersetzung eines amerikanischen Originalwerks versucht einen kurzen Überblick über psychische Auffälligkeiten zu geben, die uns im Schulalltag immer wieder begegnen. Ohne allzusehr ins Detail zu gehen werden generelle Verhaltensweisen empfohlen und ein guter Überblick über die wichtigsten psychischen Störungen gegeben. Ein guter Wegweiser für Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht so tief in die wissen-

schaftliche Literatur einlesen aber dennoch einen Überblick gewinnen wollen. ■

(red.)

Myles L. Cooley:  
Besondere Schüler – Was tun? Mit Lernschwierigkeiten und psychischen Auffälligkeiten umgehen  
Verlag an der Ruhr, 238 Seiten  
ISBN: 9783834609366  
Preis: 23,95 Euro

## Bessere Lehre gegen Studienabbruch

Laut Institut für Hochschulforschung in Hannover verlassen mehr als 50 Prozent der Studierenden in Bauingenieurwesen, Mathematik, Elektrotechnik und Maschinenbau ohne Abschluss die Uni. Absolventen dieser Fächer werden händeringend gesucht - ein Grund für viele Hochschulen, sich Gedanken über eine bessere Vermittlung der Lerninhalte zu machen.

„Wer vor zehn Jahren als Dozent in den Ingenieurwissenschaften in einen Didaktik-Workshop ging, der hat es oft heimlich gemacht, weil die Institutsleitung das als Schwäche auslegte. Heute fördern die Hochschulen gezielt die Verbesserung der Lehre, nicht zuletzt, weil sie untereinander um jeden Studenten kämpfen“, sagt Sabine Marx, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik.

Zum Beispiel an der Fachhochschule Kiel. An vielen Hochschulen sollen die Studierenden nach der Veranstaltung ihre Dozenten bewerten – an der FH Kiel, wo man unter anderem Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik studieren kann, geht man noch einen Schritt weiter. Dort wurden im vergangenen Wintersemester erstmals nicht nur die Studierenden, sondern auch 26 Dozenten befragt. Sie sollten ihre Lehrtätigkeit selber einschätzen. „So kann man sehen, ob die Selbst- und die Fremdwahrnehmung übereinstimmt oder auseinandergeht“, sagt Mareike Kobarg, wissenschaftliche Mitarbeiterin für Hochschuldidaktik an der FH Kiel.

Danach schätzen sich 62 Prozent der Lehrenden besser ein als von ihren Studenten bewertet. Besonders auseinander gehen die Meinungen, wenn es um notwendige Informationen über Prüfungsanforderungen, den Einsatz von Lehrmethoden und die ausreichende Vorbereitung auf Prüfungen geht - Studierende sehen hier erheblich häufiger Mängel als die Dozenten. Bei einer Benotung der Gesamtleistung geben sich die Dozenten im Schnitt eine 1,8, während sie von den Studierenden die Note 2,5 bekommen. Umgekehrt klagen die Wissenschaftler über desinteressierte Zuhörer, während die Studierenden sich als wesentlich interessierter einschätzen.

„Wir konnten über diese Methode gut mit den Lehrenden ins Gespräch kommen“, sagt Kobarg. Eine typische Reaktion sei Verwunderung darüber gewesen, dass bestimmte Informationen nicht wie gedacht bei den



Studierenden ankommen. Künftig wollen Dozenten stärker deutlich machen, welchen Aufwand sie bei der Vor- und Nachbereitung erwarten. Es gebe aber auch Äußerungen wie: „Ich brauche bei diesen Fragen keine Unterstützung von außen, die Gespräche mit den Kollegen darüber sind ausreichend.“ Kobarg: „Wir werden beobachten, ob Lehrende künftig Studierenden gegenüber anders auftreten als bisher.“

Skepsis ist auch angesichts der Erfahrungen in anderen Fachbereichen angebracht. So werden Erstsemester der Wirtschaftswissenschaften, die sich über zu volle Lehrveranstaltungen ohne ausreichend Sitzplätze beklagen, darauf hingewiesen, dass sich die Bedingungen bald verbessern werden, da die Hälfte sowieso durch die Prüfung fällt. Bei den Juristen - und nicht nur bei ihnen - ist nach wie vor die Einstellung verbreitet, dass die exzellente Leistung eines Dozenten die beste Garantie für gute Lehre sei und unzureichende Ergebnisse der Studierenden alleine auf fehlenden Fleiß und mangelnde Reife zurückzuführen seien. „Didaktisch inspirierte Bemühungen, den Studierenden zumindest in den Anfangssemestern Orientierungshilfe zu geben, werden bestenfalls wohlwollend toleriert, schlimmstenfalls als unakademischer Gedankenspieler ironisiert“, schreibt Barbara Dauner-Lieb, Jura-Professorin an der Uni Köln, in der „Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft“.

Je älter der Lehrende, umso geringer die Offenheit gegenüber Veränderungen - eine Erfahrung, die Dorothee Flach-Schlage häufiger gemacht hat. Die Dozentin bereitet an der

Uni Potsdam seit einiger Zeit gemeinsam mit Kollegen die Veranstaltung „Einführung in die Schulpädagogik“ vor. Inhalte und Methoden werden von den unterrichtenden Pädagogen und Psychologen abgesprochen, Kriterien für die Bewertung der Praktikumsberichte festgelegt, erfolgreiche didaktische Ansätze weitergegeben, die gemachten Erfahrungen in den Seminaren gemeinsam reflektiert.

Alle machen mit - fast alle. „Es gibt einige ältere Professoren an unserem Lehrstuhl, die die kollektive Planung der Veranstaltungen ablehnen“, so Flach-Schlage. Sie scheuen den zusätzlichen Arbeitsaufwand für Vorbereitungstreffen oder befürchten die Infragestellung der eigenen Lehrmethoden. „In Japan und den USA sind solche Verfahren der kooperativen Weiterbildung der Dozenten an den Unis weit verbreitet, bei uns leider eher die Ausnahme“, bedauert Flach-Schlage.

Und so setzen viele hochschuldidaktische Zentren in dem Bemühen, die Studierenden bei der Erreichung ihres Studienziels zu unterstützen, stark auf Kommilitonen. An der Viadrina in Frankfurt/Oder gibt es 50-Peer-Tutoren. Diese meist höheren Semester besuchen Module wie „Wissenschaftliches Schreiben lernen“, „Wissen schaffen im Team“ oder „Peer Tutoring in der Praxis“ und können danach Studienanfänger zum Beispiel bei der Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten beraten. Nicht unerwünschter Nebeneffekt der Ausbildung zum Peer-Tutor: Diese Studierenden lassen ihre eigenen Arbeiten häufiger von Mitstudenten Korrektur lesen, was sich positiv auf den Studienerfolg auswirkt. ■

# Inklusion von Anfang an

Herausforderungen für Frühförderung und Tageseinrichtung

**Fünf Kolleg\_innen der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe nahmen im November 2014 an der VI. Fuldaer Inklusionstagung der GEW in Fulda teil.**

auf dem Weg zu inklusivem Handeln ein“. Prof. Dr. Kühl kam aus Bremen (Vereinigung für interdisziplinäre Frühförderung e.V.). Aus der Praxis und für die Praxis betonte er die



v.l.n.r.: Brigitte Bock, Waltraud Matheis-Bittner, Agnes Schuler, Natalie Horne, Thomas Faust

## Tagungsimpressionen

Wenn von Inklusion gesprochen wird, kommt unmittelbar die Frage auf: „Wie steht es mit den Rahmenbedingungen?“ Im Vorfeld zu dieser Tagung waren durch den Streik der GDL widrige Rahmenbedingungen gegeben. War dies schon eine Einstimmung auf das Thema? Doch eine große Teilnehmerrunde fand sich ein und es ergab sich eine Professionen- und Ländervielfalt drinnen und eine herbstliche Farbenvielfalt draußen.

André Dupuis, Vorsitzender der Bundesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe, begrüßte die Anwesenden und führte in das Thema ein.

## So waren Grundsatzfragen abzuklären:

- Die fachlichen Angebote: Was brauchen Kinder und Familien?
- Die institutionelle Gewährleistung: An welchem Ort, zu welchen Konditionen?
- Die personellen Voraussetzungen: Wer macht's und was braucht sie/er dazu ?

Auf diese Fragen ging Prof. Dr. Kühl in seinem Vortrag "Interdisziplinäre Frühförderung

Bedeutung der interdisziplinären Zusammenarbeit. Herr Haase-Bruhns, der nächste Vortragsredner, kam vom Landesverband evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder und ist dort Referent für Integration und Inklusion. Daraus ergab sich sein Vortrag: „Von der Idee der Integration zur Inklusion in der Frühförderung“. Diese lange Wegstrecke erläuterte er anhand von 15 Punkten. Als Beispiele seien hier genannt:

- Die sozialpolitische und konzeptionelle Ausgangslage
- Grundprinzipien der gemeinsamen Erziehung und die sich daraus ableitenden Folgen
- Stößt die Realisation von Inklusion an Grenzen?
- Frühförderung als exklusives System
- Wie können therapeutische/heilpäd. Angebote in den Kindergartenalltag integriert werden?

Am Samstagmorgen ging es weiter mit dem Thema: Frühe Hilfen und Kindertageseinrichtung - Beispiele aus der Praxis.

Frau Dr. Susanne Dillitzer, Arbeitsstelle Frühförderung (Bayern), Eva Klein, Arbeitsstelle Frühförderung (Hessen) und Ulrich Böttinger, Amt für Soziale und Psychologische Dienste (Offenburg) stellten die pädagogischen und therapeutischen Konzepte ihrer Einrichtungen vor.

Frau Dr. Dillitzer berichtete von der Entwicklung der Frühförderung von 1980 bis 2014 in ihrem Bundesland. Während früher überwiegend Mittelschichtsfamilien das Angebot wahrnahmen, sind heute alle Bevölkerungsschichten vertreten. Fast 50 % der Kinder werden von den Kindertageseinrichtungen, der Rest von den Kinderärzten vermittelt, nur wenige Kinder von den Eltern selbst. Im Krippenbereich, bei den Tagesmüttern und Hebammen fehlt es noch an der notwendigen Vernetzung. Unser Frühförderprofil ist das eines Lotsen im Sozialraum und Brückenbauers. Eva Klein äußerte sich dazu: „Unter dem Blickpunkt der Inklusion ist Frühförderung der erste und ein wesentlicher Baustein, der dabei unterstützt, dass zunächst innerhalb von Familie die verschiedensten Menschen zusammenfinden“

Herr Böttinger beschrieb das Konzept der „Frühen Hilfen“, das von einer Steuerungsgruppe mit Vertreter\_innen aus zwanzig Institutionen und Berufsgruppen des Gesundheitswesens und der Jugendhilfe entwickelt wurde. Es basiert auf drei Säulen:

- Weiterentwicklung der Netzstruktur zwischen Jugendhilfe und Gesundheitswesen
- Früherkennung und frühe Erreichbarkeit
- Geeignete und passgenaue Hilfen

André Dupuis rundete mit einer kurzen Zusammenfassung die Tagung ab und verabschiedete uns mit einer Zukunftsperspektive durch eine gemeinsame synergiestärkende Wegbegleitung.

Inzwischen war auch der Streik der Bahngewerkschaft beendet und die meisten Bahnstrecken wieder frei. Mögen die Inklusionswege so rasch „freie Bahn“ haben und „voll zum Zuge kommen“!

**Brigitte Bock,  
Matalie Horne,  
Agnes Schuler**

Foto: Thomas Faust

# Seminar der Jungen GEW in La Petite Pierre

Am 06. und 07.02. war es wieder einmal soweit: Die Junge GEW lud ein zum traditionellen Seminar im schönen La Petite Pierre im noch schöneren Elsass. Wie in den Jahren zuvor waren zwei Handvoll Seminarteilnehmer im "Hotel des Vosges" einquartiert, um dort unter anderem durch interessanten Input von Referent Joachim Fegert Geist und Seele zu erfüllen.

Das diesjährige Thema war "Argumentieren". Dementsprechend ging es Freitagmorgen direkt in die Vollen und Kollege Fegert stellte nach einer gegenseitigen Vorstellungsrunde verschiedene Argumentationsstrategien und -muster vor, an denen sich die Übungen der folgenden Stunden orientieren sollten. Interessant dabei war, dass in der bunt gemischten Runde auch die Philologen zu Beginn so durchaus ihre Mühe hatten, rhetorisch und strukturell zu überzeugen - beim beliebten Thema "Straßenmaut" gab es den ein oder anderen Hänger. Jedoch: Um genau Solcherlei zu beseitigen waren die Teilnehmer ja angereist. So entwickelte sich im Laufe des Tages manch fulminante Rede - denn man wird ja wohl noch sagen dürfen, meine sehr verehrten Damen und Herren, dass die Maut viele wichtige Einnahmen für die Infrastruktur

in Deutschland bringen wird. Oder handelt es sich nicht vielmehr um ein Bürokratiemonster, welches mehr vom sauer verdienten Geld des deutschen Steuerzahlers nehmen wird, als es ihm gibt? Ich verstehe Ihre Bedenken, also sollten - nein, müssen! - wir einen Konsens in dieser Frage finden.

Nach einem schönen Abschluss, nämlich der Durchführung des "Denkwegs", einer Memorierungsübung, gab es nach gewohnt köstlichem Abendessen eine private Weinverkostung mit Señor Vicegerente Sánchez (bitte im Lexikon nachschlagen), der aus seiner (Teil-)Heimat Spanien einige Flaschen organisiert hatte - aber selbstverständlich, sehr verehrte Leser\_innen, alles in einem gepflegten, gesetzten Rahmen.

So ging nach opulentem Frühstück das Argumentieren am nächsten Tag weiter. Der Höhepunkt des Seminars war die "englische Debatte", bei der jeweils zwei Teilnehmer gegensätzliche Standpunkte zum Thema Geburtenkontrolle vertreten musste. Nach intensiver Recherche und profunder Vorbereitung kulminierte dieser Teil des Seminars - ganz britisch - in einem niemanden schonenden Schlagabtausch, welchen die Befürworter



ganz klar für sich entscheiden konnten. Lag es daran, dass die Befürworter Männer und die Gegner Frauen waren? Dies können wir hier nicht abschließend beantworten, jedoch kann sich jede/r Leser\_in eine eigene Meinung bilden.

Als Stärkung für die Heimfahrt im strahlenden Sonnenschein des Samstagnachmittags fand das Seminar bei einem gemeinsamen Mittagessen einen entspannten Ausklang.

Fazit: Es war wunderschön, wie immer, und meine sehr verehrten Damen und Herren, es gab keine Denk- und Redeverbote, man durfte alles sagen, essen und trinken in diesem Lande. ■

**Helmut Bieg**

Foto: hotel-des-vosges.pagesperso-orange.fr

# GEW-Quiz

Im Dezember hat der Studierenden-Ausschuss der Jungen GEW an der Universität des Saarlandes unter den Studierenden ein GEW-Quiz durchgeführt. Die Teilnehmer\_innen mussten hierbei fünf GEW-spezifische Fragen beantworten um das Lösungswort INKLUSION herauszufinden.

Aus den zahlreichen Teilnehmer\_innen wurden folgende drei Gewinner\_innen gezogen:

- 1. Preis - Samsung Tab 4:  
Oliver Thewes**
- 2. Preis - 100 € Büchergutschein:  
Carolin Hellmann**
- 3. Preis - 50 € Büchergutschein:  
Eva-Maria Breit**

Die Preise wurde von unseren Kooperationspartnern DBV-Axa und BBBank zur Verfügung gestellt. ■

(red.)



v.l.n.r.: Andreas Sánchez (stellv. GEW-Landesvorsitzender), Oliver Thewes (1. Preis), Ata Altunbas (DBV-AXA), Carolin Hellmann (2. Preis), Daniel Heath (BBBank), Eva-Maria Breit (3. Platz)  
Foto: Redaktion



# 11. Deutscher Seniorentag der BAGSO in Frankfurt

**Gemeinsam in die Zukunft!**

**2. bis 4. Juli 2015**

**Congress Center Messe Frankfurt**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) e.V. veranstaltet alle drei Jahre an wechselnden Orten die Deutschen Seniorentage. Sie bieten nicht nur etwas für diejenigen, die sich haupt- und ehrenamtlich in der Seniorenarbeit engagieren, sondern für alle, die sich mit Fragen der gesundheitlichen Vorsorge, des Wohnens im Alter oder der Pflege von Angehörigen auseinandersetzen. Im Vordergrund stehen Information, Unterhaltung und Begegnung. Viele "Mitmach-Angebote" geben Gelegenheit, es was für die körperliche und geistige Fitness zu

tun. Ein kulturelles Rahmenprogramm sorgt für Unterhaltung.

Der 11. Deutsche Seniorentag 2015 findet unter dem Motto „Gemeinsam in die Zukunft!“ vom 2. bis 4. Juli 2015 im Congress Center Messe in Frankfurt am Main statt. Die Schirmherrschaft hat die Bundeskanzlerin Frau Dr. Angela Merkel übernommen.

Rund 100 Veranstaltungen decken ein breites Spektrum von Themen aus Politik & Gesellschaft, Bildung & Engagement sowie Ge-

sundheit & Leben ab, in denen sich die Besucherinnen und Besucher nicht nur informieren, sondern auch selbst aktiv einbringen können. Mitmachangebote wie die „Aktive Mittagspause“, Gedächtnistraining, ein Osteoporose- und ein Gesundheitsparcours sowie ein kulturelles Rahmenprogramm runden das Angebot ab.

Der 11. Deutsche Seniorentag wird begleitet von der Messe SenNova, die auf 10.000 m<sup>2</sup> eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen für die Zielgruppe 50+ präsentiert.

Die GEW ist mit ihrem Bundessenior\_innenausschuss Mitglied in der BAGSO und beteiligt sich mit zwei Veranstaltungen am diesjährigen Seniorentag.

Eine Ankündigung vorab: Als Gemeinschaftsveranstaltung für 2015 plant unser Landessenior\_innenausschuss einen Besuch der SenNova. Wir wollen am 3. Juli mit dem Bus nach Frankfurt fahren und einen Tag auf dieser sehr interessanten Messe verbringen. Wer dieses Angebot gerne nutzen möchte, sollte sich diesen Termin schon vormerken – weitere Informationen und eine gesonderte Einladung folgen noch. ■

**Harald Ley**

## Geschlechterstereotype waren gestern

**Oder: Warum eine neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst überfällig ist**

Was ist das Gleichstellungspolitische an der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst? Es geht um gutes Geld für gute Arbeit und zwar für Frauen wie für Männer. Eine Entgeltordnung hat per se eine geschlechterpolitische Dimension, weil sie Berufsfelder beschreibt und die Einkommenshöhe festlegt.

Mitte Februar beginnen die Tarifverhandlungen für eine bessere Bezahlung im öffentlichen Dienst der Länder. Etwa zeitgleich werden die Tarifverhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern zur Entgeltordnung (EGO) im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-VKA

SuE) beginnen. Die EGO legt auf Grundlage der Aufgaben der Beschäftigten deren Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe (EG) fest. Dies entscheidet, welche Arbeit in Kita oder Sozialarbeit wie bezahlt wird. Die derzeitige Entgeltordnung beruht auf den Arbeitsbewertungen und -beschreibungen der 1970-er Jahre. Den pädagogischen Entwicklungen hinkt sie seit langem hinterher. Neue Arbeitsformen in der frühkindlichen Bildung oder Inklusion verändern berufliche Tätigkeiten und die Anforderungen an Qualifikationen. Diese Tätigkeiten müssen in der EGO SuE abgebildet und bezahlt werden. Die

Erwartungen der größtenteils weiblichen Beschäftigten an eine Verbesserung der Eingruppierung sind entsprechend groß.

### Auf eignen Beinen stehen

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen hängt eng mit ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben und mit der Bezahlung zusammen. Geschlechtergerechte Entgeltpraxis und faire (Arbeits-)Bedingungen oder „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ lauten die gewerkschaftlichen Forderungen. Die Höhe des individuell erzielten Einkom-

mens entscheidet darüber, ob Frauen aus eigener Kraft ihre Existenz sichern können - unabhängig von der Haushaltskonstellation, in der sie leben. Existenzsicherung ist dabei mehr, als den unmittelbaren Bedarf zu decken. Zur langfristigen Existenzsicherung gehört auch, in einer Familienphase von vollzeitnaher Teilzeit leben zu können und über die Sozialversicherungssysteme Ansprüche zu erwerben, um auch in Phasen ohne eigene Erwerbstätigkeit wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern in Partnerschaften ändern sich, weg von der (in Westdeutschland) traditionellen Ernährer- und Zuverdienst-Ehe hin zur Etablierung eines Modells, bei dem grundsätzlich beide ihren eigenen Beitrag zur Existenzsicherung leisten. Das Einkommen von Frauen ist heute längst unverzichtbarer Bestandteil für Familien geworden. Frauen sind Familienernährerinnen (ca. 23 Prozent), Mitverdienerinnen (ca. 52 Prozent) und Gleichverdienerinnen (ca. 25 Prozent). Familienernährerinnen sind Frauen, die in Mehrpersonenhaushalten mindestens zwei Drittel des Haushaltseinkommens erwirtschaften und damit die finanzielle Verantwortung für sich und mindestens ein weiteres Haushaltsmitglied übernehmen - ob alleinerziehend oder mit Partner, als Akademikerin oder auf der Grundlage einer Berufsausbildung (vgl. [www.familienernaehrerin.de](http://www.familienernaehrerin.de)).

Frauen übernehmen Verantwortung trotz geringer Gehälter in frauendominierten Berufen und Branchen, der häufigen und oft unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung und der großen Entgeltlücken. Familienernährerinnen sind in frauentypischen Berufszweigen (Gesundheits-/Sozialwesen, Erziehung/Unterricht, Einzelhandel usw.) beschäftigt. Viele Berufe und Branchen mit einem hohen Frauenanteil wurden für Zuverdienerinnen konzipiert. Die Tarifrunde EGO SuE muss also auch einen Beitrag dazu leisten, dass sich das Einkommen von weiblichen Hauptverdienerinnen dem von männlichen annähert.

### Geschlechterstereotype waren gestern

Die Berufswahl ist die zentrale Weichenstellung, mit der junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt ihre Position und damit ihre Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung nachhaltig beeinflussen. Dabei geht es um Einkommen, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen und um Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren und auch eigenen Interessen nachgehen zu können. Branchenabhängig unter-

scheidet sich die Bezahlung gravierend, obwohl die Voraussetzungen, z. B. eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein einschlägiges Studium, oft gleich sind. Doch Berufsfelder, in denen es um die Verantwortung für Menschen geht - wie in Erziehung, Gesundheit oder Bildung - werden weniger wertgeschätzt als Verantwortung für Technik oder Geld. Auch dieses Ungleichgewicht resultiert aus Geschlechterstereotypen von gestern.

In der neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst geht es um die Anerkennung der Leistung, der Fachkenntnisse, der Berufserfahrung, des Könnens, die die Frauen und auch Männer in diesem Berufsfeld einsetzen. Die gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten in Kitas, Schulen, Jugendämtern oder heilpädagogischen Einrichtungen spiegeln sich in den Einkommen nicht wider. Erzieher oder Sozialarbeiterinnen leisten aber gesellschaftlich wichtige Arbeit und das mit hoher Kompetenz, hohem Einsatz und großer Verantwortung. Die GEW fordert deshalb eine deutliche Aufwertung des Berufsfeldes durch eine bessere Bezahlung und durch eine adäquate Eingruppierung.

### Aktiv werden

Die Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern sind inzwischen vielfältig wissenschaftlich erforscht. Nur bleiben die Erkenntnisse noch zu oft ohne Wirkung. Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- oder Personalräte mitbestimmen, schrumpft die Entgeltlücke. Die Herausforderungen der mittelbaren Entgeltdiskriminierung sind nach wie vor groß und liegen unter anderem in der unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten. In der Tarifrunde zur EGO SuE geht es also auch um ein diskriminierungsfreies Regelwerk zur Beschreibung der Tätigkeiten.

Die GEW will in den Tarifverhandlungen erreichen, dass die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet und die Bezahlung insgesamt angehoben wird. Gute Bildung und Erziehung gibt es, weil die Beschäftigten gute Arbeit leisten. Noch liegen die Gehälter von Erzieherinnen und Erziehern in Deutschland unter dem Durchschnittseinkommen. Arbeitgeber in Kommunen, bei Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern müssen diese qualifizierte und gesellschaftlich so wichtige Arbeit endlich angemessen bezahlen.

Wer Leitungsfunktionen übernimmt, muss auch dafür bezahlt werden und nicht wie bisher ausschließlich nach der Zahl der regelmäßig belegbaren Kita-Plätze. Leitungsaufgaben erfordern große Sachkompetenz und Verantwortung und sind mit Personalverantwortung

verbunden. Bei der Bewertung der Leitungstätigkeit sollen daher neben der Anzahl der Kita-Plätze auch die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Wer von einer Jugendhilfeeinrichtung zu einer anderen wechseln will, wird zurzeit bestraft und nicht gefördert. Neue Arbeitgeber erkennen die vorher erworbene Berufserfahrung bei der Eingruppierung nicht ausreichend an. Das kann zu deutlichen Gehaltseinbußen führen und muss dringend neu geregelt werden.

Das sozialpädagogische Berufsfeld hat sich in den vergangenen Jahrzehnten weiter entwickelt, eine Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale ist überfällig. Neue Berufe, neue berufliche Qualifikationen, wie z.B. der BA in Kindheitspädagogik, neue Berufsbilder und Arbeitsbereiche von der Fachberatung bis zur Schulsozialarbeit sind in der Entgeltordnung abzubilden und sie sind angemessen zu bezahlen.

Aktiv werden lohnt sich also und es ist erforderlich, damit die GEW ihren Forderungskatalog durchsetzen kann. Wir brauchen die volle Unterstützung aller Mitglieder und aller Beschäftigten. ■



**Frauke Gützkow**  
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, Arbeitsbereich Frauenpolitik



# Lehrer\_innen-Gesundheit im Gespräch

Ergebnisse des Spitzengespräches mit der saarländischen Landesregierung über eine zukunftssichere Landesverwaltung am 24.01.2015



Die große Runde zieht Bilanz

Am 24. Januar fand ein erneutes Spitzengespräch zwischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, Beamtenverbänden und der saarländischen Landesregierung über eine zukunftssichere Landesverwaltung statt.

Neben einer Bilanz der bisher vereinbarten Gespräche und Vorhaben stand diesmal das Thema Lehrergesundheit im Mittelpunkt. GEW Landesvorsitzender Peter Balnis hat dieses Thema für den DGB vertreten. Auf dbb Seite äußerte sich Ewald Linn dazu.

## Gesundheit – ein gewerkschaftliches Tätigkeitsfeld

Die GEW engagiert sich seit Jahren für gesunde Arbeitsbedingungen in allen Bildungsbereichen und hat bereits 10 Landesgesundheitsstage mit jeweils ca. 100 Teilnehmer\_innen durchgeführt. Im September 2014 hat sie ausführlich die Ergebnisse einer umfangreichen Mitgliederbefragung zum Thema Gesundheit und Arbeitszufriedenheit veröffentlicht (u.a. auf der website der GEW Saarland). Die GEW hat ihre Erfahrungen zum Gesundheitsmanagement und die daraus resultierenden Forderungen in die Gespräche mit der Landesregierung eingebracht.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein traditionelles gewerkschaftliches Tätigkeitsfeld. Arbeiter, Angestellte und Beamte haben sich vor über hundert Jahren auch deshalb in Gewerkschaften zusammengeschlossen, um gemeinsam und solidarisch Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die Schutz bieten vor ruinöser

Ausbeutung ihrer Arbeitskraft. Gewerkschaftliches Engagement hat seitdem viel erreicht. Die meisten kollektiven Sicherheitssysteme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurden von Gewerkschaften in beharrlichen Kämpfen durchgesetzt. Ohne die Gewerkschaften gäbe es sie heute nicht.

Für Gewerkschaften ist Gesundheit nicht nur eine individuelle Frage. Natürlich ist es wichtig, jedem einzelnen Beschäftigten Anregung und Unterstützung für eine gesunde Arbeits- und Lebensweise zu geben. Aber viele gesundheitliche Belastungen hängen mit der Art und Weise, wie unsere Arbeit organisiert ist, zusammen. Deshalb bedeutet Gesundheitsschutz immer auch, diese Arbeitsprozesse gesünder zu gestalten, Gesundheitsgefährdungen konkret zu analysieren und verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen zu einem umfassenden Gesundheitsmanagement zu verknüpfen.

Das Saarland hat deutlichen Nachholbedarf. Erforderlich ist ein flächendeckendes Gesundheitsmanagement für den gesamten Öffentlichen Dienst. Das von Bildungsminister Commerçon gestartete Programm „Gesunde Schule“ ist ein begrüßenswerter Schritt in die richtige Richtung. Die GEW hat an diesem Programm mitgearbeitet und ihre Erfahrungen eingebracht.

## GEW Forderungen

Die GEW hat sich bei dem jüngsten Spitzengespräch auf folgende Kernforderungen an

die saarländische Landesregierung konzentriert:

- Ein landeszentrales Kompetenzzentrum zum Gesundheitsmanagement, in dem die Fähigkeiten und Ressourcen in allen die Gesundheit betreffenden Fragen gebündelt werden;

- ein flächendeckendes Betriebliches Gesundheitsmanagement in allen Bildungseinrichtungen des Landes;

- Betriebliches Gesundheitsmanagement als verpflichtender Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung der im Bildungsbereich Beschäftigten, insbesondere für Personen, die Führungs- bzw. Leitungspositionen innehaben;

- Gefährdungsbeurteilungen an allen saarländischen Bildungseinrichtungen einschließlich der Erfassung von sozialen und psychischen Belastungen;

- Einbeziehung der Personalvertretungen auf allen Ebenen und Erarbeitung von Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsschutz mit den Personalvertretungen;

- Abschluss von Dienstvereinbarungen für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement;

- Einbeziehung der Gewerkschaften in die Tätigkeit des Kompetenzzentrums;

- einen regelmäßigen Gesundheitsbericht.

Diesen Forderungen hat die Landesregierung im Wesentlichen zugestimmt.

## Vereinbarungen zum Gesundheitsmanagement

Auf Vorschlag von ver.di wurde im Jahr 2014 in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Landesregierung und Personalvertretungen ein Rahmenkonzept für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung erarbeitet. Jetzt soll zeitnah ein darauf basierendes ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) implementiert und entsprechende Dienstvereinbarungen in allen Behörden und Einrichtungen des Landes abgeschlossen werden. Das BGM umfasst mit seinem ganzheitlichen Ansatz die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz, Be-

triebliche Wiedereingliederung und Betriebliche Gesundheitsförderung.

Im arbeitsmedizinischen Kompetenzzentrum des Landesamtes für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) wurde zur Unterstützung der Ressorts bei der Implementierung des BGM bereits eine zentrale Beratungsstelle mit zwei arbeitsmedizinischen Fachkräften gebildet (Shared Service). Ergänzend soll geprüft werden, wie diese Beratungsstelle durch Bündelung vorhandenen Fachwissens als Service- und Sozialberatungsstelle für die Beschäftigten der Landesverwaltung fungieren könnte.

Die Zielsetzungen des BGM finden sich im vom Ministerium für Bildung und Kultur (MBK) bereits initiierten Projekt „Gesunde Schule Saarland“ wieder. Dort werden Maßnahmen und Ressourcen zur Gesundheit der Lehrkräfte und Schüler\_innen gebündelt. Das MBK strebt für das Jahr 2015 Dienstvereinbarungen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie die Suchtprävention an, flankiert mit Angeboten in der Aus-, Fort- und Weiterbildung und verstärkter Beratung der Lehrkräfte. Ferner sollen die geplanten Handlungshilfen zum BGM im Projekt „Gesunde Schule Saarland“ herangezogen werden.

## Weitere Vereinbarungen des Spitzengespräches

Neben dem Gesundheitsthema wurden am 24. Januar die seit dem letzten Spitzengespräch erreichten Ergebnisse von 28 paritätisch besetzten Arbeitsgruppen mit rd. 280 Beschäftigten ausführlich beraten und bewertet. Dabei ging es insbesondere um Veränderungen beamtenrechtlicher Vorschriften (Zulagen, Urlaubsregelungen, Freistellung für die Pflege von Familienangehörigen, Aufstockung des Beförderungsbudgets), Aufgabenkritik und Personalentwicklungsplanungen in der gesamten Landesverwaltung, Vorschläge für ein Personalmanagementkonzept und Feinkonzeptionen ausgesuchter Shared Service Center Bereiche.

Das Ministerium für Inneres und Sport sowie das Ministerium für Finanzen und Europa prüfen derzeit die technischen Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Etablierung eines Rechtsanspruches auf Versorgungsauskunft. Es wurde also einiges auf den Weg gebracht; dennoch liegen wir hinter den Vereinbarungen zurück und haben erkennbaren Nachholbedarf.

## Klarstellungen zum Stellenabbau

Die Gespräche zu einer zukunftssicheren Landesverwaltung werden in den Medien, aber auch durch die Landesregierung immer

wieder als „Verhandlungen über den Abbau von 2400 Stellen“ dargestellt. Das ist nicht korrekt, denn darüber wurde nicht verhandelt. Die Landesregierung hat von vornerein erklärt, dass der Abbau von 2.400 Stellen gesetzt und nicht verhandelbar ist. Diese Zahl sei beim Stabilitätsrat so vorgelegt. Würden an einer Stelle weniger Stellen abgebaut, dann müssten automatisch in anderen Ressorts zusätzliche Stellen abgebaut werden.

Die Gewerkschaften haben das zur Kenntnis genommen. DGB, GdP und GEW haben immer wieder betont, dass sie die dahinter stehende Politik der Schuldenbremse ablehnen, weil sie notwendige Innovationen und Investitionen ausbremst, während der eben-



GEW-Chef Peter Balnis und DGB-Chef Eugen Roth im Gespräch mit Bildungsminister Commerçon über Lehrergesundheit

falls mit am Tisch sitzende Beamtenbund die Schuldenbremse ausdrücklich begrüßt. Die DGB-Gewerkschaften sind der Auffassung, dass die Landesfinanzen nicht nur durch Ausgabenverkürzungen, sondern auch durch Einnahmeverbesserungen konsolidiert werden müssen. Deshalb haben wir am 24.1. die Wiederaufnahme der Arbeit in der von uns initiierten AG "Einnahmeverbesserungen" vor dem Hintergrund des Urteils des BVerfG zur Neukonzipierung der Erbschaftssteuer durchgesetzt.

Der von der Landesregierung vorgesehene Stellenabbau entspricht 10 % der Landesbediensteten. Im Bildungsbereich sollen keine Stellen gekürzt werden - wobei die von drastischen Kürzungen betroffenen Hochschulen nicht zur Bildung gerechnet werden. Stattdessen soll die „demographische Rendite“ (d.h. der sich aus Schülerrückgängen ergebende rechnerischer Lehrerüberhang in Stellen) zu einem Teil für Verbesserungen an den Schulen genutzt werden - z.B. für Inklusion oder Ausweitung des Ethikunterrichtes. Ein anderer Teil soll in andere Bildungsbereiche,

insbesondere in die frühkindliche Bildung fließen.

Es war von Beginn an klar, dass die prognostizierte demographische Rendite in Höhe von 1.400 Planstellen eine geschätzte und keine absolut verlässliche Zahl ist, weil zu viele langfristig nicht genau berechenbare Faktoren (Geburtenzahl, Pensionsverhalten, Klassen- und Kursbildung, Schulabschlüsse und Übergangsquoten) darin einfließen. Deshalb wird von Schuljahr zu Schuljahr neu berechnet.

Inzwischen hat sich herausgestellt, dass die Schülerzahlen geringer als prognostiziert zurückgehen. Dadurch werden die Spielräume

für Verbesserungen im Schulsystem und die Möglichkeiten zur Umverteilung in andere Bildungsbereiche geringer. Demnach wurden 2014 keine der vorgesehenen 38 Lehrerstellen in andere Bildungsbereiche umverteilt, und 2015 beträgt die Umverteilung etwas mehr als die Hälfte der ursprünglich vorgesehenen Stellen.

Die GEW hat im Gespräch kritisiert, dass die Hauptpersonalräte erst sehr spät in die Umverteilungsplanungen einbezogen wurden und dass insbesondere die Verteilung in andere Bildungsbereiche bisher sehr intransparent verläuft.

Die GEW wird sich solange weiter an den Gesprächen mit der Landesregierung beteiligen, wie konkrete Verbesserungen verhandelt werden können. Die nächste Runde wird im Frühjahr stattfinden. Dann geht es um die Übertragung des Tarifergebnisses im Öffentlichen Dienst auf die Beamten\_innen. ■

Peter Balnis

Fotos: Claus Kiefer (Agentur Becker & Bredel)

# Das Kaff der guten Hoffnung



Es sind drei Dinge, die man zu der Hauptfigur Kalle sagen muss: er hat keine Eltern und folglich auch keinen Nachnamen, er gibt niemals auf und er empfindet keine Furcht.

Auf der Suche nach seinem Bruder gelangt er in das Waisenhaus „Zur guten Hoffnung“. Zusammen mit drei Kindern will er das Wai-

senhaus vor einem hinterlistigen Grafen retten, der aus der Stadt und dem Waisenhaus eine Wellness-Oase machen will.

Kalle trifft in der Stadt Klein-Kalabrien auf dem Berg Gigantokatepetel auf das Waisenhaus, dessen Insassen und die Heimleiterin Frau Galgenstrick. Ein böser Investor, Graf Arg von Hinterlist, will zur gleichen Zeit Bürgermeister Sesselfurz für seine Machenschaften benutzen.

Die Erzählstränge laufen zusammen, entwickeln eine eigene Dynamik und der Autor lässt eine skurrile Geschichte, ein modernes Märchen, seinen Lauf nehmen, das nicht zuletzt wegen der ausgefallenen Sprache, der Mehrdeutigkeiten der Namen und auch wegen des verschachtelten Satzbaus gewisse Voraussetzungen und ein gehöriges Maß Lesenerfahrung junger Leser erfordert, um in allen Details von ihnen verstanden und ausgedeutet zu werden. Weiterhin erhöht ein umfassendes Allgemeinwissen den Lesegenuss oder es muss durch intensives Recherchieren kompensiert werden. Sämtliche Anspielungen des Autors wird ein junger Leser nicht auf Anhieb verstehen. Bleiben somit reizvolle Details des Buches zunächst verschlossen, so ist der Plot so mitreißend gestrickt, dass spätestens beim zweiten Lesen sich vieles erschließen lassen wird.

„Das Kaff der guten Hoffnung“ ist eine lohnende Herausforderung für junge Leseratten, die sich darauf einlassen möchten, ihr Hirnschmalz intensiv zu trainieren. Dabei kommt das Lachen nicht zu kurz, überraschende

Wendungen garantieren Spannung bis zum Schluss. Der Hinweis auf den zweiten Band am Ende des Buches darf als Einladung verstanden werden, sich weiter für das Schicksal Kalles zu interessieren. Dem Autor mögen noch viel mehr witzige Wortwendungen und -drehungen einfallen, um damit geneigten Lesern eine würdige Fortsetzung von Kalles Biografie anzubieten.

Der Autor setzt bei seinen jungen Lesern ein hoch entwickeltes Sprachgefühl und einen Spürsinn für Wortwitz voraus, damit sie allen seinen Anspielungen auf die Spur kommen können. Für manche Leser, vor allem die mit wenig Lesererfahrung, wird diese Hürde nur schwer zu nehmen sein, wenn ihnen nicht jemand zu Seite steht und Erklärungen liefert, die für das Verständnis hilfreich sind. Im Zeitalter moderner Medien wäre natürlich denkbar, dass clevere Leser die Wortspiele mit einer entsprechenden Recherche im Internet knacken.

Durch die wunderbaren Schwarzweiß-Bilder des Illustrators Dominik Rupp werden jedoch durchgängig die Stimmung im Buch und die Charaktere detailgetreu und überaus witzig wiedergegeben. Sie helfen über manche schwierige Textstellen hinweg. ■

### Ralph Schmidt

Kai Lüftner, *Das Kaff der guten Hoffnung*  
Mit Illustrationen von Dominik Rupp  
Frankfurt/Main 2014,  
ISBN 978-3-7373-5066-2  
203 Seiten, 9,99 Euro  
Lesenswert ab 10 Jahren

ANZEIGE

# WENN NIEMAND MEHR ÜBER INHAFTIERTE JOURNALISTEN IN CHINA SCHREIBT, SIND DANN ALLE WIEDER FREI?

REPORTER OHNE GRENZEN E.V. - WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE - SPENDENKONTO IBAN: 5625 1009 0000 9867 7770 80 - BIC: BEVO3333

REPORTER OHNE GRENZEN  
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT  
20 JAHRE

# Deutschland 2030

## Wie wir in Zukunft leben

Es liegt wohl in der Natur des Menschen, dass er sich für seine persönliche und auch für die gesellschaftliche Zukunft interessiert, um dadurch Lebensmut und Trost zu schöpfen und Handlungsanweisungen zu erhalten; nur so sei - so die Sozialpsychologie - das auch in der Moderne anhaltende Bedürfnis nach Wahrsagen, Prophetie, Spiritualismus und Ähnlichem zu verstehen.

Die Zukunftsforschung hat dagegen eine völlige andere Funktion und methodische Basis. Allgemein wird sie definiert als wissenschaftliche Befassung mit potentiellen, wünschbaren und wahrscheinlichen Zukunftsentwicklungen und Gestaltungsoptionen sowie deren Voraussetzungen in Vergangenheit und Gegenwart. Sie ist eine systematische und kritische wissenschaftliche Untersuchung von Fragen möglicher zukünftiger Entwicklungen auf technischem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiet.

Horst Opaschowski hat jetzt die völlig neu bearbeitete Ausgabe der Zukunftsstudie Deutschland 2030 vorgelegt, in der die Schlüsselwörter ‚Wachstum‘, ‚Wohlstand‘ und ‚Lebensqualität‘ im Zentrum stehen. Seine Prognose für 2030 hat ein Janusgesicht: „Einerseits werden die Menschen im Vergleich zu früheren Zeiten trotz mancher Wohlstandsverluste objektiv wohlhabender sein können [...] Andererseits darf die Schattenseite dieser Entwicklung auch nicht verschwiegen werden: Die Kluft zwischen Arm und Reich wird größer. Die Bürger legen zunehmend mehr Wert darauf, in einer gerechten Gesellschaft zu leben [...] Gerechtigkeit heißt für sie auf eine politische Formel gebracht: Teilhabegerechtigkeit, also die Chance für alle, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.“ (S. 17).

Der Zeitraum 2030 verleitet nicht zu spekulativen oder utopischen Versteigerungen in den Erwartungen, sondern ist ein mittlerer Zeithorizont, der einerseits weit genug über den tagesaktuellen Tellerrand hinaus weist, andererseits nah genug ist, um gesellschaftspolitische Entwicklungen abschätzen und Handlungsoptionen schaffen zu können. Die Studie will „Wissen über die Zukunft vermitteln, d.h. Orientierungen geben und konkrete Aussagen darüber machen, wie wir morgen leben.“ (S. 18).

Ein ambitioniertes Vorhaben, das der Autor brillant meistert und er hat damit ein für politische Analysten, Denker, Planer und Akteure unverzichtbares, fundiertes und engagiertes Standardwerk und Handbuch zur gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands vorgelegt. Die Studie liefert auf breit angelegter wissenschaftlicher Basis nicht nur analytisch eine orientierende Vorausschau, sondern bietet auch Handlungsperspektiven an. Die aktualisierte Zukunftsstudie soll für die Politik Anlass und Gelegenheit sein, zukunftsweisend und nachhaltig die Daseinsfürsorge für die Bürgerinnen und Bürger zu gestalten. Opaschowski plädiert für mehr zukunftsorientiertes Denken in Wirtschaft und Gesellschaft; die Sozialfolgenabschätzung solle die Technologiegläubigkeit ersetzen.

Opaschowski entwirft in seiner Studie glaubwürdige und realitätsnahe Zukunftsszenarien für die deutsche Gesellschaft; die meisten Prognosen und Tendenzen resultieren aus der Extrapolation von empirisch belegbaren Daten der letzten Jahre.

Das umfassende Werk mit seinen 800 Seiten lässt sich sehr gut lesen und abarbei-

# Anders als die Anderen

## Was die Seelen unserer Kinder krank macht

Zu einer Arbeitsgruppe der IGS Göttingen-Geismar, die sich regelmäßig jeden Freitag zur kollegialen Fallberatung traf, kam immer dann, wenn er Zeit hatte, Prof. Dr. Friedrich Specht (1924-2010), Professor für Psychiatrie an Universität Göttingen.

Er hat uns geholfen, die Jugendlichen, die mit uns und der Schule Probleme hatten bzw. solche machten, zu verstehen, welche Beeinträchtigungen und Störungen zugrunde

liegen könnten und uns gelehrt, angemessen mit diesen umzugehen. - Hin und wieder wurden wir Lehrerinnen und Lehrer aufgefordert, die Eltern eines Jugendlichen zu bitten, bei ihm mit ihrem Kind in der Klinik vorstellig zu werden, damit er psychische oder psychische Faktoren als Ursache diagnostizieren oder ausschließen konnte.

Seine Befunde wurden uns nicht direkt mitgeteilt, doch die entsprechenden Krankheits-



ten. Es ist übersichtlich in achtzehn Hauptkapitel gegliedert. Der Text wird mit Informationskästen, Grafiken und Abbildungen visuell aufgelockert und veranschaulicht. Die umfangreiche Literaturliste und das Sachregister sind sehr hilfreich für die Nutzung der Studie als Nachschlagewerk und als Handbuch für Lernen, Lehren und für das Studium, ebenso für den Diskurs und für die vorausschauende Planung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. ■

### Klaus Ludwig Helf

Horst W. Opaschowski:  
*Deutschland 2030. Wie wir in Zukunft leben.*  
Gütersloher Verlagshaus 2013, 807 Seiten, 137  
Grafiken  
ISBN: 978-3-579-06635-6  
Preis: 39,99 Euro



bilder schilderte er der Gruppe verbunden mit Hinweisen auf angemessene Reaktionen. Nie hat Prof. Specht uns Lehrerinnen und Lehrern oder die Eltern als Verantwortliche für Störungen belastet. Seine Rede war frei von Vorwürfen, immer sprach er zurückhaltend und mit großem Respekt von den belasteten Jugendlichen und ihren Problemen. Nicht nur ich habe von ihm gelernt, dass Schuldzuweisung, an wen auch immer adressiert, ebenso wenig helfen wie Selbstvorwürfe.

An diese Gespräche mit Prof. Specht erinnert mich das Buch Anders als die anderen, das Franz Joseph Freisleider, Ärztlicher Direktor des kbo-Heckscher-Klinikums für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie zusammen mit dem Journalisten und Buchautoren Harald Hodrich geschrieben hat. Gerahmt von unbedingt zu lesenden Vor- und Nachwort, stellen die Autoren 10 spezifische Fälle vor: Anorektische Essstörung, Aspergersyndrom, ADHS ... nur die ersten drei seien beispielhaft genannt. Sie seien erfunden, betonen die Autoren; doch sie sind erfahrungsgesättigt und lesen sich authentisch.

Zunächst erhält der Leser einen Einblick in die Lebensumstände des jeweiligen Protagonisten, eine Genese der Entwicklung der Stö-

rung. Es folgt ein Bericht über die Begegnung des Arztes mit dem Jugendlichen und seine stationäre oder ambulante Behandlung. Dann – sehr kurz - werden die Krankheit selbst dargestellt und die Verhaltensweisen der davon betroffenen Mädchen oder Jungen berichtet. Mögliche Ursachen werden genannt, die Therapieansätze aufgeführt und die Heilungschancen skizziert. Das Register am Ende des Buches ist hilfreich.

Dieses Buch habe ich an einem Nachmittag durchgelesen. Es ist ein Lehrbuch, das nicht belehrt, sondern mit der Geschichte einer (fiktiven doch real aufscheinenden) Person und des Arztes die Krankheit verständlich macht. Respekt vor den Betroffenen wie vor ihren Eltern und Geschwistern wird erzeugt, Respekt auch vor dem mühsamen Heilungsprozess und den damit verbundenen langwierigen Anstrengungen. - Die Ungeduld mancher Lehrerinnen und Lehrer, die ihre von solchen Leiden betroffenen Schülerinnen und Schüler möglichst schnell lernbereit und leistungsfähig wieder in ihrem Unterricht sehen möchten, wird gedämpft.

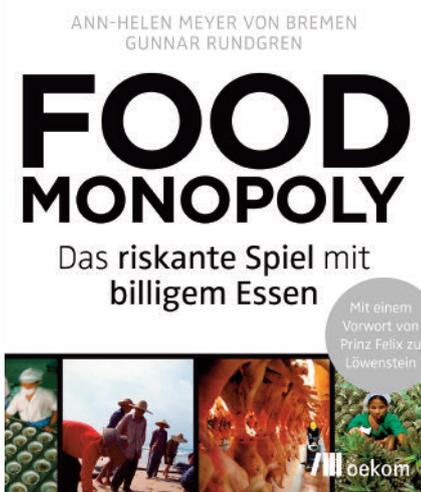
Nach entsprechenden aktuellen Untersuchungen, schreiben die Autoren, finden sich bei gut 20 % der Kinder und Jugendlichen psy-

chische und psychosomatische Auffälligkeiten. Bei der Hälfte etwa besteht die Notwendigkeit einer nachhaltigen therapeutischen Intervention.

In jeder Klasse mit 30 Schüler\_innen sind folglich statistisch etwa 6 betroffen. Lehrerinnen und Lehrer können helfen, diese Störungen zu erkennen, zu unterstützen, einen Arzt oder Therapeuten aufzusuchen, die Therapie unterstützen, indem sie sich selbst und auch die Mitschülerinnen und Mitschüler auf die Krankheit einstellen, Aufmerksamkeit schärfen, Verständnis wecken, Verhalten modifizieren. Wünschenswert ist in jeder Schule regelmäßige Kollegiale Fallberatung unterstützt von Psychologen, Ärzten oder Therapeuten.

### Klaus Winkel

Franz Joseph Freisleider mit Harald Hodrich:  
Anders als die andern. Was die Seelen unserer Kinder krank macht.  
Piper, München 2014, 254 Seiten  
ISBN: 9783492055352  
Preis: 22,99 Euro



Eine Reise durch die Landwirtschaft der Erde präsentieren uns die Autoren und öffnen den Blick für die grundsätzlichen Probleme der Nahrungsmittelproduktion in verschiedenen Teilen der Welt.

## Food Monopoly

### Das riskante Spiel mit billigem Essen

Der amerikanische Maisbauer, der seinen hochindustrialisierten Betrieb in Monokultur führt, sein Kollege, der mit ökologischem Landbau neue Nachfrage auf dem nordamerikanischen Kontinent wirtschaftlich erfolgreich befriedigt und die brasilianische Kleinbauernfamilie, die vielversprechend Landwirtschaft betreibt in einem Land, das an der Grenze zwischen Raubbau und Naturschutz laviert und es sich zum Ziel gesetzt hat, die eigene Bevölkerung versorgen zu können.

Afrika als besonderer Kontinent, in dem sich Hungersnöte und fantastische Möglichkeiten die Hand geben, wird mittels mehrerer landwirtschaftlicher Betriebe in den Blick genommen, die unterschiedlicher nicht sein können. Von der Subsistenzwirtschaft in Sambia bis hin zur ökologischen Obstproduktion für den europäischen Markt findet man auf diesem Kontinent eine unglaubliche Vielfalt landwirtschaftlicher Wirtschaftsformen. Auch Indien ist ein Thema: In dem Land mit den meisten Vegetariern weltweit nimmt der Milch- und Fleischkonsum in der Mittelschicht

zu, der Heiligkeit der Kühe zum Trotz. Schweden repräsentiert ein typisch westeuropäisches Land im Reigen der besuchten Landwirtschaftsnationen.

Zusammenfassend widmen sich die Autoren der Frage, inwieweit sich das internationale Kapital auf die Landwirtschaft weltweit auswirkt und in welchem Maße die Intensivierung der Landwirtschaft in dem Maße fortgeführt werden kann, wie es die letzten 20 Jahre geschehen ist.

Ein äußerst informatives Buch, das abseits aller Belehrungen und Ideologisierungen einen nüchternen Blick auf die Situation unserer Nahrungsmittelproduktion wirft und dabei nicht mit dem erhobenen Zeigefinger droht, sondern die wichtigen Fragen stellt. ■

### Matthias Römer

Ann-Helen Meyer von Bremen/Gunnar Rundgren:  
FoodMonopoly  
oekom Verlag, 2014, 240 Seiten  
ISBN: 9783865816641  
Preis: 19,95 Euro



// BERUFLICHE BILDUNG & WEITERBILDUNG //



## 27. Berufsbildungstag „Perspektiven der Beruflichen Bildung“

**19. März 2015, von 09.00 - 17.00 Uhr**

Bildungszentrum der Arbeitskammer | Am Tannenwald 1, 66459 Kirkel

### Arbeitsgruppen

**AG 1: Individuelle Förderung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf**

Referent: Udo Schäckermann

**AG 2: Jugendberufsagentur - ein Instrument um Jugendliche schneller in Ausbildung zu vermitteln?**

Referent: Martin Neumann, Schulleiter an der Staatlichen Gewerbeschule Stahl-und Maschinenbau G1 in Hamburg

**AG 3: Interaktiver Vortrag „Zusammen Leben - Methoden zum Sozialtraining nach dem Modell der Konfliktkultur“**

Referentin: Anke Fritz-Kewerkopf, Studienrätin am BBZ Merzig

**AG4: Achtsamkeit; Impulse zum wertschätzenden Umgang**

Referentin: Rita Di Meo-Bachmann; Dipl. Sozialpädagogin

**Anmeldung nur online unter [www.lpm.uni-sb.de](http://www.lpm.uni-sb.de), LPM-Nr.: B1.201-1445**

In Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) und der Arbeitskammer des Saarlandes

