

GEW

EuWiS

September 2017

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



BELASTUNGEN IM BERUF

BILDUNG. WEITER DENKEN!



Thema: Belastungen im Beruf

Editorial 03

Thema: Belastungen im Beruf 04

- 04 Belastung und Gesundheit
- 06 Mehrarbeit im Saarländischen Schuldienst
Informationen aus der Landesrechtsschutzstelle
- 08 Gute Organisation fördert gute Arbeit - dient der Gesundheit!
- 10 DGB Index Gute Arbeit Kompakt
Sinnvolle Arbeit, hohe Belastungen und geringes Einkommen | Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen
- 12 Puzzle für ein erfüllendes Lehrerleben

Jugendhilfe 13

- 13 Schulsozialarbeit - Nothilfe oder pädagogischer Beitrag?

Schule 16

- 16 „Die Rolle rückwärts ist kein Thema“
Inklusion in den Schule Südtirols - Erfahrung während einer Exkursion

Gewerkschaft 18

- 18 Online-Umfrage von Kita-Mitarbeiter_innen
- 17 Gewerkschaftstag 2017

Info & Service 20

- 20 Der Blinde sieht und der Sehende ist blind
Ev. Kirchengemeinde und Diakoni haben „Dunkelcafé“ in SB-Brebach eröffnet
- 20 Tag des Mathematikunterrichts

Bücher & Medien 21

- 21 Die enthemmte Mitte
- 22 Promotionsfabriken
- 22 Bildung in der digitalen Welt
„DDS - Die Deutsche Schule“ Heft 2/2017

Geburtstage & Jubiläen 23

- 23 September 2017
- 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

Susanne Torazzina
 Tel.: 0170 / 9655772
 E-Mail: susannetorazzina@t-online.de

Redaktionsschluss

06.09.2017
 (Oktober-Ausgabe)

05.10.2017
 (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 (verantwortl.),
 Dr. Judith Frankhäuser
 Anna Haßdenteufel,
 Matthias Römer,
 Helmut Stoll

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

Satz, Gestaltung
 Bärbel Detzen
b.detzen@gew-saarland.de

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

Bildnachweis
 u.a. fotolia.de, privat

Titelfoto
fotolia.de/©lightpoet

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



Liebe Kolleginnen und Kollgen,

„Schulen brauchen mehr Entlastung“, so die Schlagzeile der Pressemitteilung anlässlich des in jedem Jahr zum Ferienende vom Bildungsministerium organisierten Sommergesprächs über die ministeriellen Vorhaben an Schulen. Wir Pädagogen können diese Feststellung deutlich bejahen!

Besonders begrüßenswert scheint in diesem Zusammenhang das Vorhaben, der Personalisierung von Schulen einen Sozialindex zu-grunde zu legen, der Schulen mit besonderen pädagogischen Herausforderungen ein Mehr an Personal zuteilt. Damit erfährt eine zentrale Forderung unserer Gewerkschaft nun ihre längst überfällige Umsetzung. Die Faktoren dieses Sozialindex sind momentan im Wesentlichen Deutschkenntnisse, besonderer pädagogischer Unterstützungsbedarf und die

soziale Herkunft der Kinder und Jugendlichen. „Wir müssen hier genau hinschauen und die Faktoren differenziert entwickeln“, sagte Commerçon. Gerne werden wir als Bildungsgewerkschaft diesen Entwicklungsprozess auch weiterhin konstruktiv und kritisch begleiten.

Aber nicht nur Pädagoginnen und Pädagogen in den Schulen, sondern auch diejenigen in den Kindertageseinrichtungen fordern zurecht Entlastungen angesichts der in den letzten Jahren enorm gestiegenen Arbeitsaufgaben. Mit der vorliegenden Ausgabe haben wir als Redaktionsteam das Thema Belastung im Beruf in den Fokus gestellt. Viele von uns fühlen sich trotz hoher Motivation und Berufszufriedenheit immer wieder an die äußerste Grenze ihrer Belastungsfähigkeit - oder auch darüber hinaus- geführt. Gerade aber weil Überlastungsgefühle individuell sind, ist es wichtig zu erkennen, dass man damit keinesfalls alleine steht. Ursachen- und Wirkungszusammenhänge zu sehen, strukturelle Defizite zu erkennen und Entlastungsstrategien zu finden, kann entschieden dabei helfen, die individuelle Situation nicht als persönliches Scheitern zu erleben. Gemeinsam sind wir stark! Zum einen als Mitglieder einer Gewerkschaft, die für ein Mehr an Bildungsinvestitionen kämpft, aber auch als Mitglieder eines Kollegiums, das sich bestenfalls gegenseitig tatkräftig und nicht zuletzt auch sozial-emotional unterstützt.

Des Weiteren werfen wir einen Blick auf die Schulsozialarbeit. Hier fordert die GEW seit langem - und nicht erst seit der Zuwanderungswelle 2015 - einen noch viel kräftigeren Ausbauschub. Dennoch zeigt die Entwicklung der letzten Jahre, dass Schulsozialarbeit zur Dauereinrichtung wird und dass mindestens zwei Professionen die Schule künftig gestalten werden. Der Artikel Schulsozialarbeit - Nothilfe oder pädagogischer Beitrag? beschreibt die Notwendigkeit diese Kooperation konzeptionell abzusichern.

Und last - but not least der bildungspolitische, hochexplosive Dauerbrenner: Inklusion - für die einen Überlastungsfaktor Nr. 1, oder zumindest als solcher instrumentalisiert, um das gegliederte Schulsystem irgendwie zu retten, für andere Ausdruck moderner Pädagogik und gelebter Demokratie und für einen großen Teil beides. Petra Schröder zeigt in ihrer Schilderung des Schulsystems in Südtirol, dass bildungs- und finanzpolitisch gut gemachte Inklusion durchaus das Zeug dazu hat, in der Zukunft einmal als Selbstverständlichkeit wahrgenommen zu werden.

Ich wünsche euch eine gute Lektüre und gelingende Arbeit. ■

Thomas Bock

ANZEIGE



Wir drucken für unser Leben gern



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

Belastung und Gesundheit

Die Berufsgruppen der Lehrer_innen, Erzieher_innen und Sozialarbeiter_innen sind in den vergangenen Jahren bezogen auf die Frage nach der Gesunderhaltung im Beruf ins Zentrum des Interesses gerückt. Insbesondere die hohe Prävalenzrate psychischer Erkrankungen, die in den meisten Statistiken als häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit und Frühverrentung in pädagogischen Berufen genannt wird, wirft die Frage auf, ob diese Berufsfelder besonderen psychischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind oder anders formuliert, ob unsere Gesellschaft diesen Berufen Arbeitsbedingungen zumutet, die als gesundheitsschädlich eingestuft werden müssen und damit gleichzeitig unseren Kindern Beschäftigte zumutet, die chronisch überlastet und überfordert sind und alles andere als ein befriedigendes Berufsleben haben. Bei allen Unterschieden zwischen den genannten Berufsgruppen scheint es auch Faktoren zu geben, die in allen Berufsfeldern, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten gleich bzw. ähnlich sind und die es lohnt genauer zu betrachten.

Die meisten Erkenntnisse gibt es wohl zum Beruf des Lehrers. Das liegt zum einen an der hohen Zahl von Studien, die in diesem Bereich vorliegen, zum anderen an der Tatsache, dass der Lehrerberuf noch immer einen höheren Aufmerksamkeitsgrad genießt.

Es existieren zwei Perspektiven der Betrachtung von Belastung, dies ist zum einen die Frage nach den Belastungsfaktoren selbst, also welche Umstände in der Berufsausübung die Menschen krankmachen, zum anderen ist es aber die positiv geprägte Frage nach Faktoren - individuell und institutionell, die es den Beschäftigten ermöglichen, mit eben diesen Belastungen umzugehen.

Als Hauptursachenfaktoren für die Belastung im Lehrerberuf sind die Arbeitsbedingungen (große Gruppen bzw. Klassen, Lärm, hohe Arbeitszeitbelastung bzw. Stundendeputate, Vielfalt der Tätigkeiten, Zeitdruck, Konflikte u.ä.) schon sprichwörtlich. Hinzu kommen sicherlich die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels der einhergeht mit stärkeren Anforderungen hinsichtlich des Aufwandes, der für einzelne Kinder und Jugendliche betrieben werden muss. Als Gewerkschaft ist es uns seit Jahrzehnten ein Anliegen in den einzelnen Faktorenbündeln, die hier genannt wurden, Verbesserungen zu erzielen, sehen uns indessen auch immer wieder eingeklemmt zwischen der mangelnden



Wertschätzung der Arbeit pädagogischer Berufe in der Politik und den allseits bekannten Sparzwängen.

In Bezug auf Erzieher_innen schreibt die GEW in einer Publikation aus dem Jahr 2004, dass hier besonders die Vielzahl von Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Zeitdruck zu nennen sind. Die Anzahl auszuführender Tätigkeiten und der Zeitdruck scheinen zu einer hohen Belastungssituation zu führen. Durch die Vielzahl von Arbeitsaufgaben fällt vielen Erzieherinnen die qualitätsgerechte Erfüllung von pädagogischen und Verwaltungsaufgaben schwer. Einher geht diese Situation mit der chronischen personellen Unterbesetzung in den Kindertageseinrichtungen. Die Bertelsmann Stiftung ergänzt dazu in Bezug auf Kita-Leitungen in ihrem Länderreport Frühkindliche Erziehung 2015¹: „Kita-Leitungskräfte haben zu wenig Zeit für ihre Führungsaufgaben - das ist das Ergebnis unserer Studie, für die wir statistische Daten von Bund und Ländern ausgewertet haben. Für Pädagogik, Personal, Budget und Eltern-

gespräche fehlt den Leitungskräften durchschnittlich etwa die Hälfte der eigentlich notwendigen Zeit. Schließlich müssen sie ihr Team führen und die Kita am Laufen halten. Wie viele Stunden ihnen für die Führungsaufgaben zur Verfügung stehen, ist von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich.“

Entscheidend für die Einschätzung der Belastungssituation in den einzelnen Institutionen und Berufsfeldern ist nicht nur das Betrachten der Belastungsfaktoren, sondern die Frage, inwieweit die Beschäftigten mit den Belastungen umgehen und wie sie dabei von ihren Arbeitgebern unterstützt werden. Das erscheint auch ein pragmatischer Ansatz, sind doch die anderen Faktoren eher langfristig veränderbar, so sehr sich die Beschäftigten auch eine kurzfristige Änderung wünschen würden.

Bei der Einteilung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen erscheint eine Unterscheidung zwischen Verhaltens- und Verhältnismanagement sinnvoll. Verhaltensmanagement

setzt an der einzelnen Person an und soll die inneren Ressourcen (z.B. Kompetenzen) und die persönlichen Bewältigungsstrategien stärken, so dass die beruflichen Anforderungen erfüllt und Belastungen vermieden werden können. Verhältnismanagement hingegen setzt in den Institutionen an und betrifft die Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und die äußeren Ressourcen. Hier sind gemeinsame Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation gefragt, um die Institution zu einem gesünderen Arbeitsplatz zu machen.

Ein Stichwort zum ersten Komplex ist Resilienz, sicherlich mehr als ein Modebegriff, der gerade im pädagogischen Bereich in den letzten Jahren einen enormen Zuspruch erfahren hat. Zahlreiche Publikationen dazu belegen dies eindrucksvoll. Dass die Empfindungen von Belastungen und damit auch die Gefahr einer gesundheitlichen Beeinträchtigung individuell unterschiedlich sind, erscheint in diesem Zusammenhang fast logisch. In einer Studie aus dem Jahr 2004²

heißt es sinngemäß: „Es zeigte sich jedoch auch, dass Lehrer, die sich selbst als burnoutgefährdet sehen und sich beruflich starken Belastungen ausgesetzt sehen, in tatsächlichen Belastungssituationen gegenüber ‚gesunden Lehrern‘ eine verringerte psychophysiologische Reaktion zeigen. Die für Burnout typische emotionale Erschöpfung zeigte sich also auch auf physiologischer Ebene“. Strategien des Umgangs gibt es zuhauf. C. Hennig & B. Keller³ reichen hierzu 17 Anti-Stress-Tipps in ihrer Publikation - auf die hier ausdrücklich hingewiesen werden soll - die durchaus lesenswert und hilfreich sind.

Verhältnismanagement im obigen Sinne hingegen betrachtet den Arbeitskontext mit dem Ziel, die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsbedingungen und die äußeren Ressourcen und Unterstützungssysteme zu verbessern. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Verhältnismanagement allein Aufgabe der Schuladministration und der Schulleitung ist. Die meisten der hier angeführten Maßnahmen betreffen das soziale Miteinander und die

Zusammenarbeit im Kollegium. Das betrifft vor allem auch Konflikte innerhalb der Kollegien oder mit der Leitung der Institution. Insofern ist das Verhalten jedes einzelnen Mitglieds Teil der Arbeitsbedingungen der übrigen Mitglieder und erfordert für ein Gelingen von Veränderungsprozessen auch häufig eine mehr oder weniger starke Verhaltensänderung der Beteiligten. Dabei kann Verhältnismanagement auf ganz unterschiedlichen Ebenen ansetzen (Team, gesamtes Kollegium, Administration, etc.). Alle diese Einzelmaßnahmen werden nachhaltig nur erfolgreich sein, wenn sie vom ganzen Kollegium getragen und gelebt werden und in ein gemeinsames pädagogisches Konzept eingebunden werden.

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von emotionaler und „tatkraftiger“ sozialer Unterstützung unter den Kollegen. Dies fordert eine Hinwendung zu einer kooperativen Arbeitsweise ein, mit gemeinsamer Vorbereitung der Arbeitsabläufe, gemeinsam erstellten Materialien und Sequenzen, vorher besprochenem Auftreten auf neuralgischen Terminen, wie Elternabenden und Ähnlichem. Soziale „Unterstützung“ wird jedoch auch als Zusatzbelastung erlebt, wenn sich die oder der Einzelne dadurch in seiner Autonomie und Handlungsfreiheit eingeschränkt fühlt. Tatsächlich erfordert Kooperation Kompromissbereitschaft und die Bereitschaft, einen Teil der bisherigen Aufgaben an Kollegen abzugeben und dafür neue Aufgaben zu übernehmen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit für jede Institution, Maximen der gemeinsamen Arbeitsorganisation immer wieder neu zu diskutieren und zu erarbeiten und damit Belastungen individuell und institutionell vorzubeugen. ■



Matthias Römer

¹<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/laenderreport-fruehkindliche-bildungssysteme-2015/>

²Hennig, B. (2004). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Eine psychophysiologische Feldstudie. Freiburg: Unveröffentlichte Diplomarbeit.

³Hennig, C. & Keller, G. (1998). Anti-Stress-Programm für Lehrer - Erscheinungsbild, Ursachen, Bewältigung von Berufsstress. 2. Aufl. Donauwörth: Auer.

Mehrarbeit im Saarländischen Schuldienst

Informationen aus der Landesrechtsschutzstelle

Nach §78 Abs.3 SBG ist die Lehrkraft verpflichtet, über ihre individuelle Pflichtstundenzahl Mehrarbeit zu leisten. Auch Teilzeitbeschäftigte sind zur Mehrarbeit verpflichtet. Schwerbehinderte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Die Mehrarbeitsverpflichtung erstreckt sich auf kurzfristige (voraussichtlich 4 Wochen nicht übersteigende) und langfristige Mehrarbeit. Die kurzfristige Mehrarbeit wird vom Schulleiter angeordnet unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung der in Frage kommenden Lehrkräfte. Die langfristige Mehrarbeit wird durch den Dienstherrn auf Antrag des Schulleiters angeordnet. Beantragung, Anordnung und Widerruf bedürfen der Schriftform.

Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist nur die von einer Lehrkraft im Rahmen der hauptamtlichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus zu leistende Unterrichtstätigkeit.

Mehrarbeit liegt daher in folgenden Fällen nicht vor:

- Teilnahme an Eltern- und Schülersprechterminen,
- Konferenzen,
- Dienstbesprechungen,
- Fortbildungsveranstaltungen,
- Erledigung von Verwaltungsarbeit,
- Schulveranstaltungen (Klassenfahrten, Schulfeste),
- Besuch der Schüler im Berufspraktikum,
- Bereitschaftsdienste.

Mehrarbeit liegt aber z.B. vor, wenn

- eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit Aufsicht führt
- eine Ausbildungslehrkraft eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde unter ihrer Anleitung und in ihrer Anwesenheit von einem Referendar erteilen lässt.

Nachweis geleisteter Mehrarbeit:

Zum Nachweis geleisteter Mehrarbeitsstunden sollte die Lehrkraft bezogen auf jeden Kalendermonat eine Gegenüberstellung von Ist- und Sollunterrichtsstunden vornehmen.

Sollstunden sind die von einer Lehrkraft zu leistenden individuellen Pflichtstunden. **Iststunden** sind die geleisteten Pflichtstunden, die geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie ausgefallene Pflichtstunden, sofern auf den Unterrichtsausfall ein rechtlicher Anspruch besteht (= anrechenbare Ausfallstunden).

Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall an gesetzlichen Feier-, Ferien- oder Krankheitstagen sowie aufgrund von Dienstbefreiung. Ferner sind Ausfallstunden anrechenbar bei Unterrichtsausfall infolge der Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten wie z.B. bei Teilnahme an Eltern- und Schülersprechterminen, Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen, Schulveranstaltungen, im dienstlichem Interesse liegende Fortbildungsveranstaltungen.

Nichtanrechenbare Ausfallstunden liegen dagegen vor bei Pflichtstundenausfällen wegen Abwesenheit der Schüler, es sei denn, die Lehrkraft wird anstelle des Unterrichtseinsatzes auf Anordnung der Schulleitung anderweitig dienstlich tätig. Beispiele für Pflichtstundenausfälle wegen Abwesenheit der Schüler: wetterbedingter Unterrichtsausfall, Schulwanderungen und Lehrfahrten, Betriebspraktika, Störung des Dienstbetriebes, Schließung der Klasse aus gesundheitlichen Gründen, schulfrei an nicht gesetzlichen Feiertagen sowie der vorzeitige Unterrichtschluss am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe.

Beachte: Unterrichtsstunden, die in einem Kalendermonat über die Pflichtstundenzahl geleistet werden, können nur mit den im gleichen Kalendermonat angefallenen nicht anrechenbaren Ausfallstunden verrechnet werden.

Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit:

§78 Abs.3 S.2 SBG besagt: „Werden Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres grds. entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist eine Dienstbefreiung nicht möglich, ist eine Vergütung zu gewähren.“ Ein Mehrarbeitsvergütungsanspruch besteht daher nur, wenn angefallene Mehrarbeitsstunden binnen eines



Kalenderjahres nicht durch Dienstbefreiung abgegolten werden konnten. Ist dies der Fall, sollte die Lehrkraft nach Ablauf des Schuljahres einen Antrag auf Vergütung der geleisteten Mehrarbeitsstunden stellen. Zu beachten ist, dass der Dienstbefreiung Unterrichtsausfälle ohne rechtlichen Anspruch gleichstehen.

Voraussetzungen für einen Vergütungsanspruch:

Für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte ist Mehrarbeitsunterricht nur dann zu vergüten, wenn Mehrarbeit im Umfang von mindestens

4 bis höchstens 24 Unterrichtsstunden (bezogen auf den Kalendermonat) geleistet worden ist. Erteilt eine Lehrkraft im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet. Die Vergütung erfolgt auch dann, wenn die Mindeststundenzahl wegen entsprechender Dienstbefreiung unterschritten wird.

Die Vergütung je Unterrichtsstunde beträgt für Inhaber von Lehrämtern:

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nr.2 und 3 fallen 18,17 €

2. des gehobenen Dienstes mit Eingangsämtern ab A12, des höheren Dienstes an Grund- und Hauptschulen 22,48 €
3. des gehobenen Dienstes mit Eingangsämtern ab A13, des höheren Dienstes an Sonder- und Realschulen 26,70 €
4. des höheren Dienstes an Gymnasien und berufsbildenden Schulen 31,21 €.

Bzgl. teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bestimmt der Erlass über Mehrarbeit im Schuldienst, dass - solan-

ge die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist -, teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich leisten, auch schon für die ersten drei geleisteten Zusatzstunden einen Vergütungsanspruch haben und zwar nicht lediglich in Höhe der oben genannten Mehrarbeitsvergütung; vielmehr besteht ein Anspruch auf anteilige Vergütung gemäß TVL. Erst wenn von einer Teilzeitkraft durch die Leistung von Zusatzstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft überschritten wird, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Zusatzstunden die allgemeinen Mehrarbeitsregeln.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis, die im Monat zusätzliche Unterrichtsstunden im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit leisten, können am Ende des Schuljahres einen Vergütungsanspruch geltend machen, sofern keine Dienstbefreiung gewährt wurde. Für jede Mehrarbeitsstunde erhält der teilzeitbeschäftigte Beamte den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Bezüge eines entsprechenden Beamten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (= Stundenbesoldung); für Zusatzstunden, die über die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft hinausgehen, besteht ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung.

Die GEW weist darauf hin, dass Lehrkräfte unbedingt monatlich eine Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden vornehmen und am Ende des Schuljahres überprüfen sollten, ob geleistete Mehrarbeitsstunden durch Dienstbefreiung abgegolten worden sind.

Für Rückfragen können sich GEW-Mitglieder an die Landesrechtsschutzstelle wenden (Tel.: 0681/66830-13). ■



Gabriele Melles-Müller
GEW-Juristin, Leiterin der GEW-Rechtsschutzstelle

Gute Organisation fördert gute Arbeit - dient der Gesundheit!



Wenn die drei Entscheidungsträger im Sinne der Sache zusammenarbeiten, entsprechen sie den Anforderungen von §4 Nr. 4 ArbSchG, der verlangt, dass die Arbeitsorganisation, die sonstigen Arbeitsbedingungen und soziale Bedingungen sachgerecht miteinander verknüpft werden.

Gesundheitsrelevante Elemente (allgemein) ¹	Belastungsgruppen/Probleme (im Schulbereich)	Mögliche Maßnahmen (im Schulbereich)
Funktionale Aspekte der Arbeitsorganisation		
Regulationsbedingungen	Kein hinreichender Einfluss bei der Arbeit	Informationsabläufe verbessern; Betroffene bei Entscheidungen besser einbeziehen (z.B. bei der Deputatsverteilung, Stundenplangestaltung, Aufgabenverteilung) und Zuständigkeiten gemeinsam entwickeln
Arbeits- und Pausengestaltung	Hohe zeitliche Belastungen durch Arbeitszeitverlängerungen; Hoher Zeitdruck; Keine Entspannung und Erholung in den Unterrichtspausen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig	Reduzierung der Arbeitszeit (mindestens spezifische Maßnahmen, z.B. für ältere Lehrkräfte wie Altersermäßigung); Mitgestaltung bei Pausenaufsicht, Stundenplanorganisation, Vertretungsunterricht; Fortbildung in Zeitmanagement und Arbeitsorganisation; Wirksame Berücksichtigung von Work-Life-Balance
Überforderung der Beschäftigten	(Zu) Hohe emotionale Anforderungen vor allem durch Disziplinprobleme, Aggressivität und Hyperaktivität von Kindern, Gewalt, Drogen Fachfremder Unterricht	Berufsbegleitende Supervision; Fortbildung in Entspannungsübungen; Fallbesprechungsgruppen, kollegiale Beratung, Konfliktgespräche führen lernen, Kommunikationstechniken
Personelle Ausstattung	Zu große Lerngruppen; Klassen mit besonderem Förderbedarf	Klassenteiler senken, vor allem bei besonderem Förderbedarf
	Materiell technische Ausstattung (Beispiel: PC, Kopierausstattung u.a.)	
	Qualität und Aktualität der Lehrmittel	
Aus- und Weiterbildung	Qualifizierung für neue Aufgaben	
Sonstige organisatorische Bedingungen	Belastungen durch Lärm Schlechte Luft- und Lichtverhältnisse	Lärmminderung Gestaltung der Arbeitsstätten

Bereits 2006 hat das VG Berlin ziemlich klar und eindeutig formuliert, es sei offenkundig, dass für die Reduzierung psychischer Belastungen [am Arbeitsplatz; Redaktion] vornehmlich faktische Verbesserungen des Betriebsklimas vorzunehmen sind.

Die Pflege des Betriebs- bzw. Arbeitsklimas im Sinne eines arbeits- und lernförderlichen Schulklimas ist ein schulisches Gestaltungselement. Sie hat wesentlichen Anteil am Wohlfühl- und Gesundheitsempfinden aller in der Schule Beteiligten!

Insoweit ist jede Einzelschule im Fokus der Betrachtung, wenn es darum geht, die Grundsätze von § 4 ArbSchG (Gesundheit umfasst die „physische und die psychische Gesundheit“) zu beachten. Neben dem allgemeinen Grundsatz der Gefahrenverhinderung und -vermeidung geht es dort u.a. auch um den Vorrang der Verhältnis- vor der Verhaltensprävention (entsprechend Art. 6 Buchst. h). Dieser Ansatz ist gerade für das Sozialsystem Schule von besonderer Bedeutung, denn hier gehört die konstruktive Gestaltung menschlicher Beziehungen zu den wesentlichen Gelingensfaktoren erfolgsorientierten Arbeitens.

Natürlich sind an der Verhältnisgestaltung neben der Einzelschule auch die übergeordnete Verwaltungsebene, das Ministerium (z.B. Finanzen; Klassenstärke, Personalisierung u.a.) sowie die Schulträger hinsichtlich ihrer Einschätzung der Notwendigkeit schulgebäudetechnischer Standards im Zeitalter inklusiver (Ganztags-) Schulen, maßgeblich mitbeteiligt.

In der Tabelle (s. Lit.-Angabe unten; dort, S.114ff.) wird versucht, ausgehend von gesundheitsrelevanten Elementen der Arbeitsorganisation (Spalte 1), wichtige Belastungsprobleme im Schulbereich anzusprechen (Spalte 2) und ihnen mögliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Spalte 3) zuzuordnen.

Vertiefende Informationen hierzu und bezüglich des weiten Feldes von Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen siehe in: Kohte, W./Faber, U., Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen, Leitfaden für Personalräte und Schulleitungen, GEW (Hrg.), Frankfurt 2015. ■



Joachim Fegert
Organisationsbereich Schule

¹Bundesverband der Unfallkassen, Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch - Phänomene, Ursachen, Prävention (GUV -I- 8628), Ausgabe April 2005, S. 19 ff.

Foto: fotolia.de/@Stillfx

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

REPORTER OHNE GRENZEN
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

Gesundheitsrelevante Elemente (allgemein) ¹	Belastungsgruppen/Probleme (im Schulbereich)	Mögliche Maßnahmen (im Schulbereich)
Soziale Aspekte der Arbeitsorganisation		
Führung	Mangelnde Führungsqualitäten (Schulleitung, Schulaufsicht; Beispiel: Umgang mit Spannungen und Konflikten)	Entwicklung eines neuen Führungs- und Kommunikationsstils (z.B. mit wertschätzendem Feedback) und einer neuen Schulkultur; Fortbildung von Schulleitungen und Schulaufsicht vor allem zur Personalentwicklung; Fallbesprechungsgruppen, Coaching, Supervision für Schulleitungen
Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten	Umgangston im Kollegium, fehlendes Gemeinschaftsgefühl, fehlendes wertschätzendes Feedback, Mobbing	Schulinterne Unterstützungsangebote, Kooperation und Austausch fördern
Sozialer Rückhalt	Fehlende soziale Unterstützung und Wertschätzung, vor allem durch Vorgesetzte	Teamentwicklung fördern
Rolle	Rollenkonflikte	Zuständigkeiten klären, Transparenz herstellen, Absprachen und Vereinbarungen treffen
Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung		Aufstiegsmöglichkeiten und Möglichkeiten alters- und altersgerechter Beschäftigung

DGB Index Gute Arbeit Kompakt

Sinnvolle Arbeit, hohe Belastungen und geringes Einkommen | Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen

Zum Thema „Arbeit“ ist in unserer Zeit schon viel geschrieben und nachgedacht worden. Wie wichtig es für die meisten Menschen ist eine Arbeit zu haben, davon können vor allem die berichten, die lang- oder mittelfristig keine Arbeit haben. Interessant ist auch, dass der Begriff „Arbeit“ überwiegend positiv konnotiert ist, das Verb „arbeiten“ dagegen eher negativ. Volker Kitz bestätigt diese Ansicht in seinem Buch „Feierabend - warum man für seinen Job nicht brennen muss“ aus dem Fischer-Verlag.

Gibt die „Arbeit“ einem bestimmten Teil des Lebens Sinn, hat „arbeiten“ ganz viel mit den Arbeitsbedingungen, den Anforderungen und nicht zuletzt mit dem Entgelt für diese Arbeit zu tun. Und so stellt der DGB-Index *Gute Arbeit* die Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen in den Mittelpunkt. Dabei zeigen die Ergebnisse dieses Index für die Jahre 2012 bis 2014 ein Spannungsverhältnis: Auf der einen Seite steht ein hoher Sinngehalt der Arbeit sowie die Wahrnehmung der großen gesellschaftlichen Bedeutung der eigenen Tätigkeit. Auf der anderen Seite ist die Arbeit in den Erziehungsberufen durch große körperliche und psychische Belastungen sowie ein Einkommen gekennzeichnet, das als nicht leistungsgerecht empfunden wird.

Methodische Hinweise

Mit dem DGB-Index *Gute Arbeit* werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 2007 nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Gegenstand der Interviews sind die Belastungs- und Einkommenssituation sowie die Ressourcenausstattung im Arbeitskontext. Die Ergebnisse spiegeln die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten wider.

Für die vorliegende Sonderauswertung wurden die Ergebnisse der Erhebungsjahre 2012 bis 2014 zusammengefasst. Die Stichprobe der Berufsgruppe Kinderbetreuung und -erziehung umfasst in diesem Zeitraum 301 Beschäftigte, davon sind 92 Prozent Frauen. 89 Prozent weisen eine Fachausbildung auf, 7 Prozent üben Hilfs- bzw. angelernte Tätigkeiten aus, 4 Prozent verfügen über eine Fach- bzw. Hochschulbildung. In der Vergleichsgruppe „andere Berufe“ werden die Mittelwerte aller übrigen Berufsgruppen angegeben (n= 15.148).

1. Sinnvolle Arbeit

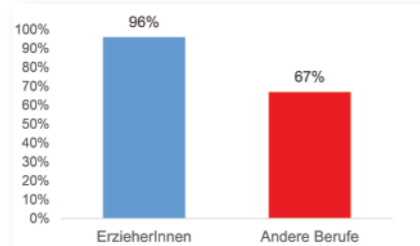


Abb. 1: „Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?“ („in hohem/„sehr hohem Maß“ in Prozent)

Tätigkeiten der Erziehung und Kinderbetreuung besitzen einen hohen gesellschaftlichen Wert - dessen sind sich auch die Beschäftigten in den entsprechenden Berufen bewusst. 96 % der befragten Erzieher_innen sind der Überzeugung, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Bei allen anderen Berufsgruppen ist dies nur zu 67 Prozent der Fall.

2. Hohe körperliche und psychische Belastungen

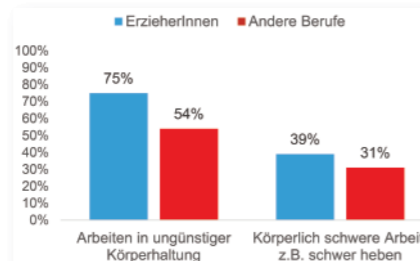


Abb. 3: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen...“ bzw. „...dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?“ („sehr häufig/„oft“ in Prozent)

Nicht nur gewerbliche Berufe weisen hohe körperliche Belastungen auf. Drei Viertel der Erzieher_innen arbeiten häufig in ungünstiger Körperhaltung, knapp 40 Prozent müssen schwer heben. Beide Werte liegen deutlich über dem Durchschnitt der anderen Berufe.

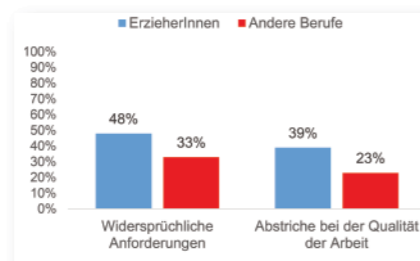


Abb. 4: „Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt...“ und „Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“ („sehr häufig/„oft“ in Prozent)

Auch die psychische Belastung ist in den Erziehungsberufen außerordentlich hoch. Erzie-

her_innen berichten häufig von widersprüchlichen Anforderungen an ihre Tätigkeit. Knapp 40 Prozent geben an, dass sie aufgrund des großen Arbeitspensums zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeit gezwungen sind, d.h. sie können aufgrund des hohen Arbeitsdrucks die Erziehung und Betreuung der Kinder nicht in der fachlich gebotenen Weise leisten.

3. Viel Lärm

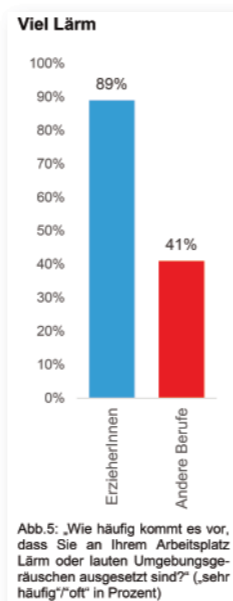


Abb. 5: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgereuschen ausgesetzt sind?“ („sehr häufig/„oft“ in Prozent)

Ein fast durchgängiges Merkmal der Arbeitsbedingungen von Erzieher_innen ist ein außerordentlich hoher Lärmpegel. Knapp 90 Prozent geben an, diesem Belastungsfaktor sehr häufig oder oft ausgesetzt zu sein. Bei allen anderen Berufsgruppen ist dies für 41 Prozent der Befragten der Fall.

Eine hohe Lärmbelastung hat sowohl physiologische als auch psychische Folgen. Sie geht mit verminderter Konzentrationsfähigkeit und höheren Fehlerquoten einher und steigert das gesundheitliche Risiko (v.a. Gehörschäden und stressassoziierte Erkrankungen).

4. Kein angemessenes Einkommen

Die Beschäftigten empfinden eine starke Diskrepanz zwischen der eigenen Arbeitsleistung und dem gezahlten Einkommen. Zwei Drittel aller Erzieher_innen schätzen ihren Lohn als nicht leistungsgerecht ein (Andere: 50 Prozent).

Erschwerend kommt hinzu, dass ein Drittel aller Erzieher_innen sehr häufig/oft außer-

halb der eigentlichen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb leistet. Dieser Anteil liegt damit doppelt so hoch wie bei den anderen Berufen.

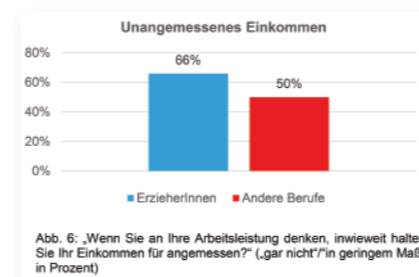


Abb. 6: „Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ („gar nicht/„in geringem Maß“ in Prozent)

5. Negative Erwartungen zur Arbeitsfähigkeit

Die hohen körperlichen und psychischen Belastungen sowie die geringe monetäre Wertschätzung der eigenen Tätigkeit schlagen sich in der erwarteten langfristigen Arbeitsfähigkeit nieder. Lediglich ein Drittel der Erzieher_innen geht davon aus, unter den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter weiterarbeiten zu können. Von den Beschäftigten

der anderen Berufe erwarten knapp 50 Prozent, bis zur Rente durchhalten zu können.



Abb. 7: „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“ (in Prozent)

Die zentralen Ergebnisse

Fast alle Erzieher_innen (97 Prozent) identifizieren sich in hohem oder sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit.

96 Prozent sehen ihre Arbeit als einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.

Erzieher_innen sind überdurchschnittlich starken körperlichen Belastungen ausgesetzt (ungünstige Körperhaltung, schweres Heben/Tragen).

Bei den psychischen Belastungen stechen widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit sowie Qualitätsabstriche aufgrund der hohen Arbeitsdichte hervor.

Zwei Drittel aller Erzieher_innen bewerten ihren Lohn als nicht leistungsgerecht.

Lediglich ein Drittel geht davon aus, unter den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Einleitung und Zusammenfassung:



Anna Haßdenteufel

(Quelle: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt, 01/2015)
Weitere Informationen: www.dgb-index-gute-arbeit.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

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

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig



Puzzle für ein erfüllendes Lehrerleben



Dieses Titelbild spiegelt den Inhalt eines Lesebuches, das sein Autor in erster Linie für Berufsanfänger geschrieben hat. Helmut Heyse kann das ganz hervorragend, denn er war über 30 Jahre lang Referent für Schulpsychologie bei der Bezirksregierung Trier und kennt die Schulwirklichkeit aus der doppelten Perspektive des Beraters für Lehrkräfte wie auch für Schüler und ihre Eltern. Zum Abschluss seines Berufslebens baute er im Auftrag des Kultusministeriums Rheinland-Pfalz das „Projekt Lehrer*gesundheits“ auf und leitete es bis 2004. Das vorliegende Buch greift genau dieses Thema auf und stellt es übersichtlich gegliedert in drei Teilen dar.

Teil 1 widmet sich der psychischen Lehrer*gesundheits vor allem hinsichtlich der berufsspezifischen Aspekte von Sollen, Können und Wollen. Hier geht es um den eigenen Einfluss auf die seelische Verfassung. Teil 2 beschreibt unter der Überschrift „Individuelle Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit“ jene Kompetenzen, die hilfreich dafür sind, das seelische Gleichgewicht zu stabilisieren oder es in Krisen immer wieder herzustellen. Es ist der umfangreichste Teil mit elf Kapiteln, in denen es um gesundheitsförderliche Denkstile, Kommunikation, Stressbewältigung, emotionale Kompetenz, Zeitmanagement und vieles mehr geht.

Der abschließende dritte Teil stellt „Schutzfaktoren auf Ebene der Schule und des Kollegiums“ dar. Darin beschreibt Heyse konkrete Möglichkeiten, gesunde Arbeitsbedingungen in Schule herzustellen, sowie Methoden für die eigene Weiterentwicklung: Supervision, Kollegiale Fallberatung oder auch das Lernarrangement KESS (= Kooperative Ent-

wicklungsarbeit zur Stärkung der Selbststeuerung) und weitere.

„Was Lehrerinnen und Lehrer stark macht“ ist ein echtes Fachbuch und verzichtet auch nicht auf die entsprechende Fachsprachlichkeit. Das macht es jedoch nicht schwer lesbar, wenn man sich denn genügend Zeit dafür lässt. Ohnehin wird der Lesefluss ständig durch kleine Aufgaben und Fragelisten unterbrochen. So wie ein schulisches Lesebuch die Verarbeitung der Texte mit Aufgaben und Fragestellungen herausfordert, stärkt Heyse den Effekt der Lektüre mit Zwischen- oder Nachfragen und vor allem mit Listen zur Selbstevaluation. So kann jede Leserin, jeder Leser eigene Schwerpunkte setzen. Die eingestreuten Zitate und Aphorismen am Seitenrand lockern die Lektüre zusätzlich auf.

Die Empfehlung des Buches vor allem für Berufsanfänger ist zwar nachvollziehbar, aber nicht bindend zu verstehen. Schließlich bietet es auch Schulleitern und Mentoren eine Menge Material für die sinnvolle Betreuung junger Lehrkräfte. Vor allem aber lohnt seine Lektüre für persönliche Zwischenbilanzen im Berufsleben. Alle zehn Jahre wird man es ganz anders lesen, die gleichen Informationen unterschiedlich bewerten und vor allem nutzen. Was Lehrerinnen und Lehrer stark macht, kann sie nämlich auch stark erhalten. ■

Dipl.-Päd. Detlef Träbert
www.schulberatungsservice.de

Helmut Heyse: Was Lehrerinnen und Lehrer stark macht. Ein Lesebuch für ein erfüllendes Berufsleben, Bern (hep verlag) 2016, 229 Seiten
ISBN: 978-3035504132
Preis: € 24,- (E-Book € 19,99)

ANZEIGE

Schulsozialarbeit - Nothilfe oder pädagogischer Beitrag?

Ausgang

Gegenwärtig wird eine Profession in der Schule fester verankert - nämlich die der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter, die die Schule freundlicher, entspannter und konfliktfreier machen soll.

War anfangs von Nothelfern (Graumann/Mrochen, 2001) die Rede, so entwickelt sich jetzt als Dauereinrichtung eine Kooperation von zwei Professionen, die dringend konzeptionell bedacht werden muss: was soll und kann eine zweite Profession eigentlich in der Schule leisten? Die niedersächsische Kultusministerin hat in der Sitzung des Niedersächsischen Landtages am 16.5.2014 ausgeführt, dass es Ziel der Landesregierung sei, die soziale Arbeit in niedersächsischen Schulen als eine Säule eines leistungsfähigen Beratungs- und Unterstützungssystems zu installieren (Antwort auf eine mündliche Anfrage 2014). Aus der Sicht eines Schulpädagogen richtet sich das Interesse vor allem darauf, inwieweit das Lernen von Schülern und Schülerinnen verbessert werden kann.

Bisherige Bestandsaufnahmen zeigen, dass es sich bei den Tätigkeiten von Schulsozialarbeitern um Anreicherungen handelt, die einzelnen oder vielen Schüler_innen das Lernverhalten und vor allem Sozialverhalten verbessern helfen soll. Die direkte Beteiligung an der schulischen Zentralveranstaltung „Unterricht“ wird nur durch die Mitwirkung an Unterrichtsprojekten realisiert und bei der

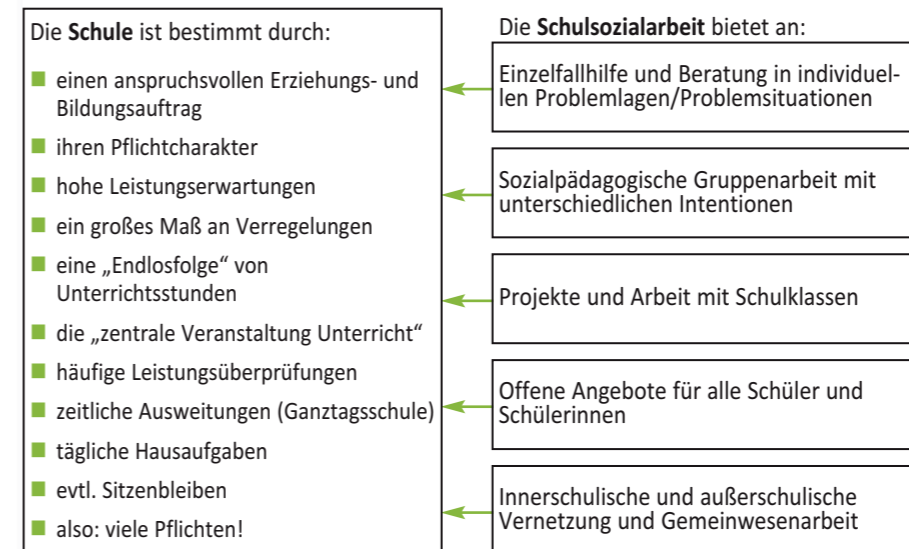
Berufsorientierung. Dies deutet doch daraufhin, dass der von Anfang an bestehende Dualismus „die Lehrer_innen machen den (bösen) Unterricht, die Schulsozialarbeiter_innen machen die sanfte Umrahmung (Teestube)“ noch existent ist. Die Frage ist, ob dies der Schule wirklich hilft. Kann ich einen Schüler beraten, ohne dass ich vom Unterricht und der pädagogischen Tätigkeit der Lehrer_innen Genaueres weiß? Ein bisschen Erlebnispädagogik und noch eine Yoga-AG mögen dazu kommen, aber was bringt es schließlich?

Die Aufgabenbereiche werden - fast etwas stereotyp - immer wieder gleich dargestellt, wobei häufig offen bleibt, was ganz konkret realisiert wird.

Paradigmenwechsel: Offensive und kooperative Bereicherung der täglichen Erziehungs- und Bildungsarbeit

Die folgenden Überlegungen zielen auf einen anderen Denkansatz. Schulsozialarbeit muss sich auf ein Denken von den zentralen Intentionen der gesellschaftlichen Institution „Schule“ her einlassen, nicht nur Ergänzungs- und Entspannungsangebote machen. Lehrer müssen die Kooperation mit einer anderen Profession in der Weise suchen, dass die jeweiligen Kompetenzen für eine bessere Schule einen Synergieeffekt haben können. Das bedeutet Integration und nicht nur Entlastung bzw. Ergänzung. Dieses Denken führt zu folgendem Gedankengang:

Schulsozialarbeit - bloße Ergänzung oder „schüchterne Umarmung“ der Schule?



Mandred Bönsch

Die Schule will jedem Schüler und jeder Schülerin ein Optimum an Persönlichkeitsentwicklung und Lernerfolg ermöglichen. Wohlfühlqualitäten und die Erfahrung der Annahme sind Grundanliegen. Bei aller Heterogenität sind Lernerfolge - auch kleine - für jeden wichtig.

In der Realität sind Schulen häufiger von zunächst gegenteiligen Merkmalen bestimmt:

- Schule ist anonym. Als Individuum wird man nicht genügend wahrgenommen, besonders in großen Lernsystemen.
- Unterricht wird nicht selten als langweilig und sinnlos wahrgenommen.
- Die Unterrichtsorganisation ist oft ermüdend (Stunde folgt auf Stunde).
- Lerner sind sehr unterschiedlich. Heterogenität ist vorherrschend. Aber auf individuelle Bedürfnisse und Leistungsdispositionen wird nicht genügend Rücksicht genommen.
- Lehrer und Lehrerinnen sind ihrerseits gestresst und reagieren dünnhäutig.
- Die Lernwelt der Schule ist oft öde und nicht sehr anregend.
- Zeit ist ewig zu knapp, so dass auf den Einzelnen nicht genügend eingegangen werden kann.
- Dauernd werden Leistungen verlangt, Entspannung gibt es selten.
- Über- und Unterforderungen sind Alltagsphänomene.
- Das Stillsitzen, also wenig Bewegung, ist vorherrschend.

WENN NIEMAND MEHR ÜBER INHAFTIERTE JOURNALISTEN IN DER TÜRKEI SCHREIBT, SIND DANN ALLE WIEDER FREI?



- Misserfolgserlebnisse haben nicht wenige Schüler und Schülerinnen.
- Authentische Kommunikation ist seltener. Jeder spielt seine Rolle, ob Lehrer oder Schüler („Ich gebe der Schule, was sie will, aber nicht mich!“)

Die Schule als Lebens- und Lernort zu gestalten (Bönsch, 2000), ist eine große Herausforderung. Wenn man die Aufmerksamkeit nur auf die Gestaltung des Unterrichts legen würde, blieben einige Faktoren, die für das Klima und die Atmosphäre einer Schule wichtig sind, unbeachtet.

Trotzdem wird der Unterricht immer die zentrale Veranstaltung bleiben. Und so kann man das Aufgabentableau folgendermaßen darstellen:

Die zentralen Aufgaben sind also:

1. Der Kernbereich Unterricht

- Ein gewaltiges Curriculum mit 14-15 Unterrichtsfächern ist zu vermitteln
- Vermittlungs- und Selbstlernphasen brauchen ein ausgewogenes Verhältnis
- Soziales Lernen und Team-Teaching sind die Basis erfolgreichen Lernens
- Differenzierung und Förderunterricht sind ständig notwendig
- Projektarbeit und musische Angebote (Kunst, Musik, Bewegung, Werken) sind für eine ganzheitliche Bildung unaufgebar
- Das Schulleben (Feste, Feiern, Andachten, Spieltage, Klassenfahrten) umrahmen die Strenge des Unterrichts
- Das Lernen lehren

„Auffüllung“ durch gezielte Entwicklung von Sozialkompetenz ist heute wichtiger denn je:

- Sozialtraining
- Streitschlichter-, Konfliktlotsen-, Kontaktschülerausbildung
- Trainingsraummodell
- Auszeiten organisieren

2. „Nebenhöfe“

- Freizeitpädagogik in der Ganztagschule
- Soziale Infrastruktur verbessern: Pausengestaltung, Pausenhofgestaltung, Mensa, Sitzcken, Schulgebäude insgesamt
- Elternarbeit: Information, Kontakte, Beratung, Elternschule
- Entspannungsangebote: Räumlichkeiten, Geräte usw.

3. Spezielle Anliegen

- Streetworker-Tätigkeit: Lebensbegleitung, Arbeit an Personen
- Konfliktberatung bei Schulverweigerung, Verhaltensauffälligkeiten, Mobbing, Drogenproblemen, Rauchern, Ernährungsproblemen, Außenseiterdasein

Überblickt man dieses Aufgabentableau (Bönsch, 2015 (a)), wird unmittelbar einsichtig dass dies von einer Profession - den Lehrern und Lehrerinnen - nicht allein gestaltet werden kann. Die spannende Frage ist jetzt: welche Aufgaben können Schulsozialarbeiter übernehmen, was geht nur in Kooperation mit den Lehrern_innen, was bleibt ureigenes Aufgabengebiet der Lehrer_innen?

Leitlinien der Zusammenarbeit von Lehrern/-innen und Schulsozialarbeitern/-innen

Folgende Leitlinien können den Korridor der Zusammenarbeit trassieren:

1. Leitlinie „Unterricht“

Vordringlich, weil bisher vernachlässigt, sind Überlegungen zum Unterricht. Während die Verantwortung für die Lerninhalte sicher bei den Lehrern_innen liegt, kann die Beförderung des Lernens von den Schulsozialarbeitern mitgetragen werden. Die Teilnahme am Unterricht sollte einen guten Teil der Arbeitszeit ausmachen. Doppelbesetzungen können die Qualität des Lernens befördern. Spezielle Aufgaben sind dann Lerntutorien (Einzelbetreuung), Kleingruppenarbeit und die Unterstützung von Differenzierungsmaßnahmen. Dabei ist man gewissermaßen vor Ort und kann entstehende Probleme im Kontext des Unterrichts erkennen und beheben. Projektarbeit ist ebenfalls im Team-Teaching besser zu organisieren und zu begleiten. Das Schulleben kann in den skizzierten Elementen sicher sehr gut von Schulsozialarbeitern mitgestaltet werden. Da, wie gesagt, der Unterricht die zentrale Veranstaltung in der Schule ist, liegt hier ein wichtiger Arbeitsbereich. Die andere berufliche Sozialisierung der Schulsozialarbeiter wird erlauben, mit einem anderen Blick Beziehungsstrukturen, individuelle Nöte und problematische Lernsituationen zu erkennen und zu verändern. Ein entsprechendes Feedback wird sehr hilfreich sein.

2. Leitlinie „Entwicklung von Sozial- und Selbstkompetenz“

Der Unterbereich der Entwicklung von Sozialkompetenz und Selbstkompetenz ist oben speziell ausgewiesen worden (Bönsch 2015, (b)). Wenn man sich vergegenwärtigt, dass

das Bedürfnis nach Bindungsangeboten, Beachtet werden, Wohlfühlqualitäten grundlegend wichtig für erfolgreiches Lernen ist, kommt dem sozialen Lernen eine ebenso wichtige Rolle zu wie dem kognitiven Lernen. Und hier können Schulsozialarbeiter ihre Kernkompetenzen voll einbringen und das soziale Lernen generell wie spezielle Programme für die Verbesserung der sozialen Kultur einer Schule entwickeln und fördern.

3. Leitlinie „Die sog. Nebenhöfe zu Eigenhöfen machen“

Aus der Frühzeit der Einbindung von Schulsozialarbeit in die Gestaltung der Schule ist bekannt, dass die von mir sog. Nebenhöfe wichtige Arbeitsfelder waren. Sie haben in dem hier zu entwickelnden Konzept nun eine andere Bedeutung. Die Ausweitung von Ganztagschulen wird fortschreiten. Wenn diese nicht Mogelpackungen bleiben sollen (Vormittagsunterricht + Mittagessen + Nachmittagsangebote auswärtiger Anbieter), ergibt sich die große Aufgabe, eine Pädagogik des ganzen Tages mit entsprechender zeitlicher Rhythmisierung, geeigneten Räumlichkeiten und variablen, aber kontextadäquaten Angeboten (Anspannung und Entspannung, Arbeit und Spiel, Ruhe und Bewegung, Pflicht und freie Angebote) zu entwickeln. Hier liegt eine große Entwicklungsaufgabe, die von Lehrern_innen noch nicht hinreichend angegangen wird. Der Blick auf die sog. soziale Infrastruktur wird zu Verbesserungen führen. Elternarbeit ist ständig ausbaufähig. Die sog. Entspannungsangebote - jetzt bekommt die häufig belächelte Teestube ihre Bedeutung! - können die Psychohygiene einer Schule wesentlich verbessern.

4. Leitlinie „Eigenhöfe mit speziellen Anliegen“

Schließlich ist darauf zu verweisen, dass die sichersten Aufgabenbereiche - gemeint im Sinne der Nutzung von Kernkompetenzen - die beiden Aufgabenfelder sind, in denen die größten Herausforderungen für Lehrer_innen liegen. Soziale Beratung nicht nur im Rahmen der Schule, sondern über diese hinausgehend in die Lebenswelt der Schüler_innen, bedarf einer Art „Streetworkertätigkeit“. Der Weg zu den Elternhäusern hin - vor allem dann, wenn die Eltern nicht zur Schule kommen -, die Vernetzung mit anderen Einrichtungen der Jugendhilfe sind hier die wichtigen Aufgaben, bei deren Inangriffnahme die mitunter lebensferne Schule Gewinn ziehen kann. Bleibt noch der Komplex „Konfliktpädagogik“, zu dem die genannten Phänomene der Schulverweigerung, der Verhaltensauffälligkeiten, des Mobbing, der Drogenprobleme und der

Außenseiter gehören. Das ist insgesamt ein gewaltiges Arbeitsprogramm!

Kurze Bilanz: Mindestens zwei Professionen braucht die Schule heute!

Der Ausgangspunkt der vorstehenden Überlegungen war, dass Schulsozialarbeit zur Dauereinrichtung werden wird. Mindestens zwei Professionen werden die Schule künftig gestalten. Daher ist es dringend notwendig, diese Kooperation konzeptionell abzusichern. Nischendenken und bloße Ergänzungsaktivitäten stehen nicht mehr auf der Tagesordnung. Die Schule hat eine bestimmte Verfasstheit, die es zu bedenken gilt. Unter diesen Prämissen ist im vorstehenden Text das Bedenken einer produktiven Kooperation von den Zentralanliegen der öffentlichen Schule her auf den Weg gebracht worden. ■

Manfred Bönsch

Literatur

- Bönsch, M.: Schule – Unterrichtsanstalt oder Haus des Lebens und Lernens, Essen, 2000
- Bönsch, M.: Gemeinsam verschieden lernen, Berlin, 2012
- Bönsch, M.: Die neuen Sekundarschulen und ihre Pädagogik, Weinheim, 2015, (a)

ANZEIGE

Bönsch, M.: Lernen müssen Schüler und Schülerinnen selbst! Zu einer Didaktik eigenverantwortlichen Lernens, Baltmannsweiler, 2015, (b)
 Busche-Baumann, M. u.a.: Schulsozialarbeit in Niedersachsen, Hildesheim, 2014
 Graumann, O./Mrochen, S. (Hrsg.): Schule in Not. Eine Institution sucht Verbündete, Bad Heilbrunn, 2001
 Hollenstein, E./Nieslony, F. (Hrsg.): Handlungsfeld Schulsozialarbeit, Baltmannsweiler, 2012
 Niedersächsischer Landtag: Antwort auf die mündliche Anfrage: Zukunft der Schulsozialarbeit in Niedersachsen vom 16.5.2014

Pötter, N./Segel, G. (Hrsg.): Profession Schulsozialarbeit, Wiesbaden, 2009
 Speck, K.: Schulsozialarbeit. Eine Einführung. München und Basel, 2009, 2. Aufl.
 Spiess, A./Pötter, N. Soziale Arbeit in Schulen, Wiesbaden, 2011

Foto: Manfred Bönsch

DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT EMPFIEHLT: AKTIV WERDEN GEGEN NAZIS

GEW

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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.

Sonderkonditionen in der Krankenversicherung für Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft **GEW**



„Die Rolle rückwärts ist kein Thema“

Inklusion in den Schulen Südtirols - Erfahrungen während einer Exkursion

Im April dieses Jahres nahm ich an einer Exkursion nach Bozen teil, die das Institut für Lehrerfortbildung (ILF) unter dem Titel „Inklusion in den Schulen Südtirols“ durchführte. Die Teilnehmer_innen - je 10 Kolleg_innen aus dem Saarland und aus Rheinland-Pfalz - erhielten Gelegenheit, Grundschulen und Einheitsmittelschulen in Bozen, Sterzing und Brixen zu besuchen, am Unterricht teilzunehmen und sich anschließend mit Schulleitung und Kolleg_innen auszutauschen. In Südtirol besuchen alle Schüler_innen nach einer fünfjährigen Grundschulzeit die dreijährige Einheitsmittelschule, die mit einer Staatsprüfung endet. Daran schließt entweder der Besuch der gymnasialen Oberstufe oder eine berufliche Ausbildung an.

Wir waren gespannt, wie die Schulen Südtirols mit der Tatsache, dass es hier keine Förder- bzw. Sonderschulen gibt, umgehen und welche Konzepte für den Umgang mit Heterogenität sie entwickelt haben.

„Der Grundstein für den gemeinsamen Unterricht aller Schülerinnen und Schüler (in Südtirol) wurde mit der Einführung der Einheitsmittelschule in Italien im Jahr 1962 gelegt. Im Jahr 1971 wurde die Sonderschule teilweise, im Jahr 1977 zur Gänze abgeschafft. Seither besuchen alle Kinder mit und ohne Behinderungen gemeinsam die Schule.“ (zitiert nach der Homepage der Autonomen Provinz Bozen, Südtirol, Deutsches Schulamt)

Die Zuweisung von Integrationslehrkräften erfolgt budgetiert im Schulsprengel. Dazu muss man wissen, dass in Südtirol Grundschulen und Mittelschulen in Verbänden zusammenarbeiten, den sogenannten Schulsprengeln, die von Direktoren (ohne Unterrichtsverpflichtung) geleitet werden. Die Direktoren sind in großem Maße autonom. So erfolgt beispielsweise die Personalzuweisung aller Lehrpersonen immer für den gesamten Schulsprengel; die Verteilung im Einzelnen erfolgt bedarfsorientiert durch die Direktoren.



Die Arbeit der Direktoren wird ergänzt durch Schulstellenleiter an den einzelnen Schulen. Dies ist - nebenbei bemerkt - nach meiner Überzeugung eine sehr beachtenswerte Organisationsstruktur, die viele Möglichkeiten zur Initiierung von Schulentwicklung bietet, aber das wäre einen ganz neuen Artikel wert.

Die Integrationslehrkräfte durchlaufen in Südtirol eine klassische Lehrerausbildung wie alle anderen Kolleg_innen. Daran schließt sich eine zweijährige Zusatzausbildung an. Lehrkräfte ohne diese Zusatzausbildung, die in integrativen Klassen tätig sind, sind zu Fortbildungen verpflichtet.

Neben den Integrationslehrkräften sind sogenannte Integrationshilfskräfte im Einsatz. Diese sind insofern den hiesigen Eingliederungshelfer_innen vergleichbar, als sie per se keine pädagogische Ausbildung haben. Worin sie sich unterscheiden, ist, dass sie Weiterbildungen ablegen müssen und dass

ihre Arbeitsverhältnisse abgesichert sind. Das sorgt für eine kontinuierliche Teamarbeit und eine stetig wachsende Professionalität. In einer der Nachbesprechungen des Schulvormittags war es beeindruckend für mich zu er-

haben, war dies für mich eine sehr schöne Äußerung gleich zu Beginn der Exkursion, die sich in den Gesprächen mit Kolleg_innen und SchülerInnen im Verlauf der Exkursion bestätigte. Diskutiert werden wohl Entwicklungsmöglichkeiten des bestehenden Systems in Bezug auf eine Optimierung für ALLE Schüler_innen. So gab es z.B. an den Hospitationschulen immer einen Zweig, in dem reformpädagogisch gearbeitet wurde und einen Zweig, in dem traditionell unterrichtet wurde. Nach Aussage einer Schulleiterin führt dies durchaus immer mal wieder zu Konflikten. Es gibt aber vor allem eine gewinnbringende Kommunikation zwischen den Kolleg_innen. Die Schulentwicklung werde durch den reformpädagogischen Zweig stark angekurbelt. Nach meinem eigenen Eindruck gelang das gemeinsame Lernen in dem Maße besser, in dem alle Kinder nach ihrem Rhythmus und zumindest zeitweise auch interessegeleitet lernen konnten, sprich in den reformpädagogisch arbeitenden Klassen.

Ein weiterer Punkt, der erwähnt werden muss: Südtirol macht vor, was es heißt, Geld für Bildung in die Hand zu nehmen. Ich habe selten so gut ausgestattete Schulen gesehen,

sowohl was Bausubstanz und Ausstattung der Schulen, als auch was die Personalisierung angeht. So sagte etwa dieselbe Direktorin in eben der ersten Zusammenkunft, dass es an ihrer Grundschule relativ große Klassen mit 22 Schüler_innen gäbe.

Da wünschten wir Teilnehmer_innen uns hin und wieder, dass so manche Bildungspolitiker, die vom Investieren in die Bildung reden, nach einer solchen Exkursion und dem Erleben solch schöner Lernorte einen vierwöchigen Dienst in der ein oder anderen Brennpunktschule etwa im Regionalverband Saarbrücken ablegen. Vielleicht würde das Erleben ihnen ermöglichen, von Lippenbekanntnissen zu echtem Handeln zu kommen.

Zu guter Letzt möchte ich an dieser Stelle unbedingt noch einmal meinen Dank aussprechen an alle Organisator_innen des ILF, die diese wunderbare Exkursion auf perfekte Art vorbereitet und durchgeführt haben. Insbesondere gilt mein herzliches Dankeschön dir, liebe Birgit und dir, lieber Karl-Heinz. ■

Petra Schröder

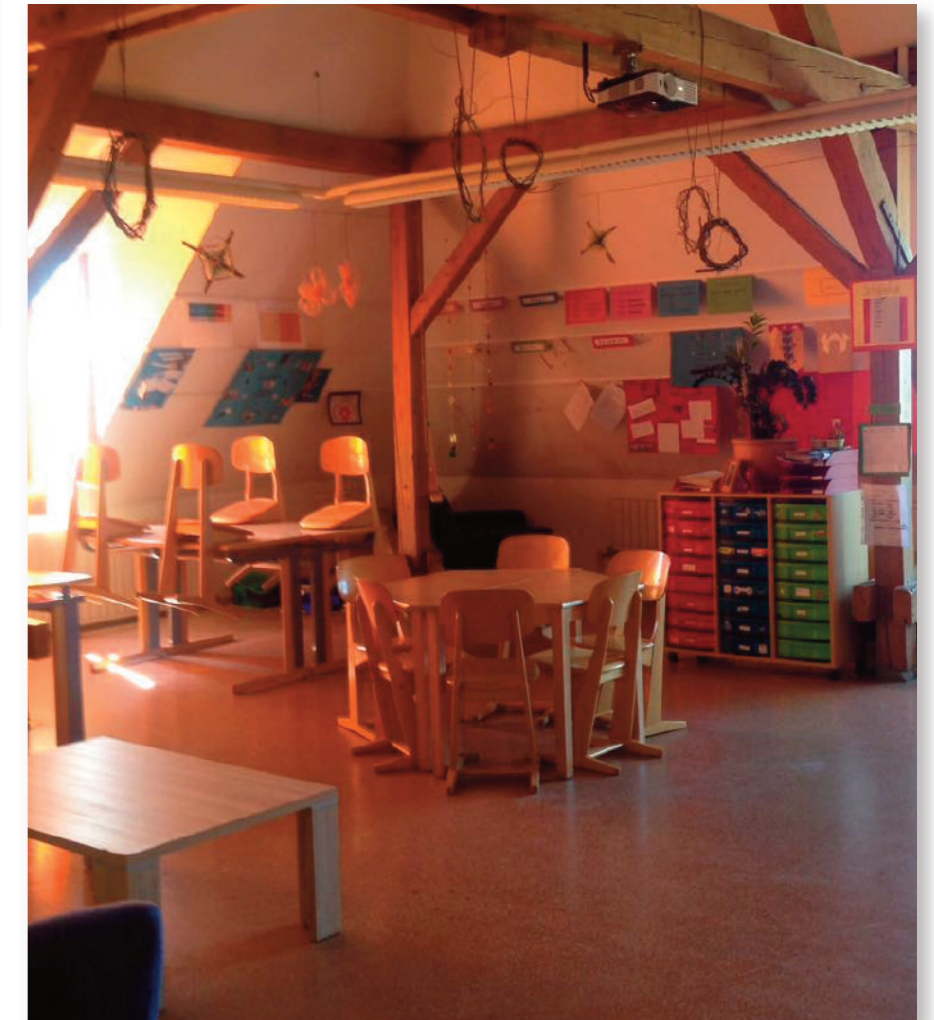
Fotos: Petra Schröder



leben, wie sich hier die Integrationshilfskräfte auf Augenhöhe mit den „professionellen“ Kolleg_innen einbringen konnten.

Zwei wichtige Punkte hallen besonders in mir nach: Während der ersten Zusammenkunft mit der Direktorin des Schulsprengels Bozen/Gries äußerte diese, dass eine Rückkehr zur Einrichtung von Sonderschulen in Südtirol kein Thema sei, dass dies niemand wolle. Im Rückblick sehe sie die Abschaffung der Sonderschulen als "tolle Geschichte" an, die vielfältige Entwicklungen ermöglicht habe. Der Großteil der Lehrkräfte, Schüler_innen und Eltern sei sehr zufrieden.

Gerade in dieser Zeit, in der im Saarland - einem ehemaligen Vorreiterland für integrative Unterrichtung - erstaunlich laute Rufe nach einem Rückwärtsrudern in der Inklusionsdebatte ertönen (unterstützt durch die saarländische Presse) und diese leider durch den Koalitionsvertrag neues Gewicht erhalten



Bildung. Weiter denken!

// ONLINE-UMFRAGE //



Online-Umfrage:
„Wie steht es um die Arbeitsbedingungen und -belastungen von Kita-Mitarbeiter_innen?“

www.gew.saarland

Wie bewertet ihr als pädagogische Fachkräfte euren Arbeitsalltag?

Das würden wir gerne von euch wissen. Über eure Teilnahme an unserer Umfrage vom 14.08. bis zum 30.09.2017 würden wir uns sehr freuen!

Die Umfrage richtet sich an ALLE Erzieherinnen und Erzieher im Saarland!

GEW - Die Mitmach-Gewerkschaft!



Gewerkschaftstag 2017

24./25. Oktober 2017 | Kulturhalle „big Eppel“ in Eppelborn

Bildung. Weiter denken!

GEW

2. Tag | 25. Oktober 2017
Beginn: 09.00 Uhr | Ende: 16.00 Uhr

13. Begrüßung stellv. Landesvorsitzende/r
14. Satzungsändernde Anträge
15. Bericht des Geschäftsführenden Vorstandes
– Aussprache –
16. Geschäftsberichte
– Aussprache –
17. Entlastung des Vorstandes
18. Wahlen
 - Geschäftsführender Vorstand
 - Redaktionsteam
 - Revisoren
 - Landesschiedskommission
19. Gewerkschafts- und bildungspolitische Anträge
20. Schlusswort des/der Landesvorsitzenden

1. Tag | 24. Oktober 2017
Beginn: 15.00 Uhr

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung stellv. Landesvorsitzende/r
2. Totenehrung
3. Wahl des Präsidiums
4. Genehmigung der Tagesordnung
5. Wahl der Mandatsprüfungskommission
6. Grußworte
7. Erläuterung des Haushaltsabschlusses 2016
8. Bericht der Revisoren
9. Bericht der Mandatsprüfungskommission
10. Entlastung des Schatzmeisters
11. Beratung des Haushaltsentwurfes 2018
12. Diskussion mit Bildungsminister Ulrich Commerçon (ab 19.30 Uhr)

20.30 Uhr Kabarett
Marx, Ruge & Holzhauser mit ihrem neuen Programm „Bombenstimmung“



Hinweis: Zur Diskussion mit Bildungsminister Ulrich Commerçon (TOP 12) am 24. Oktober 2017 ab 19.30 Uhr und zum Kabarett sind alle GEW-Mitglieder herzlich eingeladen.

Der Blinde sieht und der Sehende ist blind

Evangelische Kirchengemeinde und Diakonie haben „Dunkelcafé“ in Saarbrücken-Brebach eröffnet

Dunkelrestaurants gibt es bereits in einigen Großstädten. Doch Angebote mit pädagogischer Zielrichtung zur Zeit nur in Nürnberg, Wiesbaden und Hamburg. Seit dem 23. Oktober hat sich das geändert: An diesem Sonntag hat die evangelische Kirchengemeinde Brebach-Fechingen in den Jugendräumen des Gemeindezentrums in der Jakobstraße ein Dunkelcafé eingeweiht.

In enger Kooperation mit der Gemeinwesenarbeit des Diakonischen Werkes an der Saar (DWSAAR) und unterstützt durch das Bildungsministerium soll hier nach einer einjährigen Probephase eine Dauereinrichtung entstehen. Zu Beginn wird das Dunkelcafé einmal pro Monat an zwei Tagen, Sonntag und Montag, öffnen. Die nächsten Öffnungstermine sind: 24. und 25. September, 22. und 23. Oktober, 03. und 04. Dezember 2017. Sonntags ist das Café ab 16 Uhr geöffnet, montags (Gruppentag) ab 8.30 Uhr nach Vereinbarung.

„Im Dunkelcafé sind die Rollen vertauscht“, sagt Gemeindepfarrer Josef Jirasek. „Der Blinde sieht und der Sehende ist blind“ Der Anstoß zum Dunkelcafé kam von Thomas Pracht, der seit September 2011 Organist der Kirchengemeinde und ohne Augenlicht geboren ist. Die Räume, die wochentags für die Schülerhilfe und den Jugendclub genutzt werden, bieten ideale Voraussetzungen zur totalen Abdunkelung. Die Bedienung übernehmen Blinde oder stark Sehbehinderte, die in absoluter Dunkelheit problemlos agieren können.

Die Gäste werden bei völliger Dunkelheit mit Kaffee und Kuchen beköstigt und erfahren so, was es heißt, blind zu sein. „Essen und Trinken gehören zu den schwierigsten Alltags Herausforderungen nicht sehender Menschen



- und für deren Lebenswelt sollen die Dunkelcafé-Besucher sensibilisiert werden“, erläutert Thomas Pracht. Er selbst wird an den Sonntagen, die für Kulturveranstaltungen vorgesehen sind, Lesungen und musikalische Angebote übernehmen.

Daniela Ringler und Günther Sollfrank, beide sehr stark sehbehindert beziehungsweise blind werden das Brebacher Dunkelcafé leiten und die Besucher begleiten. Sie bringen aus dem Projekt in Nürnberg, dem „Erfahrungsfeld zur Entfaltung der Sinne“, jede Menge Erfahrungen mit.

Der Montag ist für den Besuch von Schulklassen, Auszubildenden, Studierenden und Lehrkräften reserviert. Dabei ist besonders an Lernende und Lehrende aus dem pflegerischen, medizinischen und sozialen Bereich gedacht, aber auch allen anderen Schulen steht das Dunkelcafé als inklusiver Erlebnisort zur Verfügung. Deshalb unterstützt auch das Bildungsministerium das Projekt. Bildungsmini-

ster Ulrich Commerçon hat die Schirmherrschaft übernommen und in seiner Eröffnungsrede ausdrücklich auf die zukünftige Zusammenarbeit verwiesen. Es geht darum, in den Schulen für dieses besondere Angebot zu werben aber auch um finanzielle Förderung.

Zur Zeit ist die Einrichtung des Dunkelcafés möglich durch die finanzielle Unterstützung der Tangogruppe Brebach, der Evangelischen Kirche im Rheinland, des Lionsclubs Saarbrücken-St. Johann und Saarland-Sportfoto.

Informationen und Terminabsprachen: Kirchengemeinde Brebach-Fechingen, Tel. 0681-872596 oder Thomas Pracht, Tel. 0175/3896888, pracht-thomas@t-online.de. Auch über die Internetseite der Kirchengemeinde kann man sich einen Überblick verschaffen und einen Termin verabreden: www.ev-brebach-fechingen.de ■

(red.)

Foto: DWSAAR/ Paulus

Tag des Mathematikunterrichts

Am Samstag, den 23. September ab 9 Uhr findet an der Universität des Saarlandes der 7. Tag des Mathematikunterrichts statt. Veranstalter sind die Universität des Saarlandes, das LPM, das ILF, sowie das Deutsche Zentrum für Lehrerbildung Mathematik (DZLM). Eingeladen sind alle Mathematik-

lehrerinnen und -lehrer aus dem Primar- und Sekundarbereich sowie weitere Interessierte.

Neben den Hauptvorträgen von Prof. Bärbel Barzel (Universität Duisburg-Essen) und Prof. Ulrich Kortenkamp (Universität Potsdam) gibt es am Vormittag und am Nachmittag zwölf Workshops für die Primar- und Sekundarstufe. ■

Das genaue Programm und alle Informationen findet man hier: <https://www.math.uni-sb.de/lehramt/index.php/tagdesmu7>

Die Anmeldung zur gesamten Veranstaltung erfolgt durch Anmeldung zu den gewünschten Workshops auf der Internetseite des DZLM. Damit ist für Lehrpersonen im saarländischen Schuldienst automatisch eine Anmeldung beim LPM verbunden, die von den Veranstaltern durchgeführt wird. Eine eigene Anmeldung beim LPM ist nicht erforderlich. Lehrpersonen im saarländischen Schuldienst erhalten dann ihre Teilnahmebescheinigung vom LPM.

Die enthemmte Mitte

Forscher der Universität Leipzig untersuchen seit 2002 alle zwei Jahre in repräsentativen Befragungen rechtsextreme Einstellungen in der deutschen Gesellschaft; die gewonnenen Daten und sozialpsychologischen Analysen der Mitte-Studien der Universität Leipzig sind zur bundesweiten Grundlage der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus geworden. Die aktuelle Ausgabe dieser Mitte-Studien entstand in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung, der Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen, der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung.

Die Wissenschaftler befragten im Frühjahr 2016 bundesweit 2.420 Menschen. Fazit:

Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland seien immer noch verbreitet - auch in der Mitte der Gesellschaft; der AfD gelinge es demnach, Wähler mit entsprechenden Ansichten für sich zu gewinnen und zu mobilisieren; seit 2002 sei zwar die Ausländerfeindlichkeit gesunken und die Zivilgesellschaft stärker geworden, dagegen sei der Hass auf bestimmte Gruppen wie Asylsuchende gestiegen und werde offener und immer öfter auch gewalttätig gezeigt.

Die Hälfte der Bevölkerung gab demnach an, sich "durch die vielen Muslime manchmal wie ein Fremder im eigenen Land" zu fühlen; 2014 waren es noch 43 Prozent. Mehr als 40 Prozent der Bürger seien der Meinung, Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden (2014: 36,6 Prozent).

Auch die Vorbehalte gegenüber Asylbewerbern sowie Sinti und Roma hätten zugenommen. Als "ekelhaft" empfanden es 40,1 Prozent der Befragten, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen; jeder zehnte Deutsche wünsche sich eine Führer-Figur, die das Land mit starker Hand regiert (2011: 25,3 Prozent); 11 Prozent glaubten, dass Juden zu viel Einfluss hätten; 12 Prozent meinten, Deutsche seien anderen Völkern von Natur aus überlegen; ein Viertel der U30-Generation in Ostdeutschland sei ausländerfeindlich und für ein Drittel der Befragten sei Deutschland überfremdet. Besonders verbreitet seien solche Positionen unter AfD-Anhängern. Fast 35 Prozent der Rechtsextremen gaben an, die AfD zu wählen - vor zwei Jahren waren es lediglich 6,3 Prozent.

Allgemeine rechtsextreme Einstellungen wie generelle Ausländerfeindlichkeit oder

eine Verharmlosung des Nationalsozialismus blieben laut der Untersuchung auf ähnlichem Niveau wie in den Vorjahren. Zu beobachten sei aber eine zunehmende Polarisierung und Radikalisierung in Deutschland. Das politische System sei immer weniger in der Lage, politische Legitimation in Form von Teilhabe und Teilnahme an der Gesellschaft zu produzieren: "Dies äußert sich unter anderem in zunehmender Distanz der Menschen zu politischen Parteien...und schwindendem Vertrauen in politische und gesellschaftliche Institutionen, denen unter den Bedingungen der Globalisierung nicht mehr zugetraut wird, die eigenen Sicherheitsbedürfnisse zu befriedigen" (S. 59).

Während die überparteilichen Akteure wie Polizei (65,5 %), Bundesverfassungsgericht (63,5 %) und Justiz (54 %) noch ein stabiles Maß an Vertrauen im der Bevölkerung genießen, falle dies bei Bundestag (44,2 %) und Bundesregierung (38 %) deutlich geringer aus; die Parteien als eine der wichtigsten Elemente der politischen Meinungsbildung landeten mit 23,1 % - nach den Kirchen (31,1 %) - auf dem letzten Platz bei der Befragung. Auch den Medien als den entscheidenden Informationsvermittlern und Kontrolleuren in einer Demokratie wird nur mäßiges Vertrauen entgegengebracht; so kommt der öffentlich-rechtliche Rundfunk auf 52,3 %, die Fernsehberichterstattung auf 49,9 %, die Tages- und Wochenzeitungen auf 46,3 %, die sozialen Medien auf 36 % und der private Rundfunk auf 35 %: "Der Legimationsverlust von etablierten Parteien und Institutionen ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von rechtspopulistischen und rechtsextremen Bewegungen und Organisationen" (S. 64).

Insgesamt gebe es eine „deutliche Veränderung der politischen Kultur“; während die demokratischen Milieus der Zivilgesellschaft in Deutschland stärker und größer geworden seien, hätten sich antidemokratische Milieus als politische Akteure gesammelt: "Offensiv vertretene völkisch-nationale Positionen werden dort als genauso akzeptabel angesehen wie Gewalt als Mittel der politischen Auseinandersetzung. Diese politische Polarisierung stellt uns vor die Herausforderung, die republikanischen Kräfte zu stärken, um eine demokratische Gesellschaft und die soziale Teilhabe aller zu gewährleisten" (S. 8).

Die Flüchtlingskrise sei einerseits Katalysator der Formierung neuer rechter Bewegungen, andererseits werde mit dem Ressentiment gegen Flüchtlinge die längst als über-



wunden geglaubten völkischen Vorstellungen sichtbar: "Noch immer sind weite Teile der Bevölkerung bereit, abzuwerten und zu verfallen, was sie als abweichend und fremd wahrnehmen. Dabei wird immer deutlicher, dass hinter dem rassistischen und ethnozentrischen Denken in Deutschland weiterhin die Annahme einer Volksgemeinschaft als Schicksalsgemeinschaft steht" (S. 20).

Was tun?

Alexander Häusler schlägt in seinem Beitrag über die «AfD als rechtspopulistischer Profiteur der Flüchtlingsdebatte» eine plausible und wirksame multidimensionale Strategie vor. Eine offensive diskursive und argumentative Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus und Rechtsextremismus sei unbedingt notwendig, greife aber zu kurz, da die rechtspopulistische Agitation auf der emotionalisierten Anklage von Ungerechtigkeit und politischen Missständen basiere.

Eine politische wirksame Strategie sollte daher gleichzeitig die Ursachen von Unzufriedenheit, Politikverdrossenheit und Rassismus abzielen. Ein maßgeblicher Grund für rassistische Ressentiments bestehe in einem gesellschaftlich immer noch tief verankerten völkischen Verständnis von Volk und Nation, dessen Veränderung eine große Herausforderung für Politik und Medien darstelle; das gelte auch bei der Auseinandersetzung mit dem Islam und der Integration von Muslimen in unsere Gesellschaft.

Ein weiteres Aktionsfeld seien die ungleichen sozialen und wirtschaftlichen Verteilungsverhältnisse: "Solange die Politik auf glo-

balkapitalistische Krisenphänomene nicht mit Konzepten für eine gerechtere Gesellschaft antwortet, wird der rechtspopulistische Aufstieg in Deutschland und Europa nicht aufzuhalten sein“ (S. 177). Dem ist nichts hinzuzufügen.

Der vorliegende Band liefert in seinem empirischen Teil die validen Daten dafür, dass autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland kein Randphänomen, sondern in

der Mitte der Gesellschaft angekommen sind und dass sich das politische Klima dramatisch verschlechtert hat. Im zweiten Teil des Bandes werden plausible Erklärungs- und Handlungsmuster entwickelt, die nicht nur in der sozialwissenschaftlichen Forschung, sondern auch in den Medien, in der politischen Bildung und in der politischen Praxis aufgegriffen und diskutiert werden sollten. Insgesamt ist der Band hervorragende empirische und theoretische Grundlage für die Diskussion der aktuellen

Probleme der politischen Kultur in unserer Gesellschaft. ■

Klaus Ludwig Helf

Oliver Decker, Johannes Kiess & Elmar Brähler (Hrsg.)
Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland/Die Leipziger Mitte-Studie 2016.
Psychozial-Verlag Gießen, 249 Seiten
ISBN 978-3-8379-2630-9
Preis: 19,90 Euro



Promotionsfabriken

Der Dokortitel verspricht Prestige und beruflichen Aufstieg, für eine Karriere in der Wissenschaft ist er eine Voraussetzung, für manch andere Karrieren ein Muss. Im letzten christlich-liberalen Bundeskabinett gab es niemanden ohne diesen Titel und die Universitäten produzieren Promovierte ohne Unterlass. Anlass genug, sich mit der Dokormaschine und den strukturellen Mängeln diesbezüglich im Wissenschaftsbetrieb auseinanderzusetzen.

Friedrich Hofmann, emeritierter Professor für Arbeitsmedizin und lange Jahre selbst Vorsitzender eines Promotionsausschusses ist ein Kenner der Materie. Er versucht in knapp 150 Seiten einen Überblick über die Geschichte und die Zukunft des Dokortitels in Deutschland und anderswo zu geben, einen

kritischen Blick auf all die Skandale der vergangenen zehn Jahre zu werfen und Ursachenforschung an den Universitäten zu betreiben. Dazu liefert er eine Menge Zahlen und Daten aber auch intime Einblicke in die Maschinerie anhand von Anekdoten und eigenen Erfahrungen.

Lesenswert für alle, die den akademischen Betrieb kennen oder vielleicht kennen lernen wollen und für all jene, die schon immer wussten, dass bei vielen Dissertationen nicht alles so ist, wie es sein sollte. ■

Matthias Römer

Friedrich Hofmann: Promotionsfabriken
Der Dokortitel zwischen Wissenschaft und Betrug
Ch. Links Verlag, ca. 170 Seiten
ISBN: 978-3-86153-869-1
Preis: 18 Euro

Bildung in der digitalen Welt

Themenschwerpunkt in Heft 2/2017 der Zeitschrift „DDS – Die Deutsche Schule“ | Hrsg. von der GEW



Vor dem Hintergrund des Wandels der Gesellschaft durch Digitalisierung stellt sich die Frage nach Veränderungsnotwendigkeiten für das System Schule: nicht allein im Hinblick auf das Lernen mit digitalen Medien, sondern auch auf die Befähigung der Schüler/innen, eigenes und fremdes Handeln in einer digital(isiert)en Welt reflektieren zu können.

Heft 2/2017 der DDS greift solche Diskussionen auf: Richard Heinen und Michael Kerres (Essen) legen dar, dass sich das Thema Digitalisierung vom Status einer Querschnittsaufgabe gelöst hat und zunehmend im Rahmen verschiedener Fächer - nicht mehr zusätzlich - behandelt wird. Jasmin Bastian (Mainz) befasst sich mit dem Unterschied zwischen Lernen mit und Lernen über Medien

und kritisiert das KMK-Strategiepapier von 2016, weil es das Lernen mit Medien fokussiert. Eva Matthes, Thomas Heiland, Anna-Maria Meyer und Dominik Neumann (Augsburg) fragen, welches Professionswissen Lehrpersonen brauchen, um digitale Bildungsmedien reflektiert auswählen und didaktisch fundiert einsetzen zu können. Torsten Brinda (Essen) plädiert für eine Kombination von Medienbildung und Informatikunterricht und begründet, weshalb informatische Bildung angemessen zu berücksichtigen sei. ■

Sylvia Schütz

Die DDS kann online – auch einzelne Artikel – und gedruckt bezogen werden. Abstracts zu den Beiträgen sowie Bestellmöglichkeiten unter: www.dds-home.de.

Jetzt wechseln und mitfeiern!

**Gewinnen Sie
Event-Gutscheine im
Wert von je 500 Euro!**



¹ Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.
² Für GEW-Mitglieder, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.
³ Nur Hauptkarte, Voraussetzung: GEW-Mitgliedschaft; alternativ auch Mastercard® Classic mit gleichen Leistungen möglich.

Unglaublich: Das kostenlose Bezügekonto¹ der BBBank feiert seinen 10. Geburtstag!

Während andere Banken ihre Gebühren erhöhen, bieten wir unseren Kunden Kontoführung zum Nulltarif¹ inkl. BankCard und Depot! Wenn Sie jetzt zum Bezügekonto der BBBank wechseln, können Sie an über 3.000 Geldautomaten kostenlos Geld abheben. Hätten Sie es gedacht? Der Online-Kontowechsel dauert für Sie nicht länger als 8 Minuten.

Gewinnen Sie einen von 10 Event-Gutscheinen im Wert von je 500,- Euro und feiern Sie mit!

Exklusive GEW-Vorteile:

- 50,- Euro Startguthaben²
- Kostenfreie Kreditkarte VISA ClassicCard³ zum Bezügekonto

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 0 800/40 60 40 190 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de/gew 

Mehr dazu unter
www.bbbank.de/gew



Vorteile für
GEW-Mitglieder!

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst