

04

THEMA: POTENZIALE STÄRKEN

Editorial 03

Thema: Potenziale stärken 04

04 „Transformation gelingt nur durch Bildung“
Interview mit Timo Ahr, stellvertretender Bezirksvorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

08 Was bedeutet der Fachkräftemangel für das saarländische Bildungssystem?

Berufliche Bildung & Weiterbildung 10

10 Ein Plädoyer für die Hauswirtschaft

Sozialpädagogik 12

12 Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und die Folgen für die Qualität der Arbeit

Schule 14

14 Fachunterricht sprachsensibel gestalten
Praxisbeispiel

Gewerkschaft 16

16 GEW Intensiv-Schulung für Betriebsräte

18 1. Mai 2023 "Ungebrochen solidarisch"
Protest & Fest in Saarbrücken

20 Tarifrunde TVöD 2023

Info & Service 21

21 Schulabschlüsse nachholen an der vhs Regionalverband Saarbrücken

Bücher & Medien 22

22 Schulwissen XXL Deutsch

Geburtstage & Jubiläen 23

23 Juni 2023

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. und Do. von 09.00 Uhr – 16.00 Uhr,
Mittwoch von 13.00 Uhr – 17.00 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

09.06.2023
(Juli/August-Ausgabe)

07.07.2023
(September-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 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
stock.adobe.com/©Rob

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 Kolleginnen und Kollegen,

ganz allmählich setzt sich auf allen Ebenen, in allen Bereichen die Erkenntnis durch, dass Transformation das Gebot der Stunde ist, auf dem Weg in die Zukunft unserer Arbeitswelt. Eine gigantische Aufgabe liegt vor uns, die Akzeptanz und Anstrengung unserer gesamten Gesellschaft erfordert. Timo Ahr, saarländischer DGB-Vorsitzender betont in unserem Interview, wie wichtig dabei die Solidarität aller Gewerkschaften sein wird und welche bedeutende Rolle dabei der Bildung zufällt. Fachkräfte werden benötigt, die ausbilden und Fachkräfte, die ausgebildet werden bzw. sind, denen ein angemessener Lohn gezahlt wird und die unter vernünftigen Bedingungen arbeiten können. Dies wird auch gigantische Summen an finanziellen Mitteln erfordern.

Max Hewer, unser GEW-Landesvorsitzender, macht wieder, nicht zum ersten Mal, deutlich, wie sehr der Mangel an Fachkräften in allen Bereichen der Bildung drückt und bremst, wenn es um Ausschöpfen und Stärken unserer Potenziale geht. Birgit Jenni und Claudia Forster-Bard brechen eine Lanze für die Hauswirtschaft und zeigen Einsatzmöglichkeiten und Perspektiven für Hauswirtschaftler:innen.

Dass Bildung, nicht nur weil es der Saarslogan so formuliert, schon im Kleinen beginnt, ist nichts Neues für uns als GEW. Auch für die Arbeitskräfte in den KITAs gilt wie für den gesamten Bildungsbereich, es herrscht Mangel an Fachkräften, die Bezahlung ist mäßig und die Arbeitsbedingungen immer noch grenzwertig. Die Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe könnte diese Problematik in einer Dauerschleife anprangern.

Sarah Becker zeigt in einem Praxisbeispiel auf, wie wichtig es ist, Fachunterricht sprachsensibel zu gestalten. Ein Themenfeld, das wir

bereits in der April-Ausgabe der EuWiS beackern konnten. Erfreulich bietet der Bericht unserer Gewerkschaftssekretärin Christel Pohl über die gelungene Intensivschulung für Betriebsräte, die rundweg ein positives Echo fand. Erfreulich auch die große Anzahl der Teilnehmer:innen an der diesjährigen Kundgebung zum 1. Mai. Und ebenso erfreulich der durchaus begrüßenswerte Kompromiss bei den Tarifverhandlungen für den öffentlich Dienst von Bund und Kommunen. Immerhin ein erster Schritt in Richtung einer stärkeren finanziellen Anerkennung für diese Berufe.

Ein Hinweis auf die Vorbereitungskurse der VHS im Regionalverband Saarbrücken zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses sowie des Mittleren Bildungsabschlusses und die Vorstellung des Nachschlagewerks PONS Schulwissen XXL Deutsch 5. – 10. Klasse runden diese Ausgabe ab, die wie immer mit Haro Leys Schlusswort endet, dieses Mal mit einem saartierischen Beitrag über das geliebte Bayernland. ■



SARAH BECKER

ANZEIGE



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

„Transformation gelingt nur durch Bildung“

Interview mit Timo Ahr, stellvertretender Bezirksvorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/Saarland



Seit dem vergangenen Jahr ist Timo Ahr DGB-Vorsitzender im Saarland. Wir haben mit ihm über seine Eindrücke im neuen Amt, seine Ideen für den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Zusammenarbeit mit der GEW gesprochen.

EuWiS:

Lieber Timo, frohes neues Jahr! Wie waren die ersten Monate als DGB-Vorsitzender im Saarland und stellvertretender Bezirksvorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/Saarland? Was nimmst du dir für das neue Jahr vor?

Timo Ahr:

Die ersten Monate waren turbulent – viel Neues, aber eine total spannende Aufgabe. Ich möchte den Kontakt mit den Mitgliedsgegewerkschaften ausweiten: Wir wollen mehr Kooperation, mehr Zusammenarbeit, und einen stärkeren Fokus auf die Herausforderungen der Zukunft legen. Im Hinblick auf die GEW ist dies beispielsweise der Bereich der beruflichen Bildung, aber auch die Unterstützung des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen. Wir haben in den ersten Monaten schon mit dem DGB und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Landeskommision für Beamte und Beamtinnen bzw. den öffentlichen Dienst gegründet. Mit der Kommission wollen wir gemeinsam die vielfältigen Herausforderungen im öffentlichen Dienst angehen. Grundsätzlich geht es im Saarland darum, den Strukturwandel zum Wohle aller Beschäftigten zu gestalten und den Zusammenhalt zu festigen.

EuWiS:

Kannst du unseren Mitgliedern zunächst erklären, was der DGB

ist, welche Aufgaben er übernimmt und in welchem Verhältnis er zu den Gewerkschaften, wie der GEW, steht?

Timo Ahr:

Der DGB ist die Dachorganisation von acht Mitgliedsgewerkschaften, deren rund sechs Millionen Mitglieder wir in Deutschland vertreten. Das Besondere ist, dass wir alle Branchen und damit auch alle Arbeitsbereiche abdecken, vom Bäckerhandwerk bis zur Beamtin. Dadurch gelingt es uns, in unseren Forderungen die gesamte Gesellschaft abzubilden. Unsere Stärke liegt darin, dass wir keine gesellschaftliche Spaltung vornehmen, sondern zusammenführen und somit in unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen Sensibilität füreinander schaffen. Wir sind „stark in Arbeit“, das ist auch unser Motto. Wir wollen den Beschäftigten, aber auch den Funktionären in den Gewerkschaften Unterstützung bieten, wollen sie zusammenbringen, wollen aber auch Forderungen gegenüber Politik und Wirtschaft formulieren und darüber hinaus gesellschaftspolitische Fragen diskutieren. Daher sind wir auch mit der GEW in engem Austausch, versuchen sie bestmöglich zu unterstützen, im Kontakt mit der Politik, aber auch wenn es um Mitgliedererwerb und strategische Fragen geht.

EuWiS:

Lange Jahre hat Eugen Roth die Interessen des DGB im Saarland vertreten. Nach Bettina Altesleben hat dann mit deiner Person ein Generationenwechsel stattgefunden. Auch unser GEW-Landesvorsitzender Max Hewer hat das Amt im vergangenen Jahr von Birgit Jenni übernommen. Was macht die jüngere Generation aus?

Timo Ahr:

Wir wollen als jüngere Generation all das aufrecht erhalten, was die Gewerkschaften in der Vergangenheit stark gemacht hat. Wir müssen an Bewährtem festhalten, und dennoch werden wir auch neue Wege gehen. Wir stellen zunehmend fest, dass wir die jüngeren Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben erreichen müssen. Dafür brauchen wir dort ein anderes Angebot, zum Teil auch eine andere Öffentlichkeitsarbeit. Trotzdem sollten wir den Grundgedanken, der uns in den vergangenen Jahrzehnten zusammengehalten hat, beibehalten, denn das hat im Saarland immer hervorragend geklappt, gerade auch im Vergleich zu den anderen Bundesländern. Von daher zeichnet uns als jüngere Generation aus, dass wir die guten Sachen beibehalten, dass uns historisch sehr wohl bewusst ist, in welche Fußstapfen wir treten, wir uns aber dennoch neuen

Herausforderungen und neuen Themen widmen wollen – selbstbewusst und als Team.

EuWiS:

Welche inhaltlichen Schwerpunkte möchtest du bei deiner Arbeit im DGB setzen?

Timo Ahr:

Ich möchte, dass der DGB eine klare Vision entwickelt, wie wir Gewerkschaft verstehen und wie wir uns in Zukunft unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft vorstellen. Wir müssen das Thema Bildung und vor allem auch berufliche Bildung in den Vordergrund rücken. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur mit der beruflichen Bildung dafür sorgen können, dass Gewerkschaft, Wirtschaft und am Ende auch die Transformation – funktioniert. Wir reden über einen Fachkräftemangel, den wir gewerkschaftsübergreifend sehr ernst nehmen. Gleichzeitig müssen wir uns auf Schwerpunkte fokussieren. Bei der GEW ist das Thema A 13 für Grundschullehrkräfte beispielsweise besonders wichtig. Hier sind wir zusammen mit Max, Andreas und den Anderen sehr aktiv. Darüber hinaus ist es nicht weiterhin tragbar, dass Berufsschulen das fünfte Rad am Bildungssystem sind. Bei der Abkehr von G 8 muss noch einmal die Frage der Gemeinschaftsschulen im Saarland und deren Attraktivität ordentlich mit den Akteuren diskutiert werden. Weil wir die Menschen, die im Bildungsbereich tätig sind, einbeziehen wollen, müssen wir den Bildungsansatz ganzheitlich denken, Qualität und Gute Arbeit in den Vordergrund stellen – und das gemeinsam mit der GEW. Wir wollen aber auch den Strukturwandel und die Transformation gestalten, wir wollen Klimaschutz mit guten Arbeitsplätzen, aber auch mit Industrie verbinden, und zwar tarifgebunden und mitbestimmt. Darüber hinaus wollen wir unseren Betriebs- und Personalrät:innen, den Jugend- und Auszubildendenvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen ein gutes und stabiles Leistungsspektrum anbieten. Wir wollen die Kooperation mit all unseren Partnern wie BEST e.V. (Technologieberatungsstelle) oder der Arbeitskammer ausweiten und gemeinsam noch stärker werden.

EuWiS:

Welche Rolle spielen für dich Gewerkschaften im Allgemeinen? Wie kann man sie zukunftsfest machen?

Timo Ahr:

Gewerkschaften spielen für mich eine ganz große Rolle, schon von der Familie her. Gewerkschaften haben immer dafür gesorgt, dass Leute zusammenkommen und sich gemeinsam für etwas einsetzen und die Gesellschaft zusammenhalten. In einer zunehmend individualisierten Gesellschaft ist ein solches Einstehen für gemein-

same Ziele wichtig, das gibt es außerhalb der Gewerkschaftsbewegung nur noch selten. Übrigens müssen wir feststellen, dass der DGB im Saarland mit seinen rund 125.000 Mitgliedern bundesweit einzigartig ist, denn fast jede*r dritte Beschäftigte im Saarland gehört einer DGB-Gewerkschaft an. Wir decken alle Branchen ab, vereinen Jung und Alt, sind lösungsorientiert, durchaus pragmatisch innerhalb des Systems, und diskutieren außerhalb des Systems die großen Fragen unserer Zeit. Auf diese Weise wird der DGB mit seinen Gewerkschaften auch eine Zukunft haben und eine entsprechende Rolle wahrnehmen können. Wir wollen gute Dinge beibehalten, ohne uns neuem Denken zu verschließen.

EuWiS: Wie möchtest du auch künftig Arbeitnehmer:innen, insbesondere junge Menschen, für gewerkschaftliches Engagement begeistern?

Timo Ahr:

Durch den Generationenwechsel bekommen die Gewerkschaften im Saarland ein anderes Erscheinungsbild; wir öffnen uns neuen Themen, die gerade jüngeren Generationen wichtig sind. Gleichzeitig nehmen wir Trends wie Home Office oder Mobiles Arbeiten mit in den Fokus. Wir müssen den jungen Menschen ein Angebot machen und Menschen, die bisher keinen Kontakt zu Gewerkschaften hatten, vielleicht erst einmal erklären, was die großen Erfolge in der Vergangenheit waren. Wir müssen uns eine Vision unserer Arbeitswelt malen, wie wir sie uns in Zukunft vorstellen. Das geht nur zusammen mit den jungen Menschen. Miteinander statt übereinander reden!

EuWiS:

Ein Großteil der Mitglieder der GEW arbeitet im öffentlichen Dienst, viele sind Beamte. Der DGB vertritt also ein großes Spektrum unterschiedlicher Arbeitnehmer:innen. Welche Besonderheiten bringt diese Situation mit sich?

Timo Ahr:

Wir müssen dafür sorgen, dass sich alle Berufsgruppen auch in den Forderungen gegenüber der Politik vertreten fühlen. Das sehen wir als Riesenchance. Uns kann das gelingen, was andere so genannte „Gewerkschaften“ nicht hinbekommen. Wir sorgen eben nicht für eine Spaltung zwischen verschiedenen Berufsgruppen, sondern wir sagen: Wir müssen alle zusammenhalten. Am Ende geht es nämlich darum, dass sich abhängig Beschäftigte gegenseitig unterstützen, egal ob sie Beamt:innen sind, in einer Bäckerei, in der Stahlindustrie oder im öffentlichen Dienst arbeiten. Das ist unsere Stärke als Gewerkschaften im DGB. Wir sitzen alle im selben Boot: Wir wollen gute Arbeit und ein gutes Leben führen, deshalb ist der DGB die Organisation, die sich gesamtgesellschaftlich für alle ein-

setzt. Das bringt Herausforderungen mit sich, aber auch immense Chancen. Wir müssen in Zukunft weiter für Solidarität eintreten und dürfen uns nicht von Spaltern beeinflussen lassen, die nur Unsicherheit verbreiten wollen. Dafür muss es uns gelingen, dass sich alle Berufsgruppen in den Forderungen des DGB wiederfinden. Solidarität steht bei uns an erster Stelle, während andere wie die DPoG (Deutsche Polizeigewerkschaft) oder die GdL (Gewerkschaft der Lokführer) spalten, versuchen wir, für Sensibilität und Verständnis zu werben. Und das gelingt uns!

EuWiS:

Welche Herausforderungen siehst du gegenwärtig im saarländischen Bildungssystem?

Timo Ahr:

Die Digitalisierung hält uns in Atem. Wir müssen dafür sorgen, dass bei Themen wie dem Digitalpakt, die Lehrer:innen und Erzieher:innen mitgenommen werden. Wir stellen außerdem fest, dass der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für alle eine Herausforderung wird. Parallel zur Digitalisierung dürfen wir die Ausbildung und Fortbildung von Lehrpersonal nicht aus den Augen verlieren, dafür benötigen wir ein cleveres Qualifizierungskonzept. Und wenn das jemand liefern kann, dann sind das normalerweise die Leute, die sich tagtäglich damit beschäftigen. Wir müssen aber auch die berufliche Bildung allgemein und speziell das duale Ausbildungssystem stärken. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes allein ist es nicht getan – hier muss auch noch einmal Geld in die Hand genommen werden, damit bei zunehmender Akademisierung die berufliche Bildung eine Aufwertung erfährt. Auch die Lehrkräfte in den beruflichen Schulen müssen runter vom Abstellgleis. Sie haben Anrecht auf ordentliche Bezahlung und müssen deshalb gestärkt werden. Durch die schnelle technologische Entwicklung im Bereich der Naturwissenschaften spielen Infrastruktur und Ausstattung in den Berufsschulen eine große Rolle. Ohne Bildung werden Strukturwandel und Transformation im Saarland nicht gelingen.

EuWiS:

Der Arbeitsmarkt im Saarland steht vor erheblichen Umbrüchen. Neben Strukturwandel und Transformation muss der Wegfall tausender Arbeitsplätze bei Ford in Saarlouis bewältigt werden. Was kommt auf die Region aus deiner Sicht zu und wie geht der DGB damit um?

Timo Ahr:

Die Herausforderungen in der Industrie deuten darauf hin, dass der Arbeitsmarkt uns vor enorme Aufgaben stellen wird. Jeder Arbeitsplatz der verloren geht, ist einer zu viel. Wir brauchen neue Arbeitsplätze, weshalb die Ansiedlungspolitik in den Mittelpunkt



rücken wird. Am Ende ist dann entscheidend, dass durch neue Ansiedlungen auch neue Arbeitsplätze entstehen. Hier möchte der DGB als starker Partner mit der Politik und der Wirtschaft unterwegs sein. Wir werden die Politik aber auch auffordern müssen, gemeinsam mit der Wirtschaft Förderprogramme auf den Weg zu bringen. Diese müssen am Ende dazu führen, dass wir in der Transformation auch neue Produkte und neue Geschäftsmodelle in den Unternehmen wiederfinden werden. Eben genau dort, wo es der Markt nicht mehr regelt, beispielsweise aufgrund von Umweltschutzmaßnahmen auf der europäischen Ebene. Das müssen wir unbedingt noch einmal miteinander diskutieren. Wir stehen als DGB dafür, beides zusammen zu denken, wie zum Beispiel in der Stahlindustrie beim „grünen Stahl“: Dort werden Arbeitsplätze gesichert, wird Klimaschutz ernst genommen – und Arbeitsplätze sowie die Wertschöpfung bleiben in der Region. Nichtsdestotrotz wird es Brüche geben. Hier wollen wir dafür sorgen, dass die Menschen nicht auf der Strecke bleiben. Bei den neu entstehenden Arbeitsplätzen geht es darum, dass sie tarifgebunden sind und dort Betriebs- und Personalräte installiert werden. Diesen Prozess werden wir als DGB aktiv begleiten.

EuWiS:

Viele Berufsgruppen klagen über einen erheblichen Fachkräftemangel, der sich künftig noch deutlich verschärfen wird, sei es in der Bildung und Erziehung, im Ingenieurwesen, in der Pflege, der Gastronomie oder im Handwerk. Wie kann man diesem begegnen? Was können Gewerkschaften tun?

Timo Ahr:

Gewerkschaften stehen seit eh und je dafür ein, die Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern. Immer ganz spezifisch und spezialisiert auf die jeweilige Branche. Den Fachkräftemangel

kann man auflösen, indem man gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen anbietet und indem man die Menschen entlastet. Dafür werden gute Konzepte benötigt. Wir reden öfter über die 4-Tage-Woche, wir reden über Entlastungen jeglicher Art. Wir reden aber auch über die umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie, die für uns eine langfristig sinnvolle Maßnahme ist, um dafür zu sorgen, dass Unternehmen, die nicht ausbilden, zur Kasse gebeten werden und die ausbildenden Unternehmen eine Entlastung erfahren. Über die Tarifverträge der Mitgliedsgewerkschaften muss es uns gelingen, dass eine Attraktivitätssteigerung erfolgt – das werden wir beim öffentlichen Dienst auch in der DGB-Landeskommission ganz massiv diskutieren. Überall dort, wo Missstände auftauchen, müssen wir darüber sprechen, wie wir sie schnellstmöglich beseitigen können. Und selbstverständlich dürfen bisherige „Randgruppen“ des Arbeitsmarktes wie Migrantinnen und Migranten, aber auch Frauen allgemein, nicht weiter marginalisiert und benachteiligt werden. Wenn wir den Fachkräftemangel beseitigen wollen, muss hier nachgebessert werden.

EuWiS:

Einer deiner politischen Schwerpunkte liegt in der beruflichen Bildung. Wie beurteilst du deren Situation und was muss sich aus deiner Sicht verbessern?

Timo Ahr:

Verbesserung der beruflichen Bildung bedeutet unter anderem die Stärkung der dualen Berufsausbildung und die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung. Die Investitionen in Berufsschulen müssen ausgeweitet werden. Als Stichworte kann man hier: KI (Künstliche Intelligenz), Digitalisierung, VR (Virtual Reality), AR (Augmented Reality) nennen. Wir brauchen eine Qualitäts-offensive in der beruflichen Bildung, die werden wir mit Start in

diesem Jahr zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften – allen voran auch mit der GEW – vorantreiben.

EuWiS:

Wie ließe sich die Attraktivität der dualen Ausbildung in diesem Zusammenhang stärken? Wie bleibt sie für junge Menschen attraktiv? Wie kann ihr gesellschaftliches Ansehen gestärkt werden?

Timo Ahr:

Durch den so genannten „Bologna-Prozess“ sind viele neue Studiengänge und viele verschiedene Akademieabschlüsse, auch an FHN und Unis, entstanden. Dem gegenüber bietet die duale Berufsausbildung in Deutschland die Besonderheit und den Vorteil der Gleichwertigkeit. So können sich die Arbeitnehmer:innen nach dem Abschluss – unabhängig davon, wo die Ausbildung absolviert wurde, auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt bewegen. Es ist für die Unternehmen klar nachvollziehbar, was erlernt wurde. Das gleiche gilt auch für Aufstiegsfortbildungen, gerade bei HWK und IHK. Im Gegensatz dazu ist der deutsche Qualifikationsrahmen noch nicht auf einem solchen Niveau der Transparenz und Vergleichbarkeit. In der beruflichen Bildung ist das wie gesagt Standard. Das sorgt auch dafür, dass viele mit Neid auf Deutschland blicken. Darauf dürfen wir uns aber nicht ausruhen, ganz im Gegenteil. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Akademisierung ist es nicht verwundernswert, wenn die duale Berufsausbildung leidet. In den Schulen müssen wir über Jugendberufsagenturen informieren und dafür werben: Lohnt es sich vielleicht, statt eines Studiums eine Ausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung zu absolvieren? Das ist ein wichtiger Punkt bei der Aufklärung bzw. beruflichen Orientierung von jungen Menschen. Natürlich spielen dann auch die Ausbildungsbedingungen eine Rolle. Für uns ist die Ausbildung der Start in ein selbstbestimmtes Leben. Das erfordert dann auch eine gute Ausbildungsvergütung, die zum eigenständigen Leben reicht und vieles mehr. Dafür machen wir uns als DGB mit unseren Mitgliedsgewerkschaften stark. Jeden Tag!

EuWiS:

Lieber Timo, wir danken dir für dieses Interview und wünschen für deine Arbeit im DGB alles Gute! ■

Fotos: DGB Saarland



CARSTEN KOHLBERGER

Was bedeutet der Fachkräftemangel für das saarländische Bildungssystem?

Immer wiederkehrende Meldungen des letzten Jahres waren meist mit einem Schlagwort verbunden: „Fachkräftemangel“. Die Datenlage zu fehlendem Personal in den Bereichen Kita, Ganztage und Unterricht konnte man aus mehreren Studien, u. a. denen der Bertelsmann-Stiftung entnehmen. Die Frage, die immer dahintersteht lautet: Woher sollen die vielen fehlenden Fachkräfte für das Bildungssystem kommen, das gleichzeitig immer mehr Aufgaben übernehmen soll?

Es braucht zunächst eine Fachkräfteoffensive in der frühkindlichen Bildung. Niemandem ist geholfen, wenn Kitas beitragsfrei sind und Plätze ausgebaut werden, der Personalschlüssel aber schlechter wird, worunter die Qualität unabhängig vom persönlichen Engagement des Personals leiden muss. Die GEW hat dazu verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen, z. B. einen Ausbau der praxisintegrierten Ausbildung für Erzieher:innen (PIA) oder zusätzliche Mitarbeiter:innen in den Bereichen Hauswirtschaft und Verwaltung. Auch multiprofessionelle Teams mit bspw. Kinderpfleger:innen, Kinderkrankenpfleger:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Ergotherapeut:innen und Logopäd:innen sind ebenso sinnvoll wie die Erleichterung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Außerdem sind - wie jetzt auch angekündigt - Familienzentren mit Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen, nötig, um gerade die Leitungen zu entlasten. Wünschenswert wären auch einfach abzurufende Budgets für externe Kooperationen für die Bildungsarbeit und natürlich muss endlich die Erzieherinnen-Eingruppierung in die S8b konsequent und flächendeckend umgesetzt werden. Für uns ist klar: eine Unterwanderung des Fachkräfteangebotes darf es nicht geben.

Auch bei den Lehrkräften ist der Rückgang an Bewerber:innen dramatisch – und zwar in allen Schulformen. Eine Attraktivitätssteigerung des Lehramts muss daher dringend erfolgen. Dazu gehören u. a. kleinere Klassen, eine A13-Besoldung für Grund- und Hauptschullehrkräfte, eine deutliche Anhebung der Vergütung im Referendariat und eine Fokussierung auf Kernaufgaben durch weniger Bürokratie und mehr Multiprofessionalität. Dies wird erreicht durch mehr pädagogisches Personal u.a. zur Umsetzung des Ganztags, der Inklusion und der Integration Geflüchteter. Die Problematik besteht hier aber, dass genau die gleichen Fachkräfte auch in den Kitas gebraucht werden. Die neu konzeptionierten Berufsfach-

schulen mit den Schwerpunkten Heilerziehungspflege, Kinderpflege, Ganztage und Hauswirtschaft und ambulante Betreuung sind hier ein richtiger Weg. Diese Schulen müssen ebenso ausreichend personalisiert werden, um qualifizierte Fachkräfte ausbilden zu können. Zum anderen braucht es aber auch zusätzliche Verwaltungskräfte, Assistenzen und IT-Fachleute, um gerade nicht-pädagogische Aufgaben zu übernehmen, die in den letzten Jahren durchweg zugenommen haben.

Grundlage der Fachkräftesicherung in Schulen ist aber immer noch der deutliche Aufwuchs an Planstellen, um junge Lehrkräfte im Land zu halten. Die GEW Saarland hat dazu 400 neue Planstellen gefordert. Außerdem sind mehr Flexibilität bei Schulformwechsel und ein gut organisierter Quer- und Seiteneinstieg für alle Schulformen und alle Fächer erforderlich. Wir werden die kommende Tarifrunde im TVL im Herbst dafür nutzen, die notwendige Aufwertung deutlich zu machen.

Vor gut 10 Jahren wurden im Saarland rund ein Viertel aller Lehramtsstudienplätze abgeschafft. Dieses hausgemachte Problem fällt uns heute auf die Füße. Hier wird es Zeit wieder aufzubauen, aber gleichzeitig wichtige inhaltliche

Fragen zu diskutieren, wie Bachelor/Master vs. Staatsexamen oder doch eine duale Lehramtsausbildung mit Praxisbezug von Anfang an und Übernahme-garantien nach erfolgreicher Ausbildung.

Außerdem ist ein Numerus clausus für Lehramtsstudiengänge in Zeiten des Lehrkräftemangels eine Absurdität. Dafür braucht es aber mehr personelle Ressourcen in der ersten Ausbildungsphase. Ohnehin gibt es an den Hochschulen für das Personal viel zu tun. Eine Befristungsquote von rund 80 % ist ein Hohn für jeden, der eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt. Die überbordende Finanzierung durch Drittmittel statt einer soliden Grundfinanzierung stellt dabei das Hauptproblem dar.



www.stock.adobe.com/©Robert Kneschke



MAX HEWER
GEW-Landesvorsitzender



Ein Plädoyer für die Hauswirtschaft

Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste, Kindergärten, Ganztagschulen, Tagungshäuser, Gastronomiebetriebe: In vielen dieser Einrichtungen wird ungern auf die Profession verzichtet, die häufig unter dem Radar fliegt – die Hauswirtschaftsfachkräfte. Birgit Jenni und Claudia Forster-Bard wollen gegen dieses Problem vorgehen und für die Hauswirtschaft werben als unverzichtbare Profession.

HAUSWIRTSCHAFT MUSS ALS BERUFSBILD GESTÄRKT WERDEN

Durch die enge Verzahnung von Theorie und Praxis an den beruflichen Schulen sind sie der geeignete Ort, um die Ausbildung in diesem Berufsfeld zu gewährleisten. Die Sozialpflege umfasst die Fachbereiche Gesundheit/Pflege, Pädagogik/Psychologie sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Letztgenannte ist als Quer-

schnittsgebiet elementar, wird jedoch häufig in den Schulformen nicht mehr namentlich benannt. So heißt es etwa nur noch „Berufsfachschule für Gesundheit und Soziales“. Darüber hinaus wird immer mehr hauswirtschaftliche Fachpraxis aus den Schulen in die Betriebe verlagert. Birgit Jenni und Claudia Forster-Bard fordern, dass in den Schulen zunächst die Grundlagen vermittelt werden um gut vorbereitet in den betrieblichen Alltag einzusteigen.

Hauswirtschaft ist kein reiner Dienstleistungsberuf etwa zur Reinigung oder zur Herstellung von Mahlzeiten. Der soziale Aspekt des Berufsbilds ist stattdessen einer seiner Stärken. Sich um Menschen zu kümmern wird den Fachkräften leider nicht zugerechnet und auch nicht zugetraut. Dabei macht es Sinn, dass Pflegekräfte und Hauswirtschaftskräfte im Team gemeinsam mit Patient:innen, Kin-

dern oder Gästen arbeiten. Hauswirtschaftskräfte sind im Querschnitt tätig. Sie verfügen über vernetztes Wissen in vielen unterschiedlichen Bereichen: etwa in der Beschaffung von Waren, in der Personaleinsatzplanung, in der Organisation von Veranstaltungen und in der Hygiene. Sie sind deshalb vielseitig einsetzbar in Bereichen, in denen sich um Menschen gekümmert wird.

Hauswirtschaftler:innen sind viel mehr als Reinigungskräfte. Sie verfügen über Kompetenzen im Zusammenhang mit Nährwerten der Lebensmittel und Bedarfen an Nährstoffen speziell bei unterschiedlichen Personengruppen sowie der bedarfsorientierten Zubereitung. Alle Handlungsschritte werden unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit geplant und durchgeführt. Ganz im Zeichen der Zeit steht dabei die Beschaffung von Waren unter saisonalen und regio-

nal Gesichtspunkten im Vordergrund. Bei der Textilpflege und der Reinigung wird auf energiesparende und umweltschonende Methoden gesetzt.



www.istockphoto.com/©PhotoTalk

Sie tragen zur Wohlfühlatmosphäre in den Betrieben bei. Hauswirtschaftliche Fachkräfte können sehr gut Menschen versorgen und betreuen. Es gehört zu ihrem Arbeitsfeld personenorientierte Dienstleistungen zu planen und zu erbringen.

Die Pflegekräfte werden an entscheidenden Stellen entlastet, z. B. beim Betten machen oder beim Austeilen bzw. Anreichen von Mahlzeiten. Eine Hauswirtschaftsfachkraft wählt bspw. eine Schnabellasse anstelle eines regulären Tellers, wenn die Suppe von den Klient:innen nicht ohne Weiteres selbstständig gegessen werden kann.

Beruflich verfügen Hauswirtschaftler:innen über zahlreiche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten: Sie können den Meisterbrief

erwerben, sich zum/zur Lebensmitteltechniker:in weiterbilden oder ein Hochschulstudium – etwa im Fach Ökotrophologie – aufnehmen. Ökotropholog:innen sind später häufig im Qualitätsmanagement, als Hygienebeauftragte oder im Arbeitsschutz tätig. Darüber hinaus können sie die Lehramtslaufbahn einschlagen. Der Meisterbrief oder eine vergleichbare Weiterbildung ermöglicht den Einstieg als Lehrwerksmeister.

Ärgerlich ist für uns, dass die Hauswirtschaft an vielen Berufsbildungszentren im Land stiefmütterlich behandelt wird. Verursacht durch die demographische Entwicklung, gibt es einen großen Bedarf der ambulanten Pflegedienste an hauswirtschaftlichen Fachkräften im Land. Die Hauswirtschaft sollte daher in der Schule einen größeren Stellenwert erhalten, auch im Rahmen der Alltagskompetenz an den allgemeinbildenden Schulen. Viele Menschen in unserer Gesellschaft haben verlernt, wie man effizient den Haushalt organisiert. Der Umgang mit Lebensmitteln, die Textilpflege, nachhaltiges Konsumverhalten, Umgang mit Geld, Umweltschutz im Umgang mit Wäsche, Waschmittel, Energie und den Reinigungsfaktoren Zeit und Mechanik – diese Zukunftsthemen können durch die Hauswirtschaft vermittelt werden und entsprechende Kompetenzen haben für alle Kinder, Jugendliche und die Gesellschaft einen Mehrwert!

Für alle sozialen und gastronomischen Einrichtungen sind Hauswirtschaftsfachkräfte geeignete Fachleute. Werden keine mehr ausgebildet, geht wichtiges Fachwissen verloren. Hauswirtschaftler:innen können angesichts unserer älter werdenden Gesellschaft und dem hohen Bedarf an Betreuungsplätzen dazu beitragen, dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen. Auch sollten sie als elementare Bestandteile von multiprofessionellen Teams in Bildungseinrichtungen anerkannt werden. Aus diesen Gründen muss die Ausbildung dieser wertvollen Arbeitskräfte gestärkt werden! ■



BIRGIT JENNI UND CLAUDIA FORSTER-BARD

Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und die Folgen für die Qualität der Arbeit

Der Fachkräftemangel in deutschen Kindertageseinrichtungen ist ein ernsthaftes Problem, das sich in den letzten Jahren verschärft hat. Die Folgen sind weitreichend und haben gravierende Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit in den Einrichtungen.

Einer der Hauptgründe für den Fachkräftemangel ist der hohe Bedarf an qualifiziertem Personal, gerade auch vor dem Hintergrund des Rechtsanspruches auf ganztägige Betreuung, der im Elementarbereich bereits besteht und für den schulischen Bereich ab 2025 gelten wird.

Die Anforderungen an die Arbeit in Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Es wird erwartet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vielzahl von Aufgaben erfüllen, von der pädagogischen Arbeit mit den Kindern bis hin zur Organisation und Verwaltung der Einrichtung.

Die Folgen des Fachkräftemangels sind vielfältig und können sich in verschiedenen Bereichen zeigen. Eine der offensichtlichsten Auswirkungen ist die hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiter:innen. Sie müssen oft Überstunden leisten, können ihrem Bildungsauftrag nicht nachkommen, betreiben eher eine Aufbewahrung aufgrund der vielen unbesetzten Stellen und haben kaum Zeit, sich um ihre eigenen Bedürfnisse und Familien zu kümmern. Dadurch kommt es zu Burnout, Überlastung, Fehlern in der Arbeit oder gar Kündigungen.

Eine weitere Folge des Fachkräftemangels ist die Gefahr der sinkenden Qualität der Arbeit im allgemeinen und in Hinsicht auf eine inklusive Pädagogik im besonderen; die Behindertenkonvention der UN ist in Deutschland ratifiziert worden und wird bereits umgesetzt. Stehen nicht genug gut ausgebildete Mitarbeiter:innen zur Verfügung, können Kinder nicht die individuelle Betreuung und Förderung erhalten, die sie benötigen. Das vorhandene Personal hat weniger Zeit, um sich auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes einzustellen und angemessen zu reagieren. Auch die Organisation und Planung von Aktivitäten geraten oft aufgrund des Mangels an Personal und Zeit ins Hintertreffen.

Ein weiterer Bereich, auf den sich Kindertageseinrichtungen einstellen müssen, sind gesellschaftliche Veränderungen. Viele Familien sind heute aufgrund von Arbeitszeiten und anderen Verpflichtungen nicht mehr in der Lage, die Betreuung ihrer Kinder selbst zu

und die vermehrte Nutzung digitaler Medien können negative Auswirkungen auf die Entwicklung von Kindern haben. Eine adäquate Betreuung und Förderung in Kindertageseinrichtungen ist daher umso wichtiger, um diesen Defiziten entgegenzuwirken. Damit Kinder diese Förderung erhalten können, sind spezialisierte Fachkräfte notwendig. Doch fehlt es an genau diesem Personal, um auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen zu können.

gen zu verbessern. Denn nur dann ist es möglich, die Rechte der Kinder in Kindertageseinrichtungen zu berücksichtigen. Kinder haben ein Recht auf Bildung, Betreuung, Förderung, das Recht auf besondere Hilfe nach Art. 23 § 3 der Kinderrechtskonvention sowie auf eine gewaltfreie Erziehung. Diese Rechte müssen durch qualifizierte Fachkräfte gewährleistet werden. Ein Mangel an qualifiziertem Personal kann jedoch dazu führen, dass die Rechte der Kinder

nicht ausreichend geschützt werden. Es ist daher wichtig, dass die Politik und die Gesellschaft die Bedeutung von Kindertageseinrichtungen und deren Arbeit anerkennen und entsprechende Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören eine ausreichende Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen für das Personal, eine ausreichende Finanzierung der Einrichtungen und eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für pädagogisches Fachpersonal. Nur so kann eine qualitativ hochwertige Betreuung und Förderung der Kinder sichergestellt werden und deren Rechte gewahrt bleiben.

Um dem Mangel an gut ausgebildeten Mitarbeiter:innen zu begegnen, setzt sich die GEW dafür ein, dass diese adäquat bezahlt werden. Weiterhin muss die Kapazität der Ausbildungsplätze, auch die der dualen, erhöht und die Ausbildung muss entsprechend vergütet werden, was bisher nicht der Fall ist. Auch eine vereinfachtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse mit entsprechenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wäre eine Option, mehr qualifiziertes Personal zu gewinnen und würde das Berufsfeld für mehr Bewerber:innen öffnen. ■

FACHGRUPPE SOZIALPÄDAGOGISCHE BERUFE



Foto: GEW Archiv/©Dominik Buschardt

übernehmen. Dadurch steigt die Nachfrage nach Plätzen in Kindertageseinrichtungen und der Bedarf an qualifiziertem Personal.

Zusätzlich haben immer mehr Kinder Defizite oder weniger Fähigkeiten und Fertigkeiten, wenn sie in die Einrichtungen kommen. Dazu zählen beispielsweise Sprachdefizite, Verhaltensauffälligkeiten oder Entwicklungsverzögerungen. Ein weiterer Faktor, der die Situation verschärft hat, ist die Corona-Pandemie. Viele Kinder haben aufgrund von Schulschließungen und eingeschränktem Kontakt zu anderen Kindern Defizite in ihrer Entwicklung und Bildung erworben. Auch der eingeschränkte Zugang zu Freizeitaktivitäten

Die Folgen dieser Entwicklungen sind sowohl für die Kinder als auch für das Personal in den Einrichtungen spürbar. Eine nur gelegentliche individuelle Förderung kann sich nicht nachhaltig positiv auf die Entwicklung der Kinder auswirken, da dieses Handeln Stetigkeit und Kontinuität erfordert, um erworbene Inhalte dauerhaft zu verankern.

Die hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt zu Unzufriedenheit, Frustration und gesundheitlichen Problemen. Es ist daher dringend notwendig, den Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen zu bekämpfen und die Rahmenbedingun-

gen zu verbessern. Denn nur dann ist es möglich, die Rechte der Kinder in Kindertageseinrichtungen zu berücksichtigen. Kinder haben ein Recht auf Bildung, Betreuung, Förderung, das Recht auf besondere Hilfe nach Art. 23 § 3 der Kinderrechtskonvention sowie auf eine gewaltfreie Erziehung. Diese Rechte müssen durch qualifizierte Fachkräfte gewährleistet werden. Ein Mangel an qualifiziertem Personal kann jedoch dazu führen, dass die Rechte der Kinder

Fachunterricht sprachsensibel gestalten

Praxisbeispiel

Bereits in der vorletzten EuWiS-Ausgabe, wurde das Thema Sprachsensibilität im (Fach)unterricht thematisiert. Einige Rückmeldungen gaben die Veranlassung nochmals einen Blick auf dieses immer wichtiger werdende Thema zu richten.

Sprachsensibilität soll keine zusätzliche Hürde oder gar Mehrarbeit für Lehrkräfte bedeuten. Im Gegenteil, es soll ihnen helfen den Unterricht effizienter zu gestalten und größere und schnellere Lernfolge zu erzielen. Viele Kolleg:innen fühlen sich, erstmals mit dem Thema konfrontiert, gehemmt da sie schließlich keine Germanisten sind und im stressigen Schulalltag keine Zeit für zusätzliche Umgestaltung ihrer Lernaufgaben finden. Deshalb sollte man sich unvoreingenommen die Frage stellen und beantworten, was Sprachsensibilität bedeutet und wie man diese in den Fachunterricht integrieren kann. Wie bei allen Dingen im Leben ist das Credo „Übung macht den Meister“- je sensibler die Lehrkraft selbst mit dem Thema umgeht, desto besser kann sie sprachsensibel agieren und auf Schüler:innen reagieren.

SCHRITT FÜR SCHRITT ZU SPRACHSENSIBLEN FACHUNTERRICHT:

- Bewusstmachung was Sprachhandlungen sind
- Sprachhandlungen transparent machen

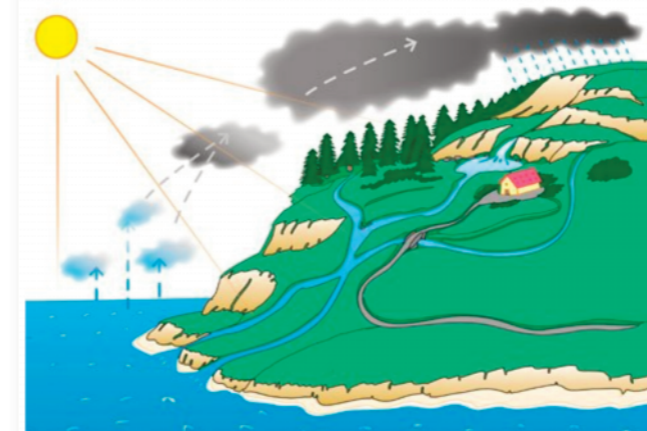
- gemeinsam mit den Schüler:innen Ausdrücke für Operatoren sammeln, analysieren und erweitern
- Sprachreflexion: Lernaufgaben auf Wortebene, Satzebene und Textebene reflektieren.

Sprachsensibler (Fach)unterricht hilft den Schüler:innen sprachliche Standardsituationen mit Hilfe der sprachlichen Kompetenzbereiche (1. Wissen sprachlich darstellen, 2. Wissenserwerb sprachlich begleiten, 3. Wissen mit anderen sprachlich verhandeln und 4. Text- und Sprachkompetenz ausbauen) zu bewältigen. Dazu hat Leisen einen Methodenkoffer entworfen, indem 40 Methoden- Werkzeuge zu finden sind, die Lehrkräften helfen, ihre Lernaufgaben sprachsensibler zu gestalten, z.B. kann Fachwortschatz vor Lesen eines Fachtextes durch z.B. eine Zuordnungsaufgabe (Fachbegriff- Erklärung) entlastet werden. Am Beispiel des Wasserkreislaufs (Abbildung unten) zeigt Leisen, wie man Aufgaben sprachsensibel und sprachfördernd mit Methoden erzeugen lernergerecht und bewältigbar gestalten kann, sodass die unterrichtliche Bildungssprache sprachlich reichhaltig und zugleich kognitiv anregend wirkt. ■



Quelle: <https://docplayer.org/113327673-Sprachsensibel-im-fach-unterrichten.html>

Beispiel: Der Kreislauf des Wassers



© Alexander Weiler

Aufgaben:

1. Beschreib die Abbildung!
2. Beschreib den Kreislauf des Wassers!

Sprachhilfen (Methoden-Werkzeuge) für die Aufgabe 1:



Sprechmuster/ Redemittel zur Beschreibung einer Abbildung

- Was sieht man?**
- Auf der Abbildung/ dem Bild ist / sind ... / ... gibt es ... / ... kann man ... sehen. / ... kann/ können ... gesehen werden.
 - Die Abbildung/ das Bild/ das Foto/ die Szene zeigt ...
 - Auf der Abbildung/ dem Bild/ dem Foto wird ... gezeigt.
- Wie ist die Abbildung/ das Bild/ Foto aufgebaut?**
- Im Vordergrund / Im Hintergrund / In der Bildmitte ... Sieht man/ erkennt man/
 - Hinten / Vorne ... / Oben / Unten ... / Rechts / Links ...
 - Auf der rechten / linken Seite ... / In der rechten / linken Bildhälfte ...

© Josef Leisen

Sprachhilfen (Methoden-Werkzeuge) für die Aufgabe 2:

| Hilfe 1 | Hilfe 2 | Hilfe 3 | Hilfe 4 |
|------------------|--------------------|---------------|---------------|
| 1. verdunsten | verdunsten | verdunsten | verdunsten |
| 2. Wolken bilden | Wolken bilden | Wolken bilden | Wolken bilden |
| 3. regnen | regnen | | regnen |
| 4. sickern in | sickern in | sickern in | sickern in |
| 5. fließen in | fließen in | | fließen in |
| 6. fallen | fallen | | fallen |
| 7. bilden | bilden | bilden | bilden |
| 8. treiben nach | treiben nach | treiben nach | treiben nach |
| 9. ab/kühlen | ab/kühlen | ab/kühlen | ab/kühlen |
| 10. auf/steigen | auf/steigen | | auf/steigen |
| 11. ab/fließen | ab/fließen | ab/fließen | ab/fließen |
| 12. driften nach | driften nach | driften nach | driften nach |
| | | | ab/hauen |
| | | | weg/gehen |
| | | | schneien |
| | | | trocknen |
| | | | verschwinden |
| | | | addieren zu |
| | | | verkleinern |
| | | | vergrößern |

© Josef Leisen

Quelle: <https://www.goethe.de/ins/lt/de/spr/unt/cl/20996387.html>

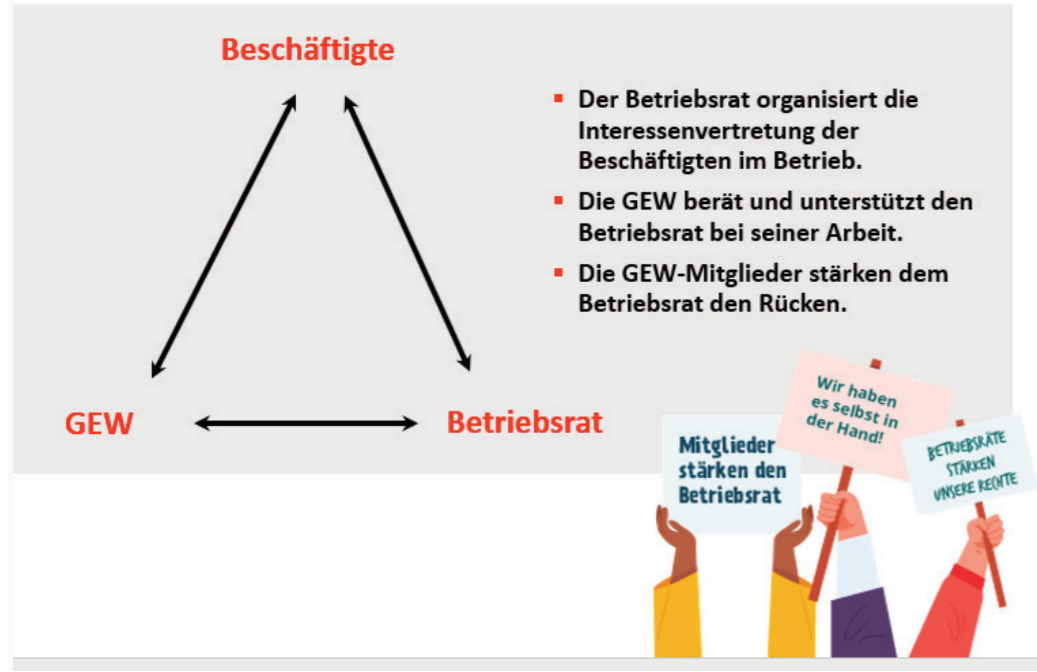
TIPPS ZUR FACHLEKTURE:



SARAH BECKER

GEW Intensiv-Schulung für Betriebsräte

Betriebsrat – Beschäftigte – GEW



gen, Beratung, Informationsangebote und Infomaterial.

Am 29. und 30.03.2023 fand die Intensiv-Schulung der GEW Saarland im Bildungszentrum Kirkel statt. Mit unserem Referenten Rainer Fuchs, Justiziar der Arbeitskammer des Saarlandes, hatten wir einen Rechtsanwalt und Mediator an unserer Seite, der kompetent und praxisnah die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, die aktuelle Rechtsprechung vermittelte und individuelle Fragen beantwortete.

Die Bedeutung und der Aufbau des Arbeitsrechts und das Betriebsverfassungsgesetz

(BetrVG) waren ebenso Thema der Intensiv-Schulung, wie die Vertiefung bestimmter Mitbestimmungsrechte aus den verschiedenen Paragraphen des BetrVG. Außerdem vertieften wir unser Wissen aus der GEW-Grundlagen-Schulung über die Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratssitzungen, die ordnungsgemäße Beschlussfassung, das Monatsgespräch, die Betriebsversammlung, sowie die Thematik von ziel- und ergebnisorientierten Prozessen.

Das Seminar vermittelte die praktische Umsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Sinne einer optimierten Prozessbeschreibung. Am Ende erhielten die Teilnehmer:innen u.a. noch die aktuelle Fassung der GEW-Broschüre „Effektive Interessenvertretung – Handlungshilfe für Betriebsräte“.

YOU’LL NEVER WALK ALONE.

„Mit dem Gefühl eines ‚Du stehst nicht allein‘ im Rücken, durch eine Organisation, deren Existenzgrundlage das Wohl und die Rech-

Die heutige Arbeitswelt und damit die Beschäftigungsbedingungen in Betrieben sind einem ständigen Wandel unterworfen. Betriebsräte stehen damit vor der Aufgabe, diese Veränderungen kontinuierlich zu begleiten und die Interessen der Beschäftigten so zu vertreten, dass sie die Kolleginnen und Kollegen vor negativen Folgen schützen können.

Betriebsratstätigkeit ist ein betriebspolitisches Ehrenamt.

Dr. Axel Esser

Die ehrenamtliche Arbeit von Betriebsräten geht einher mit hohen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen. Dabei unterstützt die GEW Saarland die Betriebsräte in ihrer wichtigen Arbeit als Interessenvertretung der Beschäftigten durch passgenaue Schulun-

Arbeitsfelder des Betriebsrats



Soziale Angelegenheiten



Personelle Angelegenheiten und Berufsbildung



Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung



Wirtschaftliche Angelegenheiten

te der Arbeitnehmer:innen sind, lassen sich Herausforderungen und Stressmomente der Betriebsratsarbeit wesentlich gelassener in Angriff nehmen.“ (Dr. Axel Esser).

RÜCKMELDUNG VON TEILNEHMER:INNEN:



SEHR ZU EMPFEHLEN, ICH KOMME GERNE WIEDER. DANKE!



TOLLES SEMINAR, ANGEFANGEN VON DER ORGANISATION DURCH DIE GEW BIS ZUM REFERENTEN DER UNS DURCH SEINE BEEINDRUCKENDE ART IN UNSERER BETRIEBSRATSARBEIT BESTÄRKT HAT.



IN EINER ENTSPANNTEN ATMOSPHÄRE WURDEN ALLE INDIVIDUELLEN FRAGEN BEARBEITET UND BEANTWORTET.



Zusammenwirken für GUTE ARBEIT

- Der Betriebsrat organisiert die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb.
- Die GEW berät und unterstützt den Betriebsrat bei seiner Arbeit.
- Die GEW-Mitglieder und die Vertrauensleute im Betrieb stärken dem Betriebsrat den Rücken.



Ich bedanke mich bei den Teilnehmer:innen für die gute Zusammenarbeit, den interessanten Austausch und bei unserem Referenten Rainer Fuchs für die praxisnahe Vermittlung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates. ■

Quelle: Daniel Merbitz, GEW-Hauptvorstand und Leiter der Abteilung für Tarif- und Beamtenpolitik, Dr. Axel Esser, Autor der GEW-Broschüre Effektive Interessenvertretung – Handlungshilfe für Betriebsräte



CHRISTEL POHL Gewerkschaftssekretärin

1. Mai 2023 „UNGEBROCHEN SOLIDARISCH“

Protest & Fest in Saarbrücken



Über 3.000 Teilnehmer:innen haben am 1. Mai an der Demo und der Kundgebung des deutschen Gewerkschaftsbundes in Saarbrücken teilgenommen.

Um 11:00 Uhr setzte sich der Demonstrationzug vom Tbiliser Platz vor dem Staatstheater in Bewegung. Unterstützt durch rhythmische Trommeln von "Samba Balawaa" in Bewegung. Vorneweg die Vorsitzenden der acht Einzelgewerkschaften mit dem DGB-Chef und der saarländischen Ministerpräsidentin Anke Rehlinger (SPD). Um 12:00 Uhr hielten Simone Bubel (Geschäftsführerin DGB-Saar) und Timo Ahr (Stellv. DGB-Bezirksvorsitzender Rheinland-



und für Jugendliche eine Lounge zum Chillen. Die GEW Saarland war traditionsgemäß auch wieder mit einem Stand mit Crémant, Kaffee und Brezeln vertreten.

Der Vorstand bedankt sich bei allen Helferinnen und Helfern, die im Vorfeld und am Feiertag durch ihr ehrenamtliches Engagement dazu beigetragen haben, dass Aufbau, Standbetreuung und Abbau so gut geklappt haben.

Pfalz-Saarland) auf dem Schlossplatz ihre kämpferische Reden u.a. für mehr Mitbestimmung, Arbeitnehmerrechte, Tarifverhandlungen, den öffentlichen Dienst und die anstehende Transformation.

Anschließend konnten sich die Teilnehmer:innen auf dem Schlossplatz an den zahlreichen Ständen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften und weiterer Partner informieren und austauschen. Für das leibliche Wohl war ebenfalls an zahlreichen Ständen bestens gesorgt. Für Kinder gab es eine große Hüpfburg



Wir freuen uns bereits auf den 1. Mai 2024. Glück auf! ■



ANDREAS SÁNCHEZ HASELBERGER

Fotos: Andreas Sánchez Haselberger

Tarifrunde TVöD 2023



KOMPROMISS IM TARIFSTREIT TVÖD – SPÜRBAR MEHR GELD AB JUNI 2023

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf ein Ergebnis verständigt. Kernelemente sind eine Inflationsausgleichszahlung und eine Gehaltserhöhung.



DIE BESCHÄFTIGTEN HABEN AB JUNI DEUTLICH MEHR GELD IN DER TASCHE, UM DIE AKTUELLEN PREISSTEIGERUNGEN AUFFANGEN ZU KÖNNEN. (MAIKE FINNERN)



Die GEW hat das Tarifergebnis für die im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Beschäftigten als „guten Kompromiss“ bezeichnet. „Die Beschäftigten haben ab Juni deutlich mehr Geld in der Tasche, um die aktuellen Preissteigerungen auffangen zu können. Ab März 2024 werden die Reallöhne stabilisiert, denn die Gehälter steigen deutlich. Das ist angesichts der Rekordinflation auch dringend notwendig“, sagte GEW-Vorsitzende Maika Finnern nach Abschluss der Verhandlungen am Sonntag in Potsdam. „Die Schlichtungsempfehlung vom 15. April war – trotz Lichts und Schattens – eine gute Verhandlungsgrundlage für die vierte Runde. Sie hat Bewegung in die Verhandlungen und gegenüber den letzten Vorschlägen der Arbeitgeber substantielle Verbesserungen gebracht.“

GEW-Tarifchef Daniel Merbitz hob die Bedeutung der Streiks hervor: „Die Streiks waren erfolgreich! Gegenüber den Angeboten der Arbeitgeber in drei Verhandlungsrunden haben wir kräftig zulegen können und Gegenforderungen der Arbeitgeberseite abgewehrt.“

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

Gewerkschaften und Arbeitgeber einigten sich auf ein Tarifergebnis, von dem 2,5 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und damit auch die Kolleginnen und Kollegen im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst profitieren. Kernelemente des Abschlusses sind eine Inflationsausgleichszahlung und eine Gehaltserhöhung:

- Juni 2023: einmalig 1.240 Euro Inflationsausgleich, steuer- und abgabenfrei
- Juli 2023 bis Februar 2024: monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro, steuer- und abgabenfrei
- Ab März 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro Sockelbetrag plus weitere 5,5 Prozent. Ist diese Erhöhung geringer als 340 Euro, wird der individuelle Beitrag auf 340 Euro angehoben.

Die Gewerkschaften haben für rund 2,5 Millionen Beschäftigte verhandelt. Im Organisationsbereich der GEW für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsbereich, beispielsweise für Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialarbeiterinnen und -arbeiter. Das Ergebnis der Tarifrunde gilt auch für Beschäftigte an bundesunmittelbaren Forschungseinrichtungen und Bundeswehrfachschulen sowie für die kommunalen Lehrkräfte in Bayern. Weitere Beschäftigte profitieren indirekt vom Tarifergebnis. Das trifft dann zu, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) anwendet oder sich an ihm orientiert, wie zum Beispiel einige kirchliche oder freie Träger. Der Tarifabschluss gilt nicht für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder. Für diese Kolleginnen und Kollegen verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber im Herbst 2023 über mehr Gehalt.

Die Verhandlungsführerschaft für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) hatte bei diesen Verhandlungen ver.di. ■

Weitere Informationen unter: gew.de

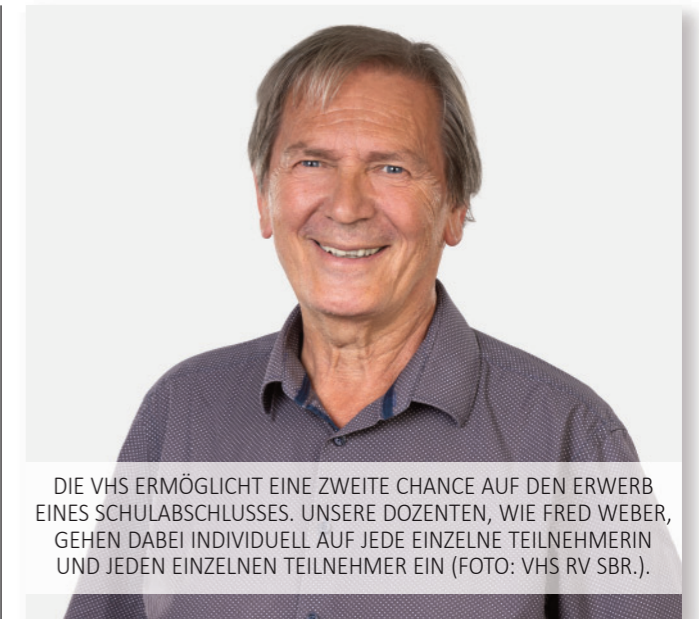


Schulabschlüsse nachholen an der vhs Regionalverband Saarbrücken



Die vhs Regionalverband Saarbrücken bietet regelmäßig Vorbereitungskurse zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (HSA-Kurs 6100) sowie des Mittleren Bildungsabschlusses (MBA-Kurs 6110) an. Im Herbst starten wieder die neuen Kurse für das kommende Schuljahr 2023/2024. Der HSA-Unterricht findet an drei Wochentagen in den zentral gelegenen Räumlichkeiten der Gemeinschaftsschule Bruchwiese statt, der MBA-Unterricht an vier Tagen in den Räumlichkeiten des Saarbrücker Otto-Hahn-Gymnasiums – immer abends von 17:30 bis 21:15 Uhr. Unterrichtsfächer sind Deutsch, Mathematik, Biologie, Erdkunde, Geschichte, Englisch und Sozialkunde. Der HSA-Kurs kostet 350,- Euro (ermäßigt 200,- Euro), der MBA-Kurs 450,- Euro (ermäßigt 300,- Euro). Die externen Prüfungen finden jeweils vor den Sommerferien 2024 statt.

Beide Kurse können berufsbegleitend absolviert werden und bereiten die Teilnehmenden innerhalb eines Jahres auf die externen Abschlussprüfungen des Ministeriums für Bildung und Kultur vor.



DIE VHS ERMÖGLICHT EINE ZWEITE CHANCE AUF DEN ERWERB EINES SCHULABSCHLUSSES. UNSERE DOZENTEN, WIE FRED WEBER, GEHEN DABEI INDIVIDUELL AUF JEDE EINZELNE TEILNEHMERIN UND JEDEN EINZELNEN TEILNEHMER EIN (FOTO: VHS RV SBR.).

Weitere Infos auf unserer Homepage www.vhs-saarbruecken.de oder direkt bei Dr. Claudia Thiel-Dirksen unter Tel. 0681/506-4336 oder per E-Mail: claudia.thiel-dirksen@rvsbr.de. ■

VHS REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

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

Schulwissen XXL Deutsch

PONS Schulwissen XXL Deutsch, 5.-10. Klasse: Der komplette Lernstoff zum Nachschlagen.



PONS GmbH Stuttgart hat bereits 2020 ein Nachschlagewerk veröffentlicht, das den Versuch unternimmt, den gesamten Lernstoff des Faches Deutsch an weiterführenden Schulen für die Klasse 5 - 10 in einem Buch zusammenzutragen. Der EuWiS liegt für diese Rezension die 3. Auflage von 2021 vor.

HIER STELLEN SICH ZUNÄCHST EINMAL ZWEI FRAGEN:

Wie wird mit der Unterschiedlichkeit der Lehrpläne des Faches Deutsch an den verschiedenen Schulformen umgegangen und wie mit unterschiedlichen Lehrplänen der Bundesländer? Zunächst einmal gibt der Verlag auf seiner Homepage als Schulart lediglich „Mittlere Reife, Gymnasium bis Klasse 10“ an. Auf die Lehrpläne der jeweiligen Schularten, die ja unterschiedliche Inhalte haben, wird hier nicht eingegangen. Das dürfte beim Nachschlagen hinderlich sein, da der Lernstoff deutlich in Klassenstufen unterteilt wird: Stufe 5 und 6 wird zusammengefasst, ebenso Stufe 7 und 8 sowie 9

und 10. Auf die Unterschiedlichkeiten des Faches Deutsch in den verschiedenen Bundesländern wird weder auf der Homepage noch im Klappentext oder im Einführungstext (S. 12) hingewiesen, geschweige denn eingegangen.

Braucht man denn dann als Schüler:in solch ein Buch? Meine Antwort lautet: Ja. Es kann gut unterrichtsbegleitend genutzt werden. Es wird in diesem Nachschlagewerk das Wichtigste des Faches Deutsch zusammengeführt und in kleinen Häppchen praktisch umsetzbar angeboten. Die Gliederung der verschiedenen Kapitel jedes Stufenpaars ist sinnvoll: Es gibt die Bereiche Grammatik, Rechtschreibung, Aufsatz, Textsorten und Medien sowie Methoden. Für die Klassenstufe 9 und 10 kommen dann noch die Kapitel Sprachbetrachtung und Literaturepochen hinzu. Durch Visualisierungen, Spickzettel und Wissenstests sowie farbliche Markierungen der einzelnen Klassenstufen kann der/die Lernende sich gut orientieren und den Stoff der eigenen Klasse zusammengefasst wiederfinden. ■



PONS Schulwissen XXL Deutsch 5.-10. Klasse:
Der komplette Lernstoff zum Nachschlagen.
ISBN: 978-3-12-562583-9
Format: 17,0 x 24,0 cm,
448 Seiten,
15 €.

ILKA HOFMANN

**DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT
EMPFEHLT:**

**AKTIV WERDEN
GEGEN NAZIS**

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

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

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

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!

Schlusswort

Vorsatz:

*Im Spaß mag ich hier wohl saartierisch übertreiben,
im Ernst jedoch kann ich die Bayern sehr gut leiden.*

Beware of Bavaria

Wo Bayern ist, ist vorne: Mia san Mia.
Blau ist der Himmel, weiß die Wurst und's Bier.
Die Energie steckt in der Lederhose
und Strom kommt dort aus jeder Dose.
Dafür braucht man in Bayern keine Trassen,
hier bleibt der Himmel frei über den Gassen.
Über den Gipfeln herrschen Ruh und Söder,
der hält den Rest der Republik für blöder.
Er ist Ministerpräsident weiß-blauer Träume,
fährt dicke BMWs und umarmt Bäume.
Doch jetzt hat er den E-Antrieb entdeckt,
was offenbar in ihm die Lust erweckt,
sein AKW nun doch nicht abzuschalten,
um es als Bayer selber zu verwalten.
Er verkündet, unser „Wohlstandseis“ sei dünn,
doch wär's Dank ihm in Bayern nicht so schlimm.
Deutschlands Zukunft hält er für verloren,

fühlt sich als Bayerns Retter auserkoren.
Wichtig sei jed' Fitzelchen an Energie,
lehrt uns seine Alleingangsfantasie.
Jo mei, er ist nun mal ein Populist,
nur, was er jetzt will, das ist wirklich Mist.
Ach so, in diesem Herbst ist Bayernwahl,
der liebe Markus kandidiert noch mal.
Hat er damals nicht nach kurzem Überlegen
Atomkraft abgelehnt und war dagegen?
Mich erinnert seines Geistes Umkehrung
an Opa Hoppenstedts Weihnachtsbescherung,
als dessen Spielzeug-AKW mit Schmiss
ins heimische Parkett ein Löchlein riss.
Zu allem dröhnte der Helenenmarsch,
da war die Stimmung rasch im A... scheneimer.
Oh Markus, was wär ich manchmal froh,
du wärst nicht echt, sondern von Loriot.

Nachsatz:

*Nur leider ist ein Bayer mir nie ganz geheuer,
heut ist's der Söder, gestern war's der Scheuer.*

Harald Ley,

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene Mitglied gibt es eine unserer Prämien.*



Powerbank Poki



Gewürzreibe von Zassenhausen



Pictures – Spiel des Jahres 2020



30-Euro-Spende



Hautfarben-Stifte



Thermo-Frenchpress



GEW-Bento Box



Twist & Go Edelstahl-Wasserflasche



Sandwichmaker



Büchergutschein



Weinset Lebenshilfe



30-Euro-Spende

**Neues Mitglied werben und weitere Prämien ansehen
unter: www.gew.de/praemienwerbung**

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder des GEW-Landesverbandes Niedersachsen.

**Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211**

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

GEW-Landesverband

Telefon Fax

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102