

70. Jahrgang

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Saarland



EuWiS

Erziehung und Wissenschaft im Saarland | April 2024



LEITUNG IN DER BILDUNG

Bildung. Weiter denken!

A circular graphic containing the GEW logo and the text 'Bildung. Weiter denken!' with colorful, flowing lines in the background.

GEW



04

THEMA: Leitung in der Bildung

Editorial 03

Thema: Leitung in der Bildung 04

- 04 Posten ohne Prestige?
Warum immer mehr Schulleitungen ihren Posten verlassen
- 06 Herausforderungen der Schulleitungen
- 08 Freiheit versus Sicherheit

Sozialpädagogik 11

- 11 Kollegiale Beratung
Eine Fortbildung der Fachgruppe sozialpädagogische Berufe der GEW Saarland
- 12 BFGA Sozialpädagogische Berufe

Gewerkschaft 13

- 13 KV Blies in Klausur
Erzieher:innen in der GEW – Themen, die uns bewegen
- 14 Gegendemo und Kundgebung „bunt statt braun“
Wehrhaft Gesicht gegen Faschismus zeigen, zwei Beispiele aus dem Saarland
- 15 „Das Lehrerzimmer“
GEW zeigt Film im Kino achteinhalb in Saarbrücken
- 16 GEW im Gespräch
Über 100 Gäste bei Diskussionsveranstaltung „Zugewanderte Lehrkräfte sind ein Gewinn“
- 17 Neue Lehrer:innengewerkschaft in Sambia
- 17 GEW zur Didacta
- 18 1. Mai 2024
DGB-Vorankündigung
- 19 GEW Saarland – wer ist das eigentlich?
Steckbrief: Christel Pohl

Bücher & Medien 20

- 20 Zukunftsbilder 2045
Eine Reise in die Welt von morgen.
- 21 Andere Menschen sind anders.
Nachdenken über das Leben.

Geburtstage & Jubiläen 23

- 23 April 2024
- 23 Schlusswort



ÖFFNUNGSZEITEN DER GESCHÄFTSSTELLE

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

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

GEW-SERVICE

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

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

08.04.2024
(Mai-Ausgabe)
10.05.2024
(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, E-Mail: info@gew-saarland.de

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

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

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

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

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

TITELFOTO
stock.adobe.com/@Africa Studio

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 Verantwortlichkeit der Autorin/des Autors. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Liebe Leserinnen und Leser,

„Aus großer Macht erwächst große Verantwortung.“ So oder so ähnlich hat es Spider Man ausgedrückt. In der Realität wird dieser Grundsatz allerdings leider nicht immer erfüllt. Im neoliberalen Arbeits-System hat sich sogar eine beängstigende Tendenz entwickelt: Neueste Studien zeigen, dass man davon ausgehen kann, dass Narzissten und Psychopaten überdurchschnittlich oft in Führungspositionen landen. Zirka 6 Prozent aller Chefs haben eine dieser Persönlichkeitsstörungen, sie können andere besonders gut manipulieren und fühlen nichts. Doch wer sich für eine Leitungsposition in einem sozialen Betrieb entscheidet, folgt zum Glück meist der Spider Man Attitüde und läuft im Gegenteil sogar oft Gefahr selbst auszubrennen.

Das thematisiert auch Sarah Becker und bringt in ihrem Text „Posten ohne Prestige?“ weitere schwerwiegende Probleme, die zum aktuellen Schulleiter-Mangel führen, zum Vorschein, gefolgt von Carsten Kohlbergers Zusammenfassung der größten Herausforderungen in der Schulleitungsposition.

Die Leitung der offenen Kinder- und Jugendarbeit des freien Trägers SJD Die Falken e.V., Anna Feldt, erzählt im Interview, welche Möglichkeiten und welche Herausforderungen das freie Arbeiten in der Praxist mit sich bringt. Daniela Tilmont, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands, erzählt in ihrem Text von der Fortbildung „Kollegiale Beratung“, die die Fachgruppe sozialpädagogische Berufe organisiert hat. Liliane Rosar-Icklar hat sich passend

ANZEIGE



dazu auf Bundesebene begeben und einen Bericht zur Tagung der BFGA Sozialpädagogische Berufe und der AG1 OB Jugendhilfe und Sozialarbeit in Köln geschrieben.

Außerdem gibt's in dieser Ausgabe einen Bericht zur Demo "bunt statt braun" von Ilka Hofmann und dem GEW-Filmabend, bei dem das für den Oscar nominierte Werk „Das Lehrerzimmer“ gezeigt wurde, von Carsten Kohlberger. Dieser hat sich in einem kleinen Bericht auch der Diskussionsveranstaltung „Zugewanderte Lehrkräfte sind ein Gewinn Chancen nutzen und gute Perspektiven schaffen“ gewidmet, gefolgt von zwei kurzen Stücken zur diesjährigen Didacta und der neuen Lehrer:innengewerkschaft in Sambia von Andreas Sánchez Haselberger. Nadine Weber stellt unsere Gewerkschaftssekretärin Christel Pohl vor und zum Abschluss gibt es noch eine spannende Rezension von Ilka Hofmann zum bildgewaltigen Werk „Zukunftsbilder 2045“. ■

Viel Spaß!



SARAH TSCHANUN

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

Posten ohne Prestige?

Warum immer mehr Schulleitungen ihren Posten verlassen

In Deutschland mangelt es nicht nur an Lehrkräften, sondern auch an Schulleitungen. Schlimmer noch: es herrscht eine regelrechte Fluktuation. Aber woran liegt es, dass der einst so prestigeträchtige Beruf des Schulleiters bei Betroffenen Fluchtgedanken auslöst?

Bundesweit mangelt es allen Schulformen an Schulleitungen, es gibt kaum Bewerbungen und immer mehr Rücktritte. Allein im Südwesten der Republik müssen sieben Prozent der Schulen ohne Leitung auskommen, d. h. an 3.820 öffentlichen Schulen im Südwesten fehlen 259 Schulleitungen, die Zahl der Bewerber ist weitaus geringer. Das hat Konsequenzen, z. B. auf die Unterrichtsversorgung.

Die Schulleitungen sind am Limit, das System droht zu kollabieren und eine Forsa Umfrage ergab 2023, dass jede vierte Schulleitung darüber nachdenkt, die Schule zu verlassen.

Grund sind u. a. mangelnde Rahmenbedingungen, eine hohe Arbeitsbelastung und das Gefühl, von den Ministerien allein gelassen zu werden. Die Aufgaben der Schulleitungen sind vielfältig: System ins Verwaltungschaos bringen, Schulkultur etablieren, Schulentwicklung vorantreiben, das Kollegium unterstützen, fördern und motivieren, Referendare ausbilden, die Arbeit mit Eltern und Schülern und nicht zuletzt innovativen Unterricht entwickeln und halten- all das gehört zu den Aufgaben, die eine Schulleitung heutzutage erfüllen muss.

Das Vorantreiben der Modernisierung von Schulgebäuden, der Schulausstattung sowie der Unterrichtsmethoden gehört ebenfalls dazu. Die Herausforderungen der Migration, die Pandemie und die scheinbar nicht enden wollende Digitalisierung sowie der gesellschaftliche Wandel haben ihr Übriges getan.

Schulleitungen sind deutschlandweit am Limit- und teilweise darüber hinaus. Im Zuge der oben erwähnten Umfrage gaben 60 % der knapp 1.007 befragten Schulleitungen an, dass sie ihr Arbeitstempo sehr oft als belastend empfänden. Sehr lange Arbeitszeiten sowie Mehrarbeit seien an der Tagesordnung. Außerdem gab die Mehrheit der Schulleitungen an, dass sie Wochenendarbeit leisten und stets erreichbar sein müssten. Knapp ein Viertel der Befragten gab an, dass sie sich morgens nicht fit und tatkräftig, sondern ausgebrannt fühlten. Viele der vakanten Stellen sind kommissarisch



foto: stock.adobe.com/Inka

besetzt; unattraktive Bezahlung sowie kräftezehrende Arbeitsbedingungen haben die Folge, dass es für potenzielle Bewerber keinen Anreiz gibt, sich auf die offenen Positionen zu bewerben. Zudem sind mehr als die Hälfte aller Schulleitungen älter als 50 Jahre, was die Situation künftig noch verschärfen wird.

Schulleitung werden, ist nicht das Problem, da die qualifizierenden Maßnahmen vielfältig sind. Nur ein geringer Teil der Schulleiter hat eine relevante Qualifikation an der Hochschule absolviert. Die Mehrzahl der Schulleitungen haben eine formale Qualifikation an einem Landesinstitut erworben und etwa ein Drittel der Führungskräfte seien „engagierte Amateur:innen“, die sich im Job autodidaktisch weiterbilden müssten, so Prof. Dr. Pierre Tulowitzki (Leiter Professur Bildungsmanagement und Schulentwicklung an der pädagogischen Hochschule FHNW). Die Anforderungen unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland; nicht überall muss man eine Weiterbildung für die Führungsposition erwerben.

