

GEW

EuWiS

September 2015

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

ARBEITSBEDINGUNGEN



BILDUNG IST MEHRWERT!



04

Thema: Arbeitsbedingungen

Editorial 03

Thema: Arbeitsbedingungen 04

- 04 Rahmenbedingungen für Qualität
Positionspapier der LIGA der freien
Wohlfahrt Saar zur Qualitätssicherung in
den Kitas
- 06 Erfolgreiche Inklusion setzt gute
Arbeitsbedingungen voraus!
Aus der Stellungnahme der GEW zur
Verordnung zur inklusiven Unterrichtung
- 07 Aktionswoche „Gute Arbeit in der
Wissenschaft“
- 08 Kirchliche Sonderrechte im
Arbeitsrecht

Berufliche Bildung und
Weiterbildung 09

- 09 Bildungsfreistellungsgesetz nicht
zeitgemäß
- 10 Berufsbildende Schulen auf dem
Weg zur Inklusion
GEW-Positionen zu einer inklusiven berufli-
chen Bildung - eine Zusammenfassung des
HV-Beschlusses vom 26.06.2015
- 11 Fortbildungsprogramm
2. Halbjahr 2015

Schule 13

- 13 Schulen entdecken die Resilienz

Gewerkschaft 14

- 14 Hochschulpolitischer Arbeitskreis
des DGB gegründet
- 14 Kinder und Jugendliche als Subjekt
ihrer Bildungsbiographie
6. Fachtagung zur sozialen Arbeit im Kontext
von Schule
- 15 „Gemeinsam in die Zukunft“
11. Deutscher Senior_innentag

- 16 Über 1.000 Mitglieder in der
Fachgruppe Sozialpädagogische
Berufe
- 16 Die Arbeitskammer zu Gast in der
Fachgruppe Sozialpädagogische
Berufe
- 17 Dankeschön
2. Vertrauensleutefest in Kirkel
- 17 Die Fachgruppe
Gemeinschaftsschule informiert

Info & Service 18

- 18 Gender und Bildung - Wie bereitet
eine geschlechtergerechte Schule
auf das Berufsleben vor?
AK Forum
- 20 Alternative Wohnformen - eine
Idee wird Wirklichkeit
„Gemeinsam wohnen im Wittum“
- 20 Schule ohne Rassismus: Handbuch
„Lernziel Gleichwertigkeit“

Bücher & Medien 21

- 21 AJuM
- 21 Kooperatives Lernen im
Englischunterricht
- 22 Resilienz
Das Geheimnis der psychischen
Widerstandskraft
- 22 Mündliche und praktische
Leistungen bewerten

Geburtstage
und Jubiläen 23

- 23 September 2015
- 23 August 2015 | Nachtrag



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

07.09.2015
(Oktober-Ausgabe)

05.10.2015
(November-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

Impressum Herausgeber

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

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

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

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

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

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

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



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

immer mehr Schulen - und nicht nur
Modellschulen - verabschieden sich vom Ge-
danken des Lernens im Gleichschritt. Der
Wandel, den die Ratifizierung der UN-Behin-
dertenrechtskonvention mit angestoßen hat,
verändert unsere Bildungseinrichtungen.

Dennoch gibt es Vorbehalte seitens der
Kolleg_innen - und auch auf Elternseite - ge-
genüber dieses Abschieds mit dem Marken-
namen Inklusion. Laut einer kürzlich erschie-
nenen Forsa-Studie meinen 41 % der befrag-
ten Lehrer_innen, dass Kinder mit Behinde-
rung auf eine spezielle Förderschule gehen
sollten. Sicher spielen hier Ängste vor unbe-
kannten neuen Aufgaben eine Rolle. An dieser
Stelle Abhilfe zu schaffen ist Aufgabe der Bil-

dungspolitik: Erfolgreiche Inklusion setzt gute
Arbeitsbedingungen voraus!

In der vorliegenden Ausgabe haben wir die
Arbeitsbedingungen an verschiedenen Bil-
dungseinrichtungen, von den Kindertagesstät-
ten, über die Schulen bis zu den Hochschulen
zum Thema gemacht. Wir haben sie aus ge-
werkschaftlicher Sicht beleuchtet und analy-
siert, um den nötigen Veränderungsbedarf
aufzuzeigen.

Peter Balnis wirft einen kritischen Blick auf
die Änderungen des saarländischen Bildungs-
freistellungsgesetzes, das zwar leichte Verbes-
serungen gegenüber der bestehenden Ge-
setzeslage enthält, aber den Erfordernissen
einer gesetzlich geförderten Weiterbildung
von Arbeitnehmer_innen nicht gerecht wird.

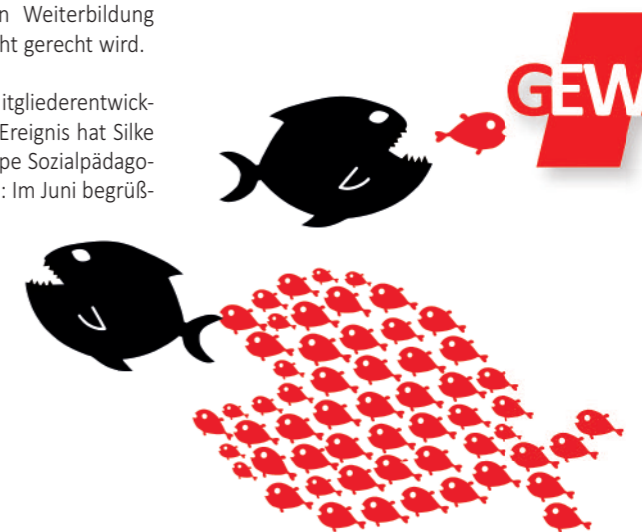
Ein unter dem Aspekt Mitgliederentwick-
lung besonders erfreuliches Ereignis hat Silke
Grandjean von der Fachgruppe Sozialpädagogi-
sche Berufe zu verzeichnen: Im Juni begrüß-

te die Fachgruppe ihr 1.000. Mitglied! Damit
ist sie die mit weitem Abstand mitglieder-
stärkste Fachgruppe im Landesverband. Dazu
herzlichen Glückwunsch!

So können wir gestärkt - um mit Harald Lays
Überschrift zu seinem Bericht über den dies-
jährigen Landessenior_inntag zu sprechen -
„Gemeinsam in die Zukunft“ gehen. ■

Spannende Lektüre und einen entspannten
Start in KITA und Schule wünscht euch

Thomas Bock



ANZEIGE



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

Rahmenbedingungen für Qualität

Positionierung der LIGA der freien Wohlfahrt Saar zur Qualitätssicherung in den Kitas

... Der Wandel vom Kindergarten in eine Ganztagesstätte - von einer Betreuungseinrichtung in eine Einrichtung, in der Betreuung, Erziehung und Bildung gleichberechtigt nebeneinander stehen, ist ein Paradigmenwechsel, der mit großen quantitativen und qualitativen Herausforderungen verbunden ist.

Die Frage, was Kinder brauchen, die bereits im ersten Lebensjahr den ganzen Tag in einer Kindertageseinrichtung verbringen, wurde bisher besonders unter qualitativen Aspekten nicht ausreichend diskutiert und geklärt. Zurzeit findet lediglich ein Transfer der Rahmenbedingungen des klassischen Kindergartenangebots in die quantitativ und qualitativ komplexer gewordenen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsangebote statt.

Um die Kindertageseinrichtung für Kinder von einem Jahr bis zum Schuleintritt zu einem adäquaten Lebens-, Lern- und Bildungsort, der sich an Lebenswirklichkeiten der Kinder orientiert, werden zu lassen, müssen die aktuellen Rahmenbedingungen überprüft und dringend angepasst werden.

Die personelle Ausstattung wird den neuen Herausforderungen nicht gerecht.

Viele unterschiedliche Studien belegen, dass insbesondere im Bereich der personellen Ausstattung ein veränderter Fachkraft- Kind-Schlüssel zugrunde gelegt werden müsste.

Die aktuelle Situation in der Praxis zeigt: Je mehr das Ganztagesangebot ausgeweitet wird, umso mehr nähert sich der minimale Personalschlüssel dem maximalen, während die pädagogischen Herausforderungen steigen. Kinder, die den ganzen Tag in der Einrichtung verbringen, brauchen eine intensive emotionale Bindung zu den pädagogischen Fachkräften. Eltern möchten über die Entwicklung ihres Kindes informiert sein und wünschen sich einen regelmäßigen Austausch. Mit dem vorgehaltenen Personal kann die Kindertageseinrichtung ihren Auftrag eine Erziehungspartnerschaft mit Eltern einzugehen - Eltern wertschätzend zu begegnen und zu begleiten - nicht gerecht werden.

In der Praxis zeigt sich immer wieder, wie schnell der minimale Personalschlüssel erschöpft ist, insbesondere dann, wenn Fehlzeiten von Mitarbeitenden überbrückt werden müssen, wie Erkrankungen, unbesetzte

Stellen, Fortbildungen, Urlaube oder Beschäftigungsverbote. Die Konsequenz daraus ist, dass die Kinder nur noch betreut werden können. Bildungsangebote und eine Bildungsbegleitung sind dann nicht mehr möglich.

Mit der Ausweitung der Tagesplätze nähert sich der minimale an den maximalen Personalschlüssel an, dadurch schmälert sich der Finanzierungskorridor für die dringend benötigte Hauswirtschaftskraft, die durch ihre Tätigkeit das pädagogische Personal von den anfallenden hauswirtschaftlichen Tätigkeiten entlastet. Kindertageseinrichtungen können der Aufgabe einer Ganztagsbetreuung nicht gerecht werden, wenn nicht ausreichend hauswirtschaftliches Personal außerhalb des Personalschlüssels zur Verfügung steht. Es braucht separate pädagogische, Personalschlüssel und eine eigene Berechnung der Hauswirtschaftskräfte, sowie eine jeweils angemessene Bezuschussung durch die öffentliche Hand.

Inklusion in Kindertageseinrichtungen gibt es nicht zum Nulltarif

Grundsätzlich setzt die Umsetzung von Inklusion eine behutsame Durchführung und Planung aller verantwortlichen Akteure voraus. Inklusion kann sich nur dann erfolgreich entwickeln, wenn Ressourcen(strukturell-baulich-personell) bedarfsgerecht und zielorientiert erweitert werden. Inklusive Aspekte im U3-Ausbau haben bundes-, landes- und kommunalpolitisch keinen Platz. Das Kooperationsjahr als übergangsgestaltendes Element von der Kindertageseinrichtung zur Grundschule beinhaltet in seinen konzeptionellen Gedanken und auch der Umsetzung in keinsten Weise den Gedanken der Teilhabe von Kindern mit besonderem Förderbedarf.

In Anbetracht der finanz- und sozialpolitischen Situation bezüglich der rechtsanspruchsbedingten enorm erweiterten Zielgruppe U3, dem Fachkräftemangel und der Spardiktate Bund-Land-Kommunen, scheint dies eine unauflösbare Aufgabe zu sein. Hier sind zunächst die politischen Verantwortlichen in der Pflicht, die bedarfsgerechte finanzielle Ausstattung und die Investitionen in Kindertageseinrichtungen sicher zu stellen, damit Inklusion prozessual umgesetzt wird.

Ohne dieses politische Signal kann dieser Paradigmenwechsel in Erziehung und Bildung nicht stattfinden. Die Grundlage dieser Entwicklung fordert inklusive Konzepte in den

Einrichtungen und auch deren professionelle Haltung in pädagogischen Prozessen. Zielführend wird es sein, das pädagogische Fachpersonal dahingehend auszurichten und auch in die prozessuale Entwicklung der inklusiven Bildung zu implementieren.

Pädagogische Fachkräfte erleben ein Umsetzungsdilemma

Die pädagogischen Fachkräfte, die den Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsauftrag ernst nehmen, erleben ein Umsetzungsdilemma. Sie möchten den Anforderungen ihrer Arbeitsaufgaben gerecht werden, wie beispielsweise Beobachtungen und Dokumentationen, Umsetzung des Bildungsprogramms, Konzeptentwicklung, Qualitätsentwicklung, Sprachförderung, Inklusion, Beschwerdemanagement sowie die Zusammenarbeit mit Familien und Grundschule. Andererseits erleben sie, dass die Umsetzungsmöglichkeiten sehr begrenzt sind und sie nicht dem eigenen Selbstanspruch entsprechend arbeiten können.

Kindertageseinrichtungsleitungen steuern die Einrichtungen im Spannungsfeld von Erwartungen und Wirklichkeit

Bei der Bewältigung des komplexen Aufgabenspektrums und der gestiegenen Qualitätsansprüche übernehmen die Leitungen eine zentrale Rolle: sie managen die Einrichtungen unter den beschriebenen Bedingungen.

Die Leitungen benötigen dazu ein fundiertes und aktuelles Fachwissen, müssen Konzeptionen entwickeln und an veränderte Bedingungen anpassen, sowie Qualitätsentwicklungsprozesse initiieren und steuern können. In Anbetracht der Entwicklungsgeschwindigkeit in Theorie und Praxis der Elementarpädagogik und der Flut von Modellprojekten, Sonderprogrammen, etc. ist dies unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen - selbst bei voller Freistellung wegen häufiger Mitarbeit in den Gruppen wegen Mitarbeiter-Ausfall, Vielfalt an anderen Aufgaben, z.B. Netzwerkarbeit, administrative Tätigkeiten, u.a. eine sehr ambitionierte Aufgabenstellung.

Im Zuge des Ausbaus der Krippen- und Ganztagsplätze steigt auch die Zahl der Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen. Teams mit 12 bis 20 Personen sind heute keine Seltenheit mehr. Diese Leitungsspannen erfordern eine hohe Leitungskompetenz mit der Fähigkeit, alle im Blick zu behalten und die

gruppen-/abteilungsübergreifende Kommunikation zu sichern. Zusätzlich sind die Leitungskräfte bei der Bewältigung des „Umsetzungsdilemmas“ gefragt. Insbesondere die hohe Zahl der engagierten und verantwortungsbewussten Erzieherinnen und Erzieher leidet darunter, dass sie den pädagogischen Ansprüchen nicht gerecht werden. Hier müssen Leitungen in aussichtslos erscheinenden Situationen lösungsorientiert bleiben und die Mitarbeitenden konstruktiv begleiten.

Konfliktmanagement im Team, mit Eltern oder anderen Protagonisten im Gemeinwesen, ist ein integraler und häufig auch ein sehr belastender Teil der Leitungstätigkeit. Die Fähigkeit zur professionellen Distanz ist deshalb eine bedeutsame Leitungskompetenz, die immer wieder neu hergestellt werden muss.

Das System Kindertageseinrichtungen hat seine Belastungsgrenze überschritten

Die Einrichtungsträger versuchen bei Personallengpässen notwendige Gruppenschließungen möglichst zu vermeiden, damit Eltern ihre Berufstätigkeit ausüben können. Häufig ist dies nur durch Überstunden der pädagogischen Fachkräfte möglich. Dabei wird auf notwendige Vor- und Nachbereitungszeiten und Pausen verzichtet. Bisher hat das System Kindertageseinrichtungen die Auswirkungen des Krippen- und Tagesstätten-Ausbaus kompensieren können. Doch zunehmend zeigen sich Erschöpfungerscheinungen. Das System kann nicht weiter ausgedehnt werden, ohne dass alle, die darin beteiligt sind, Schaden nehmen:

- allen voran die Kinder, die sich nicht gegen die schlechten Rahmenbedingungen wehren können und deren Entwicklung ganz besonders von guten Rahmenbedingungen profitieren würden.

- die Eltern, die verunsichert sind, wenn ihre Ansprechpartner fehlen, aber auf eine verlässliche Bildung, Betreuung und Erziehung vertrauen möchten.

- die Erzieherinnen, die vom Spagat zwischen Anspruch und Wirklichkeit überfordert sind und mit Überlastung und Krankheit reagieren ...

Die aufgeführten Thesen beziehen sich nur auf einen Teil der notwendigen Veränderungen von Rahmenbedingungen, die der Paradigmenwechsel mit sich bringt. Die damit verbundenen notwendigen räumlichen Veränderungen einer Tageseinrichtung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr sind ebenfalls von gro-

ßer Bedeutung, werden aber an dieser Stelle nicht weiter erläutert.

Weiterentwicklungsbedarfe

Jedes Kind hat ein Recht auf Erziehung, Bildung und Betreuung. Daraus ergibt sich eine gesellschaftliche Aufgabe, bei der die Liga Saar folgende Weiterentwicklungsbedarfe feststellt:

a) Personell:

- separate Berechnung der Hauswirtschaftskräfte, außerhalb der Berechnung des pädagogischen Personals

- Freistellungskontingent für die stellvertretende Leitung

- Freistellungskontingent für die Qualitätsbeauftragte und die Qualitätsmanagementaufgaben

- Freistellungskontingent für die Praxisanleitung

- Anhebung des Regelpersonalschlüssels insbesondere bei Einrichtungen, die sich in besonderen Quartieren befinden, statt Sonderprogramme und -projekte

- Anhebung des Regelpersonalschlüssels, um die Arbeit mit Kindern mit Behinderungen in Gruppen und Einzelintegrationen im Sinne des inklusiven Gedankens zu gewährleisten

- Kind-pädagogische Fachkraft-Relationen, die wissenschaftlichen Erkenntnissen folgen:

- für Kinder bis zu 1 Jahr: 2 Kinder pro 1 Erzieherin

- von 1 Jahr bis 3 Jahre: 3 Kinder pro 1 Erzieherin

- ab dem 3. Jahr: 7,5 Kinder pro 1 Erzieherin

b) Fachlich:

- Vorbereitungszeiten für die pädagogische Arbeit müssen gesetzlich auf mindestens 25 % der Arbeitszeit festgeschrieben werden.

- der Fort- und Weiterbildungsetat von derzeit 80 € pro Beschäftigte/Jahr muss deutlich erhöht werden, damit die kontinuierliche und unablässige Qualität der Arbeit erhalten beziehungsweise weiterentwickelt wird. Eine kontinuierliche Supervision als Standardmethode der fachlichen Reflexion für das ganze Team und bei Bedarf Leitungscoaching ist zu gewährleisten.

- Förderung der Qualifizierung von Fachkräften bezüglich der inklusiven Kernkompetenzen und Qualifikationen. Außerdem soll

die Installation multiprofessioneller Teams als Basisausstattung in inklusiven Prozessen sichergestellt werden.

c) Strukturell:

- Anpassen der Räumlichkeiten an die vielfältigen pädagogischen Anforderungen (Elternberatungsraum, Personalsräume, Ausweichzonen für Kinder ...)

- Förderung der Entwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Häusern für Kinder und Familien/Familienzentren

- Förderung und Anerkennung der Qualitätsentwicklung durch finanzielle Unterstützungen

- Enge Kooperation und Abstimmung in der Umsetzung der Inklusion zwischen Bildungs- und Sozialministerium. ■

(red.)

Das vollständige Positionspapier der LIGA, das auch einen ausführlichen Teil zur familien- und gesellschaftspolitischen Bedeutung der Kindertageseinrichtungen enthält, findet ihr unter: <http://www.liga-saar.de/assets/files/LIGA%20Positionspapier%20Kita.pdf>

In der LIGA Saar arbeiten die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege im Saarland zusammen, um durch gemeinschaftliche Initiativen und sozialpolitische Aktivitäten die soziale Arbeit zu sichern und weiter zu entwickeln.



Erfolgreiche Inklusion setzt gute Arbeitsbedingungen voraus!

Aus der Stellungnahme der GEW zur Verordnung zur inklusiven Unterrichtung

beiträgt, dass das Förderschulsystem zementiert wird und so auf lange Sicht Ressourcen gebunden werden, die dringend für die inklusive Unterrichtung in den Regelschulen zur Verfügung gestellt werden müssen. Auf S. 87 oben heißt es dazu ausdrücklich „Die besondere pädagogische und die sonderpädagogische Unterstützung an allgemeinbildenden Pflichtschulen erfolgen im Rahmen des Budgets und ziehen grundsätzlich keine automatische Erhöhung des Budgets nach sich.“ Dies ist eine praxisferne Einschätzung der Situation. Das Gegenteil ist richtig: Die Umsetzung des Inklusionsgedankens zieht automatisch eine Erhöhung des Gesamtbudgets nach sich. Die GEW befürchtet eine erhebliche Unterfinanzierung der Inklusion.

Multiprofessionelle Teams

Des Weiteren vermisst die GEW Hinweise zur Kooperation in multiprofessionellen Teams (Lehrer_innen, Sozialpädagog_innen, Erzieher_innen, Sprach-, Ergo-, Physiotherapeut_innen, Heilerziehungspfleger_innen, etc.). Diese Hinweise sollten in § 2 Eingang finden.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft betrachtet die Verordnung zur inklusiven Unterrichtung grundsätzlich als positiv. Die Verordnung setzt einen eindeutigen Fokus auf das gemeinsame Lernen. Statt eines Integrationsantrages auf Regelbeschulung muss in Zukunft ein Antrag auf Sonderbeschulung gestellt werden. Die GEW begrüßt diesen Paradigmenwechsel ausdrücklich. Was die Ressourcenausstattung und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen anbetrifft, so sieht die GEW eine klare Schieflage und die Gefahr eines Scheiterns der inklusiven Unterrichtung, sollte die Landesregierung an der Vorgabe der Kostenneutralität und der vollumfänglichen Beibehaltung des ressourcenintensiven Förderschulsystems festhalten.

Unterfinanzierung

Bei der Umsetzung der Verordnung werden zahlreiche neue Aufgaben auf die Lehrer_innen zukommen. So zählen Diagnostik oder das Erstellen von Förderplänen bisher nicht zu den originären Aufgaben von Regelschullehrer_innen. Diese neuen Aufgaben und die dazugehörigen Fortbildungen werden den Arbeitsaufwand der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen erhöhen. Hinzu kommt ein erhöhter Arbeitsaufwand für Beratungs- und Entwicklungsgespräche mit Eltern und für die Kooperation mit außerschulischen Institutionen, wie den Einrichtungen der Jugendhilfe.

Vor diesem Hintergrund sieht die GEW den von der Landesregierung mehrfach bekundeten Finanzierungsvorbehalt äußerst kritisch, zumal die Verordnung in vielen Punkten dazu

Zementierung des Förderschulsystems

Die Unterscheidung in besonderen pädagogischen und sonderpädagogischen Förderbedarf in Bezug auf „Lernen“, „Sprache“ und

„Verhalten“ ist nicht nachvollziehbar. Hier werden Behindertenbegriffe aus der Vergangenheit zementiert, die weder dem Stand der Forschung noch dem Trend in fortschrittlichen Ländern wie SH und Bremen entsprechen. Die in §18 genannten Förderschwerpunkte implizieren die Existenz von Förderschulen. Dies widerspricht dem Inklusionsgedanken.

Budgetierung

Die Verordnung macht keine Angaben zur Regelung der Ressourcenzuteilung für die Regelschulen (Budgetierung). Dies muss dringend geschehen, um die zukünftige Budgetierung transparent zu machen. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf die besondere Situation an den Berufsschulen. Hier gibt es bislang gar keine Basis für die Budgetierung. Die Personalisierung richtet sich nach dem aktuellen von den Schulen gemeldeten Bedarf. Ressourcen bezogen auf individuelle Förderung und besondere pädagogische Unterstützung sowie sonderpädagogische Expertise sind aber an Berufsschulen nicht vorhanden. Daher fordert die GEW eine generelle Budgetierung von 10 %. Außerdem sieht die GEW die Notwendigkeit zur Gründung einer Netzwerkstelle, die alle Förderangebote der unterschiedlichen Rechtskreise koordiniert (SGB 9, SGB 8 Jugendhilfegesetz).

Inklusion von Hochbegabten

Inklusiver Unterricht bezieht sich auf alle Lernenden, auch auf die hochbegabten. Infolge dessen müssen die vorhandenen Ressourcen für die Hochbegabtenförderung den Regelschulen innerschulisch zur Verfügung stehen.

Rolle der Klassenkonferenz

Als problematisch erachtet die GEW die starke Rolle der Klassenkonferenz bezüglich der Förderplanung, aus der ein hoher Verwaltungsaufwand vor allem für die weiterführenden Schulen erwächst, da hier oft viele Fachlehrer_innen der Klassenkonferenz angehören. Die GEW empfiehlt an dieser Stelle, den Kreis der entscheidenden Personen auf die Schulleiter_in, die Klassenlehrer_in und die betroffene Fachlehrer_in zu begrenzen. ■

Thomas Bock

Aktionswoche „Gute Arbeit in der Wissenschaft“



Voraussichtlich vom 16. - 21.11.2015 plant die GEW als dezentrale Aktion eine Aktionswoche "Gute Arbeit in der Wissenschaft". Hintergrund ist die zunehmende öffentliche Wahrnehmung von Problemen im Hochschulbereich, vornehmlich betreffend die Arbeitsverhältnisse.

Eine Karriere in der akademischen Welt ist immer mehr verbunden mit Zeitarbeitsverträgen und unsicherer Stellenlage. Auch Politiker_innen der Großen Koalition haben dies als Problem erkannt und planen daher, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu novellieren.

Die Aktionswoche dient daher der Erhöhung des Drucks auf den Gesetzgeber. Zum vorgeschlagenen Termin ist damit zu rechnen, dass ein Gesetzentwurf für ein reformiertes WissZeitVG vorliegt.

Zentrale Forderungen im Rahmen der geplanten GEW-Aktionswoche können sein:

- Ausreichende Grundfinanzierung der Hochschulen
- Absicherung der Promotionsphase, "Tenure Track" für Post-Doktoranten
- Reguläre statt prekäre Beschäftigung
- Dauerstellen für Daueraufgaben und Mindeststandards für Zeitverträge

Die Idee ist, dass die GEW eine führende Rolle im Reformprozess übernimmt und als treibende Kraft wahrgenommen wird. In diesem Zusammenhang gilt es, möglichst viele Beschäftigungsgruppen an den Hochschulen anzusprechen und sich möglichst breit aufzustellen. Bereits seit 2010 hat die GEW zu-

nächst mit dem Templiner Manifest schrittweise ein schlüssiges Konzept für die Reform von Karrierewegen und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft formuliert. Dem folgten der Herrschinger Kodex 2012 und der Köpenicker Appell 2013.

Die Novellierung des WissZeitVG ist eine Chance, die Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich nachhaltig zu verbessern und gemeinsam für "Gute Arbeit in der Wissenschaft" zu sorgen. ■

Helmut Bieg

ANZEIGE

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit Lösungen für Lehramtsanwärter/-innen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Wir bieten von der Krankenversicherung bis zur Dienstunfähigkeitsversicherung Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Garantierte Dienstunfähigkeitsrente bis zu 1.800 Euro möglich
- ✓ Höhe der Dienstunfähigkeitsversicherung an Bedarf anpassbar
- ✓ Krankenversicherung zur Beihilfe mit Ausbildungskonditionen

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de oder Telefon 0800 166 55 94.



Kirchliche Sonderrechte im Arbeitsrecht

Am 27. April 2015 hat die Deutsche Bischofskonferenz eine Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschlossen. Die Änderungen betreffen das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche.

Kirchliche Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Schulen und Krankenhäuser gehören zum Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge, werden weitgehend mit öffentlichen Mitteln finanziert - die im Kirchendienst Beschäftigten unterliegen allerdings den Sonderrechten der Kirchen hinsichtlich des Arbeitsrechts - die im Einzelfall fatale Wirkungen entfalten können - wie z.B. Kündigungen aufgrund von Angelegenheiten, die in den Bereich des Privatlebens fallen und bei einem öffentlichen Arbeitgeber keine Rolle spielen.

Schlagzeilen machte z.B. der Fall einer Erzieherin in Bayern, der die Caritas kündigte, weil sie mit ihrer Partnerin eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen war. Nach der kirchlichen Grundordnung war dies ein Verstoß gegen die Loyalitätspflichten gegenüber der Kirche - der zur Kündigung führte.

Corinna Gekeler, Autorin des Buches „Loyal dienen“, zeichnet darin viele Einzelschicksale nach, die von diskriminierendem Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen zeugen. Die Diskriminierung reicht von der Nichtberücksichtigung bei Einstellungen, über Abmahnungen, Kündigungsanordnungen bis hin zur Kündigung. Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft nehmen gerne Kinder aus muslimischen Familien auf, Erzieher_innen muslimischen Glaubens haben allerdings kaum Chancen auf Einstellung in katholischen Kindertagesstätten.

Mit der Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes hat die Deutsche Bischofskonferenz auf die vielfältige Kritik von Gewerkschaften, Menschenrechtsorganisationen, Medien u.a. reagiert und eine Anpassung an die Lebenswirklichkeit und die geänderte Rechtsprechung vorgenommen, allerdings nur graduell. Für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen sind insbesondere die „Loyalitätsobliegenheiten“ und „Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten“ von Bedeutung. Von Beschäftigten in Leitungsfunktionen und im Erziehungsdienst wird auch weiterhin erwartet, dass sie in ihrer persönlichen Lebensführung die Grundsätze der Glaubens- und

Sittenlehre beachten und die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden. Dies lässt viel Spielraum für Auslegungen, sei es zu Gunsten oder auch zu Ungunsten von Beschäftigten.

Bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten ist, wie bisher, ein abgestuftes Verfahren vorgesehen - von Gesprächen, Abmahnungen, Versetzungen, Änderungskündigungen bis hin zur Kündigung als sogenannte letzte Maßnahme. Neu ist, dass bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen die Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände abhängen soll. Die Loyalitätsobliegenheiten selbst werden ausdifferenziert. Austritt aus der katholischen Kirche ist weiterhin ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätspflichten. Der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe ist dann ein Verstoß, wenn dies geeignet ist ein erhebliches Ärgernis zu erzeugen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, ebenso das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Auch wenn die Formulierungen Spielräume für Interpretationen und Bewertungen lassen, so sind dies doch weiterhin massive Einflussnahmen eines Arbeitgebers auf die private Lebensführung von Beschäftigten und das nicht nur in den engeren Bereichen der kirchlichen Selbstverwaltung sondern auch in Bereichen, die zur öffentlichen Daseinsvorsorge gehören. Dies ist ein Anachronismus, die mit der Anpassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes auch weiterhin bestehen bleibt.

Neu eingerichtet werden in einzelnen Diözesen bzw. in Verbänden von Diözesen zentrale Stellen, besetzt mit einer Person, die die Befähigung zum Richteramt hat, natürlich der katholischen Kirche angehören muss, deren Stellungnahme vor einer Kündigung eingeholt werden soll. Diese Stellungnahme ist allerdings für den jeweiligen kirchlichen Arbeitgeber nicht bindend. Auch hier zeigt sich das Dilemma dieser Anpassung der Grundordnung. Die Kirche bewegt sich ein bisschen, entscheidende Fortschritte bleiben allerdings aus. Die neuen Regelungen sollen nach 5 Jahren evaluiert werden und es sollen Änderungen vorgeschlagen werden - 5 lange Jahre für Beschäftigte, die in Konflikt mit den Loyalitätsobliegenheiten der katholischen Kirche kommen.



Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.12.2012 zum Streikverbot im kirchlichen Dienst war die Kirche auch im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zu Änderungen gezwungen. Die Neuordnung sieht vor, dass Gewerkschaften in Zukunft an den Verhandlungen über die kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen zu beteiligen sind. Allerdings haben Gewerkschaften dann auch kein Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen. Der Artikel 6 der Grundordnung zur Koalitionsfreiheit ist in wesentlichen Teilen neu formuliert worden. Die Anerkennung der Eigenart des kirchlichen Dienstes und die Beachtung des geistig-religiösen Auftrages von kirchlichen Einrichtungen sind nun nicht mehr Bedingung für die Tätigkeit von Gewerkschaften. Gefordert werden von den Vertretern der Gewerkschaften das Selbstbestimmungsrecht bei Kirchen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Werbung von Mitgliedern in kirchlichen Einrichtungen ist ausdrücklich erlaubt. Die Rolle der Gewerkschaften, die entsprechend ihrer Organisationsstärke neben den gewählten Vertreter_innen in den Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts vertreten sein können, ist auf eine Minderheitenrolle beschränkt. Eine Einflussnahme auf das kirchliche Arbeitsrechtsvertragsrecht ist so kaum möglich, zumal das wichtigste Mittel der Gewerkschaften - der Arbeitskampf - nicht zur Verfügung steht.

Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wird zwar die grundgesetzlich garantierte Betätigung in Koalitionen erleichtert, Werbung und Betreuung von Mitglieder in kirchlichen Einrichtungen wird zugestanden, aber das effektivste Mittel, das Koalitionen zur Durchsetzung ihrer Forderungen haben - nämlich der Streik - wird weiterhin nicht zugelassen. Dagegen wird vor dem Bundesverfassungsgericht geklagt - Ausgang offen.

Leider folgen die Gerichte bei den großen christlichen Kirchen oft dem, was deren Repräsentanten im Rahmen des tradierten Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen für ihr gutes Recht halten.

In der nächsten Ausgaben werden Herkunft und Grundlagen dieses Selbstbestimmungsrechtes dargestellt. ■

Willi Schirra

Bildungsfreistellungsgesetz nicht zeitgemäß

Der DGB Saarland hat in einer Stellungnahme zur geplanten Änderung des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) den vorliegenden Entwurf als leichte Verbesserung gegenüber der bestehenden Gesetzeslage bewertet, die aber den Erfordernissen an eine gesetzlich geförderte Weiterbildung von Arbeitnehmer_innen nicht gerecht wird.

In der Stellungnahme des DGB heißt es einleitend: „Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit. Es liegt daher im Allgemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern.“

Die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung stärker fördern

Die Bildung wird täglich geringer, weil die Hast größer wird. Insbesondere durch die letzte Reform des Saarländischen Weiterbildungsgesetzes (SWBG) und der dadurch resultierenden Verschlechterungen ist die schon ohnehin geringe Nutzung von Bildungsfreistellung weiterhin stark zurückgegangen. Gründe dafür sind vor allem Widerstände bzw. offene Ablehnung seitens der Arbeitgeber, Arbeitsdruck, prekäre Beschäftigung und Arbeitsplatzängste.

Hinzukommt, dass die Arbeitnehmer_innen vielfach überhaupt keine Kenntnis von der Möglichkeit zur Freistellung zu Bildungszwecken haben. Mit der kommenden Reform des saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes haben wir die Möglichkeit, mit attraktiven und fairen Regelungen eine höhere Inanspruchnahme zu erreichen. Speziell für Auszubildende und junge Arbeitnehmer_innen ist es wichtig, Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten, Sozialpartner und deren Zusammenarbeit und die politische Arbeit und Meinungsbildung im Land und Bund kennenzulernen. Dies ist die Aufgabe von Verbänden, Gewerkschaften, Bildungsträgern, Parteien und den Kammern des Saarlandes, durch unterschiedliche Veranstaltungen mittels Freistellung über das SBFG. Deshalb begrüßen wir die vorgeschlagenen Verbesserungen ausdrück-

lich, sehen jedoch noch an einigen Stellen Verbesserungspotential.“

Freistellungstage anheben

Grundsätzlich begrüßt der DGB, dass jetzt ein Anspruch auf Freistellungstage garantiert wird, hält aber die vorgesehenen zwei Tage für zu wenig. „Für uns ist es aber nach wie vor nicht nachvollziehbar, wieso das Saarland hinter der Mehrzahl der anderen Bundesländer zurück bleibt. Selbst ein Haushaltsnotlageland wie Bremen gewährt seinen Arbeitnehmer_innen 5 Tage Bildungsfreistellung im Kalenderjahr genau wie das wirtschaftlich stark prosperierende Baden-Württemberg. Hier schlagen wir eine Anhebung auf 5 Tage vor, welche ohne Einbringung von eigener Zeit durch die Beschäftigten gewährt wird.“

Seit 2003 steht den Arbeitnehmer_innen der Anspruch auf Bildungsfreistellung nur dann zu, wenn sie in gleichem Umfang eigenen Erholungsurlaub, Freizeit oder unbezahlte Freistellung investieren. Erholungsurlaub und Freizeit dienen jedoch gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung der Erholung von Arbeitnehmer_innen und sollen nicht für Weiterbildung genutzt werden müssen. Eine unbezahlte Freistellung können sich auch nur die wenigsten Arbeitnehmer_innen leisten.

Insbesondere für Auszubildende kommt die Eigenanteilegung nicht in Frage. Zum Beispiel Arbeitszeitkonten, gespeist aus Überstunden, existieren bei Auszubildenden richtigerweise nicht und könnten somit nicht als Eigenanteil genutzt werden. Da die Ausbildungsvergütung deutlich unter dem Mindestlohn liegt, ist eine unbezahlte Freistellung auch nicht zumutbar.

Die berufliche, gesellschaftliche und politische Weiterbildung kommt langfristig vor allem der Gesellschaft zu Gute. Die Unternehmen sind Teil dieser Gesellschaft und profitieren von den stabilen politischen Bedingungen in Deutschland. Daher sollten sie Verantwortung für dieses System übernehmen und sich an den Kosten beteiligen. Mit 5 Tagen bezahlter Freistellung wären die saarländischen Arbeitnehmer_innen endlich nicht mehr gegenüber ihren Kolleg_innen aus Rheinland-Pfalz und den 12 weiteren Bundesländern, in denen es eine Regelung zur Bildungsfreistellung gibt, benachteiligt.“

Keine Anrechnung auf betriebliche Weiterbildung zulassen

Kritisch bewertet der DGB die vorgesehene Möglichkeit, Ansprüche auf Freistellung gemeinsam zu erfüllen oder die Ansprüche abzugelten. „Unserer Auffassung nach muss jede/r Arbeitnehmer_in die Möglichkeit haben, Bildungsfreistellung individuell zu beanspruchen. Der Sinn eines Bildungsfreistellungsgesetzes ist es, jedem/jeder Arbeitnehmer_in die Möglichkeit zu geben, sich individuell, gerne aber auch betriebsbezogen, weiterzubilden. Wir haben die Befürchtung, dass diese Formulierung dazu führt, dass Betriebe dies systematisch ausnutzen und ihre Arbeitnehmer_innen zu einer betrieblichen Weiterbildung, angerechnet auf ihr individuelles Weiterbildungskonto, verpflichten könnten und somit der individuelle Anspruch auf Bildungsfreistellung verloren gehen würde. Wir schlagen vor, den (entsprechenden) Absatz zu streichen ...“

Es sollte zukünftig auch möglich sein, dass Arbeitnehmer_innen selbst entscheiden können, ob ihre Bildungstage für das jeweilige Folgejahr aufgespart werden, unabhängig von der Dauer der Bildungsmaßnahme. Denn nur so können sie selbstbestimmt ihre berufliche und politische Weiterbildung an ihre individuelle Lebenslage anpassen ...

Abschließend bewerten wir den uns zur Stellungnahme übersandten Entwurf des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes als einen Schritt in die richtige Richtung. Allerdings geht die Entwicklung nicht weit genug, um mit der eindeutigen, bundesrepublikanischen Entwicklung Schritt zu halten. Gerade ein kleines Flächenland mit hohem Anspruch an Innovationen und bildungsaffinen Beschäftigten darf bei der gesetzlich garantierten Weiterbildungsförderung nicht an der falschen Stelle auf der Bremse stehen.“ ■



Peter Balnis

Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion

GEW Positionen zu einer inklusiven beruflichen Bildung - eine Zusammenfassung des HV-Beschlusses vom 26.06.2015

Inklusive Bildung steht im Widerspruch zu den Organisationsformen und Strukturen der allgemeinen und der beruflichen Bildung. Während Inklusion das Recht aller auf gemeinsame Bildung betont, sind die Strukturen weiterhin exklusiv. Die grundsätzlichen Spannungsverhältnisse zwischen dem Recht auf Inklusion und dem Berufsbildungssystem in Deutschland resultieren insbesondere aus den folgenden drei Ausgangspunkten:

1. Der institutionelle Widerspruch in der dualen Berufsausbildung

Im dualen Berufsausbildungssystem werden die Zugangsregeln durch die ausbildenden Unternehmen bestimmt; insofern ist der Zugang marktgesteuert und intransparent. Einerseits wird die Freiwilligkeit der Wirtschaft betont, andererseits existiert das Bundesverfassungsgerichtsurteil „Ausbildung für alle“ aus dem Jahr 1980, das jedoch nie umgesetzt wurde. Seit mehr als 40 Jahren fallen die Ausbildungsmarktbilanzen zu Ungunsten der Jugendlichen aus. Auch im jüngst referierten Jahr 2014 erhalten nur gut 64 % der Ausbildungsinteressierten eine Ausbildungsstelle.

Während das BBiG keinerlei Zugangsbeschränkungen für die duale Berufsausbildung vorsieht, wird seit 2006 zur Legitimation des marktgesteuerten Zugangs mit dem politischen Konstrukt der „Ausbildungsreife“ als vermeintliches Korrektiv dieses institutionellen Widerspruchs argumentiert, womit wirtschaftlich-strukturelle und konjunkturelle Ursachen individualisiert werden.

Trotz des beklagten Fachkräftemangels gibt es immer noch nach Berufen und Regionen segmentierte Teilmärkte im dualen Ausbildungssystem und ungleiche Zugangschancen nach Migrationshintergrund, Geschlecht sowie regionaler und sozialer Herkunft. Jugendliche mit Behinderungen finden kaum einen Zugang zu dualen Ausbildung. Außerdem ist die Ausbildungsbetriebsquote auch jüngst auf nur noch ca. 20 % als neuem historischem Tiefstand weiterhin gesunken.

Nach der jüngsten Prognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden 2025 selbst bei einem konstanten oder nur geringfügig sinkenden Angebot an Ausbildungsplätzen immer noch weit mehr als 150.000 Jugendliche im Übergangsbereich sein.

2. Gerechtigkeitstheoretische Reflexionen zur dualen Berufsausbildung

Neben regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen haben die soziale Herkunft, die schulische Vorbildung sowie ein Migrationshintergrund der Jugendlichen einen großen Einfluss auf den Zugang in die duale Berufsausbildung. Die Gruppe der Ausbildungslosen hingegen ist gegenüber den 1950er und 1960er Jahren sozial ärmer, männlicher und ethnisierter geworden.

Die duale Berufsausbildung trägt also mit ihrer marktwirtschaftlichen Zugangssteuerung in erheblichem Maße zur Produktion neuer und Perpetuierung bestehender sozialer Ungleichheiten bei!

3. „Inklusive Bildung“, ein bildungspolitisches Konzept der UNESCO

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezieht die allgemeinen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Der Text der Konvention wurde maßgeblich von den Betroffenenverbänden entwickelt. Die Autor_innen des Textes sehen eine umfassende diskriminierungsfreie gesellschaftliche Teilhabe am Bildungssystem in einem im erweiterten Sinne inklusiven Bildungssystem.

In der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgt eine unzulässige Engführung des Konzepts „inklusive Bildung“ auf die Integration von Menschen mit Behinderungen. Demgegenüber fordert und forciert die GEW einen systemischen Umbau des Bildungssystems im inklusiven Sinne. ■

Thomas Bock

GEW-Forderungen: Gelingensbedingungen für berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion

■ **Ausbildungsplatzgarantie für alle Menschen, ohne Prüfung ihrer „Ausbildungsreife“ verbunden mit der Forderung nach einer Ausbildungsumlage.**

■ **Differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung auf der Basis bereits bestehender Ansätze, um allen Auszubildenden eine individualisierte Ausbildungsgestaltung zu ermöglichen; hierzu gehören die ausbil-**

dungsbegleitende Hilfe (abH), die assistierte Berufsausbildung, die Teilzeitberufsausbildung, eine Bildungswegbegleitung und Coaching, die Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderte Prüfungsgestaltungen.

■ **Zertifizierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen.**

■ **Weiterentwicklung der Curricula und Ausbildungsrahmenpläne.**

■ **Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch verstärkte Beratung, externes Ausbildungsmanagement, Ausbildungsverbände oder kooperative Ausbildungsformen.**

■ **Bundesweite Einrichtung der sogenannten „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“.**

■ **Aus-, Fort- und Weiterbildungen und eine multiprofessionelle Teamentwicklung.**

■ **Mitwirkung der Auszubildenden in den relevanten Gremien.**

■ **Aufnahme von „inklusive Schule“ in die Rahmenvereinbarung der KMK zur Berufsschule.**

■ **Novellierung der Ausbildungsregelungen nach §66 BBiG und § 42m HWO - in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden.**

■ **Eine sofortige zusätzliche pauschale Stellenzuweisung von mindestens 10 Prozent für inklusive Schulentwicklungsprozesse.**

■ **Berücksichtigung vorhandener Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Bundesland bei der Vergabe von Pilotprojekten.**

■ **Die inklusiven Pilotprojekte umfassen alle Übergänge, die Berufs- und Studienorientierung, die Ausbildungs- und Berufsvorbereitung sowie die duale Ausbildung unter folgenden Arbeitsbedingungen: maximal 15 Schüler_innen pro Lerngruppe; betriebliche Phasen, Beratung etc. werden in Lehrerstunden gerechnet; pro Lerngruppe 0,5 Stellen sozialpädagogischer Begleitung für die Schülerinnen und Schüler; 0,5 Stellen für Arbeitsassistenten bei Klassen mit Schülern_innen mit Behinderung; individuelle Inklusionsberatung der Teams im Umfang von 0,2 Stellen; wöchentliche Teamsitzungen als Arbeitszeit angerechnet; Fort- und Weiterbildung, abgedeckt durch die Grund- /Pflichtstundenanrechnung.**

■ **Bildung regionaler Netzwerke mit Erfassungs-, Beratungs- und Unterstützungsfunktion für alle Jugendlichen in der Region auf Grundlage der teilweise bereits eingerichteten Jugendberufsagenturen. ■**

Fortbildungsprogramm

2. Halbjahr 2015

September

46. Klanggarten für die „Kleinen“

Datum: Mi. 09.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Helga Flohr

47. Kreativworkshop Filzen | Für Anfänger und Fortgeschrittene

Datum: Sa. 12.09.2015

Zeit: 09.00 - 15.00 Uhr

Ort: LPM Saarbrücken-Dudweiler

Ref.: Carolin Lehberger, Frank Schmitt

48. Vom Ich zum Du zum WIR:

Ich- und Sozialkompetenz Teil 3 | Konflikte bewältigen

Datum: Mi. 16.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Helga Flohr

49. „Aus dem Vollen schöpfen“ | Eine ressourcenorientierte Wegbegleitung für pädagogische Fachkräfte

Datum: Do. 17.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Simone Kastel, Sigrid Weiss

50. Psychische Auffälligkeiten bei Kindern erkennen

Datum: Fr. 18.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Michael Prowald

51. Waldpädagogik Teil 5 | Wald und Märchen

Datum: Fr. 18.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Wald bei St. Ingbert

Ref.: Helga Flohr



52. Die gesunde Stimme im Kindergartenalltag

Datum: Mi. 23.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Manuel Stöbel

53. Grenzen: spüren - setzen - behaupten

Datum: Mi. 23.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Helga Flohr

54. Wir machen mehr als wickeln, füttern und betreuen...

Datum: Fr. 25.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: LPM Saarbrücken-Dudweiler

Ref.: Cornelia Werhann

55. Kräuterwerkstatt im Herbst

Datum: Mo. 28.09.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Heilpflanzenschule Gabriele Geiger

Ref.: Gabriele Geiger

Oktober

56. Mit Eltern arbeiten: lösungsorientiert, personenzentriert, effektiv

Datum: Mo. 05.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: LPM Saarbrücken-Dudweiler

Ref.: Birgitt Grau

57. Stein, Stein, Stein in meiner Hand

Datum: Mi. 07.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Helga Flohr

58. Waldpädagogik Teil 6 | Spielprojekte im Wald

Datum: Fr. 09.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Wald bei St. Ingbert

Ref.: Helga Flohr

59. U3 mit dabei

Datum: Mo./Di. 12./13.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Bildungszentrum Kirkel

Ref.: Ulrike Licht, Marlies Nagel

60. Singen, Lachen, Spielen - am liebsten mit ganz vielen

Datum: Mi. 14.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Gemeindezentrum Merzig

Ref.: Casi Eisenbarth

61. Verhaltensauffällige Kinder | Teil 1

Datum: Mi. 14.10.2015

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr

Ort: Biberburg Berschweiler, Marpingen

Ref.: Helga Flohr



62. Verhaltensauffällige Kinder | Teil 2

Datum: Fr. 16.10.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Biberburg Berschweiler, Marpingen
Ref.: Helga Flohr

63. Märchen | Methodik, Deutung und als pädagogische Helfer

Datum: Mi. 21.10.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

64. Vom Umgang mit hochsensiblen Kindern

Datum: Di. 27.10.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Maria Bosman

65. Als hochsensible Erzieherin mit Kindern arbeiten

Datum: Mi. 28.10.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Maria Bosman

66. Vom Ich zum Du zum WIR: Ich- und Sozialkompetenz Teil 4 | Gemeinschaftsbildung

Datum: Mi. 28.10.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

November**67. Hochbegabung: Fördermöglichkeiten für hochbegabte Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter | Teil 2**

Datum: Mo. 02.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Nina Moeller

68. Entwicklungsaufgabe Einschulung

Datum: Mi. 04.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Lebenshilfe Saarbrücken
Ref.: Beate Hassel, Ulrike Licht

69. Singen kann doch jeder! Eine musikalische Reise durch das Jahr und um die Welt

Datum: Mi. 04.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

70. Im Team arbeiten | Miteinander statt gegeneinander

Datum: Mo. 09.11.2015
Zeit: 09.00 - 16.00 Uhr
Ort: Haus Sonntal, Wallerfangen
Ref.: Christine Wanjura

71. „Wahrnehmungsauffällige“ Kinder im Elementarbereich | Teil 1

Datum: Fr. 13.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Lebenshilfe Saarbrücken
Ref.: Beate Hassel, Ulrike Licht

72. „Wahrnehmungsauffällige“ Kinder im Elementarbereich | Teil 2

Datum: Mi. 18.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Lebenshilfe Saarbrücken
Ref.: Beate Hassel, Ulrike Licht

73. Vorführen an Festen und Feiern

Datum: Mi. 18.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

74. Projekte statt Programme

Datum: Di. 24.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Marlies Nagel

75. Trauer und Tod mit Kindern verarbeiten

Datum: Mi./Do. 25./26.11.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr

Dezember**76. Waldpädagogik und Meditation | Stille, Wald und Weihnachtszeit**

Datum: Mi. 02.12.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Wald bei St. Ingbert
Ref.: Helga Flohr

77. Stilleübungen und kindgemäße Meditation

Datum: Mi. 09.12.2015
Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr
Ort: Bildungszentrum Kirkel
Ref.: Helga Flohr



Schulen entdecken die Resilienz

Deutschland hat sich bei der PISA-Studie verbessert, eventuell hat das seinen Preis - immer mehr Schüler klagen über Stress und Überforderung. Nun setzen erste Schulen auf sogenannte Resilienz-Programme, die die seelische Widerstandskraft von Kindern und Jugendlichen stärken wollen. Eine große Rolle spielt dabei die Betonung von Lernerfolgen.

Resilienz leitet sich vom Englischen „resilience“ ab und bedeutet so viel wie seelische und körperliche Widerstandsfähigkeit, Spannkraft und Elastizität. Unter Resilienz versteht man die Fähigkeit von Schülern und Lehrern, mit Veränderungen und Herausforderungen des Lebens zurechtzukommen und sich auch nach schwierigen Zeiten wieder erholen zu können.

Ein Interview mit der Pädagogik-Professorin Maïke Rönnau-Böse**Arndt Zickgraf:**

Eine 12-jährige Gymnasiastin schreibt so viele Tests oder Klausuren in der sechsten Stufe, bis sie eines Tages resigniert sagt: „Das Leben ist ein Test.“ Ein Einzelfall oder sind immer mehr Schüler überfordert?

Maïke Rönnau-Böse:

Das ist kein Einzelfall. Viele Schülerinnen und Schüler stehen unter enormem Druck, weil das Bildungssystem darauf ausgerichtet ist, dass etwas zu einem bestimmten Zeitpunkt geleistet wird. Fähigkeiten und Stärken, die für das Leben der Kinder von Bedeutung sind, zählen weniger. Es kommt vor allem auf Kompetenzen an, die innerhalb des Lehrplans relevant sind.

Arndt Zickgraf:

Nun zeigt die Forschung, dass man überforderte Schüler mittels Resilienzprogrammen entlasten kann. An wen richten sich solche Programme und was wollen sie erreichen?

Maïke Rönnau-Böse:

Das Alter der Schüler und die Schulform spielen keine Rolle - diese Programme gehen alle Schulen an, egal ob Grundschule, Hauptschule oder Gymnasium. Doch je früher die Förderung der Resilienz einsetzt, umso mehr Möglichkeiten gibt es, Kinder und Jugendliche zu stärken.

Resilienzförderung verändert den Blick von Lehrern auf ihre Schüler: Eine Kultur der Bestärkung tritt an die Stelle der Bewertungskultur. Das funktioniert nicht in einigen Tagen oder Wochen, sondern ist ein langfristiger Prozess. Wir begleiten Schulen ein Jahr lang, zum Beispiel im Rahmen von pädagogischen Tagen.

Arndt Zickgraf:

Hauptschulen setzen schon seit längerem

darauf, das Selbstwertgefühl von Jugendlichen zu stärken. Was ist das Neue an Resilienzförderung in Schulen?

Maïke Rönnau-Böse:

Resilienzförderung ist ein ganzheitlicher Ansatz, der Kinder und Jugendliche darin bestärkt, neue Herausforderungen wie die zunehmende soziale Ungleichheit, ungleich verteilte Bildungschancen oder etwa Stress in Schule und Familie zu bewältigen. Die Förderung setzt nicht nur bei einzelnen Schülern an, die es nötig haben. Resilienz ist ein Konzept zur Entwicklung der gesamten Organisation Schule. Alle Lehrer sind angesprochen, nicht nur die besonders engagierten Pädagogen oder Vertrauenslehrer. Unter dem Gesichtspunkt der Resilienz wird das Kind oder der Jugendliche nicht nur in der Klasse gesehen, sondern auch in seiner Freizeit. Wir konzentrieren uns auf die Eigenarten eines Kindes.

Arndt Zickgraf:

Besteht nicht die Gefahr, dass Schüler mit Resilienzförderung im Rücken noch mehr für ihre Erfolge und Misserfolge in die Pflicht genommen werden?

Maïke Rönnau-Böse:

Die Verantwortung darf nicht einzelnen Schülern zugeschoben werden. Mit dem Resilienzboom, den wir derzeit erleben, geht das Vorurteil einher, man bräuhete Kindern und Jugendlichen nur bestimmte Fähigkeiten anzutrainieren - hinterher kämen sie schon mit allen Schwierigkeiten zurecht. Es geht bei der Resilienz nicht nur darum, Kinder starkzumachen, sodass sie mit einer immer größeren Anzahl von Problemen zurecht kommen. Ein Resilienzprogramm, das in der Schule eingeführt wird, gestaltet die Umwelt so, dass Kinder gar nicht mehr so viele Probleme haben.

Arndt Zickgraf:

Welche Rollen spielen die verschiedenen Beteiligten in der Schule bei der Einführung der Resilienz?

Maïke Rönnau-Böse:

Entscheidend ist, Resilienzförderung im Schulprogramm zu verankern. Alle Akteure sollten dabei einbezogen werden - das Gesamtkonzept wird allen Gremien vorgestellt, damit alle Pädagogen darüber abstimmen und schließlich an einem Strang ziehen. Denn an vielen Schulen ist es immer noch schwierig, Lehrer zusammenschweißen, damit sie sich gegenseitig unterstützen. Der Schulleitung kommt ein besonderer Stellenwert als Motor zu, der den Prozess der Resilienzförderung von außen überwacht. Es ist

auch wichtig, Schüler auf der Ebene des Klassenrats einzubinden.

Arndt Zickgraf:

Die einen Eltern kreisen wie Helikopter über ihren Kindern und halten alle Widrigkeiten von ihnen fern, die anderen vernachlässigen ihre Kinder. Beides kann die Entwicklung von Kindern beeinträchtigen. Welche Rolle kommt den Eltern zu?

Maïke Rönnau-Böse:

Resilienzprogramme sind am erfolgreichsten, wenn sie die Kinder, deren Eltern und das soziale Umfeld erreichen. Es ist wichtig, dass Lehrer Kontakt zu den Eltern aufnehmen, bevor Probleme auftreten. Denn wer in einer Beziehung steht, kann Schwierigkeiten besser ansprechen. Gerade Eltern mit Migrationshintergrund oder Eltern, die wie ihre Kinder selbst auf eine Hauptschule gegangen sind, blicken oft auf schwierige Schulbiografien voller Ängste zurück. Hier sind Lehrkräfte aufgefordert, Eltern positive Aspekte von Schule aufzuzeigen.

Arndt Zickgraf:

An welche Fächer sollten Resilienzprogramme andocken?

Maïke Rönnau-Böse:

Im Prinzip eignet sich jeder Unterricht. Zur Einführung nutzen wir oft Lehrerstunden, die nicht einem Fach zugeordnet sind. Wir animieren Lehrer etwa dazu, neben dem Klassenbuch eine Lob-Liste zu führen, um sich zu vergewissern, welche Schüler sie schon gelobt haben und welche noch Lob gebrauchen könnten und was für eine Art von Lob - jedenfalls kein Lob mit einem Aber dahinter.

Eine Deutschlehrerin aus Baden-Württemberg hatte bei Gedichtinterpretationen früher nur darauf geachtet, ob die Betonung richtig war und die Kinder das Gedicht richtig auswendig gelernt hatten. Nachdem sie an unserem Resilienzprogramm teilgenommen hat, fragt sie ihre Schüler heute: Was hast du dich dabei gefühlt? Wie hast du das geschafft? Welche Ressourcen hast du eingesetzt? Es reicht nicht, Schülern Lesen und Schreiben beizubringen, sie sollen im Unterricht auch die Gelegenheit bekommen, Selbstwirksamkeit zu erleben.

Arndt Zickgraf

(Klett-Themendienst)

Maïke Rönnau-Böse ist Professorin und lehrt Pädagogik der Kindheit an der Evangelischen Hochschule in Freiburg. Mit einem Team aus Psychologen, Pädagogen, Sozialpädagogen und Kindheitspädagogen hat sie bisher Resilienzprogramme an rund 30 Schulen durchgeführt.

Hochschulpolitischer Arbeitskreis des DGB gegründet

Am 7. Juli konstituierte sich der Hochschulpolitische Arbeitskreis des DGB im Saarland. Er verfolgt das Ziel, alle relevanten Entwicklungen an den Hochschulen im Saarland zu begleiten, Stellung zu diesen Entwicklungen aus Arbeitnehmersicht zu beziehen und zu versuchen, darauf Einfluss zu nehmen.

Dabei werden zwei inhaltliche Schwerpunkte parallel verfolgt: Zum einen innerhochschulische Entwicklungen (z.B. Auswirkungen der Sparbeschlüsse, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter_innen, inhaltliche Schwerpunktsetzung innerhalb der Hochschulen, usw.), und zum anderen die Rolle der Hochschulen für die Strukturentwicklung des Saarlandes (z.B. Fachkräfteausbildung, Attraktionsfaktoren, Arbeitgeber und Innovationsfaktoren für die Region, Rolle der Hochschulen in der Gesellschaft). Der Adressat der Arbeit des Hochschulpolitischen Arbeitskreises (HSPAK) sollen der DGB und seine Einzelgewerkschaften, die Arbeitskammer, die Mitarbeiter_innen der Hochschulen, die Hochschulleitungen, die Studierenden, die Parteien, die zuständigen Ministerien und die breite Öffentlichkeit sein.

Die Aufgaben des HSPAK sind:

- Vernetzung der Gewerkschaften, Erarbeitung von Forderungspapieren und Stellungnahmen (zu Gesetzen, Verordnungen, u.ä.)
- Regelmäßige Sitzungen durchzuführen (ca. 3x im Jahr)
- 1x jährlich Tagung (Herbst) zu aktuellen oder grundlegenden Themen
- Regelmäßige Treffen des Sprecherkreises mit MdL, Ministerium
- Bei Bedarf zielgruppenorientierte zusätzliche Sitzungen (z.B. mit Mittelbau oder Lehrbeauftragten).
- Gewerkschaftliche Präsenz unter den Studierenden und MitarbeiterInnen stärken.

Die Federführung des HSPAK liegt beim DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland in Saarbrücken. Der HSPAK besteht aus einem Sprecherkreis, der sich aus Hochschullehrern, Personalräten, Vertretern der Gewerkschaften GEW, ver.di und IG Metall sowie der DGB-

Jugend, der Arbeitskammer, der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt sowie Vertretern der Studierenden zusammensetzt.

Die Leitung übernimmt eine Doppelspitze - jeweils eine Person aus dem Bereich Gewerkschaften und eine aus dem Bereich Hochschulen, die den HSPAK nach außen repräsentieren. Auf der konstituierenden Sitzung wurden dafür Prof. Dr. Erich Steiner und Peter Balnis benannt. Die Koordinierung wird von der KoWA und der Arbeitskammer übernommen.

Für den Herbst 2015 hat sich der Arbeitskreis vorgenommen, eine Stellungnahme zu dem dann vorliegenden Referentenentwurf zur Novelle der saarländischen Hochschulgesetze abzugeben und das AK-Forum zur Hochschulpolitik am 28.10.15 („Arbeitsplatz Wissenschaft: Schlechte Zeiten für Gute Arbeit?“ Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Mittelbaustudie an der UdS) mit zu gestalten. ■

(red.)

Kinder und Jugendliche als Subjekt ihrer Bildungsbiographie

6. Fachtagung zur sozialen Arbeit im Kontext von Schule

Die inzwischen schon traditionelle alljährliche Fachtagung zur Kooperation von Jugendhilfe und Schule stellt diesmal die Aneignungsperspektive in den Mittelpunkt und geht der Frage nach, wie sich Kindern und Jugendlichen Bildungsangebote in ihrem Lebensraum subjektiv aneignen und zu einer eigenen Bildungsbiographie gestalten.

Den Hauptvortrag hält Prof. Dr. Benno Hafener von der Universität Marburg. Der renommierte Erziehungswissenschaftler war Jugendbildungsreferent beim Hessischen Jugendring und hatte seit 1994 bis zu seiner Emeritierung eine Professur für Erziehungswissenschaften/außerschulische Jugendbildung an der Universität Marburg. Seine Forschungsschwerpunkte sind Jugendbildung, Jugendkulturen und Rechtsextremismus.

Workshops sind zu folgenden Themen geplant:

- Jugendarbeit im schulischen Kontext - Möglichkeiten und Grenzen mitbestimmter und mitgestalteter Jugendarbeit im Sinne des § 11 SGB VIII
- Stärkung der Resilienz bei belastenden Lebensumständen - Eine Aufgabe von Schule und Jugendhilfe
- Schule in der Einwanderungsgesellschaft - Überwindung von Vorurteilen und Stereotypen, interkulturelle Handlungskompetenz und gleichberechtigte Teilhabe
- Mündige Lebensplanung und Berufsorientierung - Kriterien und Entscheidungshilfen

■ Außerunterrichtliche politische Jugendbildung - Erziehung zu Solidarität, gesellschaftlicher Mitverantwortung und sozialem Engagement.

Die Fachtagung wendet sich an Schulsozialarbeiter_innen, an sozialpädagogische Fachkräfte, die an Schulen oder in deren Umfeld arbeiten, und an Lehrer_innen. Sie findet am Freitag, den 9. Oktober 2015, von 9:00 - 17:00 Uhr in der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), Fakultät für Sozialwissenschaften, Campus Rastpfuhl, statt. ■

Peter Balnis

Anmeldungen nimmt Michael Landau bei der GEW Geschäftsstelle unter 0681/6683015 entgegen.

„Gemeinsam in die Zukunft“

11. Deutscher Senior_innentag mit Messe SenNova - Ein eher pseudophilosophischer Rückblick auf unseren diesjährigen Landessenior_innentag

Vom 2. bis 4. Juli fand der 11. Bundesseniorientag der BAGSO im Congress Center in Frankfurt statt, und unser Landessenior_innenausschuss (LSA) hatte für Freitag, den 3. Juli zu einer Fahrt nach Frankfurt zu diesem Senientag eingeladen, um Gelegenheit zum Besuch einiger Veranstaltungen und der SenNova zu geben, einer großen Messe, die im Rahmen dieses Bundesseniorientages stattfindet.

BAGSO steht für Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen und diese vertritt über ihre 111 Mitgliedsverbände rund 13 Millionen ältere Menschen in Deutschland. Über den Bundessenior_innenausschuss (BSA) ist unsere GEW in der BAGSO vertreten und arbeitet aktiv mit. So lag es nahe diese Fahrt nach Frankfurt zu organisieren.

Entgegen der Erfahrung mit unseren früheren Gemeinschaftsveranstaltungen, die stets „überbucht“ waren, meldeten sich nur wenige zu dieser Fahrt an. Gründe für diese geringe Teilnahme kann ich nur vermuten: Liegt es daran, dass noch niemand „alt“ ist, noch niemand sich als „Senior_in“ fühlt, dass das Wort „Seniorenmesse“ zu sehr an „Altenheim“ erinnert? Ein paar Gedanken werde ich mir sicher machen darüber, wie wir eigentlich genannt werden möchten. Die „jungen Alten“, die ältere Generation, die Generation 60+, die „Unruhehänder“, die Seniorinnen und Senioren oder, wie es auf englisch so nett heißt, die „Best Ager“? Alles nicht so prickelnd und da wäre kreative Wortfindung schon vonnöten. Ich werde mich bemühen und Vorschläge eurerseits sind selbstverständlich jederzeit willkommen!

„Wann ist man eigentlich alt?“ Eine Frage, der ich auf diesem BAGSO-Tag häufiger begegnet bin. Die Lebensjahre, die gelebten Jahre sind wohl kaum aussagekräftig. Einstein hätte sicher geantwortet: Alles relativ! Auf mich bezogen wird es da schon kompliziert. Frage ich meinen Orthopäden, meint der, mein Knochengerüst gleiche dem eines über Neunzigjährigen, mein Hautarzt schwärmt, dass meine Haut wie die eines Dreißigjährigen aussähe und meine Mutter witzelt, ich besäße den Verstand eines Zehnjährigen, wohl weil ich mir zeitlebens meinen Hang zum höheren Blödsinn bewahrt habe. Wie alt bin ich nun wirklich? Hatte etwa Udo Jürgens die Antwort? „Mit 66 Jahren, da...“ Also dieses Jahr, da soll es anfangen, mein Leben? Bin ich nun



ein greiser Junior, ein jugendlicher Senex oder mit Robert Lembke gefragt „Was bin ich?“ Soll ich eine Seniorenveranstaltung besuchen? Darf ich? Ich muss! Per Amt, per Ehrenamt, schließlich bin ich Vorsitzender unserer Landessenior_innen, stellvertretender Vorsitzender unserer Bundessenior_innen, und das ganz freiwillig, da muss ich doch hin - Frau Merkel übrigens auch, nicht wegen des Alters, sondern der 13 Millionen potenziellen Wählerinnen und Wähler wegen.

Zurück zum BAGSO Senientag und der SenNova. Da konnte ich erstmal ein Riesengebot wahrnehmen an Foren und Ständen die eigene Gesundheit betreffend, die kleinen Wehwehchen, die realen, lästigen Schmerzen und natürlich auch die, die ich noch kriegen könnte. Alles war vertreten, von Wohlfühl-oasen über Heilkuren und Mittelchen bis hin zu Pflegeinstitutionen und Friedwald. Das mag jetzt makaber klingen, aber schließlich und endlich ist das Leben endlich.

An über 250 Ständen präsentierten sich etliche BAGSO - Verbände, es gab einen Treffpunkt Gesundheit, einen Treffpunkt Internet und Technik, eine Generationen-Insel und zahlreiche Aussteller zu diesen Themen, sowie eine Vielzahl an Podiumsgesprächen, Vorträgen, Diskussionsforen, Mit-Mach-Aktionen und ein anspruchsvolles Kulturprogramm,

Sehr interessant für meinen Vorstandskollegen Norbert und mich war eine Begegnung am Rande mit einer Gruppe von Schüler_innen des Frankfurter Lessing Gymnasiums, die

sich auf ein Podiumsgespräch vorbereiteten. Thema: „Alt und Jung - Zwei Welten?“ mit den Gesprächspartnern Franz Müntefering und Petra Roth, der ehemaligen Frankfurter Oberbürgermeisterin. Als wir zu der Veranstaltung wollten, war der Saal proppenvoll, wir mussten in den Raum mit einer Videoübertragung ausweichen, waren aber bald genervt von den Allgemeinplätzen in den politischen Äußerungen, die in so krassem Gegensatz zu der intensiven und durchdachten Vorarbeit der Schüler_innen standen, über die wir kurz vorher einiges erfahren hatten.

Ein Satz von Müntefering blieb bei mir hängen: „Die Jungen können zwar schneller rennen, aber die Alten kennen die Abkürzung.“ Wir nahmen die Abkürzung und einen Kaffee an der Bar, Franz sei Dank. Dennoch, mein Fazit und auch das aller BSA-Mitglieder in unserer Rückblende am Samstag lautete unisono: Das war eine sehr gelungene Veranstaltung, vielfältig, interessant und hochkarätig, was die Auswahl der meisten Referent_innen betrifft.

Ganz nebenbei gab es noch einen spannenden Kontakt unseres LSA mit...

... aber das wird noch nicht verraten, denn diese Idee könnte sich zu einer außergewöhnlichen Gemeinschaftsveranstaltung für 2016 entwickeln. ■

Harald Ley

Foto: Lutz Kettenring

Über 1.000 Mitglieder in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe



Die GEW Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe begrüßte im Juni ihr 1.000 Mitglied und hat inzwischen noch mehr Kolleginnen und Kollegen dazu gewonnen.

Aber wer gehört zu unserer Fachgruppe?

Wir arbeiten zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen, in der Frühförderung, an Schulen, in Jugendzentren, in Einrichtungen der Ju-

gendhilfe, in Beratungsstellen als Sozialpädagog_innen, Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Heilerziehungspfleger_innen, Integrationshelfer_innen usw.. Auch wenn ihr noch in Ausbildung oder im Studium für diese Berufsfelder seid, gehört ihr zu unserer Fachgruppe.

Und was macht unsere Arbeit bei der GEW aus?

Wir vertreten nicht nur die Interessen unserer Mitglieder in der heterogenen Träger-

landschaft, sondern wir beziehen auch Position zu aktuellen bildungspolitischen Themen und stehen somit auch für die Interessen der Kinder und Jugendlichen und deren Familien ein.

Die Gewerkschaftsarbeit findet neben den regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen auch in der Fachgruppen statt, die sich einmal im Quartal zum Erfahrungsaustausch und Diskussion trifft. Darüber hinaus veranstaltet die Fachgruppe einmal im Jahr eine zweitägige Klausurtagung zur Planung des Jahresprogrammes und der inhaltlichen Schwerpunkte. Wenn ihr Zeit, Lust und Interesse habt, mitzuarbeiten, dann kommt einfach zu unserem nächsten Fachgruppentreffen in der GEW Geschäftsstelle Saarbrücken. Die Termine könnt ihr in den entsprechenden EuWis-Ausgaben erfahren.

Bei weiteren Fragen könnt ihr euch auch gerne an die Fachgruppenvorsitzende Brigitte Bock (brigitte_bock@gmx.de) oder an Ulf Jaenicke (ulf.jaenicke@web.de) wenden. ■

Silke Grandjean

Foto: Silke Grandjean

Die Arbeitskammer zu Gast in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe

Dr. Carolin Lehberger und Matthias Kremp aus der Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik der Arbeitskammer des Saarlandes waren in der letzten Fachgruppensitzung zu Gast, um sich mit uns über mögliche gemeinsame Projekte auszutauschen. Es wurden viele Ideen und Anregungen ausgetauscht und sich schließlich für eine gemeinsame Fachtagung zum Thema: „Gute Bildung, Erziehung und Betreuung? Der Spagat zwischen Anforderungen und Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen“ entschieden. Die Fachtagung soll voraussichtlich am

19. Februar 2016 im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel stattfinden.

Um gute Arbeit leisten zu können, ist es besonders in den sozialpädagogischen Berufen wichtig, nicht nur gut für andere, sondern auch gut für sich selbst zu „sorgen“. An dieser gemeinsamen Fachtagung sollen daher auch Workshops zu den Themen :

- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Grundlagen des Arbeitsrechtes,
- „Wir brauchen ein Bundeskitaqualitätsgesetz!“

- Umgang mit traumatisierten Flüchtlingskindern in unseren Einrichtungen

angeboten werden

Außerdem wird die Arbeitskammer ihre umfangreichen Beratungs- und Hilfsangebote vorstellen. Die Einzelheiten werden aber noch von der Fachgruppe und den Kolleg_innen der Arbeitskammer besprochen und festgelegt! Also Termin schon einmal vormerken! ■

Silke Grandjean

Dankeschön

2. Vertrauensleutefest in Kirkel

Bei schönstem Sommerwetter versammelten sich Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte der GEW bei gekühlten Getränken und heißem Grillfleisch, um gut gelaunt zurückzublicken, nach vorne zu blicken, zu „sprechen“ und zu „klönen“.

Dankeschönfest, Release-Party und Richtfest in einem - mit diesen Worten definierte Peter Balnis den Kern des von Andreas Sánchez Haselberger nun zum zweiten Mal organisierten GEW-Vertrauensleutefests, das am 20. Juli im Garten der Arbeitskammer in Kirkel stattfand.

Dankeschön

Dankeschön und Wertschätzung galt und gilt all denjenigen, die der GEW in den Schulen, in den Kindertagesstätten und an anderen Bildungseinrichtungen ein Gesicht geben, die sich einmischen, mitbestimmen und Rat geben.



Release-Party

Gefeiert wurde auch die Veröffentlichung eines Leitfadens für Vertrauensleute „GEW vor Ort“. Die von Traudel Job erarbeitete Broschüre bietet Beispiele guter Vertrauensleutearbeit vor Ort, Informationen zu rechtlichen Grundlagen und kreative Ideen zur Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung.

Richtfest

Den erfreulich großen Mitgliederzuwachs, den uns v.a. die beiden zurückliegenden Tarifrunden bescherten, nahm Peter zum Anlass, das Vertrauensleutefest als Richtfest zu bezeichnen, als Richtfest für die Weiterentwicklung unserer Mitgliederstrukturen.

Ministerworte

Mit von der Partei waren auch Minister Commerçon und dessen Büroleiterin Nil Berber. Ulrich Commerçon strich in seiner Rede einige Erfolge im Bereich der saarländischen Bildungspolitik heraus:

- Erfolgreiche Abwehr der Verkürzung der Erzieher_innenausbildung
- Geringerer Planstellenabbau (30 Stellen weniger) als Reaktion auf weniger dramatisch zurückgehende Schülerzahlen

- Aufstockung der Mittel für unbegleitete jugendliche Geflüchtete (1,4 Mio Euro)

- Zusätzliche Mittel (400.000 Euro) für den gebundenen Ganztags

Im Zusammenhang mit dem Gebundenen Ganztags richtete der Minister besonderen Dank an das Kollegium der Ganztagsgemeinschaftsschule Merchweiler für ihr Durchhaltevermögen. Der Erfolg (annähernde Verdoppelung der Anmeldezahlen in den letzten 5 Monaten) gäbe ihnen Recht. Für den Bereich der Frühkindlichen Bildung betonte Commerçon, dass er sich ein besseres Tarifergebnis für die in diesem Bereich Beschäftigten gewünscht hätte. Zudem tat der Bildungsminister seine Hoffnung kund, dass das Betreuungsgeld gekippt werde, da dies falsche Anreize böte und nötige Ressourcen binde. Über die wenige Tage später erfolgte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts freut sich an dieser Stelle mit Commerçon: die GEW.

Ähnlich erfreut würden wir uns über eine höhere Ressourcenausstattung der Regelschulen für die Inklusion zeigen. ■

Thomas Bock

Foto: Andreas Sánchez Haselberger

DIE FACHGRUPPE GEMEINSCHAFTSSCHULE INFORMIERT:

Der erweiterte Vorstand der Fachgruppe Gemeinschaftsschule lädt alle Mitglieder herzlich ein zum dritten Treffen in diesem Jahr. Wir werden uns schwerpunktmäßig mit folgenden Themen beschäftigen

- Berichte
- Landesausschuss (02.11.2015)
- Inklusionsverordnung
- 2. Saarländischer Lehrer_innentag (01.03.2016)

und freuen uns jetzt schon auf anregende Diskussionen.

Termin: Dienstag, 22. September 2015, 17.00 Uhr

Ort: Geschäftsstelle der GEW, Mainzer Str.84, 66121 Saarbrücken



**Kooperation mit dem Sozialwerk
der Polizei im Saarland
PSW-Reisen GbR**



PSW-Reisen
DIE WELT EROBERN

Liebe Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft des Landesverbandes Saarland,

die GEW – Landesverband Saarland hat für Ihre zukünftigen Reisen, mit PSW-Reisen GbR, eine Kooperation abgeschlossen. Bei PSW-Reisen GbR handelt es sich um einen Reiseveranstalter und Reisebüro, der aus dem Sozialwerk der Polizei im Saarland hervorgegangen ist und im Hause der Gewerkschaft der Polizei ein Reisebüro betreibt. Außerdem arbeitet PSW-Reisen mit den Service-Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg zusammen.

Sie werden als Mitglied der GEW im Saarland ab sofort bei allen Buchungen (außer nur Flug-Angebote und von uns selbstveranstaltende Gruppenreisen), die Sie über PSW-Reisen GbR tätigen für Sie selbst und Ihre Familie eine Rückgewährung vom Reisepreis in Höhe von 4 Prozent bekommen. Weitere Mitreisende, die nicht zu Ihrer Familie gehören, bekommen eine Rückgewährung vom Reisepreis in Höhe von 3 Prozent.

Bitte nennen Sie bei der Buchung das Stichwort „GEW“

Das sind alle Pauschalangebote, Kreuzfahrten aller Art, Ferienwohnungen, nur Hotels, Fernreisen als Bausteine (Hotel, Flug extra gebucht). Sie bekommen bei uns auch sämtliche Frühbucherrabatte, die von den Reiseveranstaltern angeboten werden. Sie können bei uns jede Art von Reise buchen, auch Busreisen von Ihren örtlichen Anbietern, sofern wir mit Ihnen einen Vertrag haben.

Buchungen können telefonisch, per E-Mail oder auch im persönlichen Gespräch in unserem Reisebüro vorgenommen werden. Rufen Sie einfach bei uns an, lassen Sie sich beraten. Wenn Sie eine E-Mail-Adresse haben bekommen Sie mehrere Angebote Ihres Zielgebietes nach Hause übermittelt und Sie können in Ruhe das passende Zielgebiet aussuchen.

Wenn Sie selbst gerne im Netz surfen, dann empfehle ich Ihnen unsere Homepage. Unter www.psw-reisen.de Hier können Sie unsere derzeitigen Angebote von Gruppenreisen einsehen. Wenn Sie den Button Reisebüro drücken, können Sie selbst sich Ihre Reise zusammenstellen, bez. im Internet buchen und Sie bekommen trotzdem Ihren Nachlass. Einzige Bedingung ist, dass Sie auf dieser Seite buchen.

Auf unserer Homepage können Sie sich auch für den Newsletter anmelden, der einmal im Monat versandt wird. Dort sind immer interessante Themen eingestellt.

Wenn Sie Fragen haben, dann rufen Sie doch einfach an, unsere bestens geschulten Mitarbeiterinnen helfen Ihnen gerne weiter.

Derzeitige Angebote:

22. September – 29. September 2015, Busreise:
auf Entdeckungstour in den Schottischen Highlands
8 Tage 849,- Euro pro Person

30. Oktober – 06. November 2015, Busreise:
Törggelen & Erntezeit, Kultur und Wandern in Südtirol
7 Tage 699,- Euro pro Person HP/DZ

Vorankündigung für 2016

Große Rundreise Neuseeland mit Aufenthalt in Singapur
Reisezeit: im Oktober – November 2016



PSW-Reisen
DIE WELT EROBERN



**Thomas
Cook**
Reisebüro

Kaiserstraße 258
66133 Saarbrücken
Tel.: 0681/84124-0

www.psw-reisen.de
psw-saarland@gdp.de

AK FORUM

Gender und Bildung - Wie bereitet eine geschlechtergerechte Schule auf das Berufsleben vor?

„Das ist „typisch Mädchen“ oder „typisch Junge“.“ Diese Aussage wird leider allzu oft gedankenlos gemacht - ob im privaten Leben oder in den Schulen und Bildungseinrichtungen. Dabei ermöglicht ein weniger festgelegter Umgang mit den Geschlechtervorstellungen Kindern und Jugendlichen viel größere Handlungsspielräume. Dazu bedarf es jedoch einer hohen Sensibilität für Genderfragen in allen Stationen des Erziehungs- und Bildungswesens.

Vortrag - Erfahrungsaustausch - Diskussion

u.a. mit Prof. Dr. Corinna Kleinert

Soziologin an der Universität Bamberg und am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V.

**am Mittwoch, 07. Oktober 2015,
von 16:00 bis 18:00 Uhr**

**im Medienzentrum der Gemeinschaftsschule im Rastbachtal
Weißburger Straße 23 | 66113 Saarbrücken**

In Kooperation mit der Gemeinschaftsschule Rastbachtal, dem PARITÄTischen Bildungswerk und der GEW.

ANZEIGE



Sicherheit für den Fall der Dienst- oder Berufsunfähigkeit ist wichtig! Denn dieses Risiko wird oft unterschätzt. Die HUK-COBURG bietet Ihnen Sonderkonditionen bei Neuabschluss einer Dienst- oder Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit sparen Sie über die gesamte Laufzeit bares Geld!

Sprechen Sie mit uns. Wir beraten Sie gerne auch persönlich vor Ort:

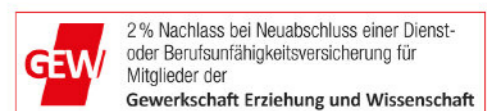
Geschäftsstelle Saarbrücken

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

**Nutzen Sie unsere attraktiven
Sonderkonditionen**

Dienstunfähigkeitsversicherung
Berufsunfähigkeitsversicherung

Versicherungsschutz
bis 67 möglich!



Alternative Wohnformen - eine Idee wird Wirklichkeit

„Gemeinsam Wohnen im Wittum“ in Alt-Saarbrücken

„...und wenn wir alle zusammenziehen?“

In diesem französischen Film wird auf amüsante, aber auch nachdenklich machende Art und Weise eine Form des Zusammenlebens in einer Wohngemeinschaft dargestellt, die aber nur für wenige von uns so vorstellbar ist. Die Idee, in einer abgeschlossenen Wohnung und trotzdem zusammen mit anderen unter einem Dach zu wohnen, lässt dagegen aufhorchen.

Der Projektgruppe „Gemeinsam Wohnen im Wittum“, die ein solches Vorhaben schon seit einigen Jahren mit großem Engagement verfolgt, ist es nun endlich gelungen, dieses „Gemeinschaftliche Wohnen“ mitten in der Stadt Saarbrücken Realität werden zu lassen.

Gemeinsam wohnen - eine zukunftsweisende Wohnform

Nach mehrjähriger Planung und zahlreichen Verhandlungen mit Stadt und Stadtplanung konnte im April 2015 zusammen mit der renommierten Baufirma Laux Fertigbau das Vorhaben umgesetzt und mit dem Bau eines Haus mit 20 individuellen Wohneinheiten begonnen werden. Innerhalb dieser Wohnanlage lebt jeder in seiner abgeschlossenen Woh-

nung, trotzdem ist er in eine lebendige Gemeinschaft eingebunden. „Gemeinsam - nicht einsam“ ist das Motto. Das Interesse an anderen Menschen mitbringen, d.h. gemeinsame Aktivitäten planen oder auch, wenn es mal nötig ist, Hilfestellung leisten und vieles mehr - das ist es, was wir unter Gemeinschaft verstehen.

Herzstück der Wohnanlage ist der Gemeinschaftsraum mit Garten, wo die Mitbewohner_innen sich nach „Lust und Laune“ begegnen, Kontakte auch zur direkten Nachbarschaft und zum Viertel knüpfen können. Alle Wohnungen sind barrierearm und per Aufzug zu erreichen, der Zugang zu Wohnung und Balkon/Terrasse ist schwellenfrei. Großzügigen Parkraum bietet die Tiefgarage mit Autoaufzug. Es sind Eigentumswohnungen, die erworben werden können. Miete ist ggf. auch möglich.

Die zentrale Lage des Hauses in Alt-Saarbrücken ermöglicht es den Bewohnern, zu Fuß oder, wer es sportlicher mag, mit dem Fahrrad in die Innenstadt zu gelangen. Hallenbad und Deutsch-Französischer Garten sind ebenfalls fußläufig zu erreichen und bieten unterschiedliche Freizeitmöglichkeiten. In unmittelbarer Nähe stehen Busverbindungen

zur Innenstadt zur Verfügung. Der zügige Baufortschritt lässt davon ausgehen, dass die Wohnungen im Spätsommer 2016 bezugsfertig sind.

Noch sind nicht alle Wohnungen vergeben!

Die Projektgruppe freut sich über jeden neuen Mitbewohner. Alle Altersgruppen sind herzlich eingeladen, in dieser Wohnanlage ein lebendiges Nachbarschaftsleben entstehen zu lassen. ■

(red.)

Weitere Informationen über das Projekt gibt es auf der Website www.wohnenimwittum.de oder bei R. Fischer 0681/5 32 37, email: r.fischer@wohnenimwittum.de
Übersicht:
Wo: Alt-Saarbrücken, Im Wittum 1
Lage: ruhiges, helles Neubau-Wohnquartier, Südlage zwischen Heuduck- und Deutscherrenstraße
Anlage: 20 Wohnungen auf 3 ½ Etagen, zwischen 65 qm und 140 qm
Tiefgarage, Kellerräume, Garten
Preise: Kauf: 162.500 € und 352.000 €
Info: www.wohnenimwittum.de

Schule ohne Rassismus: Handbuch „Lernziel Gleichwertigkeit“



Das Handbuch "Lernziel Gleichwertigkeit" stellt den Präventionsansatz von Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage vor und erklärt, wie Diskriminierung heute funktioniert. Es richtet sich nicht nur an die Courage-Schulen, sondern an alle Schulen der Sekundarstufe und an Einrichtungen der politischen Bildung. Es unterstützt Jugendliche, PädagogInnen und SozialarbeiterInnen bei ihrem Engagement für Vielfalt und gegen Diskriminierung und Gewalt.

Das Handbuch gibt Antworten auf Fragen wie: Wo findet in der Schule die Konfrontation mit Themen wie Mobbing, Rassismus, Flucht & Asyl, Antisemitismus, Antiziganismus, Altersdiskriminierung, Muslimenfeindlichkeit,

Salafismus und Genderfragen statt? Wie und in welcher Form können Schüler_innen die Initiative dazu ergreifen und mitmachen, mitgestalten und mitbestimmen? Neue und bewährte Methoden der Menschenrechtserziehung werden anhand praktischer Beispiele dargestellt. Und es finden sich zahlreiche Tipps, wie sich die Aktiven schulübergreifend vernetzen und qualifizieren können. ■

(red.)

Loseblattsammlung im DIN A4-Ordner 220 Seiten, 216 farbige Abbildungen;
Das Handbuch kostet 12,95 Euro.
Bestellung bei Schule ohne Rassismus:
<http://www.schule-ohne-rassismus.org>



Die Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien der GEW

Wie euch vielleicht aufgefallen ist, tauchen in der EuWiS regelmäßig Rezensionen von von Kinder- und Jugendbüchern auf, die von AJuM-Mitarbeiter_innen geschrieben wurden.

Was ist eigentlich die AJuM?

Die AJuM steht für Leseförderung und Medienbildung in Kindergarten, Schule, Hort, Hochschule u.a.m. Aufgabe der AJuM ist die Beratung von Erzieher_innen, Lehrer_innen und Eltern im Umgang mit Jugendliteratur und Jugendmedien sowie beim Betrieb von Schulbibliotheken/-mediatheken.

Die AJuM setzt mit ihrer Arbeit die lange Tradition deutscher Lehrer_innen fort, die bereits 1893 die Vereinigten Jugendschriftenausschüsse gründeten.

Die Datenbank

Klassenlektüre gesucht? Was gebe ich meinem Kind oder Enkel zu lesen? Welche Bücher oder Medien gibt es zum Thema Frieden,

Freundschaft, Außenseiter?... Die Datenbank hilft weiter. Jährlich erstellen rund 500 Mitarbeiter_innen für die AJuM Beurteilungen von Kinder- und Jugendliteratur und anderen Medien.

Unter <http://www.ajum.de> kann kostenfrei über Schlagworte, Titel, Autor und Freitextsuche auf die Buchbewertungen und konkreten Empfehlungen zugegriffen werden. Es steht jeweils der Bestand aus den letzten drei Jahren mit ca. 20.000 Rezensionen im Vordergrund. Ältere Beurteilungen sind im Archiv abrufbar.

Der LesePeter

Die AJuM hebt monatlich ein hervorragendes Bilder-, Kinder-, Jugend- oder Sachbuch aus der Flut der Neuerscheinungen heraus und verleiht ihm den „LesePeter“. Er wird veröffentlicht unter: <http://www.LesePeter.de>

Das Julim-Journal

Das Online-Journal der AJuM dient der

Information und Diskussion zu Jugendliteratur und Jugendmedien. Das Journal bietet z.B. Themenhefte zum Herunterladen, Informationen über Buchmessen, Autoren und Verlage, empfehlenswerte Taschenbücher und Literaturpreise: <http://www.Julim-Journal.de>

In eigener Sache

Seit 2014 gibt es eine AJuM-Landesstelle Saarland. Wir bestellen Neuerscheinungen bei Verlagen, schreiben Rezensionen für die Datenbank und die Leser_innen der Euwis und hatten bisher Kontakte zu Autoren und Verlagen bei der Europäischen Kinder-Jugendbuchmesse in Saarbrücken.

Wir suchen weitere Mitarbeiter_innen. Wer Lust am Lesen, Rezensieren und Austausch über Kinder- und Jugendbücher hat, meldet sich bitte Gudrun Melchior: gudrun.melchior@ajum.de. ■

Gudrun Melchior

Kooperatives Lernen im Englischunterricht

Das Kooperative Lernen ist mittlerweile im kompetenzorientierten Fremdsprachenunterricht fest etabliert - integrieren doch auch die neueren Generationen der Lehrwerke schüleraktivierende und kommunikationsfördernde Arrangements wie Placemat, Bus Stop und Gruppenpuzzle.

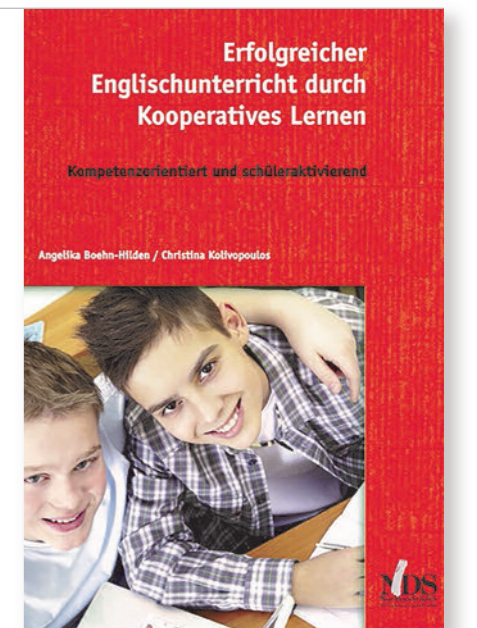
Der Band Erfolgreicher Englischunterricht durch Kooperatives Lernen setzt die NDS Reihe zum Kooperativen Lernen, mit den drei grundlegenden Bänden von Ludger Brüning und Tobias Saum, in gewohnter Qualität fort. Die Mischung aus fundiertem theoretischen Hintergrund und direkt umsetzbaren, praxisnahen und anschaulichen Beispiele bewährt sich auch hier.

Angelika Boehn-Hilden und Christina Kolvopoulis gehen auf die Basiselemente und Grundprinzipien des Kooperativen Lernens ein, um im Anschluss noch einmal klar den Nutzen dieser Elemente und Prinzipien für den Fremdsprachenunterricht aufzuzeigen. Dabei finden sich auch zu neuralgischen Punkten wie dem Umgang mit Fehlern praxis-

orientierte Handlungsanleitungen. Neben der Sprechkompetenz liegen die Schwerpunkte bei den vorgestellten kooperativen Arrangements auf der Arbeit mit Texten und dem Üben.

Besonders hilfreich sind die Ausführungen zur Leistungsbewertung. Hier finden sich eine Fülle von Kriterienrastern, auf deren Basis nicht nur eine Leistungsbewertung sondern vor allem auch die Reflektion der Lernprozesse - entsprechend dem erweiterten Leistungsbegriffs des Kooperativen Lernens sowohl hinsichtlich der fachlichen als auch der sozialen und personalen Kompetenzen - möglich ist.

Neben den im Schöningh Verlag erschienenen Method Guides von Christin Grieser-Kindel, Roswitha Henseler und Stefan Möller (Schüleraktivierende Methoden für den Englischunterricht in den Klassen 5-10 (2006)/ Methoden für einen kooperativen und individualisierenden Englischunterricht in den Klassen 5-12 (2009)) wird dieser Band sicherlich ein Standardwerk für alle Kolleg/inn/en, die



sich für einen auf kommunikative Kompetenz und Schüleraktivierung ausgerichteten Englischunterricht engagieren. ■

Claudia Bubel

Angelika Boehn-Hilden/Christina Kolvopoulis:
Erfolgreicher Englischunterricht durch Kooperatives Lernen
Verlag Neue Deutsche Schule, 148 Seiten
ISBN: 9783879643196
Preis: 24,80 Euro



Wir alle kennen in unserem Lebensalltag Menschen, die bei Krisen, deprimierenden Situationen wieder ins volle Leben zurückkehren, Widerstand leisten gegen die Zumutungen der Umwelt, die nach dem tiefen Fallen einfach wieder aufstehen und weitermachen, den Blick optimistisch nach vorn richten, während andere in tiefe Depressionen versinken und verzweifeln.

Warum durchstehen manche Menschen Schicksalsschläge und Krisen, während andere daran zerbrechen? Die Ursache liegt an der unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeit zur Resilienz, wie Psychologen diese scheinbar geheimnisvolle Kraft nennen. Diese psychische Widerstandskraft lässt einen Menschen Krisen als Chancen begreifen. Sie ist geprägt von einer positiven Lebenseinstellung, die Gelassenheit und Selbstsicherheit bewirkt. Sie macht Menschen stark gegen Stress und Belastungen.

Resilienz

Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft

Diesem Thema hat sich Christina Berndt gewidmet und sich folgendes zum Ziel gesetzt: „Dieses Buch will an Beispielen erzählen, welch hilfreiches Rüstzeug manchen Menschen mitgegeben ist; es erkundet anhand neuester Forschungen, wie es zu dieser Widerstandskraft gekommen ist; und es soll all jenen, die die Stärke mitunter vermissen, Wege aufzeigen, wie sie nach dem Vorbild der Lebenstüchtigen künftig die großen und kleinen Krisen des Lebens besser bewältigen können“ (S. 17/18).

Christina Berndt will dem „Geheimnis der psychischen Widerstandskraft“ auf den Grund gehen und sucht Antworten auf die Frage „Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-Out?“ Die Autorin studierte Biochemie und schreibt als Wissenschaftsjournalistin, sie deckte den Organspendeskandal in den deutschen Universitätskliniken auf und erhielt dafür den renommierten Wächterpreis der Tagespresse. Auch wenn die Fundamente dieser psychischen Widerstandskräfte bereits in frühester Kindheit gelegt würden, sei es doch nie zu spät - so die Autorin -, sich hilfreiche Strategien im Umgang mit Stress anzueignen. dies gelte auch, so die neuesten Ergebnisse der Persönlichkeitspsychologie, für das höhere Erwachsenenalter. Grundvoraussetzung sei allerdings eine hohe Motivation.

Praxis- und lebensnahe Angebote fand ich in den abgedruckten Interviews mit dem Erlanger Resilienzforscher Friedrich Lösel zum Thema „Wie man Kinder stark macht“ (S. 159 ff.) und mit dem Marburger Gesundheitspsychologen Gert Kaluza zum persönlichen, eigenverantwortlichen Stressmanagement (S. 215 ff.).

wortlichen Stressmanagement (S. 215 ff.).

Gleich nach der Einführung der Autorin ist ein Stress-Selbsttest des Linzer Psychologen Werner Stangl abgedruckt, mit dem man sich vor der weiteren Lektüre einstimmen sollte. Der Band zeigt vielfältige, wissenschaftlich fundierte Wege auf, wie man Kinder und Erwachsene stark machen kann, die kleinen und großen Zumutungen und Krisen des Lebens, den Stress, den Alltags- und den Welt-schmerz zumindest zu bestehen wenn nicht sogar positiv zu bewältigen. Er ist ein überzeugender, umfassender und lebensnaher Ratgeber und gleichzeitig auch ein Handbuch, da das ausführliche Literaturverzeichnis (nach Kapiteln geordnet), das Sach- und Personenregister eine solide Grundlage für das Dranbleiben am Thema sind. Die klare, verständliche Sprache, die vielen Beispiele aus dem alltäglichen Leben und aus der therapeutischen Praxis und die prägnante Zusammenfassung des aktuellen Standes der psychologischen Forschung machen den Band zu einem wichtigen Fachbuch zum Thema

Resilienz. Es gibt Mut und Zuversicht, indem es Wege zeigt, Menschen stark zu machen gegen negativen Stress und gegen Belastungen. ■

Klaus Ludwig Helf

Christina Berndt: Resilienz – Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft.
dtv, München 2015, 278 Seiten
ISBN: 978-3-423-34845-4
Preis: 14,90 Euro

Mündliche und praktische Leistungen bewerten

Nein, Noten sind nie objektiv. Das müsste jedem von uns schon lange klar sein. Dennoch vergeben wir im Laufe eines Lehrerlebens abertausende davon und versuchen, Schülerinnen und Schüler davon zu überzeugen, dass jede dieser Noten ihre Berechtigung hat.

Das sollte uns aber nicht davon abhalten, uns unserem ideal stets zu nähern und so

kann dieser Band zumindest was mündliche und praktische Noten angeht eine wertvolle Hilfe sein. Die Autorengruppe, die auch in der Lehrerfortbildung tätig ist hat kurz und kompakt wichtige Fakten zur Leistungsmessung zusammengetragen und gibt anhand vieler praktischer Beispiele Tipps und Hinweise für einen Weg zur objektiveren Bewertung von mündlichen und praktischen Leistungen.

Zahlreiche Kopiervorlagen und eine beiliegende CD runden die Praxistauglichkeit optimal ab. ■

Matthias Römer

Franziska Krumwiede/Jost Schneider/Mareike-Cathrine Wickner:
Mündliche und praktische Leistungen bewerten.
Das Praxisbuch - Sekundarstufe
Auer Verlag, 90 Seiten
ISBN: 978-3-403-07462-5
Preis: 23,50 Euro

Bundesweit für Sie da: Mit Direktbank und wachsendem Filialnetz.

Für mich: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ²⁾ Voraussetzung: Neueröffnung Bezügekonto, Gutschrift auf Ihr Bezügekonto
³⁾ Nur Hauptkarte, Voraussetzung: GEW-Mitgliedschaft; alternativ auch MasterCard® Classic mit gleichen Leistungen möglich

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾

Vorteile für GEW-Mitglieder:

- 50,- Euro Gutschrift bei Kontoeröffnung²⁾
- Kostenfreie Kreditkarte VISA ClassicCard^{1) 3)}

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen speziellen Vorteile** Ihres neuen Kontos für Beschäftigte im öffentlichen Dienst:
Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bbbank.de/GEW

BBBank eG
Direktbank, 76119 Karlsruhe
Tel. 07 21/141-23 09, Fax 07 21/141-23 08
E-Mail direktbank@bbbank.de



Vorteile für
GEW-Mitglieder!

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst