



improuise

Schule in erweiterter Verantwortung

Tarifabschluss Hessen

Dienstordnung



www.glb-hessen.de



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

leitartikel

von Ullrich Kinz



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nachdem unsere letzte impulse-Ausgabe vor der mündlichen Anhörung im Hessischen Landtag zum **Hessischen Lehrerbildungsgesetz (HLbG)** zusammengestellt worden ist und ich darin die Problematik **„Lehrbefähigung für Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen an gymnasialen Bildungsgängen in ihrem jeweiligen Wahlfach“** dargestellt hatte, darf ich Ihnen an dieser Stelle einen Erfolg – auch des GLB – melden. Die streitige Passage der Gesetzesänderung zum § 58 des HLbG wurde zurückgenommen, sodass dieser Bereich des HLbG unverändert bleibt! Damit wurde der Forderung des GLB, die er sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Anhörung vorgetragen hat, in vollem Umfang entsprochen!

Allerdings bleibt nur wenig Zeit, diesen Erfolg für die Interessen der beruflichen Schulen in Hessen und deren Lehrerinnen und Lehrer zu feiern. Denn es droht an einer anderen Stelle schon wieder neues Ungemach. Dem GLB ging zur Stellungnahme der **Entwurf der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu. Auch in diesem Entwurf gibt es leider Passagen, die für den GLB nicht nur

die falschen Signale für die zukünftige Entwicklung an beruflichen Schulen setzen, sondern in Teilen schlichtweg inakzeptabel sind.

Für Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, am augenfälligsten ist sicherlich die neu erhobene Forderung in § 18 (1) der Dienstordnung zum **halbjährlichen Unterrichtsbesuch bei jeder an der Schule unterrichtenden Lehrkraft**, die der GLB für fernab von jedem Realitätsbezug und unter den derzeitig obwaltenden Bedingungen an beruflichen Schulen für schlichtweg undurchführbar hält. Davon abgesehen findet mit der Forderung nach einer „Regelbeurteilung“ ein **Paradigmenwechsel in der Beurteilung von Kolleginnen und Kollegen** statt. Bisher war es an den beruflichen Schulen in Hessen guter Brauch, Kolleginnen und Kollegen anlassbezogen zu beurteilen, d. h. die Kolleginnen und Kollegen selbst haben sich um ihres beruflichen Fortkommens willen entschieden, sich auf ein „Überprüfungsverfahren“ einzulassen – etwa bei Beförderungen zur Oberstudienrätin bzw. zum Oberstudienrat. Ausnahmen von dieser Regel gab es nur am Ende der „Probezeit“ bei der Verbeamtung auf Lebenszeit. Warum das Hessische Kultusministerium von der jahrzehntelangen Praxis der anlassbezogenen Beurteilung nun weichen will, bleibt der Spekulation anheimgestellt.

Noch ein zweiter Punkt im Entwurf der Dienstordnung ist aus Sicht des GLB mehr als fragwürdig. Die zwischenzeitlich erkennbare und vom GLB unterstützte Tendenz einer stärkeren Betonung des Schulleitungsteams und der Führung einer beruflichen Schule durch ein Team wird in dem vorgelegten Entwurf nicht weiter verfolgt, in Teilbereichen sogar zurückgenommen. Mit dem vorgelegten Entwurf findet also eine

inhalt

Ausgabe 2/11

3–7

Aktuelles
– Stellungnahme des GLB
– Entwurf der neuen Dienstordnung

7–8

Ausbildung
– Nachrichten

8–10

Pädagogik und Unterricht
– Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung

11–16

Schule und Organisation
– Selbstständige Schule

17–21

Nachrichten aus dem HPRL
– Erhalt der Staatlichen Schulämter
– GPRLL Darmstadt-Dieburg
– Nachrichten aus dem HPRL
– Bericht aus dem Gesamtpersonalrat RTK und WI

22–23

Recht und Besoldung
– Öffentlicher Dienst Hessen

23–27

GLB intern
– Aus den Kreisverbänden

27–30

Frauen/Pensionäre
– Pensionärstreffen
– 100. Internationaler Frauentag

weitere und deutliche Verschiebung von Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten hin zur Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters statt. Insgesamt liegt deshalb für den GLB der Schluss nahe, dass es mit dem vorgelegten Entwurf der Dienstordnung nicht um die Unterstützung der beruflichen Schulen in ihrem Streben nach größerer Selbstverantwortung, **sondern in erster Linie um eine formale Kontrolle von Kolleginnen und Kollegen geht.** Deshalb hat der GLB auch an dieser Stelle – wie schon beim HLbG – eine ablehnende Stellungnahme an das Hessische Kultusministerium weitergegeben, deren Wortlaut Sie in dieser impulse-Ausgabe oder auch auf unserer Internetseite nachlesen können.

Nach den letzten Entwicklungen bezüglich verschiedener gesetzgeberischer Vorhaben des Hessischen Kultusministeriums bleibt derzeit für den GLB die Hoffnung, dass sich vielleicht bis zu ihrer Verabschiedung auch bei der Dienstordnung gute Argumente am Ende durchsetzen.

Ich würde mir in unser aller Sinn wünschen, dass die geistige und moralische Unterstützung durch Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch an dieser Stelle zu einem Umdenken in Wiesbaden führt und die notwendige Wirksamkeit entfaltet.

Eine weitere Nachricht dieser Tage bezüglich der Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen ist aus meiner Sicht nennenswert. Es ist die Liquidation der **„IT-Akademie Hessen Berufliche Bildung Dr. Frank Niethammer Stiftung“**, die notwendig geworden war, da aufgrund der unzureichenden finanziellen Ausstattung der Stiftungszweck – nämlich die Errichtung und der Betrieb einer IT-Akademie für die Fort- und Weiterbildung insbesondere von Lehrkräften an beruflichen Schulen und betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken – langfristig

nicht erfüllt werden konnte. Erfreulicherweise wurden große Teile der bisherigen Aufgaben durch Umstrukturierungsmaßnahmen von der IT-Akademie zur **„Hessischen Landesstelle für Technologiefortbildung, Dr. Frank Niethammer-Institut“** verlagert. Die Landesstelle selbst ist an den Beruflichen Schulen Groß-Gerau angesiedelt. Das Institut wurde am 5. Mai in einer Feierstunde durch Kultusministerin Henzler offiziell seiner Bestimmung übergeben. Das zur Verfügung stehende Fortbildungsangebot ist auf der Internetseite www.landesstelle-hessen.de unter dem Link „Technologiefortbildung für hessische Lehrkräfte“ abrufbar. Ich hoffe sehr, dass dieses Angebot von mög-

lichst vielen Kolleginnen und Kollegen beruflicher Schulen intensiv für ihre Fortbildung wahrgenommen wird und auf diese Weise die vom GLB ursprünglich in die Stiftung investierten Mittel ihr Ziel erreichen.

Für die Zeit bis zu den Sommerferien, die in Riesenschritten herannahen, wünsche ich Ihnen weiterhin viel Ausdauer, gutes gemeinsames Schaffen in den Kollegien und einen scharfen Blick für die Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer beruflichen Schulen in der jeweiligen Region!

Ihr
Ullrich Kinz
Landesvorsitzender des GLB

Stellungnahme des GLB zum Entwurf der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

von Ullrich Kinz
GLB-Landesvorsitzender und Landesvorstand des GLB

Zum Entwurf der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt der GLB wie folgt Stellung:

Mit dem vorgelegten Entwurf einer veränderten Dienstordnung findet nach Meinung des GLB eine weitere Verschiebung von Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten hin zur Person der Schulleiterin / des Schulleiters statt. Die zwischenzeitlich erkennbare und vom GLB unterstützte Tendenz einer stärkeren Betonung des Schulleitungsteams und der Führung einer beruflichen Schule durch ein Team wird in dem vorgelegten Entwurf nicht weiter verfolgt, in Teilbereichen sogar zurückgenommen. Die sich gegenwärtig deutlich abzeichnenden Entwicklungen hin zu stärkerer Eigenverantwortung und damit auch von vermehrter (Verwal-

tungs-) Aufgabenerfüllung an beruflichen Schulen – ich nenne hier den Stichpunkt: Reduzierung der Anzahl staatlicher Schulämter – werden in dem vorliegenden Entwurf nur ungenügend berücksichtigt. In Bezug auf die damit sachlich unabwendbar verbundene Ressourcenverschiebung findet sich weder in der Dienstordnung noch an anderer Stelle irgendein Hinweis, wie und vor allen Dingen wann denn die zusätzlichen Aufgaben zukünftig geleistet werden können. Geradezu groteske Züge nimmt der Entwurf im neu formulierten § 18, Absatz 1 an, wenn von der Schulleiterin / dem Schulleiter gefordert wird, dass sie / er dafür sorgt, „... dass mindestens einmal in jedem Schulhalbjahr ein Unterrichtsbesuch bei jeder an der Schule unterrichtenden Lehrkraft durchgeführt wird, ...“ Dies wie auch die weiteren im § 18 neu eingebrachten Formulierungen legen

für den GLB den Schluss nahe, dass es bei der Dienstordnung nicht um die Unterstützung der beruflichen Schulen in ihrem Streben nach größerer Selbstverantwortung, sondern in erster Linie um eine formale Kontrolle der dienstlichen Leistungen von Kolleginnen und Kollegen geht, die in keiner Weise dazu angetan ist, die Qualität schulischen Handelns zu verbessern.

Aus diesen genannten Gründen lehnt der GLB den vorgelegten Entwurf der Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 16.3.2011 ab.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

§ 2 Die bisher an dieser Stelle mitgenannte „kooperative Arbeitsweise“, welche der Bildungsauftrag der Schule erfordert, fällt ersatzlos weg. Dies könnte man für eine Kleinigkeit halten. Im gesamten Duktus der vorgelegten Änderungen ist aber auch der Wegfall dieser „Kleinigkeit“ ein Mosaiksteinchen im Bild einer stark hierarchisch geprägten Schule.

§ 4 (6) Während die Lehrkräfte bisher die Pflicht und das Recht zur ständigen Fort- und Weiterbildung hatten, wird zukünftig einseitig die Pflicht zur Fortbildung betont. Dies ist gerade für Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen, die über eine hohe Innovationskraft gerade aufgrund ihrer Kompetenzen auf zeitgemäßem Niveau verfügen, demotivierend.

§ 7 (3) Die dezidierte Ausgestaltung der Regelungen zur Vorteilsgewährung legen den Fehlschluss nahe, dass dies bisher ein Problem gewesen wäre. Davon ist jedenfalls dem GLB nichts bekannt. Insofern hätte hier ein Verweis auf die gültige Rechtslage bei den hessischen Beamtinnen und Beamten vollkommen genügt.

§ 14 (1) ... Die Übertragung von Aufgaben des oder der Vorgesetzten auf die Mitglieder der Schulleitung erfolgt

... durch Anordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann einzelne Aufgaben auf die übrigen Mitglieder der Schulleitung und andere Lehrkräfte übertragen. ...

Dies ist eine der Formulierungen, die der GLB bezüglich einer teamorientierten Schulleitung für abträglich hält. Sicherlich gibt es in hohem Umfang berufliche Schulen, an denen auch nach einer solchen Änderung der Dienstordnung kein Ausufer der Delegation von Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters zu erwarten ist. Aber im Falle einer konflikträchtigen Situation, die es bisweilen an Schulen auch gibt, ist hier die zwangsweise Lösung zugunsten der Schulleiterin / des Schulleiters schon vorgezeichnet.

§ 16 (6) Die Neuerung an dieser Stelle wird seitens des GLB grundsätzlich unterstützt. Allerdings müsste das, was für selbstständige berufliche Schulen gut und richtig ist, auch an noch nicht selbstständigen beruflichen Schulen Anwendung finden.

§ 17 (6), (7), § 18 (1) Die hier neu eingeführten Regelungen zur Führung von Jahres- und Unterrichtsbesuchsgesprächen sowie zur Durchführung von Unterrichtsbesuchen selbst lehnt der GLB ab.

Dabei hält der GLB die Regelung in § 18 (1) zum halbjährlichen Unterrichtsbesuch bei jeder an der Schule unterrichtenden Lehrkraft für fernab von jedem Realitätsbezug und unter den derzeit obwaltenden Bedingungen an beruflichen Schulen für schlichtweg undurchführbar. Wenn man tatsächlich bei den Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen einen regelmäßigen Unterrichtsbesuch und womöglich eine „Regelbeurteilung“ intendiert (wozu sonst sollte eine solche Regelung dienlich sein?), sollte man sich einmal mit Systemen beschäftigen, die solches schon seit ein paar Jahren oder auch Jahrzehnten betreiben. Also werfen wir einmal einen Blick in eines unserer benachbarten Bundesländer, nach Bayern. Selbst in Bayern, in einem Bundes-

land, in dem die Lehrerinnen und Lehrer an (beruflichen) Schulen eine regelmäßige Überprüfung ihrer Unterrichtsleistung als Normalität betrachten, kommt man nicht auf die Idee, diese einmal pro Schulhalbjahr durchzuführen. Der Überprüfungsturnus beträgt dort zwischen 3 und 5 Jahren! Außerdem stellt sich in entscheidendem Maße die Frage: „Welche Folgen erwachsen aus einer regelmäßigen Überprüfung?“ Hier vervollständigen wir den Blick nach Bayern einmal. Dort ist es so, dass an beruflichen Schulen etwa 20 % (!!!) der Kolleginnen und Kollegen eine Besoldung nach A15 (bzw. A16) erhalten, und zwar in der Realität und nicht auf irgendwelchen Zuordnungstabellen der Bildungsverwaltung. Das bedeutet, dass tatsächlich für besonders leistungsfähige und engagierte Kolleginnen und Kollegen über die regelmäßige Beurteilung der Zugang zur Besoldungsgruppe A15 ermöglicht wird! Mit der Regelbeurteilung ist also in Bayern auch ein starkes Motivationssystem verbunden. In Hessen beträgt die Quote von Kolleginnen und Kollegen, die eine A15/A16-Stelle an beruflichen Schulen bekleiden, weniger als 7 %. Die Rufe des GLB, nicht etwa nach Aufstocken der Quote auf 20 %, sondern wenigstens nach einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für diese Gruppe, sind bisher ungehört verhallt. Für den GLB gibt es aus dem hier nur skizzenhaft dargestellten Vergleich verschiedener Beurteilungssysteme nur den Schluss, das bisher in Hessen übliche anlassbezogene Beurteilungssystem beizubehalten. Hiernach kann jede Kollegin / jeder Kollege selbst entscheiden, ob die ausgewiesene Aufgabe mit dem entsprechenden Entgelt für sie/ihn Motivation genug bereithält, um ein dementsprechendes Prüfungsverfahren zu durchlaufen.

Einen Wechsel hin zu einem Regelbeurteilungssystem, das nach augenblicklichem Stand der Dinge auch noch ohne ernstzunehmende Motivationsmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen auskommen soll, lehnt der GLB für den Bereich der beruflichen Schulen in Hessen grundsätzlich ab.

Entwurf der neuen Dienstordnung

von Ulrike Zimmer und Gernot Besant (HPRL)

§ 33, § 34 Dass die bisher in der Dienstordnung beschriebenen Aufgaben der Abteilungsleiterin / des Abteilungsleiters an beruflichen Schulen sowie der Koordinatorin / des Koordinators für Fachpraxis an beruflichen Schulen im nun vorliegenden Entwurf nicht mehr dezidiert dargestellt werden, **hält der GLB für nachteilig und lehnt die Streichung der §§ 33 und 34 ab.** Durch die bisherige Aufzählung der verbindlich zu leistenden Aufgaben wird wenigstens ein Gespür dafür entwickelt, in welchem Umfang zusätzliche Aufgaben an beruflichen Schulen zu leisten sind, und dies beispielsweise für Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter bei einer Reduzierung ihrer Unterrichtsverpflichtung um gerade einmal 2,5 bis 3 Unterrichtsstunden. Darüber hinaus führt die gänzliche Streichung der §§ 27 – 34 der Dienstordnung bzw. des bisherigen sechsten Teils – „Lehrkräfte mit besonderen Funktionen“ – zu einer Verunsicherung in den Kollegien der beruflichen Schulen. Bis jetzt orientieren sich Stellenbeschreibungen für Funktionsträger an den Aufgabenbeschreibungen der Dienstordnung. Die heutigen Inhaber von Funktionsstellen haben sich auf der Grundlage eben dieser Aufgabenbeschreibungen für „ihre“ Funktionsstelle beworben, identifizieren sich mit ihrer jeweiligen Rolle als Abteilungsleiterin an beruflichen Schulen oder mit ihrer Aufgabe als Koordinator für Fachpraxis an beruflichen Schulen und arbeiten, teilweise seit Jahrzehnten, auf diesem rechtlichen Hintergrund. Dies ohne erkennbare Notwendigkeit in der neuen Dienstordnung auslassen zu wollen, verunsichert – wie bereits erwähnt – die Kollegien insgesamt und missachtet die bisher von den Funktionsstelleninhabern geleistete Arbeit. Die vielbeschworenen „Managementaufgaben“, die es auf dem Weg zu selbstverantwortlichen beruflichen Schulen wahrzunehmen gilt, tauchen widersprüchlicherweise im dargestellten Entwurf der Dienstordnung nicht mehr auf, ebenso wenig wie die Menschen, die bisher u. a. eben diese Aufgaben wahrgenommen haben. ■

Der vorgelegte Entwurf der Dienstordnung verschiebt Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten an hessischen Schulen zur Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters. Die Schulleitung wird um das Schulleitungsteam erweitert. In der aktuell gültigen Dienstordnung stand das gemeinsame pädagogische Arbeiten von Schulleitung und Lehrkräften im Mittelpunkt. Bisher wurde bewusst auf zusätzliche Hierarchie-Stufen innerhalb der Schule verzichtet. Im Entwurf wird die formale Kontrolle der dienstlichen Leistungen von Kolleginnen und Kollegen in den Vordergrund gestellt. Die im Entwurf der DO vorgenommenen Änderungen sind zum Teil von der Novellierung des HSchG abhängig. Die Beratung im Hess. Landtag ist noch nicht beendet.

Grundsätzlich kann man sagen, dass der vorliegende Entwurf des Hessischen Kultusministeriums Schule verändert. Vergleicht man alte und neue Dienstordnung erkennt man schnell, dass vom Hessischen Kultusministerium eine neue Hierarchie-Stufe an Schulen implementiert wird. An die Stelle des bisherigen Miteinanders, der Kollegialität und Kooperation auf Augenhöhe zwischen Schulleitung und Lehrkräften, steht nun eine Abgrenzung zu den Lehrkräften im Vordergrund. Die neuen administrativen Möglichkeiten von Schulleitung und Schulleitungsteam kann im Konfliktfall zu **Konkurrenz** unter den Lehrkräften führen. Schulleiter und Schulleitungsteam sind mehr als nur Dienstvorgesetzte, sondern sind darin zunehmend Kontrolleure für Lehrkräfte. Rechte von Lehrkräften werden **reduziert** und Pflichten verstärkt. Das **Schulleitungsteam** erhält neue Entlastungen, um z. B. Kontrollaufgaben durchzuführen. Eine **Entlastung** für Lehrkräfte für das Kerngeschäft des Unterrichtens ist nicht absehbar.

Aus Sicht des **HPRL** sollte Ziel einer Dienstordnung, die Schaffung eines bestmöglichen Rahmens für Unterrichtshandeln sein. Systemisch erfolgreiches Unterrichtshandeln muss einen förderlichen Rahmen haben. Aspekte wie Kooperation und Teamarbeit zwischen Kollegien und Schulleitung sollten hier im Vordergrund stehen. Statt Schulleitungen einseitig zu entlasten und noch weiter vom Kerngeschäft Unterricht zu entfernen, sollte für Kolleginnen und Kollegen ein umfangreiches Unterstützungs- und Entlastungssystem innerhalb der vorhandenen Studententafel aufgebaut werden. Die regulierende und übergreifende Kooperation von Lehrkräften verschiedener Schulen wird durch die neue DO zunehmend eingegrenzt.

Im Hinblick auf den Aspekt der selbstständigen Schule, wie er im hessischen Schulgesetz im § 127d skizziert ist, muss das zunehmend hierarchische System Schule kritisch betrachtet werden. Wenn zukünftig die **Kontrolle Einzelner** über kollektive Prozesse in den Schulen gestellt wird, dann besteht die Gefahr, dass Schulentwicklung keine Entwicklung im Kerngeschäft des Unterrichtens initiiert, sondern nur auf den Bereich der Außenwirkung der Schulleitung begrenzt bleibt.

Völlig außer Acht geraten ist auch die Rolle der örtlichen Personalräte. Deren Position muss sich in der gleichen Weise verändern und aufgewertet werden, wenn die Rolle der SL in der Vorgesetztenfunktion zu so einer Allmacht führen sollte, wie es im Entwurf der DO vorgesehen ist. Örtliche Personalräte müssen in die Lage versetzt werden, Kolleginnen und Kollegen zu allen ausgeführten Änderungen zu beraten, zu unterstützen, Dienstvereinbarungen zu schließen, Kriterien einzufordern, Rechtsberatung zu leisten und einzuholen usw.

Dies alles ist für die ÖPR beim derzeitigen Informationsstand und der geringen Entlastung nicht mehr leistbar. Der vorliegende Entwurf der DO läuft dem Ziel der bisherigen Dienstordnung, dass Lehrkräfte und Schulleitungen kooperativ, demokratisch sowie kritisch ihre Aufgaben erfüllen, absolut entgegen.

Kritik zu den einzelnen Punkten:

§ 1 Die beabsichtigte Ersetzung der Formulierung, „**Pflichten** und Rechte“ der Lehrkräfte durch „Aufgaben“ kann man als sprachliche Anpassung an die Ermächtigung in § 91 (1) HSChG begründen. Sie ist aber nicht zwingend ableitbar und macht deutlich, dass vor allem die „**Rechte**“ von Lehrkräften keine Rolle mehr spielen, wie das auch in weiteren Paragraphen festzustellen ist.

§ 2 Die Begriffe „kooperative Arbeitsweise“ und „psychologisches Einfühlungsvermögen“ sollen gestrichen werden.

§ 4 Der Begriff „**pädagogische Freiheit**“ ist im vorliegenden Text nicht mehr auffindbar! Der HPRLI fordert die Dienststelle dringend auf, die entsprechenden Aussagen in der Dienstordnung zu erhalten!

§ 4.6 Das „**Recht auf Fortbildung**“ soll in der DO gestrichen werden. Da stellt sich die Frage, wie Lehrkräfte an beruflichen Schulen der Notwendigkeit nachkommen sollen, sich fachlich auf dem Laufenden zu halten (HLBG § 66(1)), wenn der Arbeitgeber gleichzeitig das „Recht“ auf Fortbildung streichen will. Die Schulen legen in ihren Fortbildungsprogrammen die grundlegenden Linien und Schwerpunkte der Fortbildung fest. Davon ist aber der Anspruch auf spezifische fachliche, didaktische und pädagogische Fortbildung der einzelnen Lehrkraft unberührt. Dass diese nur in Absprache innerhalb der Schule festgelegt werden kann, widerspricht einem verankerten Recht auf Fortbildung nicht.

§ 9(1) Die hier beabsichtigte Änderung ist ein Beispiel für den veränderten

„**Ton**“ in der DO: In der gültigen Fassung der DO heißt es, dass es für Klassenlehrer/-innen notwendig sei, um Schülerinnen und Schüler beraten zu können, deren Leistung und Verhalten auch aus dem Unterricht der anderen Lehrkräfte zu kennen. Künftig „haben sich Klassenlehrer/-innen zu informieren“. Warum hier die Verschärfung der Sprache, es handelt sich hier doch um Selbstverständlichkeiten!

§ 12(1) Hier ist anzumerken, dass doch im Entgeltfortzahlungsgesetz festgelegt ist, dass eine Krankmeldung am auf drei Krankheitstage folgenden Arbeitstag vorzulegen ist. Noch nicht geklärt ist, wer eine Krankmeldung bzw. auch eine Dienstantrittsmeldung während der Ferien entgegennimmt. Auch Schulleitungen sind im Urlaub. Nicht klar ist auch, welche Konsequenz sich aus einer Krankmeldung während der Ferienzeit auf einen möglichen Urlaubsanspruch ggf. während der Unterrichtszeit ergibt.

§ 14(1) Neu aufgenommen werden soll auch, dass Mitglieder der Schulleitung **Vorgesetztenaufgaben** wahrnehmen können. Die Übertragung solcher Aufgaben soll durch Geschäftsverteilungsplan oder durch Anordnung durch den Schulleiter erfolgen. Auch kann die Schulleiterin / der Schulleiter einzelne Aufgaben auf die übrigen Mitglieder der Schulleitung und andere Lehrkräfte übertragen. Dies widerspräche nach Ansicht des HPRLI auch beamtenrechtlichen Vorgaben. Durch geeignete Formulierungen müsste deutlich werden, dass Vorgesetztenaufgaben nicht auf einzelne Lehrkräfte übertragen werden können.

Auch würde eine solche pauschale Ermächtigung unter Berücksichtigung der beabsichtigten Abschaffung der einzelnen Funktionen und damit auch der inhaltlichen Aufgabenbeschreibung der Schulleitungsmitglieder (s. zu §§ 27–35) zu einem erheblichen Konfliktpotenzial an Schulen führen. Daher möchte der HPRLI diese unterschiedlich guten Arbeitsplatzbeschreibungen für Funktionsstellen, die für die Bewerbung einer Lehrkraft

wichtig sind, unbedingt erhalten wissen. Eine Lehrkraft hat in den allermeisten Fällen kein Interesse an irgendeiner Funktion, sondern sie bewirbt sich auf eine Stelle mit einem ganz bestimmten inhaltlichen Profil. Bisher konnte man sich darauf verlassen, dass bei der Besetzung einer Stelle als Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter auch bestimmte Aufgabengebiete betroffen waren.

In Zukunft soll es nur noch Stellen zur **Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben** geben. Die Beratungsaufgaben der Schulleitungsmitglieder würden von der dazugekommenen Kontrollfunktion nicht mehr zu trennen sein.

Nicht zu akzeptieren ist auch, dass die Beteiligung der Gesamtkonferenz an einem Geschäftsverteilungsplan umgehend durch eine gleichzeitig genannte Übertragungsbefugnis von Aufgaben durch den Schulleiter zur Farce wird. In jedem Konfliktfall kann der Schulleiter an der **Gesamtkonferenz** vorbei Aufgaben verteilen. Das entscheidende Gremium der Schule, die Gesamtkonferenz, wird damit in ihren Rechten massiv beschnitten.

§ 16(1) In der derzeit geltenden Fassung der DO leitet der Schulleiter die Schule nach geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und den Beschlüssen der Gesamt- und Schulkonferenz. In dem Entwurf der neuen DO ist zu lesen, dass der SL/SLin verantwortlich ist, dass die Schule ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag erfüllt. Tatsächlich ist der SL/SLin aber darauf angewiesen, dass der Schule genügend Stellen und Mittel zur Verfügung gestellt werden, um diesen Auftrag überhaupt erfüllen zu können. Man kann befürchten, dass mit der geplanten Formulierung SL/SLin so unter Druck gesetzt werden, dass sie z. B. in Mangelfächern Einstellungen von nicht qualifizierten Kolleginnen und Kollegen vornehmen, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, ihrer Verantwortung nicht nachzukommen.

§ 17(6) Hier soll neu aufgenommen werden, dass der Schulleiter / die Schulleiterin als Vorgesetzter/Vorge-

setzte **Jahresgespräche** führt und diese Aufgabe an Mitglieder der Schulleitung delegieren kann. Diese Regelung weicht von der Richtlinie des HMIS ab, nach der der unmittelbare Vorgesetzte die Gespräche zu führen hat. Es gibt keine Notwendigkeit an einer Schule andere Mechanismen einzuführen. Zumal man in der Privatwirtschaft von diesem Führungsinstrument zunehmend wieder abgeht.

§ 18(1) Es ist beabsichtigt, dass Schulleiterinnen /Schulleiter, Schulleitungsmitglieder oder sogar Lehrkräfte mindestens halbjährlich **Unterrichtsbesuche** bei Lehrkräften machen. Wenn es sich um Unterrichtsbesuche aus dienstlichem Anlass handelt, ist eine Delegation nicht möglich! Unterrichtsbesuche sind sehr zeit- und arbeitsaufwendig, eine inhaltliche Struktur muss vorher mit dem Personalrat abgesprochen werden. Es muss neben einer umfassenden Vorbereitung eine qualifizierte Nachbesprechung geben. Die durch den Entwurf der neuen DO eingeführte Verschärfung würde sich zunehmend negativ auf das Arbeitsklima an Schulen auswirken. Bisher hat sich die Schulleiterin / der Schulleiter mit den Unterrichtsbesuchen über den Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler informiert. Nun soll es einen anderen Ansatz geben. Durch die Ausweitung auf andere Lehrkräfte können künftig auch unausgebildete Lehrerinnen und Lehrer Unterrichtsbesuche durchführen. Die bisher vorgeschriebene vorherige Anmeldung eines Unterrichtsbesuchs soll gestrichen werden. Daher liegt der Verdacht nahe, dass eine Kontrolle der Lehrkräfte zukünftig im Vordergrund stehen soll. Denn der gute Aspekt der Beratung steht im Gegensatz zu unangemeldeten Unterrichtsbesuchen.

§ 23(3) In § 51(1) HBG ist eindeutig festgelegt, wann die Frage der **Dienstunfähigkeit** ansteht. In der neuen DO soll nun festgelegt werden, dass Schulleiterinnen und Schulleiter die Schulaufsicht bereits früher zu informieren haben, wenn „Anhaltspunkte für eine dauernde Dienstunfähig-

keit“ vorliegen. Da dem Schulleiter / der Schulleiterin keine Angaben über eine Krankheit einer Lehrkraft zustehen, er auch keine medizinische Ausbildung hat, ist er nicht in der Lage und aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht berechtigt, einer solchen Anweisung nachzukommen. Bei konkreten Problemen an einer Schule ist nach § 23(1) der DO die Schulaufsicht ohnehin zu informieren.

Der HPRLL bedauert sehr, dass die Novellierung der Dienstordnung nicht dazu verwendet wurde, das Zusam-

menwirken der Bediensteten zu stärken. Denn nur so können gemeinsame Ziele initiiert und erfolgreich umgesetzt werden.

Im Vordergrund steht statt dessen ein Regelwerk, das Verantwortlichkeiten beschreibt, die wider allen demokratischen Grundprinzipien, ungemein hierarchisch angelegt sind.

Die Chance, die Schulen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu begleiten, ist leider verpasst worden! ■

nachrichten

Ausbildung

von Gernot Besant

1,5 Millionen junge Menschen ohne Berufsabschluss

Fast 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren haben in Deutschland keinen Berufsabschluss und befinden sich auch nicht mehr in Qualifizierungsmaßnahmen. 46 Prozent davon haben einen Migrationshintergrund. Dies geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion hervor.

Unter den 1,484 Millionen ungelerten jungen Menschen sind 49,1 Prozent Frauen. Auch in der Berufsbildung entscheiden soziale Herkunft und beruflicher Status der Eltern weitgehend über Erfolg oder Nichterfolg. „Verfügen Vater und Mutter sowohl über einen Schul- als auch einen Berufsabschluss, bleiben Jugendliche seltener ungelert“, heißt es laut Pressedienst des Bundestags in der Antwort. Bei 60 Prozent der ungelerten jungen Menschen hat mindestens ein Elternteil ebenfalls keinen Schul- oder Berufsabschluss.

Die Bundesregierung verweist zugleich auf eine Untersuchung, nach der junge Menschen mit gering qualifizierten Eltern wiederum selbst überdurchschnittlich häufig an unterstützenden Maßnahmen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung teilnehmen müssen. Ziel der Qualifizierungsoffensive von Bund und Ländern sei es, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss auf 4 Prozent und der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss auf 8,5 Prozent zu senken. Derzeit verlassen pro Jahr knapp 60 000 Jugendliche (7 Prozent) die Schule ohne Abschluss. Laut Bildungsbericht 2010 von Bund und Ländern gelten 17 Prozent der Menschen zwischen 20 und 29 Jahren als ungelert.

Datenpanne beim dritten Bildungsbericht – Bildung in Deutschland 2010

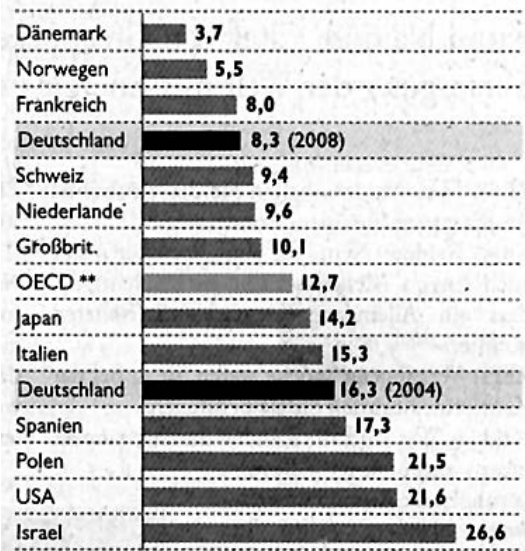
Im September 2009 erzeugten Experten der OECD die Schlagzeile „Jedes sechste Kind in Deutschland lebt in

Armut“. Heute, eineinhalb Jahre später, stellt sich heraus, dass die Berechnungsgrundlage der OECD fehlerhaft war. In Deutschland sind nach der neuen Berechnung weniger Kinder betroffen, als im OECD-Durchschnitt. Im Untersuchungsjahr 2004 waren statt 16,3 Prozent nur 10 Prozent aller Jungen und Mädchen in Deutschland von der Armut betroffen. Arme Haushalte verfügen über weniger als 50 % des jeweiligen mittleren Einkommens. 2008 wurden nur noch 8,3 Prozent festgestellt. Im Mittelpunkt der Datenaffäre stand das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Grund für die falschen Analysen waren lückenhafte Auskünfte aus Befragungen, die

bildung

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung vom 15. Dezember 2010 zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

von Arnold Höfler



Anteil der Kinder bis 18 Jahre, die in Armut leben (in Prozent); Datenvergleich 2008 mit Deutschland 2004 Quelle OECD

mit komplexen Hochrechnungsverfahren und Plausibilitätsüberprüfungen geschlossen wurden. Grundsätzlich sind bei Stichprobenuntersuchungen immer Unsicherheiten vorhanden. Die zu frühe Weitergabe an die OECD und Veröffentlichung der Daten scheinen die Ursache zu sein. Weitere Stichprobenuntersuchungen hätten folgen müssen. Durch die extreme Schiefelage der Schätzung zwischen 16 Prozent und 10 Prozent sind nicht überprüfte Stichprobenuntersuchungen insgesamt kritisch zu bewerten.

Quellen: Bundestags-Pressedienst und Bildungsbericht 2010 ■

Der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung empfiehlt die Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung in seiner Empfehlung vom 15. Dezember 2010. Er berät die Bundesregierung in Fragen der beruflichen Bildung vor allem durch Stellungnahmen und Empfehlungen, ohne spezielle Aufforderung durch die Bundesregierung.

Der Hauptausschuss setzt sich aus 29 Mitgliedern zusammen, und zwar acht Vertretern der Arbeitgeber, acht Vertretern der Arbeitnehmer, acht Vertretern der Länder und fünf Vertretern des Bundes. Der Hauptausschuss wählt aus seiner Mitte jährlich einen neuen Vorsitzenden.

Nachstehend wird die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung vom 15. Dezember 2010 zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung wiedergegeben:

„Berufliches und hochschulisches Bildungssystem stehen in Deutschland immer noch weitgehend unverbunden nebeneinander und nur wenigen beruflich Qualifizierten gelingt derzeit der Übergang von der Berufsbildung beziehungsweise aus dem Beruf in die Hochschulen. Diese Situation ist für

Deutschland als Informations- und Wissensgesellschaft aus volks- und betriebswirtschaftlicher, bildungspolitischer und individueller Sicht nicht zufriedenstellend. Der Förderung von Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung kommt, vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung lebensbegleitenden Lernens, der Sicherung umfassender Bildungschancen und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels, ein hoher Stellenwert zu. Dabei greift die Förderung von Durchlässigkeit auch die europäische Diskussion zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung auf.

Neben der Frage des formalen Hochschulzugangs umfasst die Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung auch die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen und die Gestaltung bedarfsgerechter Angebote. Zudem ist zu klären, ob die Zielgruppe der beruflichen Qualifizierten mit den vorhandenen Förderinstrumenten zur Studienfinanzierung bereits hinlänglich erreicht wird. Flankierend ist das Informations- und Beratungsangebot für beruflich qualifizierte Interessenten deutlich auszubauen.

Die Öffnung der Hochschulen für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten bietet an den Hochschulen neue Per-

spektiven bei der Gestaltung zukunftsfähiger Studienangebote. Beruflich Qualifizierte sind eine attraktive Zielgruppe, die mit ihren umfangreichen Erfahrungen und Kompetenzen die Hochschule bereichern und ihr Profil stärken kann.

Bund, Länder und Sozialparteien verfolgen gemeinsam das Ziel, den Übergang von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu befördern und Studienbedingungen bedarfsgerecht zu gestalten. Dazu bedarf es der Umsetzung folgender Empfehlungen:

1. Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung

Mit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ vom 6. März 2009 einigten sich die Länder auf gemeinsame Kriterien des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung.

Die neuen Regelungen eröffnen den Inhabern beruflicher Aufstiegsfortbildungen (Meister, Techniker, Betriebswirte, Fachwirte und Inhaber gleichgestellter Abschlüsse) den allgemeinen Hochschulzugang und definieren die Voraussetzungen, unter denen beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildung den fachgebundenen Zugang zur Hochschule erhalten. Mittlerweile haben die Länder den KMK-Beschluss größtenteils in jeweiliges Landeshochschulrecht übertragen und somit die Grundlagen für die Aufnahme beruflich Qualifizierter an die Hochschulen gelegt. Eine Reihe von Bundesländern hat diese gemeinsamen Standards übernommen; andere haben die KMK-Regelung zum Anlass genommen, die Zugangsbedingungen für Berufserfahrene noch offener zu gestalten.

Für beruflich qualifizierte Bewerber ohne berufliche Aufstiegsfortbildung sieht der KMK-Beschluss eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung vor, die an die Erfüllung weiterer Voraussetzungen geknüpft ist, wie zum Beispiel den erfolgreichen Abschluss eines Eignungsfeststellungsverfahrens oder eines Probestudiums. Der Hauptausschuss vertritt die Auffassung, dass bei der Entscheidung über den Zugang an die Hochschulen die bereits beruflich erworbenen Kompetenzen stärker berücksichtigt werden sollten.

Er spricht sich daher gegen Zugangsprüfungen aus, die vorwiegend schulisch-systematisiertes Wissen zum Gegenstand haben. Die Hochschulen sind gefordert, bei der Eignungsfeststellung konsequent auf die durch Berufsbildung und Berufspraxis erworbenen studienrelevanten Kompetenzen und die Motivation der Studieninteressenten abzustellen.

2. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

Der Etablierung von Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener äquivalenter Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge kommt eine entscheidende Bedeutung auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit zu. Dabei ist es besonders wichtig, Transparenz, Verlässlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz von Anrechnung zu gewährleisten. Durch Anrechnung beruflicher Vorbildung werden Redundanzen vermieden, die Motivation zur Aufnahme eines Studiums bei beruflich Qualifizierten entscheidend befördert und die Chancen für einen zügigeren Studienabschluss erhöht. Der KMK-Beschluss zur „Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium“ sieht vor, dass bis zu fünfzig Prozent eines Hochschulstudiums durch außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten ersetzt werden können.

Der Hauptausschuss fordert die Hochschulen auf, diese Möglichkeit in Zukunft verstärkt zu nutzen und damit zur weiteren Etablierung von Anrechnung beizutragen.

Die Ergebnisse der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ belegen durch erprobte Verfahren die Machbarkeit von Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. Die Entwicklung und Implementierung individueller und pauschaler beziehungsweise kombinierter Verfahren zur Anrechnung beruflicher Qualifikationen werden durch wechselseitig verständliche und akzeptierte Lernergebnisbeschreibungen erleichtert. Der Hauptausschuss fordert daher alle beteiligten Institutionen auf, die qualitätsgesicherte Lernergebnisbeschreibung in den Verordnungen und Rahmenlehrplänen der beruflichen Bildung sowie in den Studien- und Prüfungsordnungen und Modulhandbüchern der Studiengänge sicherzustellen.

Zudem sind an den Hochschulen die Voraussetzungen für die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zu schaffen. Dazu zählt die Aufnahme von Anrechnungsregelungen in die Prüfungsordnungen sowie die Information und Beratung über Anrechnungsverfahren und -kriterien.

Des Weiteren empfiehlt der Hauptausschuss, die Möglichkeiten zur pauschalen Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen unter Beteiligung der Akteure der beruflichen Bildung bedeutend auszubauen und zu erweitern. Dazu sollte die Ermittlung und Kennzeichnung von Anrechnungspotenzialen bei der Entwicklung von Studienangeboten und der Akkreditierung der Studiengänge durch die Akkreditierungsagenturen eine größere Rolle spielen.

Der Hauptausschuss regt an, die Durchlässigkeit auch von der hochschulischen zur beruflichen Bildung zu fördern. An Hochschulen erworbene Kompetenzen sind – soweit sie fachlich-inhaltlich dem angestrebten Aus-

bildungsberuf entsprechen – grundsätzlich geeignet, die vertragliche Dauer einer dualen Berufsausbildung zu verkürzen. Darüber hinaus können diese Kompetenzen auch bewirken, dass eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit erfolgen kann. Soweit an Hochschulen Prüfungen abgelegt werden, die mit Bestandteilen von Fortbildungsprüfungen vergleichbar sind, kann eine Befreiung von diesen Prüfungsbestandteilen erfolgen. Nach Auffassung des Hauptausschusses gilt es, diese vorhandenen Möglichkeiten zur Berücksichtigung von hochschulisch erworbenen Kompetenzen in der beruflichen Bildung stärker zu nutzen und weiter bekanntzumachen.

3. Bedarfsgerechte Angebote für beruflich Qualifizierte

Neben der Regelung des Hochschulzugangs und der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen kann die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung durch eine zielgruppengerechte Ausgestaltung von Studienangeboten verbessert werden. Berufsbegleitende Studienformen, aber auch Teilzeitstudiengänge sind für die Partizipation von Berufstätigen von zentraler Bedeutung, da sie eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ermöglichen. Der Hauptausschuss empfiehlt daher, berufsbegleitende Studienangebote Schritt für Schritt auszubauen. Ebenso sind zielgruppengerechte Vorbereitungs- und Unterstützungsprogramme verstärkt anzubieten, die beruflich Qualifizierten den Übergang in ein Hochschulstudium erleichtern. Dazu zählen beispielsweise Brückenkurse und Mentorenprogramme. Der Hauptausschuss fordert vor allem die Träger der beruflichen Bildung und die Hochschulen auf, solche Programme gemeinsam, gegebenenfalls auch mit weiteren Akteuren, zu entwickeln und durchzuführen.

Der Hauptausschuss empfiehlt, bereits bei der Entwicklung von Studienangeboten verstärkt die Zielgruppe

der beruflich Qualifizierten mit zu berücksichtigen. Dazu sollte die berufliche Vorerfahrung integriert und Didaktik und Methodik auch auf diese Zielgruppe und ihre Kompetenzen ausgerichtet werden. Für Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, die bereits eine umfangreiche Bildungs- und Erwerbsbiografie vorweisen können, bietet sich der direkte Zugang zu Master-Studiengängen an. Dazu eröffnen die überarbeiteten ländergemeinsamen Strukturvorgaben der KMK neue Spielräume. Der Hauptausschuss ist der Auffassung, dass beruflich Qualifizierte mit erfolgreich abgeschlossener beruflicher Aufstiegsfortbildung die Möglichkeit erhalten sollten, auch ohne ersten akademischen Abschluss ein Master-Studium aufzunehmen.

4. Finanzierung

Die Frage der Finanzierbarkeit stellt für beruflich Qualifizierte eine weitere Hürde zur Aufnahme eines Studiums dar. Im Vergleich zu Abiturienten sind beruflich Qualifizierte bei Studienbeginn häufig älter und verfügen über weiterreichende berufliche und familiäre Verpflichtungen.

Finanzielle Fördermöglichkeiten für berufserfahrende Studierende sind je nach den individuellen Voraussetzungen beispielsweise über das BAföG oder das Aufstiegsstipendium gegeben. Genutzt werden können ebenso Weiterbildungsstipendien, Bildungsprämien und die Bildungs- und Qualifizierungsangebote einzelner Bundesländer.

Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass es für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten angesichts der vielfältigen Möglichkeiten zur Organisation von Studium und Erwerbstätigkeit wenig Transparenz der kommenden Förderinstrumente und deren Nutzung gibt.

Der Hauptausschuss sieht daher die dringende Notwendigkeit, die vorhandenen Förder- und Unterstützungsinstrumente einer zielgruppenspezifischen Analyse zu unterziehen. Das Postulat des lebensbegleitenden

Lernens muss sich auch in geeigneten, allen Interessenten offenstehenden und flexibel anwendbaren Finanzierungskonzepten niederschlagen. Denkbar sind individuelle Kombinationen aus Eigenfinanzierung der Studierenden, betrieblicher Beteiligung und staatlicher Förderung.

5. Information und Beratung

Der Hauptausschuss empfiehlt, die Kooperationsbeziehungen zwischen den Trägern der beruflichen Bildung und den Hochschulen weiter auszubauen. Hierfür wird die Einrichtung von Gremien mit Vertretern der beruflichen und der hochschulischen Bildung angeregt, in denen Maßnahmen zur Förderung der Durchlässigkeit entwickelt und umgesetzt werden können.

Um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu fördern, empfiehlt der Hauptausschuss den Hochschulen und Trägern der beruflichen Bildung, sich künftig verstärkt bei der Information und Beratung von beruflich qualifizierten Studieninteressierten zu engagieren. Hochschulen sollten Studieninteressierte und Unternehmen offensiver über die Möglichkeiten einer Studienaufnahme von beruflich Qualifizierten sowie einer Anrechnung der außerhalb von Hochschulen erworbenen Kompetenzen informieren und beraten.

Um mehr adäquate Studienangebote zu schaffen, sollten sie vorliegende Informationen und Erfahrungen für sich nutzbar machen. Insbesondere bei der Entwicklung und Umsetzung der Anrechnungsverfahren bieten die Träger der beruflichen Bildung an, die Hochschulen zu unterstützen. Studentenwerke, Studienstiftungen und die Stiftung Berufliche Bildung sollten ihr Informations- und Beratungsangebot für die Zielgruppe der beruflich qualifizierten Studieninteressenten weiter ausbauen. Auch die für die Berufsbildung zuständigen Stellen und die Arbeitsagenturen sollten Informationsmaterial und Hilfen anbieten, um die jeweils maßgeblichen Ansprechpartner zu finden.“ ■

erweiterte verantwortung

Schule in erweiterter Verantwortung – Entwicklungslinien und Perspektiven*

von Ulrich Steffens
Institut für Qualitätsentwicklung (Wiesbaden)

Rudolf Messner sieht die aktuellen Veränderungen des Schulwesens „vor dem Hintergrund weltweiter gesellschaftlicher Veränderungen“ (Messner 2000, S. 11). So bringe „(...) die Dynamik der Globalisierung internationale wirtschaftliche Konkurrenz hervor, welche Bildung für die Steigerung der gesellschaftlichen Produktivität in Dienst nimmt und auf Schule und Unterricht durch energische Forderungen nach Straffung und Effektivierung der Inhalte und Organisationsformen zurückwirkt.“ (Messner 2000, S. 11) Dabei interpretiert Rudolf Messner die schulischen Neuerungen unter Bezugnahme auf Becks soziologische Modernisierungstheorie (Beck 1986, S. 13 ff.). Sein Kerngedanke ist: „In der spätindustriellen Gesellschaft vollzieht sich unter dem Druck der Globalisierung eine folgenreiche Veränderung bisher gültiger Lebens- und Handlungsformen. (...) Jeder einzelne Mensch muss das früher selbstverständlich Vorgegebene nun aus einer Pluralität von Möglichkeiten auswählen und für sich neu als verbindlich definieren. Es scheint zunächst paradox, ist aber bei näherer Betrachtung einleuchtend, dass gerade das Sich-Verflüchtigen vorgegebener Ordnungen, in die man noch vor einer Generation gleichsam nur hineinzuschlüpfen brauchte, nun für jeden Einzelnen die Zuschreibung eines höheren Maßes an Verantwortung, Selbstorganisation und Entscheidungskompetenz bedeutet. Aber auch die ethischen Anforderungen an die Verantwortlichkeit jedes Einzelnen haben zugenommen. Unser Leben, so Beck, wird dadurch verstärkt zu einem „reflexiven Leben“ – ständig haben wir Wi-

dersprüche aufzulösen und Entscheidungen zu treffen und müssen – privat und in den großen Institutionen – durch Erproben und Aushandeln das für uns Richtige erst finden. Dieses reflexive Ringen um neue Formen in allen Bereichen ist für Beck das entscheidende Kennzeichen der Epoche.“ (Messner 2000, S. 17) Für die Schule bedeutet dieser Entwicklungsprozess, „dass sie sich selbst zu einer lernenden Institution weiterentwickeln muss“ und „dass sie die Lernenden auf deren veränderte Lebenssituation vorzubereiten hat“ (Messner 2000, S. 18). Damit liefert Rudolf Messner zugleich einen pädagogischen Begründungszusammenhang für den Trend zur verstärkten Selbstständigkeit der Einzelschule, der nach Klaus-Jürgen Tillmann von vier Hauptlinien geprägt wird: den Diskursen über „pädagogische Entwicklung“, über „Demokratie“, über „Schule als Betrieb“ und über „Sparpolitik und Arbeitsbelastung“ (Tillmann 1995, S. 33 f.).

1. Entwicklungslinien

Die fachöffentliche Diskussion um eine verstärkte Selbstständigkeit von Schulen in Deutschland wird – ausgehend von Hellmut Beckers Kritik an der verwalteten Schule (Becker 1956) – seit über fünf Jahrzehnten mit unterschiedlichen Akzenten und in unterschiedlichem Ausmaß geführt, ohne dass bis heute in den Schulsystemen der deutschen Länder eine Schulverfassung realisiert worden ist, die dem Anspruch einer

selbstorganisierten, selbstverantworteten und selbstwirksamen Schule zu entsprechen vermag. Dennoch sind im Verlauf der Dekaden Meilensteine gesetzt worden, die Perspektiven aufzeigen und weitere Entwicklungen ermöglichen:

In den **1950er-Jahren** entwickelten sich erste zaghafte Bemühungen um die freie Zusammenstellung des Lehrkörpers und um eine freie Gestaltung des Lehrplans („Tübinger Beschlüsse“ von 1951; Höfling 1998).

In den **1960er-Jahren** sind es die aufkommende Kritik an der mangelnden Effizienz der Schulverwaltung (Ellwein 1964; Rumpf 1968; Fürstenau 1969; Wellendorf 1969) und die ersten Forderungen nach einer selbstverwalteten Schule im Jahre 1964 durch die Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer (Höfling 1998).

In den **1970er-Jahren** ist vor allem das Gutachten des Deutschen Bildungsrats zur „verstärkten Selbstständigkeit der Schule und Partizipation der Lehrer, Schüler und Eltern“ von herausragender Bedeutung (Deutscher Bildungsrat 1973). Dabei war der Gedanke leitend, dass in einer komplexer werdenden Gesellschaft die unterschiedlichen Alltagssituationen nicht mehr zentral verwaltet werden können. Daraus wurde gefolgert: „Die staatliche Verwaltung sollte sich deshalb (...) auf den Erlass von Rahmenvorgaben beschränken und deren Einhaltung kontrollieren. Die Bewältigung der besonderen Probleme und Schwierigkeiten in der Schule, die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten und -alternativen sowie deren Kontrolle ist dagegen eine Aufgabe, die nur in eigener Verantwortung der Schule, in Prozessen der Kooperation und Selbstkontrolle im Medium schulischer Öffentlichkeit geleistet werden kann“ (Deutscher Bildungsrat 1973, S. A 11). Diese Ideen waren der Bildungsverwaltung zum damaligen Zeitpunkt zu radikal und wurden deshalb von keinem Bundesland bei der zaghafte beginnenden Reform der Bildungsverwaltung berücksich-

tigt. Da eine Bildungsreform ohne eine leistungsfähige Schulverwaltung nicht gelingen kann, breitete sich angesichts einer nach wie vor vorherrschenden retardierten Bildungsverwaltung in der Folgezeit eine „Resignation über die Schwierigkeiten der Bildungsreform“ aus (Bessoth 1974, S. 77).

Die **1980er-Jahre** waren demgegenüber von zahlreichen neuen Initiativen aus unterschiedlichen Handlungszusammenhängen geprägt:

- Der Deutsche Juristentag von 1981 griff die Forderungen des Deutschen Bildungsrats von 1973 wieder auf und plädierte mit seinem „Entwurf eines Landesschulgesetzes“ für ihre Realisierung. (Deutscher Juristentag 1981).
- Einzelne Reformschulen bemühten sich um die aktive Mitverantwortung der Beteiligten am Schulleben und die Erprobung neuer pädagogischer Ansätze. „Deren Bestreben war es, schulisches Lernen für die Schülerinnen und Schüler erfahrungsbezogener, sinnlicher und selbstverantwortlicher zu gestalten und ihm die Basis einer im Zusammenleben errungenen Gemeinsamkeit zu geben.“ (Messner 2000, S. 11) Insbesondere sind zu nennen: die bereits 1974 von Hartmut von Hentig gegründete Laborschule Bielefeld, die Glockseeschule in Hannover und die Offene Schule Kassel-Waldau (Thun & Tillmann 1997; Glockseeschule 1981; Messner 1995).
- Angloamerikanische Ansätze der Organisationsentwicklung, von Richard Bessoth und Hans-Günter Rolff in die deutsche Schulentwicklung eingeführt und weiterentwickelt, ermöglichten ein methodengeleitetes Vorgehen zur systematischen Entwicklung von Schulkollegien (Bessoth 1980; Rolff 1986).
- Der 1985 vom früheren „Hessischen Institut für Bildungsplanung und Schulentwicklung – HIBS“ (Wiesbaden) und von der damali-

gen „Forschungsgruppe Gesellschaft und Region“ (Konstanz) gegründete „Arbeitskreis Qualität von Schule“ hat – vor dem Hintergrund von Befunden zur Unterschiedlichkeit einzelner Schulen – im Verlauf seines Bestehens die Gestaltungsmöglichkeiten der Einzelschulen als „pädagogische Handlungseinheiten“ aufgezeigt (Fend 1987) und zum Ansatzpunkt für die weitere Schulentwicklung erklärt (Steffens & Bargel 1987). Damit verbunden war auch der konzeptionelle Gedanke der verstärkten Selbstständigkeit der Einzelschule (Pfister & Weishaupt 1988).

Im Verlauf der **1990er-Jahre** erhielten diese Überlegungen zunehmend Einfluss auf die Schulsystementwicklung. Ihren schulrechtlichen Niederschlag fanden die Ansätze zur verstärkten Selbstständigkeit der Einzelschule erstmals in Deutschland im Hessischen Schulgesetz von 1992 (unter Kultusminister Hartmut Holzappel; verantwortlicher Justiziar und maßgeblicher Autor: Franz Köller; Hessisches Kultusministerium 1992). Dieses Gesetz war impulsgebend für andere Bundesländer. Für die weiteren konzeptionellen Ansätze einer Umstrukturierung spielten dabei vor allem Erfahrungen aus anderen Schulsystemen (Liket 1993) und Ansätze des „New Public Management“ (Dubs 1996) eine wichtige Rolle. So wurden beispielsweise Ende der 1990er-Jahre in Hessen „Schulprogramme“ und „schulinterne Evaluation“ – sowie zu einem späteren Zeitpunkt „schulinterne Vergleichsarbeiten“ – als neue Elemente der schulischen Qualitätssorge und selbstverantworteten Gestaltung der Einzelschule verpflichtend eingeführt (Hessisches Kultusministerium und Hessisches Landesinstitut für Pädagogik 1996). Sie sind in erster Linie für die Schulentwicklung und als Grundlagen für ein schuleigenes Qualitätsmanagement konzipiert worden.

Im ersten Jahrzehnt der **2000er-Jahre** wurden – insbesondere vor dem Hintergrund des schwachen Abschneidens bei internationalen

Vergleichsuntersuchungen – weitere Elemente einer schulischen Qualitätssorge etabliert. Dazu zählen insbesondere zentrale Abschlussarbeiten, standardisierte Lernstandserhebungen, Schulinspektionen bzw. externe Qualitätsanalysen und in jüngster Zeit „Bildungsstandards“ in Verbindung mit ihrer erstmaligen Normierung im Jahre 2009. Diese sind in erster Linie als ergänzende schulexterne qualitätssichernde und standardbildende Elemente konzipiert und stellen ein Pendant zu den schulinternen Verfahren dar.

Obwohl damit ein kompletter Kranz der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung des Schulwesens in der Perspektive eigenverantwortlicher Schulen geflochten zu sein scheint, stagniert gleichzeitig aber die gezielte systematische Umstrukturierung des Schulwesens auf dem Weg zur selbstständigen Schule.

2. Paradoxe Konstellationen der Schulsystemsteuerung

Insgesamt betrachtet, ist der vielschichtige Entwicklungsprozess einer Schule in erweiterter Verantwortung im Verlauf der Dekaden durch widersprüchliche Konstellationen gekennzeichnet:

Einerseits werden neue Instrumente einer Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in (nahezu) allen deutschen Ländern eingeführt, die den internationalen Trends folgen und prinzipiell eine neue Schulsystemsteuerung ermöglichen. Allerdings können die meisten Schulen den neuen Anforderungen aufgrund der real existierenden Arbeitsgrundlagen der traditionellen Systemstrukturen kaum entsprechen:

- Bedingt durch die individuell orientierte Verfasstheit der Lehrerrolle sind Verantwortungs- und Gestaltungsbewusstsein für die Schule insgesamt nicht ausgeprägt.

- In dessen Folge sind auch die erforderlichen Gestaltungskompetenzen der Organisationsmitglieder nicht ausgebildet.
- Aufgrund der vorherrschenden traditionellen Steuerungsmaßnahmen fehlen die erforderlichen Ressourcen an Arbeitszeit und Arbeitsstrukturen. So werden nach wie vor keine Zeitgefäße ausgewiesen, die für die schulischen Gestaltungsaufgaben erforderlich wären. Ohne entsprechende Arbeitszeitmodelle geht es aber nicht. Die Ausstattung der Schulleitungen hat sich nur unwesentlich geändert, obwohl dem entsprechenden Personal erhebliche neue Führungsaufgaben zugewiesen wurden.

Andererseits ist eine systematische Umsteuerung der bürokratisch verfassten Schulstrukturen hin zu einem modernen, weitgehend selbstständigen, selbstverantworteten und selbstwirksamen Schulsystem kaum zu erkennen. Im Grunde existieren derzeit zwei Parallelstrukturen, die miteinander kollidieren und sich gegenseitig blockieren. Dies zieht eine paradoxe Konstellation nach sich:

- Die neuen Elemente, die eine selbstständige, selbstverantwortete und selbstwirksame Schule ermöglichen könnten, werden den Schulen in Form von Detailanweisungen auferlegt. Beispielsweise wird auf dem Erlasswege vorgeschrieben, welche Entwicklungsvorhaben die Schulen in nächster Zeit zu bearbeiten und in ihrem Schulprogramm zu berücksichtigen haben.
- Den Schulleitungen werden zahlreiche neue Aufgaben übertragen, die bislang von den staatlichen Schulämtern wahrgenommen wurden; sie bekommen dabei detailliert vorgeschrieben, wie sie diese auszuführen haben. Gleichzeitig wird nicht berücksichtigt, welche Konsequenzen die zusätzlichen Arbeiten für Schulleitungen nach sich ziehen und mit welcher Infrastruktur sie diese bewältigen können.

- Das Schulpersonal erhält im Zuge der neuen Verfahren der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung Aufträge, die weder im Kompetenzprofil noch im Arbeitszeitbudget ausgewiesen sind.

Diese Parallelstruktur ist für die Bildungsplanung und Schulentwicklung folgenreich: Unter gleichzeitiger Beibehaltung der bürokratisch verfassten Organisationsstrukturen des Schulwesens, der faktischen detaillierten Handlungsaufträge an die Organisationsmitglieder und der unzulänglichen Zeitgefäße wird trotz der Einführung neuer Steuerungsinstrumente das Grundanliegen der verstärkten Selbstständigkeit von Schulen kaum zur Entfaltung kommen können. Es ist deshalb nicht von der Hand zu weisen, dass es sich hier um ein erhebliches Problem bei der aktuellen Schulsystemsteuerung handelt. Vor diesem Hintergrund ist unschwer nachzuvollziehen, dass das Konzept der „Selbstständigen Schule“ in einem verminten Feld der real existierenden Schulverwaltung und Schulpraxis angesiedelt ist.

3. Orchestrierung der Instrumente und Synchronisierung der Handlungsebenen als zentrale Herausforderungen der Schulsystemsteuerung

Vor dem skizzierten Hintergrund scheint eine Analyse von Hasso von Recum zur bildungspolitischen Steuerung des Schulsystems nach wie vor zutreffend zu sein. Er spricht von einem „Akt der Selbstamputation des bildungspolitischen Steuerungssystems“ (Recum 1997, 72), der zu einer sich zunehmend verschärfenden Dauerkrise in der Systemsteuerung geführt habe. Übrig geblieben sei ein Steuerungstorso, untauglich zur Bewältigung komplexer dynamischer Entwicklungen. Damit sei ein Problemstau entstan-

den, der eine schwere bildungspolitische Erblast darstelle und ein weiteres Verharren im bildungspolitischen Immobilismus verbiete. Eine Reform des Steuerungssystems sei also überfällig.

Hasso von Recum hatte Ende der 1990er-Jahre den Zustand des deutschen Bildungswesens mit harschen Worten kritisiert (vgl. v. Recum 1997): Der deutsche Bildungsföderalismus zeichne sich durch die Zersplitterung bildungspolitischer Zielvorstellungen ebenso aus wie durch Gestaltungs- und Innovationsarmut sowie die Neigung zur Selbstblockade und die Fixierung auf Minimallösungen. Eine Reform des bildungspolitischen Steuerungssystems sei deshalb überfällig. Voraussetzung einer solchen Reform sei eine realistische Einschätzung des Potenzials politischer Steuerung.

Bei seinem Plädoyer für eine Reaktivierung bildungspolitischer Steuerung geht es dem Autor nicht darum, das traditionelle Modell technokratisch-zentralistischer Fremdsteuerung wieder zur Geltung zu bringen. Dieses Modell entspreche nicht mehr den Anforderungen der Gegenwart. Ein modernes Steuerungssystem solle nach dem Subsidiaritätsprinzip die Möglichkeiten der Selbststeuerung im Bildungswesen nutzen. Anzustreben sei ein Mischsystem aus Selbst- und Fremdsteuerung, in dem die Zuständigkeitsgrenzen genau bestimmt und festgelegt werden müssten. Ein solches System, wie es sich im Konzept einer größeren Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Einzelschule ansatzweise abzeichnet, setze aber voraus, dass Planung nach wie vor ein wesentlicher Bestandteil des Steuerungsprozesses sei, „auch wenn ein tendenziell planungsfeindlicher Zeitgeist das nicht wahrhaben möchte“ (ebd., S. 82). Gerade eine möglichst weitgehende Selbststeuerung des Bildungswesens erfordere als Gegengewicht eine wirksame Rahmenplanung und geeignete administrative Vorkehrungen, um eine „Atomisierung des Bildungswesens“, eine „selbstgenügsame Abschottung ein-

zelter Bildungseinrichtungen“ und die „Herrschaft von Beliebigkeit“ zu vermeiden (ebd., S. 82 f.). Nur eine zuverlässige Zielplanung ermögliche ein Handeln, das sich nicht auf das Reagieren beschränke, sondern vorausschauend sei und bildungspolitische Perspektiven eröffne, die über den Tag hinaus reichen. Von Recum schließt seine Überlegungen mit der Feststellung, dass die Notwendigkeit, das bildungspolitische Steuerungssystem zu erneuern, kaum zu bestreiten sei. Doch habe man sich hierzulande angewöhnt, vor schwierigen bildungspolitischen Reformaufgaben, die ungewöhnliche Anstrengungen erforderten, zurückzuschrecken und vorzeitig zu kapitulieren.

Um die gegebenen Steuerungsmöglichkeiten optimal nutzen zu können, bedürfe es nach Hasso von Recum als erstes eines zielgerichteten Gestaltungswillens und der Steuerungsfähigkeit der Akteure. Hinzu kommen müsse weiterhin ein Steuerungshandeln, das nicht punktuell, sondern dauerhaft angelegt sei, sowie angemessene Steuerungsinstrumente und Steuerungsmaßnahmen. Zudem sei die Mobilisierung und Bereitstellung entsprechender Ressourcen erforderlich. Neben den klassischen Steuerungsressourcen der politischen Macht, des Geldes und des Rechts sei in hochkomplexen Gesellschaften mit hohem Legitimationsbedarf auch die Herstellung und Sicherung eines politischen und gesellschaftlichen Konsenses von großer Bedeutung. Weiterhin seien hier Steuerungsprogramme und ein steuerungstechnisches Instrumentarium sowie Gestaltungswissen der Steuerungsakteure und die Ressource „Zeit“ zu nennen.

Vor dem Hintergrund der Analyse Hasso von Recums – die meines Erachtens auch heute noch so aktuell wie damals ist – scheint mir eine der wichtigsten bildungsplanerischen Konsequenzen jene zu sein, die innere Stimmigkeit und gegenseitige Passung einzelner Maßnahmen auf den verschiedenen Handlungsebenen des Bildungssystems in einem Gesamtkonzept der Qualitätssicherung

und Qualitätssicherung zu fokussieren. Damit plädiere ich zugleich für eine Wiederentdeckung der Systemebene als eine der Steuerungskräfte im Orchester der klassischen drei Handlungsebenen: der Systemebene, der Schulebene und der Unterrichtsebene. Wir müssen uns meines Erachtens darüber bewusst werden, dass diese Ebenen für eine wirksame Bildungsplanung und Schulentwicklung in einer unauflösbaren Einheit als Trias zu konzipieren sind und nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen.

Es ist mein Eindruck, dass den vielen Konzepten, Modellversuchen und Maßnahmen der letzten 40 Jahre der durchschlagende Erfolg deshalb versagt geblieben ist, weil das Zusammenspiel von Einzelelementen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie die gegenseitige Verwobenheit bzw. wechselseitige Abhängigkeit der Handlungsebenen zu wenig beachtet wurden. Einzelne Elemente können, für sich betrachtet, noch so gut gemeint und gestaltet sein – ihre Wirkungsmöglichkeiten verpuffen durch Gegenläufigkeiten anderer Elemente bzw. durch eine fehlende GesamtAbstimmung einzelner Maßnahmen auf den verschiedenen Handlungsebenen.

Rückblickend betrachtet, könnte die Schulsystemsteuerung (einschließlich Bildungsplanung und Schulentwicklung) der letzten 40 Jahre wie ein chaotisches Orchester beschrieben werden:¹

- Die einzelnen Musiker spielen sehr unterschiedlich gut bzw. schlecht. Auf die Güte kommt es offenbar auch gar nicht an, denn ihr wird keine besondere Sorgfalt gewidmet.
- Manche Spieler halten den Takt nicht ein, andere improvisieren, wieder andere haben keine Lust und nehmen sich mitten im Satz eine Pause.
- Obwohl für eine erfolgreiche Darbietung notwendig, sind manche Orchestergruppen gar nicht oder

nur unvollständig besetzt. Gleichzeitig wird so getan, als sei die Orchesterbesetzung vollständig versammelt.

- Innerhalb der Orchestergruppen und zwischen den einzelnen Orchestergruppen wird nach unterschiedlichen Notenblättern gespielt.
- Die Partitur des Dirigenten und die Notenblätter der Orchestermitglieder stimmen nicht überein.
- Und der Dirigent wirkt irgendwie hilflos – aber der Fassade nach so, als ob er alles im Griff hätte.

Das unbestritten „überzeichnete“ Bild ließe sich leicht weiter ausmalen. Es verdeutlicht sicherlich bereits in der vorliegenden Form die Notwendigkeit einer „Rekonstruktion“ der bildungspolitischen Steuerung, wie sie in den zitierten Überlegungen von Recums dringend angefordert wird.

4. Perspektiven für die Bildungsplanung und Schulentwicklung

Damit stellt sich die Frage, wie eine solche Rekonstruktion ins Werk gesetzt werden, wie der dazu notwendige politische und gesellschaftliche Konsens sich entwickeln und wie ein umfassendes, auf Bundes- wie auf Länderebene angesiedeltes Planungsszenario aussehen könnte.

In einem ersten Schritt wären dazu die makroorganisatorischen Vorstrukturierungen der Schulgestaltung (also die gesetzlichen und administrativen Vorgaben) als „institutionelle Opportunitätsstrukturen“ (Fend 2008, S. 158) wiederzuentdecken. Diese müssten als „Handlungsgelegenheiten“ (Fend 2008, S. 158) und nicht als erschlagende allumfassende Detailsteuerung des schulischen und unterrichtlichen Alltagshandelns konzipiert werden. Wesentliche Gestaltungsparameter für diesen Re-

formprozess stellen das Umdenken von der Input- zur Outputsteuerung bzw. ein Perspektivenwechsel von der Angebots- zur Nutzungsseite dar. Dabei ist die Frage nach den pädagogischen Wirkungen in den Mittelpunkt des Handelns zu rücken (Wirkungsdenken). Dahinter verbirgt sich eine evaluative Arbeitshaltung, die auf den pädagogischen Nutzen des schulischen und unterrichtlichen Handelns ausgerichtet ist.

Angebots-Nutzungs-Modell

Im Kern liegt dem ein einfaches Denkmodell zugrunde, nämlich das Angebots-Nutzungs-Modell, wie es Helmut Fend in seinen neueren Arbeiten zur Theorie der Schule beschrieben hat (siehe Fend 2008). Wenn man Angebot und Nutzung als zwei Seiten ein und derselben Medaille begreift, dann wird im Rückblick auf ca. 40 Jahre Schulreform in Deutschland schnell ersichtlich, dass auf allen Handlungsebenen des Schulsystems fast nur die Angebotsseite die Handlungsskripte bestimmt hatte. Die Nutzungsseite blieb weitgehend vernachlässigt, sei es in der Unterrichts-, Schul-, Verwaltungs- oder Forschungspraxis. Diese Nutzungsseite gilt es zu entdecken und als konstitutives Element in die Handlungsskripte aufzunehmen, und zwar bei der kompetenzorientierten Unterrichtsentwicklung, bei der wirkungsorientierten Gestaltung einzelner Schulen oder bei der evaluationsbasierten Bildungsplanung und Schulsystemsteuerung.

In der skizzierten Perspektive wäre zu reflektieren, welche Prozesse die entsprechenden makroorganisatorischen Vorstrukturierungen ermöglichen und welche flankierenden Maßnahmen erforderlich sind, damit die rechtlichen Vorgaben auch die erwünschten Arbeitsprozesse nach sich ziehen. Obwohl solche Prüfschritte in Planungsprozessen konstitutiv sein müssten, sind die unzureichende Wirkungsorientierung, die fehlende Orchestrierung der Reforminstrumente und die mangelnde Synchronisierung der Handlungs-

ebenen ein hervorstechendes Kennzeichen der bisherigen Schulreformen in Deutschland. Möglicherweise sind darin auch die Gründe für die geringe Durchschlagskraft vieler Reformvorhaben zu sehen.

Im Sinne des Fendschen „Angebots-Nutzungs-Modells“ (Fend 2008) stellen die rechtlichen Vorstrukturierungen ein Angebot an Verhaltensoptionen bereit. Wie dieses Angebot genutzt wird, ist von Transformationsprozessen abhängig, die durch subjektive und professionelle Überzeugungen sowie durch bewährte Arbeitstraditionen beeinflusst werden. Die „Nutzer“ rekonstruieren dabei die Vorgaben vor ihrem konkret erlebten Handlungshintergrund und den damit verbundenen „subjektiven Theorien“. Insofern ist es konsequent, mit Helmut Fend die makroorganisatorischen Vorgaben der Schulsystemsteuerung als „institutionelle Opportunitätsstrukturen“ (Fend 2008) zu begreifen, die Ermöglichungsstrukturen darstellen und nicht im Selbstlauf die intendierten Wirkungen nach sich ziehen. Die Herausforderung einer klugen Bildungsplanung besteht demnach darin, das mögliche Handlungsspektrum der Nutzungsseite systematisch auszuleuchten und durch eventuelle flankierende Maßnahmen zielgerichtet zu unterstützen.

Verpflichtende und ermöglichende Bedingungen der Bildungsplanung

In diesem Zusammenhang unterscheidet Peter Posch (in Anknüpfung an Giddens 1992) zwischen „verpflichtenden strukturellen Voraussetzungen“ und „ermöglichenden strukturellen Voraussetzungen“ (Posch 2008).

In Anknüpfung an die erwähnten Transformationsprozesse bei der Rekonstruktion der makroorganisatorischen Vorstrukturierungen durch die Betroffenen ist es folgerichtig, wenn Peter Posch auch die individuellen Voraussetzungen in das Planungsmodell integriert und bei den individuellen Bedingungen gleich-

falls zwischen „verpflichtenden“ und „ermöglichenden“ Voraussetzungen unterscheidet.

Wie hilfreich dieses kategoriale Planungsmodell sein kann, soll an einem Beispiel verdeutlicht werden, dem derzeit ein hoher Stellenwert für die selbstorganisierte, selbstverantwortete und selbstwirksame Schule zugesprochen wird: Eine wichtige Komponente des neuen Schulmodells ist die Übernahme von Verantwortung für das unterrichtliche bzw. schulische Geschehen, die durch eine wirkungsorientierte Arbeitsweise und durch entsprechende metakognitive Prozesse erhöht werden soll. Werden nun Schulen zur internen Evaluation verpflichtet („verpflichtende strukturelle Voraussetzung“), so müssen mit diesem Auftrag auch korrespondierende Arbeitsbedingungen einhergehen, unter denen Evaluation durchgeführt werden kann. Als „ermöglichende strukturelle Voraussetzungen“ sind dabei entsprechende Zeitgefäße und geeignete Arbeitsorganisationen (Verantwortlichkeiten, Gremien) anzusehen.

Als „verpflichtende individuelle Voraussetzungen“ wären eine – aus dem Auftrag der Lehrerrolle resultierende – Mitarbeit in den entsprechenden Gremien und die Übernahme von Arbeitsaufträgen zu nennen. Dies schließt eine Beachtung der in den Arbeitsprozessen geltenden Regeln ein (z. B. Einhalten von Beschlüssen oder ein fairer Umgang miteinander). Dabei wird davon ausgegangen, dass diese verpflichtende Mitarbeit professionell ausgeführt wird. Da aber bekannt ist, dass Lehrpersonen bei der Ausübung evaluativer Aufgaben noch Neuland betreten, ist die verpflichtende Arbeitsausführung durch „ermöglichende individuelle Voraussetzungen“ zu flankieren, nämlich durch entsprechende Qualifizierungsprozesse.

„Proportionale Bildungsplanung“

Mit diesem Beispiel sollte – ohne dabei ins Detail zu gehen – nur das prinzipielle Vorgehen einer Bildungsplanung für

die Schule in erweiterter Verantwortung skizziert werden. Alle relevanten Gestaltungselemente wären dementsprechend „durchzukomponieren“ und miteinander in Beziehung zu setzen, und zwar im Sinne einer Orchestrierung der Reforminstrumente und einer Synchronisierung der Handlungsebenen (Schulsystem-, Schul- und Unterrichtsebene). Dabei hätte der Planungsprozess nicht nur von den Struktursetzungen auszugehen und die „ermöglichenden“ Bedingungen zu identifizieren, sondern müsste in einem gesonderten Analyseschritt auch umgekehrt erfolgen. Das schließt die Fragestellungen ein, welche relevanten Prozessbedingungen (z. B. Arbeitsbelastungen, vorherrschende Unterrichtsskripte) für eine Zielführung von Maßnahmen hinderlich und welche strukturellen Voraussetzungen dementsprechend obligatorisch erforderlich sind. Auf diese Weise würden nicht nur unstimmige Ziel-Mittel-Relationen offenkundig, sondern auch das Finanzierbarkeitsproblem bei Maßnahmen offensichtlich. Einen solchen wechselseitigen Entwicklungsprozess könnte man „proportionale Bildungsplanung“ nennen. Als „proportional“ bezeichne ich eine Bildungsplanung, bei der die Planungselemente auf den unterschiedlichen Handlungsebenen in einem funktionalen Zusammenhang betrachtet werden sowie verpflichtende und ermöglichende Systembedingungen bzw. Systemkomponenten verhältnismäßig in Beziehung gesetzt werden, um eine zielbezogene Wirkungsweise zu erreichen.

Dabei ist zu reflektieren, welche Prozesse die entsprechenden Vorstrukturierungen ermöglichen und welche flankierenden Maßnahmen erforderlich sind, damit die rechtlichen Vorgaben auch die erwünschten Arbeitsprozesse nach sich ziehen. Obwohl solche Prüfschritte in Planungsprozessen konstitutiv sein müssten, sind die unzureichende Wirkungsorientierung, die fehlende Orchestrierung der Reforminstrumente und die mangelnde Synchronisierung der Handlungsebenen ein hervorstechendes Kennzeichen der bisherigen Schulreform in Deutschland. Möglicherweise sind darin auch die Gründe für die

geringe Durchschlagskraft vieler Reformvorhaben zu sehen.

Für eine wirksame Gestaltung von Entwicklungsprozessen sind Struktur- und Kulturaspekte gleichberechtigt zu betrachten und aufeinander abzustimmen. In den zurückliegenden Schulreformphasen wurde dieses Planungsprinzip häufig nicht berücksichtigt. Es wurde zumeist davon ausgegangen, dass Strukturmaßnahmen gleichsam im „Selbstlauf“ auch einen kulturellen Wandel nach sich ziehen würden. Dieses Denken gilt es bei dem intendierten Entwicklungsprozess zu überwinden. Insofern müssen die habitualisierten Verhaltensweisen („scripts“) und die damit verbundenen Handlungsüberzeugungen („beliefs“) als konstitutive Planungsparameter Berücksichtigung finden.

Fazit

Zur Realisierung des anspruchsvollen Konzepts einer „Selbstständigen Schule“ ist es erforderlich, das bislang vorherrschende „Bürokratiemodell“ (Durchregulierung und Vollzugshandeln) schrittweise durch ein modernes Steuerungswesen zu ersetzen („Qualitätsmanagement“). In dieser Perspektive ist die gesamte Schulverwaltung auf allen Handlungsebenen neu zu konzipieren, angefangen von den rechtlichen

Vorgaben bis hin zur Neudefinition der Aufgabenstellungen für alle Handlungsrollen. Überzeugende Lösungsperspektiven können wohl nur in einem Diskussions- und Klärungsprozess gefunden werden, der nicht nur auf den obersten bildungspolitischen Entscheidungsebenen stattfindet, sondern in den alle „institutionellen Akteure“ (Fend 2006) einbezogen sind und der zugleich alle Handlungsebenen des gesamten Bildungssystems in den Blick zu nehmen hat. Eine Erfolg versprechende Perspektive dafür bietet der „Governance“-Ansatz (vgl. dazu z. B. Altrichter & Maag Merki 2010).

1) Mit diesem Orchesterbild wird bewusst angeknüpft an den Titel der Tagungsdokumentation des OECD-CERI-Seminars von 1999 in Rheinfelden „Die Vielfalt orchestrieren. Steuerungsaufgaben der zentralen Instanz bei größerer Selbstständigkeit der Einzelschulen“ (siehe dazu Schweizerische Konferenz 2000).

*) Der Beitrag ist zuerst erschienen in: Amt für Lehrerbildung & Institut für Qualitätsentwicklung (Hrsg.): Eigenverantwortung in der Praxis. Tagungsdokumentation und ergänzende Beiträge. Frankfurt/M.: Amt für Lehrerbildung, 2010, S. 223–234.

Die Literaturliste kann via Mail über die Redaktion (Gernot.Besant@glb-hessen.de) oder die GLB-Geschäftsstelle (Tel. 06181 - 252278) angefordert werden. ■



unterstützung

Personalräte setzen sich für den Erhalt der Staatlichen Schulämter in der bisherigen Struktur in Hessen ein Schulen brauchen Unterstützung vor Ort!

von Gernot Besant



In einer gemeinsamen Personalrats-sitzung des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer, des Hauptpersonalrates beim Hessischen Kultusministerium, aller 15 Gesamtpersonalräte der Lehrkräfte bei den Staatlichen Schulämtern und Vertretungen aus der Personalräte-Verwaltung bei den Staatlichen Schulämtern auf dem Luisenplatz in Wiesbaden am 18.05.11 wurde der Tagesordnungspunkt „**Entwicklung der Staatlichen Schulämter und der Mitbestimmung in Hessen**“ beraten.

Alle Personalräte fordern den Erhalt aller Staatlichen Schulämter und erinnern an ein Schreiben des HKM vom 25.03.2010 an den Hauptpersonalrat beim Hessischen Kultusministerium mit der klaren Aussage: „Für die Legislaturperiode (09–14) bleibt es bei 15 Staatlichen Schulämtern“.

Die Personalräte kritisieren Pläne, die **Schulaufsicht** weiter zu **zentralisieren**, das bedeutet, Staatliche Schulämter zusammenzulegen und damit eine bewährte, relativ schulnahe Schulverwaltung und Schulaufsicht in Hessen zu zerschlagen. Bei einer Reduzierung von Staatlichen Schuläm-



tern und dem **Abbau von Personal** besteht die Gefahr, dass Entwicklungen von Schulen völlig auseinanderlaufen, Kooperationen zwischen Schulen leiden, Schulen mit Problemen alleingelassen werden, fachliche, verwaltungsmäßige und juristische Unterstützung nur noch aus der Ferne möglich ist, weitere Verwaltungsarbeit ohne personelle Ressourcen den Schulen aufgedrückt wird etc.

Für **Personalangelegenheiten** wie Einstellungen, Abordnungen, Versetzungen und Besetzungen von Funktionsstellen ist ein regionaler Bezug von Schulaufsicht unbedingt erforderlich. Nur vor Ort und unter genauer Kenntnis der Gegebenheiten können diese Maßnahmen für die Schulen sinnvoll und sozial verträglich unter Beteiligung von Gesamtpersonalräten (GPRL) umgesetzt werden. Besonders die vom HKM vorangetriebene Entwicklung zu **selbstständiger Schule** macht eine nahe Schulverwaltung und Schulaufsicht unabdingbar, weil eine Beliebigkeit von Schulentwicklung nicht im Sinne von Qualität von Schule sein kann.

Schulpersonalräte haben schon heute durch neue Aufgaben der Schulen erheblich mehr Arbeit, ohne dass das bisher Auswirkungen auf das Volumen ihrer Anrechnungstunden hat. Bisher wird diese zusätzliche Arbeit durch Unterstützung, Koordination etc. von Gesamtpersonalräten ein wenig aufgefangen.

Die GPRL sorgen heute für eine Vernetzung mit den Schulpersonalräten. Sie geben Informationen wei-



ter, helfen bei Konflikten, erklären Rechtslagen, recherchieren Personalfälle und räumen viele Fragen

aus, die andernfalls von Schulleitungen oder dem Staatlichen Schulamt gelöst werden müssten. Doch sie

sorgen nicht nur für eine größere Informationsdichte an den Schulen, sie tragen durch Schulungen der örtlichen Personalräte auch dazu bei, dass diese ihre **Beteiligungsrechte** qualifiziert wahrnehmen können.

Wenn die Zahl der Gesamtpersonalräte vermindert wird, wird dies zu einer erheblichen Verschlechterung demokratischer Beteiligung in den Schulen führen. Andererseits werden die örtlichen Personalräte deutlich mehr Zeit für die Beschaffung von Informationen benötigen, die ihnen dann auch zusätzlich zugewiesen werden müsste. ■

GPRL Darmstadt-Dieburg beim Treffen zur außerordentlichen Sitzung der Personalräte vor dem HKM in Wiesbaden zur Diskussion um die „Entwicklung der Staatlichen Schulämter und der Mitbestimmung in Hessen“ und zum Protest gegen die Zusammenlegung und Reduzierung der Ämter am 18.05.2011

von Karin Amend-Raab

Die 15 Staatlichen Schulämter sollen nur noch bis 2014 bestehen bleiben. Staatliche Schulämter müssen aber nicht nur Schulen, die in die Selbstständigkeit gehen, beraten können. Ihre Aufgaben sind vielschichtig. Für Schulleitungen und Personalräte sind bei der Vielfalt an Verwaltungsarbeit zusätzliche Aufgaben nicht mehr leistbar.

Bereits im August 1997 hatte eine Zusammenlegung von 24 auf 15 Staatliche Schulämter stattgefunden. Der Gesamtpersonalrat Darmstadt-Dieburg betont, auch für die aktuell geplante Reduzierung bedeute dies für viele Beschäftigte einen notwen-

digen Wechsel des Arbeitsplatzes. Einer Zentralisierung folgten längere Arbeitszeiten, höhere Fahrtkosten, soziale und finanzielle Mehrbelastungen, die in Kauf genommen würden. Es stelle sich die Frage nach sozialer Verträglichkeit. Auch die Gewährung eines Jobtickets sei schon lange überfällig. Vor allem Frauen seien von den Zusammenlegungen be-

troffen, da sie häufig in Teilzeit tätig sind. Die so oft geforderte Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde dadurch zunehmend gefährdet. Es entwickle sich eine regionale Schieflage, die so bisher noch nicht existierte. Dies treffe auch für die Verlagerung der ZPM nach Wiesbaden zu. Die Forderung, z. B. qualifizierte Arbeit vor Ort leisten zu können, müsse erfüllbar bleiben.

Ein umfangreicher Katalog von Problemen und Gefahren aus der Konsequenz der erneuten Zusammenlegung von Schulämtern zum Zwecke der Kosteneinsparung wurde in dieser gemeinsamen Veranstaltung aller Gesamtpersonalräte Hessens angesprochen. ■



nachrichten

Aus dem Hauptpersonalrat

von Ulrike Zimmer

Hessencampus

Die Dienststelle berichtet, dass es im Moment 21 Hessencampi in 24 Kommunen gibt. Im Jahr 2007 wurde in Hessen mit 7–8 Hessencampi gestartet. 2009 ist dann die landesweite Ausdehnung des Hessencampus festgeschrieben worden. Nun soll Hessencampus bis zum Jahr 2013/14 aufgebaut werden. Danach läuft die Förderung aus zusätzlichen Mitteln aus.

Ende 2010 hat die Kultusministerin Frau Henzler die Rahmenvereinbarung zum Hessencampus mit ihrer Unterschrift an die beteiligten Kommunen mit der Bitte um Gegenzeichnung gesendet. Bis heute haben 22 Kommunen unterschrieben. Die Bedenken der noch verbliebenen zwei Kommunen sollen kurzfristig geklärt werden.

Die Rahmenvereinbarung bezieht sich auf den Zeitraum von 2010 bis 2013/14. Nach Auskunft der Dienststelle enthält die Rahmenvereinbarung neben viel Prosa auch sehr viele handfeste Teile.

So sollen im Jahr 2011 regionale Kooperationsvereinbarungen zwischen dem Land und den Kommunen geschlossen werden. Es existieren mehrere landesweite Schienen. Im Sprecherkreis sind alle 21 Hessencampi und das Fachreferat vertreten. Die AG Bildungsberatung (Vertreterinnen und Vertreter aller Hessencampi und des Fachreferats) hat Leitlinien zur Bildungsberatung erarbeitet, wobei Bildungsberatung auch die Aufgabe jedes Hessencampus ist. Landesweit hat es Aktivitäten im Bereich Medien gegeben. So ist eine einheitliche Lernplattform

erarbeitet worden. Seit Ende 2010 gibt es einen Arbeitskreis Kommunalverwaltung. Eine kleine Gruppe dieses Arbeitskreises bereitet eine Kernkooperationsvereinbarung vor.

Bisher sind 20 Anträge zur Förderung eingegangen. Bedingung für die Förderung ist nach Aussage der Dienststelle die Unterzeichnung der Rahmenkooperationsvereinbarung.

Hessencampus ist im Entwurf des Hessischen Weiterbildungsgesetzes als Kann-Bestimmung formuliert. Niemand wird zur Teilnahme an der Maßnahme Hessencampus gezwungen.

Der HPRL fragt auch nach den vom HKM zur Verfügung gestellten Ressourcen für Hessencampus: Für 2011 kann die Dienststelle Auskunft geben. Die Zukunft ist jedoch mit einem Fragezeichen versehen. Für 2011 stehen 2 Millionen Euro im Haushalt für Hessencampus zur Verfügung. Dies ist wesentlich weniger als in den vergangenen Jahren. Denn in dem Betrag sind außerdem noch 800.000 Euro Sonderfördermittel für freie Träger enthalten. Diese waren ab 2008 für diesen Zweck extra im Haushalt ausgewiesen worden und ab 2011 sind sie direkt im Hessencampusbudget mit enthalten. 50 % dieser Mittel können jedoch nur abgerufen werden, wenn sie einen Bezug zu Hessencampus aufweisen. Somit verbleiben für die Maßnahme Hessencampus lediglich 1,2 Millionen Euro. Hinzu kommt ein Rest aus dem Jahr 2010 in Höhe von 400.000 Euro, die bereits vom Finanzministerium genehmigt sind.

Im Ganzen stehen demzufolge im Jahr 2011 1,6 Millionen Euro für Hessencampus zur Verfügung.

Entwurf der VO über Zuständigkeiten in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des HKM

Wie bisher schließen die StSchÄ die klassischen Vertretungsverträge ab. Aber die befristeten Verträge mit zusätzlichem Personal im erweiterten pädagogischen Bereich und im Assistenzbereich können nach § 1.6 von Schulleiterinnen und Schulleitern selbstständiger Schulen auch mit einer längeren Laufzeit als 5 Wochen einschließlich der Entscheidung über Entgeltgruppen und Entgeltstufen abgeschlossen werden.

Der HPRL kritisiert die Übertragung der aufgeführten Einstellungsmöglichkeiten. Auch Schulleiterinnen und Schulleiter von selbstständigen Schulen verfügen nicht über die spezifische Ausbildung, Entgeltgruppe, besonders aber die entsprechende Entgeltstufe festzulegen. Nicht nur umfangreiche Fortbildung in Tariffragen, sondern auch notwendige Zeitressourcen sind nicht vorgesehen.

Der HPRL zeigt sich erfreut über die Regelung, dass für TVH-Beschäftigte die Möglichkeit einer Dienstbefreiung durch die Schulleiterin / den Schulleiter über die im TVH festgelegten Tage hinaus ermöglicht wird.

Der HPRL weist darauf hin, dass bei der Möglichkeit der Anordnung von Mehrarbeit die Personalratsbeteiligung beachtet werden muss.

Aus Sicht der Dienststelle ist auch klar, dass die Anordnung von Mehrarbeit über das Schulbudget abgedeckt sein muss.

Die Dienststelle weist darauf hin, dass die Zuständigkeit der Schulleiterin / des Schulleiters für oben genannte Vertretungsverträge nur dann gegeben ist, wenn die Um-

wandlung der Schule in eine selbstständige Schule nach § 127d HSchG erfolgt.

Entwurf der VO über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des HKM

Im § 1.4 werden den Schulleiterinnen und Schulleitern für Stellenbesetzungen im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren folgende Befugnisse übertragen:

- a) Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A13 zu ernennen,
- b) Schulleiterinnen und Schulleiter der selbstständigen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie der rechtlich selbstständigen beruflichen Schulen nach §§ 127d und 127e des Hess. SchG erhalten die Befugnis, Beamtinnen und Beamte bis einschließlich Besoldungsgruppe A14 zu ernennen.

Zu § 1.4 erwartet der HPRL, dass die geplante Übertragung der Zuständigkeit lediglich das Ausführen der Ernennung betrifft. Die juristischen Vorarbeiten, ob je nach Ausbildung nach A12 oder A13 eingestellt wird, müssen weiter in den St. SchÄ. erfolgen.

Zu § 1.5. Eine Ernennung nach A14 bedeutet die Beförderung zum Oberstudienrat. Der HPRL erwartet, dass die Auswahl weiter in der Zuständigkeit der St. SchÄ bleibt, da mögliche Konflikte von außen eher zu lösen sind.

„Selbstverantwortliche Berufliche Schule“ in Hessen → Transferprozess

Die Dienststelle informiert darüber, dass sich zum Transferprozess selbst-

ständige berufliche Schulen (SBS) fünfzehn Schulen fristgerecht angemeldet haben. Alle Schulen sind zur Teilnahme zugelassen worden und wurden zur Auftaktveranstaltung eingeladen.

Die von verschiedenen Schulen vorgebrachten Wünsche zu den Rahmenbedingungen, wie z. B.: verlässliche und transparente Lehrerzuweisung oder Einstieg in 100 % + 5 % durch Zuschlag von 1 % ab 1. August 2011, werden vom Hessischen Kultusministerium erfüllt.

„Selbstverantwortliche Berufliche Schulen in Hessen“ → Qualitätshandbuch

Hier gibt es nach wie vor keine neuen Informationen. Der Punkt wird von Sitzung zu Sitzung vertagt.

VO über die Ausbildung und Abschlussprüfung an Fachoberschulen

Der HPRL begrüßt, dass die Kritik an der Novellierung der Reform jetzt aufgenommen wurde und die Stundentafel für die Naturwissenschaften wieder aufgestockt wurde. Die Anpassung der Praktikumszeiten an das Schuljahr ist auch sinnvoll, da die Betreuung der Schülerinnen und Schüler von Beginn an besser sichergestellt werden kann.

Der HPRL stellt darüber hinaus fest, dass ansonsten eher Details neu geregelt wurden, die die pädagogische Selbstständigkeit einengen oder zum Teil nicht mit den notwendigen Ressourcen unterfüttert sind.

In der Erörterung mit der Dienststelle stellt der HPRL heraus, dass eine Schülerin / ein Schüler des verkürzten gymnasialen Bildungsganges bei vorliegender Eignung für die Aufnahme in die Einführungsphase der GO nach einem Jahr Besuch der

FOS automatisch die Gleichstellung mit dem mittleren Bildungsabschluss erreicht hat.

Er begrüßt auch die Möglichkeit, dass weiterhin innerschulische Praktika durchgeführt werden können, da erfahrungsgemäß nicht alle Schülerinnen und Schüler auf dem freien Markt geeignete Praktikumsplätze finden. Er fragt sich allerdings, warum die von den Schulen organisierten Praktika keinen Niederschlag in der Stellenzuweisung finden.

Darauf antwortet die Dienststelle, dass bei diesen Praktika das Kennenlernen betrieblicher Strukturen im Vordergrund steht. Daher will man schulische und betriebliche Praktika möglich machen. Die rein schulischen Praktika sollten aber nur in Einzelfällen durchgeführt werden.

Nach Aussage der Dienststelle besteht die Möglichkeit, dass eine Schülerin / ein Schüler, wenn sie/er nach Ansicht der Fachkonferenz der abgebenden Schule für die FOS nicht geeignet ist, dennoch an der FOS aufgenommen werden kann. Im Zweifelsfall entscheidet nach § 5.12 die Schulleiterin / der Schulleiter. Im Regelfall führt diese / dieser ein Gespräch mit der Schülerin / dem Schüler und fällt nachdem eine erweiterte Stellungnahme der abgebenden Schule vorliegt, eine Entscheidung über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme. Allerdings endet die Anmeldefrist mit dem 31. März eines jeden Jahres. Wenn die Aufnahmekapazität erschöpft ist, kann natürlich auch bei im Abschlusszeugnis vorhandenem positiven Notenbild keine Aufnahme mehr erfolgen.

Der HPRL fragt, warum trotz stärkerer Selbstständigkeit der Schulen die Abgabe von Entschuldigungen in der VO geregelt wird.

Die Dienststelle nennt als Begründung den Zusammenhang mit dem abzuleistenden Praktikum, in dem mindestens 800 Stunden abgeleistet werden müssen. Daher dürfen Schülerinnen/Schüler nicht zu viel fehlen.

In den letzten Jahren gab es vermehrt Missbrauchsfälle, daher ist eine einheitliche Regelung notwendig.

Der HPRL möchte von der Dienststelle wissen, wann mit den in § 14 avisierten zentralen Prüfungsteilen zu rechnen ist? Die Dienststelle antwortet, dass der Zeitpunkt der Einführung zentraler Prüfungsteile noch unklar ist, da die Lehrpläne zunächst angepasst werden müssen.

Der Entwurf der VO über die Berufsschule: Das kooperative vollschulische Berufsgrundbildungsjahr nach § 3a

Das BGJ in kooperativer, vollschulischer Form wird im § 3a der VO über die Berufsschule festgeschrieben.

Der Zuweisungserlass weist für diese Klassen allerdings keine Stellenzuweisung aus.

a) Berechnung der Gesamtnote nach § 5a

wurde neu geregelt. Allerdings wurde der Entwurf der neuen VO aus Zeitgründen nicht erörtert. ■

bericht

Aus dem Gesamtpersonalrat RTK und WI

von Matthias Sehr

Auswirkungen der Organisationsreform an den SSÄ

Das Dreisäulenmodell „Unterstützung, Service, Aufsicht“ (USA, ASU, AUS oder SAU; die Reihenfolge ist beliebig) wird momentan in den SSÄ implementiert. Hierbei muss aus rechtlichen Gründen auf die strikte organisatorische wie personelle Trennung der einzelnen Arbeitsbereiche geachtet werden. Dies hat zur Folge, dass einzelne Themenschwerpunkte nicht mehr von einer Person bearbeitet werden dürfen. Ein klassisches Beispiel ist der Gesundheits- und Arbeitsschutz. Alle drei Säulen werden hierbei tangiert. In den anderen Aufgabenbereichen deuten sich ähnliche Probleme an. Vielleicht hat die geplante Zusammenlegung der Schulumtsbezirke auch mit dieser Problematik zu tun?

Quereinsteiger (QuiS) in den Schuldienst

Durch den erheblichen Mangel an Lehrkräften bestimmter Fächer (vor allem Physik, Latein, Mathematik, Englisch, Deutsch, Chemie, Biologie, Musik und die meisten technischen Bereiche der beruflichen Bildung) ermöglicht das Hessische Kultusministerium seit 2009 bestimmten Personen mit entsprechender fachlicher Qualifikation den Quereinstieg in den Schuldienst. Im RGT-WI haben 24, in Hessen 165 „QuiS“ diesen Weg gewählt.

Nach einem auf die Vorkenntnisse der QuiS abgestimmten Vorbereitungsdienst findet nach 3 Jahren eine Gleichstellungsprüfung zur 2. Staatsprüfung statt, in der die Lehr-

amtsbefähigung festgestellt wird. In diesen Vorbereitungsdienst sind vor allem die Schulen, das Amt für Lehrerbildung, die Staatlichen Schulämter und auch die jeweiligen Studienseminare involviert.

Das Verfahren ist leider noch unausgereift. Es kommt an vielen Stellen zu Problemen und Ungerechtigkeiten; vor allem die späte Information über eventuell notwendige Nachqualifizierungen für das 2. Lehrfach führen teilweise zu Unmut bei den QuiS und Schulleitungen. Auch das AfL und die Studienseminare beklagen die hohe zeitliche Belastung von Ausbildern und haben Probleme, überhaupt Ausbilder zu finden. ■



Öffentlicher Dienst Hessen: Tarifabschluss über Einkommens- erhöhungen 2011/2012 perfekt – dbb Hessen fordert zeit- und inhalts- gleiche Übernahme des Ergebnisses auf den Beamtenbereich

von Walter Spieß, dbb-Landesvorsitzender

Die Tarifpartner verständigten sich auf eine lineare Anhebung der Entgelte im öffentlichen Dienst Hessens ab dem 1. April 2011 um 1,5 % und ab 1. März 2012 um 2,6 %.

Daneben wird im Jahre 2011 eine Einmalzahlung von 360 Euro gezahlt. Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlung anteilig. Auch die monatlichen Ausbildungsentgelte werden entsprechend erhöht. Tarifgespräche zur Entgeltordnung werden folgen. Für die **dbb tarifunion** verhandelte der 2. Vorsitzende **Willi Russ**.

Der **dbb Hessen** begrüßte die Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten des Landes Hessen und forderte die

zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Ergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten des Landes und der hessischen Kommunen. „Es kann nicht angehen, dass die Beamtinnen und Beamten mit der längsten Wochenarbeitszeit in ganz Deutschland hier irgendwelche Abstriche hinnehmen müssen.“

Auch die hessischen Pensionärinnen und Pensionäre haben nach Auffassung des **dbb Hessen** Anspruch auf ungeschmälerte Anpassung der Ruhestandsbezüge. Der **dbb Hessen** forderte den **Hessischen Innenminister Boris Rhein** auf, unverzüglich ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren einzuleiten.

Übertragung des Tarifergebnisses der Einkommensrunde 2011 auf den Beamtenbereich

Im Rahmen der Diskussion um die Übertragung des Tarifergebnisses im Rahmen der Einkommensrunde 2011 auf die hessischen Beamtinnen und Beamten liegen folgende Kernbestandteile der unterschiedlichen Tarifrunden vor:

Bund:

Tarifabschluss für 2010/2011 (im Rahmen der Einkommensrunde 2010)

■ Ab 1.1.2011 – 0,6 %

■ Ab 1.8.2011 – 0,3 %

Beamtenbereich: Übernahme erfolgt

Neue Runde in 2012

Länder

Tarifabschluss für 2011/2012 im TdL-Bereich (ohne Hessen):

Gewährung einer Einmalzahlung von 360 € Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte anteilig, Auszubildende 120 €

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.
Erscheinungsweise:	4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN:	1869-3733

Lineare Anpassung

- Ab 1.4.2011 – 1,5 %
 - Ab 1.1.2012 – 1,9 %
- Sockelbetrag
- Ab 1.1.2012 – 17 € (Auszubildende 6 €)

Beamtenbereich: Anpassung unterschiedlich, siehe nachstehende Auflistung

Baden Württemberg

- Ab 1.4.2011 – 2 v. H. (BVAnpGBW 2011)

Bayern

- 2011 – Nullrunde (geplant)
- 2012 – Erhöhung (in noch festzulegender Höhe)

Berlin

- Ab 1.8.2011 – 2 v. H.
- 2012 – offen

Brandenburg

- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Bremen

- beabsichtigt – Entwurf
- 2011 – Einmalzahlung nur bis A 8
- Ab 1.4.2011 – 1,5 % bis A 11
- Ab 1.10.2011 – 1,5 % übrige Besoldungsgruppen
- Ab 1.4.2012 – 1,9 % bis A 11
- Ab 1.10.2012 – 1,9 % übrige Besoldungsgruppen

- Ab 1.4.2012 – Sockelbetrag von 17 € bis A 11
- Ab 1.10.2012 – Sockelbetrag von 17 € übrige Besoldungsgruppen

Hamburg

- 2011/2012 keine vollständige Übernahme geplant

Mecklenburg-Vorpommern

- (geplant)
- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Niedersachsen

- (geplant – Gesetzesentwurf)
- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Nordrhein-Westfalen

- (Anpassungsgesetz März 2011)
- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Rheinland-Pfalz

- Ab 1.4.2011 – 1,5 %
- (lt. Koalitionsvertrag)
- jeweils auf 1 % festgeschriebene Gehaltssteigerungsrate in den Jahren 2012–2016

Saarland

- 2011 – Nullrunde
- 2012 – offen

Sachsen

- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Sachsen-Anhalt

- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Schleswig-Holstein

- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich

Thüringen

- Übernahme Tarifabschluss TdL-Bereich offen

Hessen

- Tarifabschluss für 2011/2012 im TV-H Bereich
- Gewährung einer Einmalzahlung von 360 € Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte anteilig, Auszubildende 120 €
- Lineare Anpassung
- Ab 1.4.2011 – 1,5 %
- Ab 1.3.2012 – 2,6 %

Beamtenbereich:

Ein Gesetzesentwurf liegt derzeit nicht vor. Dieser soll im Juni 2011 vorgelegt werden. Bei der Übertragung des Tarifabschlusses soll die lineare Anpassung prozentual dem Tarifabschluss folgen, also 1,5 % im Jahr 2011 und 2,6 % 2012. Allerdings ist eine stark zeitversetzte Übertragung im Gespräch. Auch die Gewährung der Einmalzahlung ist weder für die im aktiven Dienst Beschäftigten noch für die Ruhestandsbeamten zugesagt. ■

kv darmstadt-dieburg

Besuch der Metropolen Potsdam und Berlin vom 15.-19.04.2011

Von Karin Amend-Raab

Diese Bildungsreise unter dem Motto, alles soweit als möglich umweltbewusst mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewältigen, veranstaltete der Kreisverband Darmstadt-Dieburg für seine Mitglieder und deren Partner

mit dem Ziel eines Besuchs der Metropolen **Potsdam und Berlin**. Vier Tage lang konnte die Reisegruppe bei schönem, manchmal etwas kühlem Wetter eine beeindruckend kurzweilige Zeit zusammen verbringen.

Die Reise war von Mitgliedern des Kreisverbandes, insbesondere von Herbert Schuchardt, organisiert worden.

Von Darmstadts Hauptbahnhof ging es mit dem ICE nach Berlin. Dort angekommen, wurde die weitere Anreise nach Potsdam mit der S-Bahn fortgesetzt.

Potsdam, Hauptstadt des Bundeslandes, ist die bevölkerungsreichste Stadt Brandenburgs. Die Stadt ist vor allem bekannt für ihr historisches Vermächtnis als ehemalige Residenzstadt Preußens mit den zahlreichen und einzigartigen Schloss- und Parkanlagen.



Am Abend der Anreise fanden das erste Zusammensein der zwanzig Teilnehmenden sowie erste Gespräche im Hotel (Hotel Arcona am Havelufer) statt, das für den Anreisetag ein gemeinsames Buffet organisiert hatte.

Der nächste Tag beeindruckte mit einem Rundgang durch **Potsdam** sowie dem Besuch des **holländischen Viertels**, das bis 1742 für holländische Handwerker erbaut wurde,

die König Friedrich Wilhelm I., der Soldatenkönig, nach Potsdam holte. Zufälligerweise fand an diesem Wochenende dort das Tulpen-Fest statt, welches dann auch von den Teilnehmern mit viel Spaß besucht wurde. Das Viertel, mit vielen exklusiven Läden, gemütlichen Cafés und Restaurants sowie einzigartiger Architektur, hat ein besonderes Flair und ist immer einen Besuch wert.

Am Sonntag, bei einer Stadtrundfahrt, die uns durch die Potsdamer Stadt sowie die malerische Umgebung führte, besuchte man auch geschichtsträchtige Orte wie das **Schloss Cäcilienhof**, in dem als Ergebnis der Potsdamer Konferenz nach Ende des Zweiten Weltkrieges das Potsdamer Abkommen beschlossen wurde. Teilnehmer dieser

Konferenz waren die Regierungschefs der drei Siegermächte Sowjetunion, USA und Großbritannien (Stalin, Truman, Churchill bzw. Attlee). Frankreich war nicht beteiligt, stimmte aber später dem Abkommen zu.

Dieser informationsreiche Tag klang im Restaurant „Alter Stadtwächter“ mit einem gemütlichen Abend bei gemeinsamem Abendessen aus.

Eine Fahrt nach **Berlin** am nächsten Tag mit Stadtrundgängen und Stadtrundfahrten schloss abends mit dem Besuch der bekannten **Berliner Stachelschweine** ab, die mit ihrem aktuellen Programm „Nichts als die Wahrheit“ begeisterten.

Der letzte Tag stand dann zur freien Verfügung, z. B. für einen **Stadtbummel** in Berlin oder eine **Bootsfahrt** auf der Havel, um Potsdam auch einmal aus einem anderen Sichtwinkel zu sehen. Nachmittags fanden sich dann alle Teilnehmer am Berliner Hauptbahnhof zur Rückreise ein.

Für alte und neue Reiselustige war dies mit Sicherheit nicht die letzte Fahrt, organisiert von Mitgliedern des GLB-Kreisverbandes Darmstadt-Dieburg. Pläne über mögliche neue Ziele wurden bereits geschmiedet. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen mit ihnen und natürlich auch auf ein Kennenlernen neuer reise-freudiger Mitglieder. Bis dahin alles Gute! ■

Dienstrecht Neue Informationen zum 1. Dienstrechts- modernisierungsgesetz – DRModG

von Barbara Schätz

Zwischenzeitlich liegt eine überarbeitete Fassung des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes vor.

Die neue aktualisierte Ausgabe zur „GLB-Information zum 1. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG“ kann in der GLB-Geschäftsstelle, Telefon: (06181) 25 22 78, E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de angefordert werden.



kv wiesbaden

Frühjahrsveranstaltung im Kloster Schönau im Taunus

von Werner Kastenholz, Gernot Besant und Bernhard Hahnel



der Gotteswege, die Offenbarungen über die Kölner Jungfrauen der hl. Ursula und ein schmales Bündel Briefe.

Alle diese von ihrem Bruder Egbert in Latein aufgezeichneten Werke gehören zu der heute immer noch wenig bekannten, im Mittelalter jedoch sehr umfangreichen Textsorte der Visionsliteratur. Diese für die Erforschung der Frauengeschichte, der Mystikgeschichte, der Frömmigkeitsgeschichte und der Offenbarungsliteratur so wichtigen Texte wurden bisher

noch nie vollständig ins Deutsche übersetzt.

Graf Dudo von Laurenburg, der „Ahnherr“ der Nassauer (Vorfahren sind namentlich bekannt), gab in der ersten Hälfte des 12. Jh. den Anlass zur Gründung eines sog. Doppelklosters (Männer- u. Frauenkloster). Den Bau der Klöster erlebte er nicht mehr, er erfolgte unter seinem Sohn Rupprecht. An das Frauenkloster, das die Reformationszeit nicht überstand und von dem heute nichts mehr zu sehen ist, erinnert ein Seitenaltar, der der Jungfrau Maria geweiht ist. Der zweite Seitenaltar ist der hl. Elisabeth (v. Schönau!) geweiht, die in der Gründungszeit dem Frauenkloster, das man sich deutlich kleiner als das Männerkloster vorstellen muss, als Meisterin (magistra) vorstand. Als Visionärin u. Prophetin, so bezeichnet sie ihr jüngster Biograf Peter Dinzelbacher, machte sie Schönau über die Region hinaus bekannt. Die Schädeldedecke der Heiligen wird auf dem Altar in einem Reliquiar verehrt.

Der Hochaltar zeigt oberhalb der Kreuzigungsgruppe die Himmelfahrt des hl. Florin, des Patrons der Kirche. Die einstige romanische Kirche (dreischiffige Basilika mit Doppelturm) wurde Opfer eines großen Brandes Ende 1723. Das Kloster, wie es heute zu sehen ist, stammt also – vom spätgotischen Chorraum

Der Kreisverband Wiesbaden und des Rheingau-Taunus-Kreises traf sich zu seiner Frühjahrsveranstaltung diesmal im Kloster Schönau im Taunus. Die Veranstaltung startete im EINE-WELT-CAFÉ des Klosters mit reichlich Kaffee und Kuchen mit einer gemütlichen Diskussionsrunde. Werner Kastenholz informierte über das Kloster und seine Geschichte und heutige Nutzung.

Im Mittelalter war die Mystikerin Elisabeth von Schönau (1129-1164), die im Kloster Schönau im Taunus lebte, wesentlich bekannter als Hildegard von Bingen, mit der sie in Kontakt stand. Sie hat ein Offenbarungsbuch hinterlassen, das Buch





des Klosters in der Napoleonzeit. Kloster Schönau wurde Pfarrkirche, der letzte Prior (Stellvertreter des Abtes) erster Pfarrer.

Im Anschluss an die Führung fand in historischer Atmosphäre die Diskus-

sion über aktuelle Veränderungen wie die neue Dienstordnung, Schulgesetz und die Rücknahme des Artikels im Lehrerbildungsgesetz zur Lehramtsbefähigung, auf Grundlage der Initiative des GLB, statt. ■



abgesehen – aus der Barockzeit. Der Barockzeit verdanken wir auch eine Taufkapelle, die als Schmuckstück der gesamten Klosteranlage betrachtet werden darf. Sehenswert ist auch der neugestaltete Kreuzgarten, auch Paradiesgarten genannt. Erwähnenswert ist noch, dass die Benediktiner mit der Führung des Klosters betraut wurden. Ihre Tradition endete mit der Säkularisierung

Lebenslänglich ...



... dieselbe Hausratversicherung? Das kann schnell ein teurer Spaß werden!

Wir bieten Ihnen:

- ✓ Jahresbeiträge ab 20,- €
- ✓ Zusätzlich 50% Rabatt für Neumitglieder im 1. Jahr auf den Hausratversicherungsbeitrag
- ✓ Schnelle Schadensabwicklung
- ✓ Persönlicher Ansprechpartner
- ✓ Keine Selbstbeteiligung im Schadensfall
- ✓ Sehr günstige Glasversicherung

Für alle öffentlich Bediensteten und deren Angehörige (auch wenn sie selbst nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind).

HEB-Hausratversicherung
Darmstädter Straße 66-68 · 64372 Ober-Ramstadt
Telefon: 0 61 54/63 77 77 · Fax: 0 61 54/63 77 57

kontakt@heb.de

www.heb.de

FINANZtest 06/2010:
Die HEB-Hausratversicherung gehört zu den preiswertesten.



Einladung zur Klausurtagung am Samstag, 27.08.11, ins Kloster Schönau

Am 27.08.11 findet die diesjährige Klausurtagung des GLB der Landeshauptstadt Wiesbaden und des Rheingau-Taunus-Kreises statt.

Dazu sind GLB-Mitglieder, Schulleute und Personalräte des GLB von der **Friedrich-Ebert-Schule**, der **Friedrich-List-Schule**, der **Kerschensteinerschule**, der **Louise-Schroeder-Schule**, der **Schulze-Delitzsch-Schule**, der **Beruflichen Schule Rheingau** und der **Beruflichen Schule Untertaunus** sowie den übergeordneten Personalräten herzlich eingeladen.

Wichtige Veränderungen durch neue rechtliche Vorgaben wie Lehrerbildungsgesetz, Schulgesetz, Dienstordnung und Pflichtstundenverordnung und durch die Thematik der selbstständigen Schulen stehen auf der Tagesordnung.

kv kassel

Am liebsten noch ins Internet Jutta Francke feiert ihren 100. Geburtstag

von Bertram Böhser



Damals und heute: Bilder aus ihrer Kindheit bewahrt Jutta Francke sorgfältig auf. Auch am Geburtstagsfest wird die Seniorin bestimmt einige Fotos aus vergangenen Zeiten mit ihren Angehörigen anschauen. Foto: Temme

Hofgeismar. Wenn Jutta Francke in ihrem Sessel sitzt, Cappuccino trinkt und von vergangenen Zeiten plaudert, wirkt sie wie eine rüstige 75-Jährige. Dass die Hofgeismarerin tatsächlich ihren 100. Geburtstag feiert, ist kaum zu glauben. Bis auf leichte Gehschwierigkeiten, die sie mit einer Gehhilfe ausgleicht, beeindruckt die Seniorin noch immer mit einem wachen Geist und ihrer Unternehmungslust.

Jutta Francke ist in Hofgeismar keine Unbekannte, da sie lange Jahre an der örtlichen Berufsschule Hauswirtschaft lehrte. „Wenn ich von meinen ehemaligen Schülern in der Stadt angesprochen werde, sind diese selbst schon ergraut und haben oft ihre Enkel dabei“, schmunzelt sie.

Gewerbelehrerin

Kurz nach dem Zweiten Weltkrieg nahm sie die Stelle als sogenannte Gewerbelehrerin in Hofgeismar an

und blieb dort bis zu ihrer Pensionierung. „In meinen ersten Jahren als Lehrerin war noch alles sehr knapp, noch nicht einmal Papier gab es, so dass ich die ersten Klassenarbeiten auf ehemaligen Feldpost-Formularen schreiben ließ.“

Inzwischen genießt die alte Dame schon bald 40 Jahre ihren Ruhe-

stand. „Meinen Beruf liebte ich sehr, aber durch meinen großen Bekanntheitskreis und meine Interessen, habe ich auch jetzt keine Langeweile“, sagt sie. Einen großen Wunsch hat sie sich gleich nach ihrer Pensionierung erfüllt. „Damals bin ich für drei Monate nach Südafrika gereist, um meine Verwandten zu besuchen“, berichtet sie von ihrer außergewöhnlichsten Reise. In ihrer Freizeit hat Jutta Francke schon immer gern gelesen. Auch heute besucht sie noch regelmäßig einen Literaturkreis. Außerdem ist die Seniorin ein großer Fan von Kartenspielen, trifft sich jede Woche zum Rommee mit ihren Freunden.

Kurze Jugendliebe

Verheiratet war Jutta Francke nie: „Ich hatte eine kurze Jugendliebe, aber danach wollte sich nie der Richtige finden“. Da sie aber eine große Familie und stets viele Freunde hatte, sei sie nie einsam gewesen.

Die Seniorin ist eine der Wenigen, die auf einhundert Jahre zurückblicken können. „Ich kann nicht sagen, welche Zeit mir besonders gut gefallen hat – jede Phase hatte ihren ganz eigenen Reiz. Bedauern tut sie eigentlich nur eines: „Ich bereue es, nicht mehr den Umgang mit dem Computer gelernt zu haben, dazu bin ich leider heute wirklich zu alt.“ ■

pensionäre

Pensionärstreffen
in Weilburg an der Lahn am
15. und 16. April 2011

von Hermann Gossenauer

Traditionsgemäß hatte der glb wieder zum alljährlichen Pensionärstreffen eingeladen, dieses Jahr nach Weilburg an der Lahn. Schon die

Einladung erzeugte in mir große Freude, da ich das idyllisch gelegene Lahnstädtchen schon über ein halbes Jahrhundert lang kenne und



lieben gelernt habe. Mit dem Lieben einer Stadt ist es so wie mit der Liebe zu einer sympathischen Frau oder einer schönen Musik, man kann nur lieben, was man kennt, und um so mehr, je mehr und besser man sie oder sie kennt!

Schon die Einladung, bzw. das Einladungsprogramm – insgesamt 15 Seiten Informationsmaterial – sind ein Dankeschön wert, insbesondere an Frau Renate Wolmer. Wer Weilburg noch nicht kannte oder noch nicht besucht hatte, wurde bestens informiert und hingeführt mit einer farbigen Autobahnübersichtskarte, einer ausführlichen Anfahrsbeschreibung über Autobahnen und Bundesstraßen sowie einem DIN-A3-Stadtplan von Weilburg, in den mit Textmarker der Weg und die Lage des romantisch am Fluss gelegenen Hotels „Lahnschleife“ eingezeichnet war. Ebenso war auch der Weg zur „Terrakotta-Ausstellung“ im Stadtteil Kubach eingezeichnet, den wir am zweiten Tag fahren sollten. Dem war sogar noch ein Straßenfolgeplan beigelegt worden. Also für Menschen, die noch nicht blind vom Navigationssystem abhängig sind, und solche, die noch ihre Intelligenz benutzen können, bestand die Möglichkeit, selbstständig die Terrakotta-Armee des ersten Kaisers von China am zweiten Tag zu finden.

Am Samstag – im gediegenen und ruhigen Hotel „Lahnschleife“ eingetroffen – erwarteten uns ein zünftiger Imbiss mit Suppe und belegten Brötchen sowie eine herzliche Begrüßung durch Frau Barbara Schätz vom Referat Recht und Besoldung, die auch am Spätnachmittag bzw. vor dem Abendessen zusammen mit Herrn Michael Reitz Informationen zur aktuellen Schulpolitik und zum Versorgungsrecht gaben. Der Landesvorsitzende Herr Ullrich Kinz war leider verhindert und ließ uns seine Grüße überbringen.

Nach dem Mittagessen, genau nach Programmplan – die etwa 100 Teilnehmer des glb-Treffens waren in

vier Gruppen aufgeteilt worden –, ging es alternierend mit zwei Gruppen zur Altstadtführung bzw. zur ebenfalls geführten Schlossbesichtigung. Da das Hotel so gut lag, konnten alle Besichtigungen von ihm aus zu Fuß hin und zurück durchgeführt werden. Alle Teilnehmer hatten einen Innenstadtplan von Weilburg erhalten und zusätzlich noch drei Seiten mit gut recherchierten Informationen über das „Schloss Weilburg an der Lahn“, die „Stadt Weilburg mit Bauwerken“ und über die „Geschichte Weilburgs“.

Bei der Stadtführung durch Weilburg war ich gespannt, ob wir alles zu sehen bekämen, was in meinem Buch „geliebtes Weilburg“ steht, das ich 1964 dort erstanden hatte. Und tatsächlich wurden alte Erinnerungen wach beim Zugang zur Stadt durch das „Landtor“ und auf dem Weg über die „Steinerne Brücke“ mit dem Blick über die Lahn hinauf zum Schloss, durch die Pfarrgasse und die Schulgasse mit den alten Fachwerkhäusern, hinauf zum Marktplatz mit seinem schönen Neptunbrunnen, den die Eingeborenen „Christoffel“ nennen, durch die Neugasse sowie die Schwanengasse und schließlich zum Schloss. Nach der Schlossbesichtigung erfuhr ich tatsächlich noch Neues über den Chor der alten katholischen Kirche; die neue kannte ich bereits und auch die „Heilig-Grab-Kapelle“ mit dem „Kalvarien-



berg“. Was noch neu für mich und viele Pensionäre war: Das höchste Stampflehmgebäude Deutschlands in Weilburg (auch Pisee-Bauten genannt) aus dem Jahre 1836. Gebäude dieser Art findet man zum Beispiel im Jemen. Auch auf das „Lustschloss“ (das Jagdschloss Windhof), den Eisenbahn- und den einzigen Schiffstunnel in Deutschland wurde hingewiesen. Selbst das alte „Gym-

noch in die großen Säle, die zum Garten führen, in denen im Sommer Konzerte stattfinden. Über die Schlossgartenterrasse und den Schlossgarten gelangten wir im schönen Vorfrühling bei Sommer-temperaturen zur Orangerie. Leider ist das Café in der Orangerie zurzeit geschlossen. Sie wird demnächst renoviert. Einen Hinweis auf die wunderschöne, aus Sandstein ge-

blühten und dufteten schon die Birnbäume auf Spalieren, und wir wurden parlierend und promenierend zurück zum Hotel geführt.

Aber, beinahe hätte ich es vergessen, es wurde uns noch die – für das kleine Weilburg sehr monumentale – Schlosskirche gezeigt mit ihrer Fürstenloge und dem Kanzelaltar, wie man zu sagen pflegt. Eigentlich sind es ja drei Elemente: Kanzel, Altar und darüber noch die Orgel. Diese Architektur findet man nur in evangelischen Kirchen, so zum Beispiel auch in Kaub am Rhein.

Im Hotel fanden dann – wie oben schon erwähnt – die Informationen zur aktuellen Schulpolitik und zum Versorgungsrecht statt.

Einige Punkte, die von Frau Barbara Schätz vorgetragen wurden, seien genannt: Der Anstieg der Zahl von Pensionären von 2010 mit ca. 62.000, über 70.000 im Jahr 2015 und 80.500 2020 auf 88.000 im Jahr 2025. An eine Abwrackprämie für Rentner und Pensionäre sowie die Lachsteuer haben die Politiker zum Glück noch nicht gedacht! Weiterhin erhielten wir die Information, dass die Beihilfe gleich bleibt und ab dem 01.04.2011 Angestellte mit einer Lohnerhöhung von 1,5 %, einer Einmalzahlung bis zum 30.06.2011 von 360,00 € und ab dem 01.03.2012 mit einer Lohnerhöhung von 2,6 % rechnen können. Für Beamte gibt es



nasium Philippinum“ in der Mauerstraße, in das noch der Vater eines meiner Kollegen ging, wurde uns gezeigt. Es beherbergt heute die Kreis- und Stadtbibliothek. Nur zwei Kleinigkeiten habe ich vermisst, die Zepelinedenklakette und das Rollschiff, das tatsächlich noch über die Lahn „fährt“, „rollt“ oder „gezogen“ wird. Als ich vor der Heimfahrt nochmals zum Rollschiff fuhr, es „stand“ oder „lag“ gerade auf der anderen Lahnseite, riefen mir drei einheimische Männer vom anderen Ufer der Lahn aus zu, ob ich übersetzen oder den Posten als Fährmann übernehmen wolle. Ich dankte für beides und winkte lachend ab!

Auch die Schlossbesichtigung war umfangreich und sehr informativ. Begonnen wurde mit den Renaissancearkaden im Schlosshof und führte durch die Küche durch alle Prunk- und Schlafräume zum wunderschön mit Meißner Porzellan gedecktem Speisesaal. Dann ging es

hauene Sonnenuhr mit dem Wappen des Grafen Johann Ernst von Nassau-Weilburg, dem Erbauer der barocken Erweiterung des Schlosses, habe ich vermisst. Dafür gab es kurzweilige Geschichten und auch viel Geschichte. Im Schlossgarten



zunächst keine Einmalzahlung und eine Gehaltserhöhung steht auch noch aus, da das Land Hessen aus der Bundesbesoldung ausgestiegen ist. Ich denke eine Erhöhung kommt – wenn sie kommt – kurz vor der nächsten Landtagswahl! Auch auf die 7. Stufe bei der Besoldungskürzung wurde hingewiesen. Der Faktor beträgt 0,96208, maximale Pension dann 71,75 %. In Zukunft sollen max. 855 Tage als Ausbildungszeiten für das Ruhegehalt angerechnet werden. Weiterhin wurde auf das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz hingewiesen, das seit dem 01.01.2011 gilt. Demnach kann auch weiterhin jemand mit 62 Jahren in Pension gehen, jedoch mit den bekannten Abzügen: 0,3 % pro Monat bzw. 3,6 % pro Jahr und maximal 18 %. In Pension gehen kann in Zukunft ohne Abzüge, wer 65 Jahre alt ist und 45 berücksichtigungsfähige Zeiten nachweisen kann.

Einige Punkte von Herrn Michael Reitz, der Herrn Ullrich Kinz würdig und kompetent vertrat: Er wies auf die Homepage des Landesverbandes vom glb hin, auf der alle Neuigkeiten, die er vortrug, abrufbar sind: Das Hessische Lehrerbildungsgesetz, welches Verbesserungen bei der Einstellung bringe, und das neue Personalvertretungsgesetz.

Nach so viel Kunst, Kultur und Schulpolitik hatten wir alle großen Hunger und strömten zum Abendessen und zum gemütlichen Beisammensein in einen festlich gedeckten Speisesaal. Das Abendessen wurde in Form eines Buffets eingenommen, mit kalten Gerichten, warmen Gerichten, Beilagen und verschiedenen Desserts. Außer dem kulinarischen Dessert gab es noch ein künstlerisches, das „Henriettenschauspiel“ (Prinzessin Henriette von Nassau-Weilburg heiratete 1815 Erzherzog Karl von Österreich), das mitten im Speisesaal von drei Laienschauspielerinnen sehr gekonnt und amüsant vorgetragen wurde: Eine Erzählerin führte ein, moderierte und überbrückte die Szenen, die die beiden anderen Schauspielerinnen sehr gut darstellten, nämlich zwei histori-

sche Figuren, s. o., auch in historischen Kostümen – die Braut und ihre Amme – am Tage vor der Hochzeit. Es war eine fröhliche, kurzweilige, ja sogar geschichtlich fast wahre Begebenheit, die allen Freude machte. Viele saßen anschließend noch plaudernd beisammen und ließen den gelungenen Tag bei einem Gläschen Wein ausklingen.

Am nächsten Morgen hieß es Abschied nehmen vom Hotel. Wir fuhren getrennt – mittels der guten Informationen – in den Stadtteil Kubach, um dort die exzellente Ausstellung der Terrakotta-Armee des ersten Kaisers von China, Qin Sei Huangdi (259 – 210 vor Chr.), zu besichtigen. Diese Ausstellung ist außerhalb Chinas einmalig in der Welt und sehr zu empfehlen. Sie enthält nicht nur eine Nachbildung der Chinesischen Mauer, sondern natürlich als Hauptattraktion ca. 300 Terrakotta-Solda-

ten, 24 Pferde, sechs Streitwagen, zwei Kaiser-Gespanne in Bronze, Waffen, Antiquitäten, Gefäße, Bilder und vieles mehr aus Xi An als originalgetreue Duplikate. Wir erhielten in drei Gruppen eine ausführliche Führung und konnten uns zudem zur Einführung oder Vertiefung noch einen Film ansehen, der die Entstehungsgeschichte der Nekropole 247 vor Christus und ihre Wiederentdeckung zeigte. Eine der Fremdenführerinnen hatte sowohl in Japan studiert und in China als auch in Japan gelebt und sprach beide Sprachen. Es gab keine Frage, die sie uns nicht beantworten konnte.

Ein tolles Erlebnis! Ein krönender Abschluss des Pensionärtreffens in Weilburg! Herzlichen Dank dem gesamten Organisationsteam! Und „last not least“: Wir freuen uns auf das nächste Pensionärstreffen des glb! ■

frauen

100. Internationaler Frauentag

von Hildegard Zieger, Frauenbeauftragte

Der Internationale Frauentag hat eine lange Tradition. Der erste Internationale Frauentag fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Die politische Forderung war das aktive und passive Wahlrecht für Frauen. Mehr als eine Million Frauen gingen auf die Straße. 1912 schlossen sich Frauen in Frankreich, Schweden und den Niederlanden, 1913 Frauen in Russland der Idee an und gingen auf die Straße. Später wurde dann der 8. März als Internationaler Frauentag fest-

gelegt. Am 8. März 1917 demonstrierten Frauen anlässlich des Internationalen Frauentages in St. Petersburg. In Textilfabriken traten Arbeiterinnen in den Streik und forderten andere Betriebe auf, sich anzuschließen. Diese Unzufriedenheit mündete in die Februarrevolution. Im Jahre 2011 schauen wir auf wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Gleichberechtigung zurück:

■ Das Wahlrecht der Frau wurde in unseren Breiten erreicht (90 Jahre Frauenwahlrecht).

- Die Frau braucht nicht mehr die Genehmigung des Ehemannes, um eine Berufstätigkeit aufzunehmen.
- 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz
- Das Namensrecht bei Eheschließung wurde gleichberechtigt gestaltet.
- § 218 – Die Frauen können selbst entscheiden über den Abbruch einer Schwangerschaft.
- 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz

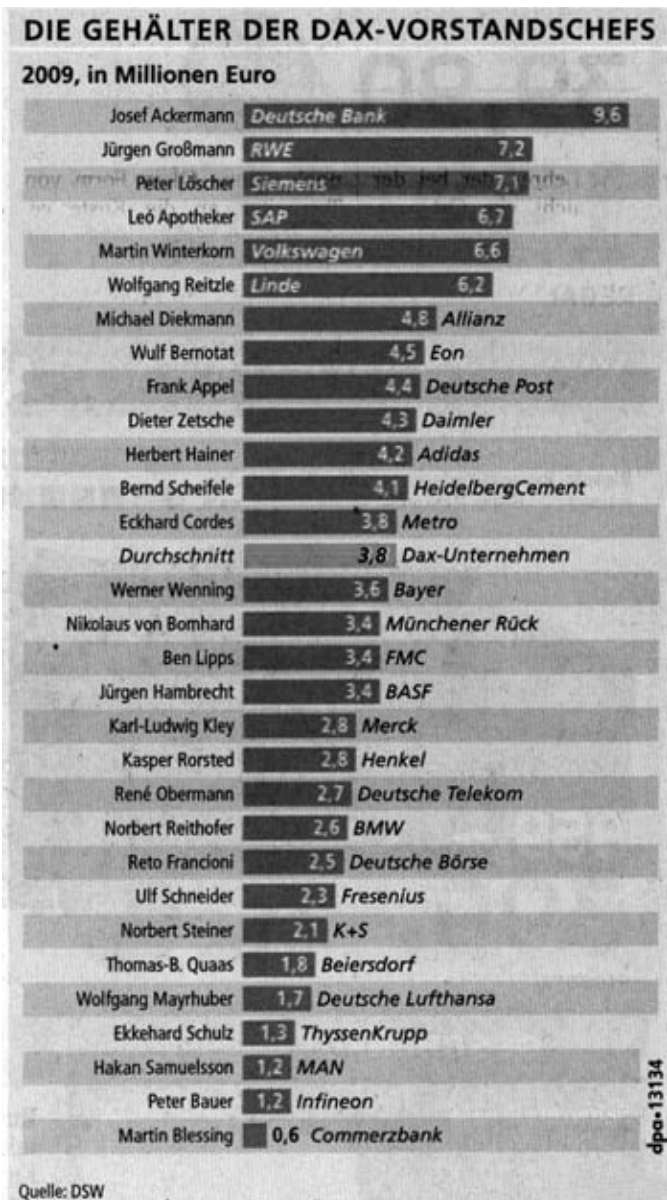
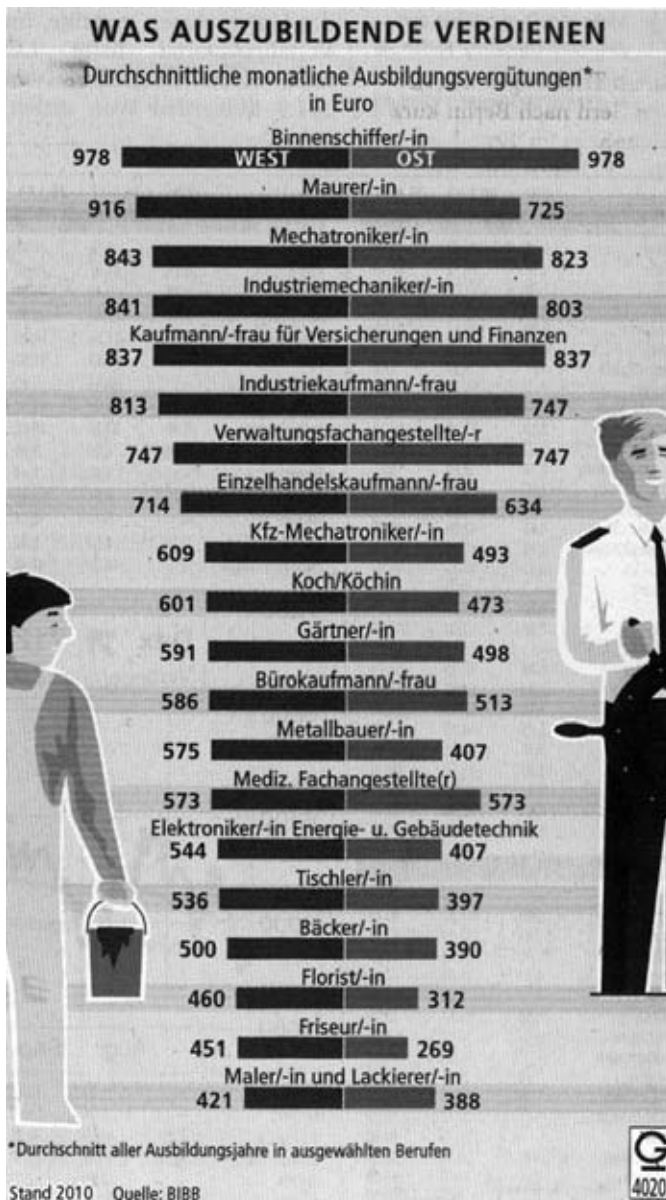
Heute geht es um die Verwirklichung der Chancengleichheit, um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und an politischen Entscheidungsprozessen und ge-

sellschaftlichen Ressourcen. In Deutschland verdienen Frauen noch immer bis zu 23 Prozent weniger als Männer. Viele Frauen bemühen sich täglich um eine Balance zwischen Familie und Beruf. Und viele Frauen wollen einen beruflichen Aufstieg wie ihre männlichen Kollegen.

Heutige Forderungen müssen sein:

- gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
- gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen
- mehr Frauen in Führungspositionen ■

Besuchen Sie uns
auch auf
unseren Internetseiten
unter
www.glb-hessen.de



wir trauern um unsere Mitglieder ...

StD a. D. Dietrich Wiegand
geb. 17.11.1936
verst. 23.04.2011
Kreisverband Hersfeld-Rotenburg

StD a. D. Gerold Krumpolz
geb. 09.01.1925
verst. 30.04.2011
Kreisverband Wetterau

Wir werden ihr Andenken in Ehren halten!

geburtstage

Wir gratulieren ...

100 Jahre

08.05.1911 Jutta Francke, Hofgeismar

90 Jahre

22.05.1921 Heinz-Günther Schumann,
Kirchhain

85 Jahre

27.04.1926 Ernst Dietz, Solms
08.05.1926 Adelheid Heinzmann,
Neu-Isenburg
30.05.1926 Wilhelm Schnause, Korbach

80 Jahre

02.05.1931 Friedhelm König, Frankenberg
25.05.1931 Bernhard Romeis, Hünfeld

75 Jahre

07.04.1936 Gerhard Diemer, Bad Vilbel
14.04.1936 Gertrude Kaiser, Meinhard
20.04.1936 Dankmar Vollrath, Buseck
25.04.1936 Dieter Distler, Frankfurt
30.04.1936 Ilse Althoff, Diez
04.05.1936 Günter Groß, Wiesbaden
08.05.1936 Ingrid Bastert, Seeheim-
Jugendheim
12.05.1936 Günter Zielke, Horst
14.05.1936 Horst Theeck, Rosbach
19.05.1936 Robert Pippig, Linsengericht
17.06.1936 Walter Lohrbach, Lahntal
19.06.1936 Eva Gebhardt, Neu-Anspach

70 Jahre

15.04.1941 Holmer Czernohorsky,
Groß-Gerau
25.04.1941 Lothar Meyfarth, Kaufungen
04.05.1941 Bernhard Rieger, Hünfelden
05.05.1941 Manfred Schöberl, Lahnu
06.05.1941 Gerhard Braese, Weiterstadt
10.05.1941 Elfriede Hackel, Taunusstein
15.05.1941 Hellfried Schenck, Erlensee
15.05.1941 Helmut Meyer, Rodgau
23.05.1941 Peter Kuhn, Geisenheim
06.06.1941 Ursula Walter, Bad König
06.06.1941 Lothar Wicker, Eschwege
08.06.1941 Christa Werhahn, Kassel
14.06.1941 Wolf-Dietrich Backhaus,
Kassel
15.06.1941 Helmut Raab, Weilburg

65 Jahre

01.04.1946 Hans-Christ. Kesper, Bad
Wildungen
02.04.1946 Hanno Bäucker, Eschwege
14.04.1946 Jürgen Bahr, Offenbach
22.04.1946 Helmut Groh, Florstadt
26.04.1946 Clemens Bockholt, Oestrich-
Winkel
02.05.1946 Heinz Schneider, Rüsselsheim
23.05.1946 Gerhard Faßbinder, Büdingen
25.05.1946 Werner Weber, Marburg
17.06.1946 Werner Geßnitzer, Ginsheim-
Gustavsburg