Besonders betroffen sind die Grundschulen, bei denen es kaum finanzielle Anreize für die Führungsposition gibt. VBE Vorsitzender Udo Beckmann warnte bereits zum Weltlehrertag 2011 vor einem massivem Schulleitermangel und bemängelte, dass die „Leitungsarbeit nur mit der Ehre, Schulleiter sein zu dürfen, entlohnt“ werde. Mittlerweile reicht diese Entlohnung der Mehrzahl der Schulleitungen nicht mehr aus. Um den Posten wieder Prestige zu verleihen, bedarf es einiger Änderungen.

Das findet auch Ilka Hoffmann, ehemalige Leiterin Schule der GEW. Sie fordert deshalb: „Die Schulleitungen an Grundschulen müssen unterstützt werden durch schnellere Gehaltsaufstockung, mehr Freistellungsstunden, Coaching und Unterstützungssysteme zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben, Wertschätzung durch

die Dienstaufsicht und mehr Freiräume zur Gestaltung von Schulentwicklungsprozessen“.

Der aktuelle und akute Mangel von Führungskräften an deutschen Schulen wird immer deutlicher. Doch es besteht Hoffnung. Trotz der hohen Belastung gaben 82 % der Befragten der Forsa Umfrage an, dass die Arbeit sie erfülle – eigentlich.

Es bedarf finanzieller und personeller Investitionen. Ein struktureller Wandel sowie die Reduktion der Verwaltungsarbeiten sind nötig. Attraktivere Rahmenbedingungen, mehr Funktionsstellen, bessere Bezahlung sowie der Wegfall der dreijährigen Probezeiten bei den Funktionsstellen könnten erste Maßnahmen zur Eindämmung des Schulleiter-, und somit auch des Lehrermangels sein. Nicht zuletzt können sowohl die ministerielle als auch die gesellschaftliche Anerkennung sowie Wertschätzung dem Posten der Schulleitung erneut das nötige und verdiente Prestige verleihen. ■



SARAH BECKER

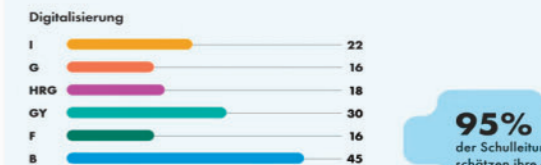
Das Deutsche Schulbarometer Aktuelle Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Schulleitung



Was sind derzeit die größten Herausforderungen für Schulleitungen?

Legende:
 I: Insgesamt (I)
 G: Grundschulen (G)
 HRG: Haupt-/Real-/Gesamtschulen (HRG)
 GY: Gymnasien (GY)
 F: Förder Schulen (F)
 B: Berufsbildende Schulen (B)

Angaben in Prozent



95%
der Schulleitungen schätzen ihre derzeitige Arbeitsbelastung als (sehr) hoch ein.



offene Frage, Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Robert Bosch Stiftung: Das Deutsche Schulbarometer. Eine repräsentative Befragung von Schulleitungen. Durchgeführt von Forsa, im November 2022.

www.deutsches-schulportal.de

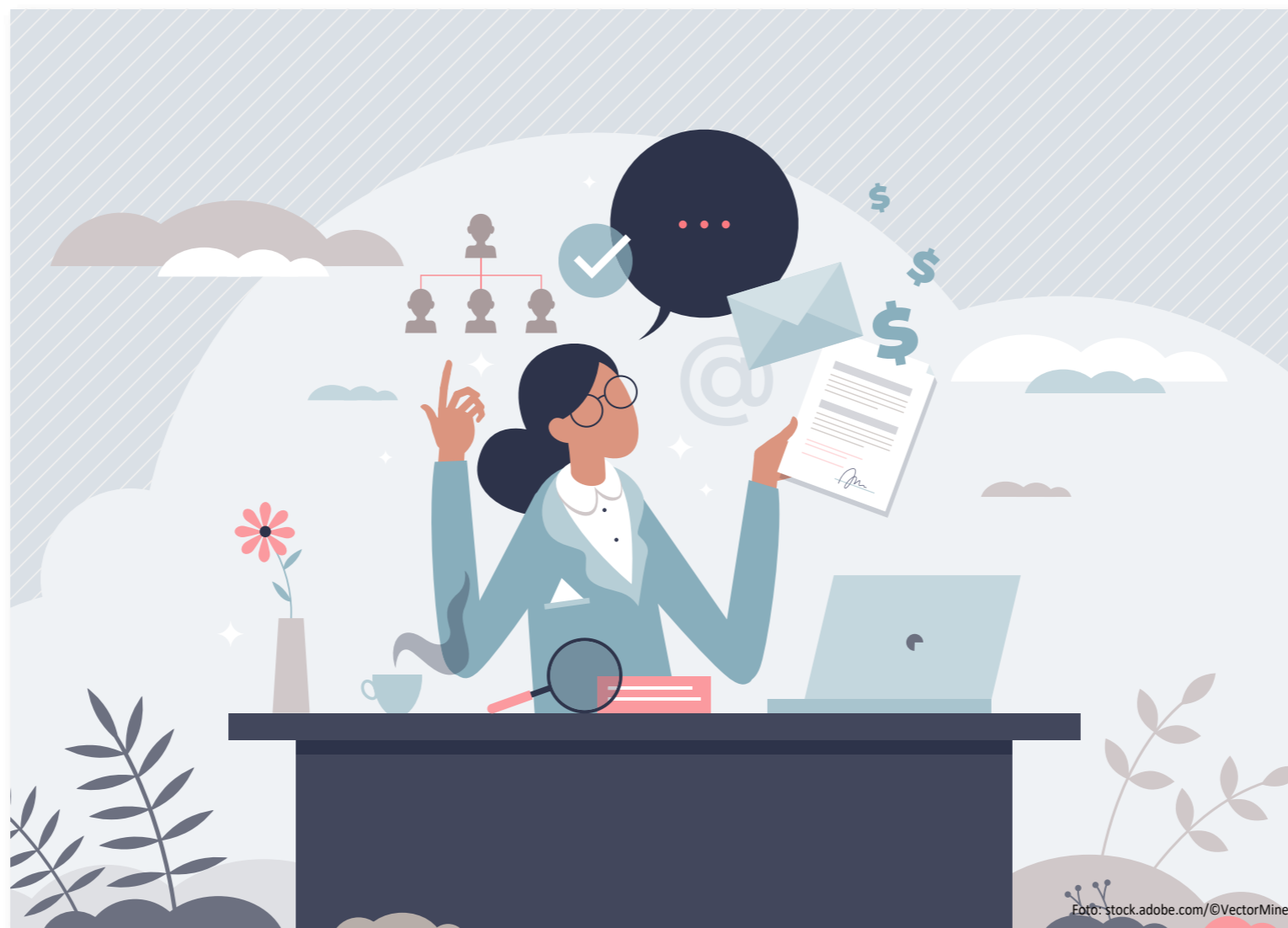
Quelle Statistik: <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/erausforderungen-schulleitung-umfrage-deutsches-schulbarometer-november-2022/>

Herausforderungen der Schulleitungen

Laut Deutschem Schulportal der Robert Bosch-Stiftung fehlen aktuell bundesweit mehr als 1000 Schulleitungen. Dabei ist der Job wichtiger denn je. Denn sie sind nicht nur als verantwortliche Chef-Verwalter:innen gefragt. Sie tragen durch ihre Persönlichkeit, ihre Führungskompetenz und Kreativität maßgeblich zur Schulentwicklung und somit zum Profil eines Schulstandorts bei. Und dieses wird in Zukunft immer wichtiger. Politische Krisen, Lehrkräftemangel, soziale Heterogenität und Megatrends wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit bewirken, dass sich gesellschaftliche Veränderungsprozesse beschleunigen. Bildungseinrichtungen müssen darauf Antworten finden. Ein kontinuierlicher Veränderungsprozess der Schulen ist die Antwort auf diese Herausforderungen. Dieser Artikel liefert einen Überblick über gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen in der Bildung, denen Schulleitungen künftig gerecht werden müssen.

SCHUL- UND UNTERRICHTSENTWICKLUNG

Die immer kürzer werdenden Innovationszyklen bewirken neuartige Lebenswelten, in denen sich die Schüler:innen bewegen. Kinder und Jugendliche haben andere Erfahrungs- und Kompetenzstrukturen als noch vor wenigen Jahren. Gründe hierfür sind u. a. die Folgen der Corona-Pandemie sowie die zunehmende mediale Kommunikation und die Verfügbarkeit digitaler Welten. Das Bildungssystem steht vor der Herausforderung, sich der sich schneller verändernden Gesellschaft anzupassen. Durch die Anwendung von Künstlicher Intelligenz wird es immer einfacher für Lernende, schnell an verfügbares enzyklopädisches Wissen zu gelangen. Es führt also kein Weg daran vorbei, im schulischen Umfeld zunehmend auf Kompetenzen zu setzen, die dieses Wissen in die richtigen Bahnen lenken und für die Kompetenzentwicklung der Schüler:innen nutzbar machen, ohne dabei auf eine breite Allgemeinbildung zu verzichten (auch ohne Suchmaschinen). Nichtsdestotrotz ist es von großer Bedeutung, dass Schulen zunehmend auch auf die Ausbildung der überfachlichen Kompetenzen Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und Kritisches Denken achten und entsprechende Konzepte an den Standorten entwickeln. Die immer schnelleren Transformationsprozesse bewirken veränderte Ansprüche an die Schüler:innen in der Zukunft sowohl an den Hochschulen als auch am Arbeitsmarkt, an dem zunehmend Digitalkompetenzen gefragt sind. Auch muss einer veränderten Nachfrage nach Fachkräften in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen Rechnung



getragen werden. Eine weitere Herausforderung von Schulleitungen in diesem Zusammenhang ist die Öffnung der Schulstandorte nach außen. Eine vertiefte Kooperation mit Schulträgern, Arbeitsagentur, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Erwachsenenbildung ist ebenso bedeutend wie die aktive Teilhabe der Schülerschaft und der Erziehungsberechtigten im Rahmen des Schulmitbestimmungsgesetzes.

