

GEW

EuWiS

November 2019

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



FACHKRÄFTEMANGEL

BILDUNG. WEITER DENKEN!



Thema: Fachkräftemangel

Editorial 03

Thema: Fachkräftemangel 04

- 04 Kita-Qualität nicht kindgerecht
Saarland braucht 1.350 zusätzliche
Fachkräfte
- 06 Fachkräftemangel an Grundschulen
- 07 Mangelfächer?
- 09 Lehrermangel
"Die Haltung der Gesellschaft zum
Lehrerberuf muss sich verbessern"
- 10 Salut Ulrich
Kommentar

Hochschule 11

- 11 Immer mehr Einser-Abiturienten –
Und was ist mit den Besten?

Gewerkschaft 13

- 13 Die Tarifverhandlungen 2019
bei der AWO Saarland
- 15 Tarifeinigung mit der AWO
Tarifinfo

- 16 A 13 – dran bleiben!
Lohngerechtigkeit voran bringen!
- 17 Aufbauschulung für Betriebsräte
Jeder Betriebsrat will sich mit Erfolg für
seine Kolleg*innen im Betrieb einsetzen
- 18 Bericht der
Fachgruppe Schulaufsicht
- 19 Senior*innentag des
Kreisverband Blies

Info & Service 20

- 20 Mitteilungen der VBL oder ZVK zur
Überprüfung der Startgutschrift

Bücher & Medien 21

- 21 Die Kunst der Kommunikation
In Gesprächen und Vorträgen überzeugen
- 22 Radio Lukas on Air
- 22 Unheimlicher Besuch

Zu guter Letzt ... 23



**Öffnungszeiten der
Geschäftsstelle**

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

GEW-Service

**Beratungszeiten für
Mitglieder in Rechtsfragen**

Mo., Di. u. Do.: 09.00 - 16.00 Uhr,
Mi.: 13.00 - 17.00 Uhr

Landesstelle für Rechtsschutz

Gabriele Melles-Müller,
Tel.: 0681 / 66830-13,
E-Mail: g.melles-mueller@gew-saarland.de
Fr.: 13.00 - 16.00 Uhr unter
Tel. (priv.): 0170 / 4151006

**Beratung für
Referendarinnen und Referendare**

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

**Beratungsdienst für
Auslandsaufenthalt von Lehrkräften**

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

Redaktionsschluss

05.11.2019
(Dezember/Januar-Ausgabe)

07.01.2020
(Februar-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
Matthias Römer
redaktion@gew-saarland.de
Helmut Bieg,
Thomas Bock,
Dr. Judith Frankhäuser,
Anna Haßdenteufel,
Helmut Stoll

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

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

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

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

Titelfoto
123rf.com/©Kittisak Taramas (geändert)

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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass in Deutschland seit Jahren das Klage-
lied vom Fachkräftemangel gesungen wird,
kann kaum jemandem verborgen geblieben
sein. Ob in der freien Wirtschaft, wo in vielen
Branchen keine Auszubildenden für die freien
Lehrstellen zu finden sind, wo in mittleren und
kleinen Handwerksbetrieben qualifizierte
Facharbeiter fehlen oder ob im Pflege- und
Sozialdienst, in Kitas, Kindergärten und Schu-
len – zunehmend fehlen qualifizierte und gut
ausgebildete Menschen.

Als wir uns im Redaktionsteam auf das
Titelthema „Fachkräftemangel“ für diese No-
vemberausgabe geeinigt haben, war uns
bewusst, dass sich in allen durch unsere Bil-
dungsgewerkschaft vertretenen Professionen
eben dieser Fachkräftemangel als wachsen-
des Problem zeigt. Leider haben die politi-
schen Entscheidungsträger bis zum heutigen

Tag darauf noch keine nachhaltigen und be-
friedigenden Antworten gegeben.

Auf den Seiten 4/5 findet ihr die Zusam-
menfassung der Bertelsmann-Studie zum
Fachkräftemangel in Kitas von Thomas Bock.
Der Artikel von Anna Haßdenteufel setzt sich
mit der sich zuspitzenden Situation im Grund-
schulbereich auseinander. Dass der Fachkräf-
temangel besonders an weiterführenden
Schulen zwangsläufig dazu führt, dass be-
stimmte Fächer nicht mehr oder nur noch in
geringem Umfang ‚angeboten‘ werden kön-
nen, lässt sich in Matthias Römers Artikel
„Mangelfächer“ nachlesen.

In der Rubrik ‚Gewerkschaft‘ findet ihr
Berichte über den Seniorentag des KV Saar-
pfalz-Blies, die Aufbauschulung für Betriebsrä-
te und die nach langer Zeit des Dornröschens-
schlafs wieder ins Leben gerufene FG „Schul-
aufsicht“. Bevor die Büchertipps und das
Schlusswort von Harald Ley zur unterschiedli-
chen Wahrnehmung der Persönlichkeitsmer-
kmale Donald Trumps diese Zeitung beschlie-
ßen, lege ich euch den Kommentar von Mat-
thias Römer ans Herz, der mit „Salut Ulrich“
die siebenjährige Amtszeit des scheidenden
Bildungsministers würdigt und Revue passie-
ren lässt. ■

Ich wünsche euch viel Freude beim Lesen!
Herzlichst eure
Anna Haßdenteufel

**DIE
BILDUNGSGEWERKSCHAFT
EMPFEHLT:**

**AKTIV
WERDEN
GEGEN
NAZIS**



ANZEIGE



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

Kita-Qualität nicht kindgerecht

Saarland braucht 1.350 zusätzliche Fachkräfte

Zwischen 2008 und 2018 hat sich die Zahl des pädagogischen Personals in den saarländischen Kitas um mehr als 50 Prozent erhöht: von 4.191 auf 6.385. Im selben Zeitraum ist auch die Zahl der Kita-Kinder von 29.481 auf 32.706 gestiegen. Die Betreuungssituation in den Kitas ist allerdings noch immer nicht kindgerecht und stellt zudem eine hohe Arbeitsbelastung für die Fachkräfte dar. Zu diesen Ergebnissen kommt das diesjährige Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann Stiftung.

Kinder auf eine pädagogische Fachkraft kommen.

Allerdings sieht das Betreuungsverhältnis im Kita-Alltag immer ungünstiger aus, da nicht die gesamte Arbeitszeit für die Betreuung der Kinder zur Verfügung steht. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass rund ein Drittel der Arbeitszeit einer Erzieherin außerhalb der pädagogischen Praxis benötigt wird: zum einen etwa für Elterngespräche, Qualitätsentwicklung oder Bildungsdokumentationen,

tengruppen zwar leicht verbessert, sind aber noch nicht kindgerecht. Langfristig helfen angemessene Personalschlüssel nicht nur dabei, Bildungschancen zu verbessern, sondern auch mehr Menschen für die Arbeit im herausfordernden Kita-Alltag zu gewinnen.“

Geringes regionales Qualitätsgefälle

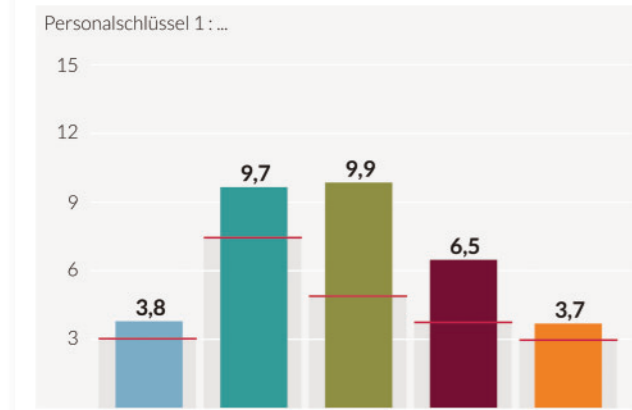
Zwischen den saarländischen Kreisen und kreisfreien Städten ist das Gefälle bei der Personalausstattung vergleichsweise gering. So liegt in dem Landkreis Neunkirchen der Perso-

Pädagogische Personalausstattung in KiTas | SL 01.03.2018

Personalschlüssel

Tab. 43a2, S. A27

Personalschlüssel (Median, ohne Leitungsressourcen)



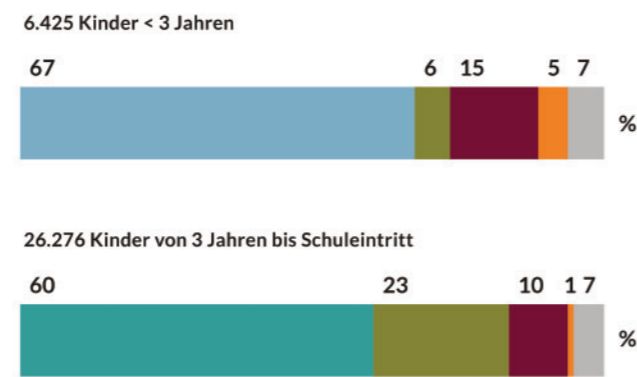
Gruppentyp
 ■ Krippe ■ Kindergarten ■ Kindergarten ab 2 Jahren ■ Altersübergreifend ab 0 Jahre ■ Krippe < 4 Jahren ■ Ohne feste Gruppenstruktur

— Empfohlener Personalschlüssel (BSt = Bertelsmann Stiftung, H.-S. & B. = Haug-Schnabel & Bensel 2016):

Krippe 1 : 3,0 (BSt); Kindergarten 1 : 7,5 (BSt); Kindergarten ab 2 J. 1 : 4,9 (H.-S. & B.); Altersgemischt ab 0 J. 1 : 3,75 (H.-S. & B.); Krippe < 4 J. 1 : 3,0 (BSt)

Verteilung der Kinder auf Gruppentypen

Tab. 36b, S A21; Tab. 36b1, S. A22



Personalschlüssel und Arbeitsbelastung

Mit Blick auf die Personalschlüssel heißt dies konkret: Am 1. März 2018 war eine vollzeitbeschäftigte pädagogische Fachkraft in Krippengruppen rein rechnerisch für 3,8 ganztagsbetreute Kinder zuständig. Die Personalsituation hat sich damit gegenüber 2013 (1 zu 3,7) kaum verändert. In den Kindergarten- gruppen gab es hingegen eine leichte Verbesserung. Verantworteten Erzieherinnen und Erzieher 2013 die Förderung von 10,1 Kindern, waren es im Jahr 2018 noch 9,7. Für eine kindgerechte Betreuung empfiehlt die Bertelsmann Stiftung, dass in Krippengruppen maximal drei und in Kindergarten- gruppen 7,5

zum anderen für Urlaub und Fortbildungen. In Krippengruppen muss dann beispielsweise im Saarland eine Mitarbeiterin 5,7 unter dreijährige Kinder betreuen. In Kindergarten- gruppen ist eine Fachkraft tatsächlich für 14,5 Kinder zuständig. Längere Ausfallzeiten durch Krankheit verschlechtern die Betreuungssituation noch weiter, wenn kein Vertretungs- personal zur Verfügung steht.

Kathrin Bock-Famulla, Bildungsexpertin der Bertelsmann Stiftung, sieht im Saarland weiterhin Ausbaubedarf: „Der zusätzliche Personalbedarf ist im Saarland immer noch hoch. Die Personalschlüssel haben sich in Kindergar-

nalschlüssel in Kindergarten- gruppen bei 1 zu 10,8, im Saarpfalz- Kreis bei 1 zu 9,2. In Krip- pen- gruppen zeigt sich im Saarland unter allen Flächenländern das geringste Gefälle von 1 zu 3,6 im Landkreis St. Wendel bis 1 zu 4,0 im Landkreis Saarlouis.

Um die Ursachen dieser unterschiedlichen Personalausstattung innerhalb des Saarlands zu verstehen, sind weitere Analysen der landesrechtlichen Regelungen zur Bemessung des Kita- Personals sowie ihrer Umsetzung erforderlich. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, ob die erzielten Ergebnisse beabsichtigte oder unbeabsichtigte Steue-

rungswirkungen sind. Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung, fordert deshalb: „Beim weiteren Ausbau müssen kindgerechte Personalschlüssel in allen Regionen Saarlands erreicht werden.“

Jüngere Kinder bei der Betreuung mit älteren Kindern nicht benachteiligen

Im Saarland wird ein Drittel der unter Drei- jährigen nicht in klassischen Krippengruppen, sondern zusammen mit älteren Kindern betreut. In einigen dieser Gruppen sind die Personalschlüssel für die jüngeren Kinder im Vergleich zu einer klassischen Krippengruppe (1 zu 3,8) ungünstiger. So ist beispielsweise in Kindergartengruppen, die auch für Zweijäh- rige geöffnet sind, eine Fachkraft für 9,9 Kinder zuständig. In sogenannten altersübergrei- fenden Gruppen, in denen alle Altersgruppen vertreten sind, liegt der Personalschlüssel bei 1 zu 6,5. Dräger zu diesem Ergebnis: „Die Personalausstattung muss in jeder Betreuungs- form kindgerecht sein. So darf der Besuch von Gruppen mit älteren Kindern die Bildungs- chancen der Jüngsten nicht verschlechtern.“

Personal hat Vorrang: Mindestens 1.350 zusätzliche Fachkräfte notwendig

Um eine kindgerechte Betreuung in den Kitas im Saarland sicherzustellen, braucht es

den neuesten Berechnungen der Bertelsmann Stiftung entsprechend fast 1.350 Fachkräfte zusätzlich. Dräger sorgt sich vor allem wegen der angespannten Situation beim Kita- Perso- nal: „Der Fachkräftebedarf wird weiter stei- gen: Für mehr Plätze, eine gute Kita- Qualität und den Ausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschul- kinder brauchen wir mehr Erzie- herinnen und Erzieher. Diese können wir nur gewinnen und halten, wenn die Arbeitsbedin- gungen gut und attraktiv sind. Kindgerechte Personalschlüssel sind dafür eine wichtige Stellschraube.“

Um neue Fachkräfte zu gewinnen, emp- fiehlt Dräger zudem, dass sich die Länder auf einheitliche Verbesserungen im Ausbildungs- system für Erzieherinnen und Erzieher verständigen: „Einheitliche Ausbildungsbedin- gungen erhöhen auch die Chance für Fachkräfte, in jedem Bundesland in einer Kita zu arbeiten.“ Bundesweit brauche es eine kos- tenfreie Ausbildung, eine angemessene Aus- bildungsvergütung sowie eine Renten- und Sozialversicherungspflicht für alle Ausbil- dungsgänge. Zudem sollten die derzeit ent- stehenden unterschiedlichen Wege in den Beruf – beispielsweise für Quereinsteiger – keine Absenkung des bisherigen formalen Qualifi- kationsniveaus nach sich ziehen. Für diese lang-

fristigen und umfassenden Maßnahmen be- nötigen die Länder allerdings eine verläss- liche, finanzielle Beteiligung des Bundes. Dräger fordert deshalb: „Die Bundesmittel im Gute- Kita- Gesetz müssen angesichts des be- stehenden Ausbaubedarfs nach 2022 erhöht werden.“ Zudem sieht Dräger im Gute- Kita- Gesetz eine vertane Chance. Es fehlten im Gesetz bundesweit einheitliche Standards für die Personalausstattung, damit überall kind- gerechte Betreuungsverhältnisse und gleiche Arbeitsbedingungen realisiert werden kön- nen. ■



Thomas Bock

Grafik: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2019

ANZEIGE

Bildung macht stark – Helfen Sie mit!

Spenden Sie Schule. Spendenkonto 300 000 BLZ 370 205 00 schulenfuerafrika.de

Fachkräftemangel an Grundschulen



Nach der am 9.9.2019 veröffentlichten Studie der Bertelsmann Stiftung wird der Lehrermangel an Grundschulen bis 2030 größer ausfallen als erwartet. Die Berechnungen auf Basis aktueller Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur Bevölkerungsentwicklung belegen, dass bis 2025 11.000 Grundschullehrkräfte mehr fehlen, als dies bisher von der Kultusministerkonferenz (KMK) prognostiziert worden ist. Ging die KMK im Oktober 2018 von „lediglich“ 15.300 fehlenden Lehrkräften aus bei einer für 2025 zugrunde gelegten Schülerzahl in der Primarstufe von 3,064 Millionen („ich bastele mir die Welt...“), zeigen die prognostizierten Schülerzahlen des Statistischen Bundesamtes für 2019 ein anderes Bild. Demnach wird die Zahl der Grundschulkinder bis 2025 auf 3,232 Millionen steigen. Das bedeutet ein Plus von 168.000 Schüler*innen gegenüber der KMK-Schätzung.

Auch für 2030 kommen die beiden Bildungsforscher Klaus Klemm und Dirk Zorn auf eine Schüler*innenanzahl im Primarbereich, die die der KMK um 162.000 übersteigt. So wundert es nicht, dass dem von der KMK prognostizierten Absolventenüberschuss von 6750 Grundschullehrkräften für die Jahre 2026 bis 2030 nach den jetzigen Berechnungen ein zusätzlicher Bedarf von 10.600 Lehrkräften gegenübersteht.

Sofern es diese überhaupt gibt, werden die zusätzlich eingerichteten Studienplätze für das Lehramt der Primarstufe erst in einigen

Jahren ihre Wirkung zeigen. (An der UdS können pro Jahr immer zum WS gerade einmal 45 Studierende den Studiengang „Lehramt für die Primarstufe“ beginnen – der Numerus Clausus liegt in diesem WS bei 1,9 –Anmerkung der Autorin). Deshalb fordert Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung, schnelle Lösungen, um gute Bildung für alle zu gewährleisten.

Um dem Fachkräftemangel an Grundschulen kurzfristig etwas entgegenzusetzen, ist ein ganzes Bündel von Maßnahmen notwendig:

- Die Qualifizierung von Personen ohne Lehrbefähigung für die Grundschule:

Dabei ist zwischen drei Gruppen zu unterscheiden:

1. Gymnasiallehrkräften mit und ohne 2.Staatsexamen
2. Quereinsteigern, die zwar ein Fach studiert haben, aber nicht auf Lehramt
3. Seiteneinsteiger, die weder Lehramt studiert noch ein Referendariat abgeschlossen haben und in der Regel direkt aus dem Beruf in die Schule wechseln (was im Berufsschulbereich durchaus als Bereicherung erfahren werden kann (Anmerkung der Autorin).

Um diese Personen erfolgreich in die Grundschule zu integrieren, braucht es laut

Jörg Dräger eine umfassende berufsbegleitende Qualifizierung und/oder Fortbildung, aber auch ein nachhaltiges Mentorenprogramm durch die Kollegien vor Ort.

Da dies aber personal- und zeitintensiv ist, braucht es

- Stundenentlastung für die Mentoren aber auch die Gymnasiallehrer, Seiten- und Quereinsteiger, die sich in Fortbildungen weiterqualifizieren wollen und müssen!
- Die seit Jahren von der GEW geforderte Angleichung der Gehälter für Grundschullehrer*innen (vgl. den Artikel von Frauke Grützkow „JA13-dran bleiben“ auf der Seite 15 dieser Ausgabe) müsste endlich zügig in allen Bundesländern umgesetzt werden.

- Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials der bereits aktiven Grundschullehrer*innen auf freiwilliger Basis. Das heißt konkret, dass der Staat Unterstützungssysteme bereitstellen muss, damit vor allem die Grundschullehrerinnen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, ihre Stundenzahl erhöhen.

Unbestritten bleiben folgende traurige Fakten:

- 26.300 Lehrer*innen fehlen bis 2025 bundesweit allein an Grundschulen
- 2-mal so viele Quereinsteiger arbeiten in Berlin an Brennpunkt-Grundschulen als an weniger belasteten Schulen
- 65% der Seiteneinsteiger haben keine systematische pädagogische Vorbereitung

Wenn hier nicht seitens der politischen Entscheidungsträger massiv gegengesteuert wird, d.h. in die Bildung unserer Kinder jetzt und nachhaltig investiert wird, wird Deutschland als „Bildungsland“ bald ausgedient haben – schlimm nur, dass das auf dem Rücken der nachwachsenden Generationen ausgetragen wird. ■



Anna Haßdenteufel
(stellv. Landesvorsitzende)

Mangelfächer?

In der Süddeutschen Zeitung war zu Beginn des vergangenen Schuljahrs eine Erhebung der unbesetzten Lehrerstellen in Deutschland nachzulesen. Das Ergebnis überraschte nur jene, die nichts mit der Materie zu tun haben: Insgesamt 3.300 Stellen blieben zu Beginn des letzten Schuljahres unbesetzt. Besonders gravierend war der Lehrermangel in Nordrhein-Westfalen, wo sich für mehr als 2.100 Stellen weder ein geeignete Bewerberin/ein geeigneter Bewerber fand. Auch in Baden-Württemberg blieben 635 von 5.100 Stellen unbesetzt. Es fehlte an vielen Stellen Ersatz für pensionierte Pädagog*innen. In anderen Bundesländern wie Sachsen-Anhalt, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein fehlten zu Beginn des neuen Schuljahrs zwar weniger Nachwuchskräfte, aber auch dort könnte der Lehrermangel in den kommenden Jahren stark ansteigen, wie eine Studie der Bertelsmann Stiftung herausgefunden hat. Die demographischen Veränderungen führen nach Berechnung der Forscher dazu, dass es im Jahr 2025 an den Grundschulen 22 Prozent mehr Schüler geben könnte, als die Kultusministerkonferenz im Jahr 2013 prognostiziert hat. Neben dem Mangel an Grundschullehrer*innen ist schon jetzt abzusehen, dass das Problem demnach einige Jahre später auch an weiterführenden Schulen ankommen wird.

Doch in den Sekundarstufen, für die eigentlich an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen genug Lehrer ausgebildet werden, herrscht ein ganz anderer Mangel: Fächermangel. Die Ministerien beklagen ein Überangebot einzelner Fächer, während andere Fächer händierend gesucht werden. Denn im Gegensatz zur Grundschule ist in der Sekundarstufe eben nicht Lehrer*in gleich Lehrer*in, sondern es gilt das Fachlehrerprinzip. Gerade bei Lehrer*innen mit einer Ausbildung für die Sekundarstufe I ist der einseitige Mangel für einzelne Fächer besonders ausgeprägt. Die Ursachenforschung hat bereits begonnen, eine Veränderung des Trends ist allerdings bisher nicht zu erkennen.

Betrachtet man die Bedarfe in den Sekundarstufen, so gibt es einzelne Fächer, in denen im gesamten Bundesgebiet eine Bewerberlücke zu verzeichnen ist. Dies sind zum einen die künstlerischen Fächer Musik und Bildende Kunst, zum anderen die Naturwissenschaft Physik, sowie partiell das Fach Mathematik. Auch im Fach Informatik ist in fast allen Ländern ein Mangel zu verzeichnen. In unserem Nachbarland Rheinland-Pfalz sucht man für

die Sekundarstufe I vor allem Mathematik-, Chemie-, Physik- und Informatiklehrer*innen, während an den Gymnasien in Rheinland-Pfalz zusätzlich zu den genannten Fächern für die Sekundarstufe I ein hoher Bedarf an Bildender Kunst besteht. Das Saarland hat bisher zu dieser Frage keine prognostischen Zahlen veröffentlicht, es ist aber davon auszugehen, dass sich der Bedarf im kleinsten Flächenland

liegt zum einen am föderalen System welches auch in der Lehramtsausbildung greift (Staats-examen vs. Bachelor/Master), zum anderen daran, dass diese Statistiken in den Bundesländern auch unterschiedlich erhoben werden. Die Zahlen für alle Bundesländer hat das Statistische Bundesamt in seinem aktuellen Vorbericht „Studierende an Hochschulen“ aufgeschlüsselt. Diese sind nach Fächergrup-



Foto: GEW-Archiv/©Alexander Paul Englert

pen aufgeschlüsselt. Schon jetzt hat man für die Sekundarstufe I im Saarland mit Mathematik, Physik, Musik oder Bildender Kunst beste Einstellungschancen während sich auf den Bewerberlisten die Kombinationen mit Deutsch oder Geschichte häufen. Für die Sekundarstufe I und II ist die Situation im Saarland ein wenig differenzierter zu sehen. Hier ist die Einstellungschance auch davon abhängig, für welche Schulart(en) man sich entscheidet. Prinzipiell besteht ein Mangel in den Naturwissenschaften und den künstlerischen Fächern, wobei an den Gymnasien der Einstellungskorridor in den nächsten Jahren ohnehin relativ eng ausfällt. Prinzipiell stellt sicher der Bewerbermarkt in den meisten Ländern (auch im Saarland) so dar, dass es ein Überangebot an Bewerber*innen für die Sekundarstufe I und II gibt, während Bewerber*innen mit dem Lehramt für die Sekundarstufe I eher bessere Chancen auf eine Einstellung haben.

An Zahlen zu den Abschlüssen in den einzelnen Fächern zu gelangen ist schwierig. Das

liegt zum einen am föderalen System welches auch in der Lehramtsausbildung greift (Staats-examen vs. Bachelor/Master), zum anderen daran, dass diese Statistiken in den Bundesländern auch unterschiedlich erhoben werden. Die Zahlen für alle Bundesländer hat das Statistische Bundesamt in seinem aktuellen Vorbericht „Studierende an Hochschulen“ aufgeschlüsselt. Diese sind nach Fächergrup-

In allen Bundesländern sind die Geisteswissenschaften (inkl. Sprachen) mit großem Abstand die beliebteste Fächergruppe für Lehramtsstudierende: Z. B. haben sich in Nordrhein-Westfalen 37.460 angehende Lehrerinnen und Lehrer dafür entschieden, in Baden-Württemberg sind es rund 8.200. Mit einigem Abstand folgen danach Mathematik und Naturwissenschaften. In Nordrhein-Westfalen belegen nicht ganz 15.000 Lehramtsstudierende Vorlesungen und Seminare in diesem Bereich – und damit deutlich weniger als die Hälfte derjenigen, die sich für die Geisteswissenschaften entschieden haben. Nicht nur das Gefälle zwischen den Geistes- und den Naturwissenschaften ist extrem. Auch der Abstand zu den anderen Fächern ist groß. Ein Beispiel: In Nordrhein-Westfalen haben nur knapp 1.700 Studierende Kunst als Fach für das Lehramt gewählt.

In Rheinland-Pfalz stehen ca. 9.000 Lehramtsstudierenden in den Geisteswissenschaften

ten ca. 4.800 Studierende in Mathematik und Naturwissenschaften im Wintersemester 2018/19 gegenüber. Im Saarland ist das entsprechende Verhältnis 775 zu 295 und somit noch ein wenig dramatischer. Nimmt man zur Kenntnis, dass in fast keinem Bundesland ein gesellschaftswissenschaftliches Fach (Erdkunde, Politik, Geschichte) oder Deutsch als Mangelfach aufgeführt ist, diese aber zu einem nicht unwesentlichen Teil in die Zahlen der Geisteswissenschaften eingehen, dann bleibt festzuhalten, dass in ganz Deutschland entgegen dem Fächerbedarf an den Schulen studiert wird. Doch warum ist das so?

Es gibt zwei Erklärungsansätze für diese Situation, wobei die Wahrheit wohl irgendwo in der Mitte liegen dürfte. Zum einen sind die als Mangelfächer aufgeführten, von der Schwierigkeit her im Wesentlichen anspruchsvoller zu bewältigen als jene Fächer, die deutlich beliebter sind. Festmachen lässt sich das an hohen Abbrecherzahlen in den Naturwis-

senschaften und in Mathematik, welche zumindest zum Teil mit hohen Anforderungen begründet werden können. Bei den künstlerischen Fächern, sind die Zulassungen in vielen Bundesländern mit hohen Hürden versehen. So stellen sich viele potenzielle Studierende mit Ziel Lehramt die Frage, ob Aufwand und Ertrag in einem vernünftigen Verhältnis zueinanderstehen.

Zum anderen manifestieren sich in diesen Zahlen zwei Trends der letzten Jahre, nämlich dass auch in den Sekundarstufen der Lehrerberuf immer weiblicher wird und dass der Frauenanteil in den MINT-Fächern auf niedrigem Niveau stagniert. Das ist und bleibt ein bedauerlicher Zustand, scheint aber indirekt auch einen Einfluss auf die Studienwahl für das Lehramt zu haben.

