

GEW

EuWiS

September 2016

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



ERZIEHUNG & BILDUNG - FRAUENSACHE?

BILDUNG IST MEHRWERT!



Thema: Erziehung & Bildung - Frauensache?

Editorial 03

Thema: Erziehung & Bildung - Frauensache? 04

- 04 Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung nach A12
Bericht über die Veranstaltung zum Thema über die Besoldung von Grundschullehrkräften
- 05 In der Schule auf der Überholspur - im Beruf auf dem Standstreifen
Warum junge Frauen zwar Bildungsgewinnerinnen, aber zu oft Karriereverlierer sind
- 07 Männer in Kitas
- 08 Geschlecht & Schulbuch

Jugendhilfe & Sozialarbeit 10

- 10 „Wie ticken Jugendliche 2016“
Präsentation der Sinus-Jugendstudie
- 12 Die Entwicklung des Kindes ist ausschlaggebend
Altersmischung in Kitas
- 14 Mehr Personal in Krippen und Kitas notwendig!

Hochschule 15

- 15 Deutschlandstipendien
Saarland erneut Spitzenreiter

Schule 15

- 15 Mut zur inklusiven Schule
Veranstaltungshinweis

Gewerkschaft 17

- 17 Zweiter „Kulinarischer Rundgang“
des KV Saarbrücken/Völklingen
- 17 Fachgruppe Gemeinschaftsschule informiert
Einladung zur Fachgruppensitzung
- 18 GEW Landesvorstand widerspricht
der Auffassung des Bildungsministers
- 19 Gut Ding will Weile haben
Treffen der Vertreter der Gewerkschaften
des öffentlichen Dienstes mit
Finanzminister Toscani

Info & Service 20

- 20 Wie gut werden Jugendliche auf
die Arbeitswelt vorbereitet
Schule trifft Arbeitswelt
- 21 Neuer Film über
Ausbildungsabbrecher

Bücher & Medien 22

- 22 Kurz empfohlen...
- 22 Türkei - aber trotzdem intelligent
Mein vollkommen verrücktes deutsches
Leben

Geburtstage & Jubiläen 23

- 23 September 2016
- 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. u. Do.: 08.30 - 16.30 Uhr,
Mi.: 13.00 - 17.00 Uhr

Landesstelle für Rechtsschutz

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

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

Beratung für Referendarinnen und Referendare

Andreas Sánchez Haselberger, Tel.: 0681 / 66830-14
E-Mail: a.sanchez@gew-saarland.de

Beratung für Beschäftigte und Freiberufler (Erwachsenen- & Weiterbildung)

Georges Hallermayer
georges.hallermayer@wanadoo.fr

Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Marlene Wagner
Tel.: 06833/1435 (nachmittags)

Redaktionsschluss

06.09.2016
(Oktober-Ausgabe)

06.10.2016
(November-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

Impressum
Herausgeber

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

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

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

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

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

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

Titelfoto
GEW-Archiv | Dominik Buschardt

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
ist Bildung und Erziehung nur Frauensache? Den Eindruck könnte man fast haben, wenn man sich die stereotypen Zuweisungen von Fertigkeiten und Fähigkeiten an das Geschlecht anschaut, die in der Gesellschaft kursieren. Auch bei der Berufswahl scheint sich dieses Vorurteil zu bestätigen.

Viele der Berufe im Erziehungs- und Bildungsbereich werden in der Mehrzahl von Frauen ergriffen, viele Führungspositionen in diesem Bereich allerdings eher nicht - ein Missstand. Das treibt auch den Bildungs-

minister um und so formuliert er in einem Schreiben an die Schulleiterinnen und Schulleiter des Saarlandes vom 07.06. des Jahres: „Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird nicht allein durch Appelle und guten Willen erreicht. Unabdingbar sind darüber hinaus verbindliche Regeln und Zielvorgaben [...]“. Ein hehres Ziel und man wird ihn an den Taten messen müssen, nachdem jahrelang im Saarland z. B. Teilzeit und Elternzeit für eine Beförderung im Schulbereich eher hinderlich waren und davon zum Großteil immer noch Frauen betroffen sind.

Die EuWiS will aber nicht alleine den Schulbereich beleuchten, sondern auch die erzieherischen und sozialpädagogischen Berufe hinzuziehen und die Problematik der Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen Bildungsfeldern punktuell betrachten.

So bietet unsere Septemberausgabe einen kritischen Blick auf den Mangel an Männern in erzieherischen Berufen, die Verzögerung der Gleichberechtigung bezogen auf den beruflichen Aufstieg allgemein und die Genderdebatte Schulbücher betreffend. Die Besol-

dungsgerechtigkeit soll als ein Beispiel für Benachteiligung von Frauen auf Umwegen diskutiert werden.

Darüber hinaus berichten wir über die Veranstaltung zur Jugendstudie Sinus im Juni und die Altersmischung in Kitas. Informationen zu weiteren Veranstaltungen, Büchern und Medien und unserer gewerkschaftlichen Arbeit runden dieses erste Heft nach dem Sommer ab, in dessen Verlauf wir es alle hoffentlich geschafft haben, uns ein wenig zu erholen. ■

Matthias Römer

ANZEIGE

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Versorgungsanalyse für Frauen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

Sonderkonditionen in der Krankenversicherung für Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Sie kümmern sich um alles. Aber haben Sie dabei auch an sich gedacht? Viele Frauen im Öffentlichen Dienst arbeiten nur Teilzeit oder pausieren ganz. Gründe hierfür sind meist Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Zu dieser speziellen Situation hat die DBV sich Gedanken gemacht. Die Versorgungsanalyse zeigt Ihnen:

- ✓ mit welchen Bezügen Sie im Alter rechnen können
- ✓ wie Sie Ihre Versorgungslücke intelligent schließen können und trotzdem flexibel bleiben
- ✓ wie Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter bewahren

Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen:
FrauenimOeffentlichenDienst@dbv.de oder Telefon 0800 292 22 74.

Ein Unternehmen der AXA Gruppe

Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung nach A 12

Bericht über die Veranstaltung zum Thema über die Besoldung von Grundschullehrkräften

Trotz strahlenden Sonnenscheins und Fußball-EM fand am Mittwoch, 22. Juni 2016, eine Reihe Interessierter den Weg zur Arbeitskammer des Saarlandes in Saarbrücken. Sarah Kleemann (GEW-Hauptvorstand) referierte zum Thema „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“ und stellte ein Rechtsgutachten vor, das im Auftrag der GEW von Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach erstellt wurde.



Sarah Kleemann

Die wichtigsten Argumente aus dem Gutachten und Sarah Kleemanns Vortrag fassen wir hier anhand von Leitfragen zusammen:

Wie ist die Ausgangssituation?

Bundesweit werden Grundschullehrkräfte in der Regel in die geringer entlohnte Besoldungsgruppe A 12 eingestuft, während ihre Kolleginnen und Kollegen an anderen Lehramtstypen - etwa der Sekundarstufe I und II - nach A 13 bezahlt werden. Das bedeutet zum Beispiel in Schleswig-Holstein einen Unterschied von monatlich 370 bis 450 Euro zwischen der Grundschullehrer_innen. Am Beispiel von drei Bundesländern - Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein - wird im Rechtsgutachten untersucht, ob diese Ungleichbehandlung eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung darstellt. Die Situation im Saarland ist weitestgehend analog.



Was ist konkret mit mittelbare Geschlechterdiskriminierung gemeint?

Im ersten Moment klingt das vielleicht merkwürdig, weil es auch Männer an Grundschulen und Frauen an Gymnasien gibt. Allerdings liegt der Anteil von Frauen bei den Grundschullehrkräften bei über 90 Prozent, während im Lehramt an Gymnasien im Durchschnitt nur rund 60 Prozent Frauen tätig sind. Somit sind Frauen überproportional von der ungleichen Eingruppierung und Bezahlung betroffen. Der hohe Frauenanteil an Grundschulen legt den Verdacht einer mittelbaren, also indirekten Diskriminierung nahe. Diese liegt dann vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe benachteiligend auswirken. Das bedeutet in dem konkreten Fall, dass untersucht werden musste, ob es sachliche und gerechtfertigte Gründe für die unterschiedliche Besoldung gibt, oder ob es sich um eine nicht gerechtfertigte Ungleichbewertung handelt, die mit dem Geschlecht zu tun hat.

Wie überprüft man ob es sich um eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung handelt?

Zunächst wurde für das Rechtsgutachten nach Hinweisen gefragt, ob bei der Eingruppierung ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern besteht, die vorliegenden Zahlen haben das eindeutig bestätigt. Dann ging es darum, die sachlichen Gründe in den Blick

zu nehmen, die zur Begründung der unterschiedlichen Besoldung angeführt werden: **Ist es gerechtfertigt, dass die Tätigkeiten ungleich bewertet werden oder handelt es sich um gleiche oder gleichwertige Arbeit?** Dabei schauten die Juristinnen auf die Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Anforderungen - ob diese nach rechtlichen Kriterien vergleichbar sind.

Zu welchen Ergebnis kommt das Gutachten?

Zum einen wird festgestellt, dass sich die Ausbildungen und die Anforderungen an den Beruf der Grundschullehrkräfte in den letzten 30 Jahren sehr verändert haben. Während in der Vergangenheit eine kürzere fachhochschulähnliche Ausbildung an einer pädagogischen Hochschule ausreichte, wird heute wie auch bei Lehrkräften der Sekundarstufe I und II ein Masterabschluss bzw. Staatsexamen erwartet. **Man braucht somit für beide Tätigkeiten eine gleichwertige Ausbildung, was darauf hindeutet, dass sich in den Tätigkeiten, auf die die Ausbildungen vorbereiten, gleichwertige Anforderungen stellen. Was die Anforderungen und Arbeitsbedingungen betrifft, konnten ebenso keine nennenswerten Unterschiede festgestellt werden.** Für den Grundschulbereich wird deutlich, dass die psycho-sozialen Belastungen größer sind als an weiterführenden Schulen, da Lehrerinnen und Lehrer hier persönlicher und unmittelbarer mit den Problemen der Kinder und ihren Familien konfrontiert sind.



Auch die Schulgesetze betonen sehr stark die große Bedeutung von pädagogischer Arbeit für die Persönlichkeitsbildung, den weiteren Lebensverlauf und die Integration in die Gesellschaft. Wenn also Gesellschaft und Gesetzgeber die Tätigkeiten als gleichwertig ansehen, dann müssen sie auch gleich bezahlt werden.

Was macht die Geschlechterdiskriminierung dabei aus?

Sowohl die unterschiedliche Frauenanteile als auch die unterschiedliche Besoldung können mit Geschlechterstereotypen erklärt werden. Zum Beispiel die Vorstellung, dass die

Beschäftigung mit kleineren Kindern eine „weibliche“ Aufgabe sei und die Grundschultätigkeit familiennah gestaltet sei, eine Aufgabe, die „natürlicherweise“ der Frau zufalle und nicht erlernt zu werden braucht. Dies bedient genauso stereotype Geschlechterkonstruktionen wie die Vorstellung, bei der Grundschullehrtätigkeit seien „einfache“ Inhalte zu lehren, und der Fokus der Tätigkeit liege auf erzieherischen Aufgaben, auf Hingabe, Fürsorge und Einfühlungsvermögen. **Es lässt sich also nur mit Geschlechterstereotypen erklären, dass trotz gleicher Anforderungen bei der Arbeit der Wissenschaftlichkeit gegenüber dem Pädagogischen ein höherer Wert zugesprochen wird.**

Was bedeutet das rechtlich?

Auf europäischer Ebene ist im Vertrag von Lissabon festgelegt, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden muss. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bildet die entsprechende Rechtsgrundlage in Deutschland. Wenn festgestellt wird, dass die unterschiedliche Eingruppierung der Lehrkräfte eine mittelbare Geschlechtsdiskriminierung darstellt, dann gibt es natürlich auch ein Recht auf Gleichbehandlung der Betroffenen und das ist individuell klagefähig. Viel wichtiger ist es jedoch, dass sich die Landesgesetzgeber an diesen Vorgaben orientieren und diese bei einer Neuordnung der Lehrer_innenausbildung berücksichtigen. Eine monetäre „Aufwertung“ des Grundschullehrberufs kann darüber hinaus den Beruf auch für Männer attraktiver machen und ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in der Grundschullehrerschaft befördern. ■

Thomas Schulgen
Fachgruppe Grundschulen

Gutachten: Ungleiche Besoldung von Lehrkräften benachteiligt Frauen
<https://www.gew.de/tarif/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gutachten-ungleiche-besoldung-von-lehrkraeften-benachteiligt-frauen/>

Fotos: Andreas Sánchez Haselberger, Christine Salm-Gaab

In der Schule auf der Überholspur - im Beruf auf dem Standstreifen

Warum junge Frauen zwar Bildungsgewinnerinnen, aber zu oft Karriereverlierer sind

Umkehr der Geschlechterhierarchie in Schule und Hochschule

Ein Blick in die PISA-Studien der vergangenen Jahre und in die jüngst aktuelle Shell Jugendstudie zeigt ein deutliches Bild, wenn es um den Bildungserfolg junger Frauen geht. Der Bildungsforscher und Leiter der Shell Jugendstudie Klaus Hurrelmann konstatiert, dass sich die Geschlechterhierarchie im Bildungsbereich umgekehrt hat. Junge Frauen hätten die Nase klar vorn. Sie investierten, so Hurrelmann, gezielt in Bildung und würden ihre Ausgangschancen für den Beruf optimieren. Insgesamt schnitten sie inzwischen in allen Bildungs- und Ausbildungsbereichen eindeutig besser ab, als die jungen Männer.

Mädchen würden sich schneller entwickeln, würden schneller eingeschult, schwänzten kaum die Schule, blieben seltener sitzen, arrangierten sich müheloser mit den sozialen Regeln, hätten die besseren Schulleistungen, stürmten die Universitäten und dominierten Studiengänge wie Medizin und Jura. Junge Frauen sammelten immer mehr Berufszertifikate und schnitten bei fast allen Prüfungen besser ab als die jungen Männer. In der Schule würden sie inzwischen die Mehrzahl der hochwertigen Schulabschlüsse erwerben - fast 55 % der Abiturienten seien weiblich. Auch die PISA-Ergebnisse der letzten Jahre dokumentierten den Bildungserfolg der Mädchen. Mädchen zeigten in den Tests eine bes-

sere Lesekompetenz und schnitten auch in der klassischen Jugenddomäne Naturwissenschaften inzwischen besser ab als die männlichen Schüler. Lediglich in Mathematik haben die Jungen die Nase noch knapp vorne.

Klassische Geschlechterhierarchie in Beruf und Karriere

Dieser Bildungsvorsprung müsste sich ja auch allmählich in der Berufswelt widerspiegeln, sollte man meinen. Ein Blick darauf, wer denn da festen Fußes auf den oberen Sprossen der Karriereleitern steht, eröffnet jedoch ein gegenteiliges Bild. Je höher die Sprossen, desto exklusiver von Männern dominiert. In-

klusion der gut ausgebildeten jungen Frauen mit den besseren Abschlüssen und dem viel gerühmten sozialen Kapital im Portfolio - Fehl-anzeige.

Doppelbelastung als Karrierehindernis

Hurrelmann belegt mit den Ergebnissen der Shell Jugendstudie eine ganze Reihe von möglichen Gründen für dieses Paradoxon. So zeige die alle vier Jahre erscheinende Studie seit dem Jahr 2000, dass sich die jungen Frauen zwar zur traditionell etablierten weiblichen Rolle bekennen, diese aber um das klare Bekenntnis zum Erfolg im Beruf erweitern. Zu den traditionellen Ks käme also noch ein vier-tes K für Karriere hinzu - fast 80% der 12-25-jährigen Mädchen gaben dies als Wunsch an. Gleichzeitig seien aber nur 40% der jungen Männer bereit, sich auf „weiblich“ codierte Lebensbereiche einzulassen. Die Mehrheit der Jungen betrachte eine solche Rollenerweiterung als erniedrigend und unter ihrer Würde. Während sich also die jungen Männer voll und ganz auf das Erklimmen der Karrierelleiter konzentrieren können, sind die jungen Frauen gezwungen sich zusätzlich noch um Kinder und Haushalt zu kümmern. Die Doppelbelastung wird zum Karrierehindernis.

Männliche Dominanz bei Nachwuchsentscheidungen in Führungsetagen

Hurrelmann sieht aber noch andere Gründe für die Unterrepräsentierung. So würden die meisten Männer in Führungspositionen, die in Deutschland immer noch eine überwältigende Mehrheit ausmachen, mit den jungen Frauen „fremdeln“. Im Zweifelsfall würden sie, so Hurrelmann, einen mittelmäßig qualifizierten, aber forsch und kantig auftretenden männlichen Bewerber einer hoch

qualifizierten Bewerberin vorziehen, weil er vertraute Verhaltensweisen mitbringt und man davon ausgehen kann, dass er ins System passt. Hinzu komme die Andersartigkeit der Grundeinstellung zur Arbeit bei Frauen und Männern. Während Männer da auf Sicherheit des Arbeitsplatzes, hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten setzen, betonten Frauen Frauen stärker die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns und die Selbstverwirklichung im Erwerbsleben. Während Frauen bei ihrem Streben nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Möglichkeiten suchten, die Arbeitszeit flexibel an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, seien Männer der Meinung Überstunden und Wochenendarbeit gehörten selbstverständlich dazu, wenn man etwas werden will. Das alles verunsichere die Macht habenden Männer in den Führungspositionen. Aus diesem Grund zögerten sie, hochqualifizierte junge Frauen einzustellen.

Mangel an Betreuungsangeboten und Selbstblockaden

Hurrelmann sieht für junge Frauen noch zwei weitere Stolperfallen auf den Karrierelauern lauern. Zum einen bewertet er die öffentliche Kinderbetreuung als immer noch nicht zuverlässig und flexibel genug, damit Frauen sich guten Gewissens auf Führungspositionen bewerben können. Zum anderen beschreibt Hurrelmann zwei bei Frauen oft feststellbare Muster der Selbstblockade. Das eine besteht darin zu glauben, dass sie sämtli-

chen Anforderungen eines Ausschreibungstextes genügen müssen, um sich erfolgreich auf ein Stellenangebot bewerben zu können. Männer, so der Bildungsforscher gingen damit viel weniger skrupulös um. Das andere Muster beschreibt Hurrelmann als Selbstblockade durch die von ihm als idealistisch bezeichnete

Berufsvorstellung selbst. Frauen würden nicht erkennen, dass wirkliche Gestaltung von beruflichen Verhältnissen nur möglich ist, wenn sie als Führungskraft Macht ausüben können.

Die Lage wird sich ändern

Was den Blick in die Zukunft anbelangt, so bietet Hurrelmann Grund zur Zuversicht. Er sieht Anzeichen dafür, dass wir uns momentan in einer Übergangszeit befinden. Der Bildungsforscher prognostiziert, dass die Abwehrbastionen in den Chefetagen in den nächsten zehn Jahren bröckeln werden, zum einen weil der Fachkräftemangel sich weiter ausbreitet und zum zweiten, weil die globalen Konkurrenzforderungen größer werden. Um international anschlussfähig zu bleiben, wird innovatives Personal benötigt - Frauen also.

Hurrelmann geht also davon aus, dass sich allein durch den Druck und die Anforderungen eines globalisierten Arbeitsmarktes die Türen zu den Führungsetagen für Frauen weiter öffnen werden als bisher und die jungen Frauen dann aus ihren errungenen Machtpositionen heraus neues Denken, gleiche Bezahlung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen durchsetzen werden. Einiges spricht dafür. Das schließt aber nicht aus, dass unsere politisch Verantwortlichen diesen Prozess durch den qualitativen und quantitativen Ausbau von Ganztagsbildungsangeboten und Ganztagsbetreuungsangeboten und nicht zuletzt durch verpflichtende Frauenquoten unterstützend begleiten sollten. ■

Thomas Bock

Mehr Männer in Kitas



Von keinem geringeren als Winston Churchill stammt der Spruch: „Es ist einfacher eine Nation zu regieren, als vier Kinder zu erziehen.“ Leider hat diese Einsicht nicht dazu geführt, dass die jahrelang allein in der Zuständigkeit von Frauen liegende Erziehungsarbeit, insbesondere die in Bezug auf kleinere Kinder, an Achtung und Wertschätzung hinzugewann. Lange Zeit wurde die alleinige Zuständigkeit von Frauen für die Erziehung kleinerer Kinder hingenommen, wohl auch weil diese Arbeit nicht wirklich ernst genommen und als „echte“ Bildungs- und Erziehungsarbeit angesehen wurde. Wie alle Arbeit in sozialen Bereichen (Krankenpflege, Altenpflege, etc.) war diese Arbeit auch schlechter bezahlt als Arbeiten im Büro, im Handwerk oder im Banksektor.

In den 90er Jahren kam die Diskussion über „Jungen als Bildungsverlierer“ auf und im Kontext dieser Diskussion wurden mehr Männer als Vorbilder für Jungen gefordert, obwohl es keinerlei Untersuchungen oder gar Belege gab, dass dies einen Nutzen hat! Als Gipfel dieser Debatte kann man die Forderung von Hurrelmann und Schultz (2012) nach einer Männerquote für Kitas und Grundschulen ansehen, die notwendig sei, um Jungen aus der Krise zu helfen.

Andererseits gab es im Rahmen der zunehmenden „Genderdiskussion“ das durchaus ernstzunehmende Anliegen, grundsätzlich beide Geschlechter an der Erziehung der Kinder, sei es in der Kita oder auch der Grundschule, zu beteiligen. Dies gewann eine neue Aktualität im Rahmen des Rechtes der Eltern auf einen Kita-Platz und dem damit einhergehenden Mangel an Erziehern und Erzieherinnen. So wurde im Jahr 2010 vom Familienministerium das Bundesprogramm „MEHR Männer in Kitas“ ausgeschrieben und in den Jahren 2011 bis 2013 liefen zahlreiche Projekte zu diesem Thema. Der Männeranteil konnte so laut statistischem Bundesamt von 3,2% im Jahr 2007 auf 4,9% im Jahr 2014 gesteigert werden. Beispiele für Projekte sind etwa die sogenannten „Werbeerzieher“, also Erzieher, die Schulen besuchen und dort für ihren Beruf werben oder auch das Projekt „Kita-Helden“ in Berlin, hier arbeiteten Jungs aus fünf Berliner Schulen drei Stunden die Woche während eines halben Jahres in der Kita und lernen so das Berufsbild „Erzieher“ kennen.

Die Berichterstattung in den Medien bezüg-

lich dieser Projekte und Aktionen war jedoch allzu oft von Stereotypen durchzogen, Männer wurden idealisiert, Frauen und Männer oft polarisierend dargestellt, was letztlich zu einer Abwertung der Frauen führte. Ein beängstigendes Beispiel für Stereotypen findet man etwa auf der Internetseite „Elternwissen.com“, die mehr Männer in Kitas fordert mit den Argumenten, Männer seien präsenter, als Frauen es „von ihrem Wesen her“ sein können, sie könnten handwerklich anspruchsvollere Werkarbeit leisten, besser Fußball spielen und besser mit aggressiven Jungs umgehen, da sie selbst ein höheres Aggressionspotential haben. Eine solche „Informationsplattform“ macht mir Angst und ich kann dann gut verstehen, dass zum Beispiel Prof. Dr. Heide Keller vom niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung die Frage stellt: „Ist das angestrebte Geschlechtergerechtigkeit: Staatliche Programme mit viel Geld, um die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zu verschlechtern?“

Sieht man die Ansicht dieser Professorin als übertrieben an, so empfehle ich den zwar schon etwas älteren aber immer noch aktuellen Artikel von Peter Blase-Geiger aus dem Jahr 1999 „Jetzt kommen die Männer“, der seinen eigenen Werdegang als Erzieher kritisch beleuchtet und beschreibt. Seine Aussagen „Männer sind auch nur Menschen“ und „Mann ist kein Wunderheiler“ heben sich immer noch wohltuend ab von einer unangebrachten „Männereuphorie“, die man allzu oft antrifft, wohl mit dem Hintergedanken, so mehr Männer anzulocken. Peter Blase-Geiger hingegen vertritt die Ansicht, dass zunächst einmal „Typische Männer“ nicht den Erzieherberuf wählen und konstatiert außerdem: Wenn Frauen in typischen Männerberufen doppelt so gut sein müssen, so genügt „uns männlichen Erziehern oftmals die Hälfte der

Kompetenz und des Engagements“. Er belegt dies mit seiner eigenen Geschichte, da er nach nur einem Jahr bereits in eine Leitungsposition gedrängt wurde. Es gilt also nicht nur mehr Männer für diese Tätigkeit zu gewinnen, sondern auch den bereits dort mit viel Kompetenz arbeitenden Frauen den Rücken zu stärken und zu mehr Selbstbewusstsein zu verhelfen.

So kann man zusammen mit Christian Bliß, dem Projektleiter „Männer in Kitas“ des evangelischen Kirchenkreisverbandes in Berlin Mitte-Nord folgendes Fazit ziehen: „Der Grundirrtum ist doch: Der Job ist wie bei Mama. Frauen können es schon, Männer müssen es erst lernen. Für den gleichzeitigen Umgang mit 12 Kindern braucht es pädagogische Profis, egal ob Mann oder Frau.“ Das heißt doch wir brauchen eine höher qualifizierte Ausbildung und eine bessere Bezahlung, dann steigt die Erzieherquote von allein, da die Bezahlung gerade für Männer einen höheren Stellenwert hat.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Anliegen mehr Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen durchaus berechtigt ist, wenn man stets im Blick hat, dass wir geschlechtssensible Erzieherinnen und Erzieher brauchen, die den Kindern helfen, ihre eigene Rolle zu finden. Leider besteht bei unreflektierten Aktionen die Gefahr, dass herkömmliche Geschlechterbilder ein Comeback erleben. So sind Slogans wie „Starke Männer für starke Kinder“ nicht wirklich hilfreich. Andererseits haben wir die Chance durch neue (auch aber nicht nur für Männer interessante) Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme mehr junge Menschen für diesen Beruf zu interessieren und zu gewinnen. ■

Agnes Bender-Rauguth

ANZEIGE

ERTEILEN SIE DEM WORT DAS LETZTE WORT.



THE WEAPEN

Im Jahr 2015 wurden weltweit 144 Medienschaffende getötet. Und mit ihnen ein Stück unserer Informationsfreiheit. Um ein weltweites Zeichen gegen gewaltsame Unterdrückung zu setzen, entwickelten wir von Reporter ohne Grenzen: THE WEAPEN. 144 limitierte Kugelschreiber für 144 ermordete Reporter.

Setzen Sie ein Zeichen gegen Zensur mit Ihrem WEAPEN. Erhältlich auf THEWEAPEN.COM

Geschlecht & Schulbuch

Die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit macht in den Schulen auch vor den verwendeten Schulbüchern nicht halt. Schon seit vielen Jahren wird dieses Thema in der Wissenschaft kritisch diskutiert, allein passiert ist bisher nur wenig Sichtbares. In der letzten Zeit ist die Debatte mit der zunehmenden Popularisierung der allgemeinen Genderfrage in der Bildungspolitik wieder in den Fokus des Interesses gerückt, geht doch mit einer angemessenen Aufbereitung und Gestaltung von Schulbüchern ein impliziter Einfluss auf Geschlechterbilder von Kindern und Jugendlichen einher, der nicht zu unterschätzen ist. Stereotype können gebildet und verstärkt werden, Prototypen werden erfahren und in der Diskussion unter Schülerinnen und Schülern eventuell intensiviert oder ausgebaut.

Dabei sind grundsätzlich drei Aspekte zu beachten. Die sprachliche Komponente, die ja für alle Textsorten Relevanz besitzt, soll am Ende für den speziellen Fall Schulbuch kurz thematisiert werden, spielt aber im folgenden kurzen Überblick nicht die Hauptrolle. Vielmehr sollen zwei eigens schulbuchspezifische Problematiken vorgestellt werden, bei denen sich eine weiterführende Betrachtung und Sensibilisierung empfiehlt. Beide hier dargestellten Aspekte sind auch in aktuellen Schulbüchern immanent und lohnen einer kritischen Betrachtung.

Zum ersten sei die inhaltlich-didaktische Ausgestaltung des Buches erwähnt, die je nach Fach stark männlich dominiert ist. Als Beispiel sollen an dieser Stelle Geschichtsbücher genannt werden, deren Inhalte in vielen Fällen eine ‚männliche‘ Geschichte nachschreiben. Dies ist, auch aufgrund der zur Verfügung stehenden historischen Quellen nicht verwunderlich, ist doch die Geschichtsschreibung aufgrund der herrschenden patriarchalischen Verhältnisse über viele Jahrhunderte hinweg männlich dominiert gewesen. Diese Linie zu durchbrechen, gleichzeitig aber ein realistisches Abbild der vorherrschenden Quellenlage darzustellen, ist schwierig. Würde es früher nicht versucht, so ist mittlerweile eine kritische Beschäftigung und Diskussion über dieses Geschichtsbild in den Schulmedien üblich und somit auch eine Wandlung hinführend zu einer stärkeren Betrachtung von Alltagsgeschichte in Abgrenzung zur männlich dominierten Herrschaftsgeschichte erfolgt.

Dennoch können Geschichte und ihre Quellen nicht - aufgrund unserer heutigen Erkennt-

nisse - einfach umgeschrieben und verändert werden. Die Schwierigkeit liegt in einer kritischen Betrachtung der vorherrschenden Quellenlage. Dass bedeutet auch zu hinterfragen, warum Geschichte in vielen Fällen so stark durch die männliche Komponente beherrscht wird oder auch Herrschaftsformen und deren handelnde Personen (meistens Männer) aktuellen Entwicklungen gegenüberzustellen. Ähnliches trifft auch auf Schulbücher in den Fächern Politik bzw. Sozialkunde zu.

Der Geschichtsdidaktik wird Nachlässigkeit im Umgang mit Geschlechterfragen unterstellt. So verwundert es auch nicht, dass kritische Schriften, wie die von Brigitte Dehne¹ einen Paradigmenwechsel propagieren, der sich nicht nur darauf beschränkt, Frauen ins Blickfeld zu rücken, sondern auf eine gravierende und grundsätzliche Umstrukturierung der Geschichtsschreibung in Schulbüchern abzielt. Dehne fällt darüberhinaus ein vernichtendes Urteil über vorhandene Schulbücher, welches - obwohl schon 17 Jahre her - immer noch zutreffend sein dürfte: „Frauen kommen vor, ihnen werden aber in der Regel nicht viel mehr als ein bis zwei Extraseiten angeboten, auf denen sie - immer noch aus männlicher Sicht und zumeist anhand von männlichen Quellen - in ihrer (vermeintlichen) Lebenswelt vorgestellt werden.“² Die Diskussion ist immer noch in vollem Gange. Belegt wird dies stellvertretend durch eine Tagungsankündigung zur Geschichtsdidaktik aus dem Jahr 2014, indem die folgenden zentralen Leitfragen für den Unterricht formuliert wurden³:

- Wie können konkret Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit in historischer Perspektive hinterfragt werden?
- Welche neuen Umsetzungsmöglichkeiten gibt es, Frauen und Männer gleichermaßen in geschichtlichen Prozessen darzustellen?
- Wie kann der Wandel historischer Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder verstehbar veranschaulicht werden?
- Anhand welcher greifbarer Beispiele lassen sich hegemoniale und alternative Männlichkeiten im Geschichtsunterricht diskutieren und behandeln?

Eine Beantwortung dieser Fragen wird natürlich auch nicht unwesentlich durch das verwendete Schulbuch gesteuert.

Der zweite Aspekt im Zusammenhang mit Schulbüchern ist die eher versteckte, kaum wahrnehmbare Zuweisung von stereotypen



Geschlechtsbildern, welche oft unbewusst in Schulbücher gelangen, ohne dass die Verfasser sich wesentliche Gedanken über diese Fragen gemacht hätten. Beispiele hierfür finden sich u.a. in den Naturwissenschaften oder auch in der Mathematik, in denen Zuweisungen bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten an ein bestimmtes Geschlecht erfolgen. Auch in den Fremdsprachen ist die Diskussion über solche schleichende Rollen- und Typenzuweisungen seit Jahren ein Thema in der Forschung und in der didaktischen Diskussion. So finden sich stets Mütter, die einkaufen, Väter, die arbeiten, Männer, die erklären, Frauen, die Dinge erklärt bekommen oder kluge Physiker (!) bzw. Chemiker (!), die in der Historie Innovationen zu vertreten hatten. Letztlich setzen sich hier Tendenzen fort, die auch in der Gesellschaft zu beobachten sind und deren Festschreibung ihren Widerhall in den Schulbüchern findet. Deutlich wird dies in einem Erfahrungsbericht eines Schulbuchautors⁴, der die Verweigerung einer Zulassung eines Bches reflektiert und in der erneuten Über-schau feststellt: „Tatsächlich stellten Frauen und Mädchen in den Abbildungen nicht den gebührenden Anteil an handelnden Personen. Dort, wo Mädchen und Jungen zusammen abgebildet waren, spiegelten sich alte Vorurteile wider:

- Grundsätzlich erklärten Jungen den Mädchen mathematische Probleme;
- stets waren Jungen den Mädchen bei der Lösung behilflich - nie umgekehrt.

Wir waren überrascht, ja reagierten nun geradezu mit Unverständnis über die Ignoranz,

mit der wir diese wichtigen Aspekte übersehen hatten.“⁵

Gerade in solchen Beispielen wird deutlich, dass der Teufel oft im Detail steckt und wie viel unterschiedliche Aspekte zu berücksichtigen sind.

Ein weiterer Unterpunkt ist die Auswahl der Themen. Hier wird die Diskussion wesentlich kontroverser geführt, denn es ist nicht klar, ob manche Empfehlung zum ‚gendersensiblen Unterricht‘ auch wirklich die Ziele erreichen, die sie erzielen wollen. So schreibt die Autorin in einer Publikation⁶ des österreichischen Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur zum Thema gendersensibler Mathematikunterricht: „Bei den Alltagskontexten könnten beispielsweise Fragen der Gesundheit gewählt werden. Auch Handarbeiten (Stricken oder Häkeln) könnte ein Bereich sein, in dem die mathematischen Aufgaben angesiedelt sind“⁷ und muss sich damit dem Vorwurf aussetzen, hier wiederum stereotype Vorstellungen zu fördern. Auch die folgende Reflexion entkräftet diesen Vorwurf nicht erheblich: „Damit würde man zwar wieder zu ‚do-ing gender‘ beitragen, da im Alltag und in den höheren Schulen diese Tätigkeiten als typisch weiblich gelten, doch würden sie gleichzeitig aufgewertet durch die Bezugnahme auf sie im Mathematikunterricht.“⁸

Die Debatte über die Nutzung weiblicher Formen in der Sprache spielt in all diesen Kontexten ab einem bestimmten Niveau keine große Rolle mehr. Ob dies daran liegt, dass in vielen Publikationen explizit darauf hingewiesen wird oder dass die Vielfalt der genutzten

geschlechtsspezifischen Schreibweisen mittlerweile mehr verwirrend als lesbar ist, mögen andere beurteilen.

Allenthalben ist der Diskurs im vollen Gange und es lohnt sich, sehr sensibel zu sein in Bezug auf die Frage von Gleichberechtigung und Gerechtigkeit. Auch wenn man nicht alle Aspekte teilt, so ist ein Umgang mit der Frage in allen Fächern und eine Diskussion über Stereotype in jedem Falle vonnöten und trägt auch dazu bei, Schülerinnen und Schüler mehr und mehr für dieses Thema zu sensibilisieren. ■

Matthias Römer

¹ Dehne, B. (1999). Gender im Geschichtsunterricht. Schwalbach i.T.: Wochenschau.
² Pleitner, B. (2010) Gender im Geschichtsunterricht – Methoden historischen Lernens. (Besprechung von Dehne, B. (1999). Gender im Geschichtsunterricht.), abgerufen unter <http://lernen-aus-der-geschichte.de/Lernen-und-Lehren/content/2408/2009-10-10-Gender-im-Geschichtsunterricht>
³ Tagungsankündigung zur Tagung ‚Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht‘ am 14./15.11.2014 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
⁴ http://frauensprache.com/maedchen_schulbuecher.htm
⁵ ebda.
⁶ Jungwirth, H. (2012). Genderkompetenz im Mathematikunterricht. Klagenfurt. (abrufbar unter: https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/mathe_aufgabe2_v1.pdf)
⁷ ebda. S. 17
⁸ ebda.
 Foto: fotolia.de/@machiavel007

ANZEIGE



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

„Wie ticken Jugendliche 2016“

Präsentation der Sinus-Jugendstudie



Marc Calmbach · Silke Borgstedt
Inga Borchard · Peter Martin Thomas
Berthold Bodo Flaig

Wie ticken Jugendliche? 2016

Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland



Nachdem diese Jugendstudie in Berlin der große Medienhype war, wurde sie am 06. Juni 2016 vom Projektverantwortlichen der Sinus-Akademie, Peter Martin Thomas, in der Hermann-Neuberger-Sportschule einem interessierten Publikum vorgestellt.

Die Studie beschreibt auf der Basis von 72 qualitativen Tiefeninterviews Wertvorstellungen von 14 bis 17-Jährigen in Deutschland. In zahlreichen Zitaten und kreativen Selbstzeugnissen kommen die Jugendlichen dabei ungefiltert zu Wort. Die non-direktiven Methoden und unbeschränkten Antwortmöglichkeiten lassen eine hohe Inhaltsvalidität und Unverfälschtheit der Ergebnisse zu. Ziel qualitativer Forschung ist es, alle psychologisch wirksamen Einflussfaktoren bei einem Thema (Einstellungen, Erwartungen, Emotionen, Motive) offen zu legen und verstehend zu beschreiben - dafür ist bereits eine kleine Stichprobe ausreichend.

Im Anschluss an die Ausführungen von Peter Martin Thomas wurden die Ergebnisse der Studie im Rahmen eines Podiums, moderiert von Jürgen Albers, diskutiert, dem neben Bildungsminister Ulrich Commerçon, die Schulleiterin der Völklinger Gemeinschaftsschule Sonnenhügel, Gisela Bodamer, Peter

Martin Thomas als Projektverantwortlichem der Studie und Dr. Burkhard Jellonnek, als Leiter des Landesinstituts für Pädagogik und Medien und Initiator dieser Veranstaltung angehörten.

In seinem Vortrag verwies Peter Thomas zu Beginn darauf, dass er die Studie im Rahmen der Zeitvorgabe nicht in Gänze vorstellen könne und deshalb Einblicke vermitteln wolle zu folgenden Forschungsfragen:

- Aufwachsen heute
- Lebenswelten unter 18
- Flucht, Asyl und Religion
- Geschichtsbilder und Nationalität
- Digitale Medien und digitales Lernen

Aufwachsen heute

„Alles hat sich verändert, nur Angela Merkel blieb gleich“ - damit verwies Peter Thomas auf die rasante Veränderung jugendlicher Lebenswelten, die vor allem durch Youtube (seit 2005), das erste iPhone (2007) und Facebook (seit 2010) entstanden ist. Die Jugendlichen von heute haben immer life die ganze Welt im Smartphone.

Daneben wachsen Jugendliche vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und sich verändernder Familienstrukturen auf. Besonders auffallend ist die popkulturelle Beziehung zwischen Eltern und Kindern, wie sie sich in der Werbung einschlägiger Modetags zeigt. Eltern und Kinder unterscheiden sich kaum oder gar nicht, was ihren Kleidungsstil angeht. „Sie hätten mich mal in mei-



ner Jugend mit den Klamotten meiner Eltern bedrohen sollen.“ Wer von uns Älteren wird diesem Satz von Peter Thomas nicht zustimmen...?

Lebenswelten unter 18

Aus den Befragungen ergaben sich sieben Lebenswelten, die nur modellhaft der unglaublichen Unterschiedlichkeit und Vielfalt jugendlicher gerecht werden können.

Peter MartinThomas verwies ausdrücklich darauf, dass diese Lebenswelten keine Persönlichkeitstypologie seien. Neben Fragen zur Grundorientierung Jugendlicher (Alltagsbewusstsein, Lebensstil, Lebensziele), waren

auch Fragen zum angestrebten Bildungsabschluss und folgende zentrale Forschungsfragen von Interesse:

- Was ist Jugendlichen in den verschiedenen Lebenswelten wichtig? An welchen Werten orientieren sie sich?
- Wie blickt man in den einzelnen Lebenswelten in die Zukunft? Wie möchte man später leben? Welche Hoffnungen, Ängste, Sorgen hat man?
- Wie gestalten die verschiedenen Gruppen ihre Freizeit? Welche lebensweltsspezifischen kulturellen Hobbies und Vorlieben zeigen sich?
- Welche Vorbilder hat man?
- Was sind typische Merkmale der Vergemeinschaftung und Abgrenzung innerhalb der jugendlichen Lebenswelten?

Flucht, Asyl und Religion

Je nach Lebenswelt, so Peter Thomas, ergeben sich Konsequenzen für die Art und Weise, wie die Fragen von Asyl und Flucht angeschaut werden.

■ Moralische Dilemma in bildungsnahen Lebenswelten (insgesamt gibt es eine hohe Bereitschaft zu helfen; nur eine Minderheit äußert hasserfüllte Ressentiments)

■ Jugendliche aus der Mitte der Gesellschaft sind in dieser Frage eher besorgt und haben

sehr diffuse Ängste (...die kriegen alles umsonst oder ...die deutsche Sprache stirbt aus)

■ Aber: in allen Lebenswelten ist man mehrheitlich für die Aufnahme Geflüchteter - solange Deutschland die Kapazitäten dazu hat.

Was das für Glaube und Religion jugendlicher zu sagen hat, fasste Peter Thomas wie folgt zusammen:

- Selbstverständlich haben Jugendliche heute einen religiös heterogenen Freundeskreis - wichtig ist ihnen, dass es eine gemeinsame Wertebasis gibt;
- Freundschaften beruhen auf großer gegenseitiger Toleranz;
- religiös begründete Gewalt wird von Jugendlichen abgelehnt;
- bei muslimischen Jugendlichen zeige sich eine Festigung von religiöser Toleranz als Norm und eine demonstrative Distanzierung vom radikalen Islamismus;
- die Abschaffung von Religion wird nicht als Lösung angesehen;
- Jugendliche sind an Sinnfragen interessiert, aber skeptisch gegenüber Religionsgemeinschaften

Geschichtsbilder und Nationalitäten

Für die Geschichtslehrer_innen ein herber Schlag, aber im Rahmen dieser Studie wird deutlich, dass die 14- bis 17-Jährigen ihr relativ geringes Geschichtswissen nicht als Defizit empfinden. Geschichte gilt als langweilig und verstaubt. Die Mehrheit dieser Jugendlichen gibt sich, so Peter Thomas mit „Basics“, d.h. einem mehr oder weniger „soliden“ Halbwissen zufrieden. Dennoch besteht Einigkeit darüber, dass man aus der Geschichte lernen kann und auch muss - vor allem aus dem Nationalsozialismus.

In einer Zeit, da multikulturelle Freundeskreise ‚normal‘ sind, erstaunt es vielleicht weniger, dass den meisten Jugendlichen die eigene nationale Identität nicht mehr so wichtig zu sein scheint. Demzufolge haben Nationalsymbole für sie auch wenig Bedeutung. Viele jugendliche Migranten fühlen sich darüber hinaus als Deutsche und Türken.

Digitale Medien und digitales Lernen

Obwohl für viele Jugendliche der Satz „Heimat ist da, wo ich wlan habe“ gilt, What’s App & Co. als unverzichtbare Infrastruktur angesehen werden und digitale Teilhabe einer sozialen Teilhabe gleichgestellt ist, sind - so Peter Thomas - erste Anzeichen einer digitalen „Sät-

tigung“ bei den Jugendlichen zu erkennen. Im Gegensatz zu der Studie von 2012 sagen Jugendliche heute erstmals, dass sie an einen zeitweisen Ausstieg aus der digitalen Welt denken.

Immer wichtiger scheint den Jugendlichen der Selbstschutz im Internet zu werden. Dennoch wird betont, dass das Lernen mit digitalen Medien Spaß mache. Die Schule wird, was die Digitalisierung angeht, als defensiver Akteur erlebt (Handyverbote,...). Dabei wünschen sich die Jugendlichen gerade von der Schule Unterstützung im Umgang mit den digitalen Medien.

Bedeutung der Forschungsergebnisse für die Schule

Nach dem anschaulichen und kurzweiligen Vortrag von Peter Martin Thomas näherte sich das Podium dieser Fragestellung an. Man war sich einig darüber, dass der großen Individualität und Heterogenität der Jugendlichen mit individueller Förderung, neuen Unterrichtskonzepten, die neben der Fachvermittlung auch die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung im Blick haben und zusätzlichen Ressourcen an Lehrer_innen und Sozialarbeiter_innen begegnet werden muss. Schule - auch darüber herrschte Einvernehmen - muss für Jugendliche einen positiven Ausgang bereithalten, sie wollen merken, dass sie etwas können und etwas wert sind. Peter Martin Thomas hob hervor, dass ein Qualitätsmerkmal von Schule gute Lehrerinnen und Lehrer sind. Demzufolge ging es auch um die Frage, wie die Lehreraus- und -weiterbildung aussehen muss, um all diesen Herausforderungen gerecht zu werden.

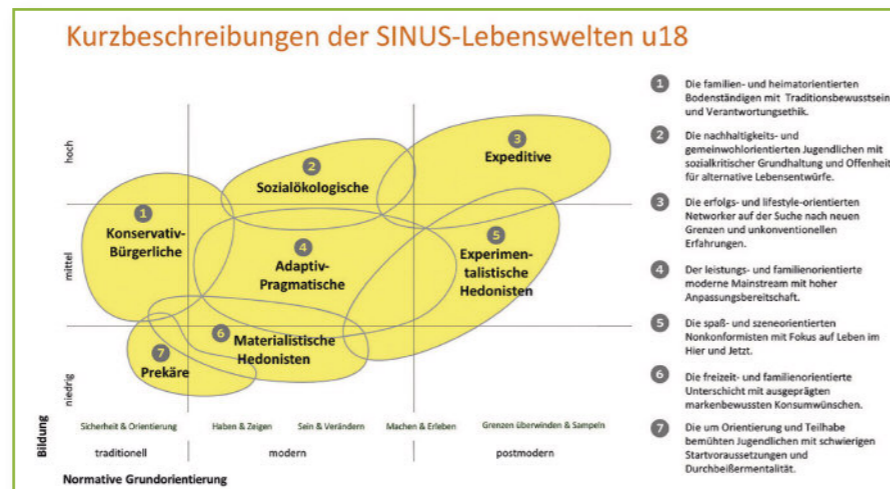
Für Ulrich Commerçon war in dieser Frage neben der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen die Stärkung der Lehrer_innenpersönlichkeit von besonderer Bedeutung.

Dass die Schulen im Saarland, das Kultusministerium und das Landesinstitut für Pädagogik und Medien sich ihrer jeweiligen Aufgabe bewusst sind, konnten die Diskutanten meiner Ansicht nach vermitteln. ■

Anna Haßdenteufel

Die aktuelle Jugendstudie ist abrufbar unter: www.wie-ticken-jugendliche.de
„Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland“
Marc Calmbach*Silke Borgstedt*Inga Borchard*Peter Martin Thomas*Berthold Bodo Flaig
Springer Verlag

Foto: fotolia.de/@georgerudy



Quelle: Sinus-Studie, S. 38



Die Entwicklung des Kindes ist ausschlaggebend

Altersmischung in KiTas

Damit Bildung und Erziehung gelingen kann, ist es wichtig, dass das einzelne Kind mit seinen individuellen Bedürfnissen und seinem jeweiligen ebenfalls individuellen Entwicklungsstand im Mittelpunkt steht. Wenn es um die Zuteilung des einzelnen Kindes zu einer Gruppe geht, sind Schemata, in denen vorwiegend das Alter entscheidend ist, wenig hilfreich. Wie Altersmischung in Kitas gelingt, zeigt folgendes Interview, das die Referentin für Jugendhilfe und Schule des Landesverbands Baden-Württemberg, Heike Herrmann führte.

In vielen Kindertageseinrichtungen ist es üblich, altersgemischt und offen zu arbeiten. Die Zusammensetzung der Altersgruppen kann allerdings sehr unterschiedlich sein und sollte zur Konzeption der Einrichtung passen. b&w sprach mit drei Kitaleiterinnen über Vorteile und Herausforderungen altersgemischter Gruppen.

Wie Kinder altermäßig in Kitas gemischt werden, spielt für die Qualität der Einrichtung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Besonders die Altersmischungen mit Kindern zwischen 2 und 6 Jahren, wenn also zu den klassischen Kindergartenkindern mit 3- bis 6-Jährigen jüngere dazukommen, können Qualitätslücken entstehen.



Heike Pöckelmann leitet seit August letzten Jahres eine Kita in Stuttgart. Sie hat viel Erfahrung mit altersgemischter Arbeit, bezieht verschiedene

pädagogische Ansätze in ihr Konzept mit ein und entwickelt die Arbeit mit ihrem Team stetig weiter.

b&w:

In deiner Einrichtung gibt es zwei Bereiche. Der Krippenbereich, der für Kinder bis zwei Jahren vorgesehen ist, und einen Teil, in dem sich Kinder von zwei bis sechs Jahren in der sogenannten erweiterten Altersmischung frei bewegen können. Mit welchem pädagogischen Konzept arbeitet ihr?

Heike Pöckelmann:

Wir haben uns für geschlossene Gruppen mit festen Bezugserzieher_innen für die bis zu Zweijährigen entschieden, um auf deren Bedürfnisse in besonderem Maße eingehen zu können. Die Kinder erleben in ihren Gruppen ganz viel Aufmerksamkeit und enge Beziehung und können entsprechend ihrem Entwicklungsstand optimal begleitet werden. Wir arbeiten in dieser Altersgruppe nach dem Konzept von Emmi Pikler, die die Haltung vertrat, die Persönlichkeit eines Kindes könne sich dann am besten entfalten, wenn es sich möglichst selbstständig entwickeln darf. Aufgabe der Erwachsenen ist, dem Kind stabile Beziehungen und Geborgenheit zu geben. Aus diesem Grund sind Begrenzungen und Sicherheit in diesem Alter notwendig. Aber auch im Krippenbereich haben wir offene Räume, z. B. den Bewegungsraum und zwei Experimentierräume. Im Bewegungsraum haben wir Material von Elfriede Hengstenberg, das die Kinder zur selbstständigen Bewegung anregt und die gesunde Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützt. In den Experimentierräumen gibt es Schwerpunkte, momentan haben wir das Thema Wasser und Matschen. Kinder treffen in diesen Räumen andere Kinder und pädagogische Fachkräfte aus dem Krippenbereich und lernen über diese kleine Öffnung in die große Öffnung zu gehen, also ins ganze Haus mit den offenen Bildungsbereichen. Beim Wechsel in die offene Altersmischung ist nicht nur das Alter ausschlaggebend, sondern die Entwicklung des Kindes.

b&w:

Die Kinder wechseln also nicht, weil sie zwei Jahre alt geworden sind, in die erweiterte Altersmischung, sondern ihr Entwicklungsstand ist ausschlaggebend?

Heike Pöckelmann:

Genau, das Kind steht mit seinen Bedürfnissen und seiner Entwicklung im Mittelpunkt und wird in kein Schema gepresst. Nehmen wir z.B. ein Kind mit zwei Jahren auf, das eigentlich für die erweiterte Altersmischung von zwei bis sechs Jahren vorgesehen ist, wir erkennen aber, das Kind kann die Strukturen und Abläufe dort noch nicht verstehen, dann kommt das Kind nicht in diesen Bereich. Wenn das Kind nicht einordnen kann, wer ist für mich zuständig und wer gibt mir Sicherheit, wo habe ich meinen Platz und wo fühle mich

wohl und kann gut lernen, dann schaffen wir ihm ein Nest, das ihm den Übergang gut ermöglicht. Seine Bezugserzieher_in ist zu Beginn des Tages zunächst alleine mit ihm in diesem Nest und zwar so lange, bis das Kind von sich aus neugierig wird, sein Spiel dort lässt und aufsteht und zur Tür geht. Die Erzieher_in folgt ihm dann. Jedes Kind muss sich wohlfühlen und im Sinne der Inklusion seinen Möglichkeiten entsprechend mitgenommen werden. Das gilt für jede Altersmischung.

b&w:

Worauf ist zu achten, damit die erweiterte Altersmischung gut gelingt?

Heike Pöckelmann:

Auch dort arbeiten wir mit Bezugserzieher_innen, die für fünf bis acht Kinder mit ihren Familien zuständig sind. Das Kind kommt morgens bei der Bezugserzieher_in an und kann sich dann frei bewegen und nach Interesse wählen, in welche Bildungsbereiche oder Lernarrangements es sich begeben will. In der Altersmischung geht es um gemeinsames Lernen in unterschiedlichen Bezügen, immer orientiert an den Fähigkeiten und Kompetenzen des Kindes.

Wenn Kinder in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit gesehen und akzeptiert werden, dann gehen sie auch achtsamer mit anderen um und es entstehen weniger Konflikte. Heute Morgen z.B. wollte ein Kind, das barfuß war, unbedingt ins Bistro, in das man ohne Schuhe wegen der Verletzungsgefahr durch Glasscherben nicht reindarf. Seine Schuhe waren aber eine Etage höher und es wollte unbedingt sofort etwas zu essen. Ein anderes Kind, das schon gegessen hatte, zog seine Schuhe aus und meinte: „Hier nimm meine Schuhe, ich brauche sie nicht mehr.“

b&w:

Was müssen Leitungen berücksichtigen?

Heike Pöckelmann:

Kitaleitungen brauchen hohe Fachkompetenz. Wenn wir mit Kindern in unterschiedlichen Altersphasen arbeiten, sollten wir Hintergrundwissen aus der Bindungsforschung, Hirnforschung, Säuglingsforschung, Entwicklungspsychologie haben und verschiedene pädagogische Konzepte kennen und anwen-

den können. Ich muss bereit sein, mich ständig weiterzuentwickeln. Nur dann kann ich das auch von meinem Team erwarten. Mir persönlich ist wichtig, eine Vision zu haben, ein Bild, wo es mit der Einrichtung hingehen soll. Das stelle ich meinem Team vor und dann machen wir uns gemeinsam auf den Weg. Ich arbeite mit meinem Team so, wie ich möchte, dass sie mit den Kindern und den Familien arbeiten.

Altersmischung entspricht dem Inklusionsgedanken



Katrin Schmidt-Sailer leitet eine Kita mit 36 Mitarbeiter_innen, davon 6 FSJ-Praktikant_innen, in Karlsruhe. Sie ist überzeugt vom Konzept der Altersmischung, weil es dem

Inklusionsgedanken am nächsten kommt. Nach ihrer Meinung braucht ein solches Modell nicht nur entsprechende Räume, es braucht auch mehr Zeit zum Austausch und zur Weiterentwicklung. Das bedeutet mehr Personal, vor allem gut qualifiziertes Personal.

b&w:

Wie arbeitest du in deiner großen Kita?

Katrin Schmidt-Sailer:

In unserer Kita haben wir 146 Kinder und wir arbeiten in acht Gruppen, um allen Bedarfen gerecht zu werden. Jeweils zwei Gruppen arbeiten in derselben Altersmischung (1 bis 6, 2 bis 6 oder 3 bis 6) mit gleichen Öffnungszeiten (Ganztage oder verlängerte Öffnungszeiten). Bewährt hat sich, dass wir für Kinder unter drei Jahren am Morgen eigens vorbereitete Räume anbieten, die sich speziell an deren Bedürfnissen und Interessen orientieren. Da gibt es Podeste zum Klettern, Kisten zum Ein- und Ausräumen und vieles andere mehr. Jedes Kind darf ankommen und dann erst kann es seinen Radius erweitern. Das muss von den jeweiligen Co-Teams gut begleitet werden und erfordert viel Kommunikation. Hilfreich ist der kollegiale Austausch von etwa einer halben Stunde pro Woche. In dieser Zeit nimmt das jeweilige Co-Team ein bis zwei Kinder in den Blick. Es geht dann nur um diese Kinder, andere Themen finden in dem Rahmen keinen Platz. Um uns darüber hinaus

abzustimmen, haben wir wöchentliche Organisationsteams und 14-tägige Großteamgespräche mit allen 30 Mitarbeiter_innen. Diese Besprechungen fungieren als kleinere Fortbildungen. Es ist wichtig, dass wir uns permanent weiterentwickeln.

b&w:

Welche Kompetenzen müssen pädagogische Fachkräfte mitbringen, die in einem offenen Konzept arbeiten?

Katrin Schmidt-Sailer:

Je offener man arbeitet, umso professioneller muss die Haltung der pädagogischen Fachkräfte sein. Man macht nicht einfach die Türen auf und erklärt das als offene Arbeit. Die Fachkräfte orientieren sich am Kind und an den Familien und haben so mit einer großen Vielfalt zu tun, der sie nur mit viel Bereitschaft zur Flexibilität gerecht werden. Die Erzieher_innen tauschen sich über das Beobachtete aus und verändern, wenn nötig, auch kurzfristig ein Raumangebot oder ein konzeptionelles Angebot. Die pädagogischen Fachkräfte müssen offen sein, ihr eigenes Handeln immer wieder reflektieren und eine Lernbereitschaft mitbringen. Wir sind eine lernende Institution, in der wir ausprobieren und auch Fehler machen dürfen, und zwar alle. Kolleg_innen, die viele Vorgaben brauchen, haben oft Schwierigkeiten, mit dieser Art zu arbeiten.

b&w:

Was bedeutet die Arbeit mit einem offenen Konzept für die Führung der Mitarbeiter_innen?

Katrin Schmidt-Sailer:

Als Leitung einer so großen Einrichtung habe ich einen Managerjob im pädagogischen Bereich. Ich muss die Konzeption und das große Ganze im Blick haben, aber auch die Reparatur der Wasserhähne, da es keinen Hausmeister gibt. Und ich bin Vorbild für die Kolleg_innen, wenn es darum geht, mich immer wieder der Vielfalt an Aufgaben zu stellen, Prioritäten zu setzen und mich ständig zu reflektieren. Ich muss hinter dem Konzept stehen und meine Mitarbeiter_innen mitnehmen und wenn nötig motivieren. Erst dann kann ich erwarten, dass die Kolleg_innen auch jedes Kind und jede Familie mitnehmen. Wir begleiten nicht nur Kinder in unterschiedlichen Altersphasen, wir planen, im Herbst 2016 das sechste Kind mit körperlichen oder/und geistigen Beeinträchtigungen wie zum Beispiel mit Down-Syndrom aufzunehmen. Wir erleben Unterschiedlichkeit als Bereicherung. Als Leitung ist mir wichtig, dass nicht nur jedes Kind seinen Platz bei uns findet, sondern auch jede/r Kolleg_in. Wir alle

gehen einen gemeinsamen Weg, an dessen Ausgestaltung sich alle beteiligen können und sollen. Viele sind irritiert, wenn der Weg länger dauert, weil wir alle immer schnellere Ergebnisse wollen. Aber Prozess-orientierung braucht Zeit und nicht immer gelingt alles auf Anhieb. Einer meiner Leitsprüche von Marshall Rosenberg ist „Alles, was wert ist getan zu werden, ist es auch wert, unvollkommen getan zu werden.“ Und so sage ich oft: Wir tun's jetzt einfach mal.

Altersmischung wird zu wenig berücksichtigt



Petra Kilian leitet eine Kita, in der altersgemischt und offen gearbeitet wird. Schon seit den 70er-Jahren arbeitet sie mit altersgemischten Gruppen von 0 bis 6 Jahren.

Ihrer Ansicht nach ist Altersmischung in der Kitapaxis so selbstverständlich geworden, dass sie konzeptionell zu wenig berücksichtigt wird. Als stellvertretende Landesvorsitzende der GEW ist ihr wichtig, dass das Konzept der Altersmischung in der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften und Teams ausreichend Beachtung findet.

b&w:

Welchen Gewinn habt ihr euch davon versprochen, dass ihr die große Altersmischung eingeführt habt?

Petra Kilian:

Ich bin davon überzeugt, dass die große Altersmischung den Mädchen und Jungen mehr Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Letztendlich entspricht es eher einer familienähnlichen Konstellation als altershomogenen Gruppen. Einfach nur jüngere Kinder mit aufzunehmen und die Gruppen zu öffnen, reicht aber bei Weitem nicht. Kitaleitung, Teams und jede einzelne Fachkraft müssen sich fachlich und inhaltlich mehr mit verschiedenen Formen der Altersmischung beschäftigen und Kita-Träger darauf aufmerksam machen, dem Thema mehr Beachtung zu schenken. Einrichtungen müssen Altersmischung als eigenen Baustein ihrer Konzeption verstehen. Und es ist wichtig, die Eltern in den Prozess mit einzubinden. Alle müssen das Konzept verstehen und überzeugt sein, dass die Kinder sich wohlfühlen und sich gut entwickeln können.

b&w:

Was irritiert Eltern an diesem Konzept und wie können sie mitgenommen werden?

Es gibt Bezugserzieher_innen, die unterschiedliche Bildungsbereiche verantworten. Ein Bereich ist speziell für die jüngsten Kinder und deren Entwicklung geschaffen. Aber auch ältere Kinder dürfen jederzeit dazukommen, und genau so darf ein jüngeres Kind in einen anderen Bildungsbereich gehen. Eltern müssen die Gewissheit haben, dass ihr Kind nicht allein gelassen wird, wenn es sich auf den Weg in einen anderen Raum macht. Manchmal endet der Weg im Treppenhaus, weil dort eine spannende Begegnung stattfindet. Für die Begleitung braucht es ausreichend Personal und ein Team, das Hand in Hand arbeitet. Wenn ich als Erzieherin einem Kind auf der Suche nach einem neuen Lernabenteuer durchs Haus folge, muss ich darauf vertrauen, dass meine Kollegin ein Auge auf die anderen Kinder hat. Und ich muss sicher sein, meine Kolleg_innen erachten diese am Kind orientierte Zusatzaufgabe für genauso wichtig wie ich. Das ist nicht immer einfach. Solche Situationen müssen untereinander, aber auch mit Eltern gut kommuniziert werden. Eltern wünschen, dass ihre Kinder lernen und aus diesem Grund kann es für sie wichtiger sein, dass ihr Kind im Atelier ist und etwas Sichtbares entsteht. Es ist unsere Aufgabe, ihnen deutlich zu machen, dass das Spiel im Treppenhaus und das Gespräch

mit einem anderen Kind oder die Bewältigung eines Konflikts als pädagogisch wertvoll einzuordnen ist. Um solche Prozesse und Entwicklungschancen in Alltagssituationen aufzeigen zu können, ist die Dokumentation so immens wichtig.

b&w:

Die pädagogische Fachkraft braucht demnach eine hohe pädagogische Professionalität, entwicklungspsychologisches Fachwissen und sie muss das Konzept der Altersmischung gut kommunizieren können.

Petra Kilian:

Pädagogische Fachkräfte müssen gut auf die komplexen Situationen vorbereitet sein, die ihnen in einer Kita mit Altersmischung begegnen und sie sollten Eltern die Vorteile des Konzepts nahebringen können. Unsere Gesellschaft entwickelt sich weiter, die Kinder sind selbstbewusster und lernen besser für ihre Interessen einzustehen. Auch die Erwartungen und Wünsche der Eltern sind individueller geworden, die Menschen sind vielfältiger, und das erfordert auch Veränderung in Kitas und bei pädagogischen Berufen. Ich bin überzeugt, dass sich deshalb das Konzept der großen Altersmischung (1-6 Jahre) in offener Arbeitsweise besonders eignet, um Kinder zu begleiten. Ich kann nicht beurteilen, welchen Umfang das Thema in der theoretischen Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte einnimmt. Ich würde mir wünschen, dass es aus-

reichend thematisiert wird. Interessant fände ich, wenn ein/e Fachschüler_in oder Studierende/r mit Grundlagenwissen zum Thema und einer Forschungsfrage in die Praxis kommt, um zu beobachten, ob Theorie und Kitaalltag in etwa übereinstimmen.

b&w:

Altersgemischtes Arbeiten führt nicht ohne weiteres zu mehr Qualität in der Bildung und Betreuung der Kinder. Das hat die Studie von Haug und Bensel (siehe Artikel auf Seite 13) gezeigt. Was könnte noch verbessert werden?

Petra Kilian:

Kitateams brauchen als Teams Fort- und Weiterbildung zu diesem Thema und es sollte Reflexionsmöglichkeiten mit Supervision geben. Gut wäre ein Regelangebot für Teams, die alltäglichen Situationen, die jede Fachkraft fordern und teilweise irritieren, miteinander zu betrachten und den Umgang damit zu optimieren. ■



Heike Herrmann
GEW-Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit im Landesverband Baden-Württemberg

Mehr Personal in Krippen und Kitas notwendig!

Nach dem aktuellen Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann-Stiftung ist die Personalausstattung der Kinderkrippen und Kindertagesstätten auch im Saarland noch weit von den Empfehlungen der Bildungsforschung entfernt. Der Personalschlüssel im Saarland liegt bei Krippen bei 1 : 3,6 (Fachkraft - Kinder) und bei Kindertagesstätten 1 : 9,6; für eine gute Betreuung und Bildung der Kinder sind Fachkraft-Kind-Relationen von 1 : 3 (Krippe) und 1 : 7,5 (Kitas) erforderlich.

Laut dem Ländermonitor müssten im Saarland 1.200 zusätzliche Erzieher_innen eingestellt werden, um das empfohlene Niveau zu erreichen. Dabei spiegelt die Fachkraft-Kind-Relation nicht die reale Situation vor Ort wieder; die Situation in den Einrichtungen ist deutlich schlechter als der Personalschlüssel,

den die Länder jeweils festlegen. Notwendig ist eine große Anstrengung, um optimale Bildungschancen für alle Kinder zu realisieren. Dabei ist nach Ansicht der GEW vor allen Dingen der Bund gefordert.

Es ist an der Zeit, dass der Bund seiner Verantwortung mit einem Bundesqualitätsgesetz gerecht wird. Mit Standards, die die Erzieher-Kind-Relation, die Freistellung der Leitungskräfte, die Fachberatung und die Anerkennung mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit festschreiben, verbessert sich die Qualität in den Kitas strukturell deutlich, wie ein Gutachten des Verwaltungsrechtlers Prof. Joachim Wieland von der Universität Speyer nachweist.

In seinem Gutachten kommt Wieland zu dem Schluss, dass die im Grundgesetz ver-

brieften Rechte auf vergleichbare Lebensverhältnisse nicht mehr gewährleistet seien, wenn Eltern keine verlässliche, vergleichbare Kita-Bildung für ihre Kinder bekommen. Rechtlich ist der Weg für ein Bundeskitagesetz also frei. „Wenn der politische Wille da ist, kann ein Bundesqualitätsgesetz auch finanziert werden“, betont Norbert Hocke (GEW-Hauptvorstand) in diesem Zusammenhang „Was für den Hochschulbereich möglich war - die Lockerung des Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern - muss auch für die frühkindliche Bildung gelten. Kinder sind nicht nur die Zukunft eines Landes, sondern auch die Gegenwart.“ ■

(red.)

Deutschlandstipendien

Saarland erneut Spitzenreiter

Das Saarland liegt auf Platz eins im Ranking der Bundesländer bei den Deutschlandstipendien. Mit 1,5 % hat es den höchsten Anteil der Stipendiatinnen und Stipendiaten im Jahr 2015 an der vorläufigen Gesamtzahl der Studierenden; es folgen Bremen und Sachsen mit einem Anteil von jeweils 1,2 %; am Geringsten war das Verhältnis von Studierenden und Stipendien in Hamburg (0,2%) und in Berlin (0,5%); bundesweit habe der Anteil bei 0,9 % gelegen - wie das Statistische Bundesamt in Wiesbaden in seiner neuesten Erhebung bekannt gab.

Der Geschäftsführer der StudienStiftungSaar, Christian Thomaser, freut sich über diesen Erfolg: „Das Saarland ist bei der Talentförderung auf dem richtigen Weg. Unsere Kooperation zwischen Land, Hochschulen und der StudienStiftungSaar ist bundesweit einzigartig und vorbildlich. Wir bedanken uns auch

im Namen unserer Stipendiatinnen und Stipendiaten bei unseren Förderern und Freunden für die kooperative und innovative Zusammenarbeit.“

Mit dem Deutschlandstipendium werden seit dem Sommersemester 2011 Studierende gefördert, deren Werdegang herausragende Leistungen in Studium und Beruf erwarten lässt. Die Deutschlandstipendien in Höhe von monatlich 300 Euro werden je zur Hälfte vom

Bund und von privaten Mittelgebern finanziert. Im Jahr 2015 erhielten insgesamt 24 300 Studierende ein Deutschlandstipendium nach dem Stipendienprogramm-Gesetz- wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt. ■

Klaus Ludwig Helf

Die Ausschreibung der nächsten Runde der Deutschlandstipendien für das Saarland wird in Kürze auf der Homepage der StudienStiftung Saar bekanntgegeben: www.studienstiftungsaar.de



ANZEIGE



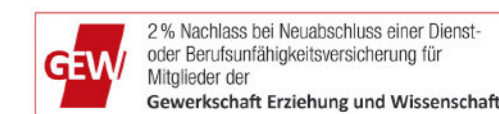
Nutzen Sie unsere attraktiven Sonderkonditionen

Dienstunfähigkeitsversicherung
Berufsunfähigkeitsversicherung

Versicherungsschutz bis 67 möglich!

Sicherheit für den Fall der Dienst- oder Berufsunfähigkeit ist wichtig! Denn dieses Risiko wird oft unterschätzt. Die HUK-COBURG bietet Ihnen Sonderkonditionen bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit sparen Sie über die gesamte Laufzeit bares Geld! Sprechen Sie mit uns. Wir beraten Sie gerne auch persönlich vor Ort:

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



Mut zur inklusiven Schule

30 Jahre Integration als Erfahrungsschatz



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.



FORUM

AK-FORUM zur Bildungspolitik

Mut zur inklusiven Schule

30 Jahre Integration als Erfahrungsschatz

Dienstag/Mittwoch, 4./5. Oktober 2016
Bildungszentrum Kirkel
der Arbeitskammer des Saarlandes
Am Tannenwald 1
66459 Kirkel

Am 4. Juni 1986 änderte der Saarländische Landtag einstimmig das Schulordnungsgesetz: Als erstes Bundesland regelte das Saarland den gemeinsamen Unterricht von nichtbehinderten und behinderten Kindern und Jugendlichen gesetzlich und übernahm damit eine Vorreiterrolle auf dem Weg zu einem integrativen Bildungssystem.

Heute ist das Thema Inklusion im Bildungssystem ein gesellschaftlich bedeutsames und viel diskutiertes bildungspolitisches Thema. Vor dem Hintergrund der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat das Saarland 2014 sein Schulgesetz wiederum geändert: Kinder mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf haben ein Recht auf gemeinsame Bildung in der allgemeinen Schule.

Die daraus resultierende Regelbeschulung aller Kinder und Jugendlichen verlangt nicht nur pädagogische und schulorganisatorische Reformen, sondern auch Einstellungsänderungen in der Gesellschaft.

Mit dieser Veranstaltung möchte ein breites Bündnis aus Lehrer-, Eltern- und Schülervertretungen sowie Lehrerfortbildungsinstituten gemeinsam mit der Arbeitskammer Raum bieten, die bisherigen Erfolge auf dem Weg zum inklusiven Bildungssystem zu feiern und Erfahrungen mit der Umsetzung der Inklusion im Saarland auszuwerten. In Diskussionsrunden und Fachforen mit Akteuren aus Schule, Politik und Bildungsverbänden sollen Perspektiven für die weitere erfolgreiche Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems thematisiert und erarbeitet werden. Dazu laden wir herzlich ein. ■

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.arbeitskammer.de/ak/inklusionsforum.

Anmeldebedingungen:

Wir bitten um Anmeldung per E-Mail, Online-Kontaktformular auf der Homepage, Fax oder Post. Anmeldebestätigungen werden nicht versandt. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos. Es besteht für interessierte Lehrkräfte die Möglichkeit, die Veranstaltung als Lehrerfortbildung (ILF.115-0767 oder LPM C4.331-0167) im Rahmen des Fortbildungsprogramms des ILF und des LPM zu nutzen. Bitte senden Sie ihre Anmeldung ausschließlich an die Arbeitskammer.

**Bildung ist ein
Menschenrecht.**



Zweiter „Kulinarischer Rundgang“

des Kreisverbandes Saarbrücken/Völklingen | Überbucht und trotzdem leere Plätze

Mit einer Handvoll Aktivisten ein Programm zu realisieren, das gefällt, kulturell hochstehend und trotzdem bezahlbar ist, das ist die Quadratur des Kreises. Mit dem Kulinarischen Rundgang scheint dies erreicht, wofür unter anderem die hohen Anmeldezahlen sprechen. Ohne die Füße all zu sehr zu belasten, lernt man viel über seine Heimatregion und kann in geselliger Runde neue Kontakte knüpfen, über den Rand seiner jeweiligen Einrichtung die Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen erfahren.

Vom Treffpunkt St. Johanner Markt mit seinem Brunnen als wichtigstem Touristenmagnet der Landeshauptstadt geht es kreuz und quer durch die Altstadt, an der Basilika vorbei zur Vorspeise ins Lokal Baker Street in die Mainzer Straße. Das britische Flair wird angesichts der Brexit- Auseinandersetzung liebevoll belächelt, die Vorspeise kommt aber gut an.

Der Geschichte des Rathauses „St. Johann gehen wir in der Weise auf den Grund, dass wir im Rathaukeller dem Hauptgang näher treten. Lange Diskussionen gibt es über die bunten Glasbilder mit Saarbrücker Motiven der Fenster, bis alle Münder gefüllt sind und es entsprechend ruhiger wird. Dann geht es von der Handelsmetropole St. Johann zum Regierungsviertel rund um das Saarbrücker Schloss. Die Schinkelbauten, Kirchen und Bürgerhäuser, das gesamte Viertel werden



erklärt und aus der Nähe bewundert bis es zur Nachspeise geht.

Der Aufstieg zum Hotel „Am Triller“ hat sich nach der Einschätzung aller gelohnt. Die Reiseleiterin wird mit viel Beifall verabschiedet; die Veranstaltung ist aber lange noch nicht vorbei.

Leider führen 4 kurzfristige Absagen dazu, dass einige arme Kollegen doppelte Portionen

essen müssen. Da sollten wir wohl noch nachbessern. Besonderen Dank gebührt Margit Knaak, die die Organisation super erledigt hat. Vielen Dank. ■

Bernhard Fox, Wolfgang Kosiolek

Foto: Nina Lamberti

DIE FACHGRUPPE GEMEINSCHAFTSSCHULE INFORMIERT:

Liebe Fachgruppenmitglieder,
wir möchten euch zum ersten Fachgruppentreffen im neuen Schuljahr einladen. Wir treffen uns am

Dienstag, 20. September, um 18.00 Uhr

in der Geschäftsstelle der GEW, Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken.

Tagesordnungspunkte sind:

- Delegiertenwahl für den a.o. Gewerkschaftstag
- Anträge zum a.o. Gewerkschaftstag
- Neuwahl des Fachgruppenvorstandes
- Verschiedenes

GEW Landesvorstand widerspricht der Auffassung des Bildungsministers

Brisante bildungspolitische Themen standen auf der Tagesordnung des Gesprächs des GEW-Landesvorstands mit Minister Ulrich Commerçon und Christine Streichert-Clivot, Leiterin des Referats B im Ministerium für Bildung und Kultur, im Bürgerhaus Dudweiler in der letzten regulären Sitzung vor der Sommerpause. Einen Schwerpunkt bildete dabei die Diskussion über die gewerkschaftliche Forderung nach Besoldungsgerechtigkeit für Grundschullehrkräfte. Ein zweiter Schwerpunkt lag auf der von der GEW geforderten Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an die enorm gestiegenen außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrer_innen.

Forderung nach Besoldungsgerechtigkeit für Grundschullehrkräfte

Thomas Bock machte in der Diskussion hinsichtlich einer gerechten Besoldung der Grund- und Hauptschullehrkräfte auf unsere Online-Petition „A13 für alle Lehrkräfte an Grundschulen und Grund- und Hauptschullehrkräfte an Gemeinschaftsschulen!“ aufmerksam, für die die GEW Saarland bundesweit großen Zuspruch erhalten hat, und verwies auf das für die GEW erstellte Rechtsgutachten „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“ von Prof. Dr. E. Kocher, Dr. S. Porsche und Dr. J. Wenckebach.

Demnach ist die Ausbildung für Lehramtsstudent_innen für die Primarstufe genauso lang wie die der Lehramtsstudent_innen für die Sekundarstufe I. Auch im Saarland ist das so, auch wenn der Minister dem in der Runde nicht zustimmen wollte. An der Universität des Saarlandes beträgt die Studienzeit nämlich momentan jeweils acht Semester (240 Credit Points), was eines der beiden Hauptargumente für eine unterschiedliche Besoldung hinfällig macht.

Auch das von Minister Commerçon vorgebrachte zweite Hauptargument - die Andersartigkeit der Ausbildungsinhalte und -anforderungen - werden in diesem Rechtsgutachten widerlegt. Folglich, so betonte Thomas Bock in der Diskussion, stellt die unterschiedliche Besoldung der Grundschullehrer_innen in Bezug auf die wissenschaftliche Ausbildung und professionelle pädagogische Arbeit auch eine eindeutige Abwertung und Diskriminierung

von Frauen dar, denn 90% der Grundschullehrkräfte sind Frauen. Aus dem GEW-Rechtsgutachten wurde ein weiteres Argument vorgebracht und zwar, dass die gewichtigen Anteile grundschulpädagogischer Elemente sowohl in der Ausbildung als auch in der Praxis keine geringeren Anforderungen in fachlicher bzw. wissenschaftlicher Hinsicht darstellen.

Zu dem Argument des Ministers, dass das Saarland sich bei der Besoldung im Rahmen der anderen Bundesländer bewegen müsse, wurde darauf verwiesen, dass diese Forderung nicht nur im Saarland, sondern bundesweit von der GEW erhoben wird.

In diesem Zusammenhang hob Andreas Sánchez Haselberger erneut hervor, dass auch noch ca. 300 Kolleg_innen an den Gemeinschaftsschulen für die gleiche Arbeit bisher nur A12Z erhalten. Neu eingestellte Lehrer_innen mit SEK I-Fakultas hingegen werden ab dem kommenden Schuljahr nach A13 besoldet. Hier müsste der Bildungsminister im Sinne „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch für Besoldungsgerechtigkeit sorgen.

Thomas Bock schloss diesen Themenschwerpunkt mit einer weiteren Forderung ab: „Der immer größer werdende Lehrkräftemangel an den Grundschulen - in Mangelfächern auch an weiterführenden Schulen - kann nur kompensiert werden, indem man das Saarland für junge Lehrerinnen und Lehrer attraktiver macht. Dazu zählt auch die Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung für neu eingestellte Lehrkräfte.“

Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an die enorm gestiegenen außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrer_innen

Beim zweiten Schwerpunkt im Gespräch mit Bildungsminister Commerçon und Referatsleiterin Streichert-Clivot, der von der Bildungsgewerkschaft GEW geforderten Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an die enorm gestiegenen außerunterrichtlichen Aufgaben von Lehrer_innen, wurde hervorgehoben, dass die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst während der letzten Jahrzehnte reduziert wurde, während die der Lehrkräfte im gleichen Zeitraum gestiegen ist, zuletzt durch die Erhöhung der Pflichtstundenzahl in 2003.

Seither hat aber auch der zeitliche Anteil an außerunterrichtlichen Tätigkeiten enorm zugenommen.

So tragen regelmäßige Teamarbeit, Schulentwicklungsplanung, Lernentwicklungsberatung, aber auch die Individualisierung von Unterricht zu einer zunehmenden Arbeitsverdichtung bei. Selbstverständlich wurde begrüßt, dass das Bildungsministerium die 2003 erfolgte Erhöhung der Pflichtstundenzahl an den Grundschulen zurücknehmen will. Doch muss - so die Forderung im GEW-Landesvorstand - die geplante Rücknahme der Erhöhung für alle Schulformen erfolgen. Um den stetig steigenden Anforderungen gerecht zu werden, wurde von der GEW darüber hinaus die Einführung einer Systemzeit von 2 Pflichtstunden als Einstieg in ein neues Arbeitszeitmodell vorgeschlagen. Am Beispiel Grundschule würde ein solches Modell eine Unterrichtszeit von 26 Pflichtstunden zuzüglich einer Systemzeit in Höhe von zwei Pflichtstunden vorsehen. Minister Commerçon bezeichnete einen solchen Schritt als wünschenswert, aber angesichts der Haushaltsnotlage als nicht realisierbar. Er stellte jedoch in Aussicht, dass im Zuge der Durchsetzung des Gleichwertigkeitsanspruchs von Gemeinschaftsschule und Gymnasium eine Absenkung der Pflichtstundenzahl im Gemeinschaftsschulbereich ins Auge gefasst werden muss. An der Umsetzung der Funktionsstellenstruktur an den Gemeinschaftsschulen wird ja derzeit gearbeitet. Dies sei aber in punkto Gleichwertigkeit „noch nicht das Ende der Fahnenstange.“ Da sind wir mal gespannt. ■



Traudel Job
Geschäftsführender
Vorstand GEW-
Saarland

Gut Ding will Weile haben

Treffen der Vertreter der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit Finanzminister Toscani

Unter diesem Motto könnte man die Erläuterungen von Finanzminister Toscani in dem Gespräch mit Vertretern der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zum Thema Beihilfe zusammenfassen.

Dem Gespräch vorausgegangen war eine Pressemitteilung von GdP, GEW und ver.di, in der die Gewerkschaften die langen Bearbeitungszeiten bei Beihilfeanträgen kritisiert haben und eine Einhaltung der beim letzten Gespräch am 13. November 2015 von Finanzminister Toscani persönlich gemachten Zusagen einforderten. Carsten Baum, Sprecher der DGB-Gewerkschaften, erläuterte zu Beginn des Gesprächs noch einmal das Kernanliegen der Gewerkschaften, auf Dauer - und nicht nur phasenweise - kürzere Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen zu erreichen.

Selbst das wenig ambitionierte Ziel des letzten Treffens, eine maximale Bearbeitungszeit von 20 Tagen, ist seit dem 13. November 2015 nicht dauerhaft erreicht worden. Finanzminister Toscani sagte, dass mittlerweile Maßnahmen zur Verbesserung der Bearbeitungszeiten ergriffen wurden, die aber Zeit bräuchten um ihre volle Wirkung zu entfalten. Die Ausbildung von neuen Mitarbeitern nehme Zeit in Anspruch und binde natürlich auch Arbeitskraft, da die Einweisung von Mitarbeitern vom vorhandenen Personal durchgeführt werde.

Finanzminister Toscani stellte bei dieser Gelegenheit die neue Leiterin der ZBS, Frau Hartmann-Leist, bisher stellvertretende Leiterin des Finanzamtes Saarbrücken, vor. Frau Hartmann-Leist sagte, dass sie den Gewerkschaften als Ansprechpartnerin für Anregungen und Kritik zur Verfügung stehe.

Oswald Balzert, zuständiger Abteilungsleiter im Finanzministerium teilte mit, dass nach Bearbeitungsspitzen im Mai und Juni 2016 die Bearbeitungszeit aktuell 11 Arbeitstage betrage. Die Einführung der neuen Antragsformulare (Kurzantrag und Langantrag) habe sich nach Anlaufschwierigkeiten bewährt. Er bittet die Antragssteller, keine alten Antragsformulare mehr zu benutzen. Dass Belege nicht mehr zurückgeschickt werden, bringe auch Zeitersparnis, die der Bearbeitungszeit zu Gute komme. Hohe Rechnungen sollten zügig eingereicht werden, um eine schnelle Bearbeitung und Überweisung der Beihilfe sicherzustellen.



Die Gewerkschaften wiesen an dieser Stelle darauf hin, dass Information und Kommunikation mit den „Kunden“ der Beihilfestelle verbessert werden müssten. Sie forderten die Einrichtung einer Beratungsstelle, die kompetent Auskunft geben könnte und so die Beihilfeberechtigten bei Antragsstellung und auch zu einzelnen Sachfragen zur Bewilligung/Nichtbewilligung von Leistungen informieren könne.

Udo Ewen (GdP) regte an, die Beratung durch Personalräte im SPersVG abzusichern, damit auch die Dienstunfallversicherung greife. Dies könne bei einer Novellierung des SPersVG erfolgen. Grundsätzlich aber gehört es nach Meinung der Gewerkschaften zu den Fürsorgepflichten des Dienstherrn, die Information und Beratung in Beihilfeangelegenheiten von Bediensteten und Versorgungsempfängern sicherzustellen. Hier gibt es noch einiges zu verbessern, wie die vielen Anfragen und Beschwerden bei den Gewerkschaften bezeugen.

Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge erwarten die Gewerkschaften auch von den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiter_innen der Beihilfestelle, die am 12.07.2016 vorgestellt werden. Für die Gewerkschaften ist es von besonderer Bedeutung, dass die Beschäftigten der Beihilfestelle

in die Veränderungsprozesse einbezogen werden und diese im Dialog mit ihnen und nicht per Anordnung vollzogen werden. Finanzminister Toscani betonte, dass dies auch in seinem Interesse liege und auch so gehandhabt werde.

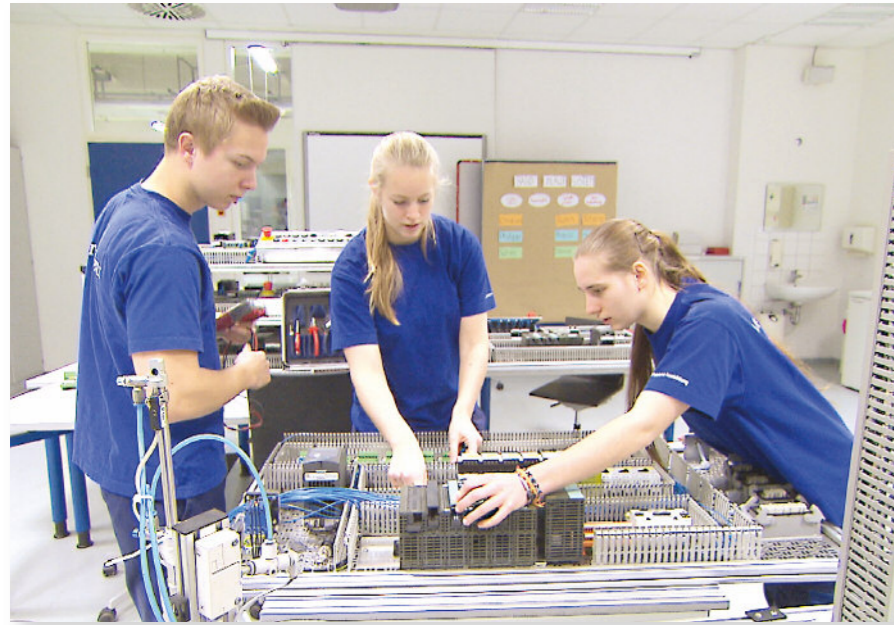
Beide Seiten waren sich einig, dass der eingeschlagene Weg zügig weiter gegangen werden soll und der kritischen Begleitung der Gewerkschaften bedarf. Vereinbart wurde deshalb ein weiterer Termin vor dem 20. September 2016, um Bilanz zu ziehen und eventuell weitere Maßnahmen zur schnelleren und besseren Bearbeitung von Beihilfeanträgen zu beraten.

Am 20. September findet das nächste Spitzengespräch der Gewerkschaften mit der Landesregierung statt. ■



Willi Schirra
GEW-Geschäftsführer

Neuer Film über Ausbildungsabbrecher



Duale Ausbildung?“ auf einer konfektionierten und menügesteuerten DVD mit ausführlichem Inlay über die Sachlage nach. Was können Ausbilder, Kammern, Berufsberater, Lehrkräfte und Eltern tun, damit die Ausbildung gelingt? Gibt es Unterschiede, ob man eine Ausbildung in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen macht oder in einem großen Konzern wie Daimler, wo die Abbrecherquote bei Null Prozent liegt. Der knapp 50minütige Film stellt junge Ausbildungsabbrecher und Betriebe vor, zeigt aber auch, wie breit und vielfältig die Prävention von Lehrabbrüchen ist, vor allem in Rheinland-Pfalz.

Der Film entstand in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Die DVD enthält deshalb auch zwei Porträts (jeweils 16 min) der Hochschulen der Bundesagentur in Mannheim und Schwerin mit den beiden Bachelor-Studiengängen „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ für arbeitsmarktpolitische Fachkräfte, die später vor allem in Arbeitsagenturen und Jobcenter tätig sein werden. Die DVD kann zum Preis von 15,00 Euro (plus Porto) über schwarzpaul@t-online.de bezogen werden. ■

(red.)

Der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung ist für jeden wichtig. Ungelernte Kräfte sind in der Regel die ersten, die ein Unternehmen entlässt, wenn ein Stellenabbau erfolgen muss, falls sie überhaupt eine Stelle bekommen haben. Oft bedeutet das Leben ohne Ausbildungsabschluss einen ständigen Wechsel von Gelegenheitsjobs und Zeiten der Arbeitslosigkeit. Der Anteil junger Menschen,

die in Deutschland vorzeitig und ohne Abschluss ihren Ausbildungsvertrag auflösen, liegt seit Jahren bei ca. 25 Prozent, bei Frisören und in der Gastronomie bei über 40 Prozent - Spitzenwerte in Europa. Warum ist das so, und was kann man dagegen machen?

Diesen Fragen geht der neue Film von Paul Schwarz „Abbruch vermeiden. Wie gelingt die

ANZEIGE

Ausdrucksmalen

der Weg zur inneren Freiheit

Beim Ausdrucksmalen begegnen wir uns selbst und kommen mit unserer inneren Weisheit in Kontakt.

Ausdrucksmalen dient vornehmlich der Selbsterfahrung und der persönlichen Klärung.

Auf dieser Bilderreise können überholte Verhaltens- und Denkmuster korrigiert oder aufgelöst werden.

Farben sind Türöffner und Inspirationsquellen.

Sie malen in einem geschützten Raum, wie und was Sie wollen, ohne Bewertungsdruck und werden achtsam in Ihrem Malprozess begleitet.

Ein Schnupperkurs ist jederzeit nach vorheriger Terminabsprache möglich.

Bruni Behr (Ausdrucksmalleiterin)
Tel.: 0151/16631232, E-Mail: bruni.behr@gmx.de
Internet: www.farbzauber.net



Wie gut werden Jugendliche auf die Arbeitswelt vorbereitet

Schule trifft Arbeitswelt

In einer Kooperationsveranstaltung von Arbeitskammer, GEW Saarland, der Initiative Schule & Arbeitswelt des DGB und dem Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) referiert Dr. Bettina Zurstrassen, Universitäts-Professorin für Didaktik der Sozialwissenschaften an der Universität Bielefeld, am

Montag, 26. September 2016 um 18 Uhr im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel.

Als Teil der Lebensweltorientierung junger Menschen hat das Thema Berufs- und Arbeitsweltorientierung an Schulen in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Denn, der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ist für junge Menschen ein bedeutender Schritt. Damit dieser Schritt gut gelingt, müssen Schülerinnen und Schüler rechtzeitig auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden.

Aus Arbeitnehmersicht beinhaltet das Thema aber mehr als nur Berufswahlorientierung oder eine Anpassung an die Erfordernisse der Arbeitswelt. Als Teil der sozioökonomischen Bildung soll sie jungen Menschen Gelegenheit bieten, sich mit den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Damit gehören soziale Aspekte der Erwerbsarbeit oder die Bedeutung von Interessenvertretungen und Gewerkschaften in Wirtschaft und Gesellschaft auch zu den zu vermittelnden Themenfeldern.



Allerdings ist festzustellen, dass die Bildungspläne in der politisch-ökonomischen Bildung aufgrund des lobbypolitischen Einflusses von Wirtschafts- und Finanzverbänden, Privatunternehmen und Stiftungen zunehmend auf die Anforderungen der Wirtschaft ausgerichtet werden. Schüler sollen an Schulen nicht mehr auf das Leben vorbereitet werden, sondern für den Arbeitsmarkt „fit“ gemacht werden. Was aber sollen Jugendliche über Wirtschaft und Arbeitswelt lernen? Was müssen sie bei zunehmender Öffnung des Lernortes Schule für Lobbyisten über Werbung und inhaltliche Einflussnahme wissen? Welche Folgen hat die fortschreitende Entstaatlichung des Bildungswesens?

Professorin Zurstrassen wird in ihrem Vortrag einen kritisch-differenzierten Blick auf das Thema werfen und Materialien der Berufsorientierung beleuchten.

Im zweiten Teil werden in einer Diskussionsrunde Akteure aus Schule, Gewerkschaft, Lehrerbildung und Betrieb mit der Sozialwissenschaftlerin und dem Publikum die IST-Situation analysieren und die Art und Weise einer „guten“ Berufs- und Arbeitsweltorientierung diskutieren. ■

(red.)

Karikatur: Arbeitskammer des Saarlandes

Lehrerfortbildung LPM-Nr.: A4.139-0167

Die Betriebserkundung – Go and find out!

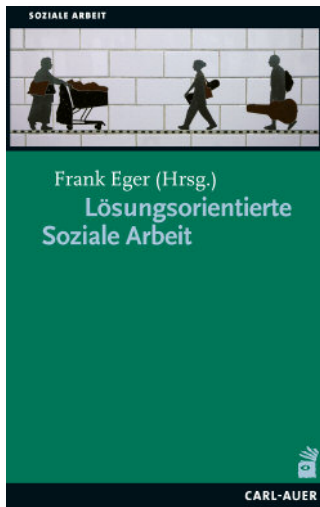
vom 26. bis 27. September 2016

Ebenfalls im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung von Arbeitskammer, GEW Saarland, der Initiative Schule und Arbeitswelt des DGB sowie dem Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) findet für Lehrerinnen und Lehrer der allgemein- und berufsbildenden Schulen die Lehrerfortbildung „Die Betriebserkundung - Go and find out!“ statt. Die Fortbildung hat das Ziel, die im Lehrplan vorgesehene Betriebserkundung systematisch vor- und nachzubereiten sowie entsprechende Materialien hierzu vorzustellen.

Die Veranstaltung bietet die Möglichkeit, im Rahmen einer Betriebserkundung bei den Robert-Bosch-Werken in Homburg die dortigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen kennen zu lernen und mit Betriebsrat, Jugendvertretung sowie der Ausbildungsleitung zu diskutieren. Die Betriebserkundung wird von Herrn Mahir Gökbudak, Lehrer im Hochschuldienst an der Fakultät der Soziologie der Universität Bielefeld, fachkundlich vor- und nachbereitet. ■



Kurz empfohlen...



Neue Wege für die Soziale Arbeit

Dieses Buch rüttelt an den Grundfesten der Sozialen Arbeit. Es propagiert den Paradigmenwechsel von der intensiven Problemanalyse hin zur konsequenten Lösungsorientierung mit der Ausrichtung auf Ziele, Ressourcen und Kompetenzen.

Die Autoren beschreiben zunächst die Grundlagen und die gesellschaftliche Bedeutung des lösungsorientierten Ansatzes, bevor sie sich einzelnen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zuwenden, darunter Hilfen zur Erziehung, stationäre Jugendhilfe, Zwangskontexte und Schulsozialarbeit.

In den Beiträgen werden das Potenzial und die enorme Brauchbarkeit der Lösungsorientierung deutlich: für die professionellen Fachkräfte, die Klienten, die im Feld der Sozialen Arbeit tätigen Organisationen und für den wissenschaftlichen Diskurs. ■

(red.)

Frank Eger (Hrsg.): Lösungsorientierte Soziale Arbeit
Carl-Auer-Verlag, 234 Seiten, kartoniert
ISBN: 978-3-8497-0019-5
Preis: 29,95 Euro



Partizipation in der Kita

Partizipation zu einem festen Bestandteil Ihres Kita-Alltags machen, ohne sich vorab das abstrakte wissenschaftliche Konzept dahinter anzueignen? In diesem Buch stellt die Autorin Ihnen praxisnahe Möglichkeiten an Partizipation vor, von institutionalisierter Partizipation mit Kinderparlament, Kinderkonferenz oder Kinderrat bis hin zu einer freieren Kultur von Mitbestimmung und Selbstbildung - es gibt viele Wege, Mitbestimmung in den individuellen Rahmenbedingungen der eigenen Einrichtung umzusetzen.

Konkrete Beispiele und Ideen, Lösungsvorschläge und Empfehlungen helfen den Erzieherinnen und Erziehern, Partizipation in ihrer Kita vielfältig zu leben. Zudem werden Wege aufgezeigt, wie die transparente Kommunikation im Team, mit Eltern und Kindern gelingt. Ein Buch, das Mut macht und Partizipation zu einer pädagogischen Grundhaltung werden lässt. ■

(red.)

Giovanna Debatin: Frühpädagogische Konzepte praktisch umgesetzt – Partizipation in der Kita
Cornelsen Verlag, 128 Seiten, Kartoniert
ISBN: 978-3-589-15872-0
Preis: 15,50 Euro

Türke - Aber trotzdem intelligent

Mein vollkommen verrücktes deutsches Leben

Selcuk Cara ist ein Tausendsassa: Diplomierter Opern- und Konzertsänger, Dritter Schwarzer Gürtel in der koreanischen Kampfkunst Kyeok-Too-Ki, preisgekrönter Regisseur und Autor, Vize-Europameister im Jazzdance und Hessenmeister im Breakdance. Er ist aber auch: Deutschtürke, Gastarbeiterkind, Fremder im eigenen Land.

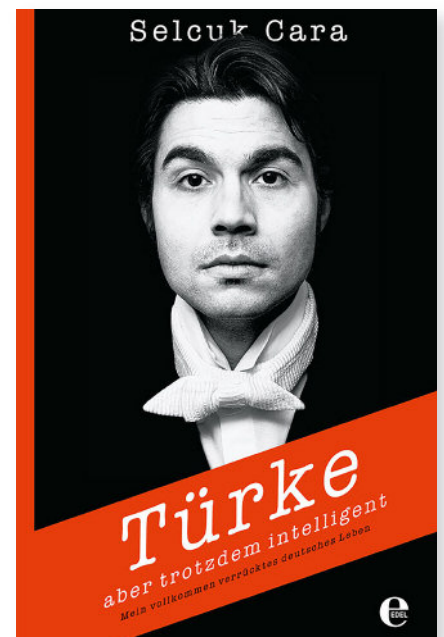
In TÜRKE, ABER TROTZDEM INTELLIGENT erzählt Selcuk Cara unglaubliche Geschichten eines türkisch-friesischen "Forrest Gump" auf seiner Suche nach Identität und Heimat.

Selcuk Cara gewährt dem Leser einen ungewohnten Blick auf sein Deutschland. Hineingeboren in eine deutsche Kleinstadt, die weit über ihre Grenzen hinaus als Zentrum der Neonazis bekannt wurde, macht er sich auf die Suche nach dem Ort, der die Menschen-

verachtung nicht kennt. Dabei widerfahren ihm die aberwitzigsten Dinge und er begegnet den unterschiedlichsten Erscheinungsformen rechten Gedankengutes, die sich ihm in allen Schichten der deutschen Gesellschaft, teils im Verborgenen, teils unreflektiert, freimütig, offenbaren. Absolut empfehlenswert. ■

(red.)

Selcuk Cara: Türke - Aber trotzdem intelligent: Mein vollkommen verrücktes deutsches Leben
Gebundene Ausgabe: 192 Seiten
Verlag: Edel Germany; Auflage: 1 (14. März 2016)
Sprache: Deutsch
ISBN-13: 978-3841903648





0,- Euro Bezügekonto²⁾ der „Besten Bank“

¹⁾ Für GEW-Mitglieder, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto vom 18.04.2016 bis 30.12.2016, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied sowie Abschluss Online-Kontowechselservice und 2 Mindestgeldeingänge je 800,- Euro in 2 aufeinanderfolgenden Monaten – innerhalb von 6 Monaten nach der Kontoeröffnung.
²⁾ Voraussetzung: Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

- ✓ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst
- ✓ Einfacher Online-Kontowechselservice
- ✓ Vorteil für GEW-Mitglieder:
100,- Euro Startguthaben¹⁾



Vorteile für
GEW-Mitglieder!

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 192 (kostenfrei)
www.bbbank.de/gew

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst