



# improuise

Übergangssysteme

Digitales Vervielfältigen

Referendarschulung 2013

Personalratsfortbildung 2013

Zukunftsfähigkeit Religionsunterricht



Deutscher  
Lehrerverband  
Hessen



Die spezialisierten  
Berufsverbände und  
dbb-Gewerkschaften  
Wer sonst?



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



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

## inhalt

Ausgabe 1/13

### 3–7

Aktuelles

- Jugendarbeitslosigkeit in Italien
- Referendarschulung

### 6–8

Pädagogik und Unterricht

- Sprache im Blick
- Religionsunterricht

### 9–19

Schule und Organisation

- Die Übergangssysteme
- Kampf für Aufstiegsmöglichkeiten
- Grundschulungen

### 20–22

Nachrichten aus dem HPRL

- Umsetzung des Schulverwaltungsorganisationsstrukturreformgesetzes
- G8/G9
- Umrechnung der Ausbildungsstunden
- Aufsichtsstunden und Arbeitszeit
- Hessisches Medienkompetenzportfolio
- Einstellung von Verwaltungskräften

### 23–28

Recht und Besoldung

- Mutterschutz und Elternzeitverordnung
- Body-Mass-Index als Basis der Verbeamtung
- Sonderzahlung bei Berechnung des Sterbegeldes
- Beihilfenrecht – Die Ausschlussfrist von einem Jahr
- Besoldungsentwicklung / Föderalismusreform 2008
- Schulen weiter auf dem Weg ins digitale Zeitalter
- Uwe Schneider wird 70

### 29–35

glb intern

- Kv-Werra-Meißner-Kreis Wanderung
- GLB Berufsbildungs- und Kultur-Exkursion
- Nachruf für Gerhard Koglin
- Offener Brief an Kultusministerin Nicola Beer
- Kv Wiesbaden Dämmerchoppen

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

unser geschätzter und liebenswürdiger Kollege, Freund und Vorsitzender des GLB Hessen, Michael Reitz, ist nun nicht mehr unter uns, was alle mit Trauer und Bestürzung zur Kenntnis nehmen müssen. Mit dieser Situation geht leider auch die Vakanz des Amtes des Vorsitzenden einher, was umso schwerer wiegt, als wir von diesem Ereignis völlig überrascht worden sind.

Der GLB war bisher mit zwei Mitgliedern im HPRL vertreten. Durch den Verlust von Michael Reitz fällt der zweite feste Platz auf die Vertretung. Neue Regelungen müssen gestaltet werden.

Dennoch werden der geschäftsführende Vorstand, die Vertreter der gewerblichen und kaufmännischen Fachbereiche sowie der Landesvorstand weiterhin gemeinsam für einen starken Verband und eine starke Gewerkschaft der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen eintreten, wir werden die Arbeit im Sinne von Michael Reitz weiterführen und die Wahl eines neuen Landesvorsitzenden vorbereiten.

Ihnen, werte Kolleginnen und Kollegen, möchte der geschäftsführende Vorstand für das Jahr 2013 nur das Beste, Gesundheit und auch Berufszufriedenheit wünschen.



Dr. Angela Forberg



Bertram Böhser



Thomas Kramer

# trauer

## Der Vorstand des GLB trauert um seinen ehemaligen Landesvorsitzenden Michael Reitz

Sein plötzlicher Tod im Alter von nur 43 Jahren macht uns tief betroffen.

In der kurzen Zeit als Landesvorsitzender seit dem Frühjahr 2012 hat Michael Reitz außerordentlich wertvolle Arbeit für den GLB geleistet, für die wir ihm dankbar sind.

Sein besonderes Engagement galt u. a. dem Symposium „Übergänge gestalten – Fachkräftenachwuchs sichern“ im Oktober 2012. Hier setzte er sich für die Sicherung der

Vollzeitbildungsgänge an beruflichen Schulen ein. Darüber hinaus engagierte er sich u. a. für das Gelingen der Fachtagung „Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung“ im April 2012. Als GLB-Landesvorsitzender vertrat er die Interessen des GLB im Hauptpersonalrat der Lehrer im Hessischen Kultusministerium in Wiesbaden.

Als Lehrkraft engagierte er sich u. a. für das E-Learning und die Einführung von Moodle-Plattformen an beruflichen Schulen.

Am Hessischen Kultusministerium arbeite er mit am Modellprojekt Selbstverantwortung Plus und setzte sich aktiv für die Weiterentwicklung des Projektes Selbstständige Berufliche Schule (SBS) ein.

Als Abteilungsleiter an der Eugen-Kaiser-Schule in Hanau wurde auf seine Initiative hin das interdisziplinäre Projekt „Planung und Bau eines Backhauses“ umgesetzt, für das die Schule den „Deutschen Lehrpreis – Unterricht Innovativ“ 2011 erhielt.

Die Spuren, die Michael Reitz als Landesvorsitzender des GLB, aber auch als Berufsschullehrer, Abteilungsleiter, Fachbuchautor usw. hinterlassen hat, werden wir nicht vergessen. Sein Andenken werden wir in Ehren halten!

### Im Namen des Landesvorstandes des GLB

**Dr. Angela Forberg**  
Regionalvertreterin Süd  
**Thomas Kramer**  
Regionalvertreter Mitte  
**Bertram Böhser**  
Regionalvertreter Nord

# duales system

## Jugendarbeitslosigkeit in Italien

von Gernot Besant

Italien will sich am deutschen dualen System orientieren. Dies ist das Ergebnis einer Konferenz zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit in Neapel. Die italienische und deutsche Arbeitsministerin sowie die Handelskammern beider Länder haben sich darauf festgelegt, enger zusammenzuarbeiten und das deutsche duale System auch in Italien einzuführen. In Italien herrscht eine

Jugendarbeitslosigkeit von 35 %. In Italien gibt es neben dem Staat und der Wirtschaft noch die Mafia als attraktive lebenslange Einnahmequelle für viele Menschen. Eine ganze Kultur steht daher den Plänen des dualen Systems entgegen. Der Verkauf von Rauschgift bringt 12-jährigen Kindern bis zu 400 € die Woche ein. Nach außen arbeiten die jungen Mafialehrlinge alle in einem bürgerli-

chen Job. Mit zunehmenden Straftaten steigt die Abhängigkeit von der Mafia als auch dessen Ansehen darin. In der Konferenz wurden diese und andere Probleme diskutiert.

Deutschland hat mit einer Quote von acht Prozent die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in Europa, was auch an seinem guten Berufsbildungssystem liegt. Die italienischen Handelskammern und die Industrie- und Handelskammern als die Träger der dualen Berufsbildung in Deutschland sind wichtige Partner der Unternehmen und der Politik. Ziel der Initiative ist die Einbindung der Wirtschaft. Erst das Engagement der Unternehmen ermögliche eine bedarfsgerechte und zugleich nachhaltige Berufsbildung – eine Grundvoraussetzung für eine hohe Beschäftigungsquote, so die Partner. Die Konferenz habe aufgezeigt, dass er-

folgreiche Arbeitsmarktpolitik untrennbar mit einer guten Berufsbildungspolitik verbunden sei.

Neapel selbst wurde als Tagungsort ausgewählt, weil dort die Jugendarbeitslosigkeit mit über 50 % extrem hoch ist. In Italien gilt hingegen schon eine Konferenz gegen Jugendarbeitslosigkeit als eine Provokation. Es kommt zu Krawallen in der Innenstadt und Verhaftungen. Die italienische Arbeitsministerin hatte angeboten, eine Abordnung der Demonstranten zu einem Gespräch zu empfangen. Die aber

lehnten ab. Der Bürgermeister von Neapel glänzte durch Abwesenheit in der Konferenz.

Es gibt für Jugendliche oft nur kurz befristete Arbeitsverträge und keine oder nur schlechte Ausbildungen. Das deutsche Modell könnte einen Ausweg bieten. Jugendliche berichten, dass Gewerkschaften in Italien junge Menschen oft nur als Bedrohung wahrnehmen, die älteren Mitarbeitern den Arbeitsplatz wegnehmen. Die Arbeit in Betrieben ist oft als Praktikant möglich. Teure Studienplätze können sich viele Familie

nicht leisten. Ziel der Kooperation mit Deutschland soll auch die gegenseitige Anerkennung von Handelskammer-Abschlüssen sein.

Eine mögliche Einführung des deutschen Systems der dualen Ausbildung dürfte in Italien auf enorme Widerstände stoßen. Eine durch Ausbildung gesicherte, unabhängige berufliche Tätigkeit dürfte bei der Mafia (billige Verteilerkräfte) als auch den bisherigen Gewerkschaftsstrukturen (Konkurrenzdenken) nicht freudig aufgenommen werden. ■

# referendarschulung

von Thomas Kramer (Regionalvertreter Mittelhessen im glb)

## „Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch für Fachlehreranwärter und Referendare“ am 8. und 9. Februar 2013

Liebe Fachlehreranwärter und liebe Referendare. Das neue Jahr startet wieder mit einer Schulung, die Euch auf Euren Unterricht im Allgemeinen, jedoch besonders auf Eure Unterrichtsbesuche vorbereiten soll. In den letzten Jahren fanden sich jeweils zwischen 20 und 25 Fachlehreranwärter und Referendare zur der in der Regel halbjährlich stattfindenden Schulung an der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg ein.

Ziel dieses Seminar wird es wieder sein, den Referendaren und Fachlehreranwärtern – komprimiert und zielgerichtet – Hilfe für ihre ersten bewerteten Unterrichtsstunden zu geben. Dafür wurde von mir (Thomas Kramer, Regionalvertreter Mittelhessen, früherer Beisitzer für Referendare und Fachlehreranwärter im glb) ein Programm ausgearbeitet

und von Nico Manz, Beisitzer für Fachlehrer im Landesvorstand, auf die neuesten Gegebenheiten der Lehrerausbildung abgestimmt. Im Rahmen der 1 1/2 Schultage wird folgende Thematik bearbeitet:

- Elementare Inhalte eines Unterrichtsentwurfes
- Kurzes Methodentraining
- Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten
- Kleine Hospitationshilfe
- Aufbau und Probleme Modularer Ausbildung sowie
- Kurzes Kommunikationstraining

Die im Rahmen der letzten Veranstaltungen durchgeführten Evaluationen zeigen, dass durch die Schulung auf die Wünsche der Fachlehreranwärter und Referendare erfolgreich eingegangen wird. Die Veranstaltung ist akkreditiert.



Seminarleiter Thomas Kramer während seines letztjährigen Vortrages über die Inhalte eines Unterrichtsentwurfes

Aufgelockert wird das Seminar durch die Nachtwanderung zur Jugendherberge, die nach dem offiziellen Teil am Freitagabend ab 21.00 Uhr durchgeführt wird. Im Rahmen dieser Wanderung wird in einer Gaststätte eine Pause eingelegt, sodass Seminarleitung und Teilnehmer genügend Zeit und Gelegenheit haben werden, untereinander Erfahrungen auszutauschen.

Ausgeschlafen und durch ein ausgiebiges Frühstück gestärkt, wird

am Samstagmorgen um 9.00 Uhr die Schulung fortgesetzt. Im Rahmen der Abschlussdiskussion, zu der auch Herr Neuhoff (Schatzmeister im Landesvorstand des glb) hinzugezogen werden wird, wird über die Aufgaben und Erfolge des glb informiert und diskutiert. Mittags wird das Seminar beendet und die Teilnahmebescheinigungen verteilt. Bisher wurden 13 Referendarschulungen durchgeführt. Um die Qualität der Veranstaltung auf dem gewohnt

hohen Niveau stattfinden lassen zu können, werden maximal 25 Teilnehmer zugelassen. Wie immer belaufen sich die Kosten auf 20,- Euro Kostenbeitrag für Nichtmitglieder. Für Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos. Der Preis beinhaltet die Seminarunterlagen sowie die Übernachtung mit (einem sehr guten) Frühstück in der Jugendherberge. Anmeldungen nimmt die Geschäftsstelle (GLB.Hessen@t-online.de) entgegen. ■

## Anmeldeformular

bitte per Fax, E-Mail oder Post an:

**Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer  
an beruflichen Schulen in Hessen e. V. (GLB)**  
Lothringer Str. 3-5  
63450 Hanau  
Glb.Hessen@t-online.de  
Tel.: (06181) 25 22 78  
Fax: (06181) 25 22 87

Hiermit melde ich mich verbindlich zu dem Fachseminar:

„Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch  
für Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst“

am 8. und 9. Februar 2013  
an der Wilhelm-Knapp-Schule, Frankfurter Straße 39, 35781 Weilburg

an.

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Schule: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Anmeldeschluss ist der 6. Februar 2013. Der Kostenbeitrag von 20,- Euro wird für Nichtmitglieder während des Seminars erhoben. Die Teilnehmer erhalten eine Anmeldebestätigung per E-Mail.

Bei Rückfragen wendet Euch an:

Thomas Kramer, Beisitzer für Referendare/-innen und Fachlehreranwärter/-innen  
Tel. (06475) 91 18 78 E-Mail: t.kramer@fachschule-wirtschaft.de

# sprache im blick

## - Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Red. Sprache prägt das Denken – das gilt auch insbesondere für Unterricht und Schulalltag. Der Sprachgebrauch wirkt auf die Wahrnehmung sozialer Realitäten und bestimmt sie so mit. Die vielfältigen Lebenswirklichkeiten von Schülerinnen und Schülern, Männern und

Frauen kommen im geschlechtergerechten Sprechen und Schreiben zum Ausdruck.

Gendersensibles Formulieren ermöglicht eine wertschätzende, zeitgemäße Kommunikation. Wie das im Alltag funktionieren kann, zeigt der Gleichstellungsrat der Fach-

hochschule Potsdam in einem aktuellen Sprachleitfaden. Mit Best-Practice-Beispielen und einer Checkliste für Synonyme lädt die Sammlung zur selbstkritischen Prüfung eingefahrener Sprachgewohnheiten ein, auch als Diskussionsgrundlage über Geschlechterrollen für den Unterricht.

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hrsg.): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Potsdam 2012. Kostenlos.

Download von der Website der FH Potsdam oder Bestellung bei gleichstellungsbuero@fh-potsdam.de; www.fh-potsdam.de ■

# religionsunterricht

von Matthias Gronover (KIBOR, Tübingen)

## Frankfurter Erklärung zum Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen

Anlässlich des bundesweiten Kongresses Gott – Bildung – Arbeit am 16.11.2012 in Frankfurt a. M. Sankt Georgen, den die drei Institute bibor (Bonner evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik), EIBOR (Evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik) und KIBOR (Katholisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik) in Kooperation mit der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen und dem Jenaer Institut für Bildungsforschung ausrichteten, veröffentlichten die drei erstgenannten Institute die Frankfurter Erklärung zum Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen (BRU). Diese ist weiter unten gekürzt angedruckt.

In der pluralen Gesellschaft weckt und reflektiert der BRU die Frage

nach Gott und unterstützt die Erarbeitung einer religiösen Identität der Schülerinnen und Schüler. Mit Blick auf die Arbeitswelt stellt er die Arbeit und den eigenen zu erlernenden Beruf in den Horizont der Reichs-Gottes-Botschaft Jesu. Gerade in den religiös oft sehr heterogenen Klassen in der Berufsschule bietet der BRU einen Kommunikations- und Beziehungsraum, der die Schülerinnen und Schüler kompetent miteinander ins Gespräch bringt. Dabei stehen lebensnahe Fragen im Vordergrund: Woher komme ich? Wohin gehe ich? Warum bin ich überhaupt auf der Welt? Es geht aber auch darum, wie die eigene Religion und Religiosität mit der der Mitschülerinnen und Mitschüler ins Gespräch gebracht werden kann: Was verstehen Christen unter Weihnachten?

Wie läuft eigentlich ein islamisch geprägter Alltag ab?

Das sind längst nicht mehr nur Fragen, die allein die Religionen sich selbst stellen; in der pluralen Gesellschaft entstehen diese Fragen im alltäglichen Miteinander – sei es in Familie, Freundeskreis oder Beruf. Sie sind hochrelevant für die Gestaltung des Alltags und eine gelingende Biografie.

Dieser Herausforderung stellt sich der Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen im besonderen Maße. Er stellt die Jugendlichen in die Mitte und will sie fit machen für eine friedvolle Zukunft in unserer Gesellschaft. Diese Herausforderung profiliert das Schulfach fortwährend neu und macht Standortbestimmungen immer wieder notwendig. Auch dazu diente der o. g. Kongress.

Dazu trug Prof. Dr. h. c. Fritz Oser seine Forschungen zum Zusammenhang von innerer Stärke und Ausdauer und religiöser Bildung vor. Dass dieser Zusammenhang besteht, konnte in verschiedenen Erhebungen gezeigt werden. Tief verwurzelter Glauben verhilft dazu, mit schwierigen Lebenssituationen fertig zu werden. Inwieweit kann

der BRU hier einen Beitrag leisten? Die Frage lässt sich sicher nicht auf monokausale Muster zurückführen und in wenigen Strichen beantworten; aber es gibt laut Oser Anzeichen, dass ein Zusammenhang besteht und religiöse Bildung Resilienz begünstigt. Dabei kann das Fach aber von seinem Selbstverständnis her nicht funktional auf diesen einen Zusammenhang verkürzt werden.

Gerade weil es sich selbst als einen Beziehungsraum versteht, der Religiosität nicht auf verwertbare Faktoren reduziert, kann es einen Beitrag zur religiösen Identitätsbildung von Schülerinnen und Schülern unterschiedlichster personaler Prägung leisten. Dabei stehen die Religionslehrerinnen und -lehrer im Fokus der Aufmerksamkeit, denn sie leisten, dass das Beziehungsangebot wahrgenommen und ein dialogisches Miteinander im BRU möglich wird.

Über den Vortrag von Oser hinaus kann gesagt werden, dass die Religionslehrkräfte in hervorragender Weise religiöse Identitätsentwicklung und – damit einhergehend – Lebenssicherheit und -ausdauer begünstigen. In der Schweiz, so Oser, gibt es den BRU nicht mehr. Dies, obwohl er offiziell nicht abgeschafft wurde. Seine Präsenz verringerte sich sukzessive und schleichend, bis er „einfach nicht mehr da war“. Wichtigster Grund, wie es dazu kommen konnte, war die mangelnde Profilierung des Faches nach außen, sodass Kolleginnen und Kollegen nicht transparent war, dass es dem Fach nicht einfach nur um eine Nabelschau der Kirchen geht, sondern um die Zukunft der Jugendlichen selbst. Für diese Zukunft ist BRU entscheidend wichtig, weil er Beziehungs-Ressourcen aufzeigt, die sich nicht allein aus menschlichen Kategorien heraus ableiten lassen.

Gelingt es, gerade dies aufzuzeigen, so Oser, dann werden Jugendliche auch entscheidend fit für die Zukunft gemacht.

Wer den Religionsunterricht, gerade an den Berufsschulen, beschneidet (etwa durch verminderte Zuweisun-

gen von Lehrkräften), verkürzt die Bildung der Berufsschülerinnen und Berufsschüler um die religiöse Dimension. Dass es „mehr als alles“ gibt und der Mensch sich unbedingt angenommen wissen kann, erfahren die Schülerinnen und Schüler dann unter Umständen nicht mehr.

Prof. em. Friedhelm Hengsbach betonte dann auch in seinem Redebeitrag aus sozialemethischer Perspektive, dass der BRU – wie andere allgemeinbildende Fächer der Berufsschule auch – gegen den Trend steht, Bildung wie eine marktwirtschaftlich zu beschreibende Ware zu begreifen – gerade weil es ihm im Kern um den Menschen gehe.

Dass der Vorsitzende der Kommission Erziehung und Schule der Deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof von Paderborn Hans-Josef Becker, und der Vorsitzende des Rates der Evangelischen Kirchen in Deutschland, Präses Dr. h. c. Nikolaus Schneider, gerade dies auch betonten und die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Schulen nicht nur als hervorragend lobten, sondern als Kernaufgabe der Kirchen beschrieben, unterstreicht die hohe Wertschätzung gegenüber dieser Arbeit und den Willen, bestimmte bildungspolitische Verkürzungen auf eine Logik der Verwertbarkeit von Bildungsangeboten nicht mitzutragen.

Die vertiefenden Foren des Kongresses bildeten die große Vielfalt der Herausforderungen und Chancen des BRU ab, auf die hier im einzelnen leider nicht eingegangen werden kann.

Im Sommer 2013 wird ein Buch in der Reihe Glaube – Wertebildung – Interreligiosität, die von den drei Instituten herausgegeben wird und das Thema „Gott – Leben – Beruf“ im Zusammenhang mit dem BRU bearbeitet, erscheinen. Die Verantwortlichen der Foren wurden um Beiträge gebeten.

Folgende „Frankfurter Erklärung zur Zukunftsfähigkeit des Berufsschul-

religionsunterrichts (BRU) anlässlich des Zukunftskongresses Gott – Bildung – Arbeit am 16. November 2012 in Frankfurt/M.“ wurde am 16.11.2012 veröffentlicht:

## GOTT und der BRU – Menschen haben ein Recht auf Religion

1 Auszubildende und Berufsschülerinnen und Berufsschüler befinden sich in einer lebensbiografischen und entwicklungspsychologischen Umbruchsituation. Der BRU ist ein wichtiger Baustein für eine umfassende Entwicklung der Auszubildenden.

■ Der BRU eröffnet den Auszubildenden religiöse, lebensweltanschauliche und ethische Perspektiven. Er bietet ihnen Orientierungen in ihrer individualisierten und pluralen Arbeits- bzw. Lebenswelt.

■ Der BRU befähigt die Auszubildenden zur Bewältigung ihres Lebens im Blick auf Unsicherheiten, Krisen und „Wechselzwänge“ – z. B. bei beruflichen Neuorientierungen.

2 Der BRU nimmt die Auszubildenden als Geschöpfe Gottes in den Blick und hilft ihnen, andere als Geschöpfe Gottes wahrzunehmen und zu achten.

■ Auszubildende sind weder die Summe ihrer Leistungen noch bloß Humankapital, sondern autonome und selbstverantwortliche Persönlichkeiten mit individuellen Stärken.

■ Der BRU unterstützt die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden und verhilft ihnen zu innerer Stärke.

3 Der BRU weckt die Frage nach Gott oder hält sie wach; er geschieht aus dem Geist christlicher Verantwortung und Nächstenliebe. Wer für den BRU eintritt,

der trägt auch Sorge für das Recht der jungen Generation auf Anerkennung und eine Zukunft in der Gesellschaft.

4 Berufsschülerinnen und Berufsschüler haben ein Recht auf Religion. Der BRU ist für die Mehrheit aller Jugendlichen – die Berufsschule hat nach der Grundschule die größte Schülerzahl in der Bundesrepublik – ein unverzichtbarer Ort religiöser Erfahrung und Reflexion.

## BILDUNG zwischen Religion und Beruf – die gesellschaftlich-soziale Dimension

5 Der BRU leistet einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit, weil er personale Kompetenzen fördert. Er trägt zum allgemeinbildenden Anteil der Berufsbildung bei und unterstützt Jugendliche dabei, ihre Stärken wahrzunehmen und zu schätzen.

6 Der BRU befähigt die Auszubildenden durch seine ökumenische Ausrichtung und seine interreligiöse Perspektive zum Dialog. Er fördert die Fähigkeit zur beruflichen Zusammenarbeit in der globalisierten und multireligiösen Welt und die aktive Teilhabe am öffentlichen Leben der pluralen Gesellschaft.

7 Ebenso befähigt der BRU die Jugendlichen durch Reflexion und Kritik gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Verflechtungen unter Einbeziehung biblisch-theologischer Kriterien, grundlegende Zusammenhänge zu verstehen und die Bedeutung individueller Werte im „System Wirtschaft“ einzuschätzen.

## ARBEIT und Religion in der Mitte der Gesellschaft

8 Der BRU macht sensibel für ethische und religiöse Fragen im Berufsfeld. Kaufleute z. B. brauchen Wirtschaftsethik und soziale Berufe in Pflege und Erziehung brauchen Menschen, die wissen, was ihnen und anderen im Leben Bestand gibt.

9 Der BRU fördert aufgrund des Unterrichts in der Gesamtlerngruppe das „Lernen in und aus Differenz“ und befähigt zur Kommunikation, zum Dialog und zur Teilhabe am kirchlichen Leben in einer pluralen Welt.

10 In einer globalisierten Welt gilt es, die Wahrnehmung des Lebens in der einen Welt zu fördern. Der BRU erinnert von seinen biblisch-theologischen Wurzeln her an die auf Gottes Barmherzigkeit beruhende Solidarität mit den Armen und mit der gesamten Schöpfung.

## ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN – Forderungen an Wirtschaft, Politik, Kirche und Gesellschaft

11 Der BRU muss auch in Zukunft gesichert bleiben. Dazu sind verlässliche Rahmenbedingungen erforderlich, die sich nur im Zusammenwirken von Wirtschaft und Bildungspolitik erreichen lassen.

12 Der BRU und die berufsorientierte Religionspädagogik müssen sowohl in den Kirchenleitun-

gen als auch in der kirchlichen Öffentlichkeit als zentrales Arbeitsfeld, das die Kirchen nachhaltig inmitten der Gesellschaft verortet, wahrgenommen und gefördert werden.

13 Der BRU muss in seiner Stellung in der Schule weiter gestärkt werden: durch die Sicherstellung seines Umfangs in Stundentafeln und Bildungsplänen sowie durch die erforderlichen Fortbildungsangebote.