Studienberatung und Berufsberatung versuchen, auch mit einzelnen Schwerpunkttaktionen, diesem Trend entgegenzuwirken. Das

funktioniert aber nur bedingt, denn die reine Beratung macht keinen sprachaffinen Studienwilligen zum begeisterten Physiker. Sehenden Auges rennen also viele Studierende mit ihrem Studium in die Arbeitslosigkeit, während an anderer Stelle Absolventen dringend benötigt werden. Eine Umkehrung dieser Entwicklung ist im Moment nicht abzusehen. ■



Matthias Römer

Lehrermangel

“Die Haltung der Gesellschaft zum Lehrerberuf muss sich verbessern”

Viele Lehrkräfte stehen heute vor Herausforderungen, die bis vor ein paar Jahren noch völlig undenkbar waren. Heute sind sie nicht allein Pädagogen, sondern müssen sich Aufgaben stellen, für die sie vielfach nicht ausgebildet sind. Wir sprachen mit Marcus Eckert von der Leuphana Universität über den aktuellen Lehrermangel in Deutschland und mögliche Ursachen.

Angesichts des jüngst in der Bertelsmann-Studie prognostizierten dramatischen Lehrermangels fordern Sie, dass die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften verändert werden muss, weil sie zunehmend Aufgaben übernehmen müssten, für die sie sich nicht genügend ausgebildet fühlten. Was meinen Sie genau?

In vielen Grundschulklassen gibt es fünf bis sieben Schüler, die den Unterricht kippen können, weil sie sich nicht an Regeln halten, verhaltensauffällig sind. Die Lehrkräfte sind fachlich gut ausgebildet, aber sie bekommen meist nicht das Handwerkszeug vermittelt, wie man mit Störungen und großer Lautstärke im Klassenraum umgeht oder wie man das Thema Inklusion angeht. Oder wie man angesichts großer Unterschiede in der Klasse die Schüler individuell fördern kann. Ein großer Teil der Pädagogen sagt heute, dass sie ihren Beruf nicht weiterempfehlen können. Das ist dramatisch angesichts des großen Mangels gerade bei Grundschullehrkräften.

Was müsste sich also ändern?

Es bedarf einerseits einer Verbesserung der Strukturen, so dass Lehrkräfte substanziiell entlastet werden und sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Andererseits bedarf es eines überarbeiteten Curriculums bei der Lehrerausbildung, damit der Umgang mit Störungen während des Studiums viel früher und auch ausführlicher behandelt wird als es heute üblich ist. Die Leuphana Universität bietet im Master Lehramtsstudierenden ein Wahlmodul zum Umgang mit psychischen Störungen im Schulalltag an.

So ein Angebot ist jedoch eher noch eine Seltenheit in der Lehrerausbildung. Zudem brauchen Lehrer mehr Fortbildungen, nicht nur einen Tag im Jahr (Anm. d. R. Lehrkräften steht selten Zeit und Budget zur Verfügung, sich fortzubilden; mit dem 1 Tag pro Jahr ist gemeint, dass ein Kollegium i.d.R. nur einen Tag als Fortbildungstag anmelden darf). Nach solchen Fortbildungen ist eine kontinuierliche Reflexion der Praxis wichtig, damit die Fortbildungsteilnehmer untereinander über ihren Umgang mit Störungen sprechen und sich

gegenseitig unterstützen können. Die Bereitschaft und Offenheit dafür ist bei den meisten Lehrkräften vorhanden, die Zahl der Einzelkämpfer wird weniger. Wichtig ist, dass die Fortbildung während der Unterrichtszeit möglich ist wie beispielsweise in Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen. Und auch vom Arbeitgeber bezahlt wird. Das ist ein Zeichen der Wertschätzung und erhöht die Bereitschaft zur Teilnahme angesichts eines Arbeitsalltags an der Belastungsgrenze – wer erwartet, dass Lehrkräfte am Wochenende oder in den Ferien daran teilnehmen, kann nicht mit großer Resonanz rechnen. Insgesamt muss Fortbildung an der Schule einen höheren Stellenwert erhalten.

Sie bemerken an der Uni Lüneburg, dass junge Lehramtsstudierende zunehmend an ihrem Berufswunsch zweifeln. Woran liegt das?

Viele erleben, dass sie bei ihren ersten Praktika hilflos vor einer Klasse stehen. Das alleine ist nicht so tragisch, viel schlimmer ist ihre Beobachtung, dass auch die sie betreuende, erfahrene Lehrkraft oft hilflos ist. Dadurch sind sie erschüttert. Sie bekommen an einigen Schulen vermittelt, dass das Unterrichten ein täglicher Kampf ums Überleben ist. Das führt dazu, dass immer mehr angehende Lehrer einen Studienwechsel in Erwägung ziehen. Und das liegt nicht daran, dass sie besonders labil oder stressanfällig sind oder das Studium nur wegen der langen Ferien gewählt haben – ich habe im Masterstudium mit ganz tollen engagierten jungen Menschen zu tun. Sie sprechen von geringer werdenden Respekt gegenüber Lehrern in der Öffentlichkeit.

Woran machen Sie das fest?

Lehrkräfte erleben vermehrt, dass sie Zielscheibe von Unzufriedenheit werden, für die sie nichts können. Manchmal wird die familiäre Einigkeit über ein gemeinsames Feindbild aufrecht erhalten: den Lehrer bzw. die Schule. Ehrgeizige Eltern versuchen immer häufiger Einfluss auf Entscheidungen von Lehrern zugunsten ihrer Kinder zu nehmen und setzen sie unter Druck. Ich war gerade als Berater in Brandenburg an einer deutsch-polnischen Schule und habe dort häufig von deutschen Lehrkräften den Satz gehört: ‚Wir merken, dass unsere polnischen Schüler gegenüber ihren Lehrpersonen größere Wertschätzung empfinden als es unter deutschen Schülern üblich ist.‘ Es geht nicht um Gehorsam, sondern um das Vertrauen, dass eine Lehrkraft das Beste für den einzelnen Schüler will. Wenn sich die Haltung in der Gesellschaft

gegenüber dem Lehrerberuf verbessern würde, wäre schon viel gewonnen und es würde einfacher, neue Lehrkräfte zu gewinnen.

Was sagen Sie dazu, dass der Anteil der Quereinsteiger an vielen Schulen stetig zunimmt?

Ich erlebe hochmotivierte Quereinsteiger mit großen fachlichen Qualifikationen, die sich angesichts geringer Wertschätzung nicht selten fragen, ob der Wechsel an eine Schule wirklich der richtige Schritt war. Man müsste mehr individuell auf Quereinsteiger eingehen und dabei stärker berücksichtigen, ob sie bisher zum Beispiel als Sozialpädagoge oder als Chemiker gearbeitet haben – je nachdem brauchen sie ganz unterschiedliche Unterstützung.

Der in der Bertelsmann-Studie behandelte Lehrermangel hat auch mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf aus gesundheitlichen Gründen zu tun. Was ist hier zu tun?

In den Programmen unseres Instituts zur Lehrergesundheit geht es darum zu zeigen, wie man besser mit Stress umgehen kann. Wer hochbelastet ist, bei dem leidet die Interaktion mit den Schülern, die Unterrichtsqualität wird schlechter, ebenso die Lebens- und Gesundheitsqualität. Viele Lehrer leiden unter Schlafstörungen, Kopfschmerzen und Hörproblemen. Wir versuchen die Betroffenen zu stärken, unsere praxisnahen Fortbildungen werden sehr gut angenommen und sind erfolgreich. ■

Mit Marcus Eckert sprach Joachim Göres

Anmerkung der Redaktion: Das Interview und die darin geschilderten Rahmenbedingungen beziehen sich auf die Situation in Niedersachsen. Im Saarland existieren zum Teil davon verschiedene Rahmenbedingungen.

Zur Person



Dr. Marcus Eckert (44), Lehrer und Psychologe, Lehrbeauftragter an der Leuphana Universität Lüneburg, in der Aus- und Fortbildung von Lehrern sowie in der Weiterbildung von Quereinsteigern tätig, Geschäftsführer und Trainer am privaten Institut für LernGesundheit in Lüneburg.

Foto: <https://lehrergesundheit.eu>

ANZEIGE

USA UNTER TRUMP: PLATZ 43 AUF DER RANGLISTE DER PRESSEFREIHEIT. AUF DEM GIPFEL DER MACHT DARF PRESSEFREIHEIT NICHT AUF DER STRECKE BLEIBEN.

REPORTER OHNE GRENZEN

KOMMENTAR

Salut Ulrich

Das war's also jetzt nach sieben Jahren: Der Minister verlässt mehr oder minder über- raschend das MBK und übergibt an die bishe- rige Staatssekretärin. Die Bildungspolitik ver- lässt man als Fraktionsvorsitzender natürlich nicht, d. h. inhaltlich bleibt er der GEW und allen anderen in der Bildungspolitik Aktiven sicher erhalten. Es ist dennoch ein guter Zeit- punkt, einen subjektiven Blick zurück zu wer- fen und sich zu fragen, was in den letzten Jah- ren gelungen und was weniger gelungen ist.

Insgesamt gilt für die Amtszeit Ulrich Com- merçons: Es gab Licht und Schatten. Getrie- ben von den Bedingungen eines finanzschwachen Bundeslandes und einer in Sachen Bil- dung polarisierten Öffentlichkeit hat Ulrich Commerçon sicherlich in den vergangenen Jahren sein Bestes versucht. Er hat deutlich gemacht, dass ihm die Bildung am Herzen liegt, auch wenn er mit der Kultur ebenfalls eine Reihe von Baustellen geerbt hat, die sei- ne Aufmerksamkeit erforderten, und er offensichtlich diesen Part seiner Verantwor- tlichkeit auch überaus schätzte.

Oft hatte man den Eindruck, dass der andere Teil der großen Koalition sich nur für Bildungspolitik interessierte, wenn es galt, den Minister zu kritisieren. Gemeinsames von CDU und SPD in Sachen inhaltlich geprägter Bildungspolitik war nur selten zu erkennen. Das hat die Amtszeit des Ministers sicher nicht einfacher gemacht. Den politischen Attacken ist er zumeist mit stoischer Gelas- senheit begegnet. Man muss sich fragen, ob Koalitionen, die in einem solch zentralen Gestaltungsfeld, wie es die Bildungspolitik ist, sich einen derart grundsätzlichen Dissens leisten können.

Auf sein Konto gehen einige Innovationen und dabei hatte die eben erwähnte Gelassen- heit gegenüber den Kritiker*innen oftmals den längeren Atem. Herausragend auf der inhaltlichen Seite steht hier z. B. der Erlass zur Leistungsbewertung. Ein inhaltlicher Meilen- stein, der immer noch gegen die – zumeist unsachliche – Kritik zu verteidigen ist. Ver- schiedene Großprojekte, wie die (Teil-)Re- form der beruflichen Bildung oder die Umset- zung des Digitalpaktes wurden mit Umsicht angegangen. Für Letzteres wurden mit einem Medienkonzept zuvor Weichen gestellt, es bleiben hier jedoch noch viele Fragen unge- löst.

Gab es Kritik der GEW an einzelnen Ent- scheidungen, war die oben erwähnte Gelas- senheit leider ein ums andere Mal ver- schwunden. Eigentlich schade, denn das aus- zuhalten gehört zum Geschäft. Wissenschaft- liche Erkenntnisse und ein datenbasiertes Bil- dungsmonitoring waren nur genehm, wenn die eigene Leistung gut dargestellt wurde. Die Verwendung der Mittel aus dem Gute-Kita- Gesetz ist immer noch kritisch zu sehen. Mit Beitragssenkungen mag man vielleicht Wählerstimmen gewinnen, die Qualität der Kitas wird dadurch sicher nicht verbessert.

Der unerwartet große Zuzug Geflüchteter und die damit verbundenen Nachsteuerun- gen im Bildungssystem wurden gut gemeis- tert. Hier zeigte sich der Vorteil eines kleinen Landes und einer pragmatischen Herange- hensweise.

Aber: Eine Schulpolitik aus einem Guss war in all den Jahren leider nicht zu erkennen. Zu sehr haben Förderschulen, Grundschulen, Gemeinschaftsschulen, Gymnasien und auch Berufliche Schulen ihre Reviere verteidigt und wenig Gemeinsames entdeckt. Die im Saar- land immer noch ausgefochtenen Graben- kämpfe zwischen einzelnen Schulformen lösen bei Betrachtern aus anderen Bundes- ländern oftmals nur Kopfschütteln aus. Versu- che, die Schulformen zusammenzuführen und zu mehr Kooperation zu bewegen, sind bereits im Ansatz gescheitert. Das schadet bis heute auch der Inklusion und deren Umset- zung. Dass das so war, lag sicher nicht nur an der Spitze des Hauses, sondern auch an Blo- ckaden der inneren Bürokratie.

Die Inklusion war und ist die Mammutauf- gabe der Bildungspolitik, auch im Saarland. Zu oft hatte man bei diesem Thema den Ein- druck, dass die unterschiedlichen Akteure aneinander vorbeiredeten. Während der Minister zu Recht gegenüber der Sache Hal- tung anmahnte, wiesen die betroffenen Beschäftigten immer wieder auf die misera- ble (Personal-)Situation an den Schulen hin. Hier wäre ein besserer Blick für die Realitäten an den Schulen dringend geboten. Doch wenn beim Ministerbesuch quasi alle Kinder stets singend und tanzend vor dem neuen Smartboard parat stehen, mag man versucht sein, unhaltbare Bedingungen an Schulen zu übersehen. Der von der CDU durchgesetzte

Kompromiss mit Eröffnungen neuer Förder- schulen erweist der Inklusion einen Bären- dienst und ist sicher der falsche Weg.

Der Minister hat sich stets als Sachwalter einer guten und gerechten Bildung gesehen, echten Ganztags und Gemeinschaftsschule unterstützt und dabei echte Ganztagschulen entscheidend vorgebracht. Doch bis heute gibt es immer noch kein Ganztagsgymnasium. In diesem Feld nur auf Entscheidungen an der Basis zu setzen, hat sich als Fehler erwiesen. Die katastrophale Situation an den Freiwilli- gen Ganztagschulen wurde in der politi- schen Aufregung um die echten Ganztags- schulen schlicht vergessen. Diese ist immer noch eine pädagogische Billiglösung, die die CDU dem Land eingebracht hat und die bis heute über das Stadium eines Provisoriums nicht herausgekommen ist.

Der Aufregung um die Gemeinschaftsschu- le Bruchwiese und der steigenden Belastung der Kolleginnen und Kollegen wurden konkre- te Projekte entgegengesetzt. Das ist zumin- dest ein nachhaltiger Ansatz, von außen betrachtet. Die Wirkung oder Nichtwirkung wird die Zukunft zeigen. Diese Baustelle wird die Bildungspolitik noch länger beschäftigen, denn die Belastungen werden weiter steigen und eine ausgleichende Behandlung im Sinne einer gerechten Lastenverteilung zwischen einzelnen Schulen, Schulformen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist noch lange nicht in Sicht.

