



# improuise

Dritter Bildungsbericht

Tarifvertrag Hessen

Lerncoaching



[www.glb-hessen.de](http://www.glb-hessen.de)



Gesamtverband der  
Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

## leitartikel

von Ullrich Kinz



### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Transferprozess zum Modellversuch SVplus, also zu mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung an beruflichen Schulen in Hessen, wirft derzeit seine Schatten voraus. Damit einher gehen auch erste Diskussionen um den rechtlichen Rahmen, der damit verknüpft werden soll, also das zu novellierende Hessische Schulgesetz, in dem sich zukünftig zwar die „Mittelstufenschule“, nicht aber ein wirkliches Bekenntnis zur Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung finden soll. Dass die Leitidee von selbstständiger als bisher agierenden und stärker eigenverantwortlichen beruflichen Schulen dabei so hell erstrahlen wird, dass deren Kolleginnen und Kollegen diesem Licht scharenweise hinterherlaufen, glauben zurzeit wohl nur noch wenige. Vonseiten allgemeinbildender Schulen herrscht zu diesem Thema schon seit geraumer Zeit absolute Funkstille.

Wie kam es dazu, dass ein Prozess, den alle im Landtag vertretenen politischen Fraktionen für sinnvoll und unterstützenswert erachteten und in den vor etwas über fünf Jahren mit 17 beruflichen Schulen deutlich mehr Schulen als ursprünglich vorgesehen hoffnungsvoll eingestiegen sind und den die amtierende Hessische Kultusministerin als eine ihrer

Leitideen bezeichnet, nun Gefahr läuft, die Unterstützung seitens der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen gänzlich zu verlieren und somit zu versiegen?

Gewiss liegt es nicht an den Erfahrungen der 17 Modellschulen. Hier ist es eher so, dass die Zustimmung der beteiligten Kollegien zu der angestrebten Entwicklung aus heutiger Sicht im Laufe des Entwicklungsprozesses größer geworden ist.

Die Skepsis wächst allenthalben außerhalb der Modellschulen und bis heute ist es der Hessischen Kultusministerin in keiner Weise gelungen, diese Skepsis zu entkräften.

Anders als von Kultusministerin Dorothea Henzler noch am 1. Oktober letzten Jahres auf unserem GLB-Berufsschultag in Friedberg angekündigt, gibt es bisher immer noch keinen abschließenden Bericht über die Ergebnisse des Modellversuchs. Kein offizielles Papier aus dem hervorgeht, welche beachtliche Entwicklung die 17 beruflichen Schulen des Modellversuchs in den letzten fünf Jahren durchlaufen haben. Auch gibt es – ebenfalls auf unserem Berufsschultag von ihr angekündigt – bis heute keine verlässlichen Informationen darüber, unter welchen Bedingungen der Modellversuch von anderen beruflichen Schulen aufgegriffen und womöglich weitergeführt werden könnte (Transferprozess). „Regionalkonferenzen“ zu diesem Thema, um wenigstens die Direktoren der beruflichen Schulen zu informieren, sind anberaumt, abgesagt, verschoben und wer weiß was noch alles worden – kurzum, haben bisher nicht stattgefunden. Also wie, bitte schön, soll eine solch tiefgreifende Entwicklung im nächsten Schuljahr weitergehen, wenn vier Wochen vor Schuljahresende die in der Hauptsache betroffenen Menschen über

## inhalt

Ausgabe 2/10

3–8

Aktuelles  
– Interview  
– Jeder Sechste ohne Berufsabschluss

9–12

Ausbildung  
– Logistikmeister/-innen  
– Jeder Fünfte nicht ausbildungsreif  
– Schulabschluss auch nach Lehre entscheidend  
– Lehrerinnen: Wenig technikaffin  
– Neue Berufsausbildung in der Milchwirtschaft  
– Was müssen Kaufleute heute ...?

13

Pädagogik und Unterricht  
– Lerncoaching

14

Schule und Organisation  
– Klage eines Schulleiters abgelehnt

15–23

Nachrichten aus dem HPRLL  
– Berichte aus dem HPRLL  
– 50 Jahre HPVG

23–30

Recht und Besoldung  
– Tarifvertrag Hessen  
– Besoldungstabellen  
– Beamtenpensionen  
– Pensionsaltersgrenzen

31–37

GLB-intern  
– Aus den Kreisverbänden

37–39

Frauen/Pensionäre  
– Bericht von der HV der dbb Frauenvertretung  
– Pensionärstreffen

keine hinreichenden Informationen verfügen? In dieser Situation darauf zu hoffen, dass die beruflichen Schulen diese Entwicklung trotz alledem voller Überzeugung schon irgendwie weitertragen, ist schlichtweg eine Illusion.

Im Gegenteil erhalten durch eine solche Vorgehensweise zwangsläufig Kräfte Auftrieb, die es schon immer besser wussten und von Anfang an gesagt haben, dass die Sache mit mehr Selbstständigkeit und stärkerer Eigenverantwortung an beruflichen Schulen ja sowieso nichts werden kann.

Was also ist zu tun? Nach meinem Dafürhalten müssen nun raschest möglich verlässliche Informationen genannt werden, was denn selbstständigere und stärker eigenverantwortliche berufliche Schulen zukünftig leisten sollen, und vor allen anderen Dingen muss auch dazu gesagt werden, mit welchen Mitteln sie diese neuen Aufgaben bewältigen sollen. Nur so wird überhaupt die Möglichkeit eröffnet, eine begründete Entscheidung vor Ort zu treffen. Sicherlich sollte man sich im Hessischen Kultusministerium schon einmal darauf einstellen, dass nach den derzeit obwaltenden Bedingungen nicht allzu viele Kollegien dem Ruf der Selbstständigkeit folgen werden.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung zu größerer Selbstständigkeit ist auch die Maßnahme zum Aufbau einer „Führungsakademie“ einzuordnen, welche das Kultusministerium aktuell angekündigt hat. Dahinter liegt die richtige Erkenntnis, dass mittelfristig ein übergroßer Bedarf an Führungskräften durch absehbare Ruhestandsversetzungen entstehen wird bzw. in Teilbereichen schon erkennbar ist. Sicherlich ist die Qualifikation von geeignetem Personal an beruflichen Schulen sowohl vor einer Funktionsübernahme wie auch im Amt eine sinnvolle Maßnahme. Ob es dazu einer neuen „Institution“ und des Einsatzes von 700.000 Euro bedürft hätte, wird sich noch erweisen. Aus Sicht des GLB wäre es sehr viel erfolgversprechender, die Arbeitsbe-

dingungen für die betroffenen Funktionsträger so zu gestalten, dass die im Zusammenhang mit einer selbstverantwortlichen Schule postulierten „neuen Gestaltungsspielräume und Entscheidungsbefugnisse“ auch wahrgenommen werden können. Derzeit entspricht die Situation gerade der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter an beruflichen Schulen noch lange nicht dem Bild neuerer Managementkenntnisse. Nur mit einer Verbesserung in diesem Bereich ist mit mehr qualifizierten Interessenten aus den Kollegien zu rechnen, sodass ein Auswahlverfahren bei einer Funktionsstellenbesetzung zukünftig auch seinem Anspruch gerecht werden kann!

Insofern hoffe ich langfristig nach wie vor darauf, dass den berufli-

chen Schulen in Hessen auf ihrem – manchmal auch beschwerlichen – Weg in eine ungewisse Zukunft die Mittel zufließen, die sie auf diesem Weg gut ausschreiten lassen, und erst recht hoffe ich auch weiterhin auf motivierte Lehrerinnen und Lehrer für die zu bewältigenden Aufgaben.

Kurzfristig darf ich Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, zum Ende des Schuljahres hin noch einen guten Schlusspurt beim üblichen Konferenzmarathon, für den Ihnen auch in diesem Jahr unsere GLB-Lehrerkalender zur Verfügung stehen, wünschen und vor allem eine erholsame und Kräfte aufbauende Urlaubszeit!

*Ihr Ullrich Kinz*  
**Landesvorsitzender des GLB**

# interview

## Ohne Wertschätzung und politische Unterstützung bleibt die Schulentwicklung stecken ...

Interview der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Ullrich Kinz, Vorsitzender des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen und Mitglied der Schulleitung an der Hochtaunusschule in Oberursel.

**ZBW: Vor einigen Jahren gab es in der Bildungspolitik einen regelrechten Boom mit dem Ziel, Schulen ein größeres Maß an Selbstständigkeit und Teilautonomie zu gewähren. Was ist aus Sicht eines Mitglieds der Schulleitung aus den hohen Ansprüchen geworden?**

Einen „Boom“, hin zu mehr Selbstständigkeit und größerer Eigenverantwortung vermag ich höchstens in

der ideellen Entwicklung des Gedankens zu erkennen. Die Realitäten an den hessischen Schulen sind hingegen die, dass von über 2000 Schulen gerade einmal 17 (berufliche) Schulen im unsicheren Rahmen eines Modellversuchs mehr Eigenverantwortung übernommen haben.

Für die Zukunft ist vorstellbar, dass einige der größeren Schulsysteme, allen voran die beruflichen Schulen,

aber auch große Gymnasien oder auch Gesamtschulen die Vorteile einer stärkeren Eigenverantwortung nutzen werden. Dazu ist es aber dringend erforderlich, den Rahmen für eine solche Entwicklung klar abzustecken. Wenn am Ende das Gefühl in den Kollegien übrig bleibt, den Mangel selbst verantworten zu dürfen – und dafür spricht im Augenblick in Hessen einiges – wird der grundsätzlich positive Ansatz von mehr Selbstständigkeit und größerer Eigenverantwortung nicht die gewünschten Ergebnisse erbringen.

**ZBW: Wo liegen denn die größten Stolpersteine, wenn es um die Umsetzung von mehr Selbstständigkeit von Schulen geht?**

Ein großer Stolperstein ist sicherlich derjenige, dass auch die Entwicklung hin zu mehr Selbstständigkeit und größerer Eigenverantwortung zuerst einmal großer zusätzlicher Anstrengungen bedarf. Da das Alltagsgeschäft an den beruflichen Schulen in Hessen den Kolleginnen und Kollegen kaum mehr Zeit zum Durchatmen lässt, muss am Ende der Entwicklung ein klarer „Zugewinn“ erkennbar sein. Ein solcher Zugewinn konnte bisher für die Kolleginnen und Kollegen nicht vermittelt werden. Im Gegenteil ist der Aufwand für außerunterrichtliche Tätigkeiten in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, auch im Hinblick auf eine „selbstständigere“ Schule.

Oftmals wird dieser Punkt in inhaltlichen Diskussionen heruntergespielt und auf eine simple Ressourcendiskussion reduziert. Dies geht aber an den Befindlichkeiten der Kolleginnen und Kollegen weit vorbei. Es geht m. E. nicht darum, hier mal ein paar Euro mehr und dort mal ein paar „Deputatsstunden“ zu verteilen. Es geht darum, die derzeit an den beruflichen Schulen geleistete Arbeit in ihrem richtigen Wert zu schätzen. Wenn man – nach genauer Betrachtung und reiflicher Überlegung – zu der Einschätzung gelangt, dass diese Arbeit einen hohen Wert erfüllt, dann können zusätzliche Arbeiten an den

beruflichen Schulen eben nur noch geleistet werden, wenn zusätzliche Ressourcen in dem dieser Zusatzarbeit dann entsprechenden Umfang gewährt werden! Umgekehrt wird mit einer Haltung, die zusätzliche Arbeit ohne dementsprechende Ressourcen fordert, die derzeit geleistete Arbeit diskreditiert, unabhängig davon, ob dies ein bewusster oder unbewusster Vorgang ist.

**ZBW: Schulleiter tragen heute die Verantwortung für Personalmanagement, Qualitätssicherung, Evaluation und Unterrichtsentwicklung. Was heißt für Sie in diesem Zusammenhang „Schulleitung muss gestärkt werden“?**

Die von Ihnen schlaglichtartig genannten Aufgaben, zu denen in stärker eigenverantwortlich agierenden Schulen auch die Verantwortung über die finanziellen Mittel gehört, zeigen schon, dass diese Aufgaben nicht mehr nur von einer einzelnen Person, sondern nur noch in einem starken Schulleitungsteam getragen werden können. Wenn man dem – m. E. unausweichlichen – Gedanken folgt, dass für diese Aufgaben alle Mitglieder der Schulleitung ihren je eigenen verantwortlichen Teil tragen (sollen), wird klar, dass das Bild einer voll unterrichtenden Lehrkraft mit zusätzlichen Aufgaben hier nicht mehr trägt.

Gerade hier zeigt sich in eklatanter Weise der Widerspruch zwischen den politischen Ansprüchen und der Schulwirklichkeit. Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter an den hessischen beruflichen Schulen sind i. d. R. im Umfang von 3,5 Unterrichtsstunden für ihre besonderen Aufgaben „entlastet“, was im Umkehrschluss heißt, dass sie üblicherweise immer noch mehr als 20 Unterrichtsstunden im Unterrichtsgeschehen eingebunden sind. Wie soll unter solchen Bedingungen Verantwortung wahrgenommen werden? Schulleitung stärken heißt also zuerst einmal die notwendigen Voraussetzungen schaffen, damit die anstehenden Aufgaben auch wahrgenommen werden können!

**ZBW: Welche Faktoren sind entscheidend für eine gelungene Schulentwicklung und welche Möglichkeiten sollten Schulen bezogen auf ein „Personalmanagement“ nutzen?**

Schulentwicklung kann gelingen, wenn das Kollegium der Schule eine solche als interessante, spannende und befriedigende Aufgabe begreift, welche dazu beiträgt, die jeweilige berufliche Schule als ein starkes und anerkanntes Zentrum für Ausbildung und Weiterbildung in einer Region zu etablieren. Eine wichtige Aufgabe der Schulleitung besteht sicherlich darin, die Kolleginnen und Kollegen bezüglich dieser Zielsetzung zu motivieren.

Die Möglichkeiten einer hessischen beruflichen Schule bezüglich eines Personalmanagements sind eher eingeschränkt, regelmäßige zielgerichtete Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen bezüglich ihrer eigenen beruflichen Entwicklung (Personalentwicklung) die Ausnahme. Wichtige Möglichkeiten sind nach wie vor Beförderungen bei Wahrnehmung besonderer Aufgaben, die mit den Aufgaben im Sinne einer gedeihlichen Schulentwicklung korrelieren sollten.

**ZBW: Ein Kritikpunkt aus Sicht vieler Lehrkräfte besteht ja darin, dass viele der Initiativen zur Schulentwicklung das Klassenzimmer nicht erreichen. Demnach mag sich einiges im administrativen oder organisatorischen Rahmen von Schule verändern, aber der Unterricht bleibt der alte. Wie berechtigt sind diese Einwände aus Ihrer Sicht?**

Der von Ihnen genannte Kritikpunkt benennt nicht nur ein subjektives Gefühl vieler Lehrkräfte. Zumindest in Hessen ist dieser Kritikpunkt ebenso von der Projektgruppe „Eigenverantwortliche Schule“ in ihrem Arbeitsbericht vorgetragen worden. Aus meiner Sicht ist aber eine solche strikte Trennung zwischen der jeweiligen Organisation und deren Inhalt nicht zielführend. Die Diskussion und teilweise recht intensive Nutzung einer „corporate identity“ durch Unternehmen der Wirtschaft legen jedenfalls einen an-

deren Schluss nahe. Von daher ist die vorher beschriebene Diskussion eher eine rückwärtsgewandte und damit abwehrende Diskussion, welche die Auseinandersetzung mit dem neuen Bild von Schulorganisation und Unterricht scheut.

Ich möchte dies an einem Beispiel deutlich machen. In der dualen Berufsausbildung ist der Trend hin zur Modularisierung – wie übrigens auch in anderen Bereichen der (Hochschul-) Ausbildung – ungebrochen. Die Rahmenlehrpläne geben über die Lernfelder verschiedene „Module“ vor, die in ihrer Summe das jeweilige Ausbildungsziel beinhalten. Die Struktur bzw. Organisation der Schule nimmt dies i. d. R. auf und setzt den Unterricht in den jeweiligen Ausbildungsberufen in überschaubaren Lehrerteams, die sich mehr oder weniger stark eigenverantwortlich verhalten können, um. Aus meiner Sicht sind also Struktur und Inhalt sinnvoll aufeinander zu beziehen. Dies führt, womöglich nicht in jeder einzelnen Unterrichtsstunde, aber mit zunehmender Dauer eben doch, zu einer Verbesserung des Unterrichtsangebotes – und sei es über eine gesteigerte Motivation der Kolleginnen und Kollegen in ihrem „eigenverantworteten“ Bereich.

**ZBW: Ebenfalls sehr unterschiedlich werden die laufenden Initiativen zur Qualitätssicherung bzw. -entwicklung in den Schulen aufgenommen. Unter welchen Voraussetzungen sind von außen initiierte Konzepte zur Qualitätsentwicklung sinnvoll?**

Eine Qualitätsentwicklung ist immer dann sinnvoll, wenn die bisher erbrachte Qualität nicht den Anforderungen entsprochen hat. Nach den Ergebnissen von TIMMS, PISA und anderen Studien über schulische Leistungen von Schülerinnen und Schülern trifft dies für den größten Teil der deutschen Schulen leider zu, sodass ich den Anstoß zur Qualitätsentwicklung nachvollziehen kann. Dass ein solcher Prozess bei über 2000 Schulen in Hessen „von außen“ angestoßen werden muss, ist dabei

für mich ebenso nachvollziehbar. Zum einen gebietet dies der Aspekt der „Bildungsgerechtigkeit“, zum anderen das politische Argument des effizienten Einsatzes von Haushaltsmitteln (Steuergeldern).

Dauerhaft können solche Konzepte nur Erfolg haben, wenn sie im Bewusstsein und Handeln der Lehrkräfte fest verankert sind. Eine solche Verankerung wird solange aber nicht gelingen, wie die Aufgabe zur Qualitätsentwicklung als zusätzliche Belastung empfunden wird. Wichtig ist deshalb gerade in der Anfangsphase einer solchen „top down“ gesteuerten Entwicklung, die als zusätzliche Belastung empfundenen, teilweise auch real existierenden Aufgaben entsprechend zu kompensieren.

**ZBW: Wie könnte am besten die Wirksamkeit pädagogischen Handelns überprüft werden und welche Aufgabe sollte dabei die Schulleitung übernehmen?**

Wenn der Prozess des Lehrens und Lernens einfach und doch sicher überprüft werden könnte, wäre das Verfahren hierzu sicherlich schon entwickelt worden. In Ihrer zuvor gestellten Frage hatte ich u. a. auf die PISA-Studie verwiesen und möchte hier noch einmal darauf aufmerksam machen, wie unterschiedlich selbst die Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Studie interpretiert wurden. Dies heißt im Umkehrschluss für mich, die Wirksamkeit pädagogischen Handelns ist nur schwierig und unter gewissen Unwägbarkeiten zu erfassen.

Trotzdem sollten Schulen den Lernerfolg und den Lernprozess ihrer Schülerinnen und Schüler bzw. ihrer Auszubildenden an Hand bestimmter Indikatoren erfassen. Hierzu gehören in erster Linie statistische Daten über Abgänge und Abschlüsse, Rückmeldungen der Beteiligten (systematisches Feedback) über den Lernprozess und idealerweise Erhebungen über den weiteren (beruflichen) Werdegang der Schülerinnen und Schüler bzw. Auszubildenden. Die Schulleitung sollte hierbei Anregungen geben, Hilfestellungen (auch mittels EDV) für die Kol-

leginnen und Kollegen zur Verfügung stellen, die gewonnenen Ergebnisse zusammenführen und deren Dokumentation (u. U. deren Veröffentlichung) übernehmen.

**ZBW: Viele Erfahrungen weisen darauf hin, dass sich Schulen und Lehrkräfte in ihnen insbesondere damit schwer tun, wenn sie von Außenstehenden beurteilt werden sollen. Sind die Schulen für manchmal auch kritische Rückmeldungen von außen noch nicht reif?**

Ich denke nicht, dass sich Lehrkräfte, insbesondere Lehrkräfte beruflicher Schulen, generell damit schwer tun, von Außenstehenden beurteilt zu werden. Schwer tun sie sich womöglich mit der – oftmals wenig fundierten – Kritik von Hinz und Kunz, die aufgrund ihrer eigenen, mehr oder weniger lange zurückliegenden Schulzeit meinen, heutige Schulen und die Arbeit der dort tätigen Menschen beurteilen zu können. Wenn dann gar noch die Interpretation folgt, dass Lehrerinnen und Lehrer ihrer Aufgabe nicht gewachsen seien, ist dies tatsächlich schwer erträglich.

In Hessen haben mittlerweile alle beruflichen Schulen eine Schulinspektion, also, wenn man so will, eine Fremdevaluation, durchlaufen und sich mit den gefertigten Berichten der Schulinspektoren auseinandergesetzt. Zu einer solchen Inspektion gehören selbstverständlich Befragungen von Schülerinnen und Schülern bzw. von Auszubildenden, von Eltern und Betrieben. Inwiefern die Schulen geneigt sind, die Ergebnisse der Schulinspektion in ihre zukünftige Arbeit miteinzubeziehen, wird sich im nächsten „Durchgang“ der Schulinspektionen zeigen. Nach meinen bisherigen Erfahrungen und dem Bericht des Instituts für Qualitätsentwicklung (IQ) kann ich jedenfalls nicht erkennen, dass die beruflichen Schulen und deren Lehrkräfte noch nicht reif für kritische Rückmeldungen von außen seien.

**ZBW: Müssten solche Rückmeldeverfahren in der Berufsbildung nicht konsequenterweise auch in**

**andere Richtungen ansetzen, also nicht nur als Evaluation von Schulen, sondern auch umgekehrt der Schulen gegenüber der Schulverwaltung, den Kammern oder den Ausbildungsbetrieben?**

Die Frage hierbei ist, wen oder was will man denn evaluieren? Aus meiner bisherigen Erfahrung heraus halte ich es für zwingend erforderlich, solche „Rückmeldeverfahren“, wie Sie es beschreiben, in überschaubaren Zusammenhängen, also bspw. eben in einer und für eine berufliche Schule anzuwenden. Wenn an anderer Stelle Industrie- und Handelskammern oder auch Handwerkskammern für ihren Verantwortungsbereich Rückmeldungen einholen, werden die beruflichen Schulen dieses Ansinnen sicherlich unterstützen. Das ganze System „berufliche Bildung“ mit allen Akteuren zu evaluieren halte ich allerdings für eine überdimensionierte und damit nicht leistbare Aufgabe.

**ZBW: Im Gegensatz zum niederländischen Schulsystem kennt das deutsche Schulsystem keine Doppelspitze, die sich in eine pädagogische und betriebswirtschaftliche Leitung einer Schule aufteilt. Insofern sind Schulleitungen hierzu in beiden Bereichen gefordert. Welche Kompetenzen sollte ein Schulleiter haben und wie sollte er sie erwerben?**

In der augenblicklichen Situation laufen wir Gefahr, Schulleiterinnen bzw. Schulleiter von beruflichen Schulen mit Ansprüchen und Aufgaben zu überfrachten. Im Volksmund ist für diesen Sachverhalt schon lange ein dementsprechendes Nutztier kreiert worden, dessen Nennung ich mir hier erspare. Ich bleibe aber bei meiner im Verlauf des Interviews schon getroffenen Aussage, dass für bestimmte Aufgaben zwingend auch dementsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen, und will diese Aussage – selbst auf die Gefahr hin mich zu wiederholen – noch einmal untermauern und verstärken. Für ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 100 hoch und

höchstqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern käme niemand auf die Idee zu fordern, dass der Chef des Unternehmens für Personalakquise, Personalmanagement, Finanzplanung und für die inhaltliche Ausrichtung des Unternehmens einschließlich des Qualitätsmanagements zuständig sein soll. Für diese Bereiche gibt es i. d. R. entsprechend ausgebildete Spezialisten, die sich jeweils diesem Aufgabenfeld widmen. Nur an Schulen scheint die Situation gänzlich anders zu sein! Ich will jetzt gar nicht darüber spekulieren, weshalb man von einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter all diese Aufgaben fordert, die dazu noch in der Lehramtsausbildung zu großen Teilen nicht vorgekommen sind und im beruflichen Werdegang hin zur Schulleitung nur mehr zufällig eine Rolle gespielt haben. Es ist mir aber schon wichtig, deutlich zu machen, dass es hier Entlastungen für Schulleiterinnen und Schulleiter geben muss. Eine Möglichkeit ist durchaus das Aufteilen von Aufgaben innerhalb des Schulleitungsteams, das dementsprechend vom Unterrichtsgeschehen freigestellt werden muss. Für die von Ihnen angesprochene betriebswirtschaftliche Leitung einer Schule sehe ich nur die Möglichkeit, diese Aufgabe über zusätzliches (nicht pädagogisches) Personal wahrzunehmen. Diese Maßnahmen müssten durch entsprechend zielgerichtete Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte, die sich auf Leitungspositionen vorbereiten bzw. diese schon wahrnehmen, begleitet und unterstützt werden. Wenn der Weg zu mehr Selbstständigkeit und zur stärker eigenverantwortlichen Schule gelingen soll, ist ein solches Maßnahmenpaket zwar noch lange nicht hinreichend, aber dringend notwendig!

**ZBW: Nach Expertenmeinung wird der Anteil curricularer Entwicklungsarbeit an die schulischen Aufgaben weiter zunehmen. Wie kann auf der Organisationsebene der einzelnen Schule die Weiterentwicklung dieser Aufgaben und damit auch die Lehrerkooperation gestärkt werden?**

In der Vergangenheit war es in Hessen so, dass die Rahmenlehrpläne einigermaßen hinreichend den jeweiligen „Lehrstoff“ beschrieben. In vielen Schulformen der beruflichen Schulen wurden korrespondierend jeweils Prüfungsvorschläge erarbeitet. Mit dem Umstieg auf die lernfeldorientierten Rahmenlehrpläne, die mittlerweile in vielen Vollzeitschulformen nachgezeichnet werden, muss nun tatsächlich deutlich mehr an curricularer Arbeit an den Schulen geleistet werden. Kompensatorisch wirkt, dass es in den meisten Schulformen zentral erstellte Prüfungsaufgaben gibt, durch welche die Kolleginnen und Kollegen auch wieder entlastet werden. Die erforderliche Lehrerkooperation kann durch entsprechende Setzungen im Stundenplan unterstützt werden, bspw. in Form eines „geblockten“ Konferenznachmittages oder – wenn die Lehrkräfte dies wünschen – auch gemeinsamer Zwischenstunden, die für die curriculare Arbeit genutzt werden können. Langfristig wird sicherlich ein Umdenken bei den Kolleginnen und Kollegen stattfinden, das mehr gemeinsames Arbeiten an der Schule zur Folge haben wird.

**ZBW: Mit den angesprochenen Aufgaben im Rahmen von Schulentwicklung und Qualitätsmanagement erhöht sich auch die Belastung im Kollegium. Viele Lehrkräfte an beruflichen Schulen arbeiten hart an der Belastungsobergrenze. Wie kann verhindert werden, dass die guten Ansätze deshalb versanden, weil die personellen und zeitlichen Ressourcen fehlen? Welche Rolle sehen Sie hier aus Sicht eines Mitglieds der Schulleitung?**

Mit der Beschreibung, dass viele Lehrkräfte an beruflichen Schulen hart an der Belastungsobergrenze arbeiten, haben Sie sicherlich eine richtige Einschätzung getroffen. In Hessen beträgt die derzeitige Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen – wie übrigens für alle anderen Landesbeamten – 42 Stunden in der Woche, was nach der hessischen Pflichtstundenverordnung einem Stunden-

# dritter bildungsbericht

## Jeder Sechste ohne Berufsabschluss

von Gernot Besant

deputat von 25 Unterrichtsstunden pro Woche entspricht. Würde man diese Arbeitszeit auf die (40) Unterrichtswochen umlegen, so erhielte man einen Arbeitsrahmen von ca. 48 Stunden pro (Unterrichts-) Woche, mit anderen acht Arbeitsstunden. Spätestens hier wird auch Außenstehenden klar, dass dies kein Pappentitel ist, obschon es sich hierbei um eine rein quantitative Betrachtung der Lehrerverarbeit handelt. Unberücksichtigt bleiben hierbei die je nach Lerngruppe und persönlichem Befinden teilweise als sehr stark belastend empfundenen Arbeitsbedingungen.

Dass sich unter solchen Bedingungen die Kolleginnen und Kollegen nicht gerade um zusätzliche Aufgaben reißen, dürfte auf der Hand liegen. Die Möglichkeit, entsprechende Tätigkeiten durch eine Reduzierung von Unterrichtsstunden („Deputatsstunden“) zu honorieren, ist in geringem Umfang vorhanden und sollte natürlich diesbezüglich genutzt werden. Bis zu einem bestimmten Punkt ist auch das monetäre Entgelten von Zusatzaufgaben eine Möglichkeit, was im Klartext eine Kopplung der jeweiligen Aufgaben an Beförderungsstellen bedeutet. (In Hessen gibt es im Lehrerbereich bisher keine leistungsorientierten Besoldungselemente!) Allerdings erreicht auch diese Möglichkeit ihre Grenzen, wenn der zeitliche Rahmen nicht mehr geeignet ist, die anstehenden Aufgaben entsprechend den gegebenen Obliegenheiten auszuführen.

Die Aufgabe des Schulleiters ist dabei die originäre Aufgabe der Lehrerinnen und Lehrer, nämlich zu motivieren. Der Schulleiter bzw. die Mitglieder der Schulleitung sind in besonderem Maße „Motivateure“. Dabei sollte er bestrebt sein, die Verteilung der Zusatzaufgaben transparent und planbar zu gestalten, sodass ein fairer Wettbewerb um die entsprechenden Beförderungsstellen gewährleistet ist.

**Das Interview führten Dieter Euler und Günter Pätzold. ■**

Mit „Bildung in Deutschland 2010“ wird der dritte indikatorengestützte Bericht im Auftrag der Kultusministerkonferenz (KMK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegt. Dabei handelt es sich um eine aktuelle Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens. Im Besonderen wird dabei den Perspektiven des demografischen Wandels nachgegangen. Der Bildungsbericht stützt sich auf amtliche Statistiken und systematisiert im Wesentlichen das vorhandene Datenmaterial. Zur langfristigen Bevölkerungsermittlung gehen die Geburtenhäufigkeit, die Lebenserwartung und der geschätzte Zu- und Fortzug mit ein.

Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren mehreren seiner bildungspolitischen Zielvorgaben angenähert. Gleichzeitig ist die Kluft zwischen Bildungsnahen und Bildungsfernen nicht beseitigt. Die Quote der Bildungsbeteiligung unter den Dreijährigen in den Tageseinrichtungen konnte gesteigert werden. Der Ausbau von Schulen mit Formen von Ganztagsangeboten und -betreuung hat sich erweitert gegenüber 2008. Mittlerweile bietet jede dritte Schule Ganztagsangebote an.

Das Bildungsniveau hat sich nach Angaben der Bildungsforscher erhöht. Als Indikator dafür dienen dabei der leichte Rückgang von Schülern, die ohne einen Abschluss die Schule verlassen (8,5 auf 7,5 %), die gestiegene Abiturientenquote (von 28 auf 32 %) sowie der gestiegene Anteil der Hochschulabsolventen mit einem Erstabschluss (Steigerung um 50 % ab 2001). Die positive Entwicklung geht dabei hauptsächlich

auf Frauen zurück. Die Entwicklung bei Männern stagniert oder geht zurück im Vergleich der Dreißig- bis Sechzigjährigen. Der Anteil der Eltern mit Hochschulreife steigt. 25 % der Jugendlichen leben in Familien, in denen kein Elternteil einen höheren Abschluss als den Hauptschulabschluss vorweist.

Die Geburtenhäufigkeit wird mit 1,4 Kindern angegeben, die Häufigkeit sinkt seit 1991 kontinuierlich und wird sich in der Zukunft fortsetzen. Der aktuelle Trend des einsteigenden Lebensalters wird fortgeschrieben. Der Anteil der Jüngeren wird gegenüber dem Anteil der Älteren abnehmen. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist ausgeglichen. Im Gegensatz zu der Entwicklung in Deutschland geht die UN davon aus, dass in anderen entwickelten Regionen der Welt bis 2035 ein Bevölkerungswachstum stattfindet. In den wenigsten entwickelten Regionen wird es bis 2050 allerdings zu einer Verdoppelung der Bevölkerung führen. Nach der Geburtenstatistik 2008 gab es bei den Geburten (2010: 683 000) einen Rückgang von 18 % gegenüber 1991 (1991: 830.000). Entgegen dieser Entwicklung wächst der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, besonders in den Ballungsräumen, kontinuierlich an. In Frankfurt liegt der Anteil der unter Dreißigjährigen mit Migrationshintergrund gegenwärtig bei 72 %.

In Deutschland wächst fast jeder dritte Schüler in einer „sozialen, finanziellen oder kulturellen Risikolage“ auf. Dies bedeutet, dass die Eltern arbeitslos sind, ein geringes Einkommen haben oder nur über eine

einfache oder keine Ausbildung verfügen. Dies sind gut 29 Prozent der 13,6 Millionen Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren. Die größte Gruppe davon – knapp 25 Prozent – ist vom „Armutrisiko“ betroffen, weil ihre Eltern über weniger als 60 Prozent des üblichen Familieneinkommens verfügen und damit die „Armutgefährdungsgrenze“ überschreiten. Bei knapp elf Prozent geht kein Elternteil einer Beschäftigung nach („soziales Risiko“). 13 Prozent der Kinder wuchsen 2008 bei Eltern auf, die keine abgeschlossene Berufsausbildung oder nur geringe Schulbildung haben („Risiko der Bildungsferne“). Bei Kindern mit Migrationshintergrund (1,7 Millionen Kinder) lag das Risiko mit 35 Prozent deutlich höher. Die Risikolagen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Mikrozensus 2008) sind unterschiedlich verteilt; während in den Stadtstaaten fast 40 % der unter 18-jährigen Kinder in mindestens einer Risikolage leben, sind es etwa in Bayern nur 15 %. Hessen liegt hierbei schon bei 25 %.

Problematisch ist, dass der Anteil der Kinder aus Familien ohne jeden allgemeinen Schulabschluss von 2,7 auf 4 % gestiegen ist. Kinder dieser Gruppe besuchen selten Tageseinrichtungen oder erreichen kaum einen allgemeinen oder beruflichen Schulabschluss. Während von den Zwanzig- bis Dreißigjährigen 2008 (über 1,7 Millionen Menschen) noch 17 % ohne beruflichen Bildungsabschluss waren, waren es unter gleichaltrigen Personen mit Migrationshintergrund schon 31 %. Bei jungen Frauen türkischer Herkunft in dieser Altersgruppe sind es sogar 47,5 %. Nach der Zuwanderstatistik wird sich die Zahl der Teilnehmer am Bildungssystem, die aus Einwandererfamilien stammen, in der Zukunft noch erhöhen. Mit 17 % unter den 20- bis 30-Jährigen hat die Zahl der Ungelernten in Deutschland einen neuen Höchststand erreicht. 2008 waren es noch 15,2 % der Altersgruppe.

Die Bildungsausgaben, deren Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP) rückläufig war, stiegen zwar wieder

auf einen Anteil von 6,2 %, was allerdings immer noch markant unter dem Durchschnitt der OECD-Länder wie auch unter der selbstgesteckten Marke von 10 % (bis 2015) liegt. Die Bildungsausgaben für Schüler in öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen liegen bei ca. 4800 € in den westlichen Flächenländern. 2006 waren die Ausgaben im Primär- und Sekundarbereich I niedriger als der OECD-Durchschnitt, die Ausgaben im beruflichen und Tertiärbereich (Studium) sind höher als der OECD-Durchschnitt.

Die Gesamtzahl der Teilnehmer am Bildungssystem wird bis 2025 von 16,7 Millionen im Jahr 2008 auf 14,1 Millionen zurückgehen, wobei die Abnahme insbesondere Auswirkungen auf die Flächenländer hat. Insgesamt gab es 2008 1,2 Millionen Neuzugänge an beruflichen Schulen. Die Schüler- und Auszubildendenzahl an beruflichen Schulen ist 2008 um 4,3 % um 40.000 Schüler gegenüber 2007 gefallen. Die Ursachen für die Rückläufe können Angebotsengpässe oder Alternativenentscheidungen der Jugendlichen sein. 2009 gab es 10 % weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge als 2008. Aktuell ist immer noch eine starke Unterdeckung von Ausbildungsplatzangeboten gegenüber der Nachfrage vorhanden. Das Angebot ist selbst in Arbeitsmarktregionen mit durchschnittlich ökonomischen Bedingungen unterhalb der Nachfrage. Vor allem Hauptschüler haben Probleme, einen Ausbildungsplatz zu finden. Trotz der von Bundesregierung und Wirtschaft signalisierten Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt landet nach wie vor jeder zweite Hauptschüler mit Abschluss nach Schulabgang zunächst in einer sogenannten Warteschleife des Übergangssystems. Von den Hauptschülern ohne Abschluss sind dies laut Bericht mehr als drei Viertel.

Das seit Jahren von Bund und Ländern proklamierte Ziel, die Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss zu halbieren, wird vor allem im Osten nur schleppend angegan-

gen. Bundesweit sank die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss von 8,5 % (2004) auf 7,4 % (2008). Dies waren immerhin noch rund 65 000 Schüler. Im Westen liegt die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss jetzt bei 6,7 %, im Osten dagegen bei 11,6 %.

Bedingt durch den demografisch bedingten rückläufigen Personal- und Finanzbedarf wird es einen Gestaltungsspielraum von knapp 20 Milliarden Euro geben, die für Verbesserungen des Bildungssystems verwendet werden sollten. Der heutige Anteil des pädagogischen Personals im Alter von 50 Jahren ist um 40 % höher als der Anteil dieser Altersgruppe an allen Erwerbstätigen. 2008 war die Hälfte des pädagogischen und wissenschaftlichen Personals in Teilzeit beschäftigt, dieser Anteil ist im Vergleich zu allen Erwerbstätigen doppelt so hoch. 7 % des pädagogischen Personals hat einen Migrationshintergrund.

Angesichts der steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt warnen die Wissenschaftler vor einer schwierigen Entwicklung. Für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung „dürfte es in Zukunft noch schwerer werden, einen Arbeitsplatz zu finden“. Nach einer Prognose wird das Arbeitskräfte-Angebot von Ungelernten den tatsächlichen Bedarf in den kommenden 15 Jahren dauerhaft um 1,3 Millionen übersteigen. Die Quote der Wiedereingliederung nach einer Weiterbildungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit liegt unterhalb von 50 %. Frauen und ältere Menschen haben hier das Nachsehen. Eine starke Nachfrage nach Berufen wird es vor allem in der Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegebranche geben, in Berufen die überwiegend von Frauen erlernt werden. Die Arbeitsmarktchancen geringqualifizierter junger Männer, die nach wie vor in allen Bildungsphasen schlechter abschneiden als junge Frauen, können sich noch weiter verschlechtern.

**Quelle:**  
[www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de) ■

## Logistikmeister/ -innen

### Neue operative Führungskräfte steuern den Waren- fluss in einer globalisierten Wirtschaft

BiBB. Immer schneller und immer effizienter soll der Warenfluss in unserer globalisierten Wirtschaft funktionieren. Um den zunehmenden Aufgaben und wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, benötigt die Logistik qualifizierte Führungskräfte – insbesondere für die operativen Aufgaben in Lagerung, Versand und Transport. Grundlage hierfür ist die neue bundeseinheitliche Fortbildungsordnung „Geprüfter Logistikmeister / Geprüfte Logistikmeisterin“, die jetzt in Kraft getreten ist.

Sie wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) im Auftrag der Bundesregierung mit Branchen- und Weiterbildungsexperten sowie Sozialpartnern erarbeitet und löst die bisherige Fortbildungsordnung „Meister/-in für Lagerwirtschaft“ aus dem Jahr 1991 ab. Damit liegt für einen zentralen Bereich der Logistik ein modernes, anspruchsvolles Berufsprofil vor. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung sind ein anerkannter Abschluss in einem Ausbildungsberuf und einschlägige Berufspraxis im Bereich Logistik.

Mehr als 2,5 Millionen Menschen sind in Deutschland in der Logistik tätig – im Transportgewerbe, aber auch in Industrie, Handel und im Gesundheitswesen. ■

# wirtschaft

## Jeder Fünfte nicht ausbildungsreif

von Karl-Heinz Reith

### „Unternehmen werden zu Reparatur- betrieben“

dpa-Dossiers Nr. 15/2010, 12. April 2010. Berlin (dpa) – Die Wirtschaft hält jeden fünften Schulabgänger für nicht ausbildungsreif. Neben schlechten Kenntnissen in Deutsch und Mathematik kritisieren immer mehr Betriebe fehlende Disziplin und Belastbarkeit. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bei 15.000 Unternehmen.

Viele Eltern seien offenbar nicht mehr in der Lage, ihren Kindern Kompetenzen wie regelmäßiges Aufstehen, Pünktlichkeit und Leistungsbereitschaft zu vermitteln, sagte DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben am 8. April bei der Vorstellung der Befragung.

Laut Umfrage organisiert inzwischen mehr als jeder zweite Betrieb (54 Prozent) in irgendeiner Form Nachhilfe im eigenen Unternehmen, damit die Jugendlichen den Anforderungen einer Ausbildung gerecht werden. Dabei wird häufig auch auf ergänzende Angebote der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen. Wansleben sprach von einer deutlichen Schere zwischen den steigenden Anforderungen im Arbeitsleben und der mangelnden Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen.

Dabei verwies der DIHK-Hauptgeschäftsführer auf die Ergebnisse mehrerer PISA-Studien seit 2000, wonach mehr als 20 Prozent der 15-Jährigen in Deutschland nur auf Grundschulniveau rechnen und lesen können. Allerdings gebe es Anzeichen einer leichten Besserung.

Lediglich neun Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe sehen laut Umfrage keine Mängel bei den Jugendlichen. Hingegen wird von 74 Prozent die mangelnde Qualifikation der Schulabgänger als größtes Ausbildungshemmnis genannt. Jeder zweite Betrieb klagt über Schwächen in Mathematik. 54 Prozent der Unternehmen sehen Probleme bei der Sprachkompetenz. Unzufrieden sind viele Betriebe auch mit der Qualität und Relevanz des Berufsschulunterrichts. Wansleben sagte, angesichts der mangelnden Ausbildungsreife würden die Unternehmen „immer mehr zu Reparaturbetrieben“.

48 Prozent der Unternehmen vermissen Leistungsbereitschaft bei den Jugendlichen, 46 Prozent klagen über mangelnde Disziplin, 44 Prozent halten die jungen Menschen für zu wenig belastbar. Dabei seien für jedes fünfte Unternehmen aber „soziale Kompetenzen“ wichtiger als Schulnoten. So würde insbesondere das Gastgewerbe Abstriche bei den Schulleistungen hinnehmen, wenn die Jugendlichen über bessere Umgangsformen verfügten. Gerade im Gastgewerbe spiele freundliches Auftreten gegenüber den Kunden eine große Rolle.

„Nicht Lehrstellen, sondern geeignete Bewerber sind knapp“, sagte der DIHK-Hauptgeschäftsführer. Selbst im Wirtschaftskrisenjahr 2009 habe jeder fünfte Ausbildungsbetrieb in

Industrie, Handel und Dienstleistungen nicht alle angebotenen Lehrstellen besetzen können. Bei 220.000 Betrieben entspreche dies etwa 50.000 unbesetzten Lehrstellen.

18 Prozent der Betriebe könnten es sich vorstellen, Lehrstellen auch mit lernschwächeren Jugendlichen zu besetzen. Für den Großteil der Banken und Versicherungen komme dies allerdings nicht infrage.

Wansleben rechnet auch in diesem Jahr mit einem weiteren Rückgang bei der Zahl der Ausbildungsverträge, obwohl sich die Auswirkungen der Krise langsam abschwächen.

15 Prozent der Unternehmen wollen laut Umfrage mehr ausbilden, 25 Prozent aber weniger. 60 Prozent wollen ihr Angebot aufrechterhalten.

Zugleich werde die Zahl der Bewerber wegen der geburtenschwachen Schulabgängerjahrgänge auch in diesem Jahr weiter zurückgehen. An den Haupt- und Realschulen werden in diesem Jahr vier Prozent weniger Abgänger als im Vorjahr erwartet.

Auch die Bundesregierung zeigt sich in ihrem Entwurf des Berufsbildungsberichts besorgt über die mangelnde Ausbildungsreife vieler Jugendlicher (vgl. 10/2010, S. 2 ff.). Nach wie vor gebe es zu viele Schulabgänger ohne Abschluss.

Zugleich werde jeder fünfte Ausbildungsvertrag (21,5 Prozent) vorzeitig gelöst, heißt es in dem Bericht, der am 28. April vom Kabinett verabschiedet werden soll.

Laut Bericht befanden sich 2008 über 430 000 Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Die Bundesregierung erwartet auch in diesem Jahr einen weiteren Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes der Betriebe – und zwar um 3,5 Prozent. Dies würde rund 20.000 Lehrstellen entsprechen. ■

# impresum

Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

Herausgeber:	Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. Lothringer Straße 3–5, 63450 Hanau, Telefon 06181-252278, Telefax 06181-252287, E-Mail glb.hessen@t-online.de
Anzeigen:	Geschäftsstelle des GLB, Lothringer Straße 3–5, 63450 Hanau, Telefon 06181-252278, Telefax 06181-252287
Gestaltung/Druck:	Gebrüder Wilke GmbH, Druckerei und Verlag Oberallener Weg 1, 59069 Hamm, Telefon 02385-46290-0, Telefax 02385-46290-90, E-Mail info@wilke-gmbh.de
Vorsitzender:	Ullrich Kinz, Santo-Tirso-Ring 30, 64823 Groß-Umstadt, Telefon 06078-782825, Telefax 06078-782826
Redaktionsteam:	Gernot Besant (Öffentlichkeitsarbeit/Schriftleitung) und Landesvorstand, E-Mail Gernot.Besant@glb-hessen.de
Manuskripte:	Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über die Inhalte. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des GLB und dessen Redaktion. Honorare werden keine vergütet. Für Druckfehler wird keine Haftung übernommen.
Erscheinung:	4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN:	1869-3733

# bildung

## Schulabschluss auch nach Lehre entscheidend

dpa-Dossiers Nr. 18, 03. Mai 2010. Bonn (dpa) – Der Schulabschluss ist auch nach einer erfolgreich abgeschlossenen Lehre in den meisten Berufen das zentrale Ticket für beruflichen Erfolg. „Fast überall gilt: Je höher der Schulabschluss, desto höher der Anteil an vollwertiger Beschäftigung und desto geringer der Anteil an den Erwerbslosen unter den dual Ausgebildeten“, wie eine aktuelle Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn auf Basis von Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2005 bis 2007 ergab.

Demzufolge sinkt bei jungen Menschen, deren Lehrabschluss nicht länger als sechs Jahre zurückliegt, mit höherwertigerem Schulabschluss insbesondere der Anteil der Erwerbslosen.

Bei Hauptschulabsolventen beträgt die Quote 18,5 Prozent, bei jenen mit Mittlerer Reife 12,3 Prozent und jenen mit Abitur 7,5 Prozent, wie das BIBB am 22. April berichtete.

Die Daten zeigen auch, dass nach einer Lehre für rund 40 Prozent der Absolventen große Unsicher-

heit herrscht. In den ersten sechs Jahren danach üben 60,8 Prozent eine vollwertige Beschäftigung aus. 26,2 Prozent befinden sich in einem prekären Arbeitsverhältnis, das nicht dauerhaft die Existenz sichert.

Dabei kann es sich um einen befristeten Vertrag handeln oder das Einkommen liegt zwei Drittel unter dem Durchschnittseinkommen des Absolventenjahrgangs. Weitere knapp 13 Prozent sind sechs Jahre nach der Lehre erwerbslos.

Der jeweilige Anteil an der vollwertigen Beschäftigung steigt dabei deutlich mit der Höhe des Schulabschlusses (Hauptschulabschluss: 55,1 Prozent, mittlere Reife: 60,9 Prozent, Abitur: 68,2 Prozent).

Einige Berufsfelder stellen allerdings eine Ausnahme dar: Bei den Elektroberufen, beim Industrie- und Werkzeugmechaniker, Bank- und Versicherungsfachleuten sowie Gesundheitsberufen ohne Approbation ist die Chance auf eine vollwertige Beschäftigung nahezu un-

abhängig vom erreichten Schulabschluss.

Hier ist der Anteil vollwertig Beschäftigter bei allen Schulabgängern überdurchschnittlich hoch. Dagegen liegt in den Berufen im Bau, in der Holz- und Kunststoffverarbeitung, Land-, Tier- und Forstwirtschaft, Gartenbau und in der Körperpflege sowie teilweise auch bei Köchen der Anteil der Erwerbslosen höher und der Anteil der vollwertig Beschäftigten niedriger als der jeweilige Gesamtanteil. ■

# Lehrerinnen

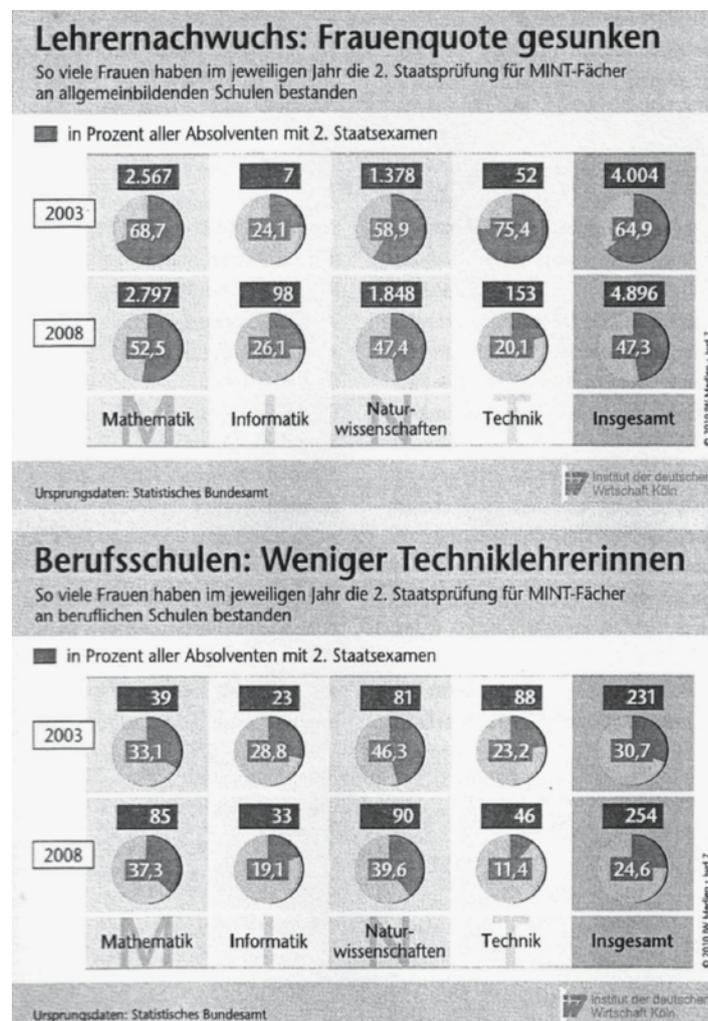
## Wenig technikaffin

tinnen. In absoluten Zahlen: Im Vergleich zu 2003 gab es im Jahr 2008 über alle MINT-Fächer hinweg nur gut 10 Prozent mehr weibliche Absolventen; die Zahl ihrer männlichen Kollegen hingegen ist um ein Drittel gestiegen. ■

iwd. Im Jahr 2008 gab es im Vergleich zu 2003 rund ein Fünftel mehr fertig ausgebildete Lehrerinnen für die sogenannten MINT-Fächer, also für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Doch die männlichen Kollegen stellen immer noch die Mehrheit an den Schulen.

Von allen MINT-Fächern ist Mathematik am beliebtesten bei deutschen Lehramtsanwärterinnen – gut die Hälfte der neuen Mathelehrer war 2008 weiblich. Für allgemeinbildende Schulen finden sich auch noch in Biologie und Chemie relativ viele neue Lehrerinnen. Die Physik ist hingegen ein männerdominiertes Fach mit nur einem Achtel weiblicher Referendariatsabsolventen. Und auch in den technikaffinen Fächern wie Elektro- und Metalltechnik sowie in Informatik werden künftig weit weniger Frauen als Männer unterrichten.

In den Naturwissenschaften und in Mathematik waren 2008 vier von zehn Absolventen der 2. Staatsprüfung für die Berufsschule weiblich. Im Bereich Technik und in der Informatik sind Frauen dagegen Exo-



Einladung  
zum Seminar  
„E-Learning an  
berufsbildenden  
Schulen“  
– Einsatz des  
Lernmanagementsystems  
Moodle –

**29. September 2010**  
**14:30 Uhr – 18:30 Uhr**

**Hotel Birkenhof**  
**Von-Eiff-Straße 37 und 41,**  
**63456 Hanau-Steinheim**

#### Seminarinhalt:

- Grundsätzlicher Aufbau und Module von Moodle
- Nutzen für berufliche Schulen
- Praktische Übungen mit Moodle

(Bitte ein WLAN-fähiges Notebook mitbringen!)

Referent: Michael Reitz

Bitte senden Sie Ihre Anmeldung per Mail an die Geschäftsstelle des GLB:

**Anmeldeschluss:**  
**12. September 2010**

**Die Teilnehmerzahl ist auf 15 Personen begrenzt.**

Die Teilnahmegebühren belaufen sich auf 15,- Euro für Nichtmitglieder. Mitglieder des GLB zahlen keinen Kostenbeitrag. Der Kostenbeitrag ist während des Seminars zu entrichten.

Diese Veranstaltung ist durch das Institut für Qualitätsentwicklung akkreditiert und erbringt 10 Leistungspunkte.

# milchwirtschaft

## Neue Berufsausbildung in der Milchwirtschaft

BIBB. Man hört es schon am Namen: Die neue Berufsbezeichnung „Milchtechnologe/Milchtechnologin“ trägt der zunehmenden Technisierung in der Milchwirtschaft bei der Herstellung und Verarbeitung von Milch und Milcherzeugnissen wie zum Beispiel Butter, Käse oder Joghurt Rechnung. Zum 1. August 2010 tritt die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung und gemeinsam mit Sozialpartnern und Sach-

verständigen entwickelte neue Ausbildungsordnung in Kraft und ersetzt den „alten“ Beruf Molkereifachmann/-frau. Schwerpunkte der dreijährigen Ausbildung sind die Leittechnik zur Steuerung des gesamten Produktionsprozesses, die Überwachung der einzelnen Herstellungsschritte sowie Hygienestandards. Arbeitsfelder können außer milchverarbeitenden Betrieben auch Feinkost-, Getränke- oder Süßwarenhersteller sein. ■

# ausbildung

## Was müssen Kaufleute heute können und wissen?

BIBB. Über 50 kaufmännische Ausbildungsberufe gibt es inzwischen in Deutschland, mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge werden im kaufmännischen Bereich abgeschlossen. Wie diese Berufsbilder künftig zu aktualisieren, zu systematisieren und an die gestiegenen Anforderungen anzupassen sind, untersucht ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die Ergebnisse des Auftakt-Workshops präsentiert der in der BIBB-Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienene Band „Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht“. Gerade die Arbeit der

Kaufleute hat sich durch die Globalisierung der Wirtschaft, den Einsatz moderner IT-Technologie und die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation deutlich verändert. In der Folge sind zahlreiche neue Aus- und Fortbildungsberufe im kaufmännischen Bereich entstanden.

Das BIBB-Forschungsprojekt analysiert die Veränderungen kaufmännischer Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung von Kaufleuten. Im Kern geht es um die Frage, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen bestehende Berufe zusammengefasst und wie die Übergänge zwischen den einzelnen Berufen, aber auch zwischen Aus- und Fortbildung erleichtert werden können. ■

# lernformen

## Lerncoaching

von Arnold Gündling

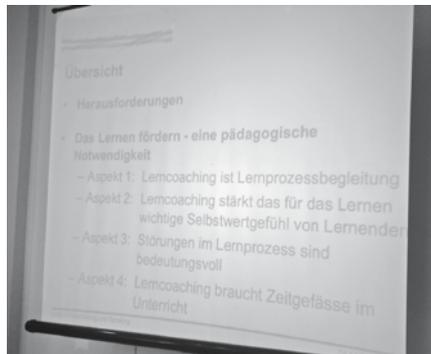


Beständig werden Lehrerinnen und Lehrer mit der Forderung konfrontiert, sie mögen ihren Unterricht ändern. Das selbstorganisierte Lernen (soL) und das lebensbegleitende Lernen seien das Gebot der Stunde. Wie der didaktische Weg zu diesen Zielen aussehen soll, bleibt fast immer im Dunkeln. Gleichzeitig erleben Lehrerinnen und Lehrer nicht nur an beruflichen Schulen immer häufiger desinteressierte Schüler(innen) mit geringer Lerndisziplin und eine steigende Zahl von Schulabbrechern.

In einem ersten, nicht zu unterschätzendem Schritt setzen Lehrerinnen und Lehrer verstärkt auf schüleraktivierende Lernformen. In einer steigenden Zahl von (beruflichen) Schulen werden für Schüler Seminare zum „Methodenlernen“ oder zum „Lernen“ zu Beginn eines Schuljah-



res angeboten. Trotz des großen Engagements der Lehrkräfte ist die Nachhaltigkeit der Methodenseminare nicht immer überzeugend. Zwei Gründe sind hierfür ausschlaggebend: Zum einen lassen sich Methoden nicht losgelöst von Inhalten vermitteln und zum anderen ist die Rolle von Lehrkräften und Schülern in dem Lehr-Lern-Prozess den Beteiligten nicht immer klar. Lehren und lernen werden oftmals als Synonyme benutzt. Das diffuse Wortgebilde löst sich jedoch auf, wenn bewusst wird, dass Schüler lernen und sie durch das Lehren der Lehrer unterstützt werden. Erst im Kopf der Schüler entsteht ein Wissensgebilde.



Im Sinne der Neurobiologie und des Konstruktivismus mutiert somit der Lehrer zum Unterstützer, zum Coach im Lernprozess und damit liegt zumindest eine Teilverantwortung für den Lernerfolg eindeutig beim Schüler. Der Lehrer kann den Schüler beim Aneignen neuer Sachverhalte nur unterstützen, keinesfalls aber für ihn den Aneignungsvorgang übernehmen. Im Fußball muss der Spieler das Tor schießen, nicht der Trainer.

Lerncoaching ist kein Wundermittel. Aber aufgrund eigener Unterrichtserfahrungen kann ich feststellen: Die

Lernerfolge sind bei einer größeren Zahl von Schülern deutlich besser. Die Rolle des Wissensvermittlers erfährt eine deutlich wahrnehmbare Ergänzung.

Im März wurde in Hanau der etwas andere methodisch-didaktische Ansatz des Lerncoachings in zwei eintägigen, vom IQ akkreditierten GLB-Seminaren von Arnold Gündling den interessierten Berufsschullehrerinnen und -lehrern vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

Themen der Seminare waren:

- Gemäßigter systemischer Konstruktivismus und die Neurobiologie als Grundlage des Lerncoachings
- Die Rolle von Schülern und Lehrkräften im Coachingprozess
- Lernförderliche Kommunikationsformen im Unterricht üben
- Alternative Möglichkeiten der Bewertung und Beurteilung
- Lernaktive Unterrichtsmethoden üben
- Konzentrations- und Entspannungsübungen
- Bereitstellung von Arbeitsmaterialien für die Arbeit mit Schülern

Im Herbst 2010 wird bei Bedarf wieder ein Seminar zum Lerncoaching angeboten. ■



# arbeitsüberlastung

## Klage eines Schulleiters wegen Arbeitsüberlastung vom VGH abgelehnt

von Arnold Gündling

Mit Auflösung der Schulabteilungen bei den drei Regierungspräsidien, der Einrichtung des Amtes für Lehrerbildung (AfL), des Instituts für Qualitätsentwicklung (IQ) sowie dem Personalabbau in der Bildungsverwaltung auf allen Ebenen werden peu à peu mehr Aufgaben auf die Schulleiter übertragen. Politisch wird die Vorgehensweise mit den Ergebnissen der PISA-Studie begründet. Dezentrale Organisationsstrukturen im Bildungsbereich erzeugen eine bessere Lernleistung bei den Schülern.

Dass Bürokratieabbau in Verbindung mit dem Aufbau dezentraler Entscheidungsstrukturen sinnvoll ist, steht für eine demokratisch verfasste Schule außer Frage. Nicht akzeptabel ist hingegen die Übertragung einer Vielzahl von Aufgaben an die Schulen, ohne das Zeitbudget für Schulleitungen zu erhöhen und mehr nichtpädagogisches Personal zu beschäftigen. Auch für die Beschäftigten an den Schulen gilt die 42-Stunden-Woche.

Dass der Dienstherr den Idealismus von Schulleitern, Schulleitungsmitgliedern, Lehrkräften und nichtpädagogischem Personal bei der Aufgabenerfüllung zum Wohle der Schüler ausnutzt, soll ohne Anspruch auf Vollständigkeit am Beispiel einer beruflichen Schule aufgezeigt werden.

Aufstellung eines jährlichen Haushaltsplans über 350.000,- EUR für Sachmittel, die vom Schulträger, dem Land Hessen, der EU, Agentur für Arbeit sowie Stiftungen teilweise zweckgebunden bereitge-

stellt werden, Aufbau einer Struktur zur Umstellung von der Kameralistik zur Doppik, regelmäßige Abstimmung des eigenen Haushalts mit den Haushalten von Schulträger und Land, Durchführung von Ausschreibungen und Erteilung der Aufträge, Einstellen von unbefristet und befristet beschäftigten Lehrkräften mit der Ermittlung des kurz- und mittelfristigen Personalbedarfs, Formulierung von Ausschreibungstexten, Abstimmung der Texte mit der Bildungsverwaltung sowie dem Personalrat, Durchführung von Auswahlverfahren unter Einbeziehung von Frauenbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung, Dokumentation eines juristisch einwandfreien Auswahlberichts für die Bildungsverwaltung, Aushändigung des Vertrags.

Ähnlich ist das Verfahren bei der Besetzung von Oberstudienratsstellen, wobei hier noch eine qualifizierte dienstliche Beurteilung zu erstellen und anschließend mit dem Betroffenen zu erörtern ist einschließlich eines Unterrichtsbesuchs.

Regelmäßiges Führen von Mitarbeitergesprächen mit 110 Lehrkräften.

Umsetzung von Datenschutzrichtlinien und IT-Sicherheitsrichtlinien. Hier ist der Schulleiter auch straf- und zivilrechtlich in der Verantwortung.

Gewährleistung des first-, second- und third-level-Supports für zwei Netzwerke und 300 stationäre und mobile Rechner.

Umsetzung der Rahmenlehrpläne in 7 Bildungsgängen mit 25 Ausbildungsberufen und Fachrichtungen in Schulcurricula und darüber hinaus widersprüchliche bildungsgangbezogene Rechtsverordnungen alltagstauglich machen.

Wenn nun, wie geschehen, die Richter am 1. Senat des Verwaltungsgerichtshofs (VGH) in Kassel bei der Ablehnung der Klage feststellen, man müsse bei der Ausübung einer Tätigkeit durch den Schulleiter beispielsweise unterscheiden zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und der rechtlichen Verpflichtung, diese zu erbringen, so ist die Argumentation in meinen Augen verwerflich.

Möchte der VGH das Leitbild eines Beamten wieder auferstehen lassen, der zuerst immer die Frage stellt: Bin ich zuständig? Es scheint so. Gleichzeitig ist an dem Urteil positiv, dass der Dienstherr ein zusätzliches Zeitbudget zur Verfügung stellen muss, wenn via Gesetz, Verordnung oder Erlass zusätzliche Arbeiten zu erbringen sind.

Deshalb ist aus dem Urteil die gewerkschaftliche Forderung abzuleiten, dass eine Verordnung mit den konkreten Arbeitsinhalten und ihren Zeitanteilen für Lehrkräfte und Schulleitungen unverzüglich zu erarbeiten ist (Arbeitszeitmodell).

Weiterhin sind den Schulen Mittel vom Schulträger und/oder dem Land zur Verfügung zu stellen, um nichtpädagogische Mitarbeiter finanzieren zu können. Die 105-Prozent-Lehrerzuweisung ist zur Lösung des Problems ungeeignet.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Urteils hat der VGH die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen (Aktenzeichen 1 A 1686/09). ■

# nachrichten

## Aus dem Hauptpersonalrat

von Ulrike Zimmer

### Personalie

Herr Kreher, bisher stellvertretender Leiter der Abteilung III im Hessischen Kultusministerium, ist am 17. Mai 2010 von Herrn Staatssekretär Brockmann mit der Leitung des Staatlichen Schulamtes in Rüsselsheim beauftragt worden. Gleichzeitig ist er weiterhin mit der Koordinierung der Interessen des HKM bei der KMK, dem Bund und der EU, die Angelegenheiten der beruflichen Schulen betreffend, betraut.

### Änderung der Pflichtstundenverordnung und Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) bei Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen

Die Planungen des HKM wurden zum 1.2.2010 umgesetzt, weitgehend ohne auf die Vorschläge des DLH einzugehen.

Lediglich die ehemals für den 1. August 2010 vorgesehene erstmalige Ansparmöglichkeit auf Antrag für Personen über 50 Jahre ist nun rückwirkend bereits zum 1. Februar 2010 möglich. Zu beachten ist, dass sie spätestens bis zum 31. März 2010 beantragt werden musste.

Es ist zu hoffen, dass der Vorschlag des DLH, Lehrerinnen und Lehrer künftig auch in Hessen zu Beginn des Schul(halb)jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr abschließen,

ohne Abschlüsse zu pensionieren, Gehör findet. Hiermit könnten HKM und hessische Landesregierung ein deutliches Signal setzen, dass sie die Belastung der Lehrkräfte gerade im zunehmenden Alter sehr ernst nehmen. Eine bereits Jahrzehnte währende Benachteiligung der hessischen Lehrerinnen und Lehrer könnte ausgeglichen werden. Der DLH fordert das Hessische Kultusministerium und die hessische Landesregierung erneut auf, im Rahmen zukünftiger Änderungen diese Regelung für die nächsten Jahrzehnte zu übernehmen.

Weiterhin schlägt der DLH eine Ergänzung der Richtlinien für das LAK vor: In die Richtlinien sollte eine Inanspruchnahme des Zeitguthabens eingearbeitet werden, die es über eine monatliche Rückgabe der angesparten Stunden ermöglicht, das Eintrittsalter in den Ruhestand (quasi fiktiv den Geburtstag) monatsweise vorzuverlegen.

Im Folgenden ist die Ergänzung der Pflichtstunden-VO §1 Abs. 8–15 kurz zusammengefasst:

- ab dem 1. Januar 2007; bis 50. Lebensjahr Zeitgutschrift von 0,5 Pflichtstunden pro Woche auf das Lebensarbeitszeitkonto – Das sind bei Vollbeschäftigung = 26 Pflichtstunden/Jahr.
- gilt bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird
- Hauptamtliche Lehrkräfte können ab dem Schulhalbjahr, das der Vollendung des 50. Lebensjahres folgt, ebenfalls das LAK nutzen, wenn sie ihre Pflichtstundenzahl auf Antrag um 0,5 Stunden erhöhen (ab 1.8.2010, bei Antrag bis

31.3.10. ist Gutschrift ab 1.2.2010 möglich).

- Regelung gilt für Teilzeitkräfte entsprechend
- keine Zeitgutschrift bei Arbeitsunfähigkeit ab der 7. Woche
- Ausgenommen sind Zeiten ohne Fortzahlung der Besoldung, aber auch Zeiten der Beurlaubung mit Besoldung.
- Überstunden und Mehrarbeitsstunden können nicht als Zeitguthaben auf das Lebensarbeitszeitkonto übernommen werden.
- gilt nicht für Beamte auf Widerruf
- Lebensarbeitszeitkonto wird nur in Zeit, nicht in Geld geführt und ausgeglichen.
- Die Inanspruchnahme des Zeitguthabens aus dem Lebensarbeitszeitkonto erfolgt im Regelfall durch entsprechende gleichmäßige Ermäßigung der persönlich zu leistenden Pflichtstundenzahl gemäß vereinbartem Beschäftigungsumfang im letzten Schuljahr vor Beginn des Ruhestandes. Auf Antrag kann sich die Ermäßigung auch auf das letzte Schulhalbjahr erstrecken. Vorzeitige Inanspruchnahme ist bei einer Mindestansparzeit von vier Schuljahren möglich.
- Beispiel: Eine Lehrkraft spart 20 Jahre lang (vom 30. bis 50. Lebensjahr) insgesamt 520 Pflichtstunden an. Diese Stundenzahl führt im letzten Schuljahr zu einer Ermäßigung von 10 Pflichtstunden pro Woche oder im letzten Schulhalbjahr zu einer Ermäßigung von 20 Pflichtstunden pro Woche.

### Konzept der Mittelstufenschule

In der Mittelstufenschule sollen der Hauptschulabschluss mit stärkerer berufspraktischer Orientierung und der Realschulabschluss mit dem Schwerpunkt auf einer schulisch-theoretischen Ausbildung und Übergangsmöglichkeiten nach Klasse 10 erhalten bleiben. In beiden Bildungsgängen sollen die Förderung der Ausbildungsreife und Berufsorientierung zentrale Bestandteile sein.

Die Mittelstufenschule soll sich in eine Aufbaustufe (Jahrgangsstufen 5–7), in einen sich anschließenden praxisorientierten (Jahrgangsstufen 8–9/10) oder einen mittleren Bildungsgang (Jahrgangsstufen 8–10) gliedern. Die Aufbaustufe kann schulformbezogen, schulformübergreifend oder teildifferenziert organisiert sein. Im Mittelpunkt stünden fächerübergreifendes und projektorientiertes Lernen. In Jahrgangsstufe 7 soll eine Kompetenzfeststellung für jeden Schüler stattfinden und die individuelle Förderung abgestimmt werden. Betriebserkundungen und Besuche von Ausbildungsstätten und beruflichen Schulen sollen zudem die weitere Orientierung unterstützen.

Der praxisorientierte Bildungsgang soll auf den Erfahrungen der „SchuB“-Klassen aufbauen. Der Unterricht soll in enger Zusammenarbeit mit den beruflichen Schulen der Region stattfinden. Ziel sei es, die Ausbildungsreife der Jugendlichen sicherzustellen und einen direkten Übergang in ein Ausbildungsverhältnis im dualen System zu ermöglichen. Der berufsfeldbezogene Unterricht soll an den regional gegebenen Angeboten orientiert werden. Am Ende der Jahrgangsstufe 9 stünden die Abschlussprüfungen des Bildungsgangs Hauptschule. Mit einem qualifizierten Hauptschulabschluss bestehe die Möglichkeit, die Jahrgangsstufe 10 zu besuchen.

Der mittlere Bildungsgang sehe ebenfalls eine Kooperation mit beruflichen Schulen vor. Neben der zweiten Fremdsprache sind Schwerpunktfächer (Wahlpflichtunterricht) vorgesehen. Im Abschlusszeugnis soll die Eignung zum Übergang auf eine Fachoberschule oder auf eine gymnasiale Oberstufe vermerkt werden.

Die Mittelstufenschule sei dazu geeignet, Schulvielfalt und Schulwahlfreiheit zu garantieren und weiterzuentwickeln, um sie an die aktuellen Herausforderungen anzupassen. Um die individuellen Begabungen der Schülerinnen und Schüler opti-

mal zu fördern, sollen alle Mittelstufenschulen über ein Ganztagsangebot verfügen.

Der gymnasiale Bildungsgang bleibe unverändert. Er wird weiterhin an Gymnasien, an integrierten und kooperativen Gesamtschulen angeboten.

Nach Aussage der Dienststelle ist das Konzept der Mittelstufenschule ein freiwilliges Angebot, das sich zunächst an verbundene Haupt- und Realschulen richtet. Schulen hätten jetzt die Möglichkeit, ein inhaltliches Konzept in Kooperation mit einer beruflichen Schule zu erarbeiten.

Danach kann die Umwandlung beim jeweiligen Schulträger beantragt werden. Nach Genehmigung des geänderten Schulentwicklungsplanes durch das Kultusministerium kann die Umstellung mit Klasse 5 beginnend zum Schuljahresbeginn 2011/2012 erfolgen.

Man will diese Ausweitung des Angebotes gut vorbereiten und zusammen mit den Schulleitungen das Konzept als ein Angebot an die Schulen behutsam, mit ausreichend Zeit für die Umsetzung und tatkräftiger Unterstützung seitens des Ministeriums angehen. Das gilt in gleichem Maße für die Berufsschulen, die mit den Mittelstufenschulen kooperieren wollen.

Wenig positiv bewertet der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (GLB) das vorgestellte Konzept. Bisher gehört die Berufsorientierung zum Aufgabenspektrum der allgemeinbildenden Schulen und die berufsbildenden Schulen sind in erster Linie für die Berufsausbildung junger Menschen zuständig. Die Gruppe der Auszubildenden stellt im dualen System der Berufsausbildung mit mehr als 110.000 jungen Menschen die weitaus größte Gruppe. Hier liegt eindeutig das „Kerngeschäft“ der berufsbildenden Schulen, obwohl sie in den letzten Jahren u. a. in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung sehr erfolgreich gewesen sind.

Der GLB mahnt zuvorderst eine dringende Verbesserung der realen Unterrichtsabdeckung an den berufsbildenden Schulen an, bevor von den beruflichen Schulen zusätzliche Aufgaben bei Haupt- und Realschüler(inne)n wahrgenommen werden können.

## Modellprojekt „Selbstverantwortung plus“ hier: Ausschreibung des beabsichtigten Transfers von SVP

Die Dienststelle berichtet, dass der von einer Steuerungsgruppe für die Ausschreibung erarbeitete Entwurf die Fachreferate durchlaufen habe. Spätestens nächste Woche werde ein von der Ministerin genehmigter Entwurf vorliegen, der an alle Nicht-SV+-Schulen verschickt werden soll. Die Schulen könnten sich nach Beteiligung der vorhandenen Entscheidungsgremien bis zum 1. Oktober 2010 zur Teilnahme am Transfer anmelden. Die Teilnahme ist angeblich freiwillig. Die 1. Stufe basiert im Schuljahr 2010/11 auf § 127c HSchG, die 2. Stufe auf dem novellierten HSchG, das einen Abschnitt zur Selbstständigen Schule enthalten soll. Über regionale Informationsveranstaltungen mit den bereits bekannten Terminen 21. - 23. 6. in Dreieich, Gießen und Kassel würden die interessierten Schulen über den Prozess informiert werden. Nach diesen Regionalkonferenzen könnten die zu beteiligenden Gremien an den Schulen im August und September über eine eventuelle Teilnahme entscheiden.

Nach Ansicht des HPRLL ist die Terminplanung so nicht einzuhalten, weil er nicht nur informiert werden muss, sondern in der Beteiligung ist. Der HPRLL kündigt eine Stellungnahme an, deren Inhalt für die Informationsveranstaltungen ggf. zu berücksichtigen sein wird. Der HPRLL möchte ferner wissen, welche Personen einer Schule zu den Regio-

nalkonferenzen eingeladen worden sind.

Die Dienststelle ist davon ausgegangen, dass die Einbeziehung der Stellungnahme des HPRL parallel laufen kann. Deswegen sind die Termine nicht als Vorstellung der Ausschreibung bezeichnet worden, sondern als Informationsveranstaltungen.

Die Schulen können nach eigenem Gutdünken 3–4 Personen entsenden, eine Teilnehmerzahl von 120 sollte aber nicht überschritten werden. Auf Nachfrage des HPRL erklärt die Dienststelle, dass die Regionalkonferenzen keine Dienstversammlungen sind. Das bedeutet, dass eine Verpflichtung zur Teilnahme nicht besteht. Es handelt sich quasi um Fachtagungen mit dialogischer Ausrichtung.

Der HPRL fragt nach dem Inhalt der Fachtagungen und dem Ablauf des geplanten Transferprozesses.

Die Dienststelle erklärt, dass sich die Inhalte an den sechs hinlänglich bekannten Handlungsfeldern von SV+ orientieren und führt einige positive Erfahrungen etwas näher aus. Es ist geplant, dass ab dem 2. Halbjahr 2011/2012 auch das Budget für das Personal flexibel zu handhaben ist, daher müssen Schulleiterinnen und Schulleiter in der Budgetsteuerung fortgebildet werden. In die regionalen Fortbildungszentren müssen neben AfL, SSÄ und IQ auch halböffentliche Fortbildner wie Hessencampus, Gewerkschaften, Verbände, Kirchen usw. und in einem nächsten Schritt andere Dienstleister einbezogen werden.

Der Transferprozess wird nach Anmeldung zum 1. Oktober 2010 von AfL, SSÄ und IQ unterstützt werden. In der Anfangsphase soll er auch von der Führungsakademie begleitet werden, die Anfang Juni vorgestellt werden soll. Als Starttermin ist der 1. 8. 2010 vorgesehen. Die begleitenden Prozesse dürften 2013 beendet werden. Qualitätszertifikate sind bis 2015 geplant. Eine Referentenstelle

in der Abt. III.4 wird ausgeschrieben. Über sie werden das SV+-Projekt und der Transferprozess organisatorisch zusammengeführt werden.

Der HPRL stellt heraus, dass er zwar über Planungen zur Führungsakademie in einem Powerpoint-Vortrag informiert worden ist, dass aber noch kein Beteiligungsverfahren eingeleitet worden sei. Der HPRL geht davon aus, dass die Dienststelle ein ordnungsgemäßes Verfahren einleiten und keine Benachrichtigung über die Presse erfolgen wird.

Die Dienststelle sagt zu, dass sie das Transferkonzept schriftlich an den HPRL geben wird, sodass die Vorschläge des HPRL aus der Erörterung in der nächsten gemeinsamen Sitzung auf den Regionalkonferenzen berücksichtigt werden könnten.

## Modellprojekt „Selbstverantwortung plus“ hier: Entfristung der Verwaltungs- koordinatoren

Ein zentrales Problem bei der „Entfristung der Verwaltungs koordinatoren“ ist die Beteiligung der örtlichen PR bei der Einstellung bzw. bei der Entfristung der Verwaltungs koordinatoren.

Die Dienststelle vertritt die Auffassung, dass man zwischen dem Entscheidungsbereich „Umwandlung einer Lehrerstelle in eine Stelle einer Verwaltungskraft und damit Sperrung einer Lehrerstelle“ und der Entscheidung in einem Vorgang, der ein Individuum betreffe, „Entfristung einer Person“ unterscheiden muss. „Für den ersten Bereich, der die personale Planung betreffe, habe nach § 81 HPVG der SPR Mitwirkung mit der Folge, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 81.5 dahinter zurücktrete. Da nach § 91 für das pädagogische Personal eigene PR zuständig seien und alle ande-

ren Personen der Dienststelle Schule dort nicht vertreten werden würden, gäbe es auch bei der Einstellung einer Verwaltungskraft keine Mitbestimmung.“ Bisher hat es an den Schulen nur vom Schulträger eingestelltes nichtpädagogisches Personal gegeben, nun kommt Landespersonal hinzu. „Im HPVG existiere zwar eine Lücke, wegen § 91 sei der SPR aber auf keinen Fall in der Mitbestimmung. Der SPR sei bei der vorgelagerten Entscheidung über eine Stellenumwandlung in der Mitwirkung.“

Der HPRL stimmt bzgl. der Auftrennung des Verfahrens in zwei Schritte mit der Dienststelle überein. Allerdings muss man klar sehen, dass nach dem Urteil des BVG der SPR z. B. bei der Besetzung der Ein-Euro-Jobs in der Mitbestimmung ist. Hier handelt es sich auch nicht um pädagogisches Fachpersonal.

Festzuhalten ist, dass die Entwicklung zur „selbstständigen Schule“ durch das HPVG noch nicht abgebildet wird. Nach Ansicht des HPRL wäre die Dienststelle besser beraten, diese neuen Inhalte in ihre Überlegungen einzubeziehen.

Weiter führt der HPRL aus: Bis jetzt haben die SPR bei der Einstellung der Verwaltungskräfte lediglich einer befristeten Maßnahme zugestimmt und das kann von der Dienststelle nicht als Zustimmung zu einer grundsätzlichen Regelung angesehen werden.

Auch aus der Zustimmung für das pädagogische Projekt auf Zeit ist aus Sicht des HPRL zu erkennen, dass der SPR in der Mitbestimmung ist. „Die Verwaltungs koordinatoren säßen quasi an der Schnittstelle zum Staatlichen Schulamt, hätten aber direkt nichts mit ihm zu tun. Sie seien von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter eingestellt worden, aber von ‚assozierten Mitgliedern der Schulleitung‘ könne und dürfe man nicht sprechen. Der SPR sei auch nicht nur bei dieser einen Stelle, sondern auch bei Stellen von Schulassistenten für den IT- oder Biblio-

thekebereich in der Mitbestimmung gewesen.“

Der vom HPRL beauftragte RA Wimmer trennt in seinem Gutachten übrigens klar zwischen Sachrechtsregelungen und den Wahlrechtsregelungen (§ 91).

Der HPRL bittet die Dienststelle nachzuvollziehen, dass der Arbeitsbereich der Verwaltungskordinatoren sich deutlich von der Arbeit eines Sekretariats unterscheidet und eher an den Unterricht angelehnt ist. „Daher liege die sinnvollere Regelung in der Mitbestimmung des SPR.“

Die Dienststelle stellt erneut heraus, dass der SPR nach § 81 bei der Umwandlung der Stelle durch Mitwirkung beteiligt ist.

Der HPRL sagt, dass auch bei der Einstellung neuer Personen bzw. der Entfristung der SPR in der Mitbestimmung ist. Das Zurücktreten der Mitbestimmung hinter die Mitwirkung gilt nur für § 81 1–4.

Allerdings stellt sich für den HPRL die Frage, warum die Dienststelle sich gegen die Mitbestimmung der SPR wehrt. Es muss doch ihr Anliegen sein, die SPR in diese Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. Denn wenn es, wie vom HKM geplant, zur Einführung der Selbstständigen Schule kommt, müssen die SPR erweiterte Beteiligungsrechte erhalten.

Die Dienststelle ist der Auffassung, dass es in Behörden bei der Existenz unterschiedlicher Personalkräfte entsprechender Zahl auch immer zwei verschiedene PR geben muss. Aus diesem Grund kann sie den SPR in diesem Fall keine Mitbestimmung zubilligen.

Der HPRL spricht auch die Beteiligung der SPR im Falle der „Hebung der Arbeitsleistung“ an. Wenn eine Verwaltungskraft nicht zusätzlich eingestellt wird, hat dies zur Folge, dass dann von weniger Lehrerinnen und Lehrern das gleiche Arbeits-

volumen geleistet werden muss. Nur bis Ende 2011 sind die Verwaltungskordinatoren als zusätzliche Kräfte gesichert. Danach muss als Erstes der Unterricht vollständig abgedeckt werden.

Der HPRL bittet die Dienststelle ferner, den Terminus „Unumkehrbarkeit des Prozesses“ zu streichen. Einmal gibt es den Fall generell nicht und zum anderen könnte die endgültige Auswertung des Projekts SV+ auch zu einem anderen Ergebnis kommen.

### Fünftes Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes hier: Einführung eines sog. erweiterten Führungszeugnisses

Der HPRL erklärt, dass zwei Aspekte besonders wichtig sind. Wenn bei der Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert wird, muss dies auch für die in Betreuungseinrichtungen und im Betreuungsbereich eingesetzten Kräfte verbindlich sein. Außerdem gibt es noch eine ganze Reihe von anderen zu erbringenden Maßnahmen, die dem Schutz der Schülerinnen und Schüler vor Missbrauch dienen. So muss es Ansprechpartner für die Opfer außerhalb der Schule auf einer niedrigen Schwelle geben. Oft gibt es eine Vertuschung durch die Institution. Supervision und Fortbildungen sind nötig. Die Kommunikationsfähigkeit der Kollegien beim Thema Missbrauch muss hergestellt werden. Dies gelingt natürlich nicht von heute auf morgen, aber ein Anfang muss gemacht und über entsprechende Wege nachgedacht werden, damit dieser Bereich nicht zu kurz kommt.

Die Dienststelle sagt, dass die angekündigte Einführung des erweiterten

Führungszeugnisses nur als flankierende Maßnahme dient. Es werde ein Erlass vorbereitet und der HPRL werde beteiligt. „Auch ist eine Handreichung für die Schulen geplant mit Hinweisen zum Umgang mit Opfern, mit Verdächtigten, der Presse und den Behörden. Auch Ansprechpartner sollen aufgeführt werden. Es liegen allerdings noch keine Ergebnisse vor, weil die Arbeit sehr mannigfaltig und umfangreich ist.“

Der HPRL betont erneut die Wichtigkeit der Verbindlichkeit für alle Beteiligten.

Die Dienststelle gibt die Ressortgrenzen zu bedenken. So ist das HKM nicht für Privatschulen zuständig und stellt auch keine Erzieherinnen und Erzieher ein. Nach Möglichkeit will man aber die Formulierungen in den Handreichungen ausweiten.

### Erlass über die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb im Bereich der allgemeinbildenden Schulen und der berufsbildenden Schulen

Der HPRL führt einleitend aus, dass die Dienststelle für die Zusammenführung der Erlasse die höhere Eigenverantwortung der Schulen und die Beschränkung auf das unbedingt Erforderliche als Leitgedanken genannt hat. Allerdings kann die Verwirklichung in der Konzeption nicht nachvollzogen werden.

Die Sinnhaftigkeit eines einheitlichen Erlasses ist schon deshalb infrage zu stellen, weil bereits vom Alter her ganz unterschiedliche Schülerinnen und Schüler betroffen sind. Der Erlass soll einmal für 7. bzw. 8. Hauptschulklassen, andererseits für 19-Jährige im BGJ gelten. Die Ziele der Praktika, die Vorerfahrungen der Schülerinnen und Schüler und auch die Betreuungsansprüche der Be-

troffenen sind in der Praxis völlig unterschiedlich. In den 7. Klassen dienten die Praktika zur Berufsorientierung, im BGJ liegen ihnen bestimmte berufliche Richtungen zugrunde.

Die Dienststelle antwortet darauf, dass es bisher 3 verschiedene Erlasse für die allgemeinbildenden Schulen, die Berufsschulen und die gymnasiale Oberstufe gegeben hat. Durch die Arbeitsgruppe Verwaltungsvereinfachung ist es Vorgabe gewesen, daraus einen Erlass zu formulieren. Die versicherungsrechtlichen Regelungen sollen in einem einheitlichen Rahmen zusammengeführt werden. Der Spagat ist sehr groß. Alle Referate sind daran beteiligt gewesen. Der Erlassentwurf ist an 120 Institutionen mit der Bitte um Rückmeldung verschickt worden.

Der HPRL äußert verwundert, dass das HKM sich in pädagogischen Fragen von Gedanken zur Verwaltungsvereinfachung leiten lässt.

Die pädagogische Entwicklung bestimmt die organisatorische und nicht umgekehrt. Die Arbeit der Lehrkräfte wird erschwert, wenn man sich an mehreren Stellen herausarbeiten muss, was für die eigene Schülerklientel gilt. Der HPRL ist der Auffassung, dass die völlig unterschiedliche Schulrealität definitiv nicht in einem Erlass zusammengefasst werden kann. Weil auch die Bestimmungen im Arbeits- und Jugendschutz je nach Schülergruppe vollkommen verschieden sind.

Der HPRL bittet darum, die alten Varianten zu erhalten und den Erlassentwurf zurückzuziehen.

Die Dienststelle erwidert, dass natürlich das Gesetz als höhere Norm gilt. Daher müssten die in ihm geregelten Punkte nicht noch einmal wiederholend aufgeführt werden.

Der HPRL weist darauf hin, dass seiner Ansicht nach Erlasse der Erläuterung dienen sollen und keine Verwirrung stiften dürfen. In den all-

gemeinbildenden Schulen sind die Lehrkräfte für die Zeit des Praktikums vom Unterricht freigestellt gewesen. Diese konkreten Vorgaben würden in der neuen Regelung fehlen.

Die Dienststelle wiederholt die Sinnhaftigkeit der Zusammenführung der Regelungen in einem Erlass, weil viele Regelungen alle Schülerinnen und Schüler gemeinsam betreffen. Andererseits sind Regelungen, z. B. zum Auslandspraktikum, wieder aufgenommen bzw. weiter fortgeschrieben worden. Die Frage, ob ein begleitender Lehrer dabei sein muss, ist jetzt geklärt. Es genügt, wenn Kommunikationswege aufrechterhalten werden. Für die Praktika, die zu Prüfungen hinführen, sind jetzt genauere Hinweise in den einschlägigen Verordnungen aufgeführt. Die Freistellung von allen anderen dienstlichen Obliegenheiten hat es im beruflichen Bereich nicht gegeben. Hier habe die Schulleiterin oder der Schulleiter entschieden und Einzelfallregelungen getroffen. Dies gilt für den allgemeinbildenden Bereich jetzt auch.

Der HPRL spricht an, dass den Schulen eine höhere Eigenverantwortlichkeit zugeteilt wird, die Ressourcen aber nicht erhöht worden wären.

Die Dienststelle erwidert, dass sich die Ressourcen nicht geändert hätten und die Schulleiterin oder der Schulleiter flexibel nach den Gegebenheiten entscheiden kann.

Der HPRL sagt, dass bei den früheren Erlassen klare Vorgaben als Grundlage formuliert waren. Daher kann er den Einschränkungen nicht zustimmen.

Die Dienststelle sagt, dass alle Fachabteilungen zugestimmt hätten und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter aufgrund der Situation vor Ort z. B. über notwendige Freistellungen entscheidet.

Der HPRL führt an, dass sich die 2007 erfolgten Veränderungen für

die Betriebspraktika im Bereich der beruflichen Schulen nicht bewährt hätten. Zuschläge sind gestrichen worden. Die Praktika sind Teil des berufsbildenden Unterrichts. Der an den Schulen zu haltende Unterricht wird mit dieser Argumentation nicht mehr voll abgedeckt. „Mittel hätten nur zu Beginn der Änderung zur Verfügung gestanden. Ein Besuch der Praktikanten durch die betreuende Lehrkraft sei mindestens einmal pro Woche vorgesehen gewesen. Jetzt gäbe es keine Regelung mehr. Zur Betreuung der Praktika könnten jetzt außer den Lehrkräften weitere Personen herangezogen werden. Eine hochwertige Praktikumsbetreuung sei immer schwieriger durchzuführen, auch aufgrund der knappen Mittel. Qualität werde in einem schlechenden Prozess abgebaut.“

Im vorliegenden Entwurf werden somit die bereits vorgenommenen Verschlechterungen an den beruflichen Schulen auch an die allgemeinbildenden Schulen übertragen.

Die Dienststelle wiederholt mehrmals, dass sich an den Kernaussagen des Erlasses nichts geändert hat. Die Ressourcen sind vorhanden. Die Stunden für die Betreuung durch die Lehrkräfte stehen zur Verfügung. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter trägt nun die Verantwortung für die Entscheidungen vor Ort.

Der HPRL schlägt vor, dass die Dienststelle wichtige Erläuterungen aus den alten Erlassen wieder aufnimmt, damit Streitpunkte von vornherein vermieden werden. Er sieht aber aufgrund der Haltung der Dienststelle und der Terminsetzungen kaum Veränderungsmöglichkeiten.

Die Dienststelle sagt, dass sie in der Erörterung nicht sofort Zugeständnisse machen kann. Alle Rückmeldungen werden aber gesichtet, gewertet und miteinander abgeglichen. Daraus könnten sich ggf. Veränderungen ergeben.

Es bleibt also abzuwarten, in welche Richtung sich die Diskussion entwickeln wird.

## Verordnung über das besondere berufsbegleitende Verfahren zum Erwerb einer gleichgestellten Qualifikation hier: Bestimmung von Mangelfächern

Der HPRL sagt, dass es noch immer bei der Bestimmung der Mangelfächer zu Problemen kommt.

Die Dienststelle weist darauf hin, dass die VO zum 1.8.2010 vollständig korrekt angewendet worden ist, was leider zum 1.2.2010 noch nicht möglich war.

Entweder deklariert das HKM ein Fach als Mangelfach oder alle Bewerber der Rangliste sagen ab und auf die Ausschreibung gibt es keine Bewerbungen. Erst dann kann es zum Quereinstieg kommen.

Der HPRL fragt nach den sog. schulspezifischen Mangelfächern.

Die Dienststelle informiert darüber, dass sie noch keine Übersicht und Einschätzung über den Einstellungstermin 1.8.2010 hat. Das Verfahren wird aber von den Schulen so wie vereinbart durchgeführt. Für den Fall der Möglichkeit, einen Quereinsteiger einzustellen, bekommen die zuständigen SPR einen Auszug aus der Rangliste.

Der HPRL stellt fest, dass es in den Staatlichen Schulämtern eine unterschiedliche Anzahl von Quereinsteigerstellungen gibt. Auch hat er beobachtet, dass im Moment für den Quereinstieg ausgeschrieben wird, obwohl sich zurzeit die Ranglisten wieder füllen.

Nach Aussage der Dienststelle sind die Situationen sehr verschieden. Ausschreibungen für den Quereinstieg zum 1.8.2010 sind vorausschauend nur dann möglich, wenn

es sich um einen definierten Mangelbereich handelt oder wenn keine Referendarinnen oder Referendare die Ausbildung abschließen.

Der HPRL spricht auch die Konkurrenzsituation zwischen Referendaren und Quereinsteigern durch den abgelaufenen Einstellungserlass und den Einstellungstermin 1.8.2010 an.

Die Dienststelle führt aus, dass sich die Verfahren je nach Haupt- und Zweifach unterscheiden. Hat ein Quereinstiegsbewerber Physik als Hauptfach, kommt oft Mathematik als 2. Fach hinzu. Mit Physik als Zweifach ist es deutlich schwieriger, als Quereinsteiger eingestellt zu werden.

Der Einstellungserlass soll mit Blick auf zukünftige Bewerber besser und flexibler werden. Auch der Quereinsteigererlass muss modifiziert werden. Vorrang vor dem Quereinstieg hat immer die Einstellung der Referendarinnen und Referendare.

Zum 1.8.2010 erkennt man Besserungen im H/R-Bereich. Chemie wird kein Mangelfach mehr sein. Die Zahl der Quereinsteiger ist aber nicht abzuschätzen.

Der HPRL spricht an, dass die Anrechnungsstunden von 6 Pflichtstunden pro Quereinsteiger nicht mehr in der Zuweisung aufgeführt seien. Die Dienststelle sagt eine Überprüfung zu.

### Personalvertretungsrecht Hessen 2010

Kommentar – mit Wahlordnung gebunden, 480 Seiten, 13,5 x 21,0 cm von Walter Spieß, ISBN: 978-3-8029-1627-4 9., neu bearbeitete Auflage Erscheinungsdatum: März 2009 Preis: 24,90 €

#### Auch erhältlich als:

E-Book Personalvertretungsrecht Hessen Preis: 14,95 €

#### Kurzbeschreibung:

Ihre Rechte als Personalvertretung. Diese Kommentierung zum Personalvertretungsrecht Hessen richtet sich sowohl an neu gewählte Personalvertretungsmitglieder, die sich schnell mit den Grundzügen des Personalvertretungsrechts vertraut machen wollen, als auch an erfahrene Profis.

Der bewusst verständlich gehaltene Kommentar enthält:

- Präzise Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen
- Aktuelle Rechtsprechung mit zahlreichen Querverweisen
- Fristenkalender
- Beispiele aus der Personalratspraxis

Die Ausgabe 2010 berücksichtigt die personalvertretungsrechtliche Zusammenfassung der Gruppe der Angestellten und Arbeiter zur Gruppe der Arbeitnehmer. Dies berührt neben der Wahlordnung insbesondere die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften, die dem gesetzlich zu beachtenden Gruppenprinzip Rechnung tragen.

„Effektive Orientierungs- und Entscheidungsgrundlage für jede Personalvertretung und Personalabteilung.“

GdS



Der HPRL fragt nach, ob die Zahl der LiV verringert worden ist, weil der Zuweisungserlass ca. 70 Stellen weniger ausweist.

Die Dienststelle erwidert, dass sich die Zahl der LiV nicht geändert hat. Allerdings sind vom Haushalt her weniger Stellen hinterlegt. In der Vergangenheit seien 1.500 Referendarinnen und Referendare ohne Haushaltsbeschluss zusätzlich eingestellt worden, die jetzt ihre Ausbildung abschließen würden.

## IT-Akademie hier: Informationen der Dienststelle über die Perspektive

Die Dienststelle führt aus, dass die im Dezember 2002 gegründete öffentlich-rechtliche Dr.-Frank-Niethammer-Stiftung in eine wirtschaftliche Schieflage geraten ist. Daher hat der Vorstand der Stiftung die Auflösung der IT-Akademie beantragt.

Der RP Darmstadt hat nach Prüfung des Sachverhalts die Schließung der Stiftung genehmigt. Laufende Maßnahmen werden zu Ende geführt, Räumlichkeiten und Personal wird gekündigt werden.

Die Fortbildungsmaßnahmen der Stiftung sollen sichergestellt werden. Das HKM überlegt noch in welcher Weise. Gespräche zur Klärung haushaltstechnischer Fragen würden geführt und ggf. bis Mitte Juni abgeschlossen. Zudem sagt die Dienststelle, dass interministerielle Gespräche mit dem FM noch nicht erfolgt sind. Daher kann sie zum derzeitigen Zeitpunkt keine weiteren Auskünfte geben. Es gibt in Hessen acht Fortbildungsstandorte mit der dazugehörigen Infrastruktur. Die Arbeitsplätze des Geschäftsleiters und von acht Angestellten sind gefährdet. Die Dienststelle hofft auf eine für alle Beteiligten einvernehmliche Regelung. ■

# hpvg

## 50 Jahre Hessisches Personalvertretungsgesetz

von Thomas Ravizza, Wiesbaden\*

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) wurde am 1. Januar 2010 fünfzig Jahre alt. Es trat als Gesetz vom 23. Dezember 1959<sup>1</sup> mit Wirkung zum 1. Januar 1960 in Kraft. Wie bei einem runden Geburtstag angemessen, soll des Jubilars mit einer kurzen geschichtlichen Zusammenfassung unter Hervorheben einzelner Meilensteine gedacht werden.

Dem Gesetz ist in der Nachkriegszeit das auf Grundlage des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 ergangene Betriebsrätegesetz (BRG) vom 31. Mai 1948<sup>2</sup> vorausgegangen. Es fand für den privaten wie auch den öffentlichen Bereich Anwendung und bezog, anders als noch die Gesetzeslage während der Weimarer Republik, neben Arbeitern und Angestellten nun auch Beamte in die Personalvertretung mit ein. Das HPVG regelt für den öffentlichen Dienst in Hessen die Wahl, die Zusammensetzung, die Rechtsstellung sowie die Beteiligungsrechte der Personalräte (z. B. Beteiligungsformen wie Anhörung, Mitwirkung oder Mitbestimmung, Initiativrechte, Verfahren zur Streitentscheidung).

Das HPVG von 1959 kam noch mit 101 Paragrafen aus – heute sind es 123. Die Amtszeit der Personalräte betrug seinerzeit zwei Jahre – heute ist sie doppelt so lang. § 91 stellte den Verstoß gegen die Schweigepflicht unter Strafe; Personalratsmitgliedern oder Ersatzmitgliedern drohte bei Indiskretion Geldstrafe, bis zu sechs Monaten Gefängnis oder Haft. Gute alte Zeit?

Das Gesetz blieb etwa zehn Jahre nahezu unverändert. Die kommunale Gebietsreform, die Neuorganisation der Polizei (Entkommunalisierung) und Anpassung an das Bundespersonalvertretungsgesetz bedingte dann in den Siebzigerjahren Gesetzesänderungen. Die Strafvorschrift wurde 1974 aufgehoben.

Grundlegende Änderungen erfuhr das HPVG durch Gesetz vom 11. Juli 1984. Dieses beruhte auf einem Gesetzentwurf der Landtagsfraktionen der GRÜNEN und der SPD. In das HPVG wurde u. a. die Freistellungsmöglichkeit für Mitglieder der Stufenvertretung oder der Mitbestimmungsbestand bei Einführung oder Anwendung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten aufgenommen.

Auf einen Normenkontrollantrag des Landesadvokats des Landes Hessen hin verneinte der Staatsgerichtshof des Landes Hessen mit Urteil vom 30. April 1986 die Vereinbarkeit einzelner Regelungen des HPVG 1984 mit der Hessischen Verfassung.

So wurde beanstandet, dass die Einigungsstelle im Streitfall in Mitbestimmungstatbeständen, die u. a. die Behördenorganisation betreffen, ein bindendes Letztentscheidungsrecht habe. Die Entscheidungsbefugnis müsse hier aber bei der Behördenleitung bzw. obersten Dienstbehörde als Teil der legitimierten Staatsgewalt verbleiben. Weiter wurde festgestellt, dass im HPVG 1984 der Personalvertretung weiterreichende

Befugnisse eingeräumt wurden, als dies in Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der anderen Länder vorgesehen sei.<sup>3</sup>

Diese Gerichtsentscheidung nahm der (neue) Gesetzgeber von 1988 zum Anlass, das Gesetz neu zu fassen; es erging das HPVG vom 24. März 1988.<sup>4</sup>

Mit Gesetz vom 25. Februar 1992<sup>5</sup> wurde die Verpflichtung zur anteiligen Vertretung der Geschlechter in den Personalräten in das HPVG aufgenommen. Diese Regelung des „Geschlechterproporz“ hat der Staatsgerichtshof des Landes Hessen mit Urteil vom 22. Dezember 1993 als mit der Verfassung vereinbar erklärt.<sup>6</sup>

Die Anzahl der hier bislang genannten Staatsgerichtshofentscheidungen macht deutlich, dass das Personalvertretungsrecht als Teil des öffentlichen Dienstrechts in einem gewissen Spannungsfeld steht. Auf der einen Seite soll das Personalvertretungsrecht den Beschäftigten die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz sichern und den durch den Eintritt in die Arbeitswelt bedingten Verlust an Entfaltungsmöglichkeit kompensieren.

Andererseits ist zu beachten, dass die Dienststellen im Gemeinwohlinteresse zur zeitnahen Aufgabenerledigung verpflichtet sind und insoweit die reibungslose „Erfüllung des Amtsauftrags“ von Bedeutung ist.<sup>7</sup>

Nach einer Zeit des kontinuierlichen Ausbaus der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen im öffentlichen Dienst, die von basisdemokratischen Vorstellungen geprägt war, wird dieses Spannungsverhältnis – gestützt auf verfassungsrechtliche Erwägungen – seit den neunziger Jahren dahingehend gelöst, dass die Mitbestimmungsrechte zugunsten der zu erfüllenden Behördenaufgaben zurückgeführt werden.<sup>8</sup>

Dementsprechend hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 24. Mai 1995 die verfassungs-

rechtlichen Grenzen der Personalvertretung aufgezeigt und den Umfang personalrätlicher Beteiligung neu geordnet.<sup>9</sup> Gegenstand der Entscheidung war das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz vom 11. Dezember 1990. Dieses Gesetz gilt bis heute bundesweit als das mitbestimmungsfreundlichste Personalvertretungsgesetz.

Die Grundsatzentscheidung gab folgende Rahmenbedingungen vor:

- Eine uneingeschränkte, umfassende Mitbestimmung im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es nicht.
- Die Beteiligung des Personalrats reicht je nach betroffener Angelegenheit unterschiedlich weit. Wo ihm bei sozialen Angelegenheiten die stärksten Beteiligungsrechte zuzugestehen sind, werden diese bei organisatorischen und personellen Angelegenheiten im Hinblick auf den verlässlich zu erfüllenden Amtsauftrag der Dienststellen schwächer oder gar nicht eingeräumt. Je mehr der Aufgabenvollzug betroffen ist, desto weniger weit reicht das Beteiligungsrecht. So sind bestimmte Angelegenheiten beispielsweise auch der Entscheidungsbefugnis einer Einigungsstelle entzogen.
- Das Demokratieprinzip gebietet nicht nur im Interesse einer verlässlichen Aufgabenerledigung geordnete Verfahrensvorschriften und Verfahrensbeschleunigung.

Diese Vorgaben hat der hessische Gesetzgeber durch das Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 6. Juli 1999<sup>10</sup> und das Zweite Gesetz zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen innerhalb der öffentlichen Verwaltung vom 18. Dezember 2003<sup>11</sup> umgesetzt.

Die dadurch erfolgten Änderungen des HPVG hatten u. a. eine Neuordnung einzelner Beteiligungsrechte

nach den Beteiligungsformen Mitbestimmung oder Mitwirkung zur Folge (Herabstufung zur schwächeren Beteiligungsform der Mitwirkung). Weiterhin wurde die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle je nach Betroffenheit des Amtsauftrags bei der betroffenen Maßnahme gegenüber der obersten Dienstbehörde beschränkt; der Entscheidung kommt dann nur empfehlender Charakter zu.

Aus Sicht mancher Personalvertretung oder Gewerkschaft wurden diese Gesetzesänderungen als tiefer Einschnitt in die Beteiligungsrechte oder als „Abbau der Mitbestimmung“ beklagt. Dass dem Gesetzgeber aber bei Fassung der HPVG im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben ein weiter Gestaltungsspielraum zukommt, entschied der Staatsgerichtshof des Landes Hessen mit Urteil vom 8. November 2006.

Mit dieser Entscheidung wurde zugleich die Vereinbarkeit einzelner Vorschriften des HPVG mit der Hessischen Verfassung festgestellt. Weiter wurde – in Beschäftigung mit der Entscheidung vom 30. April 1986 – erkannt, dass aus Art. 37 Abs. 2 der Hessischen Verfassung eine gleichberechtigte Mitbestimmung im öffentlichen Dienst nicht hergeleitet werden kann.<sup>12</sup>

Mit dem Gesetz vom 6. Juni 2007 wurden im HPVG die Begriffe „Arbeiter und Angestellter“ durch „Arbeitnehmer“ ersetzt; nunmehr bilden Beamte und Arbeitnehmer je eine Gruppe. Neben einer Änderung von § 98 HPVB (Universitätskliniken, Gesetz vom 28. September 2007) wurde das HPVG in der Folgezeit durch das Hessische Beamtenrechtsanpassungsgesetz vom 5. März 2009 geändert.<sup>13</sup>

Gesetzesentwürfe der Fraktion DIE LINKE vom 3. Februar 2009<sup>14</sup> und der Fraktion der SPD vom 5. Mai 2009<sup>15</sup> hatten mehr oder weniger umfangreich eine Wiederherstellung der Rechtslage vor 1999 zum Ziel. Sie fanden im Landtag keine Mehr-

tv-h

## Tarifvertrag Hessen

von Barbara Schätz

heit. Zuletzt wurde die Geltungsdauer des HPVG mit Gesetz vom 9. Oktober 2009<sup>16</sup> bis zum 31. Dezember 2014 verlängert. Insgesamt wurde das HPVG – in den Fassungen von 1959 und von 1988 – durch bislang fünfzig Gesetze geändert. Auf jedes Jahr seines Bestehens käme also eine Gesetzesänderung.

Insoweit wird das HPVG in seiner Ausgestaltung jeweils vom aktuellen Zeitgeist und Staatsverständnis geprägt; das Gesetz ist für Anpassung offen. Solche können zukünftig anstehen, wenn infolge der laufenden Dienstrechtsreform das Dienstrecht modernisiert wird.

Das HPVG ist aber in den fünfzig Jahren seines Bestehens stets eine verlässliche Grundlage für die Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleitung gewesen.

\*) Amtsrat Thomas Ravizza arbeitet als Sachbearbeiter im Referat Beamtenrecht und Personalvertretungsrecht des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport. Der Aufsatz gibt im Hinblick auf die rechtlichen Wertungen ausschließlich seine persönlichen Auffassungen wieder.

- 1) GVBl. 1959, S. 83.
- 2) GVBl. 1948, S. 117 und 1950, S. 49.
- 3) StAnz. 1986, S. 1089, 1098.
- 4) GVBl. I, S. 103.
- 5) GVBl. I, S. 77.
- 6) P. St. 1141, ZfPR 1994, S. 116.
- 7) Spieß, Personalvertretungsrecht Hessen, 2. Aufl. 2005, S. 15.
- 8) Lecheler, PersV 2004, S. 244.
- 9) BVerfGE 93, 37 – ZBR 1996, 15 – ZfPR 1995, S. 185.
- 10) GVBl. I, S. 338.
- 11) GVBl. I, S. 494.
- 12) P. St. 1981, ZfPR online 5/2007, S. 2 – NVwZ-RR 2007, 217.
- 13) GVBl. I, S. 95 – Anpassung Beamtenstatusgesetz (BeamtStG.).
- 14) Drucks. 18/24.
- 15) Drucks. 18/420.
- 16) GVBl. I, S. 397. ■

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen – Tarifvertrag Hessen (TV-H) – ist zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten. Er ersetzt den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb). Mit dem Austritt aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Jahre 2004 hatte Hessen versucht, Sonderwege zu beschreiten und die Einkommens- und Arbeitsverhältnisse der hessischen Landesbeschäftigten von der Entwicklung der übrigen Länder abzukoppeln. Nunmehr erhält auch Hessen Anschluss an die tarifpolitischen Entwicklungen im TdL-Bereich, denn der TV-H enthält in weiten Teilen Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Damit ist tarifvertraglich auch in Hessen die bisherige Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern aufgehoben.

Für den Bereich der Lehrkräfte wurden Sonderregelungen im TV-H vereinbart. Damit wird in Hessen zum 1. Januar 2010 auch im Lehrerbereich der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst.

### Arbeitszeit und Urlaub

Aufgrund der besonderen Anforderung hinsichtlich der Arbeitszeit bei den Lehrkräften finden im Lehrerbereich wie bisher die allgemeinen Vorschriften zur Arbeitszeit keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung. Eine Neuerung ergibt sich im TV-H bei den Urlaubsregelungen. Sowohl der Urlaubsanspruch als auch die Urlaubsdauer werden künf-

tig auch für Lehrkräfte tariflich im TV-H geregelt. Allerdings muss der Urlaub weiterhin in der unterrichtsfreien Zeit genommen werden.

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet auch nach dem TV-H mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat (§ 44 Nr. 4 TV-H).

### Überleitung der Lehrkräfte

Die Überleitung der Lehrkräfte erfolgt aufgrund von gesonderten Anwendungstabellen (Anwendungstabelle gemäß § 20 TVÜ-H, gültig vom 1. Januar 2010 bis 28. Februar 2010, und Anwendungstabelle gemäß § 20 TVÜ-H, gültig ab 1. März 2010, mit einer Erhöhung von 1,2 Prozent). Diese Anwendungstabellen unterscheiden zwischen Lehrkräften mit Lehramtsbefähigung und Lehrkräften ohne Lehramtsbefähigung. Diese Unterscheidung differenziert hinsichtlich der fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die potenzielle Berufung in das Beamtenverhältnis.

### Allgemeine Zulage

Sonderregelungen für Lehrkräfte gelten auch bei den neuen Tabel-

lenwerten. Dem bisherigen Unterschied zwischen der allgemeinen Zulage von Lehrkräften und der anderer vergleichbarer Beschäftigter wird insofern Rechnung getragen, als die Tabellenentgelte vom 1. Januar 2010 bis zum 28. Februar 2010 in den EG 5 bis EG 8 um 51,20 Euro und in den EG 9 bis EG 13 um 57,60 Euro vermindert werden. Die Beträge der Tabellenentgelte ab 1. März 2010 werden in den EG 5 bis EG 8 um 44,80 Euro und in den EG 9 bis EG 13 um 50,40 Euro reduziert.

Kein Abzug erfolgt gegenüber den Lehrkräften in der EG 13 SR, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, sowie gegenüber den übergeleiteten Lehrkräften, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben. Allerdings werden die bisherigen Unterschiede bei der allgemeinen Zulage in den künftigen Entgelttrunden harmonisiert. Bis zum vollständigen Abbau der Unterschiede bei der allgemeinen Zulage werden die Beträge der Anwendungstabellen um den jeweiligen Unterschiedsbetrag gemindert. Die Minderung dieser Abzüge erfolgt bei künftigen Entgelterhöhungen zu je 6,40 Euro (EG 5 bis EG 8) beziehungsweise 7,20 Euro (EG 9 bis EG 13).

## Übergangsregelung für befristete Lehrkräfte

Eine besondere Regelung findet sich für die Lehrkräfte, die beispielsweise für jedes Schuljahr befristet eingestellt werden. Grundsätzlich sind Unterbrechungen von bis zu insgesamt einem Monat unschädlich. Nach dem TVÜ-H gilt für die Lehrkräfte aber, dass bei Unterbrechungen während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraumes von einem Monat die Dauer der Sommerferien tritt. Danach behalten sie somit

den Schutz der Überleitungsregelungen.

## Verhandlungen zur Eingruppierung

Zu den Vorschriften zur Eingruppierung haben die Tarifvertragsparteien im TV-H die Vereinbarung getroffen, dass unter Berücksichtigung der Verhandlungen der übrigen Länder nach Inkrafttreten des TV-H Verhandlungen zur Entgeltordnung ein-

schließlich des Lehrerbereichs aufgenommen werden sollen. Damit besteht erstmals die Chance, den Zustand zu beenden, dass es dem Arbeitgeber beziehungsweise dem Beamtengesetzgeber überlassen bleibt, Lehrkräfte auf der Grundlage von Richtlinien arbeitsvertraglich oder wie die Beamtinnen und Beamten einzugruppieren.

**Quelle: dbb-tarifunion tacheles, Sonderausgabe November 2009, TV-H Text und Erläuterungen S. 6 und S. 14 ■**

## Das neue Tarifrecht Hessen 2010 Mit ausführlicher kommentierender Einführung

Erläuternde Einführung,  
TV-H, TVÜ-H, sonstige Tarifverträge,  
Durchführungsbestimmungen  
Walter Spieß  
Ergänzbare Sammlung, ca. 700 Seiten  
im Ordner  
ISBN 978-3-8029-1145-3  
ca. 39,- EUR  
zzgl. ca. 2 Aktualisierungen jährlich



Das gezielt für die tägliche Arbeit zusammengestellte Werk macht es leicht, sich mit der schwierigen Materie vertraut zu machen. Als besonders hilfreich erweist sich dabei die ausführliche Einführung. Ziele, Schwerpunkte, Überleitung und Hintergründe sind kompakt erläutert.

„Das neue Tarifrecht Hessen“ begleitet Sie zuverlässig durch den Reformprozess und unterstützt Sie wirkungsvoll bei der täglichen Arbeit.

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)
- Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Hessen in den TV-H und zur Regelung des Übergangsrechts
- Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-H BBIG)
- Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Pflegeberufen (TVA-H Pflege)
- Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Landes Hessen (TV-EntgeltU-H)
- Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrerinnen/Personenkraftwagenfahrer des Landes Hessen (PKW-Fahrer-TV-H)

### Mit Durchführungsbestimmungen

Die praktische Arbeitsgrundlage für alle Tarifbeschäftigten des Landes Hessen, für Personalsachbearbeiter, für Personalräte und Gewerkschaftsvertreter sowie Mitarbeiter der Arbeitgeberverbände. Walter Spieß ist aufgrund seiner langjährigen gewerkschaftlichen und personalrätlichen Tätigkeit mit den Feinheiten des Tarifrechts bestens vertraut.

# besoldungstabellen

gültig ab 1. März 2010

## Besoldungsordnung A

Grundgehaltssätze  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus					3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus		
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1.583,16	1.621,40	1.659,63	1.697,86	1.736,10	1.774,35	1.812,59					
A 3	1.649,20	1.689,88	1.730,56	1.771,23	1.811,94	1.852,63	1.893,31					
A 4	1.686,64	1.734,57	1.782,45	1.830,35	1.878,25	1.926,16	1.974,04					
A 5	1.700,28	1.761,61	1.809,27	1.856,91	1.904,58	1.952,23	1.999,88	2.047,54				
A 6	1.740,54	1.792,87	1.845,20	1.897,51	1.949,83	2.002,16	2.054,50	2.106,82	2.159,13			
A 7	1.817,04	1.864,06	1.929,90	1.995,74	2.061,58	2.127,43	2.193,28	2.240,28	2.287,30	2.334,35		
A 8		1.930,87	1.987,12	2.071,49	2.155,87	2.240,24	2.324,64	2.380,88	2.437,12	2.493,39	2.549,62	
A 9		2.057,17	2.112,53	2.202,58	2.292,62	2.382,68	2.472,73	2.534,62	2.596,55	2.658,44	2.720,36	
A 10		2.216,62	2.293,54	2.408,89	2.524,29	2.639,66	2.755,04	2.831,96	2.908,87	2.985,77	3.062,70	
A 11			2.555,18	2.673,39	2.791,60	2.909,84	3.028,07	3.106,88	3.185,70	3.264,53	3.343,33	3.422,14
A 12			2.747,98	2.888,94	3.029,87	3.170,83	3.311,78	3.405,74	3.499,69	3.593,66	3.687,64	3.781,60
A 13			3.093,09	3.245,29	3.397,51	3.549,70	3.701,90	3.803,37	3.904,83	4.006,32	4.107,79	4.209,26
A 14			3.219,18	3.416,57	3.613,93	3.811,30	4.008,67	4.140,25	4.271,84	4.403,41	4.535,00	4.666,60
A 15						4.191,21	4.408,21	4.581,82	4.755,41	4.929,02	5.102,63	5.276,21
A 16						4.629,06	4.880,02	5.080,81	5.281,60	5.482,36	5.683,14	5.883,91

## Besoldungsordnung B

Grundgehaltssätze  
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	
B 1	5.276,21
B 2	6.137,94
B 3	6.502,73
B 4	6.884,82
B 5	7.323,19
B 6	7.737,13
B 7	8.139,81
B 8	8.559,50
B 9	9.080,61
B 10	10.698,82
B 11	11.115,91

## Familienzuschlag

(Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1 BBesG)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2 BBesG)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	107,64	204,31
übrige Besoldungsgruppen	113,04	209,72

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 96,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 301,24 Euro.

### Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,49 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 27,45 Euro in der Besoldungsgruppe A 4 um je 21,95 Euro in der Besoldungsgruppe A 5 um je 16,47 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

## Mehrarbeitsvergütung

(Beträge in Euro)

§ 4 Abs. 1 MVergV	
Besoldungsgruppen	
A 2 bis A 4	10,70
A 5 bis A 8	12,63
A 9 bis A 12	17,34
A 13 bis A 16	23,91
§ 4 Abs. 3 MVergV	
Nummer 1	16,13
Nummer 2	20,00
Nummer 3	23,73
Nummern 4 und 5	27,73

# Amtszulagen, Stellenzulagen, Zulagen, Vergütungen

(Monatsbeträge)  
– in der Reihenfolge der Gesetzesstellen –

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil
<b>Bundesbesoldungsgesetz</b>		Nummer 8	
§ 44	bis zu 105,33	Die Zulage beträgt	
§ 48 Abs. 2	bis zu 105,33	für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
§ 78	bis zu 78,99	A 2 bis A 5	118,49
		A 6 bis A 9	157,99
		A 10 und höher	197,48
<b>Bundesbesoldungsordnungen A und B</b>		Nummer 9	
Vorbemerkungen		Die Zulage beträgt	
Nummer 2 Abs. 2	131,65	nach einer Dienstzeit	
Nummer 5		von einem Jahr	65,60
Die Zulage beträgt für		von zwei Jahren	131,20
Beamtinnen und Beamte		Nummer 10 Abs. 1	
der Besoldungsgruppen A 5 und A 6	36,86	Die Zulage beträgt	
Beamtinnen und Beamte		nach einer Dienstzeit	
der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9	52,66	von einem Jahr	65,60
Beamtinnen und Beamte des gehobenen		von zwei Jahren	131,20
und höheren Dienstes	78,99	Nummer 12	98,40
Nummer 5a		Nummer 13a	bis zu 78,99
Abs. 1		Nummer 13c	
Buchstabe a	94,79	Die Zulage beträgt	
Buchstabe b	157,99	für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen	
Buchstabe c	226,46	A 2 bis A 7	47,40
Abs. 2		A 8 bis A 11	63,20
Nr. 1 Buchstabe a	142,19	A 12 bis A 15	73,73
Buchstabe b	105,33	A 16 und höher	94,79
Nr. 2 Buchstabe a	105,33	Nummer 21	190,54
Buchstabe b	42,13	Nummer 25	39,50
Nr. 3	68,46	Nummer 26 Abs. 1	
Nr. 4 und 5	63,20	Die Zulage beträgt für Beamtinnen und Beamte	
Nr. 8 Buchstabe a	131,65	des mittleren Dienstes	17,56
Buchstabe b	68,46	des gehobenen Dienstes	39,50
Nummer 6 Abs. 1			
Buchstabe a	473,96		
Buchstabe b	379,17		
Buchstabe c	303,34		
Nummer 6 a	105,33		

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	
Nummer 27		
Abs. 1		
Buchstabe a		
Doppelbuchstabe aa		17,59
Doppelbuchstabe bb		68,80
Buchstabe b		76,47
Buchstabe c		76,47
Abs. 2		
Buchstabe a		
Doppelbuchstabe bb		51,23
Buchstabe b und c		76,47
<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Fußnote</b>	
A 2	1	32,85
	2	19,04
	3	60,57
A 3	1, 5	60,57
	2	32,85
A 4	1, 4	60,57
	2	32,85
A 5	3	32,85
	4, 6	60,57
A 6	6	32,85
A 7	5	50 v. H. des jeweiligen Unter- schiedsbetrages zum Grundgehalt der Besoldungs- gruppe A 8
A 9	3, 6	244,53
	7	8 v. H. des Endgrund- gehalts der Besoldungs- gruppe A 9
A 12	7, 8	142,03
A 13	7	170,37
	11, 12, 13	248,50
A 14	5	170,37
A 15	7	170,37

Dem Grunde nach geregelt in	Betrag in Euro, Vomhundert, Bruchteil	
<b>Bundesbesoldungsordnung R</b>		
<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Fußnote</b>	
R 1	1, 2	188,36
R 2	3 bis 8, 10	188,36
R 3	3	188,36
<b>Hessisches Besoldungsgesetz</b>		
<b>Besoldungsordnung A und B</b>		
<b>Besoldungsgruppen</b>	<b>Fußnote</b>	
A 10	3	269,60
A 12	2	142,03
A 13	1	170,37
	3	85,22
	4	170,37
A 14	2	170,37
	4	113,59
A 15	1	170,37
B 9	1	705,93

# beamtenpensionen

## Dichtung und Wahrheit

dbb Magazin. Es gibt Gegebenheiten in der Bundesrepublik, die immer wieder für breit angelegte Stammtischdiskussionen und Boulevard-Exkurse erhalten müssen. Die Beamtenversorgung ist eines dieser Dauerthemen. Von den Privilegien der Pensionäre und der Benachteiligung der Rentner ist da gern die Rede.

Wenn sich Stammtischbrüder und Revolverblätter des Themas annehmen, liegen Dichtung und Wahrheit weit auseinander, Vorurteile gehen vor Fakten. Eine aktuelle Studie des Finanzmathematikers Werner Siepe bringt jetzt Licht ins Dunkel und erhellt, dass der vermeintliche Vorsprung der Pensionäre vor den Rentnern immer weiter zusammenschmilzt, je tiefer man sich mit den Fakten der Pensionsberechnung beschäftigt.

### Werner Siepe ...

... Jahrgang 1942, ist Finanzmathematiker und pensionierter Beamter. Siepe ist Autor von Fachbüchern zu Immobilien, Geldanlage und Altersvorsorge (unter anderem des Ratgebers „Finanziell sicher in Pension“). Darüber hinaus ist er seit 1994 als freier Mitarbeiter für die von der Stiftung Warentest herausgegebene Zeitschrift FINANZtest im Ressort Geldanlage und Altersvorsorge tätig.

### Die Studie ...

... „Beamtenpensionen – Fakten statt Vorurteile“ wurde von der VERS Versicherungsberater-Gesellschaft mbH in Berlin in Auftrag gegeben. Die VERS betreibt ausschließlich unabhängige Versicherungsberatung. Geschäftsführer Hans-Hermann Lüschen ist von der IHK zugelassener Versicherungsberater und hat sich seit Jahren auch auf die Beratung von

Beamten hinsichtlich ihrer Altersversorgung spezialisiert, insbesondere auf das Erkennen und Schließen von Pensionslücken im Falle einer vorzeitigen Dienstunfähigkeit. Die komplette Studie kann im Internet unter [www.vers-berater.de](http://www.vers-berater.de) als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Die Studie „Beamtenpensionen – Fakten statt Vorurteile“ führt eine ganze Reihe von Behauptungen über die Beamtenversorgung ad absurdum und erläutert, warum Halbwahrheiten so gefährlich sind: „Weil immer die falsche Hälfte geglaubt wird“, sagte Autor Werner Siepe auf der Pressekonferenz zur Untersuchung am 24. Februar 2010 in Berlin. Daher ersetze die Studie Halbwahrheiten durch beweisbare Wahrheiten und belastbare Zahlen. Anhand der sieben häufigsten Irrtümer über Beamtenpensionen weist Siepe nach, dass vermeintliche Beamtenprivilegien weitgehend in den Bereich der Fabel gehören. Wie der Experte ebenfalls aufdeckt, tappen bei Weitem nicht nur Stammtischbrüder in diese Irrtumsfalle, sondern auch angesehene Wirtschaftsinstitute wie das DIW in Köln oder der Finanzwissenschaftler Prof. Bernd Raffelhüschen von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, der zum Beispiel Mitglied der „Rürup-Kommission“ für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme war.

Das dbb magazin fasst die wichtigsten Ergebnisse der unabhängigen Studie zusammen.

### Irrtum 1: Pensionshöhe

Pensionen sind doppelt und dreifach so hoch wie die Renten. Beispiele sind eine Studie des Deutschen Ins-

tituts für Wirtschaftsforschung (DIW), nach der Pensionsansprüche einen Gegenwartswert von 400.000 Euro haben, Rentenansprüche aber nur von 200.000 Euro, sowie eine Berechnung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) aus dem Jahr 2004, nach der die durchschnittliche Pension dem Dreifachen einer Durchschnittsrente entspricht.

Richtig sei dagegen, dass nur ein Vergleich von aktuellen Nettopensionen mit aktuellen Nettogesamtrenten aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente Sinn mache: „Bei einem solchen fairen Vergleich errechnet sich beispielsweise ein finanzielles Plus von zehn bis zwölf Prozent (bei 40 Beschäftigungsjahren) je nach Familienstand zugunsten der Pension, sofern ein monatliches Bruttoendgehalt von 3.080 Euro und die Zusatzrente im öffentlichen Dienst für einen Rentner des Jahrgangs 1945 zugrunde gelegt wird.“ Bei 45 Beschäftigungsjahren komme es sogar zu einem kleinen finanziellen Minus zulasten der allein-stehenden Pensionäre.

### Irrtum 2: Rente und Pension im Vergleich

Als weiteren grundlegenden Irrtum führt Siepe an, dass im Vergleich von Rente und Pension die Pension stets höher ist: Eine durchschnittliche Pension liegt bei 2.600 Euro, während bei Durchschnittsverdienern mit 40 beziehungsweise 45 Beitragsjahren die Rente aber nur 1.088 beziehungsweise 1.224 Euro hoch ist? „In den Bruttopensionen ist quasi schon eine Betriebsrente enthalten, da die Beamtenversorgung bifunktional ausgestaltet ist. Daher muss der bifunktionalen Beamtenpension die Gesamtrente, also die Summe von gesetzlicher Rente und Betriebsrente, gegenübergestellt werden. Außerdem muss ein fairer Vergleich von einem gleich hohen Bruttoendgehalt ausgehen“, erläutert Siepe in der Studie und bringt ein Rechenbeispiel: Bruttogehalt 3.000 Euro, Bruttopension 2.160 Euro, Bruttogesamtrente 2.030 Euro

bei 40 Beschäftigungsjahren als Angestellter im öffentlichen Dienst. „In diesem Fall kommt zu der gesetzlichen Rente von 1.542 Euro noch die VBL-Zusatzrente in der Höhe von 487 Euro hinzu, falls der Rentenbeginn für den Jahrgang 1945 im Jahr 2010 erfolgt. Die Bruttopension liegt in diesem Beispielfall also nur 130 Euro beziehungsweise sechs Prozent über der Bruttogesamtrente.“

### Irrtum 3: Explosion der Pensionsausgaben

Auch die These, dass die Pensionsausgaben explosionsartig von 42 Milliarden Euro im Jahr 2010 auf 150 Milliarden Euro im Jahr 2050 steigen – also um mehr als das Dreifache – widerlegt der Finanzmathematiker als unhaltbar:

„Diese Explosion der Pensionsausgaben über einen langen Zeitraum von 40 Jahren steht zunächst nur auf dem Papier. Richtig ist, dass die künftigen Pensionsausgaben durch die zunehmende Anzahl von Pensionären um geschätzte 60 Prozent steigen werden („Mengeneffekt“). Es ist aber falsch, bei der Hochrechnung auf das Jahr 2050 ein gleichbleibendes Pensionsniveau sowie eine sehr hohe jährliche Gehaltssteigerung von drei Prozent zu unterstellen („Preiseffekt“). Wenn man von einer realistischen Gehaltssteigerung in Höhe von durchschnittlich 1,5 Prozent pro Jahr ausgeht, sinken die Pensionsausgaben im Jahr 2050 laut Drittem Versorgungsbericht der Bundesregierung von 2005 bereits auf 82 Milliarden Euro.“ Der Zuwachs werde noch deutlich geringer, wenn – wie erwartet – die Pensionen relativ geringer steigen als die Gehälter der Beamten und somit das Pensionsniveau weiter sinkt. „Im vierten Versorgungsbericht der Bundesregierung von 2009 werden nur noch hochgerechnete Zahlen für die Pensionäre beim Bund genannt, da die Bundesländer seit der Föderalismusreform eigene Wege bei der Versorgung ihrer Landesbeamten gehen“, erklärt Siepe.

### Irrtum 4: Übertragung der Rentenreform

Es sei eine falsche Annahme, dass das Niveau der gesetzlichen Rente durch die Rentenreform laufend sinkt, während das Pensionsniveau gleich hoch bleibt: Die Absenkung des Rentenniveaus werde nicht wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung übertragen.

Richtig dagegen sei, dass das Pensionsniveau von 2003 bis 2010 in acht Stufen von maximal 75 Prozent auf 71,75 Prozent des Bruttoendgehalts sinkt. „Das Bundesverfassungsgericht hat diese Kürzung des Pensionsniveaus durch Urteil vom 27. September 2005 (Az. 2 BvR 1387/02) gebilligt“, erläutert Siepe. „Alle Bundesregierungen sowie der Deutsche Beamtenbund (dbb) haben bisher erklärt, dass sie auch künftig die Absenkung des Rentenniveaus wirkungsgleich und systemgerecht auf die Beamtenversorgung übertragen wollen. Dies ist also politisch und sogar höchstrichterlich gewollt.“

### Irrtum 5: Pensionshöhe

Eine weitere falsche Annahme: Die Pensionen richten sich nach dem Durchschnitt der in den letzten drei Jahren vor Pensionsbeginn erzielten Bruttogehälter. Von diesem durchschnittlichen Bruttogehalt wird die Pension berechnet. Sie macht 75 Prozent (andere sagen und schreiben 71,75 Prozent) dieses Bruttogehalts aus dem Durchschnitt der letzten drei Jahre aus.

Richtig sei, dass die Pension immer aus dem zuletzt erzielten Bruttogehalt (dem sogenannten Bruttoendgehalt) berechnet wird, sofern keine Beförderung in den letzten zwei Jahren erfolgte (siehe § 5 Abs. 1 und 5 des Beamtenversorgungsgesetzes 1). „Den Durchschnitt aus den Bruttogehältern der letzten drei Jahre als Berechnungsgrundlage hat es in der Beamtenversorgung nie gegeben,

sondern nur bei nichtbeamteten Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes bis Ende 2001“, heißt es in der Studie. „Der aktuelle Pensionsatz beträgt je nach Bund, Bundesland oder Kommune zwischen maximal 72,16 und 72,97 Prozent des Bruttoendgehalts. Höchstsätze von 75 beziehungsweise 71,75 Prozent kommen nur in Medienberichten vor, aber nie in der momentanen Praxis der Pensionsberechnung.“

### Irrtum 6: Versteuerung von Pensionen

Beim Vergleich von Pensionen und Renten wird unterstellt, dass keine oder gleich hohe Steuern anfallen. Siepe widerlegt auch dies: „Pensionen werden im Gegensatz zu gesetzlichen Renten und Betriebsrenten im Prinzip voll besteuert, allerdings gibt es einen steuerlichen Pensionsfreibetrag, der beispielsweise für die Neupensionäre im Jahr 2010 jährlich 3.276 Euro ausmacht. Dies bewirkt, dass bei einem Bruttoendgehalt von 3.000 Euro und dem Höchstpensionsatz von rund 72 Prozent der steuerpflichtige Anteil rund 87 Prozent der Bruttopension ausmacht.“ Bei Neurentnern des Jahres 2010 dagegen werde die gesetzliche Rente nur zu 60 Prozent versteuert. Insbesondere verheiratete Rentner zahlten infolge des steuerlichen Grundfreibetrags von rund 16.000 Euro pro Jahr keine Steuern, sofern sie keine anderen Alterseinkünfte haben. „Ehemalige Angestellte im öffentlichen Dienst müssen nur einen Ertragsanteil von 18 Prozent der VBL-Zusatzrente versteuern, sofern sie zum Rentenbeginn das 65. Lebensjahr vollendet haben“, erklärt Siepe weiter.

### Irrtum 7: Krankenversicherung

Beim Vergleich von Pensionen und Renten werden die Beiträge der Pensionäre zur privaten Krankenversicherung und Pflicht-Pflegeversicherung unterschlagen, da die

Berechnung angeblich zu kompliziert sei oder sehr stark schwanke. Stimmt nicht, weiß Siepe: „Rund 98 Prozent der Pensionäre zahlen Beiträge in die private Krankenversicherung (PKV) und die Pflicht-Pflegeversicherung, die insbesondere vom Familienstand, Eintrittsalter und Gesundheitszustand abhängen. Im Durchschnitt muss der Pensionär mit

monatlichen Beiträgen in Höhe von rund 180 Euro (alleinstehend) beziehungsweise 360 Euro (verheiratet) rechnen, sofern er 40 Jahre Beamter und seit dem Eintritt in das Beamtenverhältnis in der privaten Krankenversicherung versichert war.“

Die restlichen zwei Prozent der Pensionäre zahlten sehr hohe Beiträge

in die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung (GKV), da sie vor Eintritt in das Beamtenverhältnis gut verdienende Angestellte waren.

Siepe: „Da es keinen Arbeitgeberzuschuss vom Staat im Ruhestand gibt, können sich die bisher gezahlten Beiträge im Extremfall verdoppeln.“ ■

# altersgrenzen

## dbb Hessen gegen Erhöhung der Pensionsaltersgrenzen

von Walter Spieß, Landesvorsitzender

Der dbb Hessen hat sich gegen die Erhöhung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre und der besonderen Altersgrenzen von 60 Jahren auf 62 Jahre sowie der geplanten Erhöhung der Antragsaltersgrenze für Schwerbehinderte für hessische Beamtinnen und Beamte ausgesprochen. „Wer die Lebensarbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten verlängern will und dies mit der Angleichung an die rentenrechtlichen Regelungen begründet, muss zunächst die Wochenarbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten auf die für den Tarifbereich im öffentlichen Dienst grundsätzlich geltende 40-Stunden-Woche herunterfahren. Ansonsten brauchen Politiker der CDU/FDP-Koalition das Wort „Gerechtigkeit“ erst gar nicht in den Mund zu nehmen“, so der Landesvorsitzende des dbb Hessen Walter Spieß in Frankfurt a. M.

Im Übrigen weist der dbb Hessen darauf hin, dass andere Bundesländer, wie z. B. unser Nachbarland

Rheinland-Pfalz keine Anhebung der Pensionsaltersgrenze im Rahmen der Dienstrechtsreform beabsichtigen, obwohl die von diesen Landesbeamten abzuleistende Wochenarbeitszeit unter der von Hessen liegt.

In der Arbeitszeitfrage der hessischen Beamtinnen und Beamten – Wochen- und Lebensarbeitszeit –, so der dbb Hessen, muss ein Gesamtkonzept auf den Tisch.

Die Sinnhaftigkeit der geplanten Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss nach Auffassung des dbb Hessen im Übrigen unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen der beamtenrechtlichen Arbeitszeiten im übrigen Bundesgebiet sowohl generell als auch berufsspezifisch kritisch unter die Lupe genommen werden.

Der Bund hat in seinem Dienstrechtsneuordnungsgesetz festgelegt, dass die Regelaltersgrenze der Bundesbeamtinnen und -be-

amten analog der rentenrechtlichen Regelung schrittweise von 2012 bis 2029 von 65 auf künftig 67 Jahre steigt.

Folgende Bundesländer beabsichtigen ebenfalls die Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre schrittweise entsprechend den rentenrechtlichen Regelungen von 2012 bis 2029 anzuheben:

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Sachsen
- Schleswig-Holstein

Folgende Bundesländer haben bisher keine Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 Jahren signalisiert:

- Berlin
- Brandenburg
- Bremen (noch offen, da im Verbund mit der AG Norddeutscher Küstenländer, die im Übrigen anheben wollen)
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen-Anhalt
- Thüringen

Unterschiedliche Regelungen sind insbesondere hinsichtlich der Antragsaltersgrenzen beabsichtigt. Baden-Württemberg beabsichtigt im Übrigen, gewisse Anreize zum freiwilligen Arbeiten über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu setzen. ■

## Helmut Stein ist tot

Am 28. April 2010 ist unser langjähriges Verbandsmitglied Helmut Stein verstorben. Helmut Stein gehörte 57 Jahre dem GLB und seinem Vorläufer, dem Verband der Diplom-Handelslehrer, an. Fast 23 Jahre gehörte er dem Landesvorstand an, davon sechs Jahre als stellvertretender Vorsitzender.

Mit überragender Fachkompetenz, gepaart mit persönlicher Bescheidenheit hat er über Jahrzehnte hinweg nachhaltig das kaufmännische Bildungswesen mit beeinflusst. Ausgehend von seinen Erfahrungen als Berufsschullehrer und Abteilungsleiter an der Feldbergschule in Oberursel hat er als Autor eine Vielzahl von Fachbüchern zum Rechnungswesen, zu den Arbeitsfeldern Handel, Banken und Versicherungen sowie zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung in kaufmännischen Berufen verfasst. Weiterhin war er über zwei Jahrzehnte hinweg als Schriftleiter für die im Gehlen Verlag, Bad Homburg v. d. H. erschienene Zeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft im Beruf“ mit einer Auflage von mehr als 15 000 Exemplaren verantwortlich. Darüber hinaus schrieb er als Autor eine Vielzahl von Drehbüchern zu Schulfunksendungen bei HR, SWF, SDR und DLF zu wirtschaftskundlichen Themen.

Ohne seinen grenzenlosen bildungspolitischen Idealismus hätte Helmut Stein all die Herausforderungen parallel zu seiner Berufstätigkeit und später als Pensionär nicht meistern können. Mit seinen Aktivitäten hat er gleichzeitig überall für die bildungspolitischen Vorstellungen des GLB geworben. Deshalb darf an dieser Stelle auch die despektierliche Frage gestellt werden, wie würde Helmut Stein die Organisationsänderungen in den beruflichen Schulen beurteilen, die immer als bildungspolitische Reformen angepriesen werden und meist nichts anderes sind als alter Wein in neuen Schläuchen?

Aufgrund seines überragenden ehrenamtlichen Engagements wurde auf Anregung des GLB Helmut Stein 1973 der Landesehrenbrief und 1995 das Bundesverdienstkreuz Erster Klasse verliehen.

Der GLB wird seines langjährigen Mitglieds Helmut Stein in Ehren gedenken. Unser Mitgefühl gilt seiner Frau Helga und seinen Kindern.

**Arnold Gündling, Ehrenvorsitzender**

# gratulation

## 60 Jahre Arnold Gündling

von Klaus-Wilhelm Ring



Ich kann es kaum glauben, Arnold Gündling ist 60 Jahre alt. Gerne erinnere ich mich an die vielen Gespräche, die wir in der alten Geschäftsstelle des GLB in Darmstadt geführt haben. Damals von 1984 bis 1991 war er Beisitzer im Referat Recht und Besoldung. Seine fundierten Kenntnisse des Dienst- und Besoldungsrechts machten ihn sehr schnell zu einem begehrten Helfer, wenn Kolleginnen und Kollegen ihre rechtlichen Probleme hatten.

Schon damals war Arnold Gündling kreativ und suchte nach neuen Wegen zur Verbesserung der Berufsbildungspolitik in Hessen. Er war nie nur der typische Kaufmann,

obwohl er seine festen Wurzeln in seinem Berufsfeld hat. Seine eigentlichen Wurzeln liegen in seiner Heimat im Kreise seiner Familie und seinen Schafen. Es ist kaum zu glauben, seine Schafe, die er neben seinen vielen Aufgaben züchtete, gaben ihm die Kraft für seine oftmals nicht einfachen Aufgaben in der Schule und im GLB. Schäfern sagt man nach, dass sie in sich ruhen und die Zeit mit den Schafen zu tiefgründigen Philosophien nutzen. Für Arnold Gündling treffen diese Aussagen zu. Schon früh fiel er mit seinen tiefgründigen Überlegungen zur Berufsbildungsstruktur in Hessen auf. So blieb es auch nicht aus, dass er 1992 zum kauf-

männischen Vorsitzenden und zum stellvertretenden Vorsitzenden des GLB gewählt wurde.

Die Verbandskarriere ging sprunghaft weiter. 1992 wurde er auf der Vertreterversammlung zum Vorsitzenden des GLB gewählt und übte dieses Amt bis 2004 aus. Hierbei hinterließ Arnold Gündling tiefe, positive Spuren seiner Verbandspolitik. Im Hessischen Kultusministerium und in nachgeordneten Gremien war er immer ein willkommen-

mener Gesprächspartner. Viele Verordnungen und Erlasse wurden durch ihn beeinflusst und auf Dauer geprägt. Darüber hinaus pflegte er weitreichende Netzwerke zu vielen anderen Organisationen und Verbänden, um gemeinsam mit ihnen seine politischen Ideen für den GLB umzusetzen.

Die aufgebauten Netzwerke werden unter anderem deutlich in seinen weiteren ehrenamtlichen Aufgaben als Mitglied im Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt in Offenbach, im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium, im Berufsbildungsausschuss der IHK Offenbach, im Vorstand der IT-Akademie sowie als Mitglied des Stiftungsvorstands der IT-Akademie Hessen, Berufliche Bildung – Dr.-Frank-Niethammer-Stiftung –, seit 2000 als ehrenamtlicher Richter am Verwaltungsgerichtshof für Disziplinarangelegenheiten in Kassel und seit acht Jahren Mitglied im Kuratorium der Berufsakademie Rhein-Main.

Arnold Gündling brachte nicht nur Kompetenzen im Bereich der beruflichen Bildung und der Bildung im weiteren Sinne ein. Seit 2000 ist er im Integrationsbeirat der Hessischen Landesregierung und setzt sich engagiert für die Rechte und die bessere Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Hessen ein.

Jede einzelne ehrenamtliche Aufgabe hat er behandelt wie eines seiner Schäfchen, er hat sie gepflegt, sie auf fruchtbare Weiden geführt und alle bösen Einflüsse von ihnen abgehalten.

Seine „Lieblingsherde“ sind die Lehrerinnen und Lehrer im Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen. Für sie war er immer der gute Hirte, der jederzeit ein offenes Ohr hatte und sich dabei nahezu aufopferte.

Wenn man sich dies alles vor Augen hält, dann kann man kaum glauben,

dass Arnold Gündling seit vielen Jahren erfolgreich die Georg-Kerschensteiner-Schule in Obertshausen leitet. Unter seiner Leitung ist die Schule aufgeblüht und hat sich unter anderem zum größten beruflichen Gymnasium in Hessen entwickelt.

Der Mensch Arnold Gündling hat viele Seiten, neben seinem Beruf und seinen Ehrenämtern ist er ein Genussmensch, er liebt Kultur, gutes Essen und schönen Urlaub, vorzugsweise in Frankreich, alles das besonders gerne mit seiner langjäh-

rigen Lebensgefährtin, die ihm Kraft und Liebe gibt.

Ich wünsche dir, lieber Arnold, noch viele gesunde Jahre, Kraft für deine noch anstehenden Lebensprojekte, Freude an der Kultur und den schönen Dingen des Lebens, viel Liebe im engeren Kreis und die Liebe deiner Mitmenschen und viel Zeit zum Entspannen in der Natur, mit deinen Schafen und der Freiheit, die Welt neu zu denken. Ich bedanke mich bei dir für die vielen Jahre in Freundschaft und hoffe, dass diese Freundschaft noch lange anhält. ■

## kv limburg-weilburg

### Verdienstkreuz für Heinrich May

von Sascha Braun

Inzwischen klingelt der Wecker nicht mehr in aller Frühe. Mit einem Schmunzeln gibt Dr. Heinrich May, der ehemalige Schulleiter der Limburger Adolf-Reichwein-Schule zu, den Tag aber nach wie vor „in Schulstunden einzuteilen“.

Als Tag der Erinnerungen dürfte auch der vergangene Donnerstag im Gedächtnis des Pädagogen besonders haften bleiben, erhielt er doch im Limburger Kreishaus in Anwesenheit vieler Familienmitglieder und Weggefährten eine seltene Auszeichnung für seine vielfältigen Verdienste in politischen, sozialen und kulturellen Bereichen – das Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Im Limburger Kreishaus, wo Dr. Heinrich May vor fast 40 Jahren seine kommunalpolitische Tätigkeit aufnahm, überreichte Finanzminister Karlheinz Weimar die Auszeichnung an Dr. May, der mit seiner Frau in Hintermeilingen lebt, im Beisein auch von Schulamtsdirektor Martin Daus vom Staatlichen Schulamt und dem Landtagsabgeordneten

Helmut Peuser (CDU), der den Vorschlag zur Ehrung eingebracht hatte.

Die Ehrung an den verdienten Pädagogen zu übergeben, sei ihm eine besondere Freude, betonte Finanzminister Weimar. Vielen jungen Menschen habe Dr. May den nötigen Schub gegeben, „damit sie im Leben erfolgreich sein können“. Dass die Schüler Chancen bekommen in neuen Schulformen, sei ihm ebenso ein Anliegen gewesen wie die Schule kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Finanzminister Karlheinz Weimar, Dr. Heinrich May



Auszeichnung für einen beliebten Pädagogen im Ruhestand: Finanzminister Karlheinz Weimar (links im Bild) überreicht das Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland an Dr. Heinrich May, der mehr als 40 Jahre die bildungspolitische Landschaft der heimischen Region entscheidend geprägt hat und darüber hinaus in Vereinen und in der Kommunalpolitik tätig war. Foto: Braun

„Bitte sehen Sie die Auszeichnung als Zwischenzeugnis“, betonte Weimar und brachte seine Hoffnung darüber zum Ausdruck, dass Dr. May auch künftig, wenn es erforderlich ist, sich mit Rat und Tat einbringt.

„Ich habe es nie erlebt, dass Schüler sich so gern an ihre Schulzeit erinnern wie an der Adolf-Reichwein-Schule“, sagte Landrat Manfred Michel (CDU). Ein Direktor, der jeden Schüler noch nach Jahren kennt und dessen „Vita im Kopf hat“, sei außergewöhnlich, aber auch bezeichnend für die Persönlichkeit von Dr. May: „Die Schule ist für ihn ein Lebenswerk.“ Und was er geleistet habe, sei nicht ohne eine intakte Familie möglich, sagte Michel mit einem Dank an Ehefrau Hannelore und die drei Kinder.

Ralf Abel, Nachfolger von Dr. May als Schulleiter, hob dessen Engagement zugunsten der Schüler hervor, bei dem die Bewahrung christlicher Werte und Tugenden ebenso im Vordergrund stand wie die berufliche Bildung: „Als überzeugter Nassauer hast du dich ein Leben lang für andere, für die Menschen unserer Region eingesetzt“, so Abel. Dr. May war ehrenamtlich in allen Vereinen seines Heimatortes Hintermeilingen tätig, bestimmte die Geschicke des Sän-

gerchores 1891 Hintermeilingen elf Jahre als Vorsitzender und Kassierer mit, war langjähriges CDU-Mitglied in der Gemeinde, im Kreistag und Vorsitzender des Schulausschusses.

Ein besonderes Verdienst war sicher auch Dr. Mays mehr als zehn Jahre langes Bemühen um die umfassende Sanierung der Reichwein-Schule, die inzwischen begonnen hat. Ein Anbau wurde zudem erst kürzlich eingeweiht. Abel stellte auch Mays Verdienste um das gesamte Berufsschulwesen heraus durch die Mitarbeit in Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen auf Landes- und Bundesebene. Frühzeitig habe er Strukturveränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft erkannt und neue Berufsbilder daraus abgeleitet. Die bundesweit einzige Fachschule für Catering sei ein lebendes Beispiel dafür. Entscheidend sei aber seine Fähigkeit, junge Menschen zu begeistern und zu fördern. In

einer Welt, so Abel, die sich immer schneller dreht, sei er für viele junge und alte Menschen „ein Vorbild mit sozialem Charakter“. Unzähligen jungen Menschen habe er „weitergeholfen, sie inspiriert, ihnen berufliche und persönliche Perspektiven aufgezeigt“.

Dr. May selbst war es nach eigenen Worten bei der Ehrung „heiß und kalt zugleich“ geworden. Viele hätten dazu beigetragen, dass er die Ehrung annehmen kann, sagte Dr. May und schloss neben seiner Familie auch frühere Schulkollegen in den Dank ein. Limburg ist eine Schulstadt, betonte Dr. May, der es bedauerte, „zu früh pensioniert worden“ zu sein: „Ich hätte noch tausend Ideen gehabt.“ Nach eigenen Worten habe er „mit Hartnäckigkeit versucht, die Position der beruflichen Schulen herauszustellen“. Und: „Ich denke, manchmal hat es auch genutzt.“ ■

## kv waldeck-frankenberg

### Jürgen Burow ist im Ruhestand

Nach 34 Jahren im Schuldienst hat StD Jürgen Burow, Abteilungsleiter an den Beruflichen Schulen in Korbach und Bad Arolsen, per Altersteilzeit den Schritt in den Ruhestand gewagt.

Nach einem ereignisreichen und erfolgreichen Berufsleben ging für einen engagierten Kämpfer der Interessen der Kolleginnen und Kollegen an der Schule, im Land Hessen und im GLB sein Dienst zum 31.01.2010 zu Ende. Ab Februar 2010 steht nicht mehr das Amtsblatt, die Gestaltung von Stundenplänen, die Erörterung der Altersteilzeit, die Betreuung von Lehrern im Vorbereitungsdienst, die Beratung des GLB-Kreisvorstandes und des schulischen Personalrates oder die Durchführung von Unterricht, sondern seine Familie, Tennis,

Reisen und Spaß im Vordergrund. Dieser Rückblick soll Jürgen Burows 33-jährige ehrenamtliche Arbeit im GLB zum Vorteil der Berufsschullehrerinnen und -lehrer Revue passieren lassen.

- ab 1977 Mitglied des GLB
- 1980–1986 Schulobmann an der Kreisberufsschule Waldeck-Nord, Standort Klosterstraße
- 1985–1988 Mitglied des Schulpersonalrates
- 1986–1995 Kreisvorsitzender des GLB im Kreisverband Waldeck-Franken-berg



- 1988–1996  
Vorsitzender im Schulpersonalrat der beruflichen Schulen des Landkreises Waldeck-Frankenberg in Korbach und Bad Arolsen
- 1995–2000  
Bezirksvorsitzender/Regionalvertreter und Mitglied des geschäftsführenden Landesvorstandes des GLB
- 1996–2000  
Mitglied im Bezirkspersonalrat Nordhessen bzw. Gesamtpersonalrat für den Schulamtsbezirk Schwalm-Eder/Waldeck-Frankenberg
- 2000–2001  
Schatzmeister im Landesvorstand des GLB

Seine Handschrift tragen bis heute viele Dienstvereinbarungen an den Beruflichen Schulen Korbach und Bad Arolsen, aber auch der außergewöhnliche Einsatz bei der Beratung von Kolleginnen und Kollegen und bei der Ausbildung von neun Studienreferendarinnen/Studienreferendaren werden bleibende Verdienste von Jürgen Burow bleiben.

Als Abteilungsleiter führte er seine Abteilung mit viel Erfolg. Die Sanierung und Modernisierung des Außenstandortes Klosterstraße der Beruflichen Schulen Korbach und Bad Arolsen leitete er wie den Bau eines eigenen Hauses. In Industrie und Handwerk war Jürgen Burow ebenfalls ein erfolgreicher Mittler von beruflichen Interessen, er arbeitete in verschiedenen Ausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz mit.

Bis zum heutigen Tag organisiert er als Kursleiter den Unterricht im Teil III „Rechts- und Geschäftskunde“ zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung. Welcher Meister hat im Landkreis Waldeck-Frankenberg den Lernbereich „Rechnungswesen“ nicht von Jürgen Burow vermittelt bekommen?

Wie beliebt er als Lehrer und Kollege war und ist, spiegelte sich am 27.01.2010 bei seiner mehrstündigen Verabschiedungsfeier wider. Nicht nur Schulleitung, Kolleginnen und

Kollegen wünschten Jürgen Burow auf originelle Weise alles Gute für den Ruhestand, auch Auszubildende bzw. Schüler verabschiedeten sich mit Liedern und Präsenten. Ist dies nicht die höchste Auszeichnung „für einen harten Hund“, wie seine Schüler ihn bezeichnen, wenn diese ihn so ehrenvoll verabschieden?

Jürgen Burow werden viele als engagierten, geradlinigen, kompetenten und prinzipientreuen Kollegen in Erinnerung behalten. Wir wünschen ihm vom Kreisverband Waldeck-Frankenberg nun viele erlebnisreiche Jahre im Kreise seiner Familie und mit seinen Freunden bei der Gestaltung seiner Freizeit. ■

# kv fulda

## Vivat Herr Breitscheidel! Zu seinem 80. Geburtstag

von Thomas Beer

Herr Oberstudiendirektor a. D. Georg Breitscheidel wurde am 08. Mai 1930 in Gleiwitz, Oberschlesien, geboren. Nach dem Abitur an der Wirtschaftsoberschule in Göttingen studierte er zunächst Betriebswirtschaftslehre in Göttingen und Nürnberg mit dem Abschluss Diplom-Kaufmann. Anschließend schloss er ein weiteres Studium mit dem Abschluss Diplom-Handelslehrer in Nürnberg ab. Über verschiedene berufliche Stationen in Bremen, an der kaufmännischen Berufsschule und als Dozent an der Fachhochschule für Technik wurde er am 01.08.1968 zum Schulleiter der heutigen Richard-Müller-Schule in Fulda gewählt.

Den Schulleiter Breitscheidel zeichneten bis zu seiner Pensionierung am 31.07.1992 insbesondere Mut zur Verantwortung, Entscheidungsfreudigkeit und -fähigkeit sowie Motivation seiner selbst und anderer aus. Beispielhaft sind hier seine Initiativen zur Erweiterung der schulischen Angebote an der Richard-Müller-Schule zu nennen, bei denen beachtliche Überzeugungsarbeit auch beim Schulträger vonnöten war. Dies ist ihm stets gelungen. So wurden in den 24 Jahren, in denen Herr Breitscheidel als Schulleiter wirkte, neue Schulformen wie das beruf-



Links: Herr Breitscheidel (Jubililar), Mitte: Herr Garbow und Herr Breitscheidel (Sohn), rechts: OB Möller (Fulda)

liche Gymnasium, die Fachoberschule, die Fachschule für das Fremdsprachensekretariat und die Fachschule für Wirtschaft eingerichtet.

Viele ehemalige Kolleginnen und Kollegen behalten Herrn Breitscheidel, der seit Januar 1958 Mitglied des Lehrerverbandes ist, auch für seine „süßen“ Geburtstagsgrüße gerne in Erinnerung.

Publizistisch trat Georg Breitscheidel vor allem zusammen mit seinem Freund Werner Garbow auf. Die Rechenbücher für Kaufleute aus dem Winklers Verlag waren seit Beginn seiner Lehrertätigkeit ein Renner. ■

# kv wiesbaden

## Wechsel im gemeinsamen Vorsitz der drei Verbände

Von Gernot Besant und Peter Riegel

Im Rahmen einer außerordentlichen Mitgliederversammlung der drei Verbände (GLB<sup>2</sup>, HPhV<sup>3</sup>, VdL<sup>4</sup>) im dbb<sup>5</sup>, wurde Heinrich Wehner als langjähriger Vorsitzender verabschiedet. Heinrich Wehner beginnt in diesem Sommer, in seinem 60. Lebensjahr, die passive Phase seiner Altersteilzeit. Gernot Besant und Bernhard Hahnel bedanken sich bei Heinrich Wehner im Namen vom GLB und DLH<sup>1</sup> für die langjährige erfolgreiche Gewerkschafts- und Vorstandsarbeit im Kreisverband.

Heinrich Wehner, geboren in Bochum, kommt 1962 in die Region Mainz / Wiesbaden. Zu Hause in Bad Schwalbach, absolviert er 1970 sein Abitur in Wiesbaden. Direkt nach seinem Studium zur Wirtschaftspädagogik an der Universität in Mainz begann er 1978 sein Referendariat an der Schulze-Delitzsch-Schule in Wiesbaden, an der er bis heute unterrichtet. Seine unterrichtlichen Schwerpunkte waren die Bürokaufleute und der Einsatz in der Abendschule der Fachschule für Betriebswirtschaft in den Fächern Wirtschaftslehre, Datenverarbeitung und Politik.

Heinrich Wehner war seit 1982 Schulobmann des GLB an seiner Schule, war von 1995 bis 2008 Mitglied im Gesamtpersonalrat im Staatlichen Schulamt des Rheingau-Taunus-Kreises und der Landeshauptstadt Wiesbaden und von 1995 bis 2007 Vorsitzender des GLB-Kreisverbandes.

Gerne erinnern wir uns an die gemeinsamen Unternehmungen der GLB-Mitglieder, die Heinrich Weh-

ner jedes Jahr für Aktive und Pensionäre organisierte. Naheliegender Ausflugsziel war natürlich oft der Rheingau, wo Heinrich auf die Unterstützung der dort beheimateten Kollegen zählen konnte. So führte zum Beispiel Hermann Klotz zusammen mit Heinrich die Gesellschaft durch das schöne Lorch, garnierte die Führung mit Geschichten aus dem Nähkästchen und kannte dann natürlich auch die Top-Geheimadresse, wo sich dem kulturellen Genuss der Weingenuss anschloss.

Aber auch Wiesbaden, seine spätere Heimatregion, brachte Heinrich den GLB-Kolleginnen und -Kollegen gerne näher. Legendär hier die „Denkmalführung“ durch Wiesbaden, bei der die geschichtlichen Daten zu Dostojewski und Kaiser Wilhelm zwar notwendig, aber weniger unterhaltsam waren als die Anekdoten zu den Persönlichkeiten auf dem hohen Sockel.

Heinrich Wehner wird in Zukunft seine Aufmerksamkeit seiner Frau sowie den schönen Bergen in Öster-



Gernot Besant, Heinrich Wehner und Bernhard Hahnel

reich widmen, aber auch seine zweite Heimat Bad Schwalbach pflegen.

In der Mitgliederversammlung ist alles gut vorbereitet. Der Bericht einer umfangreichen Prüfung der Kasse bestätigt den ordnungsgemäßen Abschluss des langjährigen DLH-Kassenwartes Peter Kuhn. Der neue dlh-Vorsitz geht kommissarisch an die zweite Vorsitzende Brundhilde Jacobi. Bernhard Hahnel übernimmt die Vertretung. Peter Riegel übernimmt die Kasse des DLH in seiner Doppelfunktion als Kassierer im GLB.

Die aktuelle DLH-Information ist Gegenstand der Mitgliederversammlung. Wichtige Punkte wie die Ein-



Elisabeth Demmelmayr, Barbara Karbach, Brigitte Eckard und Gernot Besant



Peter Riegel, Bernhard Hahnel, Matthias Sehr

stellung befristeter Angestellte, die Abgeltungsregeln bei Mehrarbeit, die Auswirkungen des Erlasses zur Gemeinschaftsveranstaltungen von Lehrerkollegien während der Schulzeit und die aktuellen Anpassungen im Reisekostengesetz stehen im Mittelpunkt der Diskussion. Die Reduzierung der Antragszeit auf 6 Monate und die Erstattung der Reisekosten bei Wander- und Studienfahrten werden verdeutlicht.

Am Mittwoch, dem 1.9.2010, findet die Mitgliederversammlung im Kloster Eberbach im Rheingau statt. Eine Führung durch und um die Klostermauern und ein gemütliches Beisammensein der drei Verbände gehören dazu. Die Veranstaltung beginnt um 15:00 Uhr. Formal steht die Wahl der gemeinsamen Vorsitzenden des DLH und die Bestätigung des Kassierers durch die Mitglieder der drei Verbände an.

- 1) Deutscher Lehrerverband Hessen
- 2) GLB: Gesamtverband der Lehrer und Lehrerinnen an Beruflichen Schulen
- 3) HPhV: Hessischer Philologenverband (Gymnasien)
- 4) VdL: Verband der Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen
- 5) DBB: Deutscher Beamtenbund ■

# kv kassel

## INFO-Veranstaltung für Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst

von Bertram Böhser

Zum fünften Mal wurden vom Kreisverband Kassel die neuen Kolleginnen und Kollegen (LiV) zur Info-Veranstaltung am 22.04.2010 in die Max-Eyth-Schule nach Kassel eingeladen. Ziel der Veranstaltung war es, einen etwas „abgefederten Einstieg“ der Neuen in den Berufsalltag zu erreichen, denn es dürfte klar sein, dass die „basic skills“, wie das heute im Neudeutsch so trefflich schön genannt wird, erst noch erworben werden müssen. Folgende Themenbereiche wurden diskutiert und erörtert: Führung der Klassenbücher, Beginn und Ende des Unter-

richts, Verlassen des Klassenraumes während des Unterrichts, Jahresplanung, Klassenarbeiten und rechtl. Grundlagen, Ankündigung der Klassenarbeit, Aufsetzen der Klassenarbeit, Benotung der Klassenarbeit, mündliche Benotung, Ordnungsmaßnahmen, Planung einer Klassenfahrt / einer Tagesfahrt, Fundort der gesetzl. Grundlagen.

Unsere nächste Veranstaltung findet vor den Herbstferien 2010 statt. Anmeldungen hierzu können bereits jetzt via Mail an [nailla@freenet.de](mailto:nailla@freenet.de) getätigt werden. ■

# kv werra-meißner

## BG Eschwege wiederholt Landessieger

Red. Schüler des Beruflichen Gymnasiums haben bereits zum vierten Mal unter Leitung ihres PoWi-Lehrers Dr. Claus Wenzel (GLB Kreisvortands- und GPRLL-Mitglied) den Landespräsentationswettbewerb der Vereinigung hessischer Unternehmerverbände und der Frankfurter Rundschau gewonnen. Nora Bickhardt, Tim Hiebenthal und Lorin Leifert aus dem BG 11 setzten sich gegen 150 Teams aus hessischen Oberstufen durch.

Die Schüler stellten ihre Präsentation über die Werraversalzung – Arbeitsplätze versus Umweltschutz einem Fachpublikum bei K + S in Kassel vor. Anschließend wurde kontrovers diskutiert. Bei der Arbeit ging es um regionale Entsorgungslösungen im Rahmen der Kaliproduktion. Ausgangslage war die Vorgabe des Regierungspräsidiums die Salzwasser-einleitung der K + S bis 2015 in die Werra zu halbieren und bis 2020 ganz zu stoppen. Nach Dr. Diek-

mann, Geschäftsführer der K + S Kali GmbH, gibt es „eine rückstandsfreie Kaliproduktion weltweit nicht“. 360 Millionen Euro sollen investiert werden. Die Schüler empfahlen in ihrer Arbeit den Bau einer Fernleitung zur Nordsee, um die Abwässer zu entsorgen. Planung und Bau dauerten etwa 10 Jahre.

Juror und Laudator Jörg Feuchthofen, Geschäftsführer der VhU, lobte die „klare Struktur und abgewoge-

ne Argumentation der Arbeit“. Prof. Dr. Brinkmann, Leiter des Runden Tisches „Gewässerschutz Werra/Weser und Kaliproduktion“, sagte, „die Schüler haben die komplexe Problematik exzellent auf den Punkt gebracht“.

Der GLB gratuliert den Siegern und dem BG Eschwege, das dieses Jahr sein 40-jähriges Jubiläum feiert, recht herzlich. ■



V. l.: Lorin Leifert, Nora Bickhardt, Dr. Claus Wenzel, Prof. Dr. Hans Brinkmann (Uni-Präsident a. D.) und Tim Hiebenthal

# frauen

## Bericht von der Hauptversammlung der dbb-Bundesfrauenvertretung vom 18. bis 20. September 2009 in Lübeck

von Hildegard Zieger, GLB-Frauenbeauftragte

Für einen höheren Anteil weiblicher Führungspersönlichkeiten in politischen Entscheidungspositionen hat sich die dbb-Bundesfrauenvertretung ausgesprochen. „Weibliche Führungskompetenz ist ein Qualitätsmerkmal, auf das unsere Gesellschaft nicht länger verzichten kann“, sagte Helene Wildfeuer, die Vorsitzende

der dbb-Bundesfrauenvertretung. Um Frauen den Weg in Führungspositionen zu ermöglichen, müssten laut Wildfeuer auch die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigt werden. „Noch immer verdienen Frauen im Schnitt ein Viertel weniger als Männer und das, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten. Wenn wir Frauen den Weg in Führungspositionen ermöglichen wollen, dann müssen wir auch die Entgeltverschiebungen geraderücken. Denn wenn es darum geht, wer für die Kindererziehung zu Hause bleibt, entscheidet meist der Taschenrechner. Und nichts, das belegen die Statistiken, ist schädlicher für den beruflichen Aufstieg einer Frau als eine Arbeitsunterbrechung

im karrierefähigen Alter zwischen 30 und 40“, so Wildfeuer.

In der Veröffentlichung „Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann man nachlesen, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in der Privatwirtschaft mit 22,6 % wesentlich höher ist als im öffentlichen Dienst mit 7 %. Im öffentlichen Dienst ergibt sich für den Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ ein Verdienstunterschied von 14,7 % bei einem Frauenanteil von 65,8 % und für den Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ ein Verdienstunterschied von 8,4 % bei einem Frauenanteil von 44,6 %. Aus der Bundesleitung berichteten die stellvertretenden Vorsitzenden Frank Stöhr und Astrid Hollmann. Frank Stöhr berichtete, dass es derzeit eine Verschuldung von 1,6 Billionen Euro gebe, und bis 2013 würden noch einmal 4,3 Millionen dazukommen. 100 Milliarden jährlich seien allein für den Schuldendienst vorgesehen.

Auch die Finanzierung der Sozialversicherung werde immer fraglicher. Die Bundesanstalt für Arbeit habe derzeit einen Schuldenberg von 14 Milliarden Euro pro Jahr. Es werde einen neuen Verteilungskampf geben und die Privatisierung werde sich fortsetzen. Die Einkommensrunde 2010 werde durch eine Einengung der Verteilungsspielräu-





me und eine Erhöhung des Verteilungskampfes gekennzeichnet sein.

Frau Prof. Dr. Elke hielt einen Vortrag zum Thema „Durch Gesundheitsmanagement länger gesund arbeiten“. In der Diskussion werden die Probleme bei der Durchsetzung von Gesundheitsmanagement angesprochen, da das Gesundheitsmanagement Kosten verursacht.

Zudem gebe es eine gefühlte Angst der Beschäftigten vor Datenmissbrauch. Dies sei ein zentrales Problem, denn es sei schwierig, das Vertrauen der Mitarbeiter insofern zu gewinnen. Einzelne Projekte zu ver-

anstalten sei nur ein „Feigenblatt“.

Befragungen dürfen nur unternommen werden, wenn daraus auch tatsächliche Konsequenzen gezogen würden. Es müsse darum gehen, bedarfsgerechte Maßnahmen für alle anzubieten und das hierfür notwendige Budget müsse nach den Grundsätzen des Gender Mainstreaming verteilt werden.

Frau Wiegand-Fleischhacker stellte die im Jahr 2010 geplanten Seminare vor:

07.09.2010–09.09.2010 Stressbewältigung – gesund bleiben – Leistungsfähigkeit erhalten – Lebensqualität sichern.



# pensionäre

## Treffen der Pensionärinnen und Pensionäre im GLB Hessen, 16. und 17. April 2010

von Hans-Joachim Kluge

... und es war wieder ein nettes Beisammensein der Pensionärinnen und Pensionäre mit Eheleuten bzw. Lebenspartnern beim Jahrestreffen. Es sei gleich zu Anfang ein herzliches Dankeschön an die Organisa-

torinnen des Treffens gesagt: Frau Schätz (Referat Recht und Besoldung) und Frau Wolmer (Geschäftsstelle des GLB). Das Treffen war exzellent organisiert von der Unterkunft im Hotel Birkenhof in Bad

Soden-Salmünster bis hin zu den vielfältigen Informationsunterlagen, den Tagesplänen, der aktuellen Teilnehmerliste und der Durchführung des Programms. Über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren gekommen, ein hervorragendes Echo auf die Organisationsarbeit. Auch das sehr schöne Wetter war eine Belohnung für die vielen Organisationsmühen und das Gelingen des Treffens.

Das Beisammensein begann am Freitagmittag (16.04.) mit einem Imbiss im Hotel, der Gelegenheit bot, sich zu begrüßen und zu unterhalten. Es gibt ja bei einem solchen Wiedersehen immer Interessantes zu erzählen.

Am Nachmittag wanderten wir durch die Kinzigau von Bad Soden zum Franziskanerkloster in Salmünster. Ein Kleinbus des Hotels brach-



te die Teilnehmer, die nicht mehr gut zu Fuß sind, nach Salmünster. Das Kloster ist heute ein Bildungs- und Exerzitenhaus, das zu Fulda gehört und dem Herr Heil vorsteht. Er hat uns in die Aufgaben des Hauses eingeführt, einen historischen Aufriss gegeben und durch das Haus geführt. Das Jahresprogramm 2010 beinhaltet „Angebote fürs Leben“. Sehr beeindruckend war der Vortrag von Herrn Heil in der St.-Franziskus-Kapelle des Hauses. In seiner ruhigen, besonnenen Art stellte er die Kapelle vor und vermittelte uns dabei auch die wohltuende Ruhe eines Klosters. Herr Heil begleitete uns anschließend durch die Klosterkirche St. Peter & Paul. Seine Ausführungen waren immer sehr interessant. Auch die Stadtführung der Marktfrauen durch Salmünster hat uns einen sehr guten historischen Aufriss von Salmünster gegeben. Die Veränderungen der Lebensweisen einer Stadt/Kommune im Zeitablauf kamen gut heraus, auch durch das Stadtbild selbst. Wir sagen allen Führerinnen und Führern noch einmal herzlichen Dank!

Die Rückwanderung durch die Kinzigau in das Hotel war wieder wohltuend. Es schloss sich nun eine Informationsveranstaltung an: ein Vortrag des GLB-Vorsitzenden Herrn Kinz und von Frau Schätz zu aktuellen Entwicklungen der Schul- und



Besoldungspolitik / des Versorgungsrechts. Das Hotel hatte in der Zwischenzeit das Abendbüfett vorbereitet. Es war vorzüglich. An dieser Stelle sei auch dem Hotel sehr herzlich gedankt für die umsichtige Betreuung.

Und nun gab es noch ein verbales Schmankerl: Die Märchenerzählerin Frau Kleinhans, verschiedentlich ausgezeichnet, trug eine Reihe von „internationalen Märchen für Erwachsene“ vor. Das war eine beeindruckende Sache! Auch dafür an Frau Kleinhans sehr herzlichen Dank! Frau Kleinhans ist Mitglied in der Europäischen Märchengesellschaft, Kulturpreisträgerin des Main-Kinzig-Kreises und sie war Erzählerin auf der Expo 2000 in Hannover.

Am Samstag stand „Steinau an der Straße“ auf dem Programm. Zu den Brüdern Grimm dieser Stadt muss ja nicht viel gesagt werden. Die Stadt, in der die Grimms ge-

wirkt haben, ist sehenswert mit ihrem Erscheinungsbild, mit ihrem Grimm-Museum, das wir besucht haben, und dem Marionetten-Puppentheater.



Im Puppentheater haben wir die Aufführung „Die Salzprinzessin“, ein tschechisches Märchen, besucht. Dieser Besuch war ein weiterer Höhepunkt unseres Treffens. Es ist erstaunlich, mit welchen „einfachen“ Mitteln und dem Können der Akteure die Märchenwelt dargeboten wird. Auch hierfür sagen wir sehr herzlichen Dank! ■

## Jetzt noch günstiger!

**50 % Sondernachlass** für Neumitglieder auf den **Hausratversicherungsbeitrag** im ersten Versicherungsjahr.

**FINANZTEST 07/2007**  
Die HEB-Hausratversicherung gehört zu den preiswertesten.

### Finanztest bestätigt immer wieder:

- ✓ günstige Beiträge
- ✓ zuverlässige Beratung
- ✓ schnelle Schadensabwicklung

Wir sind der Versicherer für Erzieher und Beschäftigte im öffentlichen Dienst und deren Angehörige in Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz.

Ihr Hausrat-Versicherungsschutz noch umfangreicher in unserem Komforttarif, z. B. 100% Erstattung bei Überspannungsschäden, Diebstahl aus Kfz, Garage und am Arbeitsplatz; erhöhte Wertsachenentschädigung und vieles mehr.

Umfangreiches Angebot auch in der Glasversicherung.

» Keine Selbstbeteiligung im Schadensfall!

BEISPIELRECHNUNGEN	Versicherungssumme 50.000,- €		Basistarif	Komforttarif
	Tarifzone 1 (z. B. Heilbronn, Pirmasens, Marburg)			
	Jahresbeitrag		40,- €	47,50 €
	Tarifzone 2 (z. B. Darmstadt, Mainz, Stuttgart)			
Jahresbeitrag		60,- €	67,50 €	
Tarifzone 3 (z. B. Frankfurt, Offenbach)				
Jahresbeitrag		70,- €	80,- €	
<b>Abzüglich 50 % Sondernachlass im ersten Versicherungsjahr.</b>				

Glasversicherung inkl. Wintergarten (Jahresbeiträge)		
Wohnung 18,- €	Haus 24,- €	Glaskeramik-Kochfeld 9,- €

Alle Beiträge verstehen sich **inkl. Versicherungssteuer** und **ohne Selbstbeteiligung** im Schadensfall.

**Noch Fragen? Dann sprechen Sie uns einfach an!** Hausratversicherung für Erzieher und Beschäftigte im öffentlichen Dienst  
Darmstädter Straße 66-68 · 64372 Ober-Ramstadt  
Tel.: 0 61 54/63 77 77 · Fax: 0 61 54/63 77 57 · E-Mail: kontakt@heb-hessen.de



gegründet 1897

Als Hausratversicherer im Preis-Leistungsverhältnis unschlagbar! [www.heb-hessen.de](http://www.heb-hessen.de)

## wir trauern um unsere Mitglieder ...

OStR a. D. Rolf Siegmüller  
geb. 03.03.1938  
verst. 20.03.2010  
Kreisverband Kassel

StD a. D. Siegfried Remse  
geb. 04.03.1938  
verst. 28.03.2010  
Kreisverband Waldeck-Frankenberg

StD a. D. Helmut Stein  
geb. 24.12.1924  
verst. 28.04.2010  
Kreisverband Hochtaunus

OStR a. D. Joachim Tschuck  
geb. 20.05.1924  
verst. 25.04.2010  
Kreisverband Darmstadt-Dieburg

OStR a. D. Benita Charlotte Paudtke – von  
zur Mühlen  
geb. 16.07.1939  
verst. 09.05.2010  
Kreisverband Main-Kinzig

Erich Roth  
geb. 02.05.1934  
verst. 04.06.2010  
Kreisverband Groß-Gerau/Main-Taunus

Ulrich Born  
geb. 21.04.1935  
verst. 14.06.2010  
Kreisverband Lahn-Dill

StD a. D. Josef Rülle  
geb. 22.03.1932  
verst. 16.06.2010  
Kreisverband Fulda

Wir werden ihr Andenken in Ehren halten!

# geburtstage

## Wir gratulieren ...

### 95 Jahre

06.05.1915 Herta Kluger, Bad Hersfeld

### 90 Jahre

12.06.1920 Marianne Eger, Alsfeld  
21.06.1920 Margarete Walther, Eiterfeld

### 85 Jahre

09.04.1925 Liselotte Schmal, Korbach  
10.04.1925 Luise Welz, Biedenkopf  
11.05.1925 Horst Wilke, Michelstadt

### 80 Jahre

02.04.1930 Berthold Möglich, Braunfels  
17.04.1930 Gisela Hertel, Frankfurt  
08.05.1930 Georg Breitscheidel, Fulda  
23.05.1930 Reinhild Große-Katthöfer,  
Höxter  
26.05.1930 Karlheinz Fritz, Frankfurt  
29.05.1930 Eberhard Heuser, Fulda  
03.06.1930 Ernst Stifter, Michelstadt  
09.06.1930 Joachim Winter, Otzberg  
23.06.1930 Günter Merz, Elz  
28.06.1930 Gerda Heufelder, Hofheim

### 75 Jahre

20.04.1935 Adolf Babist, Biblis  
01.05.1935 Horst Kahlert, Eppertshausen  
13.05.1935 Hans-Dieter Heckmann,  
Alsbach-Hähnlein  
14.05.1935 Rudolf Creutzburg, Rennerod  
16.05.1935 Johann Schulze, Wiesbaden

17.05.1935 András Fai-Pozsár, Rotenburg

18.05.1935 Horstdietrich Köster,  
Melsungen

06.06.1935 Dieter Lukas, Linkenheim-  
Hochstetten

30.06.1935 Hanno Helms, Bad Hersfeld

### 70 Jahre

05.04.1940 Hubert Eichner, Fränkisch-  
Crumbach

23.04.1940 Willi Milbert, Heppenheim

27.04.1940 Wulf Nöding, Bad Soden-  
Allendorf

28.04.1940 Peter Jahn, Lautertal

09.05.1940 Eva-Maria Böck, Kassel

10.06.1940 Helmut Gleichmann,  
Bad Hersfeld

20.06.1940 Ernst Wolf, Reinheim

### 65 Jahre

04.04.1945 Klaus Haas, Pohlheim

10.04.1945 Wilhelm Scheich, Linsengericht

11.04.1945 Karl Fundel, Hanau

12.04.1945 Erich Damm, Reiskirchen

16.04.1945 Brigitta Wessels, Friedrichsdorf

07.05.1945 Volker Brandl, Groß-Rohrheim

09.05.1945 Hans Baumann, Gelnhausen

12.05.1945 Martin Schilde, Darmstadt

15.05.1945 Bernd Kagerhuber, Münster

18.05.1945 Herbert Wefelscheid, Reinheim

04.06.1945 Hans-Helmut Michel, Frankenau

08.06.1945 Herbert Hartnagel, Einhausen

15.06.1945 Herbert Gunkel, Darmstadt

20.06.1945 Walter Pezolt, Dillenburg

29.06.1945 Matthias Hegyaljai, Bensheim