

GEW

EuWiS

Dezember 2015 | Januar 2016

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

LANDESAUSSCHUSS 2015

„Bildung für Flüchtlinge sichern“



BILDUNG IST MEHRWERT!



Thema: Landesausschuss 2015 | „Bildung für Flüchtlinge sichern“

Editorial 03

Thema: Landesausschuss 2015 04

- 04 Bildung kann nicht warten!
Aus der Eröffnungsrede des
GEW-Landesvorsitzenden Peter Balnis
- 05 „Die Fehler von damals dürfen sich
nicht wiederholen“
Vortrag von Akin Aslan
- 06 Bildung für Flüchtlinge sichern
Positionspapier der GEW-Saarland
- 08 Phasen der Zuwanderung ins
Saarland
Vortrag von Franz Josef Koenen

Berufliche Bildung & Weiterbildung 09

- 09 Geschlecht & Beruf

Hochschule 10

- 10 Beschäftigungsbedingungen
wissenschaftlicher Mitarbeiter
Ergebnisse einer Studie von Freya Gassmann
- 11 Schlechte Perspektiven für
Wissenschaftspersonal
AK-Veranstaltung zur Hochschulpolitik an
der Saar-Uni
- 12 GEW Infostand Traumjob
Wissenschaft
- 12 Erneuter Anstieg der
Hochschulabsolventen im
Jahr 2014

Gewerkschaft 15

- 15 Nachdenken und beraten
Einige Schlussfolgerungen aus dem Streik
im Sozial- und Erziehungsdienst
- 16 Spitzengespräch mit der
Landesregierung 17.11.2015
- 17 GEW-Senior_innen im Ausland

Info & Service 18

- 18 In der Ausbildung ins Ausland
- 18 Neujahrsempfang der Fachgruppe
Gemeinschaftsschule
- 18 Aufruf: Proud to be a teacher!
- 19 EUROKEY und htw saar fördern
Flüchtlinge durch eLearning-Portal

Bücher & Medien 20

- 20 „Heitere Lehrer verändern
die Welt“
- 20 Bildungsmonitoring und
Bildungsforschung
Themenschwerpunkt in Heft 3/2015 der
Zeitschrift DDS
- 21 Der Elefant und der Schmetterling
- 21 Einführung in das systemische
Schulmanagement

Geburtstage und Jubiläen 22

- 22 Dezember 2015
- 22 Schlusswort
- 23 Januar 2015



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

Beratung für Beschäftigte und Freiberufler (Erwachsenen- & Weiterbildung)

Georges Hallermayer
georges.hallermayer@wanadoo.fr

Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Marlene Wagner
Tel.: 06833/1435 (nachmittags)

Redaktionsschluss

06.01.2016
(Februar-Ausgabe)

05.02.2016
(März-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
Peter Balnis,
Agnes Bender-Rauguth,
Helmut Bieg (verantwortl.),
Thomas Bock,
Anna Haßdenteufel,
Matthias Römer

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

während ich das Editorial zu dieser Doppelausgabe der EUWIS schreibe, sind die schrecklichen Ereignisse von Paris gerade etwas mehr als zwei Tage her und ich kann immer noch nicht wirklich fassen, was da passiert ist. Der Schock sitzt tief, die Anschläge galten sicher nicht nur den Menschen in Paris, sie sollten die westliche Kultur und Lebensart treffen und damit uns alle. Während meine Gedanken und mein Mitgefühl seit Freitagnacht bei den Opfern und ihren Angehörigen sind, hallen in mir die ersten Stellungnahmen führender Politiker, darunter die des französischen Präsidenten Hollande „Wir befinden uns im Krieg“ nach. Verheerend finde ich die Einlassungen Markus Söders, der nicht davor zurückschreckte, die Anschläge von Paris in einen Zusammenhang mit der Flüchtlingsproblematik zu stellen. Und das, obwohl Thomas de Maizière genau vor solchen oder ähnlichen Rückschlüssen gewarnt hatte.

ANZEIGE

„Bildung für Flüchtlinge sichern“ unter diesem Motto fand die diesjährige Landesausschussitzung der GEW Saarland Anfang November in Kirkel statt, der wir das Titelthema dieser Ausgabe widmen.

In seiner Eröffnungsrede betonte Peter Balnis als Vorsitzender der GEW Saarland die besondere Verantwortung Deutschlands in der Flüchtlingsfrage. Im Hinblick auf die Einwohnerzahl und den wirtschaftlichen Reichtum Deutschlands sei es ein Gebot der Stunde, diese Zuwanderung auf humane Weise zu ermöglichen. Da Solidarität seit jeher Grundprinzip gewerkschaftlichen Handelns sei, dürfe die Flüchtlingspolitik nicht zu einer Ausspielung gesellschaftlicher Gruppen untereinander führen. In einem sechsseitigen Positionspapier, das wir in Auszügen abgedruckt haben, hat der Geschäftsführende Vorstand einen Beschlussvorschlag „Bildung für Flüchtlinge sichern“ vorgelegt, dem der LV einstimmig annahm. In seinem überaus informativen Vortrag gab Franz-Josef Koenen einen historischen Überblick über die Zuwanderung der letzten 60 Jahre in Deutschland. Gerade vor diesem Hintergrund müsse klar sein, dass Zuwanderung eine historische Selbstverständlichkeit sei.

Akin Aslan, 1976 als Kind türkischer Eltern in Deutschland geboren, ließ die Zuhörer-

schaft an seiner (Bildungs-)Biographie teilhaben, die er nicht zuletzt einer Hauptschullehrerin verdanke, die an ihn geglaubt habe. Als Lehrer der Hermann-Neuberger-Schule in Völklingen stellt er in seinen Ausführungen das Konzept der „Eine-Welt-Klasse“ für Flüchtlingskinder vor.

Neben den Beiträgen zum Landesausschuss findet ihr auch in dieser Ausgabe viel Lesenswertes. Zum Beispiel unter der Rubrik „Berufliche Bildung“ den Artikel „Geschlecht und Beruf“. Unter der Rubrik „Hochschule“ fasst der Artikel „Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter“ die Ergebnisse einer Studie von Freya Gassmann zusammen. Ganz aktuell könnt ihr die Ergebnisse des Spitzengesprächs mit der Landesregierung vom 17.11.2015 auf Seite 16 nachlesen. Wie umtriebig GEW-Senior_innen sind, erfahrt ihr in dem Bericht von Hans Eiffler auf Seite 17.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind mitten im Advent. Zünden wir ein Licht an für Offenheit, Gerechtigkeit und Mitmenschlichkeit.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen ein friedvolles Weihnachtsfest und ein gutes Neues Jahr. ■

Anna Haßdenteufel



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

Bildung kann nicht warten!

Aus der Eröffnungsrede des GEW-Landesvorsitzenden Peter Balnis

„Bildung kann nicht warten - also müssen wir entsprechende Strukturen schaffen!“ war eine der Kernaussagen der Eröffnungsrede in Bezug auf das Thema Bildung für Flüchtlinge sichern, mit dem sich die Delegierten des diesjährigen Landesausschusses in den Räumen der Arbeitskammer in Kirkel am 02. November in der Hauptsache auseinandersetzten.



Peter Balnis während seiner Eröffnungsrede auf dem diesjährigen GEW-Landesausschuss

1. Gesamtbild der GEW

Peters Eröffnungsrede nahm zunächst das Gesamtbild der GEW-Arbeit des vergangenen Jahres in den Blick und schloss mit dem positiven Fazit, dass der Landesverband erneut einen sehr hohen Mitgliederzuwachs verzeichne - prozentual an der Gesamtmitgliederzahl gemessen zum wiederholten Mal den höchsten unter den Landesverbänden - und auch sonst die gesteckten Ziele weitgehend erreicht habe.

In diesem Zusammenhang beleuchtete der Landesvorsitzende den zurückliegenden vierwöchigen Erzwingungsstreik im Sozial- und Erziehungsdienst, der ja in Länge und Intensität ein Novum in der Geschichte des Tarifkampfes für die GEW darstellt. Peter betonte hier vor allem die ausgeprägte Diskussionskultur in den Streiklokalen, aber auch auf den zentralen Veranstaltungen, auf denen es nicht immer leicht viel, dem Unverständnis, das sich vor allem in der letzten Phase auf Elternseite aufgebaut hatte, argumentativ zu begegnen.

„Das Reden in den Streiklokalen, nicht das Verordnen stand im Vordergrund.“ Diese Tatsache interpretierte der Landesvorsitzende als einen Hauptgrund für die hohe Zustimmung unserer Mitglieder zum nachgebesserten Verhandlungsergebnis mit 73 %. Peter wies darauf hin, dass die Ablehnung des ursprünglichen Schlichterspruchs immerhin 81% betragen hatte. Insgesamt wertete Peter das Ergebnis als Erfolg. Es sei der Einstieg in die Aufwertung dieses Berufsfeldes gelungen.

2. Inklusion und Bildung für Flüchtlinge

„Letzte Woche rief mich Ute Klockner von der Saarbrücker Zeitung an. Sie bat um eine Einschätzung der Inklusion an Grundschulen. Ihr Tenor war, dass im Augenblick zwar alles vom Flüchtlingsthema überlagert würde, sie aber trotzdem mal nachhaken wolle. Grundschullehrer seien ja grundsätzlich sehr belastet, dann die Inklusion und jetzt auch noch die Flüchtlinge. Sei darüber die Inklusion in Vergessenheit geraten?“ Peter verwies darauf, dass man seine Antwort darauf in der Saarbrücker Zeitung nachlesen konnte. Wichtig sei ihm, dass Inklusion und Bildung für Flüchtlinge viel gemeinsam hätten, denn beide seien Menschenrecht und verfolgten das gleiche Ziel: Heterogenität als Normalfall und Bereicherung zu sehen und jede und jeden unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sozialer Herkunft und Bildungsbiografie zu fördern. Es ginge bei der Inklusion darum, allen Kindern in Regelschulen optimale Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und allen die Unterstützung zu bieten, die sie

bräuchten. Genau darum, so Peter, ginge es auch bei der Bildung von Flüchtlingen und dies sei der Grund gewesen, warum die GEW das Thema Bildung für Flüchtlinge zum Schwerpunkt des diesjährigen Landesausschusses gemacht hätten. Als Grundlage für eine inhaltliche Diskussion würden zunächst drei Statements in den Raum gestellt. Zunächst das des Vorsitzenden, danach ein Beitrag von Franz Josef Koenen zur Einwanderungsentwicklung der letzten sechzig Jahre und drittens ein Vortrag von Akin Aslan, der die Bildung und Integration von Einwandererkindern in den Blick nehmen solle.

Strukturen schaffen

„Fakt ist: Unser Bildungssystem ist noch nicht darauf eingestellt, in diesem Umfang Flüchtlingskinder aufzunehmen. Aber sie sind da, und wir sind verpflichtet, ihnen dieses Recht zu gewähren. Das gebietet nicht zuletzt die UN Kinderrechtskonvention. Bildung kann nicht warten. Also müssen wir entsprechende Strukturen schaffen. Dazu wollen wir heute Vorschläge der GEW beschließen - Sofortmaßnahmen und längerfristige Weichenstellungen.“ Dabei gelte es das gesamte Bildungssystem in den Blick zu nehmen - von den Kitas bis zu den Hochschulen.