Oft stellt sich in der Bildungspolitik die Fra- ge, was möglich ist. Es wurde einiges möglich gemacht in den vergangenen sieben Jahren. Dennoch ist aber eine Menge Arbeit für die Nachfolgerin liegengelassen und die Schwie- rigkeiten mit dem Koalitionspartner dürften bleiben – wie diese bewältigt werden, daran wird sich die neue Ministerin messen lassen müssen. ■



Matthias Römer

Immer mehr Einser-Abiturienten – Und was ist mit den Besten?

Im Jahr 2017 lag der Anteil der Einser-Abi- turienten an der Bevölkerung im entspre- chenden Alter mit 3,3 Prozent fast doppelt so hoch wie noch 2006 mit 1,7 Prozent. Dabei sind den PISA-Studien zufolge heute an sich nicht mehr Schüler als „Top-Performer“ einzu- stufen. Den Leistungsstärksten schadet das, wenn ihre Kompetenzen schlechter gefördert und dokumentiert werden.

In den letzten Jahrzehnten hat an den deut- schen Schulen eine starke Bildungsexpansion stattgefunden. Deutlich wird dies, wenn man die Bildungsniveaus verschiedener Alters- gruppen vergleicht. So hatten im Jahr 2017 bereits 53,3 Prozent der 20- bis 24-Jährigen in Deutschland, aber nur 39,0 Prozent der 40- bis 44-Jährigen und 26,1 Prozent der 60- bis 64-Jährigen die Hochschul- oder Fachschulrei- fe. Noch im Jahr 2006 lag der Anteil bei den 20- bis 25-Jährigen mit 37,4 Prozent um über 15 Prozent niedriger (Statistisches Bundes- amt, 2019; eigene Berechnungen).

Dass immer mehr junge Menschen eine gymnasiale Oberstufe durchlaufen, ist an sich sehr positiv zu bewerten, da Bildung in der sich verändernden Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnt. Allerdings ergeben sich auch eine Reihe bildungspolitischer Heraus- forderungen. So muss einerseits einer Entwer- tung der anderen Schulformen und -abschlüs- se entgegengewirkt und andererseits dafür gesorgt werden, dass die besonders leistungs- starken Schüler auch weiterhin so gefördert und gefordert werden, dass sie ihre Potenziale voll entfalten können. Letzteres ist nicht nur im Sinne der Kinder wichtig, sondern auch für die Entwicklung des Landes von großer Bedeutung, da es sich bei diesen vielfach um die Leistungsträger in Wissenschaft, Wirt- schaft und Gesellschaft von morgen handelt.

In diesem Kontext kann die Benotungspra- xis am oberen Rand eine wichtige Rolle spie- len. Erreichen Schüler bereits mit begrenztem Lernaufwand die Note „sehr gut“, haben sie gegebenenfalls wenig Anreiz sich noch mehr anzustrengen. Sind sie in mehreren Fächern stark und erhalten keine gezielte Förderung außerhalb des regulären Unterrichts, kann es für sie bei niedrigeren Leistungsanforderun- gen auch schwieriger sein, herauszufinden, wo ihre besonderen Stärken genau liegen. Zudem ist das Anforderungsniveau für die Aussagekraft der sehr guten Noten über das genaue Leistungsniveau der Schüler von gro-

ßer Bedeutung. Diese wiederum ist etwa sehr wichtig, wenn Studienplätzen in stark nachge- fragten Studiengängen im Numerus-Clausus- Verfahren nach den Abiturnoten vergeben werden.

Dabei beenden in den letzten Jahren immer mehr junge Menschen ihren schuli- schen Bildungsweg mit einem Einser-Abitur. Erlangten den Zahlen der Kultusministerkon- ferenz zufolge im Jahr 2006 deutschlandweit noch nur 14.999 Personen die allgemeine Hochschulreife mit einem Notenschnitt bis 1,4, waren es 2017 bereits 27.748. Betrachtet man alle Absolventen mit einem Schnitt bis 1,9, ist ihre Zahl von 52.566 im Jahr 2006 auf 84.491 im Jahr 2017 gestiegen. Die Höchstno- te 1,0 erreichten im Jahr 2017 mit 5.769 mehr als doppelt so viele Abiturienten wie im Jahr 2006 mit 2.529 (KMK, 2008, 2018; eigene Berechnungen). Eine Darstellung von Werten für die Zwischenjahre ist nicht sinnvoll, da die-

weist insbesondere mit Blick auf den Hoch- schulzugang allerdings auch eine niedrigere Wertigkeit auf. Da sich in den letzten Jahren auch die Zahl der jungen Menschen im für das Abitur in Frage kommenden Alter verändert hat, sollen im Folgenden auch die Anteile der Einser-Abiturienten an der Bevölkerung im entsprechenden Alter betrachtet werden. Um diese zu ermitteln, wurden die Anteile der Abiturienten mit Spitzennoten an allen erfolg- reichen Abiturienten mit den vom statisti- schen Bundesamt ermittelten Anteilen der Studienberechtigten mit allgemeiner Hoch- schulreife an der Bevölkerung im entspre- chenden Alter hochgerechnet.

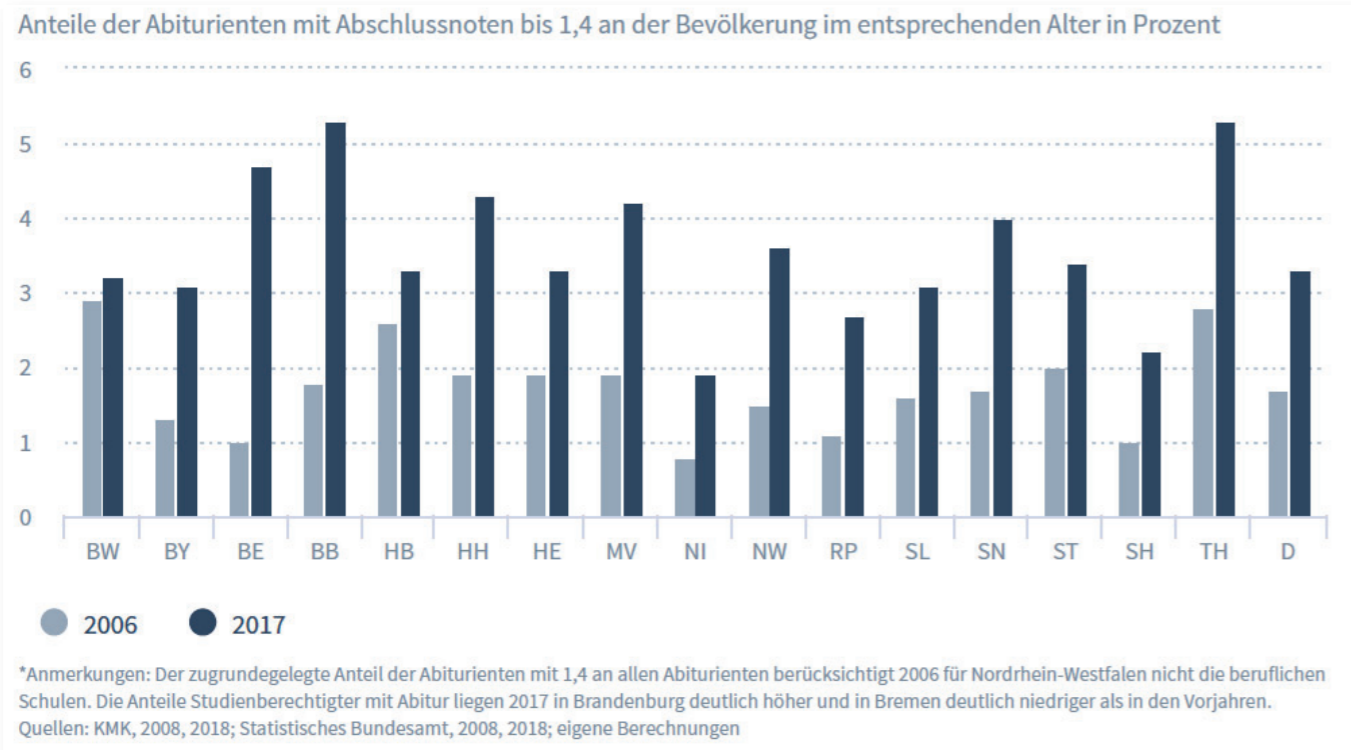
Für das Jahr 2017 ergibt sich so ein Bevöl- kerungsanteil von 3,3 Prozent Abiturienten mit Note 1,4 und besser. Für das Jahr 2006 liegt der entsprechende Wert mit 1,7 Prozent nur rund halb so hoch. Dabei ist nicht der Abi- turientenanteil an der Bevölkerung von 29,9



Foto: 123rf.com/©Cathy Yeulet

se aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge nach oben verzerrt wären. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass sich die Zahlen nur auf die allgemeine Hochschulreife beziehen und die Fachhochschulreife nicht miteinfassen. Diese

Prozent auf 40,3 Prozent gestiegen. Auch der Anteil der Einser-Abiturienten an allen erfolg- reichen Abiturienten hat von 5,6 Prozent auf 8,2 Prozent zugenommen. Überdies ergeben sich für die Bundesländer sehr unterschiedli-



che Werte. So liegt der für das Jahr 2017 ermittelte Anteil der Einser-Abiturienten an der Bevölkerung im entsprechenden Alter in Niedersachsen mit 1,9 Prozent weniger als halb so hoch wie in Brandenburg und Thüringen mit jeweils 5,3 Prozent (Abbildung).

Nimmt man die Abiturienten mit Note 1,9 und besser in den Blick, ist ihr Anteil an der Bevölkerung von 5,9 Prozent auf 10,1 Prozent und ihr Anteil an allen erfolgreichen Abiturienten von 19,7 Prozent auf 24,9 Prozent gestiegen. Für die Abiturienten mit Note 1,0 ergeben sich Bevölkerungsanteile von 0,3 Prozent für das Jahr 2006 und 0,7 Prozent für das Jahr 2017, sowie Anteil an allen Abiturienten von 0,9 Prozent und 1,7 Prozent (KMK, 2008, 2018; Statistisches Bundesamt, 2008, 2018; eigene Berechnungen).

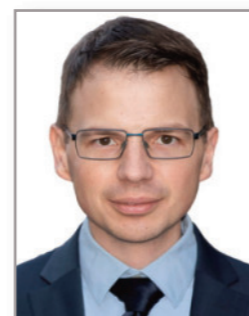
Würde sich hierin tatsächlich ein Anstieg der Zahl junger Menschen mit einem besonders hohen Kompetenzniveau und nicht nur einen Rückgang der Leistungsanforderungen bei den Abiturprüfungen widerspiegeln, müssten sich eine ähnliche Entwicklung in außercurriculären Erhebungen des Leistungsstands von Schülern, wie den PISA-Studien, wiederfinden. Diese zeichnen allerdings ein anderes Bild. So ist der Anteil der 15-jährigen Schüler, die das Höchstniveau (PISA-Stufe 6) erreichen, zwischen 2006 und 2015 in Mathematik von 4,5 Prozent auf 2,9 Prozent gesunken und in den Naturwissenschaften mit jeweils 1,8 Prozent konstant geblieben. Im Lesen sind die Werte aufgrund von Änderungen bei den Tests nicht vergleichbar. Betrachtet

man die Anteile der von der OECD als „Top-Performer“ eingestufteten Schüler, die mindestens die zweithöchste Stufe 5 erreichen, so ist der Wert in Mathematik von 15,4 Prozent auf 12,9 Prozent und in Naturwissenschaften von 11,8 Prozent auf 10,6 Prozent gesunken. Allerdings ist zwischen 2009 und 2015 im Lesen ein deutlicher Anstieg von 7,6 Prozent auf 11,7 Prozent zu verzeichnen (OECD 2007, 2016).

Unterscheiden sich die Leistungsanforderungen an die Abiturienten stark zwischen den einzelnen Ländern, ist das noch problematischer, als wenn sie sich über die Zeit verändern. Viele Abiturienten wechseln zur Fortsetzung ihrer Ausbildung nämlich in ein anderes Bundesland, sodass es zu Verwerfungen bei der Studienplatzvergabe kommen kann, wenn die Abiturnoten nicht genau dasselbe Kompetenzniveau dokumentieren. Dabei gibt es keine Hinweise darauf, dass sich die großen Länderunterschiede bei den Top-Abiturnoten tatsächlich mit entsprechenden Kompetenzunterschieden bei den Schülern rechtfertigen lassen. Die Bildungspolitik ist gefordert, die Abiturprüfungen bundesweit soweit zu vereinheitlichen, dass die einzelnen Abiturnoten dasselbe Leistungsniveau dokumentieren. Dabei sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass es nicht zu einem weiteren Absinken der Leistungsanforderungen für die Vergabe guter Noten kommt.

Hinzuweisen ist hier etwa auf die Kritik des Philologenverbands an den neuen Bewertungsmaßstäben der Kultusministerkonferenz

für die Abiturprüfung (Zeit, 2019). Zudem muss dafür gesorgt werden, dass die leistungsstärksten Kinder und Jugendlichen in den Schulen Angebote erhalten, die sie entsprechend ihrer Fähigkeiten fördern und fordern. Erfolgen diese außerhalb des regulären Unterrichts, muss überdies sichergestellt werden, dass die erworbenen Kompetenzen gut dokumentiert werden, sodass sie etwa auch bei der Studienplatzvergabe berücksichtigt werden können. ■



Wido Geis-Thöne
Senior Economist für Familienpolitik, Institut der Deutschen Wirtschaft

Literatur
KMK – Kultusministerkonferenz, 2008, Abiturnoten 2006 an Gymnasien, integrierten Gesamtschulen und beruflichen Schulen, Berlin
KMK, 2018, Abiturnoten 2017 an Gymnasien, integrierten Gesamtschulen und beruflichen Schulen, Berlin
OECD, 2007, PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World, Paris
OECD, 2016, PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education, Paris
Statistisches Bundesamt, 2008, Bildung und Kultur: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2006, Fachserie 11, Reihe 4.3 Wiesbaden
Statistisches Bundesamt, 2018, Bildung und Kultur: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2017, Fachserie 11, Reihe 4.3 Wiesbaden
Statistisches Bundesamt, 2019, GENESIS-Online Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [13.02.2019]

© 2019, IW Medien • IW-Kurzbericht Nr. 18: "Immer mehr Einser-Abiturienten"

Die Tarifverhandlungen 2019 bei der AWO Saarland

Mit dem Verhandlungsergebnis vom 7. Oktober 2019 gehen nach vier langen und zähen Verhandlungsrunden, vorbehaltlich der Zustimmung der Tarifkommissionen von GEW und ver.di, die Tarifverhandlungen 2019/2020 der DGB-Schwesergewerkschaften beim Landesverband Saarland der Arbeiterwohlfahrt zu Ende.

Nachdem die Entgelttabellen fristgerecht zum 31.12.2018 gekündigt wurden, startete die GEW am 24. Januar 2019 mit der Einberufung einer Tarifkommission, der Wahl einer Verhandlungsführung und der Aufstellung von Forderungen. Da der AWO-Tarifvertrag sich seit Jahren weiter von den Gehältern des öffentlichen Dienstes entfernt, war – nicht zum ersten Mal – der Lückenschluss das angestrebte Ziel. Es wurde daher als Verhandlungsziel die vollständige Angleichung der Tabellen an den TvöD vereinbart. Darüber hinaus war es das Ziel der GEW, die Stufenlaufzeiten, bei der AWO mit 26 Jahren bis zur Erfahrungsstufe 6 extrem verlängert, mit dem Arbeitgeber zu diskutieren. Die Stufenlaufzeiten werden im ungekündigten Manteltarifvertrag definiert und wären daher nur einvernehmlich neu zu gestalten gewesen.

Durch Umstände, die nicht im Einflussbereich der GEW lagen, begannen die Tarifverhandlungen erst am 4. Juni mit der ersten Verhandlungsrunde. Das Verhandlungsziel der GEW, die Angleichung der AWO Tarife an den TVöD wurde durch die Verhandlungsführer der AWO mit dem Hinweis auf das sog. Besserstellungsverbot und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers rundweg zurückgewiesen. Eine derart hohe Gehaltssteigerung von ca. 7-13% gefährde massiv Arbeitsplätze. Die AWO müsse unter diesen Bedingungen eine hohe Zahl von Einrichtungen schließen oder als gGmbH ausgliedern, da die entsprechende Gegenfinanzierung nicht gewährleistet werden könne.

Während die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers für die Gewerkschaften durchaus plausibel, wenngleich unüberprüfbar – das Werkzeug des Nottarifvertrags wurde durch den Arbeitgeber nicht bemüht - blieb, ist das gerne bemühte „Besserstellungsverbot“ an dieser Stelle ernsthaft zu diskutieren, da im Extremfall der komplette Verlust der öffentlichen Förderung für betroffene Einrichtungen drohen könnte.

Um eine Besserstellung festzustellen, wäre es erforderlich, dass in der Gesamtbetrachtung der geförderte Freie Träger seine MitarbeiterInnen besser stellt als der fördernde öffentliche Träger. Diese Gesamtschau bezöge sich bei den HzE-Einrichtungen auf den TvöD, bei den projektfinanzierten Einrichtungen auf den TVL. Sie würde außer den Entgelttabellen und deren jeweiligem Inkrafttreten nicht nur Beihilfefonds und zusätzliche Altersvorsorge mit einschließen müssen, sondern auch Stufenlaufzeiten und vermutlich auch immaterielle Anteile, wie z.B. befristete Vertragslaufzeiten.

dieser Stelle ebenfalls zurückgewiesen. Stattdessen verknüpfte der Arbeitgeber die Verhandlungen seinerseits mit den Vorbedingungen Einfrieren der Jahresonderzahlung (Weihnachtsgeld) auf den Stand von 2018 anstelle der bisherigen 83% eines Monatsgehalts und Zustimmung zur sofortigen Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos und mittelfristigen Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes. Über dessen Ausgestaltung hatte er keine konkreten Vorschläge, außer dass es insolvenz sicher sein werde. Auch diese Änderungs wünsche bezogen sich auf eine einver-



Aktive Mittagspause vor dem Johanna Kirchner Haus | Foto: Ulf Jaenicke

Aktuell liegen einkommensbezogen deutliche Abstände zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und der AWO, in allen Tabellen. Die linearen Erhöhungen treten regelmäßig deutlich nach denen des öffentlichen Dienstes in Kraft. Die Stufenlaufzeiten der TV AWO SuE Tabellen sind ebenfalls drastisch länger als in den korrespondierenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Ein „Lückenschluss“, wie ihn beide Gewerkschaften seit Jahren anstreben, würde daher keinesfalls das Besserstellungsverbot verletzen.

Die von uns angestrebte einvernehmliche Änderung des Manteltarifvertrags zwecks Verkürzung der Stufenlaufzeiten auf TvöD Niveau war die Verhandlungsführung des Arbeitgebers ebenso nicht bereit zu diskutieren. Die von Ver.di zusätzlich erhobene Forderung nach einer großzügigeren Belohnungsregelung für das „Holen aus dem Frei“ wurde an

nehmliche Änderung des Manteltarifvertrags. Ein eigenes quantitatives Angebot betreffs der Entgelttabellen legte der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt nicht vor.

Der Landesverband Saarland der Arbeiterwohlfahrt ist mit seinen mehr als 5200 tariflichen Beschäftigten nicht nur einer der größten Arbeitgeber des Saarlandes, sondern als großer Sozialkonzern Anbieter unterschiedlichster sozialer Dienstleistungen, die ebenfalls durch die öffentlichen Auftraggeber sehr unterschiedlich gegenfinanziert werden. Diesem Umstand trug die Geschäftsführung Rechnung, indem zur zweiten Verhandlungsrunde ein sehr differenziertes Angebot unterbreitet und plausibel begründet wurde. Einigen auf dem Arbeitsmarkt besonders umworbene Berufsgruppen in einigen Geschäftsreichen sollte relativ viel gegeben werden, einigen fast nichts, jeweils auch noch zu

unterschiedlichen Stichtagen. Es kristallisierte sich schnell heraus, dass aus gewerkschaftlicher Sicht die drastische Schlechterbehandlung der Mitarbeiter*innen in der sog. Allgemeinen Tabelle das zentrale Problem war, für die zunächst eine Gehaltssteigerung von jährlich 1,6–1,7% vorgeschlagen wurde.

Es ist aus GEW-Perspektive erforderlich, diese vielfältige innere Differenzierung für unsere Mitglieder genauer zu beschreiben. Der Vorschlag der AWO Geschäftsführung sah interne Differenzierungen nach Höhe und Zeitpunkt der Tarifänderung sowie unterschiedliche Zuwächse bis Ende 2020 vor. Die

dessen Gegenfinanzierung durch das Pflege-stärkungsgesetz möglich wird, wird den Fachkräften im Bereich der AWO SuE Tabelle eine immer noch respektable Einkommenssteigerung von jährlich rund 3% angeboten. Den Mitarbeiter*innen in der Allgemeinen Tabelle wird in dem Verhandlungsergebnis ein Gehaltszuwachs von jährlich rund 2% angeboten.

Der Preis für dieses Ergebnis ist die gleichzeitige Tarifierhöhung der AWO SuE Tabelle zum späteren der ursprünglich vorgeschlagenen Zeitpunkte und die Senkung der Jahressonderzahlung von bisher 83% auf 80% eines

sprechend deutlich kürzeren Zeit. Ein fiktiver Drilling dieser Kollegin in der neuen TVL S Tabelle (ab Januar 2020) entwickelt sich übrigens von 3181,18€ auf 4617,55€.

Die Lücke zum öffentlichen Dienst, egal ob TvöD oder TVL, wird offensichtlich durch dieses Verhandlungsergebnis weiterhin nicht geschlossen und es werden trotz der erzielten Verbesserung in der allgemeinen Tabelle innerhalb der AWO Gewinner und Verlierer definiert, was die Gewerkschaften als unsozial und unsolidarisch einschätzen. Darüber hinaus ist die Absenkung des Weihnachtsgeldes als eindeutige Verschlechterung anzusehen.

Der Wunsch der Geschäftsführung nach einem Lebensarbeitszeitkonto stößt generell auf interessiertes Wohlwollen der Gewerkschaften. Es wurde daher vereinbart, mögliche Modelle genauer zu betrachten, um eine arbeitnehmerverträgliche Ausgestaltung, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes zu erarbeiten.

Das Verhandlungsergebnis ist m.E. als realistisches Ergebnis zu betrachten, das den wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Arbeitgebers entgegenkommt und dazu beiträgt, Einrichtungsschließungen und Ausgliederungen zu verhindern, sowie die größten sozialen Dysbalancen abzumildern.

Die größten Hindernisse für die angestrebte Lückenschließung sind ohnehin außerhalb der Arbeiterwohlfahrt zu lokalisieren. Zu benennen wäre hier insbesondere der Missbrauch des Subsidiaritätsprinzip als öffentliches Kostendämpfungsprogramm. Dies unterstreicht die von den Gewerkschaften seit längerem diskutierte Notwendigkeit eines saarländischen Tariftreugesetzes, das den Namen verdient. ■



Ulf Jaenicke



Aktiver Feierabend vor der Landesgeschäftsstelle | Foto: Ulf Jaenicke

bei uns organisierten Mitarbeiter*innen, fast ausschließlich sozialpädagogische Fachkräfte, verteilen sich innerhalb der AWO größtenteils auf das sozialpädagogische Netzwerk (SPN), sowie den Verband zur Integration behinderter Menschen (VIB). Sowohl in SPN als auch im VIB arbeiten Mitarbeiter*innen mit vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten unter den Bedingungen der AWO SuE Tabellen und der sog. Allgemeinen Tabelle.

Monatsgehaltes. Zudem sind durch die späten Zeitpunkte der Tarifierhöhung sowohl 2019 als auch 2020 eine Reihe von Nullmonaten eingeschlossen. Auf das jeweilige Jahr gerechnet ergeben sich daher je nach Tabellenzugehörigkeit Einkommenszuwächse eher unterhalb der Inflationsrate von prognostizierten 1,9% für 2019.

Um Beispiele zu benennen, beträgt das Einkommen eines fiktiven Erziehers in der SuE Tabelle des TvöD aktuell in der Erfahrungsstufe 1 (Erzieher*in mit einfacher Tätigkeit, Entgeltgruppe 8a) 2792,04€ um dann binnen 17 Jahren in der Erfahrungsstufe 6 auf 3815,74 € zu steigen. Der fiktive Zwilling dieses öffentlich bediensteten Erziehers bei der AWO beginnt ab August 2019 mit 2655,85€ um dann nach 26 Jahren 3700,37€ zu erreichen, zukünftige Gehaltsentwicklungen nicht berücksichtigt.

Die ebenfalls fiktive Sozialpädagogin in Entgeltgruppe S11b würde demnach bei der AWO ab Januar 2020 binnen 26 Jahren von 2931,47€ auf 4342,74€ hochgestuft, in TvöD SuE von 3196,36€ auf 4524,44€ in der ent-

Während die Fachkräfte der Altenpflege sich auf einen relativ ordentlichen Gehaltszuwachs von jährlich rund 4% einstellen können,



AWO Tarifrunde 2019

Tarifeinigung mit der Arbeiterwohlfahrt erzielt!

In der 4. Verhandlungsrunde haben die Gewerkschaften ver.di und GEW eine Tarifeinigung mit der Arbeiterwohlfahrt im Saarland erzielt.

Die Entgelttabellen für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt werden wie folgt erhöht:

- 1. Allgemeine Entgelttabelle**
 - 1. August 2019 + 2 %
 - 1. September 2020 + 2,4 %
- 2. Tabelle Pflege und Betreuung**
 - 1. Juli 2019 + 3,8 %
 - 1. Januar 2020 + 4 %
- 3. SuE-Tabellen:**
 - 1. August 2019 + 3,01 %
 - 1. Juli 2020 + 3,12 %

Die Ausbildungsentgelte der Auszubildenden werden zum 1. August 2019 und zum 1. Januar 2020 um jeweils 50,- Euro erhöht. Die Vergütung der Praktikant*innen wird zum 1. August 2019 und zum 1. Januar 2020 um jeweils 50,- Euro erhöht. Laufzeit jeweils bis zum 31. Dezember 2020. Die Jahressonderzahlung für 2019 wird voll ausgezahlt. Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Jahr 2020 80 %.

Zur Eingruppierung wurde folgende Regelungen vereinbart:

1. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung (Bachelor), die als Lehrkräfte an Pflegeschulen eingesetzt werden, sind ab dem 1. Oktober 2020 in EG 11 eingruppiert. Überleitung nach den Regelungen für Höhergruppierungen.
2. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Master), die als Lehrkräfte an Pflegeschulen eingesetzt werden, sind ab dem 1. Oktober 2020 in EG 13 eingruppiert. Überleitung nach den Regelungen für Höhergruppierungen.
3. Beschäftigte als Leiter*in einer Pflegeschule sind ab dem 1. Oktober 2020 in EG 13 eingruppiert. Überleitung nach den Regelungen für Höhergruppierungen.

Die Zulage für verantwortliche Pflegefachkräfte in den Entgeltgruppen Kr 10a und darunter wird von 300,- auf 500,- Euro erhöht. Pflegefachkräfte erhalten eine Arbeitsmarkt- bzw. Fachkraftzulage nach folgenden Regelungen:

- Pflegefachkräfte mit mind. 3jähriger Ausbildung/Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, die im Bereich der Altenhilfe beschäftigt werden und in der EG Kr 7a Stufe 2 eingruppiert sind, erhalten bis zum Aufstieg in die Stufe 3 eine Arbeitsmarktzulage i.H. der Differenz zur Stufe 3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig. Bei der Ermittlung der Differenz ist die Fachkraftzulage (s. u.) nach einzurechnen. Für die Stufenbestimmung bei einer Höhergruppierung ist diese Zulage dem Tabellenentgelt hinzuzurechnen.
- Es wird eine Fachkraftzulage für Pflegefachkräfte mit mind. 3jähriger Ausbildung/Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit in EG Kr 7a eingeführt. Die Werte betragen:

EG Kr 7a	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 4	Stufe 6
	-	+150 €	+125 €	+100 €	+75 €	+50 €

Forderungen der Arbeiterwohlfahrt zum Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bzw. bei Inanspruchnahme von Elternzeit sind in das Abschlusspapier aufgenommen, bedürfen allerdings die Zustimmung der Bundesebene der Gewerkschaften. Zur Frage eines betrieblichen Jahresarbeitszeitkonto, dessen Einführung die Arbeitgeberseite gefordert hat, wurde vereinbart, mögliche Modelle zu prüfen.

Jetzt sind die Mitglieder gefragt. Bis voraussichtlich 15. November entscheiden sie in einer Mitgliederbefragung über die Annahme dieses Ergebnisses.

Im Anschluss an die Mitgliederbefragung wird die Tarifkommission nochmals tagen, um über das Votum der Mitglieder zu beraten und über die Annahme der Tarifeinigung zu entscheiden. ■



JA 13 – dran bleiben!

Lohnerechtigkeit voran bringen!

Vom 11. bis 21. November machen GEW-Aktive in allen Bundesländern mobil, um A 13/E 13 als Eingangsbesoldung für alle Lehrkräfte zu erreichen. Was in diesem Jahr besonders wichtig und wie der aktuelle Stand ist, erklärt Frauke Gützkow, Leiterin des Vorstandsbezirks Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand.



Frauke Gützkow, Leiterin des Vorstandsbezirks Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

Bereits zum vierten Mal ruft die GEW zu einem JA-13-Aktionszeitraum auf. Was wurde bisher erreicht?

Frauke Gützkow: Einiges. Für Grundschullehrkräfte ist A 13 – oder E 13, im Falle der angestellten – in Brandenburg, Berlin und Sachsen umgesetzt. In Bremen und Schleswig-Holstein wurden Stufenpläne vereinbart; in all diesen Ländern ging es auch um diejenigen Lehrkräfte an Schulen der Sekundarstufe I, die noch nach A 12 / E 11 bezahlt wurden. In Thüringen werden ab 2020 Regelschullehrkräfte, also die dortigen Lehrerinnen und Lehrer an Sekundarschulen, in A 13 eingruppiert. In zwei Ländern – Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg – laufen Gespräche mit den Landesregierungen zur Anhebung der Besoldung.

Bedeutet das, es ist mit einem weiteren Domino-Effekt zu rechnen – nach dem Motto „Die anderen werden folgen müssen“?

Gutzkow: Leider nein. Insbesondere in den fünf großen Ländern – Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen – hat sich noch nicht viel getan. In diesen Druck aufzubauen, ist das Hauptziel der diesjährigen Aktionen.

Woran hakt es?

Gutzkow: An großem und konzertiertem Beharrungsvermögen der politisch Verantwortlichen. Von Personalrätinnen und -räten hören wir, dass es Absprachen der Kultusministerinnen und -minister in diesen wichtigen Ländern geben soll, sich nicht in Richtung



A 13/E 13 zu bewegen. Sie meinen anscheinend dass der Handlungsdruck nicht so groß ist wie in kleinen oder von Abwanderung betroffenen Ländern.

Eine Abwanderung in besser bezahlende Nachbarländer gibt es nicht?

Gutzkow: Jedenfalls noch nicht in einem Ausmaß. Die Höhergruppierung hat durchaus Einfluss darauf, wo Lehrkräfte arbeiten wollen und wo nicht. Die GEW Bremen – wo A 13 erst im Frühjahr vereinbart wurde – stellt bereits fest, dass weniger Lehrkräfte einen Antrag auf einen Wechsel nach Niedersachsen stellen. Aus Sachsen hören wir, dass wieder mehr ausgebildete Lehrkräfte eingestellt werden können.

Auch Sekundarschullehrkräfte erhalten in einigen Ländern noch A 12/E 11. Stehen auch diese im Fokus der Aktionen?

Gutzkow: Selbstverständlich. Und auch für diese wurden, zuletzt in Thüringen, Erfolge erzielt. Dass das Land Niedersachsen, das sowohl Grundschul- als auch Sek I –Lehrkräfte noch nach A 12 besoldet, nun allen eine Zulage zahlt, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Die Lage in der Sekundarstufe I ist sehr heterogen: In Bayern etwa sind Hauptschullehrkräfte in A 12 eingestuft, Realschullehrkräfte in A 13. Vier der fünf großen Länder (alle außer Hessen) haben erheblichen Handlungsbedarf.

Wie bereitet der GEW-Hauptvorstand den Aktionszeitraum vor?

Gutzkow: Wir sorgen für Transparenz, Austausch untereinander und gute politische

Argumente. Wir tragen alle Entwicklungen in den Ländern zusammen und bereiten diese online übersichtlich auf: www.gew.de/ja13. Dieses Jahr haben wir wieder einen Aktionsworkshop veranstaltet, Kolleginnen und Kollegen aus neun Landesverbänden, aus Grundschulen und der Sekundarstufe I sowie dem Bundesfrauenausschuss. „JA 13 auf der Überholspur“ lautete der Titel, es wurde an Aktionsformen, Videos und Share Pics für die Sozialen Medien sowie an Flugblättern gearbeitet. Das war sehr Mut machend.

Was macht Mut?

Gutzkow: Es zeigt sich immer mehr, dass JA 13 ein Mainstream-Thema innerhalb der GEW ist. Die Forderung nach Entgeltgleichheit wird mit immer mehr gewerkschaftlichen Handlungsfeldern verknüpft: mit den gestiegenen Anforderungen und Arbeitsbelastungen, mit dem Lehrkräftemangel, der unzureichenden Ausstattung von Grundschulen. JA 13 wird gekoppelt an Werte wie Gerechtigkeit und die Beendigung der Benachteiligung von Frauen. Dass die Kolleginnen und Kollegen sagen „Da mache ich mit, da will ich dabei sein“, ist ein Grund und eine zentrale Voraussetzung für unseren Erfolg. ■

Interview: Jeanette Goddar

Zum Weiterlesen: www.gew.de/ja13

Aufbauschulung für Betriebsräte 2019

Jeder Betriebsrat will sich mit Erfolg für seine Kolleg*innen im Betrieb einsetzen



Durch die Übernahme des Betriebsratsamtes haben die Mitglieder des Betriebsrates, neben der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben, weitere – nicht unerhebliche Amtspflichten übernommen. Um das ihnen anvertraute Amt verantwortungsvoll auszuführen und die damit verbundenen Aufgaben ordnungsgemäß durchführen zu können, sind spezielle Kenntnisse der BR-Mitglieder insbesondere im Betriebsverfassungs- (BetrVG) und im Arbeitsrecht notwendig.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht in §37 Abs. 6 i.V.m. §37 Abs. 2 und §40 Abs. 1 einen Anspruch auf den Besuch erforderlicher Schulungen für Betriebsräte vor. Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber die Pflicht, Betriebsräte für die Teilnahme an derartigen Schulungen freizustellen. In 2018 haben wir eine Grundlagen-Schulung angeboten, in der u.a. die Grundkenntnisse im BetrVG vermittelt und aufgefrischt werden konnten.

Verantwortungsvolle BR-Arbeit ist nur möglich, wenn jedes Mitglied im Gremium über entsprechende Mindestkenntnisse des BetrVG und Arbeitsrechts verfügt. Betriebsräte sind keine Juristen, und doch benötigen sie für ihr Amt juristisches Wissen.

Ohne Schulungen geht es also nicht. Daher folgte im Jahr 2019 die GEW - Aufbauschulung. Die Themeninhalte ergaben sich zum Teil aus den Anregungen der Teilnehmer*innen der Grundlagenschulung:

- Bedeutung und Aufbau des Arbeitsrechts und BetrVG (Rückmeldung zum erworbenen Grundwissen)
- Vertiefung der Themenfelder: Mitbestimmung §87,91 und 99
- Ziel- und ergebnisorientierte Prozesse durch praktische Übungen
- Rechtssichere Abschlüsse von Betriebsvereinbarungen

- Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratssitzungen, Monatsgesprächen usw.
- Ordnungsgemäße Beschlussfassung
- Betriebliche Einsatzpläne: Gestaltung und Überwachung
- Aktuelle Rechtsprechung u.v.m.

Ohne genaue Kenntnisse des BetrVG ist eine erfolgreiche Tätigkeit als Betriebsrat nicht möglich. Und nicht nur das BetrVG, sondern auch andere wichtige Gesetzesgrundlagen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts müssen Betriebsräte kennen, da sie mit ihnen in der Praxis der Betriebsratsarbeit immer wieder zu tun haben. Um hier fachlich „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können, sind Schulungen unerlässlich.

Wir konnten auch Teilnehmer*innen aus Rheinland-Pfalz begrüßen, die über unser Angebot durch die Kollegen vor Ort informiert wurden. Die spannende und fachlich versier-

te Schulung wurde von unserem Referent Rainer Fuchs, Rechtsanwalt und Mediator, unter der Seminarleitung von Christel Pohl gestaltet. Rainer Fuchs verstand es erneut, in seiner unnachahmlichen Art, „trockenes“ Fachwissen mit praktischer Umsetzung zu verknüpfen und so die Inhalte der Schulung auf anschauliche Weise den Teilnehmer*innen näher zu bringen. Und so wunderte es nicht, dass den Teilnehmer*innen die Fragen nicht ausgingen – und die Schulung eigentlich noch hätte weitergehen können. Deshalb wurden auch schon anschließende Themen gesammelt, die wir nächstes Jahr in einem weiteren Seminar anbieten werden. Im Victor's Seehotel Weingärtner in Bosen fanden wir eine ansprechende Tagungsumgebung vor, auch wenn uns das Wetter nur Regen bescherte.

Fazit:

Was man heute lernt, kann man oft morgen schon bei der praktischen Arbeit als Betriebsrat anwenden. ■



Christel Pohl
Gewerkschaftssekretärin,
Seminarleiterin

(Quelle: Betr.VG, ifb)



Bericht der Fachgruppe Schulaufsicht

Die Fachgruppe Schulaufsicht / Schulverwaltung hat sich am 18. September in der Geschäftsstelle getroffen: Immerhin sechs der Angeschriebenen kamen, einige hatten sich wegen anderer Termine entschuldigt, jedoch ihr grundsätzliches Interesse bekundet. Im Landesverband Saarland war die Fachgruppe bislang wie auch in anderen Bundesländern, eher klein und unauffällig. Vor der Jahrtausendwende gab es hier noch deutlich mehr potenzielle Mitglieder zu verzeichnen. Hans-Joachim Schmidt vertrat bis etwa 2009 die Fachgruppe, ab dann übernahm Werner Loyo auch die Vertretung auf Bundesebene. Dort wurde deutlich, dass man den Kreis der Anzusprechenden über die klassische Schulaufsicht – also das Bildungsministerium – hinaus erweitern sollte: Schulverwaltung, Schulpsycholog*innen, Externe Evaluation, Studien- und Ausbildungsseminare, Fortbildungsinstitute, etc. Wir sind hier noch in der Diskussion.

Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht / Schulverwaltung

Jeder Landesverband sendet eine/n Vertreter*in zu den Sitzungen des BFGA, die etwa dreimal jährlich stattfinden und von jeweils einem der Mitglieder organisiert werden. Auch das Saarland hat bereits solche Bundestreffen veranstaltet. 2009 und 2017 standen die jeweiligen Minister, Klaus Kessler bzw. Ulrich Commerçon, für ein Gespräch zur Verfügung und anschließend gab es die üblichen Schulbesuche und Vorträge zu jeweils unterschiedlichen Themen. 2017 machte die Gemeinschaftsschule Saarbrücken Ludwigs-park großen Eindruck auf die Besucher und die Themen Zweigliedrigkeit des Schulsystems, Oberstufenverbände und Inklusion fanden großes Interesse. Auf der GEW-Homepage findet sich eine Darstellung des BFGA, dessen Vorsitzender derzeit Bodo Zeymer aus Sachsen-Anhalt ist: <https://www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/bundesfachgruppen/bfga-schulaufsicht/>

Neben der Interessenvertretung aller in Schulaufsicht und -verwaltung i.w.S. Tätigen tauschen sich die Mitglieder über die beamten-, tarif- und bildungspolitischen Entwicklungen der Bundesländer aus. Eine Vernetzung in der GEW auf Bundesebene ist ebenfalls eingerichtet: So vertritt Werner Loyo den BFGA Schulaufsicht in der AG 2/3, die von Ilka Hoffmann (GEW-Bundesvorstand) geleitet wird. Ziel ist ein möglichst umfassender Überblick über die aktuelle und langfristige Bildungspolitik in Deutschland, aber auch in den angrenzenden Staaten. Als Grundlage dienen die Länderberichte, die insbesondere zu den



GS Kronprinzenstraße Düsseldorf: Dachgeschoss als Lernlandschaft Mehrfachnutzung als Theater- und Veranstaltungsraum, Bücherei und Medienangebote, Ganztagsbetreuung und Ruhezone, Werk-, Experimentier- und Bewegungsräume an den Seiten, Trennwände und alternative Großraumnutzung; hier mit der Bundesfachgruppe. | Foto: Werner Loyo

jeweiligen Schwerpunktthemen erstellt werden. Bei den Treffen sind nach Möglichkeit Besuche in Schulen oder sonstigen Bildungseinrichtungen einbezogen, um durch Umsetzungsbeispiele aus der Praxis Anregungen zu erhalten. So lassen sich auf informeller Ebene die je nach Bundesland unterschiedlichen Lösungen bildungspolitischer Kernfragen austauschen.

Bundestreffen in Düsseldorf 26. – 28.09.2019 „Schularchitektur“

Als Vertreter des Saarlandes nahm ich am Treffen des BFGA in Düsseldorf teil. Tagungsthema war „Schularchitektur – Bildung braucht Räume“. Hier konnte ich auf das saarländische EuWiS-Themenheft 07-08/2019 sowie Marlies Tepes Besuch 2018 in der Ganztagsgemeinschaftsschule Neunkirchen (GGSNK) und der Grundschule Saarbrücken-Scheidt verweisen.

Durch drei Schul- bzw. Baustellenbesuche konnte sich die BFGA einen Eindruck davon verschaffen, welche Anstrengungen die Stadt Düsseldorf bei Schulneu- und -umbaumaßnahmen unternimmt. Die neuen Schulbauleitlinien und das für den 13. November angesetzte Symposium „Schulbau im urbanen Raum“ weisen auf die großen Anstrengungen dieses Trägers hin. Auch wenn nicht alles Gold ist, was glänzt, und durchaus auch kritische Stimmen zu hören sind: Man wünscht sich solche engagierten Bauamtsleiter wie Florian Dirszus, der mit viel pädagogischem Verstand und erkennbarem Engagement die verbindliche Konzeption der Cluster-Anordnung von Lern- und Unterrichtsbereichen bei Neubauten erläuterte: Cluster-Schulen statt Flur-Schulen. Anschauungsbeispiel war hierfür die Baustelle der Grundschule Regenbogenschule. Veränderten Anforderungen wie Inklusion, Digitalisierung, Ganztagsunterricht oder neu-

en pädagogischen Konzepten kann somit Rechnung getragen werden. Für den Umbau bestehender Schulen – selbst bei Einschränkungen durch den Denkmalschutz – bietet sich die Umgestaltung nach dem Prinzip von „offenen Lernlandschaften“ in Teilbereichen oder als ganzheitliches Konzept an. Ein überzeugendes Beispiel war hierfür das umgebaute Dachgeschoss der Grundschule Kronprinzenstraße.

Ulrike Hund vom veranstaltenden Landesverband NRW konnte des Weiteren über die Leitlinien der Landeshauptstadt Düsseldorf für die Energieeffizienz bei Neubauten berichten. Angesichts des „Klimaschutzkonzeptes 2025“ kann der Stadtverwaltung der gute Wille zum Klimaschutz bescheinigt werden. So werden bei den o.a. neuen Raumkonzepten mit Clustern Flure eingespart, was zu weniger umbautem Raum und somit geringerem Heizbedarf führt. Informationen unter: <https://www.duesseldorf.de/schulen/themen-von-a-z/schulbauleitlinie.html> ■

Werner Loyo

Nächstes Treffen der Fachgruppe Schulaufsicht/Schulverwaltung:

Donnerstag 27. Feb 2020 (nach Aschermittwoch) um 18:00 Uhr in der Geschäftsstelle.
 Interessent*innen melden sich in der Geschäftsstelle oder bei Werner Loyo, um in den Verteiler aufgenommen zu werden. Themen (u. a.): Gewinnung von Funktionsstellenträger*innen in den Schulen oder die Problematik der Schulaufsicht im Spannungsfeld tatsächlicher Aufgaben im Alltag einerseits und eigentlich gewünschter, erforderlicher Beratung und Gestaltung andererseits.



Seniorentag des KV Saarpfalz/Blies

„Der, die, das Bruch“?: das war hier die Frage. Der Bruch (med./geol.) scheidet aus. Die... Brauerei dto. – bleibt: das Bruch – und um das geht es hier. Im untergegangenen Wortgebrauch hieß das „sumpfiges, mooriges Gebiet“. Weshalb „Königsbruch“? blieb offen (war gar ein gekröntes Haupt dereinst ver-sumpft? ... sowas kommt vor).

Da sind wir jetzt: satt 40 GEW-Senior*innen, am Treffpunkt Gut Königsbruch im Homburger Ortsteil Bruchhof. Dort begrüßte uns Frau Dr. Margrit von Wegner-Hauenstein, die jetzige Herrin des Gutes. Das alte Gut, das sie mit ihrem Mann vor etwa vier Jahren gekauft hatte, enthüllte bald seine wechselvolle Geschichte von mehrfachen Verkäufen, Leerständen und unterschiedlichen Nutzungen und verfiel und verfiel und verfiel: völlig marode Dächer und Böden, Schimmel, Holzwurm, Pilz und Nässe und entsprechend verfaultes Gebälk. Dass Bodenstücke teilweise auch mit Teer ausgegossen waren, ist schwer vorstellbar, wenn wir heute über das Versailler Parkett gehen – restauriert mit alter Holz-nagel-technik.

So heruntergekommen das Gut auch war – der inzwischen verstorbene Mann von Frau von Wegner hatte sich damals spontan in das Ensemble verliebt – und sie zog mit und verwirklichte seinen Traum vom neuen Glanz des alten Gutes, das 1766 von Herzog Christian IV. erbaut wurde und nach dem (vor)letzten Besitzer heute noch oft „Tascher Hof“ genannt wird. Die von Wegners gaben ihm den alten Namen zurück. Viel bewundernswerte Aus-

dauer, Nerven und eine Menge Geld (völlig privat finanziert) waren nötig und kamen zusammen; heraus kam ein mit großen Engagement und kenntnisreich geschaffenes, lebendiges Kleinod – und das mutig unter den Kautelen des Denkmalschutzes.

Frau von Wegner führt uns als erstes in die Noah Kapelle, die sie im Gedenken an ihren Mann errichten ließ, nach den Plänen einer gleich gestalteten Kapelle, bestückt mit einer originalgetreu restaurierten Barockorgel. Die Kapelle erzählt in bewegend warmen Fensterfarben die bildgewordene biblischen Geschichten von Schöpfung, Paradies, Sintflut und Rettung. Standesamtliche und kirchliche Trauungen sind hier möglich.

Nach nur vier Jahren Restaurierungsarbeit mit allen Überraschungen und kreativen Herausforderungen bewundern wir das Resultat: alle Gebäude und Anlagen stilsicher bis ins Detail renoviert – bis hin zur ausgesprochen niveaull gestalteten Toilettenanlage... kein bloß museales Retro, sondern lebendige Vergangenheit für die Gegenwart – selbst hier.

Ob das ehemalige Herrenhaus/Gesindehaus oder der ehemalige Pferdestall: alles lädt heute ein zu Träumen, Festen und Hochzeiten, beginnend mit dem Durchschreiten der Rosenbögen-Galerie im barocken Garten mit Blick auf die Rhododendron-Anlage und alten Rosen, wie z. B. Madame Isaac Pereire. In einem Gebäudeflügel der ehemaligen Scheune sind eine Kalligraphie-Werkstatt sowie Ausstellungen und Workshops der Stiftung

Schriftkultur zu erleben, die anregen, Schrift als eigene Ausdrucksmöglichkeit zu lesen und zu gestalten.

Eigentlich rundum gesättigt, erwartete uns ein gepflegtes Mittagessen hoch über Homburg. Danach, wie immer, der aktuelle Bericht: Harald Ley, Willi Schirra und Walter Weber bringen uns auf den neuesten Stand der GEW-Arbeit – diesmal verbunden mit etwas Wehmut (und viel Dank) wegen gehabter bzw. kommender Abschiede.

Wenn schon mal oben, gab's als surplus viel Sonne und eine kenntnisreiche Führung über die Homburger Burgruine Hohenburg auf dem Schlossberg, mit weitem Panoramablick und geographischen Orientierungen, die unser ortskundiger Senior Walter Weber mit seinen Erfahrungsgeschichten lebendig werden ließ. Bei Kaffee und Kuchen fiel noch ein, dass er die ca. 50 gefällten Bäume (deren Wurzeln die Homburger Schlossberghöhlen bedrohten) nicht erwähnt hatte. In einer spektakulären Aktion waren sie per Helikopter über die Stadt Homburg hinweg entschwebt: hier sei es gesagt. Wieder einmal war das eine informative und genussvolle Veranstaltung. ■

Angelika Waldherr-Heidenreich



Seitenflügel in den Räumen der Stiftung Schriftkultur | Foto: Helma Wagner



EINE SCHULE FÜR ALLE

FÖRDERN STATT AUSLESEN



Mitteilungen der VBL oder ZVK zur Überprüfung der Startgutschrift



Seit einiger Zeit häufen sich bei der GEW die Nachfragen zu den Mitteilungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und der kommunalen Zusatzversorgungskassen (ZVK). Diese Mitteilungen, die den Titel „Überprüfung Ihrer Startgutschrift“ tragen, gehen auf den Ende 2017 in Kraft getretenen Tarifvertrag zurück, mit dem die Startgutschriften nachgerechnet werden.¹ Bei den Startgutschriften handelt es sich um die Rentenansprüche, die die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von ihrem Berufsanfang (im Osten: vom Beginn ihrer Versicherung im Jahr 1997) bis zum 31. Dezember 2001 erworben haben. Diese wurden damals in „Versorgungspunkte“ umgerechnet, ein Versorgungspunkt entspricht dabei 4 Euro. Weil es über die Rechenvorschriften viel Streit gab, mussten einzelne Rechenschritte tariflich neu geregelt werden. Und da allein die VBL weit über eine Million Versicherte hat, dauerte es relativ lange, bis alle Versicherten ihre Mitteilung über die Überprüfung ihrer Startgutschrift zugesandt bekamen. Gleich vorab: Die Gewerkschaften hatten schon geahnt,

dass die VBL zur Umsetzung des Tarifvertrages längere Zeit benötigen würde. Deshalb wurde schon im Tarifvertrag sichergestellt, dass niemand einen finanziellen Nachteil erleidet, wenn seine Überprüfung etwas später erst vorgenommen wird.

Die GEW hatte 2017 darüber informiert, dass in der GEW viele Kolleginnen und Kollegen einen Zuschlag zu ihrer Startgutschrift bekommen würden. Der Grund: Durch die tarifliche Neuregelung erhöht sich ein Faktor, mit dem die zuvor umständlich ermittelte „Gesamtversorgung“ auf die Beschäftigungsjahre runtergerechnet wird, der sog. „Vomhundertsatz“. Die Nachfragen kommen daher meistens von Kolleginnen und Kollegen, bei denen die Überprüfung keine Erhöhung der Startgutschrift zur Folge hatte.

Manche Kolleginnen und Kollegen wundern sich, dass sie plötzlich eine Mitteilung bekommen, auf der ihre Betriebsrentenansprüche plötzlich niedriger erscheinen als in der letzten Jahresmitteilung oder Rentenbezugsmit-

teilung. Dabei übersehen sie, dass sich die „Überprüfung der Startgutschrift“ lediglich auf die vor 2002 erworbenen Ansprüche bezieht. Die Jahresmitteilung und die Rentenbezugsmitteilung hingegen enthalten alle die Ansprüche – auch die, die seit 2002 hinzugekommen sind. Letztere werden durch die Überprüfung der Startgutschrift nicht berührt.

In etlichen Fällen kommt es aber trotz Überprüfung nicht zu einer Erhöhung der Startgutschrift. Das liegt meistens daran, dass schon bei der Erstberechnung der Startgutschrift im Jahr 2003 eine Alternativberechnung zum Zuge kam, der sog. „Mindestbetrag nach § 18 Abs.2 Nr.4“ – gemeint ist hier § 18 BetrAVG (Betriebsrentengesetz). Diese Vorschrift sollte damals sicherstellen, dass niemand gegenüber denjenigen Beschäftigten schlechter gestellt wird, die vor dem 1. Januar 2002 den öffentlichen Dienst verlassen haben. In den letzteren Fällen wird die Startgutschrift nämlich nach § 18 Abs.2 Nr.4 BetrAVG berechnet: „Entgelte, für die nach dem 31.12.1977 Umlagen entrichtet worden sind x 0,3125 v.H.“. Diese Alternativrechnung versteckt sich ganz am Ende der seitenlangen Erstberechnung der Startgutschrift aus dem Jahr 2003 in wenigen Zeilen. Wenn jetzt die Startgutschrift überprüft wird, dann wird zwar der Anspruch aus der bis 2001 geltenden „Gesamtversorgung“ mit Hilfe des neuen (meist höheren) „Vomhundertsatzes“ neu berechnet. Am Ende wird aber wiederum mit der Alternativberechnung verglichen. Ist die Alternativberechnung immer noch höher als die mit dem neuen „Vomhundertsatz“ berechnete anteilige Gesamtversorgung, so kommt immer noch die (in dem Fall bessere) Alternativberechnung nach § 18 Abs.2 Nr.4 BetrAVG zum Zuge – die Startgutschrift ändert sich also nicht. ■

Gesa Bruno-Latocha
GEW Hauptvorstand

¹ <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zusatzrente-startgutschriften-einigung-tritt-in-kraft/>

Foto: GEW-Archiv

Die Kunst der Kommunikation

In Gesprächen und Vorträgen überzeugen

Peter Flume, der Autor des vorliegenden Lese- und Arbeitsbuches, geht davon aus, dass eine professionelle Kommunikation im beruflichen Alltag mit dem Ziel, andere für die eigenen Anliegen zu gewinnen, gezielt und systematisch vorbereitet werden muss. Es geht ihm vor allem darum, „Hilfestellung zur Vorbereitung der unterschiedlichsten Überzeugungs- und Kommunikationssituation“ zu leisten und auch „flexibles Handwerkszeug“ zur Verfügung zu stellen, um handlungsfähig zu sein.

Der Band gliedert sich in 16 Kapitel - das letzte beschäftigt sich knapp mit Entwicklungstipps für Kommunikationsfähigkeiten. Bei den hier empfohlenen Methoden der persönlichen Manöverkritik (De-Briefing) nach den jeweils konkreten Kommunikationssituationen vermisst der aufmerksame Leser allerdings die angekündigte dritte Variante. Ein Literatur- und Stichwort-Verzeichnis, ein Autorenporträt und die Möglichkeit für ein Feedback finden wir am Schluss des Bandes.

Peter Flume studierte Allgemeine Rhetorik an der Universität Tübingen und ist seit 1989 als Trainer für Rhetorik, Dialektik und Verhandlungstechniken tätig u.a. für Unternehmen und an der Freiburger Haufe-Akademie und an der Management School St. Gallen. Er ist Autor zahlreicher Bücher zur Kommunikation.

Die folgenden Themenfelder werden von Peter Flume ausführlich und praxisorientiert

aufbereitet: Überzeugungssituationen vorbereiten, Argumente parat haben und Gespräche strukturieren, treffende Strategien, Methodiken und Techniken für Konflikt- und Kritikgespräche, für Diskussionsrunden, Verhandlungen oder für Verkaufsgespräche finden, mit der eigenen Persönlichkeit überzeugen, Storytelling, Smalltalk und Festreden, wertschätzend kommunizieren, Körpersprache und Stimme gezielt einsetzen, Vorträge/Reden und Präsentationen durchführen und Erfolgstitps bei inneren Blockaden und Lampenfieber, bei äußeren Störungen und Widerständen.

Innovativ bei diesem Arbeitsbuch sind die digitalen Zusatzinhalte, auf die man mit dem Smartphone per App direkt aus dem Buch heraus auf Video- und Tonbeispiele zurückgreifen kann («Augmented Reality»); damit kann man sich mit dem jeweiligen Thema praxisnah, konkret, anschaulich und vertiefend befassen, z. B. mit Videos zu rhetorischen Stilmitteln oder mit Hörbeispielen zu Gesprächssituationen oder Bildergalerien zur Körpersprache. Leider funktioniert dies nur für Smartphones und Tablets mit iOS und Android, nicht für Windows, aber das kann der Verlag bei einer zweiten Auflage nachholen. Aus dem Business-Thriller «10 Stunden» können Sequenzen zu spezifischen kommunikativen Situationen des beruflichen Alltags betrachtet und analysiert werden, die im Buch angesprochen werden. Der Band ist übersichtlich und klar gegliedert, optisch mit Fotos, Grafiken und Info-Kästen mit Zusammenfas-

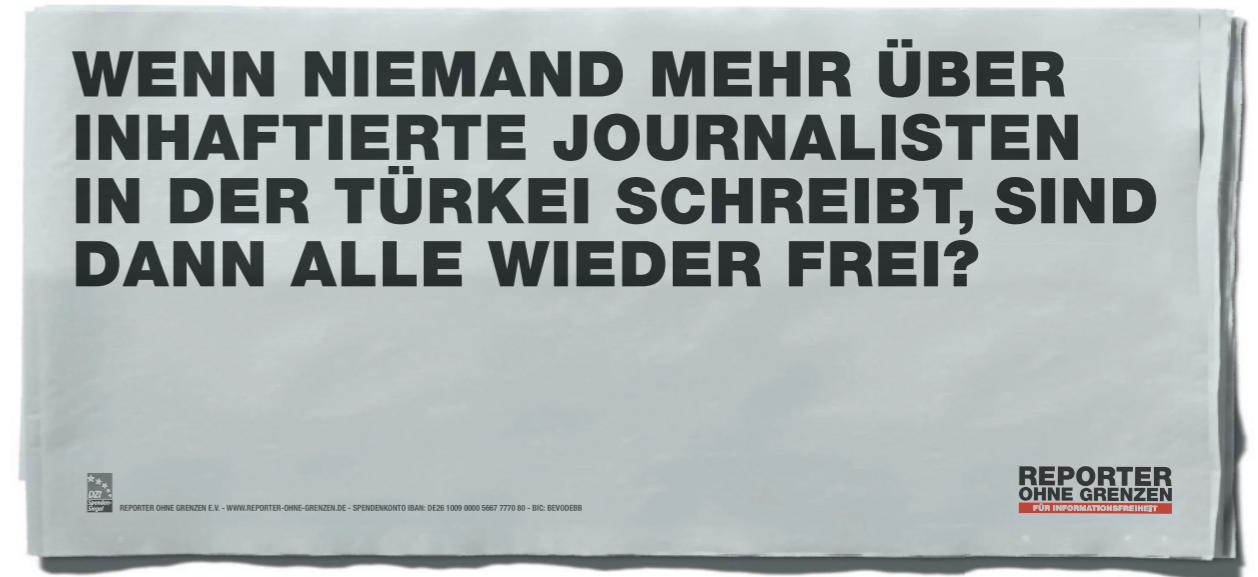


sungen aufgelockert und didaktisch inspiriert, die Sprache ist schnörkellos und flüssig, die Inhalte sind wissenschaftlich fundiert und praxisorientiert ausgerichtet - ein ausgezeichnetes, innovatives, analog-digitales Arbeitsbuch für professionelle Business-Kommunikation, das die Qualität eines Standardwerkes hat. ■

Klaus Ludwig Helf

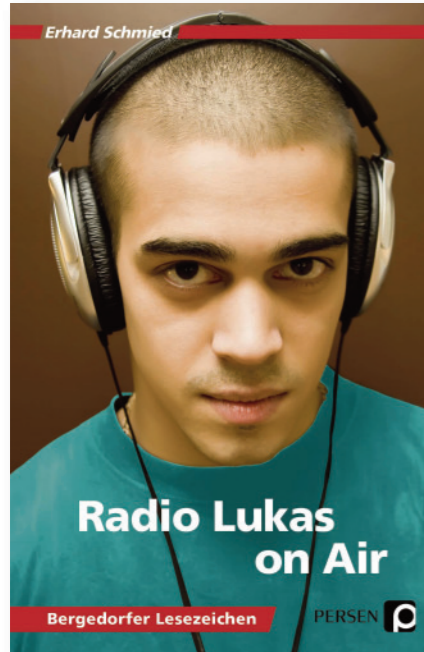
Peter Flume: Die Kunst der Kommunikation. In Gesprächen und Vorträgen überzeugen. Haufe Gruppe Freiburg, München, Stuttgart 2017, mit Augmented-Reality-Elementen, 275 Seiten ISBN: 978-3-648-09611-6 Preis: 19,95 Euro

ANZEIGE



Lektüretipp:

Radio Lukas on Air



Lukas ist eigentlich kein Gewinner. Doch was ihn wirklich interessiert ist Radio. Im Hinterhof des Hauses in dem er wohnt ist sogar ein Radiosender und ein ums andere Mal trifft er die Moderatoren und stellt Fragen, freundet sich sogar mit einem an. Doch eines Abends stimmt etwas nicht mit seinem Sender. Es hört sich so an, als wäre gar kein Moderator im Studio. Da geht Lukas nachschauen.

Lukas und Mia, die andere Protagonistin, geben einem das Gefühl, die Geschichte miterleben. Kompakt und klar vermittelt diese Lektüre einen Einblick in die Gefühlswelt eines 16jährigen und bietet einen guten Anlass zum Lesen.

Der Autor: Erhard Schmied ist 1957 geboren. Er arbeitet seit 1986 als freiberuflicher Autor. Er schreibt vor allem Drehbücher (u.a. für die Reihe „Tatort“), Kinder- und Jugend-

theaterstücke (u. a. „Vier aus Papier“) und Hörspiele. Erhard Schmied ist verheiratet, hat zwei Kinder und lebt in Saarbrücken. (www.erhard-schmied.de) ■

Matthias Römer

Erhard Schmied: Radio Lukas on Air
 Persen Verlag, 112 Seiten, Klassenstufen 7 bis 10
 ISBN: 978-3-403-23499-9
 Preis: 5,95 Euro

**BILDUNG IST
 EIN MENSCHENRECHT.**



Lektüretipp:

Unheimlicher Besuch



Eigentlich wollen Dennis und Laura nur Deutsch-Hausaufgaben machen. Dazu treffen sie sich im Hof von Dennis Mietwohnung. Doch dann taucht ein seltsames Pärchen auf und macht sich an dem alten Wohnwagen zu schaffen, den Dennis' Eltern gerade gekauft haben. Was dann passiert, lässt Realität und Fantasie verschwimmen.

Leseerfahrungen in der Orientierungsstufe benötigen motivierende Geschichten. Dies ist so eine: spannend und kurz mit einem überzeugenden erzählerischen Bogen. So kann es gelingen, Schülerinnen und Schüler für das Lesen zu gewinnen.

Der Autor: Erhard Schmied ist 1957 geboren. Er arbeitet seit 1986 als freiberuflicher Autor. Er schreibt vor allem Drehbücher (u.a. für die Reihe „Tatort“), Kinder- und Jugendtheaterstücke (u. a. „Vier aus Papier“) und Hörspiele. Erhard Schmied ist verheiratet, hat

zwei Kinder und lebt in Saarbrücken. (www.erhard-schmied.de) ■

Matthias Römer

Erhard Schmied: Unheimlicher Besuch
 Persen Verlag, 126 Seiten, Klassenstufen 5 bis 7
 ISBN: 978-3-403-23606-1
 Preis: 5,95 Euro

Die GEW gratuliert allen Kolleginnen und Kollegen, die im Monat November Geburtstag haben und wünscht ihnen alles Gute.

Bei denjenigen, die in diesem Monat 25 Jahre und länger Mitglied unserer Gewerkschaft sind, bedanken wir uns für ihre Treue.



Schlusswort

Donald Trump

Er ist ein wahrer Pfundskerl
 Er ist hochintelligent
 Er ist kerngesund
 Er ist sehr einfühlsam
 Er ist ein nobler Gentleman
 Er hat unwiderstehlichen Charme
 Er tritt absolut überzeugend auf
 Er sieht blendend aus
 Er ist stets verlässlich
 Er ist absolut ehrlich
 Er ist ein echter Patriot
 Er ist der weiseste Staatsmann
 Er weiß, was in der Welt los ist
 Er weiß alles, was er sagt
 Er sagt, wie es wirklich ist
 Er macht die besten Deals
 Er kennt die wahren Probleme
 Er ist der allerbeste
 Er ist der supertollste
 Er ist der großartigste
 Er ist der friedliebendste
 Präsident, den die USA je hatten
 Er ist der Prophet von „America first“

Seine Wahrnehmung

Er ist ein großer Maulheld
 Er ist hochgradig ungebildet
 Er ist psychisch krank
 Er ist völlig empathiefrei
 Er ist ein anstandsloser Flegel
 Er hat eine lächerliche Mimik
 Er ist ein großkotziger Prahler
 Er sieht grässlich aus
 Er ist unberechenbar
 Er lügt wie gedruckt
 Er ist ein reiner Nationalist
 Er weiß nichts vom Regieren
 Er weiß nichts von dieser Welt
 Er sagt nur, was er glaubt
 Er sagt wirklich wirres Zeug
 Er denkt nur an seinen Vorteil
 Er selbst ist das wahre Problem
 Er ist der eingebildetste
 Er ist der taktloseste
 Er ist der kleingeistigste
 Er ist der gefährlichste
 Präsident, den die USA je hatten
 Er ist ein Gockel auf Amerikas First

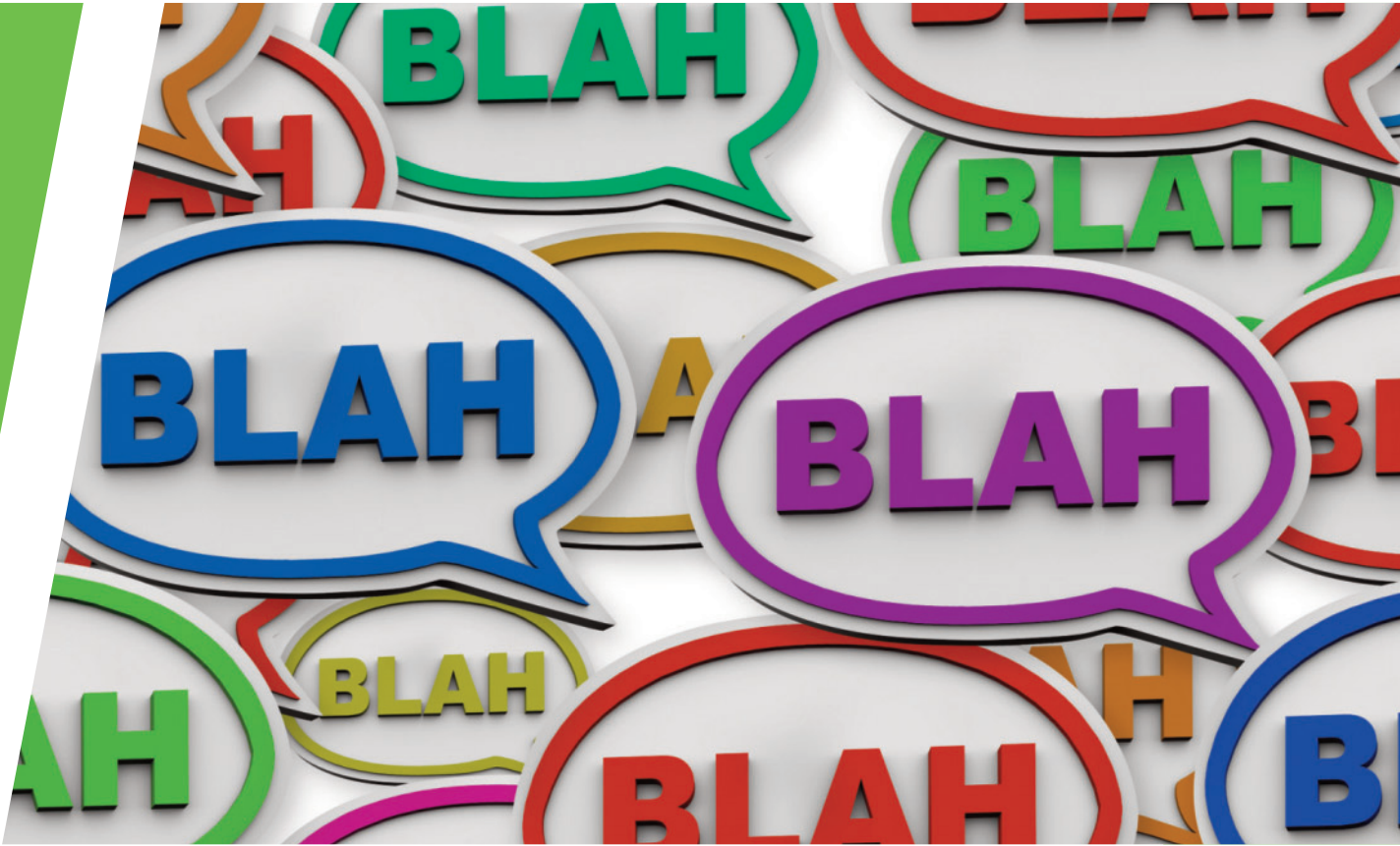
Meine Wahrnehmung

Harald Ley





// GEW-SEMINAR //



Den Stammtischparolen Paroli bieten

Argumentationstraining gegen Stammtischparolen

28. November 2019 | LPM-Nr.: K4.861-1290

von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Kulturwerkstatt Beckingen, Nikolausstr. 6, 66701 Beckingen

Referent: Michael Groß, Politikwissenschaftler und Erziehungswissenschaftler (M.A.)
Adolf-Bender-Zentrum e.V. - Fachstelle gegen Rechtsextremismus - für Demokratie

Im Bekanntenkreis fallen Sprüche gegen Flüchtlinge. Am Arbeitsplatz hetzt jemand gegen Homosexuelle. In der Kneipe wird über Muslime hergezogen. Solche und ähnliche Situationen sind leider nicht selten. Sie können uns im privaten Alltag oder im Beruf begegnen. Meist treffen sie uns unerwartet, sorgen für Unsicherheit und Sprachlosigkeit. Doch wie können wir darauf reagieren? Um die Handlungssicherheit in solchen Situationen zu stärken, bietet das Adolf-Bender-Zentrum ein „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“ an.

Bei diesem Training geht es um eine Auseinandersetzung mit populistischen Parolen und Vorurteilen. Das interaktive Training dient dazu, für sich selbst angemessene Argumentationsstrategien zu entwickeln. Hierzu werden die hinter den Parolen liegenden Motive und Faktoren diskutiert sowie Tipps und Tricks entwickelt, die in solchen Situationen helfen können.

Anmeldung nur online unter www.lpm.uni-sb.de

