

Zeitung „Erziehung und Wissenschaft im Saarland“ des Landesverbandes der GEW im DGB



BILDUNG. WEITER DENKEN!



Thema: Bildungsgerechtigkeit oder gerechte Bildung?

Editorial 03

Thema: Bildungsgerechtigkeit oder gerechte Bildung? 04

- 04 Die Verheißung des Ganztags und ihre Tücken
- 05 Erfolgreiche Inklusion
Am Ende ist es eine Frage der Haltung
- 08 Sprachförderlehrkräfte – Quo vadis
Sprachförderung ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe!
- 09 50 Jahre Berufsverbote
Eine Veranstaltung zur Gerechtigkeit in Berufsbiografien

Schule 11

- 11 A13 für alle – wieso das denn?
Warum überhaupt gewerkschaftlich engagiert sein?

Gewerkschaft 14

- 14 32. Berufsbildungstag in Kirkel
- 17 DigitalPakt Alter
Dr. Regina Görner zu Gast bei unseren Senior:innen

- 18 OnlineDokumentation zum 13. Deutschen Seniorentag

- 18 „Véijhgeschwätz“ – ein Nachtrag

- 19 GEW vor Ort
 - SuE Warnstreik
 - Internationaler Frauentag

Info & Service 20

- 20 Neues Programm der vhs Regionalverband ist erschienen
Rund 2.000 Bildungsangebote in Saarbrücken und den Umlandkommunen

Bücher & Medien 21

- 21 99 Fragen an den Tod
- 22 Wie Tiere kommunizieren und was wir lernen, wenn wir ihnen zuhören

Geburtstage & Jubiläen 23

- 23 April 2022
- 23 Schlusswort

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Mo. - Do.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 16.00 Uhr
 Fr.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 15.00 Uhr
 Telefon: 0681 / 66830-0,
 Telefax: 0681 / 66830-17
 E-Mail: info@gew-saarland.de
 Internet: http://www.gew-saarland

GEW-Service

Beratungszeiten für Mitglieder in Rechtsfragen

Mo., Di. u. Do.: 09.00 - 16.00 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
 Fr.: 13.00 - 16.00 Uhr unter
 Tel.: 0152 / 01701173 NEU

Beratung für Referendarinnen und Referendare

Max Hewer, Tel.: 0176 / 30456396
 E-Mail: m.hewer@gew-saarland.de

Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Susanne Bleimehl
 Tel.: 0170 / 9655772
 E-Mail: susannebleimehl@gmail.com

Redaktionsschluss

06.04.2022
 (Mai-Ausgabe)

06.05.2022
 (Juni-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

Impressum Herausgeber

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

Redaktion
 Carsten Kohlberger
 redaktion@gew-saarland.de

Sarah Becker,
 Ilka Hofmann,
 Harald Ley,
 Sarah Tschannun,
 Nadine Weber

Anzeigenverwaltung
 Andreas Sánchez Haselberger
 a.sanchez@gew-saarland.de

Layout
 Bärbel Detzen
 b.detzen@gew-saarland.de

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

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

Titelfoto
 ©Hans Traxler

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



Liebe Leserinnen,
 liebe Leser,

die Landtagswahl ist nun geschafft, welches Ergebnis dabei entstand, wissen wir zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht. Wir haben aber einige Wünsche für die kommende Legislaturperiode innerhalb unseres Redaktionsteams gesammelt, die wir Euch hier gerne nennen.

Unsere Forderungen liegen innerhalb des Spektrums von Sprach- und Fremdsprachförderung, von kulturellem Austausch, der Lohnerhöhung für Lehrende und der Chancengleichheit für Lernende bis hin zu den öffentlichen Verkehrsmitteln:

- „Stärkung der Durchlässigkeit im Bildungssystem und gleiche Chancen für alle Schüler:innen in den individuellen Bildungswegen“

- „Qualität und Administration? Dafür verdienen wir mehr Lohn!“
- „Mehr Investition in die Sprachförderung DaZ jetzt!“
- „Spürbare Umsetzung der Frankreich-Strategie!“
- „Einen kostenlosen ÖPNV sowie eine Ausweitung seines Angebots vor allem im ländlichen Raum“.

So passt auch der Titel der vorliegenden Ausgabe sehr gut zu unseren Anliegen: Bildungsgerechtigkeit oder gerechte Bildung.

Matthias Römer schreibt über Chancen und Widrigkeiten von gebundenen Ganztagschulen und fordert unter anderem Ausgleich und flexible Arbeitsmodelle für im Ganztags beschäftigte Lehrer:innen. Thomas Höchst geht es um eine positive Einstellung von Lehrenden und Schulleitung zur Unterschiedlichkeit von Schüler:innen an unseren inklusiven Schulen und einem damit verbundenen verbesserten Angebot von Aus- und Fortbildung für beide Zielgruppen. Unsere Vorsitzende Birgit Jenni erklärt die Notwendigkeit der Aufstockung des Budgets für Sprachförderlehrkräfte und die Etablierung von Planstellen im Bereich Sprachförderung, einhergehend mit der Tatsache, dass das Bildungsministerium ab dem kommenden Schuljahr die Hoheit über die Sprachförderung übernimmt und die Sprachförderlehrkräfte unter eigenem Dach einstellt. Was

Berufsverbote ab den 70er Jahren in Deutschland bezweckten und wie angehende Pädagog:innen davon betroffen waren, beschreiben Max Hewer und Gudrun Melchior.

Haro Ley erzählt von einem Vortrag über den „DigitalPakt Alter“, einer „Initiative zu gesellschaftlicher Teilhabe und zum Engagement Älterer in einer digitalen Welt“. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst streikten am 8.3.22 im Stay-at-Home-Format. Ihnen liegt die Aufwertung und die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen am Herzen. Davon berichtet Andreas Sánchez Haselberger.

Die Forderung unserer Redaktion nach mehr Lohn unterstreicht auch der Artikel „A13 für Alle – was soll das denn?“, in dem Ramona Servatius klärt, warum sich gewerkschaftliches Handeln lohnt. Viele Kurzreferate, Grußworte und Vorträge bestimmten den Berufsbildungstag, von dem Carsten Kohlberger in dieser Ausgabe berichtet und bei dem auch Ralf Becker, Hauptvorstand der GEW, zugegen war. Einig waren sich alle Vortragende in der Wichtigkeit von Nachhaltigkeit und digitaler Bildung sowie der immer größer werdenden Rolle von Berufsbildungszentren in der Gesellschaft, nicht zuletzt durch die Anforderungen eines Arbeitsmarktes der Zukunft. ■

Herzlichst
Ilka Hofmann

ANZEIGE



COD Büroservice GmbH

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

Die Verheißungen des Ganztags und ihre Tücken

Aus Sicht von Schulentwicklung ist der Ganztags als Modell für Schulen der Sekundarstufe eine verlockende Möglichkeit, sowohl die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen als auch von Schulen in der Gegenwart miteinander in Einklang zu bringen. Unstrittig ist, dass Schülerinnen und Schüler – gerade in städtischen Ballungsräumen – den Ganztags als Möglichkeit der Strukturierung, der angeleiteten Freizeitgestaltung aber auch als Chance zur Jugendarbeit benötigen und annehmen. Für Schule bedeutet der Ganztags nicht nur die Fähigkeit, sich in den unterschiedlichsten Bereichen der Lebenswelt von Schülerinnen und Schülern über den klassischen Unterricht hinaus mit diesen auseinanderzusetzen, sondern vor allem die Länge der Zeit, in der die Schüler:innen an der Schule verbleiben, zu nutzen, um unterschiedlichste Angebote machen zu können. Auch unterschiedlichen Takungen, die der Ganztags mit sich bringt, sind eine reizvolle und pädagogisch spannende Möglichkeit, Schule zu gestalten und Ideen der Schulentwicklung umzusetzen.

Nicht zuletzt steht die mit dem politischen Willen verbundene gute Ausstattung im Fokus vieler Entscheidungen für den Ganztags. Die deutliche personelle und finanzielle (vor allem bauliche) Bevorzugung des Ganztags gegenüber der klassischen Halbtagschule motiviert Schulen und Verantwortliche außerordentlich und wird wohl auch noch einige Zeit Bestand haben.

Neben all den positiven Effekten, die zum großen Teil außer Zweifel stehen, sind jedoch auch kritische Anmerkungen notwendig. Diese hängen zum einen mit den regionalen Besonderheiten im Saarland zusammen, zum anderen aber auch mit der Struktur des Ganztages an den Schulen. Auch in der politischen Ausgestaltung drängen sich mittlerweile Fragen auf, die mit den bisher im Land gesammelten Erfahrungen zusammenhängen.

Ganztagschulen sind in großen Teilen eine Schulform, die bestimmten Gesellschaftsschichten vorbehalten ist. Zumindest tut die Politik nichts dagegen, dass sie sich dazu entwickelt. Der beste Beweis hierfür ist die Tatsache, dass es im Saarland noch kein einziges Gymnasium gibt, welches den Weg zum Ganztags eingeschlagen hat. Vielmehr ballen sich die Ganztagschulen in eben jenen Regionen und Teilen des Landes, in denen auch die prekären Lebensumstände vieler Familien deut-



lich spürbar sind. Das muss kein Nachteil per se sein, brandmarkt die Ganztagschulen aber als Auffangbecken für die Kinder jener Bevölkerungsschichten, die ohnehin schon im Bildungssystem hintenanstehen müssen. Das verleiht dem pädagogisch institutionellen Projekt einen übermäßig sozialpädagogischen Charakter und lässt die Ganztagschule in eine Falle laufen, in der die unterrichtliche, didaktische Komponente des Ganztags unterzugehen droht – für das gesamtpädagogische Konzept fatal. Verantwortung dafür trägt auch die Politik, die die Einrichtung des Ganztags zu einem Modell der Mitbestimmung gemacht hat und somit Eltern und Lehrer:innen mit in das Entscheidungsboot nimmt, ohne aber eine regionale Planung als Rahmen vorzugeben. Diese Entwicklungsplanung ist dringend notwendig und sollte alle Schulformen berücksichtigen, nicht nur die Grund- und Gemeinschaftsschulen.

Ganztagschulen müssen auf lange Sicht flexibler werden, um sich als Schulform für alle durchsetzen zu können. Denkbar sind hier zum Beispiel unterschiedliche Lösungen für jüngere und ältere Schüler:innen oder auch die in einigen Schulen immer schon praktizierte Lösung mit Ganztagsklassen. Vor allem aber müssen Ganztagschulen für Beschäftigte reizvoller werden. Ausgleich und flexible Arbeitsmodelle für im Ganztags beschäftigte Lehrer:innen und andere Mitarbeiter:innen sollten dringend diskutiert werden. Die Arbeit am Ganztags darf nicht ein Nachteil sein, sondern muss zu einem Vorteil werden. Gerade die Schulträger müssen dafür noch mehr in die Pflicht genommen werden. Arbeitsplätze, die diesen Namen auch verdienen sollten in den Schulen, die einen Ganztagsbetrieb anbieten mittlerweile Standard sein. Dies ist an den meisten Standorten noch nicht der Fall.

Nicht zuletzt muss der Euphemismus Ganztags für die im Saarland durch die CDU eingeführte Billiglösung FGTS endlich enden. Der Etikettenschwindel, der den Eltern durch gleiche Bezeichner gleiche Qualität vorgaukeln soll, ist ein Betrug an den Schülerinnen und Schülern sowie deren Sorgeberechtigten und hat in den letzten Jahren dafür gesorgt, dass der Ganztags an den echten Ganztagschulen und der freiwillige Ganztags zu oft miteinander in einen Topf geworfen wurden und für viele Eltern nicht zu unterscheiden sind. Das hat dem echten Ganztags mehr als geschadet. Die klare Ausschärfung des Profils von echten Ganztagschulen ist auch eine Aufgabe der politisch Verantwortlichen.

Die Verheißungen des echten Ganztags sind groß und bei entsprechenden Rahmenbedingungen auch in realistische Szenarien umzusetzen. Der echte Ganztags bietet für den Unterricht, das Lernen und die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern unermessliche Chancen, die nicht nur im Mehr an Zeit begründet sind. Doch gerade im Ganztags für alle liegen die Möglichkeiten einer gesellschaftlichen Akzeptanz, die nicht nur im städtischen Ballungsraum verbleibt und bestimmten Schichten vorbehalten ist. Dort muss Politik dringend nachsteuern und die vielbeschworene Gleichwertigkeit herstellen. ■



Matthias Römer

Erfolgreiche Inklusion

Am Ende ist es eine Frage der Haltung

Wenn ich auf meinen Vorträgen zu Inklusion mit Schulleitern und Kollegen spreche, höre ich meistens einen ähnlichen Satz, wenn es um die erfolgreiche Umsetzung von Inklusion geht: „Am Ende ist die Haltung des Lehrers das Entscheidende, ob Inklusion erfolgreich umgesetzt wird.“ Diesen Satz habe ich auch bei meiner wissenschaftlichen Untersuchung an den erfolgreichen Jakob Muth Gewinner-schulen immer wieder wahrgenommen. Er ist deshalb ein wichtiger Anlass sich näher mit der Handlungsfrage zu beschäftigen.

Eine der zentralen Gelingensbedingungen, die auch in der aktuellen Literatur gehäuft zu finden ist, ist die Haltung des Lehrers, des Schulleiters. In einer inklusiven Schule steht der Lehrer, da sich seine inklusive Schule als Ziel gesetzt hat nicht mehr zu selektieren, vor einer Klasse mit Schülern, welche von einer starken Heterogenität geprägt ist und die es individuell zu fördern gilt. Wocken meint zu der erfolgreichen Umsetzung dieser Aufgabe: „Als einer der wichtigsten Punkte wird eine inklusionsfördernde Einstellung der Lehrkräfte hervorgehoben“ (Wocken 2012, S. 131).

Ziebarth drückt dies als die „Hereinnahme des Unvollkommenen“ aus. Besonders in unserer Gesellschaft, die zunehmend mehr geprägt ist von Perfektionismus in nahezu allen Bereichen (Leistung, Schönheit, Wachstum, Schulerfolg, ...), hat man es „plötzlich“ an inklusiven Schulen mit Abweichungen zu tun (vgl. Ziebarth 2010, S. 6). Behinderungen zählen im Besonderen zu diesen Abweichungen, da sie etwas mit Schwäche zu tun haben.

Zu dieser Problematik kommt ein Denken dazu, das sich jahrelang bei der Einstellung der Lehrer etabliert hat, dass möglichst alle Schüler am gleichen Thema die gleichen Lernziele erreichen müssen. Und Schüler, die die vom Lehrer gesteckten Haupt- und Teilziele nicht erreichen, belasten dann den Kollegen in seinem auf Perfektion ausgerichteten Denkmuster. „Diejenigen, die diese Ziele nicht erreichen können, stören diese Ideologie und was noch schlimmer ist, sie stören das Selbstbild als erfolgreicher Lehrer“ (Ziebarth 2010, S. 7).

Schüler, wie Gutachtenkinder, erreichen aber diese allgemeinen Ziele nicht und rufen unter dem dargestellten Denken der Lehrer, dass Erfolg das gleichschnitlige Erreichen der allgemein gesteckten Lernziele bedeutet, Unzufriedenheit hervor. Kiesewetter hat dies

wie folgt ausgedrückt: „Als oberste Priorität gilt es, Lerngruppen möglichst homogen zu gestalten und diese nach ausgewählten Kriterien wie beispielsweise Alter, Leistung, Geschlecht zu selektieren. Kurz gesagt: In der didaktischen Diskussion wird die Heterogenität der Schülerschaft vornehmlich als Problem, als hinderliche Abweichung von einer Norm betrachtet“ (Kiesewetter 2014, S. 5).

Somit ist für den Erfolg der wichtigen Gelingensbedingung „Haltung“ oder wie Jakob Muth sagt „Bewusstseinsdisposition“ erstens notwendig, dass dieses Denken der Lehrer aufgebrochen wird, da ja ansonsten per se in einem inklusiven System die Inklusion scheitern muss, weil es der Lehrer in seinem Denken und Bemühen nicht schaffen wird, die Schüler mit Beeinträchtigung an die Ziele der Klasse, seine Ziele heranzuführen.

Zweitens muss eine Schule, die sich zu Inklusion bekennt - um es mit den Worten von Ziebarth zu sagen - sich bewusst zu der Unvollkommenheit bekennen und sich mit ihr beschäftigen. Dies ist umso schwerer, je mehr die einzelne Schule, der einzelne Kollege, auf Leistung und Selektion als Erfolgsmittel fixiert war. Und dies verbreitet in der eigenen Haltung zunächst einmal Angst, die überwunden werden muss: „Diese Auseinandersetzung mit Aspekten scheinbarer Unvollkommenheit muss in einer nicht aussondernden Schule systematisch und kompetent geführt werden“ (Ziebarth 2010, S. 7).

Eine (veränderte) positive Haltung ist nach Begalke dann erkennbar, „wenn die im schulischen Umfeld professionell Tätigen eine Wertschätzung und Anerkennung jedes Einzelnen sowie eine pädagogische Beziehung, die die bestmögliche Entwicklung jedes Einzelnen im Blick hat, zeigen“ (Begalke, Clever, Demmer-Dieckmann & Siepmann, 2011, S. 70).

Urban gibt in ihrer Untersuchung an, dass 68 % der Lehrer an Sonderschulen Inklusion nicht für sinnvoll erachten. 97 % der Lehrer, die an Regelschulen mit inklusiv beschulten Schülern arbeiten, halten Inklusion für sinnvoll mit folgender Einschränkung: Wenn es um den Schweregrad der Behinderung geht, ist es so, dass mit zunehmendem Behinderungsgrad die Zustimmung abnimmt: 69 % Zustimmung bei leichter Beeinträchtigung, 43 % bei mäßiger Beeinträchtigung und 30 % bei schwerer. (vgl. Urban 2018, S. 75f) In der gleichen Untersuchung sagen 15 % der Regelleh-

rer, den Mehraufwand in den Inklusionsklassen für angemessen zu halten, 21 % fühlen sich aber überfordert. Genau dies beeinflusst die Haltung der Lehrkräfte. Ein positives Verständnis der Haltung spiegelt sich bei Wittrock wieder, wenn er „von einer Willkommensstruktur spricht, die jeden Schüler - egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung - beachtet, akzeptiert und wertschätzt“ (Wittrock 2015, Folie 15).

Kullmann beschreibt die Ergebnisse einer mehrperspektivisch angelegten Interviewstudie über Einstellungen und Bereitschaften von Lehrkräften und Schulleitungen zur Inklusion. Diese belegt eindeutig, „dass eine positive Einstellung zu sozialer Integration und die Vermeidung stabiler Etikettierungen eine hohe Relevanz für die gelingende Implementation inklusiven Unterrichts darstellen“ (Kullmann 2014, S. 1). Dies wird durch die Bertelsmann Studie untermauert: „Alle untersuchten Schulen eint, dass die Professionellen eine inklusive Haltung haben, die das Fundament ihrer Arbeit bildet“ (Bertelsmann 2016, S. 134).

„Als Grundvoraussetzung für die Arbeit in guten inklusiven Schulen nennen die Bewerberschulen eine wertschätzende Haltung aller Beteiligten gegenüber allen Kindern und der gesamten Schulgemeinschaft“ (Bertelsmann 2016, S. 170). Dies wird auch durch weitere Studien bewiesen (Avramidis/Bayliss/Burden 2000; Avramidis/Kalyva 2007; Eberl 2000; Heyl/Seifried 2014).

Kullmann unterscheidet in seiner Interviewstudie noch tiefgreifender zwischen den Begriffen Einstellung und Bereitschaft. Seine Studie hat bewusst die Fragestellung darauf angelegt, welche Bereitschaft und welche Einstellung vorhanden sein müssen, damit ein gemeinsamer Unterricht von Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf gelingt. Komprimiert zusammengefasst sagen seine Ergebnisse folgendes aus:

■ Es herrscht eine grundsätzliche Relevanz einer positiven Haltung zu Inklusion. Diese wird von allen Befragten auch als wichtige Voraussetzung für gelingende Inklusion gesehen.

■ Es muss bei den Beteiligten eine Bereitschaft bestehen, gemeinsam Verantwortung für alle Schülerinnen und Schüler zu übernehmen.

■ Die Abkehr von zu schnellen Etikettierungen von Kindern ist notwendig.

■ Somit stellt er klar, dass es nicht „nur“ um eine grundsätzliche positive Haltung zu Inklusion geht, sondern auch um die Bereitschaft, diese umzusetzen. Hierzu gehört die grundsätzliche Bereitschaft, in einer inklusiven Schule tätig sein zu wollen (vgl. Kullmann 2014, Kapitel 2.3).

Nuding (2016) macht deutlich, dass „alle Verantwortlichen, Lehrer, Eltern, Schulaufsichtsbeamte bis hin zu Kultusministern sich Gedanken machen müssen über ihr persönliches, individuelles Menschenbild, gleich, ob sie dieses aus ihrer Religion, aus wissenschaftlichen Erkenntnissen oder ihrem Ethos beziehen. Eine Inklusionspädagogik ohne ein Menschenbild der Inklusion ist nicht denkbar. Erst dann wird es zu den wünschenswerten Einstellungen und Haltungen kommen, ohne die Inklusion nicht gelingen kann“ (Nuding 2016, S. 138) – eine treffliche Zusammenfassung der Bedeutung dieser Gelingensbedingung.

Deshalb sollte „eine erfolgreich geführte inklusive Schule [...] in der Formulierung des Leitbildes in jedem Fall von einer Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Kindern ausgehen, die als Bereicherung und auch als Chance verstanden wird“ (vgl. Brokamp 2012, S. 147).

Konkrete Schulpraxis

Was die konkrete Schulpraxis betrifft, ist von entscheidender Bedeutung einerseits die Haltung des Schulleiters und andererseits die Haltung jedes einzelnen Kollegen.

Was die Haltung des Schulleiters betrifft, braucht es eine eigene Schulleitungsfortbildung, die ein notwendiges Fundament an Sachwissen liefert, aber vor allem Anregungen gibt, wie Schulentwicklung im Sinne von Inklusion betrieben werden kann. Dazu braucht es konkrete Anregungen, Beispiele aus der Praxis, Möglichkeiten zu hospitieren und sich zu informieren, aber vor allem auch eine Begleitung durch die Fortbildungsinstitute, insbesondere die staatlichen. Diese Begleitung bedeutet, dass bei neu beginnenden Schulleitern das Thema Inklusion fester wichtiger Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme mit den eben genannten Bausteinen werden muss. Zusätzlich müssen für Schulleitungen, die bereits (länger) im Amt sind regelmäßig Fortbildungen angeboten werden, die eine Weiterqualifizierung, Unterstützung und Austausch ermöglichen.

Fakt ist, dass ich noch nie eine gut funktionierende inklusive Schule erlebt habe, wo dieses Thema nicht von der Schulleitung aktiv mitgetragen wurde. Allein diese Tatsache

zeigt auf, wie wichtig die inklusive Schulleitungsqualifizierung ist.

Was die Haltung jedes einzelnen Kollegen betrifft, ist dies natürlich ebenso wichtig wie die Haltung des Schulleiters. Denn die Lehrkräfte sind es schließlich, die Inklusion tagtäglich in jeder Unterrichtsstunde erfolgreich umsetzen sollen. Was aber beeinflusst die Haltung der Lehrer?

Viele Kollegen haben eine grundsätzlich positive Grundeinstellung zu Inklusion, zeigen aber trotzdem eine unsichere, ja negative Haltung in der Umsetzung, da ihnen einerseits das notwendige Grundwissen fehlt und sie anzweifeln, dass die notwendigen Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung gegeben sind.

Die neuste Forsa Umfrage von 2020 untermauert dies: Während 56 Prozent die gemeinsame Beschulung grundsätzlich sinnvoll finden, denken nur 27 Prozent, dass dies zurzeit praktisch sinnvoll umsetzbar ist.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (83 Prozent) spricht sich für den mehrheitlichen Erhalt der Förderschulen aus.

Sie geben an für Inklusion nicht ausreichend ausgebildet worden zu sein. Sind sie dann bemüht diese Unsicherheit aufzubrechen und suchen nach guten praxisorientierten Fortbildungen zu Inklusion finden sie nur wenige.

Wie aber will man Inklusion erfolgreich umsetzen, wenn die Grundhaltung der Lehrer nicht da ist und auch wenig dafür getan wird zu ändern.

Will man es ändern braucht es eine andere Lehreraus- und -fortbildung.

Lehrerbildung

Wir brauchen eine Lehrerbildung, die

- Veranstaltungen anbietet, die vermehrt Themen wie Heterogenität, Chancengleichheit und Individualisierung berücksichtigen
- Seminare in allen Lehrerstudiengängen stattfinden, die Themen aus dem Bereich der Sonderpädagogik verpflichtend anbieten
- den Gedanken der Inklusion und die damit verbundene Haltung schon in der Ausbildung als zielführende Perspektive aufgreift.
- verstärkt eine Verzahnung zwischen den erwähnten theoretischen Angeboten und der

Praxis stattfinden lässt, um inklusiven Schulalltag vor Ort zu erleben.

■ die Studiengänge des Regelschulstudiums und der Sonderpädagogik vernetzt werden, sei es in Form von kooperativen Lehrveranstaltungen oder Kombi-Studiengängen.

■ Lehrende für die Heterogenität der Studierenden sensibilisiert werden, z.B. in lehramtsübergreifenden Workshops.

■ Lehrende für den Umgang und die Umsetzung qualifiziert werden.

■ die organisatorischen Strukturen geschaffen werden, die Lehrende nutzen können, z.B. in lehramtsübergreifenden Workshops und Arbeitsgruppen, wo sie ein didaktisches Konzept erlernen zur Planung, Gestaltung und Durchführung von Lehr-/Lernprozessen für alle Studierende, das bewusst und gezielt von einer Vielfalt der Lernenden in den Bereichen Lernstile, Lernwege und benötigte Lern- / Unterstützungsmaterialien ausgeht.

■ berücksichtigt: Barrierefreie Räume, strukturierte Verfahren zur Bewilligung von Nachteilsausgleichen, spezielle Angebote für Behinderte, Unterstützung bei der Beantragung von Hilfsmitteln, Fachberatungsstellen – und zwar sowohl für die Lehrenden als auch die Lernenden – und EDV-Kurse zur Erlernung assistierender Technologien.

Insgesamt kann man genau wie im Schulsystem auch sagen, dass Inklusion nur erfolgreich in der Lehrerbildung sein wird, wenn sie nicht nur vermittelt und administrativ umgesetzt wird, sondern alltäglich in der Haltung der Lehrenden und Lernenden gelebt wird.

Lehrerfortbildung

Wenn wirklich eine inklusive Haltung erreicht werden soll, können nicht nur Stellschrauben mit engen Einzelthemen verändert werden, sondern es müssen breitgefächert Schulen und vor allem die dort tätigen Lehrer praxisorientiert fortgebildet werden. Da viele Kollegen jedoch nicht auf ein inklusives Schulsystem hin ausgebildet wurden, herrscht aus dieser Unsicherheit heraus ein großer Fortbildungsbedarf als Voraussetzung für eine stabile sichere Haltung.

Aber nur 6 % finden das Angebot (sehr) gut. 44 % beurteilen das Angebot als mangelhaft oder ungenügend. Dies ist bedenklich und führt auch dazu, dass nur 14 % der Regelschullehrer an Lehrerfortbildungen zu Inklusion teilnehmen, was dringend notwendig

wäre, da nur 55 % sagen, dass Inklusion Teil ihrer Lehrerbildung war und nur 6 % laut eigener Einschätzung über sonderpädagogische Kenntnisse verfügen. (VBE Forsa Umfrage 2020, S. 24)

Schulen brauchen professionelle Unterstützung und eine gute Ausstattung, aber vor allem qualitativ hochwertige Fortbildungen, die ihnen im Schulalltag helfen. „Für eine grundlegende Neustrukturierung ist es ungemein wichtig – gerade, weil alle Schulen unterschiedlich sind und es keine allgemeingültige Antwort auf die Frage: ‚Wie werden Schulen inklusiver?‘ gibt – den jeweiligen Schulen eine notwendige Unterstützung, Weiterbildung und qualifizierte Bildung vor Ort anzubieten. Sinn und Zweck der Sache ist schließlich nicht, den Schulen ein Konzept für die perfekte Schulentwicklung überzustülpen, vielmehr sollte die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für die Wahrnehmung und das kritische Hinterfragen eigener Bedürfnisse und Haltungen im Hinblick zu Inklusion gestärkt werden“ (Kiesewetter 2014, S. 60).

„Auch in Bezug auf die Gestaltung von Lehrerfortbildung zeigen die Befunde, dass die Berücksichtigung der spezifischen Ausgangslage einer Schule wichtig ist, um ein bedarfsgerechtes Angebot zu planen“ (Greiner 2017, S. 150).

In den Bildungsberichterstattungen von 2011 und 2012 haben lediglich 1,7 % der Gymnasiallehrer, 9,5 % der Grundschullehrer und 6,2 % der übrigen Lehrämter angegeben, Fortbildungen in Richtung „Integration / Inklusion von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf“ besucht zu haben, obwohl 68 % einen dringenden Fortbildungsbedarf aussprechen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 120).

Wir brauchen eine Lehrerfortbildung, die

- gerade im Bewusstsein der Tatsache, dass die Kollegen in ihrer Ausbildung und persönlichen Praxiserfahrung nicht (hinreichend) auf die erwähnte Aufgabe bzw. Herausforderung vorbereitet sind, diese Fortbildung systematisch leistet.
- Kollegen praxisorientiert vermittelt, wie ein Förderplan für ein Kind mit Lese-Rechtsschreib-Störung oder Kind mit Lernbehinderung aussehen muss, welche vielfältigen Differenzierungsmöglichkeiten es in heterogenen Klassen gibt, wo, wann Noten auf Grundlage welcher Gutachten ausgesetzt werden können oder müssen, was ein Lernplan ist und welche diagnostischen Möglichkeiten es gibt. Man könnte vielfältige weitere Beispiele aufzählen. Genau die Praxisnotwendigkeiten für inklusive Haltung, die schlichtweg im Studium und im Referendariat nicht gelernt wurden.

■ eine systematische (Nach)Qualifizierung der Lehrer garantiert. (Inklusion wird an allen Schulen nur erfolgreich umgesetzt werden können, wenn sie zu einer Angelegenheit der ganzen Schule wird. Inklusion kann und darf nicht die Aufgabe von Förderlehrern allein sein.) Hierzu muss es aber zur inklusiven Qualifikation der Regellehrer kommen.

■ Angebote bietet, die Schulen und Kollegen gezielt und langfristig auf ihrem Weg hin zu inklusiven Schulen systematisch zu begleiten bzw. zu unterstützen.

■ die eine ausreichende Zahl qualifizierter Fachberater bereitstellt, die die Schulen vor Ort individuell beraten können.

■ organisierte Möglichkeiten bietet zu hospitieren, z.B. an Schulen, die ein Stück weiter gegangen sind auf dem Weg zur Inklusiven Schule.

■ die für alle Schulen mit ihren sehr unterschiedlichen Ausgangslagen eine Fortbildungsmatrix anbietet, anhand welcher die Schule überprüfen kann, welche inklusiven Bemühungen an der eigenen Schule bereits umgesetzt werden, aber natürlich auch, wo noch Beratungsbedarf besteht und wo dann entsprechend der Fortbildungsmatrix Bausteine gebucht werden können, die Unterstützung leisten. Wird dieser individuelle Weg für die Schulen nicht angeboten, wird es, wie mit einem nicht differenzierenden Unterricht in heterogenen Lerngruppen, sein, bei dem man viele Schüler nicht erreicht. Ähnlich verhält es sich mit den wenigen Angeboten des Fortbildungsinstitutes, die u.U. die Bedürfnisse von Schulen nicht treffen.

■ die Schulen dabei begleiten ein inklusives Schulkonzept zu verankern: „Im jeweiligen Konzept gilt das darin aufgeführte und angestrebte Leitbild bzw. die Leitidee als fundamentaler Bestandteil und oberster Leitgedanke der Schule, als die jeweilige institutionelle Haltung“ (vgl. Brokamp, Platte 2010, S. 214).

■ die einen eigenen Qualifizierungsprozess für alle Personen mit Leitungsfunktionen leisten. Diese Qualifizierung ist sehr wichtig, da diese Personen der Garant für den Erfolg inklusiver Umsetzung sind.

Als positives Beispiel, wie Lehrer, die bereits im Dienst sind, auf Heterogenität hin fortgebildet werden, ist das Land Niedersachsen zu erwähnen, das bereits seit 2011 für Grundschullehrer und seit 2012 für Lehrer der weiterführenden Schule unter Beteiligung der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bietet. Die Fortbildung beinhaltet drei Module in einem Zeitraum von sechs Tagen über zwei Halbjahre hinweg.

Beispielhafte Themenbereiche sind: Grundlagen inklusiver Bildung, Kollegiale Beratung,

Inklusion und Schulentwicklung, Diagnostik und Förderplanung, Unterrichtsgestaltung, Classroom Management, Formen der Kooperation, Lernförderung, Prävention und Intervention, ... ■



Thomas Höchst
Inklusionsreferent,
Buchautor

www.praxis-inklusion.de

Literatur:

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Bielefeld 2014
- Avramidis, E., Kalyva, E.: The influence of teaching experience and professional development on Greek teachers' attitudes towards inclusion. In: European Journal of Special Needs Education, H. 22, S. 367–389, 2000.
- Begalke, E., Clevrem, N., Demmer-Dieckmann, I. & Spielmann, C.: Inklusion an der Laborschule. Weg und Ziel. In: Thurn, S. & Tillmann, K.-J. (Hrsg.): Laborschule - Schule der Zukunft, S. 64-77, Bad Heilbrunn 2011.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Inklusion kann gelingen! Forschungsergebnisse und Beispiele guter schulischer Praxis. Gütersloh 2016.
- Brokamp, B., Platte, A.: Unterstützung inklusiver Schulentwicklung in NRW: Moderation, Qualifizierung, Vernetzung. In: Hinz, A., Körner, I., Niehoff, U. (Hrsg.): Auf dem Weg zur Schule für alle. Barrieren überwinden - inklusive Pädagogik entwickeln, S. 213 – 227. Marburg 2010.
- Forsa: Inklusion an Schulen aus Sicht der Lehrkräfte in Deutschland – Meinungen, Einstellungen und Erfahrungen Ergebnisse einer repräsentativen Lehrerbefragung. 2017: [https://www.researchgate.net/publication/323454455_inklusive-Unterricht](https://www.vbe/fileadmin/Forsa: Inklusion an Schulen aus Sicht der Lehrkräfte in Deutschland - Meinungen, Einstellungen und Erfahrungen. Berlin 2020.</p>
<p>Greiner, F., Sommer, S., Czempel, S. und Kracke, B.: Welches inklusive Wissen brauchen Lehrkräfte für inklusiven Unterricht? In: Journal für Psychologie, 27(2), S. 117–142.</p>
<p>Kiesewetter, S.: Inklusion - Gelingensbedingungen und Schwierigkeiten. Eine Interviewstudie über den pädagogischen Alltag einer inklusiven Grundschule. Saarbrücken 2014.</p>
<p>Kracke, B., Sasse, A., Czempel, S. & Sommer, S.: Die Qualität schulischer Inklusion - exemplarisch erläutert. In: Sasse, A., Kracke, B., Czempel, S. & Sommer, S. (Hrsg.): Schulische Inklusion in der Kommune. Münster 2019, S. 117 – 156.</p>
<p>Kullmann, H. / Lütje-Klose, B., Textor, A., Berard, J., Schitow, K.: Inklusiver Unterricht – (Auch) eine Frage der Einstellung! <a href=), 2014.
- Nuding, A.: Herausforderung Schulische Inklusion. Voraussetzung und Gelingensbedingungen inklusiven Lernens. Hohengehren 2016.
- Urban, I.: Erfahrung mit inklusiver Beschulung bei Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. München 2018.
- Wittrock, M.: Inklusion - Gelingensbedingungen, Chancen - Möglichkeiten und Grenzen, Vortrag: GEW. Ammerland 2015.
- Wocken, F.: Das Haus der inklusiven Schule - Baustellen-Baupläne-Bausteine. Hamburg 2012.
- Ziebarth, F.: Gelingensbedingungen für eine inklusive Pädagogik. In: Sonderpädagogik in Berlin, Heft 2/2010, S. 5 – 9.

Sprachförderlehrkräfte – Quo vadis

Sprachförderung ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe!

Sprachförderlehrkräfte sind für die Integration und Inklusion der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund unersetzlich. Seit mehr als 20 Jahren werden sie in den verschiedenen Schulformen eingesetzt. Seit 2015 ist der Bedarf durch den starken Zuwachs an Geflüchteten aus Syrien, aber auch an Migranten aus Rumänien und Bulgarien und anderen EU-Ländern enorm gestiegen. Ich selbst habe als Berufsschullehrerin die wertvolle Zusammenarbeit mit Sprachförderlehrkräften schätzen gelernt.

Dieser Bedarf verstärkt sich jetzt durch diesen schrecklichen Krieg in der Ukraine. In der EUWIS 10/2018 beschrieb Sandra Steinmetz die Situation der Sprachförderlehrkräfte. Dabei bestätigte sie die Unterstützung des DaF/DaZ-Lehrkräfte Bündnisses bei der Verbesserung der Situation von Sprachförderlehrkräften durch die GEW. Als Landesvorsitzende der GEW Saarland setze ich mich persönlich seit dieser Zeit dafür ein. Ich initiierte die Gründung eines Betriebsrates für über 200 Beschäftigte beim Paritätischen Bildungswerk. Das Bildungsministerium stellte dafür Gelder zur Verfügung, damit die Betriebsratsmitglieder freigestellt werden können. Willi Schirra, Christel Pohl, Marion Ruppel-Lohoff und ich begleiten und beraten die Sprachförderlehrkräfte bis heute.

Wir gründeten eine AG Sprachförderlehrkräfte mit Ilka Hofmann und Heike Landwehr als Vorsitzende, die sich sehr für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen und viel Zeit investieren. Sie kooperieren mit dem Betriebsrat und mit dem Bildungsministerium. Da der Vertrag des Bildungsministeriums mit dem Paritätischen Bildungswerk jetzt nach 5 Jahren ausläuft, wird mehr als 170 Fachkräften gekündigt oder auslaufende Verträge werden nicht mehr verlängert. 36 Fachkräfte sind zur Zeit als Unterrichtsassistent:innen beim Bildungsministerium bis Anfg September befristet beschäftigt. Das Bildungsministerium will die Sprachförderlehrkräfte, die seit Jahren wertvolle Arbeit leisten, einstellen.

Die GEW erreichte gemeinsam mit dem Betriebsrat die Installation einer Arbeitsgruppe, die gemeinsam die „Überleitung“ gestalten soll. Darüber hinaus wurde auf Wunsch der GEW eine Fortbildungsveranstaltung für die Sprachförderlehrkräfte beim LPM eingerichtet. Der Staatssekretär Jan Benedyckuk setzt sich sehr für diese Fachkräfte als Teil des multiprofessionellen Teams ein. Nach seiner

Aussage ermöglichen sie gemeinsam mit den Regelschullehrkräften, den Förderschullehrkräften den Schulsozialarbeiter:innen Bildung aus einem Guss.

Ich begrüße die Einstellung der Sprachförderlehrkräfte in den öffentlichen Dienst und damit den Weg aus prekären Arbeitsverhältnissen. Neben finanzieller Sicherheit und Planbarkeit sorgt dies für Kontinuität in der Beziehungsarbeit an den Schulen. Dieser Einstellungsprozess bindet sehr viele Arbeitskräfte am Bildungsministerium. Deshalb fordern wir als GEW, auch zusätzlich Verwaltungskräfte einzustellen. Die Sprachförderlehrkräfte befinden sich im Moment in einer emotional und existentiell sehr schwierigen Situation.

Die Kündigungen, die jetzt vom paritätischen Bildungswerk ausgesprochen werden, belasten alle Beteiligten. Es sind Fachkräfte, die teilweise schon seit mehr als 20 Jahre dabei sind. Alleinerziehende und ältere Fachkräfte sind besonders betroffen. Deshalb ist es jetzt wichtig, diese Ängste von Seiten der Landesregierung ernst zu nehmen und konstruktiv mit dieser Situation umzugehen. Der Finanzminister sollte dieses Vorhaben mit zusätzlichen finanziellen Mitteln unterstützen. Ich war mit einer Delegation aus Betriebsrat und AG bei der Staatssekretärin im Finanzministerium, Anja Wagner-Scheid. Wir baten um die Erhöhung des Budgets, damit möglichst alle eingestellt werden können und plädierten für unbefristete Stellen im nächsten Haushalt. Leider bekamen wir eine Absage und hoffen auf die zukünftige Regierung, dass mehr Gelder für die Bildungsfinanzierung bereitgestellt werden. In einer Zeit, die von Pandemie und Krieg geprägt ist, ist es wichtig, dass wir mit diesem Thema rational und nachhaltig umgehen. Die Ängste der Betroffenen sollten von allen an diesem Prozess Beteiligten ernstgenommen werden und ihre Leistung in der Vergangenheit wertgeschätzt werden.

Wir brauchen unbefristete Stellen, keine Benachteiligung in der tariflichen Eingruppierung und Transparenz, was die Aufgaben, Pflichten und Rechte von Sprachförderlehrkräften betrifft. Ich zitiere Sandra Steinmetz: „Es muss ein Gesamtkonzept für den Bereich Sprachförderung und DaZ geschaffen werden, das auch die logisch nachvollziehbare Verteilung der Sprachförderlehrkräfte auf die Schulen, Lerninhalte und Ziele sowie Organisation des Unterrichts berücksichtigt.“

Darüber hinaus sollte DaZ (Deutsch als Zweitsprache) als Zweifach Anerkennung finden. Wir fordern die zukünftige Regierung auf,

mehr finanzielle Mittel zu investieren, um die Sprachförderung in allen Kitas und allen Schulformen zu etablieren. Die Sprachförderung ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen und ist damit die beste Investition in die Zukunft! ■



Birgit Jenni
GEW-Landesvorsitzende

Umfrage mit GEW-Lehrer:innen zum Thema Sprachförderung

Im Winter 2021/22 hat die GEW unter ihren schulischen Mitgliedern eine Umfrage zum Thema Sprachförderung gemacht: „An unserer Umfrage zum Bedarf haben über 500 Lehrkräfte teilgenommen. Das Ergebnis ist eindeutig: Nahezu 90% sehen den Bedarf in sehr hohem Maße. Es wurde auch gezeigt, dass die Sprachförderlehrkräfte als dringend notwendige Entlastung für den eigenen Unterricht angesehen werden. Wohlgemerkt: Die Umfrage wurde noch vor dem Krieg in der Ukraine abgeschlossen“ (Max Hewer, stellvertretender Vorsitzender GEW Saarland).

Sprachförderung: Status Quo:

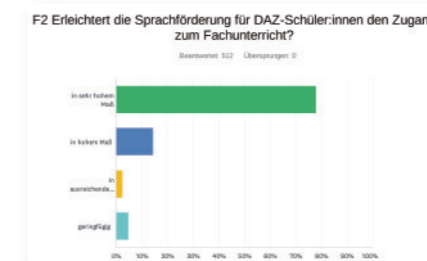
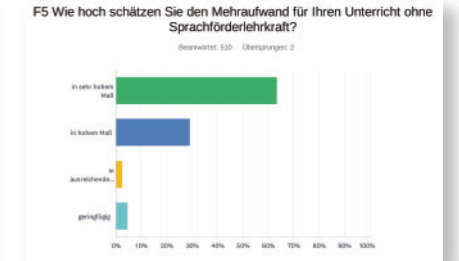
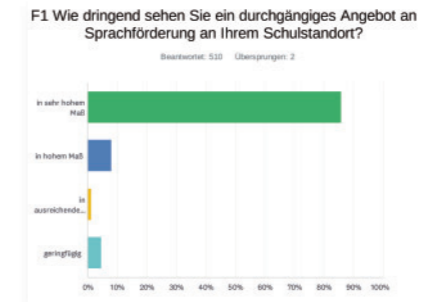
Sprachförderung im Saarland gibt es an Kindergärten, Grund- und weiterführenden Schulen sowie an Berufsschulen. Ein Kooperationsvertrag sichert dem MBK die Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Bildungswerk bis zum Ende dieses Schuljahres 2021/22.

Im Zuge der stark anwachsenden Zuwanderung wurden ab 2015 die Personalzahlen in der Sprachförderung erhöht: Ende 2018 waren 260 Sprachförderlehrkräfte über das Paritätische Bildungswerk an saarländischen Schulen beschäftigt. Da die Bundesmittel für die saarländische Sprachförderung in Höhe von 8 Millionen Euro jährlich ab 2020 wegfielen, konnte das PBW Verträge von zahlreichen Sprachförderlehrkräften nicht verlängern, obwohl der Bedarf durch Einwanderungen von Schüler:innen nur langsam nachließ.

Um Arbeitslosigkeit von weiteren Sprachförderlehrkräften zu vermeiden, wurde der Etat um 3 Millionen auf 9 Millionen Euro jährlich aufgestockt; zusätzlich konnten im Januar 2021 sechsdreißig Beschäftigte nach einer Initiativbewerbung als sogenannte "Unterrichtsassistenten" zum Ministerium wechseln. Diese Stellen sind bis zum Sommer 2022 befristet, genau wie die Verträge der Sprachförderlehrkräfte beim Paritätischen Bildungswerk. Aktuell sind dort noch ca. 180 Lehrkräfte beschäftigt; ab dem neuen Schuljahr 2022/23 übernimmt das Bildungsministerium die Hoheit über die Sprachförderung, da der Kooperationsvertrag ausläuft.

Die Zuwanderung aus EU-Ländern und aus Syrien reißt nicht ab. Zudem ist Sprachförderung seit den Lockdowns zum Aufholen der Schüler:innen wichtiger denn je. Aktuell erwarten wir nun auch aus dem Kriegsgebiet Ukraine viele neue Schülerinnen und Schüler, die ein Recht auf Sprachförderung haben.

Spätestens seit 2020 herrscht eine spürbare Unterbesetzung, Sprachförderung kann nicht mehr an allen Schulen und für alle Schüler:innen in ausreichendem Maße gewährleistet werden. An einem Brennpunktort ersetzt zum Beispiel eine Sprachförderlehrkraft nun 4-5 Kolleginnen, die 2018/19 dort noch beschäftigt waren. Dies hat zur Folge, dass an manchen Schulen trotz Bedarfs gar keine Sprachförderlehrkraft mehr angestellt ist und an manchen Schulen mit hoher Zuwanderungsrate eine Sprachförderlehrkraft bis zu 80 Schüler:innen fördert. Dass dies technisch sehr schwierig ist und auch die Gefahr von Erschöpfungserscheinungen unter betroffenen Lehrkräften erhöht, muss nicht weiter erläutert werden. ■



Ilka Hofmann

„50 Jahre Berufsverbote“

Eine Veranstaltung zur Gerechtigkeit in Berufsbiografien – Zeit zur Aufarbeitung dieses Kapitels deutscher Geschichte – Zeit für die Rehabilitation und Entschädigung der Betroffenen

Linke Menschen beruflich d. h. wirtschaftlich, zu benachteiligen, hat seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland eine lange Tradition. Spätestens seit dem Verbot der KPD war klar, Kommunist und dabei staatsfeindlich zu sein, das ging für westdeutsche Politiker:innen nicht zusammen. Ein Verhalten, das ganz im Gegensatz zu den Verhältnissen in anderen Ländern Westeuropas stand, wo Linke sich im Kampf gegen die Besetzung durch den deutschen Faschismus hervorgetan haben und dafür zahlreiche Ehrungen erfuhren.

Als Ende der 1960er Jahre die gesellschaftlichen Verhältnisse in Deutschland in Bewegung gerieten, stellten sich die politischen Eliten die Frage, wie sich Massenproteste an Universitäten und in Betrieben eindämmen lassen. Besonders fürchteten die staatlichen Organe, dass eine neue linke Studentengeneration in staatliche Strukturen einsickern und diese verändern könnte.

So verabschiedete die Konferenz der Ministerpräsidenten der Länder 1972 den „Radika-

lenerlass“. Es begann eine Jagd auf sog. Verfassungsfeinde. Mit weitreichenden Folgen: Etwa 3,5 Millionen Personen wurden politisch überprüft. Mehr als 10.000 Berufsverbotsverfahren wurden eingeleitet, etwa 2.250 Bewerber*innen nicht eingestellt und 256 Beamte*innen entlassen. Die Dunkelziffer dürfte erheblich höher liegen.

Zu dieser Thematik organisierte die Peter-Imandt-Gesellschaft in Kooperation mit der GEW Saarland eine Online-Diskussion mit den

Betroffenen Gudrun Melchior und Werner Siebler. Beide berichteten von ihren Erfahrungen mit dem sog. „Extremistenbeschlusses“.

Gudrun Melchior studierte von 1975 bis 1979 in Nürnberg für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen. Nach erfolgreichem 1. Staatsexamen durfte sie in Bayern ihre Lehrerausbildung nicht beenden. Gründe für ihre Ablehnung waren u. a. Kandidaturen zur Hochschulwahlen auf gewerkschaftlich-orientierten Listen, ihre Mitgliedschaft im MSB Spartakus und ihr Engagement gegen die Berufsverbote. Sie musste einen anderen Beruf erlernen, Buchhändlerin, und wechselte 1990 zurück ins Saarland, wo sie das 2. Staatsexamen absolvierte und mit 41 Jahren endlich verbeamtet wurde.

Werner Siebler war Postbeamter und Gewerkschafter und wurde jahrelang aufgrund seiner politischen Tätigkeit für linke Organisationen bespitzelt und letztlich 1984 aus dem Dienst entlassen. Anfang der 90er Jahre gelang durch Gerichtsbeschluss die Wiedereinstellung. Dennoch wurde er Jahre

lang im beruflichen Fortkommen und finanziellem Auskommen durch staatliche Institutionen behindert. Beide berichteten in dieser aufwühlenden Zeit aber auch von einer Welle der Solidarität, ohne die man eine solche Phase kaum überstanden hätte.

Der stellv. Landesvorsitzende Max Hewer betonte in seinem Grußwort, dass der „Radikalenerlass“ individuelle Grundrechte der Betroffenen verletzt hat und die Betroffenen für das Unrecht, das sie erleben mussten, zu Recht eine Entschuldigung und eine Entschädigung erwarten. Im Mai soll es dazu eine Aktion in Berlin geben.

Ein Dank geht auch an Joachim Kreuzer und sein Team für die technische Umsetzung des Abends, an die Peter-Imandt-Gesellschaft für die Organisation und Julian Bernstein für die Moderation. ■



Gudrun Melchior



Max Hewer
Stellv. Landesvorsitzender

Das Video ist in voller Länge unter folgendem Link zu sehen: www.youtube.com/watch?v=d9q8WCRXTQM

A13 für alle – wieso das denn?

Warum überhaupt gewerkschaftlich engagiert sein?

Mein Name ist Ramona Servatius, ich bin 42 Jahre alt, unterrichte seit 2016 Physik und Geographie als Studienrätin an einer saarländischen Ganztagsgemeinschaftsschule und bin Personalrätin im ÖPR unserer Schule. Gewerkschaftlich engagiert bin ich seit dem Jahr 2000; damals noch als Betriebsratsmitglied eines saarländischen Großhandelsunternehmens bei der Gewerkschaft hbv (Handel, Banken und Versicherungen) und im Jahr 2001 bei der damals neu gegründeten ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), die durch die Fusion etlicher Gewerkschaften entstand. Schon als Auszubildende wurde mir damals klar, wie wichtig eine gute, starke Gewerkschaft ist, um sich gegen die Willkür mancher Arbeitgeber zu schützen. Auch nach Verlassen des Betriebs sowie während meines Studiums hat sich der Vorteil gezeigt, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Neben dem Gemeinschaftssinn, dem Wissen, dass es weitere Betroffene gibt mit denen man sich solidarisieren und austauschen kann, und nützlichen Schulungsangeboten, war auch die Sicherheit in Rechtsfragen ein Grund, weiterhin gewerkschaftlich aktiv zu sein. Bei Streitigkeiten mit der kfw-Bank bezüglich der Rückzahlungsraten meines Studienkredits war es enorm beruhigend, Zugang zu einer kompetenten Rechtsberatung zu haben, die ich mir als Arbeiterkind sonst finanziell einfach nicht hätte leisten können.

Schließlich wurde ich im Februar 2016 ins Amt berufen und musste mir eingestehen, dass man zwar bei ver.di immer ein offenes Ohr für mich hatte und mich, so gut es möglich war, betreute, aber dass ein Wechsel zur GEW aus vielen Gründen Sinn ergab. Die Leute bei der GEW kennen sich einfach besser mit den Strukturen meines Dienstherrn aus und verfügen über Erfahrungswerte, die ver.di aufgrund der anderen Branche einfach nicht hatte.

Außerdem lernte ich die Personen, mit denen ich bei der GEW in Kontakt gekommen bin, als freundliche, hilfsbereite und zuverlässige Menschen kennen. Als ÖPR an meiner Schule haben wir häufig Fragen an Vertreter des HPR und machten die Erfahrung, dass wir schnelle und kompetente Antworten auf unsere Fragen bekamen, die wir an das Kollegium weitergeben konnten. Die von der GEW angebotenen Fortbildungen zu Themen des SPersVG (Saarländisches Personalvertretungsgesetz), BEM (Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement), Stressmanagement und vielem mehr waren für meine Tätigkeiten als

Personalrätin mehr als hilfreich und immer sehr gut organisiert. Schließlich bin ich nach etwa zwei Jahrzehnten bei ver.di zur GEW gewechselt und habe den Entschluss nicht bereut. So viel zu mir und meiner Motivation, mich gewerkschaftlich zu engagieren. Im folgenden Text soll es nun jedoch um 2000 meiner Kolleg:innen an saarländischen Grundschulen und etwa 200 Kolleg:innen an weiterführenden Schulen gehen.

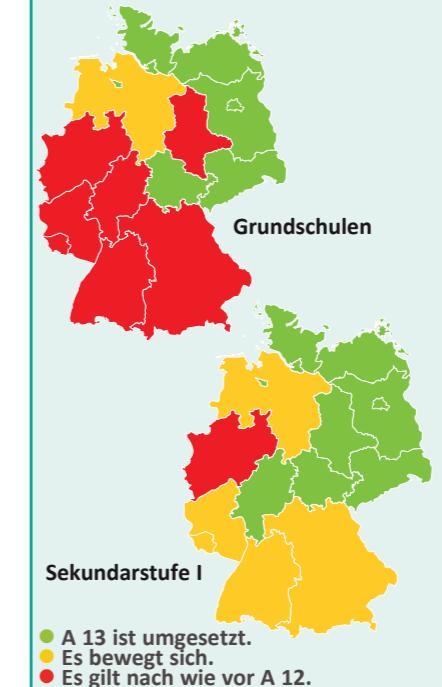
Ungleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit

Wir sind eine große Schule im Landkreis Neunkirchen mit etwa 80 sehr netten und schülerbezogenen Kolleg:innen, einer sehr

engagierten und freundlichen Schulleitung sowie vielen weiteren Beschäftigten, die in Mensa, Cafeteria, Bibliothek, als AG-Leiter, im IT-Support, als Integrationshelfer, in der Schulsozialarbeit, als Hausmeister oder Putzpersonal im Team zusammen arbeiten. Für unser Kollegium ist unsere Arbeit nicht nur irgendein Job, den man des Geldes wegen verrichtet. Man ist „Überzeugungstäter“, man hat Spaß an der Arbeit mit jungen Menschen, die alle sehr individuell geprägt sind und uns demnach sehr individuell fordern. Der Lehrberuf wird nie langweilig. Er beinhaltet die Freude am Vermitteln von Fachwissen, aber auch die Kreativität beim Planen des Unterrichts, Durchführen von Projekten, Einsatz verschiedener Methoden und Vorgehensweisen

A 13: Stand der Dinge

Es ist Zeit für den Durchbruch zu A13 für alle. In einigen Bundesländern konnte die GEW bereits Erfolge verbuchen, auch das Saarland muss sich noch auf den Weg machen. Ein Überblick über den Stand von A13 für Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe I nach Bundesländern.



- ... sie verfügen über eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung.
- ... sie arbeiten pädagogisch und didaktisch-methodisch professionell.
- ... sie legen den Grundstein für gute Bildung – von Anfang an!
- ... sie gestalten eine kindgerechte Lernumgebung, um die Welt zu verstehen.
- ... sie bilden Persönlichkeiten.
- ... sie fördern Mitbestimmungsprozesse.
- ... sie wecken die Freude am Lernen.
- ... sie stoßen pädagogische Reformen an.
- ... sie bewältigen psychosoziale Herausforderungen.
- ... sie arbeiten in multiprofessionellen Teams.

„Ich nehme Fahrt auf für A13 für alle, weil sie es verdienen.“

Birgit Jenni, GEW-Landesvorsitzende

„Wertschätzung für Grundschullehrkräfte – deshalb A13!“

Grundschullehrkräfte ermöglichen gleiche Bildungschancen und trotzen den reformbedürftigen Rahmenbedingungen“

Thomas Schulgen, Fachgruppe Grundschule

„Weil wir den Grundstein für gute Bildung legen!“

Isabelle Baghdadi, Fachgruppe Grundschule

„Qualität kostet!“

Julia Blum, Fachgruppe Grundschule

„Gleiche Besoldung für uns Teamplayer – A13 für alle, auch an Gemeinschaftsschulen.“

Ramona Servatius, Fachgruppe Gemeinschaftsschulen

JA 13! Grundschullehrer:innen verdienen mehr, denn ...

- ... sie setzen individualisiertes Lernen für alle um.

Besoldung von Grund- und Sekundarstufe I-Lehrkräften im Bundesvergleich sowie Argumente für A13 für alle

ANZEIGE

Die DebeKa-Gruppe

TRADITIONELL GUT ABGESICHERT

www.debeka.de

Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, LinkedIn, X

DebeKa-Geschäftsstellen im Saarland

- Homburg, Tel. (06841) 9204-0
- Merzig, Tel. (06861) 93925-0
- Neunkirchen, Tel. (06821) 29020-0
- Saarbrücken, Tel. (0681) 9452-0

- Saarlouis, Tel. (06831) 9405-0
- St. Ingbert, Tel. (06894) 955896-0
- St. Wendel, Tel. (06851) 93966-0
- Völklingen, Tel. (06898) 85081-0

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



sowie das Geben von Hilfestellungen wenn Schüler:innen lernen, Konflikte gewaltfrei zu lösen oder in ihrer Persönlichkeit wachsen, zum Beispiel wenn sie das erste Mal eine eigene Präsentation vor der ganzen Klasse vortragen und danach stolz sind, wenn alle klatschen, weil sie einen tollen Vortrag gehalten haben. Kurz gesagt: die Tätigkeit, für junge Menschen da zu sein und sie auf vielen verschiedenen Ebenen zu unterstützen, ist eine wunderbare Aufgabe, die nicht erst an einer weiterführenden Schule beginnt.

Im Gegenteil: der Grundstein wird schon in frühester Kindheit gelegt. Gute Bindungen an die Eltern, Erzieher:innen, Betreuer:innen, Grundschullehrkräfte usw. sind Grundvoraussetzung, die Persönlichkeiten der Kinder zu stärken, ihnen (Selbst-) Vertrauen, Mut, Solidarität, Toleranz und vieles mehr näher zu bringen. Kinder eignen sich Attributionen an und verinnerlichen diese, sodass wir an meiner Schule manchmal Sätze hören wie „ich war sowieso noch nie gut in Mathe“, aber auch „Na gut, ich kann Bruchrechnung noch nicht, aber ich bin sicher dass ich das bald besser verstehen kann“.

Wir erleben jeden Tag, dass Kinder motiviert, freundlich, hilfsbereit, teamfähig und interessiert zu uns an die Schule wechseln, wenn sie in der Grundschule gute Erfahrungen mit Schule an sich machen konnten. Sehr schade ist es dagegen, wenn Fünftklässler diese Erfahrungen nicht machen konnten. Negative Attributionen wieder zu ändern ist sehr schwierig und zeitintensiv. Zeit, die an Regelschulen oft nicht in dem Maße vorhanden ist, wie sie notwendig wäre. Deshalb sind gute, motivierte Grundschullehrkräfte so essentiell: Sie legen den Grundstein für die schulische Laufbahn. Ohne ein stabiles Fundament wird der Weg zu einem individuell passenden Schulabschluss schwierig. Eigentlich logisch, oder? So dachte ich zumindest. Warum jedoch werden dann diese wichtigen Lehrkräfte schlechter bezahlt als die Lehrkräfte an weiterführenden, beruflichen oder Förderschulen? Die letztgenannten beziehen als verbeamtete Lehrkräfte in der Regel eine Besoldung der Stufe A13. Ausgenommen sind Hauptschullehrkräfte, die genau wie die Grundschullehrkräfte lediglich mit A12 besoldet werden.

Seltsam, denn in meinem Kollegium sind etliche Hauptschullehrer:innen, die im Prinzip die gleiche oder zumindest gleichwertige Arbeit verrichten: sie unterrichten, setzen KLN und GLNs auf und korrigieren diese, leiten AGs, sind Tutor:innen, setzen Prüfungen auf, übernehmen Aufsichten usw. Warum sollte deren Arbeitsleistung finanziell weniger

wert sein? Und zu welchen Konsequenzen führt das?

Häufigstes Argument der Befürworter geringerer Besoldung für diese Gruppen ist (neben dem schnöden Einsparen von Ausgaben für den Bildungsbereich), dass sie ja eine kürzere akademische Ausbildung hätten. Für Studienräte, wie ich eine bin, sei ja schließlich eine längere Regelstudienzeit angesetzt, wir lehren komplexere Inhalte in der Oberstufe, setzen Abiturprüfungen auf und korrigieren diese, während Grundschullehrer:innen ein etwas kürzeres Studium durchlaufen. Dieses Argument kommt mir allerdings recht überheblich daher.

Ja, ich habe länger studiert, und mein Physikstudium war anstrengend. Aber ist meine Arbeit wichtiger als die einer liebevollen, geduldigen Grundschullehrkraft, die den Kindern die Freude an der Schule weckt und ihnen die Grundlagen im Lesen, Schreiben, Heftführung und Verhalten in der Klasse beibringt? Meiner Meinung nach nicht, ganz im Gegenteil. Diejenigen, die den Grundstein legen sollten mehr bekommen, da deren Einsatz nachhaltiger ist. Und wenn die Politik das hierzulande nicht so einordnet, wäre es zumindest gerecht, diese finanziell schlechter gestellten Lehrkräfte zumindest gleich zu besolden. Wie ist das in Deutschland?

Aufgrund der föderalen Struktur werden Lehrkräfte in 16 Bundesländern unterschiedlich entlohnt. Jedes Land hat eine eigene Besoldungstabelle (<https://www.dbb.de/beamten-besoldungstabellen.html>), die Unterschiede sind teilweise groß (<https://www.gew.de/tarif/gehalt/>).

Das Saarland - (k)ein attraktiver Bildungsstandort?

Wer im Saarland wohnt und Grundschullehrer:in werden wollte, musste bis vor wenigen Jahren an einer Universität in einem anderen Bundesland (z.B. in Landau, RLP) studieren, da der Grundschullehrer-Studiengang hier nicht angeboten wurde. Wer außerhalb des Saarlandes studierte, hat häufig dort Bindungen aufgebaut, eventuell einen Lebenspartner gefunden und vielleicht auch dort seinen Vorbereitungsdienst verrichtet. Ob man da im Saarland arbeiten und sich mit A12 - Besoldung abspesen lassen möchte, anstatt in der neuen Heimat zu bleiben, oder gleich in einem Bundesland mit A13-Besoldung einzusteigen? Eine individuelle Entscheidung, die nicht nur durch die Besoldungsstufe getroffen, aber häufig durch diese beeinflusst wird.

Vor einigen Jahren hat das Saarland schließlich verstanden, dass ein eigener Studi-

engang für das Grundschullehreramt dringend erforderlich ist und diesen an der Universität des Saarlandes eingerichtet. Das war meines Erachtens der erste wichtige Schritt, um dem Lehrkräftemangel an saarländischen Grundschulen entgegenzuwirken. Allerdings werden diese Lehrer:innen immer noch lediglich mit A12 besoldet, sodass andere Bundesländer für Berufseinsteiger tendenziell attraktiver sind.

Die Pandemie hat in den letzten beiden Jahren die schon vorher vorhandenen Missstände noch deutlicher zu Tage gebracht. Viele Lehrkräfte sind erschöpft, die Arbeitsbelastung ist noch höher geworden als sie vorher schon war und nicht wenige denken über eine Reduzierung ihrer Stundenzahl nach, da die gesundheitlichen Reserven aufgebraucht sind. Dieser Zustand geht mit einem immer größer werdenden Lehrkräfte-mangel einher. Fällt beispielsweise eine Lehrkraft aufgrund Burnout aus, kann das Ministerium zur Zeit häufig keinen Ersatz schicken, weil schlicht niemand zur Verfügung steht. Unzureichende Personalpolitik sowie bundesweit geringste Entlohnung senken die Attraktivität des Bildungsstandorts Saarland seit Jahrzehnten. Das führt wiederum zu Mehrbelastung aller anderen Kolleg:innen, die die Ausfälle auffangen, bis diese ebenfalls erschöpft sind. Der Krug geht so lange zum Brunnen, bis er bricht. Nach vielen Gesprächen mit vielen Kolleg:innen im gesamten Saarland muss ich leider sagen: Vollerorts hat er schon Risse! Die Verlierer sind die überlasteten Kollegien - und natürlich die Schulkinder.

Wie kann man diesen Trend stoppen oder umkehren? Es müsste an vielen Schrauben gedreht werden, um das Saarland attraktiver zu gestalten – die Einrichtung des Studiengangs für Grundschullehreramt darf hierbei nur den Anfang darstellen. Die Arbeitsbedingungen zu verbessern müsste das nächste Etappenziel sein. Dazu gehören neben guter Ausstattung an Schulen und deutlich kleineren Lerngruppen aber auch die Wertschätzung, die man den Grundschullehrkräften entgegen bringt. Dazu gehört auch eine amtsangemessene Besoldung. Ich bin Verfechterin für eine gleiche Besoldung für gleichwertige Tätigkeit im Lehrberuf. Egal ob Grund-, Hauptschul-, Realschul-, Berufsschul-, Förderlehrkraft oder Studienrat - im Endeffekt tragen alle ihren Teil dazu bei, unseren Nachwuchs auf ein erfolgreiches Berufsleben vorzubereiten. Wer dabei individuell den größten Beitrag geleistet hat kann sowieso nur das betroffene Kind in der Rückschau beurteilen.

Qua Amtes bin ich automatisch in den Genuss der Besoldungsstufe A13 gekommen.

Mir könnte es im Prinzip egal sein was der Klassenlehrer meiner achtjährigen Nichte verdient, da es mich nicht betrifft - oder doch? Durch die Koordination des Arbeitskreises A13 für alle bin ich in Kontakt mit vielen Grundschullehrer:innen gekommen und habe einen kleinen Einblick in die Herausforderungen an Grundschulen gewinnen können. Ich muss gestehen dass ich dankbar darüber bin, dass es noch Menschen gibt die hier im Saarland diesen wichtigen Job mit Freude machen - denn vorgelebte Freude steckt an! Umso mehr verwundert es, dass die politisch Verantwortlichen nicht alles dafür tun, gute Leute im Saarland zu halten. Unser Nachwuchs ist unser bestes und fast einziges Kapital. Jeder Euro, der in unsere Kinder investiert wird, ist gewinnbringend und nachhaltig angelegt und deshalb kämpfen wir dafür, dass dies endlich gesehen, verstanden und umgesetzt wird!

Die Forderung nach A13 für alle wird von der GEW im Saarland schon seit langer Zeit gestellt. So gab es bereits 2016 eine Initiative, bei der dem Ministerium für Bildung und Kultur von der GEW rund 3800 Unterschriften übergeben wurden. Über die Jahre hat die GEW das Thema immer in der Diskussion gehalten. Um die Aufmerksamkeit auf das Thema weiter zu steigern und Aktionen zu verstetigen und zu intensivieren entstand 2021 die Idee einen festen Arbeitskreis zu institutionalisieren, der sich dauerhaft dieser Aufgabe widmet. Der AK ist natürlich offen für alle, die an A13 Aktionen mitwirken wollen. Das Ziel der AG ist sich möglichst schnell überflüssig zu machen – wenn A13 für ALLE – so wie bereits in vielen anderen Bundesländern - auch bei uns endlich umgesetzt ist. Aktuell besteht der AK aus unserer Vorsitzenden Birgit Jenni, den Grundschullehrkräften Isabelle Baghdadi und Julia Blum, dem Grundschulleiter Thomas Schulgen und mir. Die Arbeit des AK wird von der Geschäftsstelle unterstützt.

Unterwegs für A13

Für den Zeitraum 2021/22 haben wir die Aktion „Unterwegs für A13“ konzipiert:

Um mit Lehrkräften im ganzen Saarland ins Gespräch zu kommen besucht unsere Vorsitzende Birgit Jenni seit einigen Wochen Schulen, die am Austausch zu dem Thema und an einem kleinen Mitbringsel für die Kolleg:innen interessiert sind und wirbt für eine Unterschriftenaktion für die Betroffenen.

Parallel gibt es eine entsprechende online Petition, die über verschiedene Kanäle beworben wird. Das ist ein niedrigschwelliger Weg die Initiative zu unterstützen: Du musst nicht selbst betroffen sein, Du musst nicht mal Lehrer:in sein oder im Saarland wohnen! Du



kannst Dich mit einem Klick auf die Petition und einer online-Unterschrift solidarisch mit uns zeigen. Dazu musst Du lediglich auf diesen Link klicken:

<https://www.openpetition.de/petition/online/a13-fuer-alle-?fbclid=IwAR2Kc4Ot8laBy-GOb6tWBFFGjGbgHJOKAYtnaT8eaNAZHtFFtD3IQbcTpbm0>

oder den abgebildeten QR-Code scannen um zur Petition zu gelangen.



Bist Du betroffen und hättest Interesse an einem Besuch an Deiner Schule? Dann melde Dich in unserer Geschäftsstelle und nenne uns Deinen Wunschtermin (<http://www.gew-saarland.de/index.php/homepage/orga/gstelle3>). Du erreichst uns unter 0681-668300 in der Mainzer Str. 84 im Herzen Saarbrückens. Möglich wäre zum Beispiel ein Besuch im Rahmen einer Personalversammlung, eines pädagogischen

Tages oder wann es Euch generell passen würde.

Wir freuen uns Euch zuzuhören und mit Euch über die Thematik zu diskutieren!

Wie kann ich mitmachen?

Demokratie und Teilnahme funktionieren am besten, wenn möglichst viele mitmachen und sich einbringen. Hast Du Lust bekommen, ebenfalls mitzugestalten? Wir suchen immer Interessierte, die sich in den unterschiedlichsten Fachgruppen einbringen möchten. Nur gemeinsam sind wir stark!

Weitere Infos zu den Tätigkeitsfeldern der GEW Saar findest du hier: <http://www.gew-saarland.de> oder gleich zur Fachgruppe Grundschulen: <http://www.gew-saarland.de/index.php/homepage/fachgruppen/grundschulen>.

Wir freuen uns über alle die sich einbringen möchten! ■



Ramona Servatius

32. Berufsbildungstag in Kirkel

Nach zwei Jahren Pause fand am 10. März 2022 der 32. Berufsbildungstag im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel statt. Die Fachtagung mit dem Titel „Berufliche Bildung künftig wertschätzen“ wurde als Hybridveranstaltung durchgeführt.

Berufliche Bildung – fit für die Zukunft

Claudia Kilian, Vorsitzende der GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen, eröffnete den Berufsbildungstag mit einem Rückblick. 2020 musste die Tagung mit dem Titel „Digitale Souveränität“ aufgrund der Corona-Pandemie kurzfristig abgesagt werden. In diesem Jahr sei das Motto der damaligen Veranstaltung bereits gelebte Realität und die Teilnehmenden könnten sowohl vor Ort als auch am heimischen Arbeitsplatz oder von unterwegs am Berufsbildungstag teilnehmen.

Kilian betonte die Vielfalt der Bildungswege an den beruflichen Schulen, welche soziale Mobilität möglich machten, die individuellen Biografien der Schüler:innen berücksichtigten und diese optimal auf das Erwerbsleben vorbereiteten. Die Herausforderungen der digitalen Transformation von Arbeitswelt und Gesellschaft machten den Ausbau der digitalen Infrastruktur in den Schulen erforderlich. Damit einher gehe auch die Weiterentwicklung der Medienpädagogik und –didaktik. Ferner seien die weitere Umsetzung der Inklusion sowie die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung nach wie vor Hand-



GEW-Landesvorsitzenden Birgit Jenni | Foto: Andreas Sánchez Haselberger

lungsbereiche der GEW. Kilian dankte am Ende ihrer Rede ihrer Stellvertreterin Kathrin Albrecht und ihrem Stellvertreter Niklas Hilt sowie dem Schatzmeister der GEW, Jens Ludwig, für Zusammenarbeit während der Organisation der Veranstaltung.

Im Anschluss daran wandte sich die GEW-Landesvorsitzende Birgit Jenni mit ihrem Grußwort an die Teilnehmer:innen und Gäste. Sie forderte, die Wertschätzung der beruflichen Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung zu stärken. Auch sei es notwendig, die Finanzierung der multiprofessionellen Teams sicherzustellen und Deutsch als Fremdsprache bzw. Deutsch als Zweitsprache als grundständiges Unterrichtsfach an der Universität sowie im Referendariat zu ermöglichen. Auch Jenni verwies auf die Transformation und die Inklusion als wichtigste Herausforderungen für die beruflichen Schulen. Sie dankte Reiner Groß vom Ministerium für Bildung und Kultur für seinen Einsatz für die Reform des beruflichen Übergangssystems und die transparente und kooperative Zusammenarbeit.

Kritische Gestaltungsfähigkeit in der beruflichen Bildung

Marion Bredebusch, die den Berufsbildungstag moderierte, leitete anschließend über zum Impulsvortrag von Prof. Dr. Franz Xaver Kaiser, Professor und Gründungsdirektor am Institut für Berufspädagogik der Universität Rostock. Dieser war live zugeschaltet und thematisierte in seiner Präsentation die kritische Gestaltungsfähigkeit in der beruflichen Bildung, die durch die Komplexität der Gegenwart notwendig sei. Herausforderungen wie Krieg, Klimawandel oder die Zukunft der Energieversorgung machten vor der beruflichen Bildung nicht Halt, weshalb man diesen auch etwa im Bereich der dualen Ausbildung begegnen müsse. Der Verbreitung einfacher Wahrheiten müsse hierbei mit Mitgestaltung begegnet werden. Bildung sei dabei nicht teilbar, auch in der beruflichen Bildung sei die Ermächtigung zur Mündigkeit das Bildungsziel. Deshalb sei es erforderlich, mit Problemlösungskompetenz, beruflicher Handlungsfähigkeit sowie Situationsentwicklung zum Kompetenzerwerb auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren. Die jeweilige Situation in den Betrieben müsse dabei berücksichtigt werden. Kaiser spricht sich hierbei für einen Dreiklang aus Subjektorientierung, Situationsorientierung und Wissenschafterorientierung aus.

Ein gegenwärtiges Problem, das die beruflichen Schulen bundesweit aktuell betrifft, sieht Prof. Dr. Kaiser bei der Lehrkräfteausbildung für die beruflichen Lehrämter. Daher seien massive Investitionen in Lehrstühle an den Universitäten sowie in Marketingkampagnen notwendig, um künftig mehr Schulabsolvent:innen für das Lehramt an beruflichen Schulen zu begeistern. Kaiser begrüßt zudem, dass die Lehrpläne in den Bildungsgängen der dualen Berufsausbildung um die Themen Nachhaltigkeit und Digitalkompetenz erweitert wurden. Dies mache die Berufsausbildung zukunftsfähig und weiterhin attraktiv. Er macht sich ferner dafür stark, dass Antirassismus, interkulturelle Kompetenz sowie Gewaltfreiheit an dieser Stelle ebenfalls eine größere Beachtung finden.

Bildungsrendite durch berufliche Bildung und Bildungsfonds

Im Anschluss an den Impulsvortrag wurden den Teilnehmenden Videobotschaften der Parteien FDP, Bündnis 90/Die Grünen, SPD und CDU zur Landtagswahl gezeigt. Danach hielt der Staatssekretär im Bildungsministerium, Jan Benedyczuk (SPD), ein Grußwort. Er verwies auf den Ukraine-Konflikt als aktuelle Herausforderung für das Bildungssystem. Die beruflichen Schulen bezeichnete er als wichtige Säule im Schulsystem, die zur Bewältigung des Strukturwandels, zur Sicherung des Wohlstands und zum Erhalt attraktiver Lebensbedingungen eine wichtige Rolle spielten. Die Berufsbildungszentren seien hierbei als dezentrale Kompetenzzentren gefragt. Auch Benedyczuk verwies auf die Unteilbarkeit des Rechts auf Bildung und lobte die berufliche Bildung als System individueller Chancen. Er plädierte für die Einrichtung eines Bildungsfonds, um die bereits angesprochenen Herausforderungen bewältigen zu können. Bildungsausgaben sollten ferner nicht als investive, sondern als konsumptive Ausgaben verbucht werden, da sie eine Rendite erwirtschafteten. Zum Schluss ergänzte er die Berufsorientierung als weiteres Handlungsfeld des Bildungsministeriums, in dem die beruflichen Schulen eine wichtige Rolle spielten.

Podiumsdiskussion unter dem Motto „Quo vadis, berufliche Bildung?“

Roman Lutz von der Arbeitskammer wies darauf hin, dass die berufliche Bildung verstärkt personelle und finanzielle Ressourcen benötige, um eine zeitgemäße Infrastruktur

sicherzustellen, welche den Anforderungen des Arbeitsmarkts der Zukunft gerecht werden könne.

Thorsten Schmidt vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) bezeichnete Investitionen in die beruflichen Schulen als „tragende Säule“ der Wirtschaft. Die Attraktivität einer Berufsausbildung müsse gestärkt werden. Auch solle in die Aus- und Weiterbildung der Lehrerschaft investiert werden. Hierzu werde ein Zukunftsfonds benötigt.

Für Peter Nagel von der Industrie- und Handelskammer sind die Berufsbildungszentren ein „unverzichtbares Instrument“ für die Fachkräftegewinnung. Er ist der Meinung, dass die Berufsausbildung für alle Bewerber:innen attraktiv gehalten werden müsse. Hierfür sei eine zeitgemäße Ausbildung notwendig, die auch die von Prof. Dr. Kaiser angesprochenen Problembereiche Nachhaltigkeit und digitales Lernen umfasst.

Ralf Becker, Hauptvorstand der GEW, verwies in seinem Wortbeitrag auf die Transformation der Gesellschaft und der Arbeit. Er knüpfte an die Vorredner an und verwies auf die Mitbestimmung, die in diesem Prozess gestärkt werden müsse. Die beruflichen Schulen müssten hierbei besser ausgestattet werden. Der von der Ampel-Koalition vereinbarte Pakt für berufliche Bildung dürfe kein reiner Digitalpakt sein. Generell beinhalte der Koalitionsvertrag der Bundesregierung viele GEW-Positionen. Neben den Berufsbildpositionen



Jan Benedyczuk | Foto: Andreas Sánchez Haselberger

Veranstaltung fortgeführt wurden. Die Arbeitsgruppe „Analoge Lehrer:innenkompetenz – Kommunikation und Körpersprache“ von Ingeborg Scheck befasste sich mit den Themen Gesprächsführung, Schlagfertigkeit und Konfliktmanagement. Darüber hinaus wurde ein Workshop zum Thema „Digitale Lehrer:innenkompetenz – Medien und Motivation“ von Christian Bachmann angeboten, in dem die Teilnehmenden Informationen zu konkreten Unterrichtsarrangements und alternativen Möglichkeiten der Dokumentation sowie Anwendungsbeispiele des digitalen Unterrichts erhielten. In der dritten Arbeitsgruppe stellte der GEW-Hauptvorstand Ralf Becker die Gestaltungsmöglichkeiten des Pakts für berufliche Bildung der Bundesregierung vor. Im Anschluss wurde dessen Bedeutung für das Saarland von den Teilnehmenden erörtert. ■



Carsten Kohlberger

Nachhaltigkeit und digitale Bildung, die Ralf Becker lobend hervorhob, gehört für ihn künftig auch ein erweiterter Fokus auf die politische Bildung gelegt. In seinem Ausblick formulierte er die Prognose, dass aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft den sozialpflegerischen Berufen ein noch größerer Stellenwert zukommen werde.

Arbeitsgruppen analog und digital

Im Anschluss daran starteten die Arbeitsgruppen, die auch nach der Mittagspause der



Podiumsdiskussionrunde v.l.n.r.: Roman Lutz (Arbeitskammer), Thorsten Schmidt (DGB), Jan Benedyczuk (Staatssekretär), Marion Bredebusch (Moderatorin), Ralf Becker (GEW Hauptvorstand) Peter Nagel (IHK) | Foto: Andreas Sánchez Haselberger

1. GEMAINSAM ZUKUNFT GESTALTEN. 2022

Deutscher
Gewerkschaftsbund

10:00 Uhr Tbilisser Platz Saarbrücken

Demonstrationszug

11:00 Uhr Saarbrücker Schloss

Kundgebung

Jürgen Kerner

Mitglied des IG Metall Vorstands

Bettina Altesleben

Stv. DGB Bezirksvorsitzende

Infostände unserer Gewerkschaften
Saarländische Spezialitäten in der Genussmeile
Saarländische Musik auf der großen Bühne



V.i.S.d.P. DGB Region Saar-Trier, Bettina Altesleben, Fritz-Dobisch-Str. 5, 66111 Saarbrücken

DigitalPakt Alter

Dr. Regina Görner zu Gast bei unseren Senior:innen



Dr. Regina Görner | Foto: Harald Ley

Am 23. Februar hatte unser Landesessenior:innenausschuss im Rahmen seiner Sitzung im Hotel Victor's in Saarlouis Frau Dr. Regina Görner, die neue Vorsitzende der BAGSO (s. EuWiS 02/2022) zu Gast. Im Saarland ist sie sicher keine Unbekannte, war auch mal in der Zeit ihrer Unterrichtstätigkeit Mitglied der GEW und gehört heute der IG Metall an. Viele kennen sie auch aus ihrer Zeit als Ministerin für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales hier im Saarland (1999 – 2004). Heute führt sie die BAGSO an, mit rund 130 ihr angehörenden Organisationen, die größte Senior:innenvertretung in der Bundesrepublik, die sich für die Interessen von über 11 Millionen älterer Menschen einsetzt.

Wir waren gleich beim gewerkschaftlichen DU und Regina bedankte sich ganz herzlich für die Einladung. Da ihre Zeit knapp bemessen war, kam sie gleich zum Thema, dem DigitalPakt Alter, den sie uns vorstellen wollte.

Der DigitalPakt Alter ist eine Initiative zur Stärkung von gesellschaftlicher Teilhabe und des Engagements Älterer in einer digitalisierten Welt. Initiatoren sind das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die BAGSO. Der DigitalPakt Alter startete im August 2021 als Bündnis von Partnerorganisationen aus Bund, Ländern, Kommunen, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Gemeinsam sollen vielfältige Maßnahmen zur Stärkung der digitalen Teilhabe kooperativ und sektorenübergreifend vorangetrieben werden. Der Blick richtet sich hierbei auf ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben im Alter und umfasst die Hand-

lungsfelder, die im Achten Altenbericht als Lebenswelten bezeichnet werden: Wohnen, Mobilität, soziale Teilhabe, Gesundheit und Pflege sowie Quartier und Nachbarschaft.

Die digitalen Technologien können dabei unterstützen, im Alter selbstbestimmt zu leben. Das ist auch eine der zentralen Aussagen des achten Altenberichts, der am 12. August 2020 von der damaligen Bundesfamilienministerin Franziska Giffey in Berlin vorgestellt wurde. Aber: Der Bericht kam zu dem Schluss, dass viele Ältere bei der Digitalisierung und im Netz abgehängt werden. Gerade die Corona-Krise zeigt erneut die Bedeutung der Vernetzung und wie wichtig es ist, gute Teilhabemöglichkeiten gerade auch für ältere Menschen zu schaffen.

Ziel ist es, ältere Menschen bei der digitalen Teilhabe zu unterstützen und auf geeignete Lernangebote sowohl digital als auch vor Ort aufmerksam zu machen. Die vielen bereits bestehenden, guten Ansätze zur Stärkung des digitalen Kompetenzerwerbs älterer Menschen bündelt der DigitalPakt Alter und macht sie auf dem Portal www.digitalpakt-alter.de sichtbar.

Es zeigt sich leider immer noch, dass Ältere von der digitalen Entwicklung abgehängt werden oder sich zumindest so fühlen. Dabei spielen auch das Bildungsniveau und die berufliche Qualifikation eine entscheidende Rolle, denn je weniger Erfahrungen man während des Arbeitslebens mit den digitalen Techniken machen konnte, desto geringer ist das Interesse an diesen im Alter. Auch das Gefälle zwischen Stadt und Land erweist sich

als großes Hindernis für eine digitale Teilhabe möglichst aller Menschen. Denn immer noch ist die Anbindung an das digitale Netz auf dem Lande deutlich weniger ausgebaut als in den Ballungsgebieten. So bringen die zunehmende Umstellung auf digitale Angebote und der Wegfall analoger Dienste nicht nur für die Älteren große Probleme. Banken schließen massenhaft ihre Filialen, vor allem auf dem Lande und die meisten Transaktionen lassen sich nur noch über Internet oder an Terminals erledigen, für viele Ältere unmöglich. Auch kommunale Dienste werden zunehmend digital, bis hin zur Buchung von Eintrittskarten in Schwimmbädern etwa oder für Kulturveranstaltungen. Dabei kann man leider auch des Öfteren erleben: „digitalisiert“ heißt nicht unbedingt „gut digitalisiert“. Und wie oft müssen wir uns mit sogenannten „Verbesserungen“ auseinandersetzen von Programmen, Internetseiten, Bedienungsfeldern u.ä., wenn wir uns gerade an die alten Versionen gewöhnt hatten. 35jährige Nerds haben ganz sicher nicht uns „alte Endnutzer“ vor Augen, wenn sie sich ständig Neuerungen ausdenken und entwickeln. „Junge“ schreiben für „Junge“, doch wer sorgt für gewisse Standards bei den Eingabe- und Bedienfeldern?

Hier soll der DigitalPakt Alter ansetzen, in der Hoffnung, eine öffentliche Diskussion der Probleme, besonders der älteren Menschen im Netz, in Gang zu bringen. Ziel ist es, uns in den Entwicklungsprozess mit einzubeziehen und auch das Bewusstsein der „Macher“ zu verändern, damit es für uns einfacher wird und digitale Teilhabe nicht bereits an der Infrastruktur scheitert. In seinem Rahmen startet die BAGSO ein Förderprogramm zum



Auf- und Ausbau digitaler Erfahrungsorte. Erfahrungs- und Erprobungsorte helfen Menschen ohne oder mit geringen Anwendungskennnissen auf mehreren Ebenen in die digitale Welt. Sie bieten Gelegenheit, den persönlichen Nutzen direkt zu erleben. Zudem bieten sie Unterstützung beim Kompetenzerwerb. Hier sind qualifizierte Personen erforderlich, die telefonisch und in Räumlichkeiten vor Ort ansprechbar sind, idealerweise in einer Mischung aus Hauptamt und Engagement. Der DigitalPakt Alter fördert 100 Akteursgruppen mit jeweils bis zu 3.000 Euro.

Bewerben können sich Akteure wie Senioren-Internet-Initiativen, die niedrigschwellige Lern- und Übungsangebote für ältere Menschen in Form eines „digitale Erfahrungsortes“ bereitstellen. Sie stellen eine wichtige und sinnvolle Ergänzung zu anderen Formen

digitaler Bildung dar, benötigen für nachhaltiges Bestehen aber lokale Vernetzung, finanzielle Förderung und Weiterqualifizierung.

Die Geschäftsstelle DigitalPakt Alter bei der BAGSO koordiniert die Initiative. Weitere Informationen zur Initiative DigitalPakt Alter, zu den Partnern und vielfältige Angebote, Service und Materialien rund um den digitalen Kompetenzerwerb im Alter bietet das Portal www.digitalpakt-alter.de.

– Vieles an Arbeit liegt noch vor uns auf dem Weg zur Digitalisierung – war das Fazit von Reginas Vortrag. Und da sie gleich danach noch zu einer Videokonferenz musste, blieb wenig Zeit für Diskussion und Nachfragen. Wir waren uns aber schnell einig, dass dieser erste Besuch bei uns nicht ihr letzter gewesen sein soll und sie erklärte sich gerne bereit uns bald wieder zu besuchen.

Noch eine kleine Anmerkung zum Schluss: Obwohl wir in der Februar EuWiS alle unsere Senior:innen zu dem Vortrag von Regina Görner eingeladen hatten, konnten wir leider nur einen Kollegen in unserer Mitte begrüßen. Schade eigentlich. ■



Harald Ley

Online-Dokumentation zum 13. Deutschen Seniorentag

„Wir. Alle. Zusammen.“ war das Motto des 13. Deutschen Seniorentages vom 24. bis 26. November 2021. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie musste die Veranstaltung kurzfristig in digitaler Form durchgeführt werden.

Die BAGSO hat nun eine Online-Dokumentation erstellt, die einen Überblick über die vielfältigen Veranstaltungen rund um ein gutes Leben im Alter gibt: von der feierlichen Festveranstaltung zur Eröffnung über die prominent besetzten Programmpunkte im Kuppelsaal und rund 60 Einzelveranstaltungen bis hin zum abwechslungsreichen Programm auf der virtuellen Messebühne.

Über die Internetseite des Deutschen Seniorentages www.deutscher.seniorentag.de sind die Aufzeichnungen und weiterführende Materialien einer Vielzahl an Veranstaltungen zugänglich. ■

„Véijhgeschwätz“ – ein Nachtrag

In der EuWiS vom März habe ich mein Mundartbüchlein „Véijhgeschwätz“ vorgestellt. Es war bereits von Anfang meine Absicht, vom Erlös etwas für soziale Zwecke zu spenden. Die Spende an die Herzessache gilt auch weiterhin für alle über den Buchhandel verkauften Exemplare. Die Zeiten haben sich dramatisch geändert. Dieser unfassbare Krieg in der Ukraine wird aktuell für viele Menschen, vor allem für Kinder und Frauen zu einer unvorstellbaren Katastrophe.

Kurzum: die Druckkosten für mein Buch sind so gut wie bezahlt, der Buchhandel ist versorgt und ich habe noch etwa 200 Exemplare hier bei mir. Daher werde ich von jedem Büchlein, das direkt bei mir gekauft wird, 5,00 Euro an die Ukraine-Hilfe spenden, Es kostet 7,90 Euro, darf auch etwas mehr sein, und das Plus kommt den 5,00 Euro zugute.

Und, ganz im Stile meiner „Véijhgeschwätz“ Texte, noch ein neuer Vierzeiler:

„Et Ross, dat saat zour Schlang:
Der Putin hat Kréijch angefang !
Dòò saat de Schlang zour Ross:
Däer Käerl gehäert geschoss.“

Ich würde mich freuen, wenn ihr es zahlreich bestellen würdet. Das könnt ihr telefonisch: 06831-2515 oder per Email: haro.ley@arcor.de . Die Versandkosten betragen 1,60 Euro für bis zu 6 Exemplare. Selbstverständlich freue ich mich auch über „Selbstaholer“ und eine Tasse Kaffee mit euch oder einen Aperitif zur passenden Tageszeit. Und gerne könnt ihr mehrere Exemplare erwerben, um sie im Freundes- und Bekanntenkreis weiter zu verkaufen. ■

Harald Ley

GEW Saarland vor Ort

SuE Warnstreik

Im Rahmen des internationalen Frauentages hat die GEW am DGB Stand in Saarbrücken auch auf die heute stattfindende Warnstreik-Aktion des Sozial- und Erziehungsdienstes hingewiesen.

Der Warnstreik verlief für die Beschäftigten im "Stay at Home" Format. GEW Landesvorsitzende Birgit Jenni, Gabriele Melles-Müller und Christel Pohl haben über die Notwendigkeit einer Aufwertung und der Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst hingewiesen. Das Banner zeigt die bundesweite GEW-Kampagne #Wir sind die Profis.

Im Vorfeld der Verhandlungen würdigten die Arbeitgeber zwar die Arbeit der SuE-Beschäftigten, wiesen die gewerkschaftlichen Forderungen jedoch zurück. Die zweite Verhandlungsrunde findet am 21./22. März statt. Es bedarf einer echten Anerkennung und Wertschätzung, statt nur lobender Worte!

Die GEW plant im Vorfeld der nächsten Verhandlungsrunde in Absprache mit Verdi weitere Warnstreikaktionen, um den berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen. ■

Andreas Sánchez Haselberger



Foto: Andreas Sánchez Haselberger

Internationaler Frauentag

Die GEW Saarland hat anlässlich des internationalen Frauentages unter dem Motto: "Wandel ist weiblich" am Stand des DGB und der Arbeitskammer teilgenommen.

Zu Besuch waren u.a. der Bundestagsabgeordnete und SPD-Generalsekretär Kevin Kühnert und der saarländische SPD-Fraktionsvorsitzende Ulrich Commerçon. Birgit Jenni (GEW) und Bettina Altesleben (DGB) konnte in diesem Rahmen über die Themen Bildungsfinanzierung, Bildungsgerechtigkeit, Sprachförderung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Kitas und Schulen und natürlich über die aktuelle Lage in der Ukraine und die sich daraus ergebende Flüchtlingsbewegung sprechen. ■

Andreas Sánchez Haselberger

Foto: Andreas Sánchez Haselberger



Foto: Andreas Sánchez Haselberger

Neues Programm der vhs Regionalverband ist erschienen

Rund 2.000 Bildungsangebote in Saarbrücken und den Umlandkommunen

Regionalverbandsdirektor Peter Gillo und vhs-Direktorin Dr. Carolin Lehberger haben gemeinsam das neue Programm der Volkshochschule des Regionalverbands Saarbrücken vorgestellt. Das neue Frühjahrssemester beginnt am 7. März. Das Programmheft mit rund 2.000 Bildungsangeboten in Saarbrücken und den Regionalverbandskommunen liegt ab Montag, den 14. Februar, im Alten Rathaus am Saarbrücker Schlossplatz, dem Hauptsitz der Volkshochschule, aus. Es ist zudem an vielen weiteren Verteilerstellen erhältlich – unter anderem in Sparkassen und Buchhandlungen – sowie online unter www.vhs-saarbruecken.de abrufbar.

wird ab dem 10. März im Alten Rathaus die Ausstellung „Der Moorsoldaten-Zyklus“ von Adolf Bender gezeigt. Mit den Themenwochen „Amerika“ wird in Zusammenarbeit mit dem Deutsch-Amerikanischen Institut Saarland eine weitere besondere Veranstaltungsreihe angeboten. Ein weiteres Highlight ist der neu eingeführte „Vereinsführerschein“. Geboten werden Kurse wie „Professionell auf Social Media für Vereine“, „Grundlagen der Vereinsbesteuerung“ oder „Events filmen“.

Ob „Tour de France“ oder „Practicing English through short stories“ – mit mehr als 220 Kursen in 17 Sprachen wartet die vhs wieder



Regionalverbandsdirektor Peter Gillo und vhs-Direktorin Dr. Carolin Lehberger präsentieren das neue vhs-Programm in der Literaturlounge im Alten Rathaus | Foto: Stephan Hett/Regionalverband Saarbrücken

Zur Semestereröffnung wird Gregor Witt, Vorstand Unverpackt e. V., zu Gast sein. Klimaschutz ist auch Thema der Fortbildung „klima.fit – Klimawandel vor der Haustür! Was kann ich tun?“. ZEIT-Kolumnist Harald Martenstein, Schauspieler und Buchautor Christian Berkel sowie Schauspielerin Ute Maria Lerner werden für Lesungen zu Gast in Saarbrücken sein. Mit der neuen Vortragsreihe „Wie geht's weiter mit Europa? – Aktuelle Herausforderungen für die europäische Integration“ greift die vhs aktuelle politische Fragen auf. In Kooperation mit dem Adolf-Bender-Zentrum

mit einem breitgefächerten Fremdsprachenangebot auf. Und beim Acrylic-Pouring, Handlettering oder den Fascinator-Kursen zur Gestaltung einer einzigartigen Kopfbedeckung kommen alle Kreativen auf ihre Kosten. Spannend wird es im Kochkurs „Burkina Faso trifft Saarland“, wenn saarländische Rezepte beispielsweise mit scharfen Chili-Soßen und Kochbananen kombiniert werden. Die erfolgreiche Reihe „Jazz im Schloss“ mit jungen Musikerinnen und Musikern aus ganz Deutschland wird fortgesetzt. Und unter dem Label „junge vhs“ finden Kinder und Jugendli-



che spannende Kurse und Veranstaltungen sowie ein spezielles Oster- und Sommerferienprogramm.

Anmeldungen sind möglich mit dem Anmeldeformular im Programmheft, per Mail an die im Programm genannten zuständigen Mitarbeitenden, über das Internet oder persönlich beim Zentralen Service im Alten Rathaus am Saarbrücker Schlossplatz. Öffnungszeiten sind montags bis mittwochs von 7.30 bis 17 Uhr, donnerstags von 7.30 bis 19 Uhr und freitags von 7.30 bis 15 Uhr. Weitere Infos zum neuen Programm erhalten Sie unter www.vhs-saarbruecken.de.

Daniel Schappert
Pressereferat vhs Regionalverband Saarbrücken

DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT EMPFIEHLT:

AKTIV WERDEN GEGEN NAZIS



99 Fragen an den Tod

Tod und Abschiede gehören zum Leben. Wer einen geliebten Menschen verliert, für den bricht oft die Welt zusammen, da wir Menschen uns wesentlich über unsere sozialen Bindungen zu Eltern, Lebens-Partnerinnen und -Partnern, Freundinnen und Freunden, Kindern oder Bekannten definieren. Andererseits wird der Tod und das Sterben in unserer Gesellschaft oft tabuisiert, verdrängt und vor allem als etwas ausschließlich Negatives angesehen.

Die meisten Menschen sind erst mit dem Thema konfrontiert, wenn ein geliebter Mensch stirbt oder sie selbst durch eine schwere Krankheit oder einen Unfall dem Tod näherkommen. Aber wie können wir uns auf das Sterben und den Tod vorbereiten? Mit dem vorliegenden Band wollen die beiden Autoren aus langjähriger Praxiserfahrung in der Palliativmedizin einen Leitfaden für ein „gutes Lebensende“ vorlegen. Sie wollen auch Mut machen, sich mit der Realität zu beschäftigen und die Sichtweise auf das Leben zu verändern. Sie wollen Menschen unterstützen, die sich aktiv in ihrer Erkrankung und dem Sterben auseinandersetzen wollen: „Vielleicht gelingt es dadurch, dass über ein Tabuthema häufiger gesprochen wird und dass Menschen, die in einer herausfordernden Zeit oft sehr einsam sind, ein wenig mehr Nähe erleben“ (S. 14). Als Lebensbegleiter will der Band mit „99 Fragen an den Tod“ erklären, was z. B. beim Sterben passiert oder wie man mit emotionalen Situationen zurechtkommt.

Claudia Bausewein ist Lehrstuhlinhaberin für Palliativmedizin an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktorin der Klinik und Poliklinik für Palliativmedizin am Klinikum der Universität München. Rainer Simader ist Physiotherapeut und leitet seit 2019 das Ressort Bildung beim Hospiz Österreich, dem Dachverband aller Hospiz- und Palliativ-einrichtungen in Österreich.

Nach dem Vorwort folgen sieben Kapitel, ein Kapitel mit hilfreichen Adressen, Glossar, Dank und ein Sach-Register. Claudia Bausewein und Rainer Simader kennen die Ängste, Bedürfnisse und Hoffnungen, die physischen und psychischen Veränderungen und Probleme von sterbenden Menschen und auch die der sie begleitenden Angehörigen aus jahrelanger täglicher Praxis. Sie berichten anschaulich, was Menschen mit einer begrenzten Lebenserwartung immer wieder erleben und erlebt haben: „Das Wissen, dass der Tod nahe ist, schärft bei vielen Menschen den Blick auf

das Wesentliche. Es kommt gewissermaßen zu einer Rekalibrierung des Lebens“ (S. 24).

Dabei würden lebensnahe Fragen gestellt werden wie z. B.: Was ist wirklich noch wichtig in der verbleibenden Lebenszeit? Was muss noch erledigt werden? Welche Wünsche sind unerfüllt geblieben? Mit welchen Menschen möchte ich Frieden schließen? Wem muss ich etwas verzeihen oder wen um Verzeihung bitten? Wie möchte ich sterben? Wie möchte ich bestattet werden? Wer soll mein Erbe antreten? Die Auseinandersetzung mit dem Tod, dem Sterben und der eigenen Endlichkeit und die der anderen sei „auf jeden Fall hilfreich“.

Das Bewusstsein der eigenen Endlichkeit lasse uns gelassener und demütig werden und Entscheidungen anders treffen und Prioritäten genauer definieren. Sterben und Tod als Thema werde im realen Leben immer weniger Raum zugestanden und finde hauptsächlich in Institutionen, im Fernsehen oder im Kino statt. Je mehr man über die Realität des Sterbens wisse, desto besser könne man planen und sich vorbereiten, denn die Wirklichkeit sei den Wünschen meist diametral entgegengesetzt.

Im Verlaufe eines Krankheitsprozess finde immer eine Veränderung der eigenen Identität statt. Dadurch entstünden Wut und Aggression, weil nichts mehr so funktioniere wie es früher war. Das Nachlassen von körperlichen Funktionen, die Veränderung des eigenen Körperbildes und der damit verbundene Identitätswandel lösten Angst aus. Kontrollverlust und Angst vor Verlust der Autonomie, die Angst, Hilfe annehmen zu müssen und sich mit der eigenen Zerbrechlichkeit zu präsentieren: „Zu akzeptieren, dass Hilfe notwendig ist, bedeutet auch, sich einzugestehen, dass der Weg zum Lebensende ein Stück kürzer geworden ist“ (S. 72).

So unterschiedlich Menschen seien, so unterschiedlich würden sie auch sterben, loszulassen sei sowohl für Sterbende als auch für Angehörige entscheidend. Die wichtigste Aufgabe bei der Sterbebegleitung sei das Reden. Jeder Mensch habe Fragen zum Thema Tod und Sterben. Die meisten aber täten sich schwer, miteinander über das Unvermeidliche zu sprechen – aus Angst, Überforderung, Ohnmacht, Schuldgefühlen oder Einsamkeit. Auch Pflegenden und Ärztinnen und Ärzte seien oft überfordert und unsicher. Claudia Bausewein und Rainer Simader geben klare, medizinisch und ethisch begründete Antwort-



ten auch auf hochsensible Fragen. Sie regen an, sich, vorausschauend mit den Themen Sterben und Tod zu beschäftigen, nachzudenken und darüber zu sprechen. Es ist ein Band entstanden, der in keiner Bibliothek der Lebensgestaltung fehlen darf. ■

Klaus-Ludwig Helf
Claudia Bausewein, Rainer Simader:
99 Fragen an den Tod: Leitfaden für ein gutes Lebensende
Droemer Verlag München 2020, 288 Seiten
ISBN: 978-3426278246
Preis: 20 Euro.

EINE SCHULE FÜR ALLE

FÖRDERN STATT AUSLESEN



„Wie Tiere kommunizieren und was wir lernen, wenn wir ihnen zuhören“



Wie klingt das „Humming“ von Giraffen in der Nacht? Wie kommunizieren Elefanten untereinander? Wie klingen Ultraschall-Ortungsrufe von Fledermäusen? Wie vertonen Elefanten ihr Wiedersehen, um die soziale Bindung zu stärken, und wie hört sich das an? Welche Raubkatze kann ‚pfeifen‘ wie ein kleiner Vogel, um bei einem Kontaktruf mit Artgenossen ihren natürlichen Feinden nicht aufzufallen? Faszinierende Beispiele aus der Welt der Kommunikation von Tieren, die uns Menschen stutzig machen: sind Tiere wirklich nur instinktgesteuert? Geschehen ihre Rufe, ihr Gebrüll, ihre Laute nur zufällig oder wie ein instinktives Ruf-Antwort-Muster?

Die Antwort auf diese veralteten Sichtweisen von Kommunikation unter Tieren gibt uns Angela Stöger, Verhaltensforscherin, Kognitionsbiologin, Expertin für Bioakustik und Lautkommunikation. Sie leitet an der Uni Wien das Mammal Communication Lab und macht ihre Forschungsergebnisse auf direktem Wege im Natur- und Artenschutz anwendbar. Das vorliegende gebundene Buch enthält zahlreiche Hörbeispiele anhand von QR-Codes; es ist auch als E-Book mit direktem Zugang zu den Hörbeispielen erhältlich. Dabei fühlt sich der/die Lesende als Laie direkt miteinbezogen in die Wissenschaft der Lauterforschung und in die Gegenüberstellung von Äußerungen verschiedener Tierarten. Stöger zeigt hier zum

Beispiel die Äußerungen von Katzen, Elefanten und Giraffen im unteren Hörbereich oder Infraschallbereich. Wir erfahren aber auch viel über die Arbeit in der Bioakustik. In diesem Fachbereich wurden in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte gemacht, was nicht zuletzt der neueren Technik von Mikrofonen, Aufnahmegegeräten, akustischen Kameras und zeitdehnenden Detektoren zu verdanken ist.

Nicht nur vokale Lautäußerungen, auch vokales Nachahmen von Artgenossen oder Nachahmen der menschlichen Stimme - in der Natur oder im Zoo - konnte so dokumentiert werden. Stöger beschreibt uns auf eindrucksvolle Weise, wie Tiere hörbar kommunizieren, und das nicht nur mit den Stimmbändern. Verschiedenste Organe, Flügelstrukturen oder Trommelmuskeln werden benutzt, um mit dem Körper Klänge und Laute zu produzieren. Das vokale Lernen von Tieren beeindruckt uns hierbei oft am meisten: Geparden imitieren Vögel, Vögel imitieren Erdmännchen; Papageien, Seehunde und sogar Elefanten imitieren menschliche Laute. Dies alles verfolgt aber meist einen bestimmten Zweck: Kommunikation - ohne den Feinden aufzufallen -, Raub der Beute durch Imitation von Warnrufen oder in letzterem Fall Hoffen auf Aufmerksamkeit und Belohnung.

Dieses Buch richtet sich nicht an Experten der Verhaltens- oder Kommunikationsforschung; es ist für Laien geschrieben, die Interesse an der Verständigung von Tieren untereinander haben und deren Sinne offen sind für die neuen Erkenntnisse über die Fauna unseres Planeten.

Stöger schreibt dabei in einem verständlichen, ja fast freundschaftlichen Stil, wenn sie zum Beispiel erzählt, wie sie in der Savanne sitzt und den nächtlichen Klängen der Tiere lauscht. Sie lässt uns selbst innehalten und auf die Geräusche draußen aufmerksam werden. Es ist ein Plädoyer für die Artenvielfalt und den Umweltschutz; es spricht mich aber auch direkt als Konsument von Tierfleisch an und stimmt mich auf positive Weise nachdenklich. Denn die Erkenntnis dieses Buches ist, dass Tiere ungleich intelligenter sind, als wir sie oft erscheinen lassen, und dass ihre Kommunikation viele Ähnlichkeiten mit der Kommunikation des Menschen hat: „Primaten warnen einander vor speziellen Feinden. Der Laut eines Schweines in Panik hat die gleichen

akustischen Merkmale wie der eines panischen Menschen. Die Mutterkuh ruft verzweifelt nach ihrem Kalb, wenn sie getrennt werden, manchmal stundenlang.“

Es geht der Autorin aber auch um den kommunikativen Umgang mit unseren Haustieren: „Wir müssen uns auf diese Interaktion einlassen, offen sein für das, was die Tiere uns mitteilen wollen.“ Nicht zuletzt die akustische Umweltverschmutzung stellt für viele Arten ein kommunikatives Problem und damit eine Frage des Überlebens dar. Dies ist ein weiterer Grund für die Abnahme von Biodiversität. Ein anderes Problem besteht in einer gewissen Haltung von Tieren in Zoos oder Tierparks. Trennungen von Individuen aus bestehenden Gruppen zum Beispiel und die Unterbringung in einem anderen, fremden Tierpark, das sogenannte Management von Tieren, haben starke emotionale Folgen bei den einzelnen Tieren. Es existieren mittlerweile zahlreiche wissenschaftliche Nachweise über negative Reaktionen nach solchen Trennungen und die Autorin schreibt, dass in jüngerer Zeit die Berücksichtigung von Sozialbindungen in Zoos mehr Gehör findet. „Tiere haben ein Bewusstsein und Gefühle“, die wir ihnen nicht mehr absprechen sollten.

Angela Stöger gelingt es aber auf beeindruckende Weise, uns nicht zu ermahnen oder mit dem Zeigefinger auf einen ‚falschen‘ Umgang mit den Tieren um uns herum zu zeigen, denn sie eröffnet uns eine neue Welt, die faszinierend und lehrreich zugleich ist: Die Welt der Sprache und folglich die Welt der Emotionen und des Bewusstseins der Tiere.

Ilka Hofmann

Angela Stöger: Von singenden Mäusen und quietschenden Elefanten: Wie Tiere kommunizieren und was wir lernen, wenn wir ihnen zuhören. Brandstätter (2022), 208 Seiten
ISBN: 978-3-7106-0530-7
Preis: gebunden: 24 Euro; E-Book: 19,95 €



Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

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

55 J.



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

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!

Schlusswort

April, April

Früher konnte man schon mal jemand mit zehn Franken in ein Geschäft schicken, eine Tüte „Owiedumm“ kaufen. Heute würde man sich wohl bei DEM da oben bedanken, würden nicht so viele mit verquerten Ideen rum laufen.

April, April

Früher konnte ein Kleiner durchaus einen Großen fragen, ob er ihm vielleicht etwas „Haumichblau“ geben will. Heute kann man sehen wie Glatzköpfe Ausländer jagen und die drum herum applaudieren oder sie halten still.

April, April

Früher haben unsere Freunde drüben über der Grenze Uns aus Jux einen Papierfisch auf den Buckel geklebt. Heute ist unsere Welt leider so voller gieriger Pänze, die fressen alle Fische auf. Hauptsache, gut gelebt!

April, April

Früher, da hieß es scherzhaft: „Am ersten April darf man die Narren hinschicken, wohin man will“. Heute lügt man uns, nicht nur am ersten April die Hucke voll, und jedes Gewissen hält still.

April, April

Früher, da glaubte ich ernsthaft noch an Verstand, vermutete gar bei einem wie Putin sowas wie Hirn. Heute bekriegt dieser Patriot tatsächlich ein Land, und ich fasse mir nur noch ungläubig an die Stirn.

April, April?

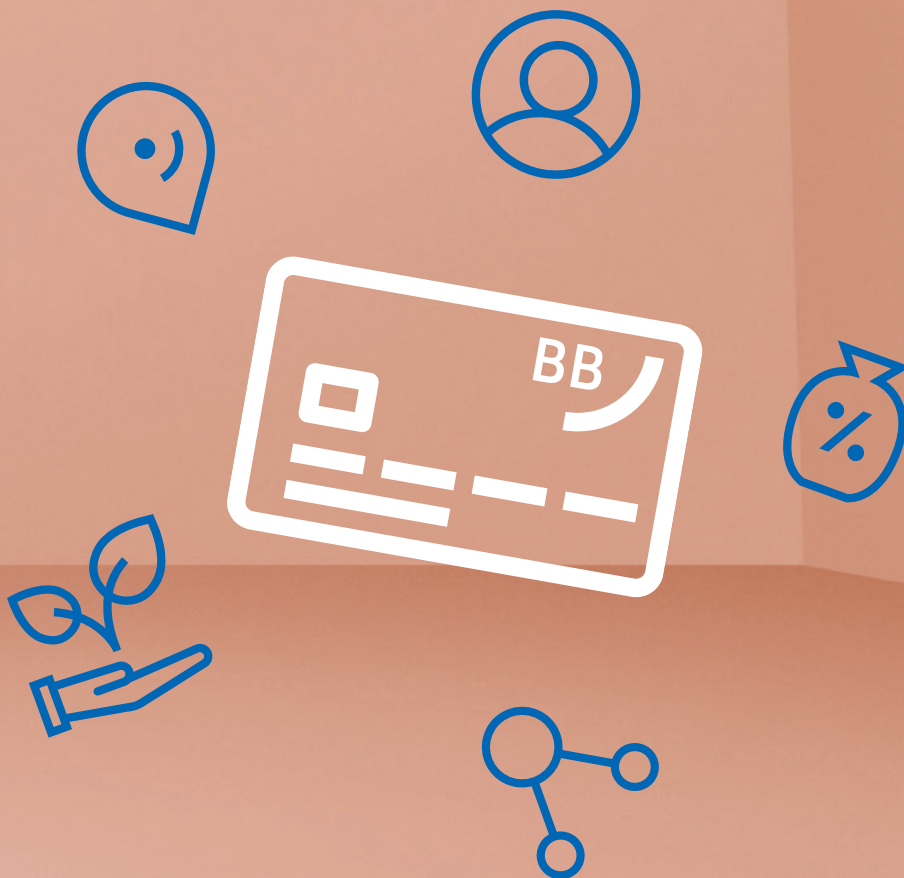
Nein, das ist blutiger Ernst!

Harald Ley

Das Mehr-wert-Girokonto¹ der BBBank.

Mehr Vorteile. Mehr Beratung. Mehr Erfahrung.

50,^{Euro}-
Startguthaben



Jetzt informieren

BBBank eG - Filiale Saarbrücken
Reichsstraße 16
66111 Saarbrücken
per Telefon: 0681 21399050
Email: info@bbbank.de
oder auf: www.bbbank.de/gew



Vorteile für
GEW-Mitglieder!



Bank
Better Banking

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezüge-eingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.