SCHULISCHE ADMINISTRATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Nutzen bringende Einbindung innovativer IT-Techniken in den Unterricht an den Standorten ist eine der wichtigsten Aufgaben,

denen Schulleitungen aktuell gegenüberstehen. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen. Aufgrund des Fachkräfte- und Personalmangels wird es zunehmend herausfordernd, hinreichend qualifiziertes Personal für die Schulen zu gewinnen. Bereits heute sagen in einer Umfrage 67 Prozent der befragten Schulleitungen

gen, dass Personalmangel an deutschen Schulen die größte Herausforderung sei. Hierfür können Schulleitungen Anreize schaffen. So könnten etwa Stundenplangestaltungen an neue Formen der Lebensgestaltung angepasst werden und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen. Mit der Möglichkeit zu flexibleren Arbeitszeiten könnten Kolleg:innen mit Kindern dazu motiviert werden, ihre Stundenzahl zu erhöhen. Flexiblere Teilzeitregelungen würden auch dem Trend zum Homeoffice gerecht werden und könnten den Lehrerberuf allgemein für junge Menschen attraktiver machen.

Administrative Aufgaben machen einen Löwenanteil der Tätigkeiten von Schulleitungen aus, sie umfassen laut Cornelsen-Schulleitungsstudie 2023 mehr als 10 Zeitstunden pro Woche. Es liegt also

auf der Hand, neuartige Digitaltechniken vermehrt zur Unterstützung administrativer Prozesse einzusetzen, um so die Schulleitungen davon zu entlasten und Freiräume für Schulentwicklung zu schaffen. Hierbei sollten die Vorteile, die durch Anwendungsbereiche der Digitalisierung und künstlichen Intelligenz erreicht werden, für die Schulverwaltung nutzbar gemacht werden. Auch die weitere Ausgestaltung der Zusammenarbeit multiprofessioneller Teams sowie die vertiefende Institutionalisierung von Teamstrukturen unter Einbezug unterschiedlicher Professionen und Persönlichkeiten an den Schulstandorten muss von Schulleitungen aktiv gestaltet werden. Hierzu zählt auch, dass die Lehrkräftekollegien zur Bewältigung der Herausforderungen an den Standorten einbezogen werden sollten. Schulleitungsteams sollten gemeinsam mit Kollegien immer wieder etablierte Denkmuster hinterfragen und eine an den Lernenden ausgerichtete Lernkultur kreieren und fortentwickeln. Nicht zuletzt trägt das von der Landesregierung initiierte Schulbauprogramm eine weitere Herausforderung an die Schulleitungen heran: Die Mitwirkung an einer energetischen und baulichen Sanierung der saarländischen Schulen sowie die Umgestaltung hin zu modernen Lernorten mit nachhaltiger und ressourcenschonender Bewirtschaftung.

UMGANG MIT SOZIALER HETEROGENITÄT

Die Gesellschaftsstruktur wird heterogener und damit die Schülerschaft an unseren Schulen. Kinder und Jugendliche mit Fluchthintergrund, Fachkräftezuwanderung, ein hoher Anteil von Armut betroffener Lernender, steigende Zahlen von Schüler:innen mit psychischen Problemen, Schulverweigerer sowie immer mehr sog. „Systemsprenger“ sind nur einige der vulnerablen Gruppen, die individuell gefördert werden müssen. Das führt zu der Herausforderung, Beschulungs- und Förderkonzepte danach auszurichten, dass alle Schüler:innen – auch solche ohne speziellen Förderbedarf – sich vom System mitgenommen fühlen. Hier bedarf es schulspezifischer Konzepte, Teamstrukturen in den Stufen und Schulformen, Ressourcen gleichsam für Lernzeit und Beziehungsarbeit sowie der Etablierung individueller Bezugsnormen, mit denen alle Lernenden gefördert werden können. Dazu gehören auch angemessene Partizipationsmöglichkeiten für Lernende. Nicht zuletzt sollten Schulleitungen in diesem Zusammenhang auch die Demokratieerziehung fördern, um radikalen oder extremistischen Tendenzen vorzubeugen.

FAZIT

Für die Schulstandorte haben die aufgeführten Entwicklungen zur Folge, dass sie über eine zeitgemäße Ausstattung verfügen müssen, welche die Anforderungen an eine moderne Lerninfra-

struktur erfüllt. Auch muss die Raum- und Materialausstattung sowie die Infrastruktur auf Zukunftsthemen vorbereitet werden. Die Schulen müssen überdies den Anforderungen an nachhaltige Gebäude und moderne Lernorte mit offenen Konzepten gerecht werden. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die für Lehrkräfte attraktiv sind, um sich im Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte durchzusetzen. Das Personal wiederum sollte auf das schulische Profil angepasst werden, sodass Qualifikations- und Profilmuster auch im Rahmen der Etablierung multiprofessioneller Teams teilweise neu gedacht werden müssen. Schul- und Unterrichtsentwicklung sollte zudem dafür Sorge tragen, dass Lernende mithilfe der Kompetenzbereiche, welche sowohl akademische Berufe als auch Ausbildungsberufe künftig erfordern, in die Welt

von morgen entlassen werden. Die Vielfalt an neuen Möglichkeiten sowie die sich verändernden Anforderungen an die Lernenden bedürfen der kompetenten Beratung. ■



CARSTEN KOHLBERGER

Durch die stabile personelle Lage (die Vollzeitkräfte sind immer sehr lange im Beschäftigungsverhältnis) ist es möglich, dass Kinder schon in der dritten Generation die Einrichtung besuchen. Die Besuchenden kommen in ihrer Freizeit freiwillig zu uns.

Unsere Ziele sind:

- Förderung der Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten
- Förderung der Entwicklung zu Gleichberechtigung und Toleranz
- Vermittlung einer positiven Lebenseinstellung

EUWIS:

Wie leitest du euer Haus? Wer fällt welche Entscheidungen? Wie frei oder unfrei bist du dabei?

ANNA FELDT:

Die Einrichtung besteht seit über 40 Jahren. Schon lange wird das Modell gelebt, mit zwei hauptamtlichen Mitarbeitenden die anfallenden Tätigkeiten zu meistern. Dazu kommen ab und an Honorarkräfte, Praktikant:innen oder ehrenamtlich tätige Personen. Die beiden Vollzeitstellen decken den täglichen Bedarf ab, sowie die administrativen Tätigkeiten. Es liegt im Ermessen der beiden Personen, wie die Arbeit aufgeteilt wird. Die flache Hierarchie bringt es mit sich, einerseits sehr autonom im Handeln zu sein, aber andererseits ohne große Unterstützung Probleme behandeln zu müssen. Wenn bspw. Diskussionsthemen mit den Geldgebern

aufkommen, müssen wir diese eigenständig aushandeln.

EUWIS:

Kannst du ein Beispiel geben, wie so ein Arbeitstag bei dir abläuft?

ANNA FELDT:

Ich arbeite seit 2012 im Kinder- und Jugendhaus. Meiner Wunsch-Vorstellung, mit Kindern und Jugendlichen im freiwilligen Kontext zu arbeiten, kommt die Stelle sehr nahe. Ich betreue seit Beginn unterschiedliche Gruppen (Mädchengruppe mit festen Besucherinnen, offene Gruppen, Grundschulgruppe/Kochpro-

jekt, AG's mit Grundschüler:innen aus der nachbarschaftlich gelegenen Grundschule) und bin verantwortlich für Netzwerkarbeit, Crowdfunding, Planung von Freizeiten und Seminaren, Rechenschaft gegenüber Geldgeber:innen etc.

Ich mag an meiner Arbeit einerseits die generelle Unplanbarkeit, die offene Kinder- und Jugendarbeit mit sich bringt, sowie andererseits die vielen Möglichkeiten, die ich finden kann, um auf die Bedürfnisse und Themen der Besuchenden einzugehen. Bisher war es meistens möglich, meine Intuition und mein Wissen zusammenzubringen, um sie sinnvoll mit dem zu verbinden, was die Besuchenden an mich herantragen. Ich sehe meine Rolle darin, eine Art Anwältin oder Sprachrohr für die Kinder und Jugendlichen zu sein, ihnen damit als Modell zu dienen, zukünftig autonom mit ähnlichen/wiederkehrenden Aufgaben umgehen zu können. Ich weiß das große Vertrauen, welches mir viele entgegenbringen, sehr zu schätzen und mir ist es wichtig, dass auch „kleine Menschen“ ernst genommen werden in ihren Bedürfnissen und ihrer Sicht der Welt.

Vielen unserer Besuchenden fehlt es im nahen Umfeld an erwachsenen Personen, die sie ernst nehmen oder ihnen zuhören. Diese Leerstelle fülle ich gerne aus und streite mit ihnen oder für sie, in der ihnen gegenüber oft ignoranten Umwelt, die wenig Platz lässt für unangepasstes, lautes und auf den ersten Blick unverständliches Handeln. Institutionen wie Schulen oder auch die Regeln der Gesellschaft im Kapitalismus lassen aus vielerlei Gründen wenig Raum dafür, genau hinzusehen, denn der Fokus liegt auf dem Funktionieren. Aber gerade Entwicklungsaufgaben benötigen Freiraum. Es ist mir wichtig, einen genauen Blick für heranwachsende Personen zu pflegen und zu kultivieren und so die Diversität der Menschen als positives, gewinnbringendes Element einer Gesellschaft in den Vordergrund zu stellen, bzw diese erst einmal bemerkbar zu machen.

EUWIS:

Wie finanziert ihr euch, welche Rolle hast du bei der Finanzierung?

ANNA FELDT:

Das ist schnell erklärt: Seit über 20 Jahren haben wir Projektstatus. Das heißt, als Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit unter einem freien Träger werden wir finanziert durch Stadt und Land (anteilig) und müssen jedes Jahr einen Verwendungsnachweis vorlegen und die Gelder fürs nächste Jahr neu beantragen. Das beinhaltet auch die Lohnkosten, angelehnt an TVöD. Wenn wir nur mit diesen Zuwendungen planen müssten, wäre aber außer einer Öffnung des Hauses nicht sehr viel mehr möglich. Zusätzliche Akquise ist alternativlos. Wir haben das große Glück, von einer gro-

Freiheit versus Sicherheit

Anna Feldt arbeitet seit über 10 Jahren in der offenen Kinder- und Jugendbetreuung. Seit einigen Jahren hat sie hier die Leitung übernommen und erzählt im Interview, wie schwierig es ist, als unabhängige Betreuungsstelle zu bestehen und warum sie dennoch glücklich ist mit ihrem Job.

EUWIS:

Wie unterscheidet sich offene Kinder- und Jugendarbeit von einer Kita? Welchen Schwerpunkt habt ihr? Und welche Altersklasse betreut ihr?

ANNA FELDT:

Meine Arbeitsstelle, das Alt Saarbrücker Kinder- und Jugendhaus, ist ein Angebot der offenen Kinder- und Jugendarbeit unter einem freien Träger (SJD Die Falken e.V.). Das Alt Saarbrücker Kinder- und Jugendhaus, ist in einem schönen, alten Haus mit Grundstück in Alt Saarbrücken in der Dellengartenstr. 1 ansässig. Es bietet ein niedrigschwelliges, teiloffenes Angebot für Kinder und Jugendliche aus dem Stadtteil. Dazu gehören die beiden Schwerpunkte Ernährung und Freizeitgestaltung und zudem Seminare und Projektstage sowie geschlechtsspezifische Arbeit. Das Kinder- und Jugendhaus bietet das breite Spektrum der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit (vgl. SGB VIII, Paragraph 11) seit über 30 Jahren und stellt einen wichtigen Anlaufpunkt für Kinder, Jugendliche und ihre Fami-

lien im Stadtteil dar. Das Haus ist im Stadtteil etabliert und pflegt sehr gute Beziehungen im Gemeinwesen (Schulen, Kitas, Jugendamt, Gemeinwesenprojekte und andere soziale Einrichtungen).



Foto: stock.adobe.com/©Photographiee.eu

Ben Stiftung seit langer Zeit unterstützt zu werden – finanziell und ideell.

Die Stiftung hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kinderarmut zu bekämpfen. Dadurch sind wir in der Lage, jeden Tag eine warme Mahlzeit anzubieten und Workshops rund ums Thema Ernährung durchzuführen. Zusätzlich bietet die Stiftung Gelder für Freizeiten, um den Horizont der Kids zu erweitern. Wir sind in der Lage, eine große Freizeit im Jahr zu bieten (Spanien, Österreich, Berlin etc). Wir sehen das im Sinne der Partizipation als unabdingbar. Viele unserer Besuchenden sehen mit uns das erste (und letzte) Mal das Meer. Wir halten die Eigenkosten für die Familien in dem Rahmen, in dem sie Förderung beantragen können (über ARGE und Jugendamt). Das geht jedoch nur für Familien, die im Leistungsbezug sind. Eltern in prekären Beschäftigungsverhältnissen bekommen keine Förderung. Aber wir finden immer eine Lösung, da es uns immens wichtig ist, den Kindern diese Erfahrungen zu ermöglichen.

Nur als Beispiel: Wir hatten einen Jugendlichen in der Spanienfreizeit, der dort eine Plastikflasche mit Strandsand gefüllt und mitgenommen hat. Neulich hörte ich von seiner Schwester, dass diese Flasche mittlerweile 5 mal umgezogen ist und seit mehr als 8 Jahren eine Wichtigkeit für ihn hat.

Um das Haus zu verschönern, nutzen wir die Möglichkeit des Investitionshaushaltes, den der Regionalverband bietet. Das bedeutet, man muss konkret beantragen, was man vorhat und zur gewährten Summe dieselbe Höhe aus eigenem Budget aufwenden. Nach einem Jahr muss ein Bericht geschrieben und die Verwendungsnachweise geliefert werden. Nach Corona gab es viele Maßnahmen, um den Verlust der Kinder und Jugendlichen aufzufangen („Aufholen nach Corona“). Wir haben viele Anträge geschrieben, viel abgerechnet, viel Bürokratie auf uns genommen, um dieses Angebot zu nutzen. Leider sind die Verfahren oft sehr umständlich und zeitraubend, wenn sie auch sicher gut gemeint sind. Ärgerlich ist auch, dass man als Einrichtung immer erst mal in Vorlage treten muss und die Bewilligung viel später erhält. Oder man erhält eben keine Bewilligung, dann bleibt man auf den Kosten sitzen. Das ist ein Politikum, welches das Sozialministerium gerne überarbeiten darf. Die besagten Coronahilfen wurden auch für 2023 von Seiten des Bundes bereitgestellt. Leider hat es das Sozialministerium im Gegensatz zum Bildungsministerium nicht geschafft, diese abzurufen. Das ist für Einrichtungen wie unsere mehr als unglücklich.

Mit dem Round Table Saarbrücken und einer weiteren regionalen Stiftung, die nicht genannt werden möchte, haben wir glücklicherweise weitere Rückendeckung, um unseren Besuchenden Möglichkeiten des Erlebens und Wachsens zu ermöglichen. Seit

neuestem ist auch Amazon in Völklingen großer Fan unserer Arbeit und wir freuen uns sehr über diesen Kontakt, da er weitere Optionen für unsere Kids öffnet.

Um alle diese Angelegenheiten kümmern wir uns zu zweit. Der Aufwand ist groß, der Ertrag ist mal gut und auch mal nicht... Oft sind Fördermöglichkeiten auch mit so hohen Hürden versehen, dass der Aufwand für unsere freien Arbeitskapazitäten zu hoch ist.

EUWIS:

Was glaubst du sind die Vor- und Nachteile von deiner Art der Leitung?

ANNA FELDT:

Eindeutig liegt der Vorteil in der autonomen Art, wie wir Entscheidungen treffen können. Wir haben keine große Hierarchie und genießen insgesamt großes Vertrauen. Die Qualität unserer Arbeit spricht dafür, dass es möglich ist, gut ausgebildeten, engagierten Fachkräften viel Freiheit in der Gestaltung ihrer Arbeit zu lassen. Es frustriert und hemmt, wenn bürokratische Hürden Zeit und Raum nehmen, den unsere Besuchenden doch so dringend brauchen und verdienen!

Manchmal wäre es schön, wenn mehr Rückenstärkung für die Wirkung nach außen da wäre. Der größte Nachteil bleibt, dass wir mit allen Widrigkeiten erst mal alleine klarkommen müssen.

Müsste ich persönlich Bilanz ziehen, würde ich die Autonomie immer vorziehen. Mein Fokus liegt auf den Besuchenden und meiner eigenen Zufriedenheit bei der Arbeit. Die (vermeintliche) Sicherheit durch eine Hierarchie, die unangenehme Themen auf fängt, würde mir automatisch Entscheidungsfreiheiten nehmen. Dazu bin ich nur noch in Maßen bereit und nehme Unannehmlichkeiten gerne in Kauf, um dafür ein hohes Maß an Eigenverantwortung leben zu dürfen. ■



SARAH TSCHANUN

BFGA Sozialpädagogische Berufe

Vom 23.02. – 25.02.2024 tagte der BFGA Sozialpädagogische Berufe und die AG1 OB Jugendhilfe und Sozialarbeit in Köln. Auf der Tagesordnung standen u.a. die Berichte aus den GEW-Gremien, aus dem OB Jugendhilfe und Sozialarbeit sowie die Berichte aus den Landesverbänden. Doreen Siebernick, Birte Radmacher und Alessandro Novellino brachten die Anwesenden auf den neusten Stand in der aktuellen Bildungs- und Gewerkschaftspolitik auf Bundesebene. Außerdem wurde der Fokus auf die Vorbereitung des Bundesgewerkschaftstages 2025 gelegt, der im nächsten Jahr vom 20.05. – 25.05.2025 in Berlin stattfindet. Hierfür wurden drei Arbeitsgruppen gebildet: AG1 Bereich Kita/Hort, AG2 Bereich Ganztage, AG3 Bereich Hilfen zur Erziehung/Bereich Schulsozialarbeit mit dem Ziel sich zu folgenden Fragen auszutauschen:

- Welche Herausforderungen im jeweiligen Arbeitsfeld sehen wir?
- Welche Maßnahmen braucht es, um Arbeitsplätze besser und sicherer zu gestalten?