Deutschlands Verantwortung

„Deutschland hat eine besondere Verantwortung: Jahrzehntlang hat uns die Politik erklärt, Deutschland sei kein Einwanderungsland, obwohl die Realität seit langem anders ist.“ Zusätzlich zum Asylsystem müsse es ein Einwanderungsgesetz geben, um in großem

Umfang Zuwanderung auf humane Weise zu ermöglichen. An dieser Stelle konstatierte der Vorsitzende, dass Deutschland in absoluten Zahlen viele Flüchtlinge aufnehme, im Vergleich zur Einwohnerzahl und zur Wirtschaftskraft sei das aber weit weniger, als andere Länder leisteten. Auch sei zu bedenken, dass Deutschlands Reichtum zum Teil auch Ergebnis einer Exportorientierung und einer globalen Finanzpolitik sei, die viele Länder dieser Erde in die Armut trieben. Daraus ergebe sich eine besondere Verantwortung Armut weltweit zu bekämpfen und Menschen, die es vor Armut und Elend in ihrer Heimat nicht mehr aushielten oder die um ihr Leben fürchteten eine neue Heimat zu bieten. An dieser Stelle bemerkte Peter in Anlehnung an ein Gedicht von Paul Celan, dass der Tod ein Meister aus Deutschland sei und oft den Namen Heckler und Koch trüge und forderte den Stopp von Waffenlieferungen in Krisengebiete.

Solidarisches Handeln und Forderungen an die Politik

„Solidarität ist das Grundprinzip gewerkschaftlichen Handelns.“ Peter strich das umfangreiche ehrenamtliche Engagement - auch vieler GEW Mitglieder - heraus und betonte wie wichtig dieses sei. Er mahnte aber auch an, dass dies nicht ausreiche. Daher müssten von der Politik schnell und dauerhaft Ressourcen geschaffen werden, damit Flüchtlinge ihr Menschenrecht auf Bildung wahrnehmen können. Aus gewerkschaftlicher Sicht unterstrich der Vorsitzende auch die Dringlichkeit aufzupassen, dass es jetzt nicht zu Lohndumping oder zu Eingriffen in geltende tarifliche oder gesetzliche Regelungen zu Lasten der Kolleg_innen kommt und Standards abgebaut werden. Solidarische Handeln müsse sich an dem Ziel orientieren, Perspektiven und Sicherheit am Arbeitsmarkt für alle zu schaffen - für Flüchtlinge, Beschäftigte und Erwerbslose.

Den „Aberisten“ widersprechen

Solidarisches Handeln bedeute auch Flagge zu zeigen gegen Fremdenhass und Rechtspopulismus, z. B. bei Demonstrationen im Rahmen des Aktionsbündnisses „Bunt statt Braun“ oder in Schulen und Kitas. Es gelte auch, sich den sogenannten „Aberisten“ entgegenzustellen, Zeitgenossen, die beteuerten sie seien keine Nazis, um dann mit einem „Aber“ beginnende Sätze von sich zu geben, die Ängste schürten und Rassismus förderten.

Wir sollten nicht dulden, dass Menschen mit der Attitüde des besorgten Bürgers fremdenfeindliche Ressentiments schürten. Solidarität bedeute, sich über Fakten zu informieren, den Mund aufzumachen und Position zu beziehen. ■

Thomas Bock

„Die Fehler von damals dürfen sich nicht wiederholen“

Vortrag von Akin Aslan auf der GEW-Landesausschusssitzung 2015

"Ich bin ein typisches Gastarbeiterkind", sagt Akin Aslan. Sein Vater war Bergmann und wurde als Arbeitskraft von der Bundesrepublik angeworben. Von Anfang an jedoch ist klar: Irgendwann kehrt die Familie wieder in die Türkei zurück.

Wie in den allermeisten Fällen jedoch sieht die Realität anders aus und spätestens beim Hauskauf in den 90ern ist klar: Die Aslans werden Deutschland nicht mehr verlassen. "Wenn ich die Verwandtschaft in der Türkei besuchen gehe fragen mich Freunde oft 'Ah, fährst du nach Hause' und ich denke mir, 'Wieso sollte ich Urlaub in Klarenthal machen?'" sagt Akin. Die Idee des "Fremden" der irgendwie nur zu "Gast" in Deutschland ist hat sich bis weit in die 2000er gehalten. Für Aslan, selbst Realschullehrer, ist deshalb beim Schlagwort Integration klar: "Die Fehler von damals dürfen sich nicht wiederholen." Neben der Idee, dass die "Gastarbeiter" irgendwann "alle wieder heim gehen" bezieht sich Aslan auch auf seine eigene Bildungsgeschichte. "Für meinen Grundschullehrer, einen engagierten und netten Mann, war klar, türkische Kinder gehören nicht aufs Gymnasium."

"Weltklasse"

Also ging Akin zunächst in die Hauptschule, später auf Realschule und Gymnasium. Heute arbeitet er an der Hermann-Neuberger-Schule, welche für Neuankommlinge in Deutschland sogenannte "Weltklassen" eingerichtet hat. Die Idee hierbei ist, Schüler_innen zunächst in einem Intensivsprachkurs zu unterrichten, bevor sie den regulären Unterricht besuchen. "Mein persönlicher Eindruck ist, dass das Konzept gut funktioniert. Es gibt übrigens - zumindest an der Hermann-Neuberger-Schule - auch keine Konflikte zwischen männlichen Schülern und weiblichen Lehrkräften." Ein Problem sieht Aslan jedoch in der fehlenden Planungssicherheit, da die Weltklassen auf befristeten Verträgen basieren.

Gemeinsame Wertvorstellungen

Mit Blick auf die muslimischen Neuankommlinge geht Akin noch konkret auf Forderung nach islamischem Religionsunterricht ein. "Grundsätzlich sollte man sich mittel- bis langfristig eher vom Religionsunterricht abwenden und ihn durch etwas Allgemeineres

wie Ethik oder Philosophie ersetzen." Er sieht im konfessionell gebundenen Unterricht eher etwas Segregierendes denn Verbindendes: "Statt zu trennen sollte man die gemeinsamen Werte und Wertvorstellungen betonen." Nichtsdestotrotz kann, so Aslan, vorübergehender islamischer Religionsunterricht durchaus eine sinnvolle Integrationshilfe sein.

Aussprache

In der kurzen Aussprache am Ende seines Vortrages stellen die Diskutierenden abschließend fest, dass bei den verschiedenen bestehenden Modellen an den einzelnen Schulen noch kein fertiges Inklusionskonzept besteht, sich allerdings verschiedene Konzepte zur Integration und Inklusion der Neuankommlinge nicht widersprechen müssen. ■

Helmut Bieg



Das Präsidium: Joachim Fegert, Margit Knaack, Patrick Zeimetz

Bildung für Flüchtlinge sichern

Positionspapier der GEW Saarland

Der GEW Landesausschuss hat ein Positionspapier beschlossen, in dem kurzfristige Maßnahmen zur Sicherung von Bildung für Flüchtlinge gefordert werden. Es ist auf der website der GEW Saarland komplett veröffentlicht und kann über die Landesgeschäftsstelle als flyer bezogen werden. Die EuWiS veröffentlicht hier eine gekürzte Version.

Erstaufnahmeeinrichtung

Bildung muss in der Erstaufnahmeeinrichtung in Lebach vom ersten Tag an beginnen. Deshalb muss dort ein kindgerechter Alltag mit Beschäftigungs- und Lernangeboten organisiert werden.

Kinderpsycholog_innen mit Erfahrung in Traumatherapie sollten Kinder und Jugendliche bei der Traumabewältigung helfen. Künstler_innen, Musiker_innen sowie Theaterpädagog_innen sollten herangezogen werden, um den Alltag zu gestalten und die Traumabewältigung zu unterstützen.

Die ankommenden Familien und unbegleiteten Jugendlichen müssen entsprechend ihren Voraussetzungen beraten werden, welche Bildungsmöglichkeiten ihnen offen stehen.

Im Erstaufnahmelager sollten Erzieher_innen und Kindheitspädagog_innen als Bildungsbegleiter_innen eingesetzt werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Sprachkenntnissen. Erzieher_innen sowie Lehrkräfte unter den Geflüchteten sollten in ihrer Profession schnell anerkannt und bereits in der Erstaufnahmeeinrichtung zur Betreuung und zum Unterricht von Kindern und Jugendlichen hinzugezogen werden.

Frühkindliche Bildung

Entsprechend den gegenwärtigen Prognosen kommen nach eigenen Berechnungen jetzt ca. 1.300 Kinder unter 6 Jahren ins Saarland. Um ihnen den Rechtsanspruch auf frühkindliche Bildung zu gewähren, werden 160 zusätzliche Erzieher_innen gebraucht. Dafür müssen jetzt zügig Stellen geschaffen und die Ausbildungskapazität dementsprechend angepasst werden.

Das im kommenden Jahr startende Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ mit alltagsintegrierter Sprachförderung und zusätzlichen Fachkräften muss ausgeweitet werden. Im Saarland werden mindestens 60 Sprach-Kitas gebraucht.

Es darf nicht zu einer - auch nur kurzfristigen oder kreativen - Absenkung der gesetzlichen Qualitätsstandards, insbesondere des Personal- und Betreuungsschlüssels kommen.

Die durch den Wegfall des Betreuungsgeldes frei werdenden Mittel müssen im Saarland für den weiteren Ausbau von Kitaplätzen genutzt werden.

Schulische Bildung

Das saarländische Bildungsministerium geht von ca. 4.000 schulpflichtigen Flüchtlingskindern allein in diesem Jahr aus. Dazu werden 250 zusätzliche Lehrkräfte gebraucht. Abbau und Umschichtung von Lehrstellen müssen sofort gestoppt werden. Die von der Landesregierung vorgesehene Kürzung von 2400 Stellen im Landesdienst muss ausgesetzt werden. Es muss ein Mechanismus festgelegt werden, nach dem die Zahl der Lehrstellen proportional zu den steigenden Schülerzahlen erhöht werden kann.

An der Universität des Saarlandes ist „Deutsch als Zweit-/Fremdsprache“ zu einer echten Lehramtsbefähigung aufzuwerten und zu einem vollwertigen Lehramtsfach in der Lehrkräfteausbildung aufzubauen.

Flüchtlingskinder müssen von Beginn an unter pädagogisch angemessener Absenkung des Klassenteilers in Regelklassen integriert werden. Sie müssen zusätzlich entsprechend ihren Kenntnissen intensiven Deutschunterricht in Lerngruppen mit einer maximalen Größe von 12 Schüler_innen erhalten. Sprachlerngruppen dürfen nicht zu sozialer Isolierung führen. Deshalb wird ein System von Patenschaften in der jeweiligen Klassengemeinschaft gebraucht.

Der Ethikunterricht ist zügig auszubauen und zu einer gemeinsamen Wertebildung für alle Schüler_innen weiterzuentwickeln. Interkulturelle Bildung und Erziehung ist verstärkt in den Schulentwicklungsprozess zu integrieren.



Die Kinder und Jugendlichen werden gleichmäßig auf alle allgemeinbildenden Schulen verteilt. Mangelnde Deutschkenntnisse dürfen nicht zur Überweisung auf Förderschulen genutzt werden.

Herkunftssprachliche Kompetenzen müssen an den Schulen gewürdigt und gefördert werden. Sie sind in die schulische Leistungsbeurteilung einzubeziehen.

An den Schulen wird sozialpädagogisch und psychologisch geschultes Personal gebraucht, das sich gemeinsam mit Lehrkräften in multiprofessionellen Teams um Flüchtlinge kümmert.

Berufliche Bildung

Die Anerkennung schulischer, universitärer und beruflicher Qualifikationen, die in den Herkunftsländern erworben wurden, muss möglichst unbürokratisch gelöst werden.

Das Recht und die Pflicht zum Besuch der berufsbildenden Schule ist bis zum Alter von 25 Jahren auszuweiten. Flüchtlinge im berufsschulpflichtigen Alter werden zeitnah in ggf. eigenen Klassen der Berufsvorbereitung mit besonderem Lehrplan sowie einer intensiven, auch berufsbezogenen Sprachförderung auf-

genommen. Ziel ist der Einstieg in eine Berufsausbildung, weiterführende Schulausbildung oder direkt in den ersten Arbeitsmarkt.

Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen müssen ausgebaut und durch Willkommenslotsen ergänzt werden.

Hochschule

Das Studienplatzangebot ist durch weitere Aufstockung des Hochschulpakts nachfragegerecht auszubauen und der Zugang für Gasthörer_innen zu erleichtern. Vorhandene Kompetenzen von Flüchtlingen sind durch entsprechende Eignungstests festzustellen, um ihnen auch ohne vorliegende Zeugnisse einen Zugang zum Hochschulstudium zu ermöglichen.

An allen saarländischen Hochschulen müssen flächendeckend gebührenfreie Deutschkurse angeboten werden. Das Angebot an englischsprachigen Lehrveranstaltungen ist zu erhöhen.

Erwachsenenbildung

Integrationskurse und Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie des Europäischen Sozialfonds

(ESF) müssen weiter ausgebaut werden. Es müssen spezielle Kurse für Frauen ausgeweitet werden. Für diese Kurse müssen verstärkt Lehrerinnen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Die Arbeit der Lehrkräfte in den Integrationskursen muss angemessen vergütet und durch Anhebung des Mindesthonorars der Einstieg in qualifikationsadäquate Feststellungsverhältnisse geebnet werden.

Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote

Um den Anspruch eines jeden Flüchtlingskindes auf besonderen Schutz, auf Förderung, auf Entwicklung und Entfaltung, auf Bildung und Lebensperspektive zu gewährleisten und um eine kultursensible Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und Flüchtlingsfamilien zu fördern sind auf örtlicher Ebene Unterstützungsnetzwerke zu schaffen. Zur Koordination und Unterstützung von Maßnahmen sollten Stadtteilkonferenzen nach SGB VIII durchgeführt werden.

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz sowie die darin enthaltenen Rechtsansprüche gelten uneingeschränkt für alle Kinder und Jugendlichen, die sich in unserem Land aufhalten. Angebote der Kinder- und Jugendhilfe stehen auch Flüchtlingsfamilien zu. Dabei darf es keine Standardabsenkungen z.B. durch Verschlechterung der Betreuungsverhältnisse oder der Qualifikation des Personals geben.

Gerade die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge brauchen in besonderem Maße Hilfe und Unterstützung durch die Jugendhilfe, um während einer entscheidenden Entwicklungsphase die Herauslösung aus ihrem sozialen Umfeld, Trennung von der Familie, Krieg, Armut und Gewalt in den Herkunftsländern sowie dramatische Erlebnisse während der Flucht zu verarbeiten und sich in höchst unsicheren Situationen eine Zukunftsperspektive zu erarbeiten.

Auf Kreisebene sind Dolmetscherpools für alle relevanten Herkunftssprachen einzurichten. Dolmetscher_innen unterstützen die Bildungseinrichtungen insbesondere bei der Elternarbeit.

Schulpsychologische Unterstützungsangebote und psychosoziale Beratungszentren müssen auf Kreisebene ausgebaut werden und sich auf die besonderen Anforderungen von Flüchtlingskindern einstellen.

Auf Landesebene sollte eine internetgestützte Plattform zum Beratungs-, Ideen- und Informationsaustausch und zur regionalen Vernetzung sowie eine Hotline für pädagogische Fachkräfte, die Beratung suchen, eingerichtet werden.

Mehrsprachiges Lehr- und Lernmaterial sollte als Open Educational Resource frei zur Verfügung stehen und für Flüchtlinge über Smartphone kostenfrei erreichbar sein.

Gewerkschaftliche Solidarität für Flüchtlinge

Die GEW wird sich engagiert für die Integration von Flüchtlingen in unseren Bildungseinrichtungen einsetzen und solidarische Unterstützung leisten, damit Menschen, die aus Angst um Leben und Gesundheit bei uns Schutz suchen, eine Perspektive bekommen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass sich in allen Bildungseinrichtungen eine Willkommenskultur fest etabliert. Dazu gehört die Anerkennung, Förderung und Berücksichtigung der von im Herkunftsland erworbenen sprachlichen, fachlichen, sozialen und kulturellen Kompetenzen.

Wir dürfen nicht zulassen dass sozial Benachteiligte und Menschen in prekären Lebenslagen gegen Flüchtlinge und Asylsuchende aus anderen Ländern ausgespielt werden. Krimineller Fremdenhass muss bestraft werden. Mindestens ebenso wichtig ist, den Stichwortgebern mit Fakten und Argumenten konsequent entgegenzutreten - sowohl im Kolleg_innenkreis als auch unter Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Mund aufmachen, Anpacken, solidarisch Handeln - darauf kommt es jetzt für Gewerkschafter_innen an. ■

Peter Balnis

Bildung ist ein Menschenrecht.



Phasen der Zuwanderung im Saarland

Ein historischer Überblick über die Zuwanderung der letzten 60 Jahre



Multikultur e.V.

Saarstraße 25 | 66333 Völklingen
Telefon: 06898/22779 | E-Mail: multikultur@gmx.net

Franz Josef Koenen vom Völklinger Verein Multikultur e.V., der sich dem Abbau von Fremdenfeindlichkeit und der Förderung der Akzeptanz von Migration widmet, gilt im Saarland als der Experte für die Geschichte der Einwanderung.

Seinen Vortrag begann Koenen mit der Feststellung, dass es zu der heutigen Situation viele Parallelen zu den Einwanderungswellen der vergangenen sechzig Jahre gibt. Heute gelte es, so der Experte, die Fehler, die in der Vergangenheit gemacht wurden, zu erkennen und möglichst nicht zu wiederholen.

Seiner Beschreibung der vier Phasen der Einwanderung stellte Koenen eine nach eigener Aussage banale Feststellung voran. Migration sei als eine historische Selbstverständlichkeit zu betrachten. Einwanderung habe es in allen Jahrhunderten gegeben, als Beispiel nannte er die Einwanderung der Hugenotten vor ca. 300 Jahren.

Phase 1: Anwerbeabkommen

Die erste Phase der Einwanderung begann mit dem Anwerbeabkommen, das die Bundesrepublik Deutschland 1955 mit Italien und in den Folgejahren mit Spanien und Griechenland (1960), mit der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964) Tunesien (1965) und Jugoslawien (1967) geschlossen hatte. Das Wirtschaftswunder hatte zu einem akuten Arbeitskräftemangel geführt, und der Mangel sollte durch sogenannte Gastarbeiter behoben werden. Man ging wie selbstverständlich davon aus, dass die Gäste in absehbarer Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren würden.

Als eine der Folgen dieser Einwanderungsphase konstatiert Koenen den Einzug der NPD in sieben Länderparlamente während der 1960er Jahre.

Phase 2: Anwerbestopp

1973 überschritt die Arbeitslosenzahl in der damaligen Bundesrepublik die Millionenmarke in Folge des durch die Ölkrise ausgelösten Konjunkturrückgangs. Die Bundesregierung verfügte als Reaktion darauf einen Anwerbestopp. Dieser hatte jedoch zunächst einen Anstieg der Zuwanderung zur Folge, denn die damaligen Gastarbeiter holten noch schnell ihre Familien nach - ähnlich der Geflüchteten heute. In diesem Zusammenhang zitierte Koenen Max Frisch: „Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen.“ Die Integration dieser zweiten und dritten Generation bewertete Koenen als in weiten Teilen gelungen. Die damaligen Kinder seien in eine Kultur gekommen, die sie überhaupt nicht kannten und umgekehrt. Dies hatte einen Kulturschock zur Folge, von dem sich die Gesellschaft nie richtig erholt hat, so Koenen. Der Fehler war die Annahme, die Gäste würden schon wieder gehen, aber sie blieben.

Phase 3: Geistig moralische Wende (Abschottungsphase)

1983 rief die erste Regierung Kohl die sogenannte geistig-moralische Wende aus. In Bezug auf den Umgang mit Einwanderern hielt die Regierung streng an dem Grundsatz „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ fest, obwohl bereits 6 Millionen Menschen nicht deutscher Herkunft in der damaligen Bundesrepublik lebten. Ausdruck verliehen wurde dieser Prämisse durch eine Reihe restriktiver Gesetze, wie zum Beispiel das Rückführförderungsgesetz - eine Geldprämie sollte Einwanderer zur Rückkehr in ihre Herkunftsländer animieren. In der Breite blieben diese Gesetze jedoch relativ wirkungslos. Die o.g. Prämisse stand zudem in großem Widerspruch zur tatsächlichen Entwicklung. Einwanderung fand weiterhin statt, angefangen mit den boat people, über die Spätaussiedler bis hin zu den Kriegsflüchtlingen aus dem auseinanderbrechenden Jugoslawien. 1993 erreichte die Einwanderung dann zahlenmäßig ihren Höhepunkt.

Einher gehend mit dieser Entwicklung kam es vielerorts zu pogromartigen Übergriffen, wie 1991 in Hoyerswerda, 1992 in Mölln und

Rostock oder 1993 in Solingen. Auch das Saarland verzeichnete 1991/92 dreißig Anschläge mit fremdenfeindlichem Hintergrund innerhalb eines Jahres. Als Reaktion wurde 1993 das Asylrecht verschärft und damit das Problem als gelöst betrachtet.

Phase 4: Akzeptanzphase

Diese Phase begann 1998. Der wohl bedeutendste Indikator für diese Phase ist die 1999 erfolgte Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts. Das bis dahin geltende Abstammungsrecht wurde durch ein Geburtsrecht ersetzt. In Folge dessen fand ein Bewusstseinswandel statt und der Erkenntnis „Ja, wir sind ein Einwanderungsland!“ wird seitdem vermehrt zugestimmt. Hintergrund dieser Entwicklung ist die Feststellung, so Koenen, dass die zweite und dritte Generation der Einwanderer vermehrt „Stunk machte, weil sie sich an den Rand gedrängt fühlte“. Daraus schloss Koenen das Fazit, dass wir es Kindern und Jugendlichen ermöglichen müssen, sich einzubringen. Er schloss seinen Vortrag mit einer eindringlichen Warnung: „Falls es uns nicht gelingt, junge Leute in ein multikulturelles Bildungssystem zu integrieren, drohen uns französische Verhältnisse.“

Diskussion

Das Bewusstsein für die von Koenen beschriebene Notwendigkeit, sei gewachsen, so eine Äußerung eines LA-Delegierten. Ein klarer Indikator sei der Anstieg des Anteils der Migranten im Bereich der höheren Bildung. Ein weiterer Wortbeitrag umfasste die positive Entwicklung im Bereich Deutschkurse für Mütter, die mit dem neuen Zuwanderungsgesetz von 2005 fest etabliert worden sind. Baris in Völklingen seien bei der Einführung „die Türen eingerannt worden“. Des Weiteren wurde angemerkt, dass es notwendig sei bei kulturellen Differenzen auch „klare Kante zu zeigen“, beispielsweise, wenn junge Männer die Deutsch-Lehrerin nicht akzeptierten. Den Schlusspunkt in der Diskussion setzte einer der Delegierten mit dem Appell, dass wir einen modernisierten Leitkulturbegriff - und zwar für alle Menschen in diesem Land - bräuchten. Dieser müsse in allererster Linie an den Werten der Aufklärung, des Humanismus und dem was Habermas als Verfassungspatriotismus definiert ausgerichtet sein. ■

Thomas Bock

Geschlecht & Beruf

Wenn Berufe in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt werden (Nennung der männlichen und weiblichen Form, zum Beispiel "Ingenieurinnen und Ingenieure" statt nur "Ingenieure") schätzen Kinder typisch männliche Berufe als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen. Zu diesem Ergebnis kommen Psychologinnen und Psychologen an der Freien Universität Berlin: In zwei Experimenten lasen sie 591 Grundschülerinnen und -schülern Berufsbezeichnungen entweder in geschlechtergerechter oder in männlicher Sprachform vor und ließen die Kinder die Berufe bewerten. Die Ergebnisse der Studie wurden jetzt in der Fachzeitschrift "Social Psychology" veröffentlicht.

In vielen Ländern wählen Mädchen nach wie vor seltener Berufe aus dem sogenannten MINT-Bereich (das heißt Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) als Jungen. Das kann daran liegen, dass Mädchen an diese Themen im Alltag weniger wahrscheinlich herangeführt werden (zum Beispiel selbst das Fahrradlicht reparieren), aber auch "Stereotype" über Berufe spielen eine wichtige Rolle. MINT-Berufe gelten als "typisch männlich", ihre Ausübung gilt als schwierig, gleichzeitig sind sie sehr wichtig und viele - nicht nur Mädchen - haben nicht genügend Selbstvertrauen, solche Berufe zu ergreifen. "Wir wollten untersuchen, ob man durch eine geschlechtergerechte Sprache die Wirkung des Geschlechtsstereotyps aushebeln kann", sagt Dries Vervecken, der die Studie durchgeführt hat, "und ob wir durch die Verwendung von Sprachformen, mit denen die Aufmerksamkeit darauf gelenkt wird, dass auch Frauen diese Berufe ausüben, die Wahrnehmung von 'typisch männlichen Berufen' und das Selbstvertrauen bei Kindern beeinflussen können."

Zwei Studien mit Grundschulkindern

Zusammen mit seiner Kollegin Bettina Hannover führte Dries Vervecken zwei Studien mit 591 Kindern im Alter von sechs bis zwölf Jahren aus deutschen und belgischen Schulklassen durch. Den Kindern wurden Berufsbezeichnungen vorgelesen: entweder geschlechtergerecht, also männliche und weibliche Form, oder nur einzeln in der männlichen Pluralform. Insgesamt waren es 16 Berufe, von denen acht typisch männlich (Frauenanteil kleiner als 30%, zum Beispiel Automechaniker) und fünf typisch weiblich (Frauenanteil größer als 70%, zum Beispiel Kosmetikerin), und der Rest neutrale Berufe waren. Die Kinder schätzten für jeden Beruf in einem



Fragebogen ein, wie viel man in dem jeweiligen Beruf verdient, wie wichtig er ist, wie schwer zu erlernen und auszuführen er ist und ob sie sich selbst zutrauen würden, diesen Beruf zu ergreifen.

Kinder trauen sich selbst mehr zu

Kinder, denen die geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen präsentiert worden waren, trauten sich viel eher zu, einen "typisch männlichen" Beruf zu ergreifen als Kinder, denen nur die männliche Pluralform genannt worden war. Die typisch männlichen Berufe wurden nach der geschlechtergerechten Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt als nach der rein männlichen Bezeichnung. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass Kinder bereits im Grundschulalter gelernt haben, männlich besetzte Aufgaben mit höherer Schwierigkeit zu assoziieren. "Unsere Ergebnisse zeigen: geschlechtergerechte Sprache verstärkt die Zuversicht von Kindern, in traditionell männlichen Berufen erfolgreich sein zu können", sagt Bettina Hannover, Psychologin und Professorin für Schul- und Unterrichtsforschung an der Freien Universität Berlin. "Mit der systematischen Verwendung solcher Sprachformen - zum Beispiel durch Lehrkräfte und Auszubildende - kann also ein Beitrag dazu

geleistet werden, mehr junge Leute für eine Karriere in diesen Berufen zu motivieren."

Weitere Aufklärungsarbeit notwendig

Allerdings zeigen die Analysen auch, dass bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache die Berufe als weniger wichtig angesehen wurden und dass die Bezahlung in "typisch männlichen" Berufen niedriger eingeschätzt wurde als nach Nennung der rein männlichen Berufsbezeichnung. "Die Studie vermittelt also eine ermutigende und eine weniger ermutigende Botschaft", ergänzt die Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Andrea Abele-Brehm. "Ermutigend ist, dass geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen das Selbstvertrauen, entsprechende Berufe zu ergreifen, steigern können. Weniger schön ist, dass geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen die Bewertung des Berufs, also dessen Wichtigkeit oder die Höhe des Gehalts, negativ beeinflussen." ■

(red.)

Die Originalstudie finden Sie hier: Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76-92.

Foto: fotolia.com

Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter

Ergebnisse einer Studie von Freya Gassmann

Die Soziologin Freya Gassmann hat eine Untersuchung zu den Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität des Saarlandes durchgeführt. Bei dieser Studie handelt es sich um ein Projekt des Lehrstuhls für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt und mit Unterstützung des wissenschaftlichen Personalrats. Das Projekt läuft noch. Freya Gassmann promoviert über das Thema. Ihr Doktorvater ist Prof. Dr. Eike Emrich. In dem folgenden Interview fasst sie die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

EuWiS:

Frau Gassmann, Sie haben mit Ihrer Studie die Arbeits-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität des Saarlandes unter die Lupe genommen. Zu welchen Ergebnissen sind Sie denn insgesamt gekommen?

Frey Gassmann:

Wir haben in unserer Studie die Bedingungen, unter denen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten und sich qualifizieren, als diejenigen der Generation betrachtet, welche die Zukunft der Universität gestalten wird.

Zusammengefasst kann man sagen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität sicherlich deutlich andere Beschäftigungsbedingungen vorfinden als vergleichsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Wirtschaft. Immerhin 82% der wissenschaftlichen Mitarbeiter haben nur einen Zeitvertrag, mit einer Laufzeit von etwa 1,5 Jahren. Der Großteil der befristeten Beschäftigten ist aufgrund von befristeten Forschungsprojekten oder auf Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet beschäftigt.

Generell ist Mehrarbeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher die Regel als die Ausnahme. Mehr als die Hälfte arbeitet jede Woche mehr als es der Vertrag vorsieht. Im Schnitt sind es rund 12 Stunden pro Woche Mehrarbeit, wobei jene

mit einer halben Stelle besonders viel Mehrarbeit leisten. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Halbtagsstelle arbeiten fast doppelt so viel, wie es ihr Vertrag vorsieht.

EuWiS:

Der Motivation der Betroffenen scheint das aber - zumindest zum jetzigen Zeitpunkt - nicht wesentlich zu schaden, denn nach den Ergebnissen Ihrer Studie sind die Wissenschaftler ja offenbar immer noch recht zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Auch Probleme mit der Work-Life-Balance scheinen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen?

Frey Gassmann:

Im Grunde muss man die Frage anders herum stellen. Die vorliegenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden erst durch die hohe Motivation und das Eigeninteresse der Beschäftigten möglich. Insgesamt zeigen sich noch positive Ergebnisse bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern was die Work-Life Balance angeht. Diese sind vergleichbar mit den Daten, die bei Arbeitnehmern in Führungspositionen in anderen Studien festgestellt wurden. Auch fühlen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Mehrarbeit nicht sonderlich stark belastet.

EuWiS:

Wie bewerten Sie diese Befunde?

Frey Gassmann:

Insgesamt ist zu vermuten, dass ein Teil der Befragten die Familienphase in die Zukunft verschiebt. Im Schnitt sind die Befragten etwa 36 Jahre alt und von diesen haben etwa 70% keine Kinder. Etwa ein Drittel gab an, den Wunsch nach Kindern aus beruflichen Gründen zurückzustellen. In der Befragung haben wir die sogenannte Arbeitssucht-Skala erhoben. Diese gibt an in welchem Ausmaß die Arbeit einen Einfluss auf das Leben der Befragten hat. Im Schnitt ergaben sich bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Werte, die etwa doppelt so hoch sind, wie man sie innerhalb der durchschnittlichen erwerbstätigen Bevölkerung findet. Die Arbeit

nimmt also vergleichsweise einen großen Teil des Lebens ein. Generell kann aber auch vermutet werden, dass die „Arbeitssucht“ für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine rationale Sucht ist. Insgesamt sind sie mit der Balance jedoch noch zufrieden.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen einen großen Einsatz für ihre Arbeit und äußern zum größten Teil den Wunsch in der Zukunft an einer Universität in der Forschung und Lehre zu arbeiten. Und der Großteil der Habilitanden und Habilitierten strebt eine ordentliche Professur an. Insgesamt ist jedoch anzunehmen, dass aufgrund der Ermangelung an Stellen einige ihren Traum von Wissenschaft als Beruf nicht verwirklichen können. Erschwerend kommt noch hinzu, dass nach Max Weber das akademische Leben ein wilder Hazard ist, also vom Zufall abhängig und dieser eine größere Rolle spielt als die Tüchtigkeit.

EuWiS:

Ist die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Saar-Uni vergleichbar zu der an anderen Universitäten in Deutschland oder gibt es saarländische Besonderheiten?

Frey Gassmann:

Insgesamt sind die Ergebnisse zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vergleichbar mit anderen Studien von anderen Universitäten. In der Beurteilung der Situation in der Zukunft zeigt sich jedoch, da die Befragung im Frühjahr dieses Jahres stattfand, dass die Zukunftsaussichten eher schlecht beurteilt werden.

EuWiS:

Inwiefern?

Frey Gassmann:

Die Universität muss bis zum Jahr 2020 aufgrund der Kürzungsmaßnahmen der Regierung mit deutlich weniger Landesmitteln auskommen als bisher. Die Kürzungen und deren Auswirkungen wurden zum Zeitpunkt der Befragung diskutiert, aber noch nicht umgesetzt. Sie spiegeln sich jedoch schon in den Erwar-

tungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Im Schnitt befürchten die Befragten generell und auch für sich persönlich eine Verschlechterung der Arbeitssituation. Insgesamt haben die wissenschaftlichen Mitarbeiter den Wunsch in Zukunft in der Wissenschaft zu arbeiten, jedoch sehen sie an der Universität des Saarlandes dazu eher keine Möglichkeit.

EuWiS:

Wo sehen die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Verbesserungsbedarf an der Universität des Saarlandes?

Arbeitsvertrag genannt. Auch der Wunsch nach einer höheren Bezahlung wurde von der Hälfte der Befragten geäußert und etwa ein Viertel wünscht sich Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Universität. Interessanterweise werden die Einhaltung der Arbeitszeit und die Verringerung des Arbeitspensums nur von 18% bzw. 15% als Verbesserungspotentiale genannt, was mit Blick auf die hohe Mehrarbeit doch erstaunlich ist. Hier zeigen sich nochmal die hohe Motivation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Passion für die Wissenschaft. ■

(red.)

Frey Gassmann:

Besonders häufig wurden die Verlängerung der Vertragslaufzeiten und ein unbefristeter

Schlechte Perspektiven für Wissenschaftspersonal

AK-Veranstaltung zur Hochschulpolitik an der Saar-Uni

Von „Traumjobs“ kann im Wissenschaftsbetrieb an den Hochschulen vielfach nicht die Rede sein. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leiden unter unsicheren Beschäftigungsbedingungen und arbeiten deutlich mehr als vertraglich vereinbart ist. Eine neue Studie zu den Arbeits-, Beschäftigungs- und Qualifizierungs-



Dr. Andreas Keller, stellv. Vorsitzender der GEW

bedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Universität des Saarlandes belegt, dass 82 Prozent einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von durchschnittlich 18 Monaten haben. Über die Hälfte der Betroffenen arbeitet regelmäßig deutlich länger als es der Vertrag vorsieht - im Durchschnitt sind es rund zwölf Stunden Mehrarbeit pro Woche. Diese Zahlen präsentierte die Forscherin Freya Gassmann am 28. Oktober bei einem Forum der Arbeitskammer (AK) zur Hochschulpolitik unter der Überschrift „Arbeitsplatz Wissenschaft: Schlechte Zeiten für gute Arbeit?“ an der Saar-Uni.

Der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Dr. Andreas Keller, erklärte, dass es im Wissenschaftsbetrieb in Deutschland immer mehr und immer kürzere Zeitverträge gebe und die Karrierewege „ebenso lang wie steinig“ seien. Er forderte, dass bei der Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes „Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre“ umgesetzt werden. Nur wenn das „Befristungsunwesen in der Wissenschaft“ endlich

gestoppt werde, könne man von „einer substantiellen Reform“ sprechen, meinte der verantwortliche Experte im GEW-Hauptvorstand für Hochschule und Forschung.

AK-Hauptgeschäftsführer Horst Backes nannte die derzeitige Beschäftigungspraxis beim Wissenschaftspersonal angesichts von starker Arbeitsbelastung, häufig überlangen Arbeitszeiten, magerer Bezahlung und unsicheren Karriereperspektiven „unsozial und familienfeindlich“. Statistiken zufolge seien bundesweit immerhin drei Viertel aller wissenschaftlichen Mitarbeiter kinderlos. Neben den Defiziten bei der persönlichen Lebens- und Karriereplanung habe sich die Lage an der Saar-Uni für die Beschäftigten durch das Spardiktat der Landesregierung noch weiter zugespitzt und für „sehr konkrete Existenzängste“ gesorgt, so Backes. ■

(red.)

Foto: Luitpold Rampelshammer



Zur Person:

Freya Gassmann hat Soziologie mit dem Abschluss Magister Artium (M.A.) an der Universität Mannheim studiert.

Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sportökonomie und Sportsoziologie an der Universität des Saarlandes. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören unter anderem Hochschulforschung, Arbeitsmarktforschung, Sportssoziologie und die Methoden der empirischen Sozialforschung.

Traum oder Trauma?

GEW Infostand an der UNI



Im Rahmen der Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ führte der GEW Hochschulgruppe vor der Mensa der Universität Saarbrücken am 4. November 2015 einen Infostand durch.

Die provokante Frage „Job in der Wissenschaft - Traum oder Trauma“ ließ hungrige wie gesättigte Mensabesucher kurz innehalten, und es ergaben sich mehrere interessante Gespräche über die Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern und über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Verteilt wurde die bundesweite Aktionszeitung der GEW, von der besonders die Portraits der 4 jungen Wissenschaftler Aufmerksamkeit fanden. Die Aktion hat allen beteiligten Kolleg_innen Spaß gemacht und die GEW als kompetenten Gesprächspartner für wissenschaftliche Mitarbeiter profiliert. ■

Peter Balnis

Foto: Peter Balnis

Erneuter Anstieg der Hochschulabsolventen im Jahr 2014



rund 50 % am häufigsten einen Bachelorabschluss, gefolgt vom Masterabschluss mit 21 % und von den traditionellen universitären Abschlüssen mit 11 %. 9 % der Absolventinnen und Absolventen schlossen erfolgreich eine Lehramtsprüfung ab (hier sind die Lehramt-Bachelor- und -Masterabschlüsse eingerechnet). 6 % erwarben eine Promotion und 3 % erreichten einen Fachhochschulabschluss.

Rund ein Drittel der Examen wurde 2014 in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften abgelegt. 20 % schlossen ihr Studium in Ingenieurwissenschaften erfolgreich ab, 18 % in Sprach- und Kulturwissenschaften und 17 % in Mathematik und Naturwissenschaften. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften erwarben 6 % der Absolventinnen und Absolventen einen Abschluss.

Zusammengefasst erreichten die übrigen Fächergruppen Sport, Veterinärmedizin, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Kunst, Kunstwissenschaft einen Anteil von 7 % an allen Abschlüssen. ■

(red.)

Foto: fotolia.com

Im Prüfungsjahr 2014 (Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014) erwarben rund 460.500 Absolventinnen und Absolventen einen Hochschulabschluss an deutschen Hochschulen. Damit ist deren Zahl im Vergleich zum Vorjahr das 13. Jahr in Folge angestiegen (+ 6 %).

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, bestanden 416 800 deutsche Absolventinnen und Absolventen ihre Abschlussprüfung, 43.700 hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Die Absolventinnen und Absolventen erwarben im Jahr 2014 mit einem Anteil von

ab
3,90%¹⁾

gebundener Sollzinssatz p. a.,
effektiver Jahreszins
ab 3,97 %

Beispiel:

Sollzinssatz (gebunden)	4,89 % p. a.
Effektiver Jahreszins	5,00 %
Nettodarlehensbetrag	7.500,- Euro
Monatliche Rate	224,76 Euro
Laufzeit	36 Monate

Für mich: Der BBBank-WunschKredit mit B-Tarif für den öffentlichen Dienst²⁾

¹⁾ Gültig vom 01.05. bis 30.06.2015; Kondition freibleibend; bonitätsabhängig, 2.500,- Euro bis max. 50.000,- Euro, Vertragslaufzeit von 12 bis 84 Monaten; Voraussetzung: Bezügekonto.

²⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

Erfüllen Sie sich jetzt Ihre Wünsche!

Mit dem BBBank-WunschKredit und Top-Konditionen speziell für den öffentlichen Dienst:

- WunschBeträge von 2.500,- bis 50.000,- Euro
- WunschExtras wie z. B. die kostenfreie Sondertilgung
- WunschRate oder WunschLaufzeiten

GEW Vorteile für
GEW-Mitglieder!

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de/wunschcredit



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



// **GEW-EXKURSION** //

didacta 2016 in Köln

LPM-Nr.: G1.301-0156

GEW-Busfahrt zur didacta 2016

**Freitag, 19. Februar 2015
von 07.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr
Abfahrt: Saarbrücken-Messegelände**

Die Bildungsmesse ist die weltweit größte Messe ihrer Art. Mehr als 800 Anbieter präsentieren Einrichtungen, Ausstattungen, Lehr-, Lern- und Arbeitsmittel, neue Medien, Dienstleistungen, Organisations- und Verwaltungssysteme, Fachliteratur und sonstige Verlagszeugnisse für Kindergarten, Schule und Hochschule.

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

Alle Teilnehmer erhalten vom LPM eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt. Voraussetzung ist aber eine vorherige Anmeldung zur Fahrt über das LPM.

Kosten (inkl. Fahrt + Eintritt):

Mitglieder: 10,- Euro | Nichtmitglieder: 30,- Euro

**Student_innen, Referendar_innen und Schüler_innen
der Fachschulen für Erzieher_innen, Kinderpfleger_innen
und Heilerziehungspfleger_innen: 5,- Euro**



Nachdenken und beraten

Einige Schlussfolgerungen aus dem Streik im Sozial- und Erziehungsdienst

Hinter uns liegt der erste bundesweite unbefristete Streik sozialer Berufe. Es war ein Streik für eine bessere Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst - eine äußerst komplexe Materie. Wir sind angetreten, die Strukturen der Entgeltordnung zu verbessern und den Veränderungen des Arbeitsfeldes anzupassen. Im Mittelpunkt stand die Forderung, den Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt aufzuwerten und die Bezahlung deutlich zu verbessern.

Wir haben das Ergebnis intensiv diskutiert. Im zähen Arbeitskampf, der viel Kraft und Überzeugungsarbeit gegenüber Eltern gekostet hat, haben wir einen Schritt zur Aufwertung durchgesetzt, der für die meisten Kolleg_innen ordentliche Einkommenssteigerungen bringt - und das außerhalb der allgemeinen Tarifrunde, die 2016 wieder ansteht und in der wir weitere Entgeltverbesserungen durchsetzen wollen.

Es gibt auch Kolleg_innen, die zu Recht vom Ergebnis enttäuscht sind, weil sich ihr Einkommen gar nicht oder nur marginal verbessern wird. Zu nennen sind hier die Sozialarbeiter_innen. Insgesamt ist das Ergebnis das, was in der gegenwärtigen Situation und angesichts des herrschenden Kräfteverhältnisses zu erreichen war. Der entscheidende Durchbruch ist uns noch nicht gelungen. Unser Kampf für die Aufwertung sozialer Berufe muss weitergehen. Wir müssen jetzt darüber beraten, welche Erfahrungen und Schlussfolgerungen wir aus dem Streik ziehen.

Politische Bewegung für Aufwertung und Qualität

Nach meiner Auffassung hat der Streik mit seinem kraftvollen Engagement auf der einen und der ignoranten Hartnäckigkeit auf der anderen Seite gezeigt, dass eine gesellschaftliche Aufwertung sozialer Berufe nicht alleine in einer Tarifaueinandersetzung erreichbar ist. Wir brauchen jetzt eine stärkere gesellschaftspolitische Auseinandersetzung um die Aufwertung sozialer Berufe. Dazu sollten wir das Thema „Aufwertung“ mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bildungsqualität verbinden.

Wir brauchen politische und gesellschaftliche Bündnispartner, die sich jetzt mit uns für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, für bessere Betreuungsschlüssel, kürzere

Arbeitszeiten und mehr Fortbildung einsetzen. Der Bund muss dafür mit einem Kita Qualitäts-Gesetz Standards setzen und den Kommunen mehr Geld zur Verfügung stellen. Um dafür Impulse zu setzen, wollen wir am 19. Februar 2016 eine saarlandweite Fachtagung zum Thema „Gute Bildung in der Kita“ durchführen. Weitere Veranstaltungen und Diskussionen müssen folgen.

Der Streik hat uns insbesondere zu Beginn Sympathie bei Eltern und Medien gebracht, die aber nach der zweiten Woche spürbar nachließ. Wollen wir mehr erreichen, müssen wir intensiver als bisher mit Eltern zusammenarbeiten, sie in unsere Debatten, Planungen und Aktionen einbeziehen.

Neue Mitglieder einbeziehen und Strukturen weiter entwickeln

Wir konnten im Streik viele neue Mitglieder gewinnen; unsere Fachgruppe sozialpädagogische Berufe hat jetzt über 1.000 Mitglieder, und unsere Mitgliedszahlen im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst sind denen unserer Schwestergewerkschaft ver.di durchaus ebenbürtig. Damit ist die GEW deutlich gestärkt und hat mehr Durchsetzungskraft für die Interessen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Wir stehen jetzt vor der Herausforderung, die neuen Mitglieder in die GEW-Arbeit einzubeziehen und ihnen geeignete Angebote zum Mitmachen zu bieten.

Da ist zum einen die fachpolitische Ebene. Ich frage mich, ob wir weiter mit einer Fachgruppe die Bedürfnisse aller Kolleg_innen, die sich fachlich engagieren möchten, abdecken können. Ist es nicht an der Zeit, diese Arbeit zu differenzieren? Brauchen wir nicht insbesondere für Kitas und für die sozialpädagogische Arbeit an Ganztagschulen eigene fachliche Strukturen? Die gemeinsame Klammer aller sozialpädagogischen Berufe könnte ja dann über den Vorstandsbereich „Jugendhilfe und soziale Arbeit“ erhalten bleiben.

Weiterhin frage ich mich, ob wir nicht unsere Arbeit auf kommunaler Ebene besser strukturieren müssen. Brauchen wir nicht in den großen Städten, wo wir viele Mitglieder haben, eigene GEW Strukturen für den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst, z.B. in Form von Betriebsgruppen oder andere Formen regelmäßiger Treffen? Dort könnten



GEW Landesvorsitzender Peter Balnis bei seiner Rede vor 1.000 streikenden Erzieher_innen im Mai 2015, auf dem Lautsprecherwagen von ver.di stehend. Er zeigt auf das Gebäude der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber, an die sich die Forderung der Streikenden richtet.

tarifliche Auseinandersetzungen und Interessenvertretung konkreter gewährleistet werden. Damit könnten wir auch Voraussetzungen dafür schaffen, bei den Personalratswahlen 2017 mit GEW Fachkräften aus dem Sozial- und Erziehungsdienst in Personalvertretungen von Kommunen einzuziehen.

Nicht zuletzt müssen wir in Auswertung des Streiks auch mit ver.di darüber diskutieren, wie wir uns die Zusammenarbeit in Zukunft vorstellen. Wir brauchen diese Zusammenarbeit, aber sie kann nicht wie bisher weitergehen. Wir sind im Sozial- und Erziehungsdienst mitgliedermäßig an ver.di herangewachsen und dürfen uns nicht länger mit der Rolle von bloßen Erfüllungsgehilfen abfinden. Es gab deutliche Mängel bei der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, bei der Planung gemeinsamer Aktivitäten und bei der Organisation gemeinsamer Vorhaben. Und es gab auch Sticheleien und Anfeindungen. Das muss sich ändern, und darüber müssen wir mit ver.di reden - und zwar offen und solidarisch; es gab positive Erfahrungen, an denen wir ansetzen können. Nur gemeinsam sind wir stark.

Weitermachen für die Aufwertung heißt also jetzt, u.a. über diese aufgeworfenen Fragen nachzudenken und miteinander zu reden. ■

Peter Balnis



Spitzengespräch zum Flüchtlingsthema



Am 17.11.2015 fand in der Staatskanzlei ein außerordentliches Spitzengespräch der kompletten Landesregierung mit den Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes statt. Es ging um die Frage, wie es im Saarland jetzt angesichts Flüchtlinge mit der Haushaltskonsolidierung und der Zukunft der Landesverwaltung weitergehen soll.

Von den drei denkbaren Optionen - Schuldenbremse grundsätzlich in Frage stellen, Schuldenbremse wegen krisenhafter Situation zeitweilig aussetzen oder flexible Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Schuldenbremse nutzen - hatte sich die Landesregierung zum gegenwärtigen Zeitpunkt für die dritte Option entschieden.

Ich habe zusammen mit Eugen Roth darauf hingewiesen, dass wir die Schuldenbremse grundsätzlich für einen falschen Weg halten, weil sie gerade bei neuen gesellschaftlichen Herausforderungen wie der Flüchtlingsfrage

die politischen Gestaltungsmöglichkeiten auf problematische Weise einengt. Da es aber in anderen Bundesländern und bei wichtigen politischen Akteuren zur Zeit wenig Bereitschaft gibt, sich damit auseinander zu setzen, haben wir uns darauf konzentriert, mit der Landesregierung auszuloten, mit welchen flexiblen Möglichkeiten im Rahmen der Schuldenbremse die Flüchtlingsfrage bewältigt werden kann. Dabei wurden die nächsten zwei Jahre in den Blick genommen.

Für den Schulbereich brachten die Gespräche das Ergebnis, dass wegen steigendem Bedarf in Folge der hohen Flüchtlingszahlen mit einer Ergänzungsvorlage zum Haushalt 2016/2017 zusätzliche Mittel bereitgestellt werden. Konkret bedeutet dies:

- 50 neue Stellen (davon 6 durch Umwandlung) und 41 auf 2 Jahre befristete Stellen mit der Perspektive der Übernahme. Diese Stellen können ab November 2015 besetzt werden.
- Bis Februar 2016 sollen weitere 39 Stellen besetzt werden - insgesamt 130 Stellen.
- Bei weiter steigenden Flüchtlingszahlen werden durch monatlichen Abgleich weitere Stellen bereit gestellt.
- Die Standards in den Schulen (vor allem die Klassenteiler) sollen nicht gesenkt werden.
- Für Schoolworker werden die Landesanteile für 6 Stellen zusätzlich zur Verfügung gestellt.

Wir hatten im Oktober 250 neue Lehrstellen gefordert. Anders als die Landesregierung, die bei der Berechnung des Personalbedarfs von erforderlichen Klassenneugrün-

dungen ausgeht, haben wir das Lehrer-Schüler-Verhältnis zu Grunde gelegt. Bei einem bundesweit durchschnittlichen Verhältnis von 1 : 16 erfordern die erwarteten 4.000 schulpflichtigen Flüchtlingskinder 250 neuen Lehrkräfte.

Entscheidender als die Festlegung von Zahlen finde ich aber, dass ein Mechanismus vereinbart werden konnte, mit dem bei steigenden Flüchtlingszahlen die Zahl der Lehrkräfte monatlich erhöht wird.

Neben „Flexibilität“ war „kein Standardabbau“ für mich ein Schlüsselbegriff in dieser Gesprächsrunde. Landesregierung, Gewerkschaften und Verbände waren sich darin einig, dass die Herausforderungen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten bewältigt werden dürfen. Deshalb dürfen Standards wie Betreuungsschlüssel oder Klassengrößen nicht verschlechtert werden. Allerdings macht mich die angekündigte Änderung des ersten KJHG Ausführungsgesetzes, mit der die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge neu geregelt werden soll, stutzig. Hier müssen wir aufpassen, dass da nicht doch in einem Teilbereich der Jugendhilfe eine Standardabsenkung vollzogen wird.

Alles in allem hatte das Gespräch angesichts der Haushaltslage des Landes insgesamt ein beachtliches Ergebnis. Für den Augenblick wurden die möglichen Entscheidungen getroffen. Längerfristig müssen aus meiner Sicht aber noch ganz andere Weichen gestellt werden. Dazu haben wir auf unserem Landesausschuss entsprechende Forderungen aufgestellt. ■

Peter Balnis

Foto: Thomas Schulz, DGB

EDV statt, die unter seiner Regie reibungslos verlief. Es war für die GEW ein Glücksfall, einen Schatzmeister zu haben, für den der Umgang mit Zahlen und EDV auch ein Hobby war.

Wir verlieren mit Werner Dengel einen lieben Kollegen, der viel für die GEW geleistet hat. ■

Willi Schirra
GEW-Geschäftsführer

Am 30. Oktober 2015 ist Werner Dengel im Alter von 73 Jahren verstorben.

Werner Dengel war 12 Jahre lang, von 1974 bis 1986 Schatzmeister des Landesverbandes. Er trat 1970 in die GEW ein und arbeitete sogleich im AjLE und in der Fachgruppe Grund- und Hauptschulen mit. 1974 wurde Werner Dengel in den Personalrat seines Schulaufsichtsbezirkes gewählt.

In seiner Amtszeit als Schatzmeister fand die Umstellung der Mitgliederverwaltung auf

Nachruf

Werner Dengel

* 17.06.1942 † 30.10.2015

GEW-Senior_innen im Ausland

Es ist schon ein guter Brauch, dass sich die GEW-Seniorinnen und -Senioren der Kreisverbände Blies und Saarpfalz einmal im Jahr zu einer kulturellen und auch geselligen Veranstaltung treffen. Diesmal hatte der KV Saarpfalz, genauer dessen Seniorenvertreter Walter Weber, ins „Ausland“ eingeladen. Die ehemalige Residenzstadt Zweibrücken in unserem Nachbarland Rheinland-Pfalz wurde von ihm als Ziel auserkoren.

Die 40 Pensionär_innen aus den beiden Kreisverbänden trafen sich also vor dem Zweibrücker Stadtmuseum, wo sie von dem bekannten Homburger Historiker Klaus Friedrich begrüßt wurden. Pädagogisch geschickt hatte er den Besuch des Museums vor der eigentlichen Stadtführung eingeplant. In zwei Gruppen, geführt von der Leiterin des Museums, Fr. Dr. Charlotte Glück, und von Herrn Friedrich konnte man die reichhaltige und beeindruckende Sammlung wertvoller Ausstellungsstücke bestaunen. Das 1768 erbaute „Petri Haus“, dessen Bausubstanz fast komplett erhalten ist, beherbergt u.a. einzigartige Stücke des kostbaren Zweibrücker Porzellans, das um 1770 in den Manufakturen Wörschweiler-Gutenbrunn und Zweibrücken hergestellt wurde.

Während des anschließenden Stadtrundgangs waren alle Teilnehmer begeistert von der Kompetenz und dem lebhaften Vortragsstil, mit dem Klaus Friedrich die facettenreiche Geschichte der Stadt Zweibrücken aufleben ließ. In knapp zwei Stunden führte er den interessierten Zuhörern vor Augen, dass diese Stadt einmal ein wichtiges politisches und kulturelles Zentrum unserer Großregion und darüber hinaus gewesen ist. Die Wittelsbacher mit ihrer Linie Pfalz-Zweibrücken regierten nicht nur ihr Herzogtum, sondern waren zeitweise in Personalunion Könige von Bayern bzw. Schweden.

Die Gäste aus dem Kreisverband Blies, aber auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem saarpfälzischen Raum waren überrascht von dem, was die ehemalige Residenzstadt Zweibrücken an Hinweisen aus ihrer Blütezeit, auch nach den schlimmen Zerstörungen in den letzten Tagen des Zweiten Weltkriegs noch zu bieten hat.

Nach so viel Geschichte ging es zur idyllisch gelegenen „Fasanerie“ zum Mittagessen. Hier konnte sich die neu gewählte Senior_innenvertreterin des KV Blies, Frau Helma Wagner, den saarpfälzischen Kolleg_innen vorstellen.

Unser Landesgeschäftsführer Willi Schirra begrüßte alle Teilnehmer_innen und nahm die Gelegenheit wahr, um über die aktuelle Arbeit der GEW-Saar ausführlich zu informieren. Auch Kollege Harald Ley überbrachte als Vorsitzender die Grüße des Landessenior_innenausschusses.

Ein Verdauungsspaziergang durch die noch vorhandenen und teilweise renovierten Anlagen des ehemaligen Lustschlosses Tschifflik, das zum Gelände der Fasanerie gehört, war nun angesagt. Der schwedische Architekt Sundahl erbaute diese Sommerresidenz für den entthronten und geflohenen polnischen König Stanislaus Leszcynski. Sie dient diesem und seinem über 150-köpfigen Hofstaat während seines Zweibrücker Exils von 1714-1718 als „Flüchtlingsunterkunft“.

Zurück im Kaminzimmer der Fasanerie rundete ein Tässchen Kaffee mit Kuchen das Treffen ab. Walter Weber bedankte sich bei allen für ihr Kommen und gab leise zu beden-

ken, dass man sich angesichts seines nicht mehr ganz jugendlichen Alters von 84 Jahren über seine Nachfolge Gedanken machen sollte. Die Versammelten bedankten sich bei ihm aber mit einem so herzlichen und anerkennenden Applaus, dass man darauf hoffen kann, dass er die Funktion des Senior_innenvertreters im KV Saarpfalz noch ein Weilchen ausüben wird. Große Anerkennung wurde ihm entgegengebracht, weil er sein inzwischen 16 Jahre die gemeinsamen Senior_innentreffen der beiden Kreisverbände organisiert oder mitorganisiert hat.

Alle waren sich einig, dass man sich 2016, dann unter der Federführung des KV Blies, wieder treffen will! ■

Hans Eifler

Foto: fotolia.de

Die Alexanderskirche in Zweibrücken



In der Ausbildung ins Ausland

Auszubildende können sich ab sofort im Internet umfassend über die verschiedenen Möglichkeiten informieren, im Ausland berufliche Erfahrungen zu sammeln. Unter der Adresse www.go-ibs.de startet dafür ein neues Online-Portal, das branchenübergreifend berät: Ob zu Stipendien- und Programmangeboten, Kosten und Fördermöglichkeiten, Fragen der Unterbringung oder notwendigen Sprachkenntnissen. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte neue Beratungsportal macht so den Weg für Auszubildende ins Ausland einfacher und besser planbar.

Verantwortlich für das Portal ist die Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS), die vom BMBF finanziert wird. Ziel ist es, durch gute Beratung und Information mehr Nachwuchskräften internationale Erfahrungen

zu ermöglichen und die berufliche Bildung so noch attraktiver zu machen. Die IBS, die beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedelt ist, berät auch Unternehmen, Berufsschulen und Organisationen bei der Internationalisierung ihrer Ausbildungsaktivitäten.

Unterstützt werden damit auch nationale und europäische Mobilitätsziele: Der Bundestag hat 2013 empfohlen, den Anteil international mobiler Auszubildender bis 2020 auf zehn Prozent zu steigern. Die Zielmarke der EU liegt bei sechs Prozent. Derzeit nutzen etwas mehr als vier Prozent eines Ausbildungsjahrgangs die Chance, berufliche Auslandserfahrung zu sammeln.

Mit dem Online-Portal ist eine neue Datenbank der IBS verknüpft, in der erstmalig alle Programme und Finanzierungshilfen verzeich-

net sind, die für die berufliche Qualifizierung im Ausland genutzt werden können. Bislang oft verstreut präsentierte Angebote können interessierte Schulabgänger, Auszubildende, Fachkräfte oder Personalverantwortliche nun auf einen Blick finden und vergleichen. Das Spektrum reicht dabei von fachbezogenen Freiwilligeneinsätzen über Ausbildungsphasen im Ausland bis hin zu internationalen Fachkräftebegegnungen. Ergänzt wird das Online-Angebot durch eine integrierte Beraterlandkarte, auf der Ratsuchende in ihrer Nähe konkrete Ansprechpartner für ihre Fragen finden können. Auch eine Telefon-Hotline zur schnellen persönlichen Kontaktaufnahme ist geschaltet. ■

(red.)

Weitere Informationen finden Sie unter: www.go-ibs.de und unter www.bmbf.de/de/894.php

Die Fachgruppe Gemeinschaftsschule informiert:

NEUJAHRSEMPFANG DER FACHGRUPPE GEMEINSCHAFTSSCHULE

Der erweiterte Vorstand der Fachgruppe Gemeinschaftsschule lädt alle Mitglieder herzlich ein das Neue Jahr bei einem Glas Grémant, selbstgebeiztem Lachs und guten Gesprächen zu begrüßen.

Wir freuen uns auf Euch.

Termin: Mittwoch, der 13. Januar 2016, um 18.00 Uhr
Ort: Geschäftsstelle der GEW, Mainzer Str.84, 66121 Saarbrücken



„Proud to be a teacher – stolz, Lehrer_in zu sein“ ist der Titel des 2. Saarländischen Lehrer_innentages der GEW und GGG am 01. März 2016.

Diesen Tag wollen wir mit einer IMPULS-Broschüre vorbereiten, in der Kinder, Jugend-

liche, Lehrer_innen, Eltern, Wissenschaftler_innen und viele andere in wenigen Sätzen darstellen

- worauf ich als Lehrer_in stolz bin oder
- worauf Lehrer_innen stolz sein können oder
- worauf Lehrer_innen stolz sein sollen.
- Oder Du gibst einen weiteren Impuls.

Euer Text soll Positives über eine Lehrerin/ einen Lehrer enthalten. Er kann die Lehrerschaft einer Schule, eines Fachbereichs oder eine bestimmten Schulphase insgesamt würdigen. Es kann eine deiner besonderen Leistungen als Lehrer_in sein: eine Auszeichnung durch Schüler_innen, Kolleg_innen, Schulleiter_innen. Es kann die Lebensleistung sein. Es kann auch ein Blick in die Geschichte der Schule, des Lehrberufs sein.

Sendet uns bitte Eure Beiträge (nicht mehr als 5 Zeilen) zusammen mit Eurem Namen und Angaben zu Lehramt bzw. als Nicht-Lehrer_in zu Eurem Beruf; Schüler_innen bitten wir ihre Schulform anzugeben.

Es wäre schade, wenn Ihr anonym schreibt. Wir hätten dann Schwierigkeiten Euren Beitrag zu drucken. Bitte schreibt und animiert andere zu schreiben. Wir freuen uns auf viele Texte. ■

Thomas Bock und Dr. Klaus Winkel

Bitte sendet Eure Texte an Klaus Winkel: klauswinkel@gmail.com oder EuWiS-Redaktion: redaktion@gew-saarland.de oder postalisch: GEW Geschäftsstelle, Mainzer Str. 83, 66121 Saarbrücken
Einsendeschluss: 6. Januar 2016

EUROKEY und htw saar fördern Flüchtlinge durch eLearning-Portal



Deutsch als Fremdsprache für Integrationen

Die EUROKEY Software GmbH hat in Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) und Krämer IT Solutions GmbH das Projekt „DaFür - Deutsch als Fremdsprache für Integration“ ins Leben gerufen. Ziel des Projektes ist die sprachliche Integration von Flüchtlingen in die deutsche Gesellschaft.

Aufgrund der aktuellen Flüchtlingskrise sind sich in Deutschland fast alle einig: Die Menschen, die in Deutschland bleiben sollen, müssen möglichst schnell integriert werden! Sprache stellt den ersten Schritt zur Integration dar, doch klassische Vermittlungskonzepte stoßen zurzeit aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen an ihre Grenzen.

Mit „DaFür“ wurde eine nachhaltige Lösung geschaffen

Bei DaFür handelt es sich um ein eLearning-Portal, das sich aus Lernmodulen, die online über das Internet abgerufen werden können, Apps und einem Werkzeug zur Erstellung der Inhalte zusammensetzt. Es wird kostenlos über das Internet bzw. die App-Portale zur Verfügung gestellt.

Den Alltag bewältigen

Im Mittelpunkt der Lernmodule stehen acht Alltagssituationen, wie z.B. der Arztbesuch, Formulare ausfüllen, Freizeitgestaltung oder die Wohnungssuche. Anhand dieser Situationen werden sprachliche Grundfertigkeiten, Wortschatz und Grammatik vermittelt bzw. vertieft. Die Situationen werden in Form von Videos dargestellt, in deren Mittelpunkt ein junger Syrer steht, der die verschiedenen Alltagssituationen meistert.

Sprache ist der Schlüssel zur Integration

Die sprachlichen Inhalte werden auf Grundlage der Alltagssituationen vermittelt, so dass die Lernenden gleichzeitig notwendiges Sachwissen sowie kulturelles Wissen aufbauen können.

Ausgehend vom europäischen Referenzrahmen für Sprachen strebt das Projekt an, die Lernenden auf die beiden Niveaus A1 und A2 zu bringen.

Nach Aufbau der Grundlagenmodule werden für fortgeschrittene Lernende berufs-, themen- und firmenspezifische Module ent-

wickelt, um die Integration in berufliche Kontexte zu ermöglichen.

Zudem soll das Portal anderen Bundesländern und anderen Staaten, die Flüchtlinge integrieren wollen, angeboten werden. Ganz nach dem Motto „Großes entsteht im Kleinen“.

Mobile Lösung

Da Flüchtlingen nicht täglich Internetzugang zur Verfügung steht, werden zu den Online-Modulen auch Apps für Smartphones angeboten, die den Flüchtlingen offline zur Verfügung stehen. In den Apps werden Inhalte aus den Online-Modulen aufgegriffen und mit speziellen Übungsformaten vertieft.

Es werden zudem Wortschatztrainer entwickelt, mit denen Vokabular aus verschiedenen Themengebieten im Kontext trainiert werden kann. Im ersten Schritt sollen Wortschatztrainer in Kurdisch-Deutsch und Arabisch-Deutsch entwickelt werden. Weitere Sprachen können folgen...

Selbststudium und Verzahnung von Sprachkursen

Die DaFür-App und die Online Module, können im Selbststudium genutzt aber auch mit personell gestützten Sprachkursen verzahnt werden, so dass Lehrkräfte die Module in ihren Unterricht integrieren können (Blended Learning Ansatz).

Die Wortschatztrainer dienen dem Selbststudium. Sie sollen es den Lernenden ermöglichen, im Selbststudium den Wortschatz zu verbessern.

Die Projektpartner

Die htw saar bringt ihre Mitarbeit kostenlos ein, genauso wie EUROKEY die notwendigen Werkzeuge und Krämer IT die notwendigen Server zur Verteilung der Lernmaterialien kostenlos zur Verfügung stellen. Die Projektpart-

ner verfügen über umfangreiches Knowhow im Aufbau von eLearning-Materialien. So baut die htw saar seit Jahren erfolgreich Online-Sprachmodule auf. Als Werkzeug setzt sie das von EUROKEY entwickelte Autorenwerkzeug „emLP“ ein.

Die EUROKEY Software GmbH entwickelt seit über 20 Jahren eLearning Module und verfügt mit dem emLP über das notwendige Werkzeug, um Online-Module und Apps zu entwickeln. Das Autorenwerkzeug kann als Cloudlösung genutzt werden, so dass die Autoren lediglich einen internetfähigen PC oder Laptop benötigen, um ihre Module aufzubauen.

Förderpartner benötigt

Obwohl die Projektpartner erhebliche Eigenleistungen erbringen, müssen für die Erstellung der Videos, für den Aufbau und Test der Module sowie die Pflege des Portals Förderpartner gefunden werden. Außerdem werden Deutschlehrer gesucht, die den Aufbau inhaltlich und methodisch unterstützen.

Zwei Module sind bisher finanziell gesichert. Sobald die Kosten für ein weiteres Modul gedeckt sind, wird dieses produziert. ■

Ludwig Kuhn
 EUROKEY Geschäftsführer

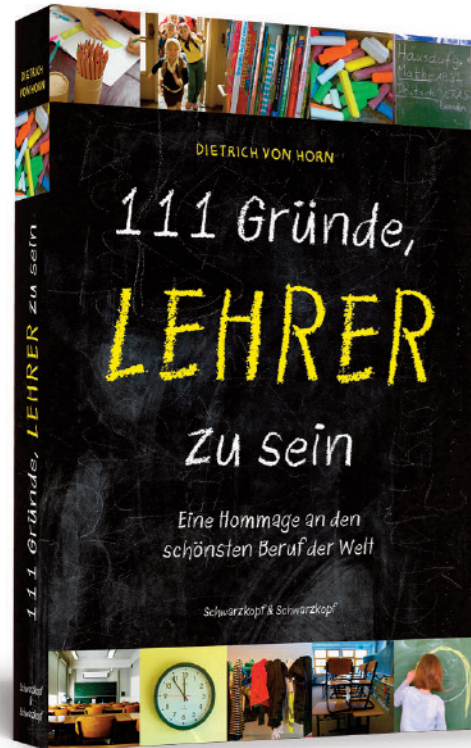
Wenn Sie sich für das Projekt interessieren und spenden wollen, Fragen haben oder aber im Projekt mithelfen wollen, dann melden Sie sich bei uns unter: Tel.: 06897-790890, per E-Mail: dafuer@eurokey.de oder spenden Sie gleich:

Spendenkonto:
Name: FITT gGmbH
IBAN: DE27 5919 0000 0006 6300 06
BIC: SABADE33
Verwendungszweck:
 DaFür 1483 [Kontakt-Daten]*

* Wenn Sie eine Spendenquittung erhalten möchten, ersetzen Sie im Verwendungszweck den Eintrag [Kontakt-Daten] wie folgt: **Vorname Name (bei Unternehmen: Firmenname), Straße, PLZ Ort**



„Heitere Lehrer verändern die Welt“



„111 Gründe, Lehrer zu sein. Eine Hommage an den schönsten Beruf der Welt.“ lautet der Titel seines 2013 erschienenen Buches, das in diesem Jahr seine 7. Auflage erlebt hat. Also ein Bestseller, der sicher nicht nur, aber hoffentlich von vielen Lehrer_innen gekauft und gelesen wird. Und das zurecht, findet der Rez.

Dietrich von Horn greift scheinbar Alltägliches auf und macht sich seinen eigenen oft überraschenden Reim darauf. So z.B. der Grund 2: Weil er sich beim Lesen der Tagespresse wie ein Oberlehrer fühlen darf. Hier weist er nach, dass sich der Reporter bei der Berechnung der Größe der Struktur des Universums um das Milliardenfache geirrt hat. „Aber wer merkt das? Wahrscheinlich nur wieder der Lehrer.“ (S.14) Stiller Stolz - oder?

Dem Rez. gefällt auch Grund 31: Weil er seine Sprüche liebt. Auch die ziemlich doofen, aber in der Schule oft zu hörenden „Auch wenn es keinen interessiert. Wir schreiben morgen den schon seit Längerem angekündigten Mathetest.“ und „Herzlichen Glühstrumpf“, wenn er zum Geburtstag eines Schülers mal witzig sein will. Der Rez. hätte diesen Spruch unter die Rubrik „Einige Sprüche behält er für sich“ eingeordnet, wo er diesen findet - zu Recht: „Wenn Du wüsstest, wie bescheuert du aussiehst.“ (S. 69 ff.)

Dann wieder stößt der Rez. auf Zeilen, die seinen Atem stocken lassen, so bei Grund 88. Weil er in der hintersten Ecke der Lehrerbücherei Wissenswertes entdecken kann: Die Amtsführung des Lehrers. Ein Handbuch aus dem Jahr 1937. Darin heißt es, dass „schwach-

sinnige Kinder“ in die Hilfsschule gehören. Schwachsinn ist durch einen Intelligenztest festzustellen. Geübt werden darf vorher nicht. „Liegt angeborener Schwachsinn vor, ist das Verfahren der Unfruchtbarmachung einzuleiten.“ Das sei ein „vorbeugendes Mittel (...) zur Bekämpfung der Volksentartung“. Lehrerpflicht!?

Reizvoll wird das Buch durch solche Wechsel, durch völlig uneitle Selbstdarstellung des Autors, durch leise Ironie, durch verblüffende Schlussfolgerungen und die Anstiftung zur Heiterkeit. Der Rez. empfiehlt allen Lehrer_innen vor dem Unterrichtstag bei der schnellen Tasse aufmunternden Kaffees oder doch bei der zweiten Tasse in der Pause einen der 111 Gründe, Lehrer zu sein, zu lesen, um dann beschwingt der nächsten Unterrichtsstunde entgegen zu eilen. Sein Exemplar sollte sie/er auf seinem Platz im Lehrerzimmer oder Teamraum offen liegen lassen, damit, wer will, zugreifen kann. Und Weil er sparsam ist, Grund 77 (S. 158) ist dieses Buch als Taschenbuch erschienen. 9,95 € sind allemal erschwinglich.

Übrigens: Auch Eltern haben Grund, sich aufheitern zu lassen: Ich erziehe meine Tochter antiautoritär, aber sie macht trotzdem nicht, was ich will. (Nina Hagen) ■

Klaus Winkel

Dietrich von Horn
111 GRÜNDE, LEHRER ZU SEIN
Eine Hommage an den schönsten Beruf der Welt
224 Seiten | Taschenbuch
ISBN 978-3-86265-310-2
Originalausgabe | 9,95 EUR (D)

Lotte Kühn hätte Das Lehrer-Hasser-Buch (2005, Neuauflage 2014 - lesenswert, der Rez.) sicher nicht schreiben können, wären ihre Kinder bei dem inzwischen pensionierten Hauptschullehrer Dietrich von Horn zur Schule gegangen oder deren Lehrer_innen HEITER gewesen. Von Horn bescheinigen seine Schüler u.a.: „Er lässt sich oft ablenken und macht manchmal Blödsinn, aber er hat die Anforderungen erfüllt und darf im nächsten Jahr die 9a weiter unterrichten.“ (S.177)

Bildungsmonitoring und Bildungsforschung

Themenschwerpunkt in H. 3/2015 der Zeitschrift „DDS - Die Deutsche Schule“, Hrsg. von der GEW

Angesichts der Entwicklung einer umfassenden Strategie zum Bildungsmonitoring durch die KMK in den letzten Jahren einerseits und der zielgerichteten Förderaktivitäten für die empirische Bildungsforschung insbesondere durch das BMBF andererseits müsste das Verhältnis von Bildungsmonitoring und Bildungsforschung dringend geklärt werden.

Heft 3/2015 greift dieses Problem aus unterschiedlichen Perspektiven auf: Norbert Maritzen und Jenny Tränkmann (Hamburg) fragen nach den normativen Grundlagen des Bildungsmonitorings, die angesichts der ver-

meintlichen Wertfreiheit empirischer Verfahren leicht in Vergessenheit geraten. Björn Hermstein, Ina Semper, Nils Berkemeyer und Lisa Mende (Jena) stellen eine auffällige Übereinstimmung zwischen den Analysemodellen und Fragestellungen der aktuellen Forschung zu Bildungsmonitoring und den Zielsetzungen der Bildungspolitik fest. Heinz-Elmar Tenorth (Berlin) beschreibt das Verhältnis von Bildungspolitik und -forschung als einen schwierigen, aber möglichen Dialog und erörtert wechselseitige Irritationen und Lernprozesse. Martin Heinrich (Bielefeld) äußert hingegen „Unbehagen“ an dieser Verhältnisbestim-

mung und beleuchtet das spezifische wechselseitige Abhängigkeitsverhältnis, in das sich beide begeben haben. Klaus-Jürgen Tillmann (Bielefeld) stellt die Frage, ob empirische Bildungsforschung als Aufklärung (Befreiung von Irrglauben mit Hilfe von Erkenntnissen und Beförderung der gesellschaftlichen Emanzipation) verstanden werden könne. ■

Sylvia Schütze

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

Der Elefant und der Schmetterling



Angesichts der Entwicklung einer umfassenden Strategie zum Bildungsmonitoring durch die KMK in den letzten Jahren einerseits und der zielgerichteten Förderaktivitäten für die empirische Bildungsforschung insbesondere durch das BMBF andererseits müsste das Verhältnis von Bildungsmonitoring und Bildungsforschung dringend geklärt werden. Ein kleiner Schmetterling befreit einen Elefanten aus dessen selbst gewählter Einsamkeit und Trägheit. Während nämlich der Elefant wie immer untätig in seinem Haus sitzt und aus dem Fenster schaut, fliegt der Schmetterling die Straße zu ihm hinauf. Der Elefant wird angesichts des unerwarteten Besuchers so aufgeregt, dass er erst beim dritten Klopfen des Schmetterlings mit zitternder Stimme antworten kann. Der kleine Schmetterling stößt schließlich mit seinem Flügel die Tür auf und weil Regen aufzieht, haben die beiden viel Zeit, sich miteinander vertraut zu machen. Nach dem Regen scheint die Sonne, es ist Frühling, draußen erblüht und duftet die Natur, Vogelgesang erklingt und die Tiere gehen gemeinsam die Straße hinunter zum Haus des Schmetterlings. Fortan will der Elefant den Schmetterling jeden Tag besuchen. Und beide werden sich für immer lieb haben.

starb. Möglicherweise war „Der Elefant und der Schmetterling“ ein Geschenk für seine uneheliche Tochter Nancy, die er nur selten sah. Schlicht und schnörkellos erzählt Cummings in wenigen Worten die beinahe märchenhafte Begegnung der beiden Tiere, die gegensätzlicher nicht sein könnten und dennoch so unkompliziert zueinander finden. Dass dabei ausgerechnet der Schmetterling - als der vermeintliche Schwächere - das große starke Tier aus seiner Isolation befreit, macht auch für das eigene Leben Mut.

Die Illustratorin Linda Wolfsgruber druckt, zeichnet und collagiert zum Geschehen Bilder, die mit immer leuchtender werdenden Farben und durch Farbkontraste, die die Farbintensität zusätzlich steigern, den Betrachter eintauchen lassen in das Erwachen des Frühlings, das Aufblühen und Ergrünen, in eine sonnenbeschiedene Natur. Damit stehen sie sinnbildlich für das Erwachen des Elefanten zu neuem Leben. ■

Gudrun Melchior

Der Elefant und der Schmetterling
Ein Bilderbuch von E.E. Cummings mit
Illustrationen von Linda Wolfsgruber
Gerstenberg Verlag
ISBN 978-3-8369-5440-2
Preis: 13,95 Euro

Autor dieser Geschichte ist der amerikanische Dichter E.E. Cummings, der 1962 ver-



Einführung in das systemische Schulmanagement

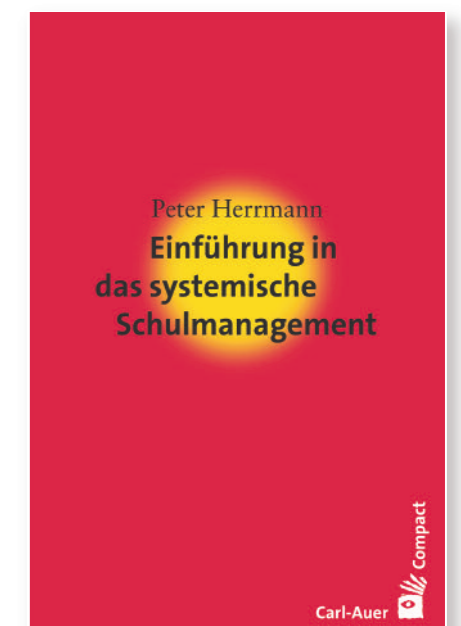
Veränderungen in Organisationen einzuleiten sind eine heikle Angelegenheit. Vieles gilt es zu beachten und die Mentalität des planlosen ‚aus dem Bauch handeln‘ ist angesichts moderner Ideen des Schulmanagements gottseidank vorbei.

Die Thesen einer systemimmanent, konstruktivistischen und auch autopoietischen Veränderung von Schule unter Berücksichtigung von Struktur- und Handlungsebenen, aktueller und fundierter Organisationspsychologie und lösungsorientierter Strategien gehören zum Handwerk einer guten Schulleitung. Die Beachtung personaler Ressourcen und Haltungen sind aus einem guten Führungshandeln nicht wegzudenken.

Peter Herrmann gibt mit seinem Bändchen eine Einführung in all diese Fragen, die zugleich kompakt aber dennoch sehr informativ ist und Lust zum Weiterlesen macht. Wer also Führung anstrebt oder bereits besitzt, und für den die o.g. Stichworte eher fremd ist, der ist gut beraten mit diesem Buch, denn es bietet einen ersten Überblick. Neben aktuellen Forschungsbefunden werden anhand kleiner Beispiele aus der Praxis die Chancen eines systemischen Blickes ausgelotet - zu Wohleiner guten Schule. ■

Matthias Römer

Peter Herrmann:
Einführung in das systemische Schulmanagement
Carl-Auer, Heidelberg, 128 Seiten
ISBN: 978-3-8497-0048-5
Preis: 13,95 Euro





LPM-Nr.: G1.325-0156

2. Saarländischer Lehrer_innentag

01. März 2016
von 09.00 - 17.00 Uhr

Bildungszentrum der Arbeitskammer
Am Tannenwald 1, 66459 Kirkel

Anmeldung unter:
www.lpm.uni-sb.de bis zum 26.02.2016