Aus den Arbeitsergebnissen werden die Anträge für den Bundesgewerkschaftstag abgeleitet. Die fortlaufenden AGs „Schulsozialarbeit“ und „Hilfen zur Erziehung“ ergänzten den Austausch. Die AG „Hilfen zur Erziehung“ stellte einen Entwurf für ein Positionspapier gegen den Fachkräftemangel vor. Am Nachmittag besuchten wir



gemeinsam die Didacta und unterstützten dort die Kolleg:innen am GEW-Stand.

Am Sonntag stand noch ein Terminaustausch auf dem Programm, das Entsenden von Delegierten zu verschiedenen GEW-Veranstaltungen wie z. B. der GEWolution und der Kick-Off-Veranstaltung zum Austausch der Betriebs- und Personalräte sowie die Sichtbarmachung unseres Ausschusses in der Öffentlichkeits- und Pressearbeit. ■

LILIANE ROSAR-ICKLER

Foto: Liliane Rosar-Ickler



DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT EMPFIEHLT:

AKTIV WERDEN GEGEN NAZIS



Kollegiale Beratung

Eine Fortbildung der Fachgruppe sozialpädagogische Berufe der GEW Saarland

Am Samstag, 17. Februar, hat in Saarbrücken in den Räumen der „Commune“ eine Fortbildung zum Thema „Kollegiale Beratung“ stattgefunden. Eingeladen hat die Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW Saarland. Durch die Fortbildung haben die stellvertretende Vorsitzende der GEW Saarland, Liliane Rosar-Ickler, und Herbert Saar, auch Mitglied der GEW geführt. Zu den Teilnehmer:innen gehörten Mitarbeiter:innen und Führungskräfte aus verschiedenen sozialpädagogischen Einrichtungen.

Die Anwesenden haben eine Methode zur Klärung erlernt, wenn es in den Einrichtungen um die Reflexion der eigenen pädagogischen Arbeit, um Schwierigkeiten innerhalb der Einrichtung oder um das Nachdenken im Umgang miteinander oder Klienten geht.

Nach einer sehr umfangreichen und interessanten Vorstellung der Methode von Herbert Saar, hat dann im 2. Schritt eine konkrete Fallbesprechung stattgefunden. Es wurde ein Fall vorgestellt und die damit verbundene Frage. Bei der anstehenden Rollenverteilung waren alle Anwesenden gleichgestellt und aktiv. Sie haben das Problem beleuchtet und versucht Antworten und Lösungen zu finden.

Dabei konnten mehrere Methoden eingesetzt werden und hilfreich sein, vom empathischen Gespräch mit Nachfrage über systematische Analyse bis hin zu fast therapeutischen Methoden, auf die sich der/die Beratende und die kollegialen Berater:innen einvernehmlich einließen. Am Ende war für den/die zu Beratenden eine neue Perspektive eröffnet worden.

Dieser erste Teil war eine Einführung in die Thematik. Zur Vertiefung wird im Laufe des Jahres eine zweite Fortbildung dazu angeboten. ■



DANIELA TILMONT
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes,
Arbeitsbereich Sozial- und Erziehungsdienst

ANZEIGE

ÖFFENTLICHER DIENST
**IHR GEBT NIEMALS AUF
WIR FÜR EUCH AUCH NICHT**

Facebook Instagram TikTok YouTube X LinkedIn Pinterest



Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.



KV Blies in Klausur

Erzieher:innen in der GEW – Themen, die uns bewegen

Am 8. und 9. Dezember trafen sich Mitglieder des GEW KV Blies in La Petite Pierre zu einer Klausurtagung mit dem Arbeitsthema: „Erzieher:innen in der GEW – Welche Themen bewegen uns?“ In der ausgesprochen motivierenden und gleichzeitig entspannenden Arbeitsatmosphäre im Hotel 'Les Vosges' haben wir uns über mehrere Stunden intensiv mit den Vor-Ort-Bedingungen und Bedürfnissen der Erzieher:innen befasst.



FOTO: JOACHIM FEGERT

Von Beginn an war klar, dass es schwierig sein kann, eine möglichst umfassende Analyse der Gegebenheiten zu erstellen, denn die Vielfalt der Ansprüche an die Tätigkeit und gleichzeitig die Menge an unzureichend erlebten Rahmenbedingungen sind nur schwerlich erschöpfend zu sammeln. Um dennoch so tief wie möglich in die Materie einzutauchen, haben wir uns für eine stringente Vorgehensweise entschieden und so konnten wir uns tatsächlich ein ziemlich klares Bild über den wohl überwiegend vorherrschenden Ist-Zustand verschaffen, der das Arbeitsleben der Erzieher:innen maßgeblich prägt. Mittels Brainstorming und eingebundener S-O-G Methode (sammeln, ordnen, gewichten) ist es gelungen, sehr zielorientiert und diskussionseffizient herauszuarbeiten, an welchen Punkten der Arbeitsalltag der Erzieher:innen dringender Verbesserungen bedarf.

In der Gesamtschau der Problemliste stellte sich der Aspekt „Prävention“ als sehr gewichtiger Ansatzpunkt heraus. Was bedeutet Prävention? Einfach erklärt bedeutet es, Maßnahmen zu ergreifen, die dem Ziel folgen, Risiken zu verhindern sowie die schädlichen Folgen wie z. B. Krankheiten und unerwünschten Situationen möglichst abzuschwächen. In diesem Sinne ist Prävention gleichbedeutend mit „Vorbeugung“/„Vorsorge“.

Will sagen: In (erfahrungsgesicherter) Wahrnehmung eines Ist-Zustandes sollen vorab durchgeführte Maßnahmen hinsichtlich Personal, materieller Ausstattung, Struktur und Organisation sicherstellen, dass negative Auswirkungen im Arbeitsprozess für alle Betroffenen möglichst ausgeschlossen werden.

Adressat dieses Auftrags, so darf man wohl annehmen, ist vornehmlich der Arbeitgeber/Dienstherr. Denn mit Bereitstellung des Arbeitsplatzes ist es eine implizit zu beachtende Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitsgesundheit seiner Angestellten zu beachten und präventiv auszugestalten.

Es hat uns in einer ersten Zwischenauswertung des Analyseprozesses nicht verwundert, dass vor allem der Top-Aspekt Ressourcen mit den Unterpunkten „Mehr Geld für Bildung“, „Zeit – in all ihren bedingenden Fassetten“, „Personal“ sowie „fairer Lohn“ als Quelle für erfolgreich oder weniger erfolgreich erlebte Arbeitsbedingung identifiziert wurden. Die vielen weiteren Detailspekte näher auszuleuchten, auf deren Basis wir als GEW Verbesserungen für die Erzieher:innen einfordern wollen, ist die Aufgabe, der sich der KV Blies nun zuwenden wird. Dabei werden wir zwischen kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Aktionen und Zielen unterscheiden müssen. Ein langer Atem wird nötig sein. Aber wie heißt es doch so schön in einem chinesische Sprichwort: Der Mann, der den Berg abgetragen hat, hat mit dem Wegtragen des ersten Steines begonnen.

Um im Bild zu bleiben; mit unserem Arbeitswochenende haben wir den Grundstein gelegt für eine weiter zu vertiefende Gewerkschaftsarbeit, die wir in den kommenden Wochen und Monaten in Angriff nehmen wollen – gerne auch mit weiteren engagierten Gewerkschaftler:innen. ■

JOACHIM FEGERT



Gegendemo und Kundgebung „bunt statt braun“

Wehrhaft Gesicht gegen Faschismus zeigen, zwei Beispiele aus dem Saarland



DEMONSTRATIONSZUG MIT KUNDGEBUNG SAARBRÜCKEN

Wie der Bayerische Rundfunk am 11.03.24 veröffentlichte, beschäftigt die AfD im Bundestag mehr als 100 Rechtsextreme, wie Reichsbürger, Identitäre, Neonazis und Aktivisten aus dem Umfeld der „Neuen Rechten“. Zusammen mit der Veröffentlichung einer Besprechung von AfD-Politikern über die „Remigration“ von Migrant:innen, die längst mitten in unserer Gesellschaft leben, sind dies unerträgliche Fakten über eine Fraktion, die mehr als 30 Millionen Euro pro Jahr an Steuergeldern zur Verfügung gestellt bekommt.

Am 26.01.24 traf sich die AfD in einer sogenannten Bürgerstunde am Saarbrücker Schloss, um mit Bürger:innen zu diskutieren. Dies und die zu diesem Zeitpunkt gerade veröffentlichte Diskussion um ‚Remigration‘ in Teilen der Partei nahm ein weites Bündnis sich solidarischer Gruppen zum Anlass, einen Demonstrationzug zum Schloss mit dortiger Kundgebung zu organisieren. Daran nahmen laut SR-Bericht an die 7.000 Menschen teil. Hier

zeigten Saarländer:innen ein starkes Zeichen gegen Rassismus, Hass und Rechtsextremismus. Auch die GEW war selbstverständlich dabei.

KUNDGEBUNG LUDWIGSKIRCHE SAARBRÜCKEN

Am 03.02.24 nahmen an einer Kundgebung von „Bunt statt braun“ um die Ludwigskirche in Saarbrücken ca. 10.000 Menschen teil, um gegen Hass und Hetze und für mehr Toleranz und Vielfalt einzustehen. Ein tolles Gefühl, gestärkt mit Großen und mit Kleinen zusammen für mehr Vielfalt in Deutschland zu demonstrieren, mit Menschen, die einen Querschnitt durch unsere saarländische Gesellschaft darstellen, unabhängig von Alter, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder Nationalität.

„Die GEW Saarland hat den Aufruf des DGB Region Saar-Trier zur Kundgebung unterstützt und vor Ort mit zahlreichen Mitgliedern Flagge gegen Rechtsextremismus und Rassismus gezeigt.“, konnte



man auf dem Facebook-Profil der GEW lesen. ■

Fotos: GEW-Saarland



ILKA HOFMANN

„Das Lehrerzimmer“

GEW zeigt Film im Kino achteinhalb in Saarbrücken

Die GEW Saar lud ihre Mitglieder und interessierte Lehrkräfte zu einer Kinoveranstaltung ins Kino achteinhalb ein. Gezeigt wurde der für den „Oscar“ nominierte Film „Das Lehrerzimmer“ von Regisseur İlker Çatak. Die Teilnehmer:innen trafen sich zunächst im Café Kostbar zu Kaffee und Kuchen. Danach begrüßte GV-Mitglied Jens Ludwig die Anwesenden zu der Filmvorstellung, woraufhin im Anschluss noch ein Umtrunk mit gemütlichem Beisammensein auf dem Programm stand. Der Film „Das Lehrerzimmer“ zeigt eine Kriminalgeschichte, die eingebettet in den Alltag einer typischen deutschen Schule die Konflikte der aktu-



ellen Gesellschaft aufzeigt und die Protagonistin trotz bester Absichten immer mehr in den moralischen Abgrund führt. ■

Foto: GEW-Saarland

CARSTEN KOHLBERGER

DIGITALE FORTBILDUNG FÜR SENIOR:INNEN

Unter Fortsetzung unseres Seminars vom Herbst 2023 bietet der Landessenior:innenausschuss der GEW-Saarland seinen Senioren:innen ein weiteres Seminar über KI, nicht zuletzt auf Wunsch der Teilnehmer:innen von damals, an:

„Das ist (doch) keine Pfeife!“

Bildgeneratoren und KI – erstelle Bilderwelten!

Dienstag, 30.04.2024, von 14.30 Uhr bis 16.30 Uhr

Sitzungssaal der GEW-Geschäftsstelle, Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken

Leitung: Alexander König

Anmeldung online unter: info@gew-saarland.de mit dem Betreff „Digitale Fortbildung für Senior:innen“ oder telefonisch unter: 0681/66830-11, [Anmeldeschluss: 23.04.2024](mailto:info@gew-saarland.de).

Wir freuen uns auf euer Interesse.

Marlene Wagner/LT-Landessenior:innenausschuss

GEW im Gespräch

Über 100 Gäste bei Diskussionsveranstaltung „Zugewanderte Lehrkräfte sind ein Gewinn“

Unter dem Motto „Zugewanderte Lehrkräfte sind ein Gewinn - Chancen nutzen und gute Perspektiven schaffen“ fand am 19. Februar eine Diskussionsveranstaltung der GEW statt. Organisiert wurde die Veranstaltung in Kooperation mit der Arbeitskammer des Saarlandes im AK-Forum. Arianna Erario vom Leitungsteam des Bundesausschusses Migration, Diversity und Antidiskriminierung (BAMA) der GEW diskutierte dabei mit Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot, Werner Dörr vom IQ Recognition Saar – Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen, Claudia Hell vom Leiterin des Interkulturellen Kompetenzzentrums Völklingen der Arbeitskammer des Saarlandes und dem Bildungsreferenten der GEW Hessen, Dr. Roman George. Moderiert wurde die Veranstaltung von der Journalistin Sarah Sassou. Dr. Roman George eröffnete die Veranstaltung mit einem Vortrag zur GEW-Studie „Versteckte Chancen!? Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern“. Im Anschluss diskutierten die Anwesenden, wie



zugewanderte Lehrkräfte im saarländischen Bildungssystem besser integriert werden können. Die Gäste konnten ihre Fragen dabei an die Diskutant:innen stellen. ■

CARSTEN KOHLBERGER

Fotos: GEW-Saarland



Neue Lehrer:innengewerkschaft in Sambia

Die GEW solidarisiert sich mit der neu gegründeten Lehrer:innengewerkschaft in Sambia! Mit unseren 70 Jahren Gewerkschaftserfahrung dürfen wir die National Educators' Union of Zambia (NEUZ) beim Wachsen unterstützen. Wir bedanken uns bei Reagan Mwambwa (Direktor of International Affairs) für den spannenden Austausch und wünschen euch viel Erfolg beim Erreichen eurer Vorhaben.

Auch wenn wir unterschiedliche Herausforderungen haben, so haben wir doch gemeinsame Ziele: bessere Arbeitsbedingungen für Bildungsarbeiter:innen und bessere Bildung.

Gemeinsam sind wir stark! ■

ANDREAS SÁNCHEZS HASELBERGER



REAGAN MWAMBWA UND CLAUDIA KILIAN | FOTO: ANDREAS SÁNCHEZS HASELBERGER

GEW zur Didacta

Am 23.02. war die GEW Saarland mit 7 Bussen und über 300 Kolleg:innen aus Schulen, Kitas, Studienseminaren, der Universität und vielen weiteren Einrichtungen auf der didacta in Köln.

Die didacta als Europas größte Fachmesse rund um Bildung bietet Angebote von rund 800 Ausstellern und ein umfangreiches Fortbildungsprogramm an.

Angefangen mit der frühen pädagogischen Bildung über die schulische und akademische Laufbahn bis hin zur beruflichen Bildung - auf der didacta können Lern- und Wissensinteressierte alle Themenbereiche entdecken und Schwerpunkte gezielt ansteuern. ■



ANDREAS SÁNCHEZS HASELBERGER

EINTRETEN FÜR DIE
#TARIFWENDE

DGB

MEHR LOHN FREIZEIT SICHERHEIT DEMOKRATIE

Protest und Fest zum Tag der Arbeit

11:00 Uhr: Demo

Tbilisser Platz
Saarbrücken



12:00 Uhr: Kundgebung Saarbrücker Schloss

- **Timo Ahr**
Stv. Vorsitzender
DGB Rheinland-Pfalz / Saarland
- **Ralf Reinstädtler**
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall

Anschließend Familienfest mit Musik

- Essens - und Getränkestände
- Hüpfburg und Kinderbelustigung



Die GEW Saarland – wer ist das eigentlich?

Steckbrief: Christel Pohl

Um unseren Lesern diese Frage zu beantworten, werden wir in dieser Ausgabe eine weitere wichtige Person der GEW Saarland ein wenig näher beleuchten. Daher möchten wir euch heute Christel Pohl, die Gewerkschaftssekretärin der GEW Saarland, vorstellen. Christel ist gelernte Erzieherin, seit 2018 hauptamtlich für die GEW zuständig und ist sowohl Betriebsrätin bei der GEW als auch Mitglied im Konzernbetriebsrat.



Name:
Christel Pohl

Funktion in der GEW:
Gewerkschaftssekretärin mit Schwerpunkt Sozial- und Erziehungsdienst

Was hat dich bewogen in dieser Position aktiv zu werden?
In meinem ersten Beruf als Erzieherin konnte ich in den verschiedenen Bereichen dieses Berufsfeldes viele praktische Erfahrungen sammeln und engagierte mich in der GEW während dieser Zeit ehrenamtlich in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe, zuletzt als Vorsitzende der Fachgruppe und im geschäftsführenden Vorstand. Außerdem war ich Mitglied der Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe und in der Bundestarifkommission, Personalrätin bei einem kommunalen Arbeitgeber und bin nun Betriebsrätin bei der GEW und Mitglied im Konzernbetriebsrat.

Während meiner langjährigen pädagogischen Arbeit musste ich erleben, wie sich die Rahmenbedingungen immer weiter verschlechtert haben. Geblieben ist die Herausforderung im Alltag: „sauber, satt, trocken – unfallfrei“. Das hat mit einem Bildungsbereich nicht mehr viel gemein. Ich habe die GEW als starken Partner an meiner Seite kennengelernt und gemeinsam setzen wir uns für die o.g. Verbesserungen im Bildungsbereich ein. Die Bildungseinrichtungen legen das Fundament für eine demokratische Gesellschaft und die individuellen Bildungsbiographien, und sind deshalb sehr wichtig.

Ein Schwerpunkt meiner bisherigen und zukünftigen gewerkschaftlichen Arbeit ist der nachhaltige Arbeitsplatz für die Beschäftigten und die dafür dringend notwendigen Verbesserungen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es immer wieder notwendig, die Politik und Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass das Personal das Wichtigste ist und die Attraktivität der Arbeitsplätze gesteigert werden muss, damit die Fachkräftebindung erreicht werden kann.

Was willst du unseren Neumitgliedern mit auf den Weg geben?
Die GEW versteht sich als Mit-Mach-Gewerkschaft und gemeinsam bewegen wir etwas bei Politik und Arbeitgebern. Deshalb begrüße ich alle Neumitglieder ganz herzlich und grüße an dieser Stelle alle anderen Mitglieder.

Teilt uns eure Forderungen und Anregungen mit und werdet aktiv. Setzt euch zusammen mit uns für die Verbesserung der Rahmenbedingungen nach wissenschaftlichen Standards ein. Profitiert von den fachlichen und rechtlichen Beratungen, dem Rechtsschutz u.v.m. Lernt die Möglichkeit der Mitbestimmung als wichtiges Instrument der Demokratie kennen – denn wir unterstützen sowohl Betriebsräte als auch Personalräte und MAV.

Charakterisiere die GEW in drei Worten:
Gemeinsam – Erfolgreich – Wirkt

Wo siehst du die GEW in 5 Jahren?
Die GEW ist die größte Bildungsgewerkschaft mit steigenden Mitgliederzahlen. Wir werden uns weiterhin für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder und damit auch der Rahmenbedingungen einsetzen. Außerdem mischen wir uns weiterhin bildungspolitisch ein, damit Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit bundesweit und auch im Saarland umgesetzt werden. Dafür lohnt es sich zu kämpfen, denn die GEW irkt: Gemeinsam – Kompetent – Stark. ■



NADINE WEBER



Zukunftsbilder 2045

Eine Reise in die Welt von morgen.



Mit diesem unglaublich informativen und zukunftsgerichteten Bildband kreieren die Autoren Schaller, Scheub, Vollmar und Zeddies gemeinsam zum ersten Mal eine konsequente nachhaltige Zukunftsvision durch Bilder 15 deutscher Hauptstädte im Jahr 2045. Jedes Detail auf diesen visionären Panoramabildern ist fundiert: für bereits existierende regenerative Ansätze ökologischen, klimaschützenden miteinanderlebens gibt es durch QR-Codes in den einzelnen Kapiteln und auf der Buch-Homepage weiterführende Quellen für den Leser zum Entdecken und Einlesen. Die Fotos entstanden gemeinsam mit Partnerorganisationen, Architekt:innen und Bürger:innen. Jedes Kapitel ist begleitet durch Beschreibungen von dem, was wir auf den Fotos sehen. Verschiedene Textformen wie fiktive Interviews und Reiseberichte erwecken den Eindruck, dass wir schon mittendrin sind in einer Zukunft, die nicht nur nachhaltig, sondern auch sozial revolutionär geprägt ist; in der die Menschheit Dürren, Stürme und Aufstände überlebt hat dadurch, dass sie ihre sozialen Räume neu erfinden musste. Biointensivfarmen, ein Weltklimaparlament, vertikale Gärten, Schwammstädte und frei zugängliche nachbarschaftliche Obstgartenanlagen – das alles sind



AUTORENTEAM, V.L.N.R.: LINO ZEDDIES, STELLA SCHALLER, SEBASTIAN VOLLMAR, UTE SCHEUB

Realutopien, die dieses Buch visuell greifbar macht. Es bildet die faszinierten Leser:innen und man will mehr erfahren, will eintauchen in die Utopie des Möglichen. Deshalb gibt es auch Veranstaltungen und Workshops von Reinventing Society, die einladen mitzuwirken an der Umsetzung einer visionären Zukunft.

Der Verlag oekom – Gesellschaft für ökologische Kommunikation mbH hat mit diesem Buch einen Glücksgriff getan: Stella Schaller ist Mitbegründerin des Thinktanks Reinventing Society, Ute Scheub ist Mitbegründerin der taz, promovierte Politikwissenschaftlerin und Journalistin, Sebastian Vollmar ist Artdirector und Kommunikationsdesigner und Lino Zeddies ist Ökonom, Autor und wie Schaller Mitbegründer von Reinventing Society. „In einer Zeit, in der die täglichen Bilder oft Hoffnungslosigkeit verbreiten, brauchen wir eine neue Perspektive auf das Morgen.“, so der Verlag auf seiner Webseite.¹ ■

ILKA HOFMANN

¹<https://www.oekom.de/beitrag/blick-in-die-zukunft-visionaere-reise-in-eine-klimafreundliche-und-nachhaltige-welt-453>

Stella Schaller, Lino Zeddies, Ute Scheub, Sebastian Vollmar, Reinventing Society (Hrsg.), Zukunftsbilder 2045: Eine Reise in die Welt von morgen. Hardcover, 176 Seiten. ISBN: 978-3-96238-386-2, Print: 33€; auch als E-Book erhältlich: 25,99 €. Erschienen am 11.07.2023.

LESEPROBE:



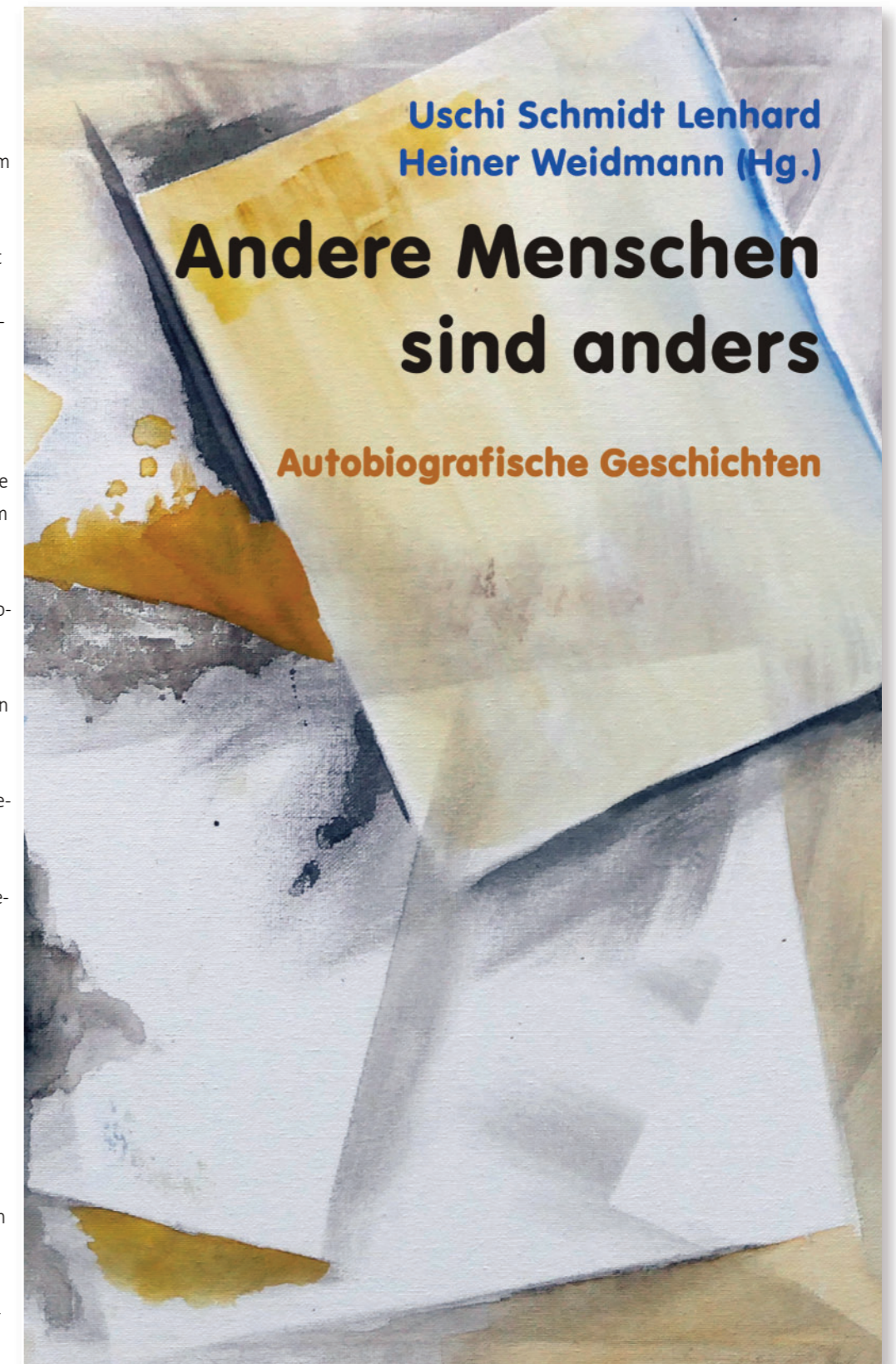
Andere Menschen sind anders.

Nachdenken über das Leben.

Uschi Schmidt Lenhard (* 1956), Germanistin, Autorin, Dozentin und Vorsitzende der Wolfgang-Staudte-Gesellschaft, leitet schon seit 2007 Kurse zum autobiografischen Schreiben beim Zentrum für lebenslanges Lernen (Zell) an der Universität des Saarlandes und an der Volkshochschule (vhs) Regionalverband Saarbrücken. Gemeinsam mit Heiner Weidmann (* 1953), Kulturwissenschaftler, Dozent und Lehrer, gab sie im Dezember 2023 eine Anthologie mit autobiografischen Texten im Saarbrücker Blattlaus-Verlag heraus. Veröffentlicht wurden insgesamt 31 Texte von 19 Autorinnen und 12 Autoren. 16 Schreibende wurden in den Fünfzigerjahren geboren, sieben in den Vierzigerjahren und drei in den Dreißigerjahren. Die jüngste in der Anthologie vertretene Autorin wurde im Jahre 1980 geboren. Vier Personen hatten kein Geburtsjahr angegeben.

Uschi und Andreas Schmidt Lenhard schrieben einen Eröffnungstext „Schreibend sich erkennen. Idee, Methode und Konzeption der Kurse über Anthologie“, S. 5–12.

„Wir betrachten einen Text wie einen Tatort. Wir verändern nichts. Wir sagen, was uns auffällt. Wir lernen und lehren, genau zu betrachten und wahrzunehmen. [...] Durch diese Art



der nichtwertenden Rückmeldung entsteht für die Schreibenden ein Klima, in dem sie sich frei ausprobieren können ohne Angst vor Blamage. Diese Angstfreiheit ist die Voraussetzung zur Selbsterforschung und ihrer sprachlichen Gestaltung“ (S. 11).

Auch vom zweiten Herausgeber Heiner Weidmann wurde ein theoretischer Text beigeuert: „Leben in vielen Geschichten“, S. 13–16. In den Kursen sei es „nicht um nostalgische Erinnerungspflege“ gegangen, „sondern um eine aufmerksam und sensibel machende Selbsterkundung“ (S. 15).

Das Ergebnis der Kurse zu autobiografischem Schreiben kann sich sehen lassen, auch in stilistischer Hinsicht. Die Anthologie bietet einen bunten Strauß höchst unterschiedlicher Autobiografien. In vielen Geschichten erleben wir Ausführungen zur Schulzeit der Autorinnen und Autoren. Gudrun Bender (* 1943) widmet ihrer Lehrerin Regina Paquet, der Autorin des Buches „Ab ovo. Aus den Anfängen der Universität des Saarlandes“, sogar einen eigenen Text.

Die ältesten Autorinnen und Autoren, die noch vor dem Zweiten Weltkrieg geboren wurden, schreiben über die kriegsbedingten Beeinträchtigungen des Unterrichts. Gisela Welsch (1932–2023) thematisierte ihre Kindheit während des Krieges. Fassungslos stand ihre Familie vor den Ruinen ihres Hauses, als sie vom Luftschutzbunker zurückkehrte. Sie übertitelte ihre Aufzeichnungen mit „Mein geglücktes Leben“. Auch Hannelore Becker (* 1936) musste einen Teil ihrer Kindheit in der Fremde verbringen, weil die Menschen aus ihrer Heimat evakuiert wurden. Die Art und Weise, wie ein Offizier ihrer Tante die Nachricht vom Soldatentod des Ehemannes überbracht hatte, sagt viel über den damaligen Zeitgeist aus: „Frau L., Ihr Ehemann durfte den Heldentod sterben. Meine Hochachtung!“ (S. 60).

Es ist nicht überraschend, dass die Bandbreite der dargestellten biografischen Sequenzen weitreichend ist. So führte eine Reise nach Niger in den Achtzigerjahren bei Guido Jost zu einem Coming out. Durch die Reise seien er und seine Frau zwar viel nähergekommen, er habe aber dadurch umso deutlicher ihre „Lebenslüge“ gespürt. „Ich war nicht mehr in der Lage, zu verdrängen“ (S. 212). Auch Marga Klein-Richter (* 1949) wählte die Überschrift „Geglücktes Leben“. Sie lässt die Leserinnen und Leser teilnehmen am Alltag mit ihrem Sohn Maik (* 1974), bei dem nach der Geburt Down-Syndrom diagnostiziert wurde. „Für mich bedeutete das die völlige Umwendung meines bisherigen Lebens, aus einer passiv leidenden bin ich eine aktiv kämpfende Frau geworden“ (S. 232). Johannes Reusch (* 1952) ist auf einem Bauernhof aufgewachsen. Er erzählt u.a., wie die Familie ihren ersten Traktor, das „Dieselross“, bestaunt hatte. Christine Walter, die Anfang der Fünfzigerjahre geboren wurde, lässt eine Autofahrt Revue passieren, die mit einem schweren Unfall endete, bei der ihr Mann ums Leben kam.

Es versteht sich von selbst, dass nicht auf sämtliche Geschichten eingegangen werden kann. Es sind nicht nur traurig stimmende Episoden zu finden, sondern auch solche, die zu einem herzhaften Lachen veranlassen. Das Buch ist auch für Jugendliche lesenswert. Sie erfahren viel über den Alltag ihrer Großeltern und den historischen Kontext, der sie umgab. ■

FRANZ JOSEF SCHÄFER, ILLINGEN

Andere Menschen sind anders. Nachdenken über das Leben. Eine Anthologie autobiografischer Geschichten. Herausgegeben von Uschi Schmidt Lenhard und Heiner Weidmann. Saarbrücken: Blattlaus 2023, 432 S., 31 Abb., ISBN 978-3-945996-65-2, Preis: 28,00 €

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

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

Liebe Jubilarinnen, liebe Jubilare, wir freuen uns, dass Ihr so lange dabei seid.

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!

Schlusswort

« L'humour est la forme la plus saine de la lucidité. » Jacques Brel

Huhn und Ei und Hase

Eine nachösterliche Ballade als Versuch gegen den Ernst des Lebens anzuschreiben.

Der Herr hat es erschaffen, am vierten Tage, das Federvieh mit Flügeln, um zu fliegen. Das Huhn aber, sein Grund zur Klage, schaffte es nur, die Beine hochzukriegen.

„Oh Herr, könnt ich fliegen, wie wär ich froh, statt immer nur am Boden rum zu scharren. Ich kann noch nicht mal hüpfen wie ein Floh! Mein Gott, du machst mich ja zum Narren.“

„Das lief grad nicht so, wie geplant, mein Huhn. Ein Herrgott macht nie Fehler, sollte man meinen. Komm her zu mir, ich hab grad nichts zu tun, ich will mal sehn, und du hörst auf zu weinen!“

„Wenn's so ist, lieber Gott, wünscht ich mir sehr, die Kinder, die ich kriege, sollen nicht nackt sein. Ich würd meinen, das wär für dich nicht schwer, am besten tust du sie in irgendetwas rein.“

Ich bekäm die Kinder gern in kleinen Kugeln, schön verpackt in einer Schale, so ganz rund. Ich tät gewiss vor Freude gackernd jubeln und fänd's auch wunderschön, sie wären bunt.“

Das ist ein kleiner Wunsch, der Herr ist froh. Das Huhn, es gackert laut, es drückt und drückt und in derselben Nacht noch liegt etwas im Stroh. Als das Huhn das Ding erblickt, wird es verrückt.

„Du lieber Herrgott, was soll das denn sein! Das Dingens da, das ist ja krumm und schepp. Das kannst du den Hasen geben, Himmel, nein, mir scheint, du meinst, ich wär dein Depp.“!

„Es ist nicht rund und auch nicht bunt geraten, es ist nicht ganz so, wie von dir gewollt. Den Hasen werd ich fragen, lass mich raten: Ich bin mir sicher, dass er sich's gerne holt.“

Der Hase kommt, hat an dem Dingen Freud: „Das könnt ich bunt bemalen, das wär schön.“ Kaum ist er fort, tut es dem Huhn schon leid: „Was bin ich Huhn so dumm, ich muss gestehn:“

Es ist zwar keine Kugel, doch in ihm ist Leben. Es ist mein eigen Kind, mein größtest Glück. Ich dummes Huhn hab's dem Hasen gegeben. Du lieber Gott, gib mir mein Kind zurück!“

„So einfach wie du glaubst, geht das mitnichten. Du weißt wohl überhaupt nicht, was du willst. Der Hase plant was mit dem Ei, dem schlichten und du, du meckerst ständig rum und schiltst.“

Du nervst mich, hol dich doch der Geier! Oh Gott, ich bin ja Gott und darf nicht fluchen. Also, wir nennen deine Kinder jetzt mal Eier, und dann will ich für euch noch was versuchen.“

Du kriegst deine Kinder, so wie's eben war. Doch werden deine Eier nicht ganz kugelförmig, und ich würd sie gern an einem Tag im Jahr dem Hasen geben, und der färbt sie dann bunt.“

So sprach der Herr und so geschah's. Und seither kommt an jedem Osterfest zu klein und groß der Osterhas und legt ein buntes Ei ins Nest.

Harald Ley

Besuche die
GEW-Bildungscloud:
cloud.gew.saarland

- Ohne Registrierung frei nutzbar
- Sicher und zuverlässig
- Immer aktuell
- Jederzeit und überall nutzbar



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft **GEW**
Landesverband Saarland

GEW-Bildungscloud



Vorteile für
GEW-Mitglieder!



Jetzt Gewerkschafts- vorteil sichern!



www.bbbank.de/gew

Einfach den Code scannen und sofort in unsere exklusive
Vorteilswelt für GEW-Mitglieder eintauchen.

BBBank eG
www.bbbank.de/termin
Reichsstr.16
66111 Saarbrücken