14 Vor dem Hintergrund der breiten Akzeptanz des BRU bei Auszubildenden und seines profilierten Beitrags zur Berufsbildung muss die Sicherung des Nachwuchses von BRU-Lehrkräften in den Fokus kirchlicher und staatlicher Anstrengungen rücken: Eigene Aufmerksamkeit erfordern die Ausbildungsmöglichkeiten für den BRU an Hochschulen, die durch attraktive Anstellungsmöglichkeiten unterstützt werden sollten.

Kontakt zu den für den Text verantwortlichen Instituten:

■ Bonner evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik (bibor): Tel.: 0228-735427; E-Mail: info@bibor.uni-bonn.de

■ Evangelisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik (EIBOR): Tel.: 07071-2977487; E-Mail: sekretariat@eibor.uni-tuebingen.de

■ Katholisches Institut für berufsorientierte Religionspädagogik (KIBOR): Tel.: 07071-2974049; E-Mail: info@kibor-tuebingen.de

# die Übergangssysteme

von Gernot Besant

Die Forderung zur Abschaffung der Übergangssysteme wiederholt sich alle Jahre wieder. Das gemeinsame Symposium des GLB, der GEW und der AG der Direktoren an beruflichen Schulen führte letztendlich dazu, die Forderung zur Abschaffung zu überprüfen. Der GLB hat sich eindeutig gegen die Abschaffung der Übergangssysteme positioniert. Das duale Ausbildungssystem unterliegt Konjunkturschwankungen. Erstmals 2012 sank das Lehrstellenangebot wie auch die Zahl der Lehrstellenbewerber um 2,2 % bis 2,4 %. Die Zahl der Ausbildungsverträge ging auf Werte wie zuletzt 2005 (BiBB) zurück.

Die Beiträge von Horst Weishaupt vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) zur Entwicklung der Schülerzahlen in Hessen und Prof. Dr. Michael Heiser des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) stärken die Position des GLB. Die Unternehmerverbände sprachen sich für eine stärkere regionale Kooperation zwischen Kammern und Berufsschulen

zur gemeinsamen Realisierung von Übergangssystemen aus.

Die Übergänge der Berufsfachschule und der höheren Berufsfachschule gestalten sich insbesondere im Übergang in eine Berufsausbildung schwierig. Eine Anerkennung von Schulzeiten auf die Ausbildung ist bedingt durch die Probezeit in der neu begonnenen Ausbildung nicht geregelt. Gerade in ländlichen Räumen werden Abgänger der Berufsfachschule wie z. B. im Bereich der Informationstechnik gerne genommen. Die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres sind fast schon abgedeckt. Die Persönlichkeit der Schüler ist durch das zunehmende Alter weiterentwickelt. Nicht zuletzt schätzen Betriebe auch das Vorhandensein des Führerscheins sehr hoch ein. Die große Bandbreite der Differenzierung von Fachrichtung stellt hingegen für viele Schulen eine Herausforderung dar. Zu wenige Anmeldungen in einigen Bereichen binden die Ressourcen von Lehrkräften an Schulen über die Maßen. Der demografische Wandel wird

auch in den Übergangssystemen für einen Rückgang der Schülerzahlen sorgen. Der GLB sieht grundsätzlich Chancen in der Anpassung der Passung der Übergangssysteme in Verbindung mit der Anerkennung von Leistungen in der Berufsausbildung in enger Kooperation mit Betrieben und Kammern. Durch die tendenziell rückläufigen Schülerzahlen in den Übergangssystemen der vollschulischen Ausbildungsgänge in Hessen müssen Reformen zum Erhalt der Übergangssysteme diskutiert werden. Eine Variante ist die diskutierte ganztagsorientierte Schulform der Integrierten Berufsfachschule (IBFS).

In direkten Gesprächen des GLB (Michael Reitz, Gernot Besant und Thomas Kramer) mit Staatssekretär Prof. Dr. Alexander Lorz wurde erreicht, dass die Erlasse zur Abschaffung von einzelnen Schulformen zurückgezogen wurden. Für die nächsten zwei Jahre wird nun erst mal sondiert und konzeptionell weiter diskutiert. Die aktuelle Diskussion verdeutlichen die beiden Beiträge von Arnold Guending (ehemaliger Schulleiter Georg-Kerschesteiner-Schule in Hanau) und Hans Dieter Speier (Referatsleiter im Hessischen Kultusministerium).

## Das Übergangssystem eine Geisterdebatte?

von Arnold Gündling

### 1. Ausgangslage

Vor dem Hintergrund der sinkenden Bevölkerungszahl zeichnet sich ebenfalls ein Rückgang der Erwerbstätigen in Deutschland ab. Mit diesem Faktum wird insbesondere von Arbeitgebervertretungen ein sich abzeichnender Fachkräftemangel abgeleitet. Unter Fachkräfte fallen in der Debatte die fehlenden Ingenieure und Naturwissenschaftler genauso wie die nicht vorhandenen Auszubildenden als zukünftige Handwerker,

Facharbeiter und Dienstleister. In dem aktuellen hessischen Ausbildungspakt von Arbeitgeberverbänden, Agentur für Arbeit und Landesregierung wurde u. a. mit Bezug auf unbesetzte Ausbildungsplätze konkret die Schließung von BGJ, 2-jähriger Berufsfachschule, einjähriger Höherer Berufsfachschule, 2-jähriger Höherer Berufsfachschule und der Fachoberschule der Form A vereinbart. Diese Bildungsgänge werden als überflüssiger Teil eines nicht er-

forderlichen Übergangssystems von der allgemeinbildenden Schule in eine duale Berufsausbildung betrachtet. Damit sollen dem Ausbildungsmarkt vermehrt potenzielle Lehrlinge nach Auffassung der politischen Akteure zur Verfügung stehen.

Gleichzeitig wollen die Verantwortlichen den Anspruch einlösen, jedem Jugendlichen eine (zukunftsfähige) Berufsausbildung anzubieten. Die Einlösung des Anspruchs aufgrund fehlender Ausbildungsplätze bei Unternehmen, der nichtabgestimmten staatlichen Förderprogramme, i. d. R. zeitlich befristet, der unterschiedlichen Interessenlage der Maßnahmenträger sowie der Ausbildungswünsche der Jugendlichen entspricht der Quadratur des Kreises.

## 2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Der wesentliche Aspekt, gibt es tatsächlich den Lehrlings- und den Facharbeitermangel, lässt sich aufgrund belastbarer statistischer Daten rechnerisch nicht bestimmen. Es handelt sich um keine Rechenaufgabe: Fachkräftenachfrage minus Fachkräfteangebot ist gleich Fachkräftemangel. Was im Jahre 2013 nicht quantifiziert werden kann, kann umso weniger Basis für eine zukunftsweisende Politik für das Jahr 2030 sein.

Dem „Loch“ tatsächlich zugrunde liegt eine Nichtpassung von regionaler und qualifikatorischer Arbeitsplatznachfrage und Arbeitsplatzangeboten. Es lässt sich auf verschiedene Arten lösen: Entweder die minderqualifizierten Arbeitnehmer werden fortgebildet oder die Betriebe holen verstärkt ausländische Arbeitskräfte oder sie setzen auf Produktionsverlagerungen ins Ausland. Betriebe bevorzugen oftmals die zweite und die dritte Alternative. Profisportvereine im Fußball, um eine andere Branche zu nennen, setzen dagegen mehr auf einen Ausbau der Jugendförderung, teilweise durch den DFB und den Ligaverband gezwungen.

Hinzu kommt, dass von den Bewerbern um einen Ausbildungsplatz unangemessen hohe Voraussetzungen erwartet werden. Ein negatives Beispiel hierfür dokumentiert ein Weltunternehmen in der Rhein-Main-Region, das für eine Ausbildung zum Bürokaufmann eine Studienqualifikation von den Bewerbern voraussetzt.

Bereits 1998 hat die Kultusministerkonferenz Reformvorstellungen zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung entwickelt, die auch heute noch zukunftsweisend sind, um das duale Ausbildungssystem auf die geänderten strukturellen Anforderungen einzustellen. Das waren:

- Einführung von Basisberufen zur Sicherung der Wettbewerbsfä-

higkeit der Unternehmen sowie der Erhalt ausbildungsplatznaher Berufsschulen,

- Ausbau der curricularen und der organisatorischen Lernortkooperation zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen in den Regionen,
- Differenzierungen, Anrechenbarkeiten und Förderungen in der Berufsausbildung in Abhängigkeit von den schulischen Voraussetzungen und Lernbedürfnissen der Berufsschüler.

Die Vorstellungen der KMK aus dem Jahre 1998 warten genauso auf eine Realisierung wie die Beschlüsse des Bildungsgipfels von Bundesregierung und Bundesländern aus dem Jahre 2008. 1,56 Mio. Menschen (17,2 %) im Alter bis 29 Jahren besitzen 2012 keinen Berufsabschluss und befinden sich auch in keiner Weiterbildungsmaßnahme. Die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss beträgt immer noch 50 000 (7 %). Und die Weiterbildungsbereitschaft sinkt sogar von 2008 bis 2012 von 44 % auf 42 %. Warum werden beispielsweise den 1,56 Mio. Altbewerbern keine Ausbildungsplätze angeboten, wenn der Facharbeitermangel so groß ist?

Grund für die zögerliche Haltung der Unternehmen ist die Ungleichverteilung des prognostizierten Facharbeitermangels über alle Branchen hinweg. Er ist in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen, Gastronomie sowie Warenhandel zu beobachten. In Büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufen wird es bis 2030 keinen Fachkräftemangel geben (Quelle: BIBB Report 18/2012). Ergänzt wird die differenzierte Einschätzung durch die Feststellung, dass nur ein Viertel der Betriebe ausbildet und nach Ende der Ausbildung nur die Hälfte der Auszubildenden in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen wird. Weiterhin werden Branchen mit einem hohen Anteil von Ausbildungsabbrechern und offenen Ausbildungsplätzen von Bewerbern als nicht zukunftsfähig angesehen und/oder besitzen schlechte

Ausbildungsbedingungen (z. B. Hotellerie/Gastronomie).

Weiterhin gelingt es nicht, die Ausbildungsbeteiligung der ausländischen Jugendlichen nennenswert zu steigern. Die Ausbildungsquote türkischer Jugendlicher liegt aktuell bei 33 % und die der deutschen Vergleichsgruppe bei 65 % (Quelle: Berufsbildungsbericht 2012).

Zu bedenken ist weiterhin, die konjunkturabhängige flexible Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Der Berufsausbildung liegt ein privatrechtlicher Ausbildungsvertrag zugrunde, dessen Abschluss weder von den Arbeitgeberverbänden noch dem Staat erzwungen werden kann.

Aufgrund der demografischen Entwicklung sinkt zudem der Bedarf an Ausbildungsplätzen bis 2025 um 10 000 Plätze p. a. (BBIB 2012).

Ein weiterer Grund ist die politisch gewollte steigende Abiturientenquote, die zwischenzeitlich in einzelnen Bundesländern bei 50 % und mehr eines Altersjahrgangs liegt. 2005 betrug der Anteil der Studienanfänger 37 % (= 366 000 Personen), im Jahre 2011 erhöhte sich der Anteil auf 55 % (= 519 000 Personen). Grund hierfür sind nicht alleine die doppelten Abiturjahrgänge.

Damit sinkt zwangsläufig der Anteil der Heranwachsenden, der für eine Berufsausbildung in Betracht kommt. Dieser Strukturwandel wird von Arbeitgeberverbänden sowie den Kammern auch in Hessen gefördert, obwohl es sich um konkurrierende Ziele handelt. Und Personalabteilungen ersetzen immer häufiger duale Ausbildungsplätze durch Bachelorabsolventen.

Beginnend bei den Hauptschulabsolventen wünschen sich alle Jugendlichen/Eltern möglichst eine Studienqualifikation als Schulabschluss, um auf dem Arbeitsmarkt möglichst vielfältige Optionen zu haben (vgl. Shell Studie 2010).

Demografisch bedingt sinkt auf jeden Fall die Zahl der Jugendlichen (Förderschüler, Schüler ohne Abschluss) im Übergangsbereich; er wird jedoch nicht austrocknen, trotz aller Aktivitäten. (Quelle Berufsbildungsbericht 2012)

### 3. Lösungsansätze aus der Sicht GLB zur Sicherung der beruflichen Bildung

#### a) Vollzeitbildungsgänge

Für den GLB unabdingbar ist der Erhalt der 2-jährigen Berufsfachschule und der 2-jährigen Höheren Berufsfachschule. In beiden Bildungsgängen werden gleichermaßen Kompetenzen zur Teilhabe an politisch-gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und berufliche Qualifikationen erworben. Weder quantitativ (7 500 Schüler besuchten die 2-jährige Höhere Berufsfachschule 2012 und die Berufsschule ca. 105 000 Schüler) noch qualitativ stellen die beiden Bildungsgänge eine Bedrohung für die duale Berufsausbildung dar. Gerade die 2-jährige Höhere Berufsfachschule ist teilweise eine ideale Ergänzung zur dualen Berufsausbildung, da hier Kompetenzen in Fachrichtungen wie Bekleidungstechnik, Umwelt, Fremdsprachensekretariat, Sozialpädagogik und Technik vermittelt werden, für die kein Pendant in der dualen Ausbildung existiert.

Der GLB plädiert für eine Zusammenlegung der einjährigen Höheren Berufsfachschule, der 2-jährigen Höheren Berufsfachschule sowie der Fachoberschule zu einer integrierten 2-jährigen Höheren Berufsfachschule IHBFS (vgl. H-D. Speier in Berufsbildung 2011). Die Unterrichtsorganisation soll in einem Kern-Kurs-System erfolgen, wobei die Differenzierungen in die verschiedenen Fachrichtungen im Kursteil erfolgen sollen. Die Zulassung der Schüler in den zweiten Ausbildungsabschnitt erfolgt über den Nachweis von Mindestleistungen sowie erfolgreich ab-

solvierte Praktika als Teil der Ausbildung.

Damit wird den Strukturveränderungen in den Unternehmen und den veränderten Arbeitsprozessen Rechnung getragen, da sich der Anteil der überfachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten deutlich erhöht. Verstärkt wird der Trend durch die zunehmende Verkürzung von Innovationszyklen bei Produkten und Leistungen, welche die Kurzlebigkeit von speziellen fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten befördern (vgl. Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung, 1998).

Über diesen Weg wird auch der gesellschaftliche Integrationsansatz gefördert, da Fachoberschule und 2-jährige HBFS von deutlich mehr als 50 % Jugendlichen mit Migrationshintergrund besucht werden.

Darüber hinaus wird die Berufsausbildung für ausländische Unternehmer sowie Kleinunternehmer attraktiver, denen eine schulische Berufsausbildung vertrauter ist als eine duale.

#### b) Berufsschule

Welche Änderungen sind bezüglich der Berufsschule vom GLB angesagt?

Die Berufsschule hat nach dem Schulgesetz i. V. mit der KMK-Rahmenvereinbarung zur Berufsschule einen Bildungsauftrag, der sich in § 1 der VO zur Berufsschule abbildet:

- Vermittlung von beruflichen Kompetenzen,
- Ausbau der berufsfeldübergreifenden Kompetenzen,
- Berücksichtigung der Lernbedürfnisse der Heranwachsenden.

Damit leiten sich einige fundamentale organisatorische und curriculare Änderungen ab, die zu einer Erhöhung der Effizienz bei gleichzeitiger Kosteneinsparung einhergehen. So sind die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), finanziert durch die Agentur für Arbeit, in den Schulunterricht zu integrieren. Die beruflichen Schulen erhalten die Mittel.

Darüber hinaus sind die Angebote zur Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz in der Berufsschule für Jugendliche als Förderunterricht anzubieten. Gerade an der fehlenden berufsbezogenen Sprachkompetenz scheitern viele Jugendliche in der Abschlussprüfung (Hinweis: Im allgemeinbildenden Schulbereich werden hessenweit 2012 den Schulen 1 000 Stellen zugewiesen).

Im betrieblichen Ausbildungsteil benötigen die Ausbilder verstärkt professionelles Coaching durch die zuständigen Stellen beim Umgang mit den Auszubildenden, deren kommunikative und sozialen Defizite mit traditionellen Verhaltensmaßnahmen nicht lösbar sind. Gerade das Programm QUABB zeigt, dass nicht wenige Vertragsauflösungen hier ihre Ursache haben.

Flexibilisierung und Differenzierung der Unterrichtsangebote nach schulischer Vorbildung der Auszubildenden und den Erfordernissen der Ausbildung sind ein Gebot der Stunde.

Beispiele können sein: Ungleichmäßige Verteilung der Berufsschulzeit von insgesamt 1440 Unterrichtsstunden auf die drei Ausbildungsjahre (1. Jahr: drei Berufsschultage wegen Vermittlung von beruflichen Basisqualifikationen, Fremdsprachenunterricht im Umfang von 360 Stunden). Vorbild hierfür ist die Berufsausbildung der Tischler. Bei innovativer Umsetzung der VO zur Berufsschule ist die neue Zeitstruktur bereits jetzt möglich.

Der Ersatz der Berufsschulpflicht durch ein Recht auf Berufsschulbesuch von Abiturienten wird abgelehnt (vgl.: Forderung der IHK-Arbeitsgemeinschaft Hessen, 2012). Die verpflichtende Einführung der Berufsschulpflicht für alle im Jahre 1992 war für den GLB ein Meilenstein.

Wegen steigender fachlicher Anforderungen in den Inhalten wird eine Aufstockung des Berufsschulunter-

richts, beispielsweise bei 3-jähriger Ausbildung von 1440 auf 1680 Stunden, angemahnt.

Eine Kürzung der Lehrerruweisung (z. B. wegen nichterteiltem Religionsunterricht) verstößt gegen die Berufsschulverordnung und wird abgelehnt. Mit dem gleichen Argument kann bei jedem Unterrichtsausfall eine Lehrerruweisungskürzung begründet werden (beispielsweise im Fach Sport).

Die curriculare und organisatorische Lernortkooperation zwischen der zuständigen Berufsschule und den Ausbildungsbetrieben muss intensiviert werden. Gegenwärtig besitzen die Kooperationen für Ausbildungsbetriebe einen unverbindlichen Charakter mit der Folge, dass sie oftmals an solchen Veranstaltungen kaum Interesse zeigen.

Zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Berufsausbildung plädiert der GLB für die Einführung von Grundberufen in der Erstausbildung analog zur Schweiz (vgl. Forderung der KMK, 1998). Die zunehmende Differenzierung bei den Ausbildungsberufen insgesamt und der Aufspaltung in Fachrichtungen beginnend im 2. Ausbildungsjahr ist eher branchenspezifischen Egoismen geschuldet als einer breiten und umfassenden beruflichen Qualifizierung. Die geringen Besetzungszahlen in mehr als 200 der 360 Ausbil-

dungsberufe ist ein weiteres Argument zur Stützung der Forderung.

Weiterhin können bei Einführung von Grundberufen in Verbindung mit dem Erhalt der Vollzeitbildungsgänge die Struktur der ausbildungsbetriebsnahen Berufsschulstandorte und natürlich auch wohnortnahen gesichert werden.

Die schulischen Leistungen der Auszubildenden sind bei der Festlegung des Prüfungsergebnisses in der Abschlussprüfung einzubinden. vLw und BLBS haben gemeinsam mit dem DBB im Dezember 2012 einen solchen Antrag zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes beschlossen.

Im jetzigen Prüfungssystem wird eine Vielzahl von Kompetenzen der Auszubildenden weder dokumentiert noch bewertet. Vorbild für eine Änderung könnten die Erfahrungen der Hochschulen mit den studienbegleitenden „CREDIT POINTS“ sein. Die Umstellung auf eine ausbildungsbegleitende Prüfung hätte für Auszubildende, Berufsschule und Betriebe eine Vielzahl von Vorteilen.

#### 4. Zusammenfassung

Die berufliche Bildung in Hessen wird ihren anerkannten Platz nur dann behalten, wenn die Vollzeitbildungsgänge gemeinsam mit der Berufsschule und den Ausbildungsbe-

trieben einvernehmlich ein Bildungsangebot vorhalten, mit dem flexibel auf die Bildungsbedürfnisse der Heranwachsenden und die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen reagiert werden kann. Die Analyse der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen liefert keinerlei Argumente für die Abschaffung der beruflichen Vollzeitbildungsgänge.

Das ausschließliche Setzen auf die duale Berufsausbildung ist genau so wenig ein Königsweg wie eine Dominanz der vollschulischen Berufsausbildung. Auch die anstehende Schuldenbremse in Hessen darf kein Argument der Landespolitiker sein, sich aus finanziellen Gründen aus der vollschulischen Berufsausbildung zurückzuziehen und das Handlungsfeld der beruflichen Bildung primär Arbeitgeberverbänden und Unternehmen zu überlassen, die vorwiegend den Qualifikationsaspekt und weniger den Bildungsaspekt im Fokus ihres Handelns haben.

Aus Sicht des GLB hat die Abschaffung des Berufsgrundbildungsjahres im Jahre 2011 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht gesteigert. Stattdessen suchen die Betriebe bei der Besetzung der Ausbildungsplätze auch im Jahre 2013 die eierlegende Wollmilchsau. Trotzdem sind deutlich mehr Jugendliche ausbildungsreif, als es die Arbeitgebervertreter und die Betriebe wahrhaben wollen. ■

– Reformbedürftige vollschulische Ausbildungsgänge in Hessen –

#### Rückspiegel

Das Land Hessen hat in der Vergangenheit etliche (berufs-)schulische Maßnahmen geschaffen, um Jugendlichen bei fehlendem Ausbildungsplatz eine sinnvolle Qualifizierung im Übergang von der Schule in das Berufsleben zu ermöglichen. So wurde z. B. seit Ende der 1970er Jahre eine Vielzahl vollschulischer Ausbildungsgänge konzipiert („Staatlich geprüfte Assistenten“), die die

## Einsteigen – Umsteigen – Aussteigen: Integrierte Berufsfachschule für Bildung und Ausbildung\*1

Dipl.-Hdl. Hans-Dieter Speier

Referatsleiter im Hessischen Kultusministerium,

[hans-dieter.speier@hkm.hessen.de](mailto:hans-dieter.speier@hkm.hessen.de)

\*1: Aktualisierter Diskussionsbeitrag aus der Zeitschrift Berufsbildung (Heft 131, Oktober 2011) Aktueller Bezug zur AGD/GLB – Symposiumsveranstaltung Übergänge gestalten – Fachkräftenachwuchs sichern!

Schulform*	2009/10	2010/11	2011/12
Zweijährige Berufsfachschule	12575	11920	11106
Einjährige höhere Berufsfachschule	1745	1575	1337
Zweijährige höhere Berufsfachschule (ohne Sozialassistenten)	4573	4470	4350
Mehrjährige Berufsfachschule (mit Berufsabschluss)	378	363	435

\*Schülerzahlen insgesamt nach Schulformen  
Amtlich bestätigte Schülerzahlen für das Schuljahr 2012/13 liegen noch nicht vor!

Möglichkeit eines schulischen Berufsabschlusses nach Landesrecht bieten und zusätzlich (noch) zu einem allgemeinbildenden Abschluss führen. Dies geschah nicht zuletzt auf Druck derer, die heute ihre Abschaffung fordern!

In dieser für Jugendliche häufig schwierigen biografischen Lebensphase finden sie in den Berufsfachschulen ein für sie i. d. R. geeignetes Qualifizierungssystem, das ihnen hilft, allgemeinbildende Kompetenzen zu stärken, personale und soziale Kompetenzen (weiter) zu entwickeln, berufsbezogene Teilqualifikationen oder einen Berufsabschluss zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt zu erreichen und höherwertige Schulabschlüsse zu erzielen.

Die Jugendlichen erfahren in dieser Zeit ihrer „neu ausgerichteten“ Schulzeit vielfältige Chancen für ihre persönliche Berufs- und Lebensplanung. Sie „nehmen die Schlüsselrolle der Bildung für das weitere Leben (...) wahr“. (Shell Studie 2010, S. 17; vgl. auch S. 32 f.)

## Pakt für Ausbildung

Der Hessische Pakt für Ausbildung (2010 bis 2012) enthält die Vereinbarung, dass alle vollschulischen Bildungsgänge im Bereich der beruflichen Schulen auf ihren jeweiligen regionalen Bedarf hin ausgerichtet

angeboten werden sollen; besonders hervorgehoben werden in diesem Zusammenhang die höheren Berufsfachschulen; auf sie konzentriert sich dieser Beitrag.

## Höhere Berufsfachschulen

In Hessen gibt es ein- und zweijährige höhere Berufsfachschulen. Die Einjährige höhere Berufsfachschule (1jHBFS) bereitet nach mittlerem Abschluss auf eine Berufsausbildung in den Berufsfeldern Wirtschaft und Verwaltung („Höhere Handelsschule“) sowie Ernährung und Hauswirtschaft vor und vermittelt fachtheoretische Kenntnisse und fachpraktische Fertigkeiten. Es kann kein höherwertiger Abschluss erreicht werden. Dieser Bildungsgang kann nach Maßgabe des BBiG auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden hin als erstes Jahr einer einschlägigen Berufsausbildung angerechnet werden.

Schüler der 1jHBFS haben i. d. R. keinen Ausbildungsplatz gefunden und konnten aufgrund ihres schwachen mittleren Abschlusses auch nicht in eine schulische Assistentausbildung aufgenommen werden, insofern überbrücken sie eine Wartezeit im Grunde genommen ohne Qualifikationsperspektive. So-

bald sie im laufenden Schuljahr einen Ausbildungsplatz oder eine berufliche Tätigkeit finden, verlassen sie die Schule mit einem Abgangszeugnis. Meist sind die Klassen im zweiten Schulhalbjahr nur noch dürtig besetzt. Es ist leicht vorstellbar, dass sich die unterrichtsbezogenen Motivationslagen sowohl bei den Schülerinnen und Schülern als auch aufseiten der Lehrkräfte eher spärlich gestalten.

Die bildungspolitische Diskussion in Hessen zielt tendenziell in die Richtung, die 1jHBFS mit einer Übergangsregelung auslaufen zu lassen. In diesem Falle sollte mit der auszubildenden Wirtschaft vereinbart werden, dass auch ein etwas schlechterer mittlerer Abschluss durchaus Grundlage für eine Berufsausbildung sein kann und sein sollte! Darüber hinaus stünde den Ausbildungsbetrieben die Förderung der Auszubildenden während der Berufsausbildung auch gut an; die beruflichen Schulen leisten diesbezüglich ihren Beitrag.

Die Zweijährige höhere Berufsfachschule (2jHBFS) kann von Jugendlichen nach dem mittleren Abschluss besucht werden, wenn sie in den Hauptfächern Deutsch, Mathematik und Englisch befriedigende Leistungen (max. ausreichende Leistungen in einem Fach) nachweisen können. Sie führt zu einem schulischen Berufsabschluss („Staatlich geprüfter Assistent für ...“). Aktuell werden in Hessen 14 Fachrichtungen angeboten. Übergeordnete Zielsetzung dieses Bildungsganges ist die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten mithilfe derer die jungen Menschen eine spätere berufliche Tätigkeit in der gewählten Fachrichtung ausführen können, die sie zu gesellschaftlich-verantwortlichem Handeln benötigen. Durch die Teilnahme an einem festgelegten Zusatzunterricht kann gleichzeitig i. V. m. beruflicher Tätigkeit (mind. 1/2-jähriges Praktikum), die allgemeine Fachhochschulreife erlangt werden; der Weg in ein Hochschulstudium ist so geebnet. Hessen trägt damit OECD-Studien Rechnung, die

in Deutschland einen höheren Akademikeranteil fordern. Die Assistentenausbildung erfüllt insofern ein gesellschaftspolitisch notwendiges und erwünschtes Ziel.

Das hohe Ausbildungsniveau in der Assistentenausbildung und die von den Schulen gezielt organisierten Praktika tragen entscheidend zu den Vermittlungschancen der voll ausgebildeten Absolventen auf dem Arbeitsmarkt bei. Allerdings wird auch für sie der Übergang in den freien Arbeitsmarkt immer schwieriger. Die Wirtschaft erkennt die vorhandenen Qualifikationen dieser jungen Menschen nicht hinreichend an, sodass sie versuchen, im beruflichen Schulsystem zu bleiben – oder gar noch eine duale Ausbildung anzuschließen (beliebt bei der ausbildenden Wirtschaft). Diese Entwicklung erscheint geradezu absurd und wird durchaus kritisch gesehen.

In Hessen ist es im Übrigen nicht zu einer Verordnungsregelung über die Zulassung der Absolventen bestimmter Assistenten-Fachrichtungen zur Abschlussprüfung in einem korrespondierenden Ausbildungsbe-

ruf vor der zuständigen Kammer gekommen (vgl. Speier 2006).

In diesem Zusammenhang hat die Hessen Agentur – im Auftrag des Hessischen Landesausschusses für Berufsbildung – dieses schulische Ausbildungsangebot genauer untersucht. Die wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen seien hier stichwortartig genannt (vgl. Möhrle 2008):

- Ausweitung vollschulischer Ausbildungsangebote durch Ausbildungsplatzmangel
- Positive Bewertung durch Absolventen (Weiterqualifizierung von 1/3 gewünscht)
- Geringe oder fehlende Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt (mangelnde Kenntnis bei Betrieben und Arbeitsagentur) – Notwendigkeit der Informationsverbesserung und Orientierung
- Einführung eines schulischen Qualitätsmanagementsystems als Beitrag zur fachlichen Profilbildung (z. B. längere Betriebspraktika)
- Prüfung und Förderung der Verbindung zwischen Wirtschaft + Schule durch regionale Netzwerke („win-win-Situation“)

- Voraussetzungen externer Kammerprüfungen festlegen (Sozialpartner)
- Erfolgreiche Fachrichtungen der Assistentenausbildung als Grundlage neuer dualer Ausbildungsberufe

marktfähig ausgebildet würden. Neben der entspannter gewordenen Ausbildungsplatzsituation, dem Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt und den demografischen Prognosen trägt diese Frage inzwischen dazu bei, alle Fachrichtungen der 2JHBFS unter Effizienzkriterien und regionalen (Arbeitsmarkt-)Gegebenheiten im Sinne des Hessischen Paktes für Ausbildung zu betrachten.

Beispielhaft werden für die anstehenden bildungspolitischen Betrachtungen drei Fachrichtungen genannt. Die Bürowirtschaft mit 1051 Schülern an 20 Standorten (Schuljahr 2011/12) hat in Mittelhessen und im Rhein-Main-Gebiet ihre regionalen Schwerpunkte. Mit ihr korrespondieren vielfältige kaufmännische Ausbildungsberufe (z. B. Bank-, Büro-, Einzelhandels-, Groß-/Außenhandels-, Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation). Trotz der hohen Schülerzahl und unter Berücksichtigung offener Ausbildungsplätze – und regionaler Besonderheiten – liegt die Frage nahe, ob es für diese Fachrichtung noch eine staatlich finanzierte vollschulische Ausbildung in diesem Umfang geben muss. Die Neuordnung der Büroberufe (Einführung voraussichtlich 2014) wird den Ausbildungsstellenmarkt sicherlich ebenso beeinflussen wie die demografische Entwicklung.

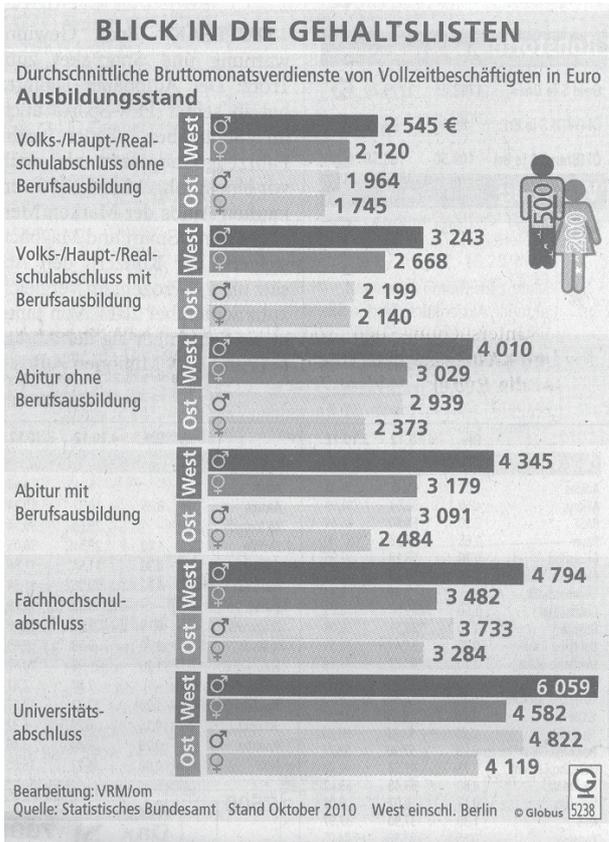
Informationsverarbeitung (Technik und Wirtschaft) wird für 1322 Schüler an 30 Standorten (Schuljahr 2011/12) über das ganze Land hinweg angeboten. Dual korrespondierend sind die IT-Berufe, Ausbildungsstellen sind vorhanden. Für diese größte Assistentengruppe wird überlegt, wie eine Umlenkung in duale Ausbildung erfolgen kann bei gleichzeitig ausreichender Vorqualifizierung der Jugendlichen (Forderung: fachliche „Brücke“) und Erhalt des Erwerbs der Hochschulreife (Fachkraft: Ingenieur).

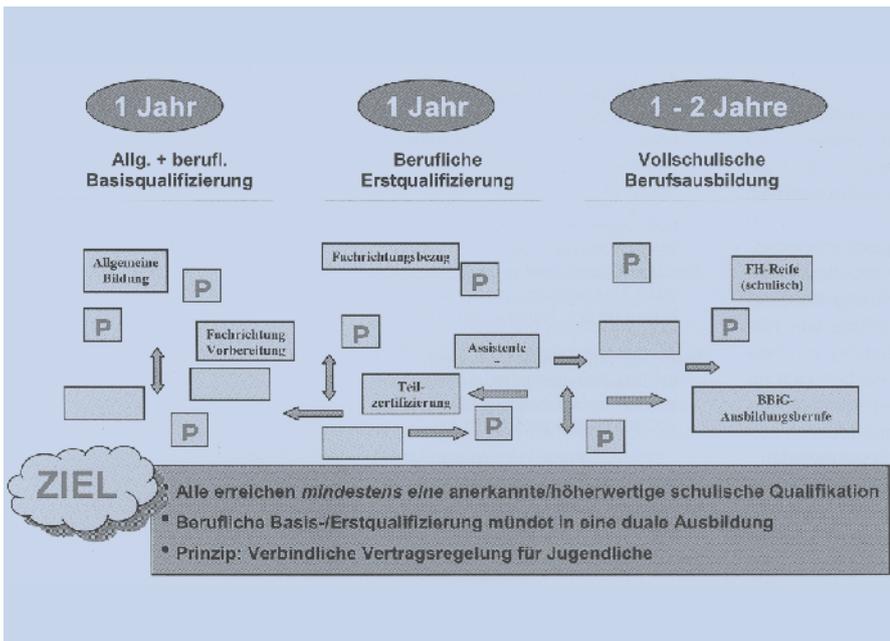
Die Systemgastronomie ist mit 97 Schülern an 3 Standorten (Schuljahr 2011/12) rückläufig; regionaler Schwerpunkt ist das Rhein-Main-

Im Rahmen von Expertengesprächen war auch das BIBB einbezogen, das sich ebenfalls mit dieser Thematik beschäftigt und verschiedene Kombinationsmodelle entwickelt hat, auf die hier nur verwiesen wird (vgl. Bellaire/Brandes 2008).

## Aktuelle Debatte

Nach Abschluss der Evaluation stand die Frage im Raum, ob die Assistenten bedarfsgerecht und auch





Gebiet. Die duale Ausbildung zum/zur Fachmann/-frau für Systemgastronomie ist nahezu identisch. Der Ausbildungsmarkt bietet genügend offene Stellen. Deshalb lautet die Forderung der hessischen Sozialpartner: vollschulisch abschaffen!

Manchen Fakten ist kaum ein Argument entgegenzusetzen! Gleichwohl soll in Hessen mit pädagogischen Argumenten, regionalen Gegebenheiten und schulfachlichen Überlegungen die Reform der Assistentenausbildung gesteuert werden. Ziel ist es, die Durchlässigkeit auch für die Jugendlichen zu gewährleisten, die aus unterschiedlichen Gründen häufig nicht den klassischen Bildungsweg haben. Dabei sollte die individuell-bildungsbiografische Beratung und Begleitung der Schüler einen hohen Stellenwert erhalten.

Die ausbildende Wirtschaft wird in diesem Prozess prüfen müssen, welche Chancen und Möglichkeiten der Förderung sie Jugendlichen anbietet, die für die eine oder andere Ausbildung einen nicht so guten Schulabschluss oder nicht genügend Vor-kenntnisse mitbringen. Denn junge Menschen wollen prinzipiell dual ausgebildet werden, darin sehen sie für sich den „Königsweg“ (Möhrle 2008, S. 69)!

## Impulse und Perspektiven

Berücksichtigt man zu den beiden beschriebenen Berufsfachschulen noch die zweijährige zum mittleren Abschluss und die mehrjährige mit Berufsabschluss, dann lässt sich fragen: Welche Reform könnte in Hessen zu einer wirklichen Neuausrichtung der Berufsfachschulen innerhalb unserer Bildungs- und Ausbildungslandschaft führen (vgl. hierzu auch Pahl 2009, insbes. S. 531 ff.). Denkbar ist m. E. die Aufhebung der vier vorhandenen Rechtsvorschriften und die Schaffung einer neuen, ganztagsorganisierten Schulform: Integrierte Berufsfachschule (IBFS).

Dafür sprechen die unterschiedlichen Entwicklungsimpulse im Rahmen der zunehmend selbstständiger werdenden beruflichen Schulen. In Hessen wurde der sogenannte Transferprozess der Ergebnisse aus dem Modellprojekt „Selbstverantwortung plus“ begonnen, der sowohl die Steuerung von Veränderungsprozessen auf der Systemebene beinhaltet (Organisations-, Qualitäts-, Personal- und Budgetmanagement) als auch den Fokus auf eine neue Lehr-/Lernkultur richtet, die unterrichtsbezogen auf Selbstständigkeit der Lernenden und die Entwicklung

professioneller Lerngemeinschaften zielt.

## Modell „IBFS“ – Eine Übersicht

In die IBFS können junge Menschen zwischen 16 und 26 Jahren aufgenommen werden,

- die im Übergang von allgemeinbildenden Schulen und Berufsausbildung noch keine Verortung gefunden haben,
- die eine mindestens zweijährige vollschulische Ausbildung anstreben,
- die einen höherwertigen allgemeinen schulischen Abschluss i. V. m. einer beruflichen Erstqualifizierung erreichen oder
- die eine bestimmte Ausbildung nach BBiG/HwO durchlaufen wollen.

Jeder schulische Teilbereich führt zu einem anerkannten Qualifikations- (teil)profil.

Die Berücksichtigung der schülerbiografischen Ebene erfolgt über Beratungseinheiten, Motivationsklärung (Neigung und Fähigkeiten), Feststellung von Förderbedürftigkeit und Planung von Förderangeboten. Daraus resultiert eine intensive pädagogische Begleitung der Jugendlichen, mit denen individuelle Lernvereinbarungen abgeschlossen werden.

Die IBFS kann in den Qualifizierungsverläufen unterschiedlich gestaltet werden. Mit den Sozialpartnern werden Inhaltsbausteine festgelegt, die zu anerkannten (Teil-)Abschlüssen, auch für duale Ausbildungsgänge, führen und durch Praxisphasen (P) ergänzt werden. Allgemeinbildende Inhalte werden mit berufsrelevanten Inhalten im Sinne einer Basisqualifizierung angeboten und können unter Gewährleistung eines festgelegten Fachrichtungsbezugs zu einer beruflichen Erstqualifizierung führen (z. B. Assistentenausbildung). In anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO kann eine vollschulische Berufsausbildung absolviert werden (Gleichstellung der Prü-

fungszeugnisse oder externe Kammerprüfung).

Die Curricula orientieren sich an Bildungsstandards und legen auch für Teilabschnitte/-prüfungen Niveaustufen und zu erreichende Kompetenzen fest. Innerorganisatorische Übergangsmöglichkeiten schaffen neue Durchlässigkeiten zum Einsteigen, Umsteigen und Aussteigen für Jugendliche.

## Verlässlichkeit von Bildung und Ausbildung

In diesem Prozess muss es für die betroffenen Jugendlichen eine Verlässlichkeit von Bildung und Ausbildung geben, nämlich im Hinblick auf

- eine sichere Lebensperspektive, d. h. in den Berufsfachschulen erreichen alle Jugendlichen eine anerkannte Abschlussqualifikation, die das Recht auf einen berufsbezogenen Anschluss beinhaltet (duale Berufsausbildung / studienqualifizierender Bildungsgang / Eintritt in den Arbeitsmarkt),
- eine verantwortliche Fürsorge, d. h. unabhängig von der konjunkturellen Lage wird es in jedem

Jahrgang Jugendliche geben, die aus entwicklungspsychologischen oder sozialpädagogischen Gründen ein schulisches Berufsbildungsangebot brauchen, um ihr Leistungsniveau zu verbessern, um sich zu orientieren oder einfach um wieder „Tritt zu fassen“ – aus welchen Gründen auch immer,

- eine Grundlage lebenslangen Lernens, d. h. die schulische Organisation bietet ganz tägliche Ausbildung und pädagogische Begleitung im Rahmen einer veränderten Lehr- und Lernkultur, die auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit bei Schülerinnen und Schülern zielt!

## Literatur

Bellaire, Edith / Brandes, Harald:

Das duale System flexibel organisieren! Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben. In: BWP Heft 4, Bonn 2008, S. 48-49

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.):

Übergänge mit System. Rahmenkonzept für eine Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gütersloh 2011

GEW Landesverband Hessen (Hrsg.):

Zur Zukunft der berufsbildenden Schulen und zum Übergang von allgemeinbildenden zu berufsbildenden Schulen in Hessen. In: Berufsschul-Insider, Heft 2, Frankfurt am Main 2011, S. 6-8

Möhrle, Wilfried:

Evaluierung der Berufsausbildung an der zweijährigen höheren Berufsfachschule (Assistentenberufe). Hrsg.: Hessen Agentur, Report Nr. 745. Wiesbaden 2008

Pahl, Jörg-Peter:

Berufsfachschule. Ausformungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Bielefeld 2009

Shell Deutschland Holding (Hrsg.):

Jugend 2010. Eine pragmatische Generation behauptet sich. Frankfurt am Main 2010

Speier, Hans-Dieter:

Was wäre, wenn ...? Berufsfachschulen in Hessen. Neue Impulse. In: berufsbildung. 60. Jg. Heft 100/101. Seelze 2006, S. 52-54

Weishaupt, Horst / Krätschmer-Hahn, Rabea / Schwarz, Alexandra / Tillmann, Kristina:

Optimierung des Übergangsbereichs in Hessen. Forschungsbericht im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Frankfurt am Main 2012

# weiterentwicklung

## Koordinatoren der Fachpraxis kämpfen für Aufstiegsmöglichkeiten

von Gernot Besant

Der GLB hat in Gesprächen mit dem Staatssekretär am 05.11.12 Maßnahmen zur Förderung der Weiterentwicklung und den damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten von Fachlehrerinnen und Fachlehrern erörtert.

Viele Universitäten bieten Fernstudiengänge mit Anerkennungen von Leistungen zur berufsbegleitenden Weiterqualifizierung an. Ferner wurde Qualifikation zur Erreichung eines Zweifaches erörtert.

Eine zielgerichtete Struktur zur Weiterqualifizierung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern ist bisher nicht vorhanden.

Der GLB unterstützt das Anliegen zur Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten der neugegründeten „AG der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Fachpraxis an beruflichen Schulen in Mittelhessen“. Das Berufsfeld von Lehrkräften und Fachlehrkräften unterliegt einer ständigen Veränderung und Weiterentwicklung. Die qualifizierte Weiterentwicklung von Personal muss auch vom Land begleitet und in Form von qualifizierten Abschlüssen bestätigt

werden. Dies ermöglicht Übergänge und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Vereinheitlichung von Abschlussqualifikationen in den einzelnen Berufsfeldern analog zur Meister- und Technikerprüfung muss geprüft werden. Die Resolution der AG

wurde in der letzten Impulseausgabe veröffentlicht. Im GLB organisierte Fachpraxislehrkräfte und Personalräte setzen sich für die Kernforderungen der Resolution ein. Dies sind die qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen zur Schaffung

von Durchlässigkeit in den höheren Dienst, die Vereinheitlichung der Abschlussqualifikation analog zur Meister- und Technikerprüfung sowie die Schaffung von Aufstiegsbeförderung von Fachlehrer(inne)n und Koordinator(inn)en. ■

## in eigener sache ...

### Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

- Veranstaltungen des GLB (Seminare, Pensionärstreffen, Berufsschultag, Personalratsschulungen ...),
- Gesetzesänderungen (Beihilferecht, Besoldung, Tarifverhandlungen, Versorgungsrecht, Personalvertretungsgesetz ...)

zukommen lassen zu können, benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse.

### Ich bitte Sie, der GLB-Geschäftsstelle Ihre E-Mail-Adresse mitzuteilen.

Bitte senden Sie eine Mail mit Ihrem Vor- und Zunamen und Ihrem Wohnort an [glb.hessen@t-online.de](mailto:glb.hessen@t-online.de).

### Ihre E-Mail-Adresse wird nur für GLB-interne Zwecke verwendet. Sie wird nicht an Dritte weitergegeben.

Wir bedanken uns für Ihre Kooperationsbereitschaft und Ihre Mithilfe, die Kosten für den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

Der Landesvorstand

# 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 <a href="mailto:glb.hessen@t-online.de">glb.hessen@t-online.de</a>
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 <a href="mailto:info@wilke-gmbh.de">info@wilke-gmbh.de</a>
Geschäftsführender	
Vorstand des GLB:	Dr. Angela Forberg, Bertram Böhser, Thomas Kramer
Redaktion:	Gernot Besant (Öffentlichkeitsarbeit/Schriftleitung) und Landesvorstand, E-Mail <a href="mailto:Gernot.Besant@glb-hessen.de">Gernot.Besant@glb-hessen.de</a>
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. Der Verfasser stimmt der Veröffentlichung der Impulseausgabe auf der Homepage zu und gestattet den Versand der Ausgabe mit E-Mail.
Erscheinungsweise:	4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN:	1869-3733

# grundschulung

dbb-Bildungsdienst

Ute Wiegand-Fleischhacker

## Grundschulungen zum Hessischen Personalvertretungsrecht P 024/2013

Kenntnisse über die Vorschriften des Hessischen Personalvertretungsrechts und deren kompetente Anwendung sind unumgänglich für die erfolgreiche Arbeit im Personalrat. Hohe fachliche Kompetenz dient dem Schutz der Beschäftigten und fördert die Zusammenarbeit.

In den PR-Grundschulungen des dbb Hessen werden die relevanten Grundlagen der gesetzlichen Bestimmungen sowie deren Anwendung behandelt.

Neben der Vermittlung der Systematik des Hessischen Personalvertretungsgesetzes stehen die Grundlagen der Mitwirkung und Mitbestimmung sowie die Personalratssitzung in der Praxis im Vordergrund.

Im Jahr 2013 bieten wir Ihnen als dbb Hessen zwei PR-Grundschulungen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber/Dienstherm bei der Teilnahme von Personalratsmitgliedern an.

- Die Grundschulung der Personalräte/-P 24/2013 findet in der Zeit vom 22. bis 24. Mai 2013 im dbb forum Siebengebirge, Königswinter/Thomasberg, statt.

**Anmeldeschluss ist am 15. Februar 2013!**

Unsere Grundschulungen zum Hessischen Personalvertretungsrecht haben den folgenden Inhalt: (Bitte beachten Sie die Hinweise zum Detailprogramm auf dieser Seite)

- Geschäftsführung des Personalrats
- Kosten der Personalratsarbeit
- Personalratssitzung
- Das Monatsgespräch
- Die Durchführung der Personalratssitzung in der Praxis
- Stellung und Aufgaben der Stufenvertretungen / des Gesamtpersonalrats
- Die Personalversammlung
- Aktuelle Rechtsprechung
- Rechtsstellung des Personalrats und seiner Mitglieder
- Rechte und Pflichten der Personalratsmitglieder
- Allgemeine Aufgaben des Personalrats
- Beteiligungsarten, Beteiligungsrechte und -verfahren
- Verfahren bei Nichteinigung

Ute Wiegand-Fleischhacker  
Telefon: 0 6152 -5 93 99  
Internet: [www.dbbhessen.de](http://www.dbbhessen.de)

Helene-Stöcker-Straße 12  
Telefax: 0 6152 -9 41 91 20  
E-Mail: [bildungsdienst@dbbhessen.de](mailto:bildungsdienst@dbbhessen.de)  
64521 Groß-Gerau

Sparda Bank Hessen  
Nr.29 500 04 (BLZ 500 905 00)

Die Personalräte-Grundschulung beginnt am 22. Mai 2013 um 14 Uhr und endet am 24. Mai 2013 um 13 Uhr.

### Hinweis zum Detailprogramm:

Das Detailprogramm der Grundschulung wird im Rahmen der Anmeldebestätigung, welche seitens der dbb akademie erfolgt, versandt. Seitens der dbb akademie wird nunmehr die Erstellung des Detailprogramms erst zu diesem Zeitpunkt vorgenommen.

Der Teilnahmebetrag für jede Schulung (mit Kostenübernahme bei der Teilnahme von Personalratsmitgliedern) liegt bei nur 450 Euro (inklusive Übernachtung und Vollpension).

Das Anmeldeformular finden Sie auf der nächsten Seite. Die Anmeldungen können auch online über unsere Internetseite [www.bildungsdienst.dbbhessen.de](http://www.bildungsdienst.dbbhessen.de) erfolgen.

### Anmeldungen richten Sie bitte an:

**dbb Hessen Bildungsdienst,  
Eschersheimer Landstr. 162  
60 322 Frankfurt/Main  
Tel.: 069/28 17 80  
Fax: 069/ 28 29 46  
E-Mail:  
[bildungsdienst@dbbhessen.de](mailto:bildungsdienst@dbbhessen.de)  
Internet:  
[www.bildungsdienst.dbbhessen.de](http://www.bildungsdienst.dbbhessen.de)**

# Anmeldung für das Seminar P 024/13

Schulungen der Personalräte – Grundschulung – P 024/13 –  
22. Mai bis 24. Mai 2013

\*\*\*mit Kostenübernahme durch den Dienstherrn/Arbeitgeber für Personalratsmitglieder

Hiermit melde ich mich für das o. g. Seminar verbindlich an.

Name, Vorname

Berufsbezeichnung

Geburtsdatum

Wohnort

Straße

Dienststelle

Telefon dienstlich

Telefon privat

E-Mail-Anschrift

Mitgliedsverband im dbb Hessen (Kurzbezeichnung)

Anmeldeschluss für dieses Seminar ist am 15. Februar 2013!

Die Anmeldung ist verbindlich. Ein Teilnahmeanspruch kann jedoch nicht hergeleitet werden. Die Berücksichtigung der Anmeldungen erfolgt in der Reihenfolge des Eingangs. Über den zu entrichtenden Teilnahmebeitrag erhalten Sie gemeinsam mit der Teilnahmebestätigung eine besondere Mitteilung. Sollte das ausgeschriebene Seminar bereits belegt sein, werden Sie auf eine Nachrückerliste genommen. Auch hier ist der evtl. zu zahlende Teilnehmerbeitrag erst nach separater Mitteilung zu entrichten.

Abmeldungen sind ausschließlich in Schriftform und nur bis spätestens sechs Wochen vor Beginn des jeweiligen Seminars mit Kostenerstattung möglich. Bei Abmeldungen nach diesem Termin, Nichtteilnahme oder nur teilweiser Teilnahme am Seminar ist eine Erstattung der Teilnehmergebühr grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, dass seitens der dbb akademie eine Rückerstattung vorgenommen wird.

Bei Nichtteilnahme einer angemeldeten Person am Seminar werden dem dbb Hessen seitens der dbb akademie ggf. neben dem Teilnahmebeitrag Ausfallkosten berechnet. Diese betragen pro Übernachtung bis zu 120. In diesem Fall wird der dbb Hessen die Weiterberechnung der Ausfallgebühr an die nicht teilnehmende Person vornehmen, es sei denn, dass seitens der dbb akademie eine weitere Vermietung des Zimmers erfolgen kann.

Ort, Datum

Unterschrift

# nachrichten

## aus dem Hauptpersonalrat Oktober bis Dezember 2012

### Landesschulamt, Umsetzung des Schulverwaltungsor- ganisationsstrukture- formgesetzes

Die Dienststelle informierte über die Planungen des Organisationserlasses, der Ende November 2012 von der Dienststelle vorgelegt werden sollte. Die Beteiligungsrechte wurden für den Hauptpersonalrat Verwaltung gesehen, bei der Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer gehe es nur um Bereiche der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die Zeitabläufe der Stellenausschreibungen wurden so dargestellt, dass es Ausschreibungen für den Präsidenten und vermutlich für die Abteilungsleiter geben werde. Diese würden im Jahr 2013 erfolgen, derzeit (Dezember 2012) sei ein Aufbaustab dabei, zu sichten, welche Querversetzungen noch möglich seien.

Der HPRL fragte nach den angefallenen Überstunden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim AfL. Diese blieben selbstverständlich erhalten, da die einzelnen Personen ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land Hessen und nicht mit einer Teilorganisation haben.

Eine weitere Nachfrage des HPRL bezog sich auf das Weiterbestehen von Dienstvereinbarungen zwischen den staatlichen Schulämtern und den jeweiligen Gesamtpersonalräten. Die Dienststelle erklärte, dass Dienstvereinbarungen der dann (in 2013) nicht mehr existierenden Teilorganisationen (AfL, IQ)

von Bettina Wenig (HPRL)

auslaufen würden; hier wurde überlegt, ob durch einen Übergangserlass diese vorübergehend weiterhin Gültigkeit behalten können. Da die staatlichen Schulämter weiter beständen (auf anderer Rechtsgrundlage), würden die Dienstvereinbarungen mit den Gesamtpersonalräten auch weiterhin gültig bleiben. Der HPRL monierte, dass Anforderungen, die er schon vor Monaten zur inhaltlichen Ausgestaltung des Landesschulamtes einbrachte, an keiner Stelle Berücksichtigung fanden. Er brachte seine Hoffnung zum Ausdruck, künftig frühzeitig in konkrete Beteiligungsabläufe eingebunden zu werden.

Die Dienststelle sagte zu, in den nächsten Wochen auf den HPRL zuzukommen. Im Frühjahr 2013 werde man sich grundsätzlich mit dem Thema Organisationsstruktur befassen. Die Frage der Beteiligungsabläufe habe man im Blick.

### G8/G9

Die Planungen des Hessischen Kultusministeriums bezüglich G8/G9 wurden in einer Novembersitzung mit Frau Kultusministerin Beer erörtert. Sie sagte, dass die Parteilandschaft in Hessen immer sehr stolz auf ein begabungsgerechtes, vielgliedriges Bildungsangebot gewesen sei. Die im Bildungsbereich tätigen Menschen mit einem eingeschränkten Modell glücklich zu machen, sei der falsche Weg. Die Vorgabe, die die Mehrheit im Landtag mache, sei ein Angebot für Vielgliedrigkeit und pragmatisch handelnde Schulen. Zwischen G8 und G9 auch am klassischen Gymnasi-

um wählen zu können, sei ein sehr gutes Angebot, eine erneute Diskussion über die Schulform werde es nicht geben. Um alle Eventualitäten abzudecken, hätten die Regierungsparteien das Wahlmodell entwickelt. G8 und G9 sollen als Angebot hessenweit erhalten bleiben. Um dies auch in ländlichen Regionen sicherzustellen, gebe es den Schulversuch nach §14 Hessisches Schulgesetz. Er werde wissenschaftlich begleitet und sei das teuerste Modell. Sie halte dieses Modell aber nicht für alle Schulen geeignet. Wenn es für alle geeignet wäre, wäre das Modell ins Schulgesetz geschrieben worden.

Der HPRL meinte, dass G8/G9 seit vielen Jahren ein ganz entscheidendes Thema sei. Gegen den G8-Gesetzentwurf im Jahr 2004 habe man innerhalb kurzer Zeit 80000 Unterschriften gesammelt. Statt jetzt den Weg zurück zum flächendeckenden G9 konsequent zu gehen, behaupte die Dienststelle erneut, G8 sei weiter optimierbar.

Der HPRL konstatierte, dass Kollegien in der Vergangenheit intensiv an Lösungen gearbeitet hätten, man müsse allerdings feststellen, dass eine weitere Optimierung nicht möglich sei, da Ressourcen, Zeit und Räume fehlten. Für das Argument, man müsse Klassenarbeiten besser an den Schulen absprechen, fehlten dem HPRL die Worte. Dies täten Schulen schon, seit sie existieren; den Schulen, die sehr viel Einsatz zeigten, dies noch einmal mitzuteilen, sei nicht angemessen und Sorge für großes Unverständnis in den Kollegien. Auch die Vorstellung, durch kompetenzorientierten Unterricht könnten Inhalte ausgedünnt werden, könne so nicht hingenommen werden. Kompetenzorientierter Unterricht sei kein Modell, um Zeit zu sparen. Wenn man ihn ernsthaft betreibe, seien weitere Übungsphasen, Zeit und Ressourcen notwendig.

Die Ministerin hatte diesbezüglich eine andere Wahrnehmung. Es sei

mit allen Schulleitern über die Entwicklung von Schulcurricula gesprochen worden. Es sei unterschätzt worden, welche Arbeit es mache, ein Kerncurriculum in ein Schulcurriculum konsistent umzusetzen. Es sei bei G8 im Einzelnen nachzuarbeiten, entsprechend den Wünschen der Schulen, und dafür solle es auch Unterstützung geben. Dass G8 erfolgreich umgesetzt wurde, stütze sich auf die Rückmeldung der Dienststelle und der dafür zuständigen Schulaufsichtsbeamten.

Die Erfahrungen der Kollegien vor Ort seien andere, entgegnete der HPRLL. Er fragte, warum mit der Forderung der 2/3-Mehrheit durch die Schulkonferenz bei der Entscheidung zu G9 zurückzukehren, den Schulen Steine in den Weg gelegt würden; eine einfache Mehrheit sei aus seiner Sicht wünschenswert. Dass schulische Leistungen nach anderen Gesetzmäßigkeiten abliefen, als es die physikalische Definition von Leistung gleich Arbeit pro Zeit nahelege, sei offensichtlich. Warum sollten Eltern sich dagegen entscheiden, dem eigenen Kind ein Jahr mehr Bildung zu geben? Während sich Lebens- und Lebensarbeitszeit stetig verlängern, verkürze man gleichzeitig aber die Bildungszeiten. Dies passe schlicht nicht zusammen. Der HPRLL fragte weiterhin, ob die Dienststelle den Genehmigungsprozess durch die staatlichen Schulämter näher erläutern könne.

Die Ministerin entgegnete, dass es aus guten Gründen auch Schulen gebe, die weiterhin nach G8 arbeiten möchten. Das Angebot solle im gymnasialen Bereich genau dem der kooperativen Gesamtschulen entsprechen. Es solle vielfältig, flächendeckend und wohnortnah sein. Hier seien die Schulträger mit in der Pflicht, dies gemeinsam zu lösen.

Der HPRLL war der Meinung, die Schulen kämen unter erheblichen Zeitdruck, weil die Zeit vor Ort dränge und die Schulen das Handwerkszeug für die Erarbeitung eines

Konzeptes und damit die Vorbereitung für die Gremienbeschlüsse nicht an der Hand hätten. Die Ministerin sagte, dass es keinen zeitlichen Druck gebe, es werde keine Schule gezwungen, sofort zum nächsten Schuljahr nach G9 zu wechseln. Das Kultusministerium biete Unterstützung auf allen Ebenen an, wenn es Schulen gebe, die ab 1.8.2013 wechseln möchten. Schulen, die zum 1.8.2013 zu G9 wechseln wollen, sollten sich möglichst noch im Dezember, gleich nach der Gesetzesänderung, aufmachen, da alle Gremien und der Schulträger einbezogen werden müssten. Schulen, die den Wechsel wollen, sollten vorab mit dem Schulträger kommunizieren. Eine Zielvorgabe sollte dann für Ende Januar, Anfang Februar vorliegen.

Bezüglich des Modellversuchs fragte der HPRLL, wer entscheiden solle, welches Kind in G8 oder G9 gehe. Er meinte, dass die Schulen sich in Gänze für G8 oder G9 entscheiden sollten, sonst würden unnötigerweise Konflikte in die Schulen hineingetragen.

Die Ministerin antwortete, dass diese Variante u. a. deshalb nicht ins Schulgesetz geschrieben worden sei, weil sie sehr aufwendig sei. Beim Schulversuch habe man das Zusatzangebot, in den G9-Klassen nach Klasse 6 eine weitere Entscheidung bzgl. des Verbleibs bei der im Jahrgang 6 gewählten Fremdsprache oder des Wechsels zu einer weiteren Fremdsprache zu treffen: Die Entscheidung für G8 oder G9 liege bei den Eltern nach der Klasse 4.

Der HPRLL merkte an, er halte es für den falschen Weg, dass alle Kinder in Klasse 5 und Klasse 6 nach G8 unterrichtet werden sollen.

Die Ministerin entgegnete, dass man als Elternteil nicht treffsicher vorhersagen könne, ob das Kind erfolgreich in G8 oder G9 sein werde. Es sei Idee des Konzeptes, dies einfach auszuprobieren. Das Hessische Schulgesetz treffe zur Frage

des Bildungsganges keine Aussage über G8 oder G9, sondern kenne nur den gymnasialen Bildungsgang. Der Schulversuch werde wissenschaftlich begleitet; sollte sich herausstellen, dass er nicht trägt, werde er wieder beendet.

## Ausbilderinnen und Ausbilder: Umrechnung der Ausbildungsstunden

Der vorliegende Erlassentwurf wurde vom HPRLL abgelehnt. Der HPRLL begrüßte grundsätzlich, dass der damals vorliegende Erlassentwurf die Frage des Nachteilsausgleichs für Schwerbehinderte und der Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit entsprechend der Pflichtstundenverordnung zu klären beabsichtigte. Der Erlassentwurf wurde unter anderem deswegen abgelehnt, weil die Unterrichtsstunden der verschiedenen Lehrämter mit unterschiedlichen Faktoren zur Anrechnung gebracht wurden. Der HPRLL forderte stattdessen einen einheitlichen Faktor, unabhängig von der Lehramtsbefähigung.

Weiterhin trat er dafür ein, dass die Ressourcen für den Nachteilsausgleich nicht aus dem Stundenkontingent genommen werden, das sich aus der ohnehin schon zu geringen Zuweisung von 4,75 Wochenstunden pro LiV für die Ausbildung ergibt. Der HPRLL habe im Übrigen schon des Öfteren gefordert, diesbezüglich einen Vertretungspool mit zusätzlichen Ressourcen für Vertretung, Krankheit, Nachteilsausgleich und Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit einzurichten.

## Aufsichtsstunden und Arbeitszeit

Den Erlass der Anrechnung von Betreuung- und Aufsichtsstunden betreffend stellte der HPRLL klar,

dass die Lehrkräfte nach der aktuellen Pflichtstundenverordnung arbeiteten. Jeglicher andere Umgang damit stelle für den HPRLL ein Problem dar.

Außerdem stellte der HPRLL fest, dass zwischen Betreuung und Aufsicht klar zu unterscheiden sei. Betreuung sei 1:1 über die Pflichtstunden abzugelten. Der Bereich der Aufsichtsstunden habe sich allerdings in den letzten Jahren, nicht nur im Ganztagsbereich, stark ausgeweitet. Der HPRLL halte es für angezeigt, diesen Bereich neu zu regeln und Pausenaufsichtszeiten zu begrenzen. Aufsicht, die über ein bestimmtes Maß hinausgehe, sei über Pflichtstunden zu regeln. Der HPRLL erklärte, dass der Anlass der Regelung zum Ganztagesbereich eine gute Gelegenheit bieten könne, um Aufsicht grundsätzlich zu regulieren. Er fragte außerdem nach den Hintergründen für die Streichung des alten §15 aus der Pflichtstundenverordnung, woraus sich der neue Regelungsbedarf erst ergeben habe.

Hierauf antwortete die Dienststelle, dass die Zuweisung bezüglich des Ganztagsangebotes direkt an die Schulen erfolge. Ob man die komplexe Thematik der Neuregelung der Lehrerarbeitszeit außerhalb der Pflichtstunden erörtern wolle, sei nicht klar.

Der HPRLL erklärte, auch er habe an dieser Stelle kein Interesse an einer grundsätzlichen Debatte über Lehrerarbeitszeitmodelle, bittet aber den Vorschlag zur Aufsichtszeit trotzdem zu prüfen.

## Hessisches Medienkompetenzportfolio

Die Dienststelle übersendet einen Entwurf eines Hessischen Medienkompetenzportfolios zur Dokumentation von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die Studierende bzw. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im Bereich der Medienbildung erwerben sollen.

Hintergrund ist der Wegfall des entsprechenden Moduls im Vorbereitungsdienst. Das vorgelegte Portfolio sei der Versuch, diesen Bereich irgendwie zu fassen, und ist in Zusammenarbeit mit dem AfL entstanden. Da das vorgelegte Portfolio viele Selbstverständlichkeiten enthält und teilweise im Widerspruch zur pädagogischen Freiheit der Lehrkräfte steht, zieht die Dienststelle das Portfolio in dieser Form zurück.

## Einstellung von Verwaltungskräften an selbstständigen Schulen

Die Dienststelle beabsichtigt, Verwaltungskräfte den selbstständigen Schulen zur Verfügung zu stellen. Dem HPRLL sei bewusst, dass viele zusätzliche Verwaltungsaufgaben an die Schulen übertragen wurden. Ob dies jedoch alleine durch zusätzliche Verwaltungskräfte zu bewältigen sei, sei fraglich.

Eine Erhöhung insbesondere der Schuldeputate sei dringender geboten. Da die Dienststelle der Auffassung sei, dass Verwaltungskräfte für Landesaufgaben an Schulen notwendig seien, müssten diese Stellen zusätzlich zur Stellenzuweisung für die Unterrichtsversorgung getrennt zugewiesen werden.

Weiterhin habe der HPRLL zu diesem Thema viele Fragen. Aufgrund der Vielzahl der Fragen, die noch ungeklärt seien, wie z. B. Arbeitsvertrag, Ausschreibung, Urlaub, Krankheit, Teilbarkeit der Stelle, Abordnung, Auflösung der Schule, warum explizit Verwaltungsfachkräfte, bat der HPRLL die Dienststelle, einen Mustervorgang einmal komplett durchzuspielen.

Die Dienststelle sagte dies mit entsprechenden Vorlagen zu, der HPRLL nimmt dieses Thema dann wieder auf die Tagesordnung. ■

## In eigener Sache

### Versand der Impulse als PDF

Auf vielfache Nachfrage ist es nun möglich, die Impulse zukünftig als PDF zu erhalten.

Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter

**Glb-Hessen@t-online.de:**

Name

Vorname

Straße

Wohnort

Postleitzahl

Mail-Adresse

Sollten Ihre Adressdaten unvollständig oder nicht korrekt sein, bitten wir um Korrektur oder Ergänzung.

Ich möchte zukünftig die Impulse als PDF via Mail erhalten.

Bitte senden Sie mir diese an folgende Mail-Adresse:



# elternzeit

## Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – Neuregelung bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit wegen eines Mutterschutzes

Recht: Forum dbb Frauen Hessen, Ausgabe 5/2012

Durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10.9.2012 (BGBl. I S. 1878) – Geltung ab 18.9.2012 – wurde § 16 BEEG an die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) angepasst. Nach der Neufassung des § 16 Abs. 3 Satz 3 Bundeselterngeld- und Elterzeitgesetzes – BEEG kann künftig die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Die bisherige Regelung in § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG a. F. verbot die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen neu beginnender Mutterschutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG. Diese gesetzliche Regelung war nicht mit der Rechtsprechung des EuGH vereinbar und wurde nunmehr geändert.

Durch den entsprechenden Verweis in der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (§ 7 HMuSchElt-ZVO) gilt diese Rechtslage ab sofort nicht nur für alle Arbeitnehmerinnen, sondern auch für die hessischen Beamtinnen. Zukünftig dürfte es daher keine Ablehnungen mehr geben.

In Bezug auf die Klärung der Frage, wie mit anhängigen Fällen verfahren

wird, wird der dbb Hessen an das Hessische Ministerium des Innern und für Sport herantreten.

**Mit dem gleichen Gesetz wurde die Berechnungsmethode für das Elterngeld vereinfacht und pauschalisiert.**

Ziel ist, durch die Pauschalierung der Abzüge die Berechnung des Einkommens zu vereinfachen, um den erheblichen Verwaltungsaufwand zu reduzieren und die Wartezeit zur Auszahlung zu verringern. In der überwiegenden Zahl der Fälle werden die neuen Regelungen zu keinen nennenswerten Änderungen in der Elterngeldhöhe führen, dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass

bestimmte Personengruppen zukünftig schlechter gestellt sein werden.

Betroffen sind u. a. Eltern mit eigener Behinderung oder mit einem behinderten Kind. Dies beruht darauf, dass bei der Pauschalierung beim Steuerabzug nur noch Freibeträge berücksichtigt werden, die allen Berechtigten zustehen; Freibeträge für eigene Behinderung oder für behinderte Kinder finden keine Berücksichtigung mehr.

Dadurch kommt es zu einer Verringerung des Elterngeldes. dbb beamtenbund und tarifunion sprechen sich ausdrücklich dafür aus, dass durch eine Ausnahmeregelung für Freibeträge die Benachteiligung dieser Personengruppe aufgehoben wird.

Die aktuelle Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung finden Sie unter dem Link:

<http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/fhx/page/bshesprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=jlr-MuSchEltZBVHERahmen%3Ajuris-lr00&documentnumber=1&numberofresults=18&showdoccase=1&doc.part=X&paramfromHL=true#focuspoint>

Das aktuelle Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG - steht unter dem Link:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf>

zum Download bereit. ■



## bmi

## Body-Mass-Index als Basis der Verbeamtung auf Lebenszeit?

von Arnold Gündling

Zwischenzeitlich gehört es zum Allgemeinwissen, dass der Body-Mass-Index (BMI) die allein seligmachende Antwort auf die Frage der Übergewichtigkeit ist. Bei einem BMI von mehr als 25 gilt ein Mensch als übergewichtig und ein BMI von mehr als 30 macht ihn zu einem adipösen oder fettleibigen. Da Übergewicht und Fettleibigkeit als generelle Risikofaktoren für Stoffwechselstörungen, Diabetes, Bluthochdruck, Herzinfarkt und Schlaganfall gelten, spielt der BMI bei einer anstehenden Verbeamtung auf Lebenszeit im Rahmen der gesundheitlichen Eignung eine wesentliche Rolle. In jedem Kollegium gibt es aus diesem Grunde Lehrkräfte, deren Körpergewicht vor dem Besuch beim Amtsarzt wie Schnee in der Frühlingssonne schmilzt und nach erfolgreicher Verbeamtung unverzüglich wieder steigt.

Hessische Amtsärzte negieren in

der Regel mit Verweis auf die herrschende Meinung der Mediziner die gesundheitliche Eignung bei einem BMI von mehr als 30 und die Entscheidungsträger in den staatlichen Schulämtern schließen sich dem Votum an mit der Folge, dass die Lehrkräfte entweder entlassen werden oder sich in den Angestelltenstatus überführen lassen.

Eine übergewichtige bayerische Gymnasiallehrerin hat sich erfolgreich gegen die gängige Praxis der Nichtverbeamtung auf Lebenszeit gewehrt. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (VGH Bayern) hat der Klägerin recht gegeben und im April 2012 entschieden, dass

**allein das Vorliegen einer Adipositas Grad I (BMI von 30 bis 34,9 kg/m<sup>2</sup> die Prognose mangelnder gesundheitlicher Eignung bei der Entscheidung über die Übernahme**

**me in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht rechtfertigt (AZ 3 BV 08.405).**

In der Urteilsbegründung geht der VGH Bayern ausführlich auf die zwischenzeitlich wissenschaftlich nicht mehr haltbaren Prognosen zum BMI ein. Es müssen bereits tatsächliche Umstände eingetreten sein, die auf eine zukünftige Krankheitsentwicklung schließen lassen. Übergewicht führt nicht zwingend zur vorzeitigen Dienstunfähigkeit oder überproportional vielen Krankheitstagen im Vergleich zur Kontrollgruppe. Ursache hierfür ist: Übergewicht führt nicht zwingend zu den o. g. Erkrankungen. Studien, die eine Kausalität zwischen Übergewicht und den schwerwiegenden Erkrankungen aufzeigen sollen, differenzieren nicht zwischen dem Grad der Fettleibigkeit von I bis III. Wenige sehr schwergewichtige Patienten mit einem BMI über 40 verzerren die statistischen Ergebnisse signifikant. Weiterhin bleiben oftmals weitere Störgrößen wie Rauchen, Alkohol, niedriger Bildungsstand, körperlich schwere Arbeit, ungesunde Fertigkeit, geringere Wahrnehmung von Vorsorgeuntersuchungen in den Studien unberücksichtigt.

Da außer einer Adipositas vom Grad I keine weitere gesundheitliche Einschränkung bei der Klägerin vorlag, verpflichtete der BGH in seinem Urteil das Land Bayern, die Klägerin in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu berufen.

Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des VGH Bayern wird sich der GLB gemeinsam mit dem Beamtenbund gegenüber der Landesregierung dafür einsetzen, dass auch zukünftig in Hessen Beamte mit einem BMI zwischen 30 und 35 problemlos auf Lebenszeit verbeamtet werden. In einem solch existenziellen Sachverhalt wie einer Verbeamtung auf Lebenszeit kann es keine juristische Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten in verschiedenen Bundesländern geben. ■



# sonderzahlung

## Berücksichtigung der Sonderzahlung bei Berechnung des Sterbegeldes

### Referat Ruhestandsfragen

von Barbara Schätz

Nach § 18 Beamtenversorgungsgesetz (HbeamVG) erhalten beim Tode eines Beamten mit Dienstbezügen der überlebende Ehegatte und die Abkömmlinge des Beamten

Sterbegeld. Das Sterbegeld beträgt das Zweifache der Dienstbezüge des Verstorbenen und ist in einer Summe zu zahlen.

Kollegin W. war sehr erstaunt, als das Sterbegeld geringer ausfiel, wie das Ruhegehalt, das ihr Ehegatte zu Lebzeiten bezogen hat. Nachfra-

gen bei den entsprechenden Stellen konnten nicht zu ihrer Befriedigung beantwortet werden. Sie ging davon aus, dass Dienstbezüge dem Ruhegehalt gleichzusetzen sind. Dem ist jedoch nicht so.

Laut Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) § 1 Abs. 2 wird bei der Besoldung zwischen Dienstbezügen und sonstigen Bezügen unterschieden. Zu den Dienstbezügen zählen nur Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen. Laut § 1 Abs. 3 BBesG gehören die Sonderzahlungen zu den sonstigen Bezügen der Besoldung.

Weiterhin steht im Hessischen Sonderzahlungsgesetz, Erlass vom 5. Juli 2005, 3.3. dass die Sonderzahlungen nicht zu den Dienstbezügen zählen und daher bei der Ermittlung des Sterbegeldes nicht berücksichtigt werden. ■

# beihilfenrecht

## Die Ausschlussfrist von einem Jahr – Nachsichtgewährung möglich?

Walter Spieß  
Landesvorsitzender dbb hessen

### Es sind zwar nur Einzelfälle – aber manche mit gravierender Auswirkung

Immer wieder stellt sich die Frage, ob die Ausschlussfrist von einem Jahr des § 17 Abs. 10 HBeihVO für die Geltendmachung von beihilfefähigen Aufwendungen wirklich die unüberwindliche Schallgrenze ist, die unerbittlich greift.

Nach dieser Vorschrift wird eine Beihilfe nur gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte sie innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr nach Entstehen der Aufwendungen, der ersten Ausstellung der Rechnung oder der Bescheinigung des Geldwerts von Sachleistungen beantragt hat. Die in der Bescheinigung über ihren Geldwert aufgeführten Sachleistungen dürfen im Zeitpunkt der Antragstellung nicht über ein Jahr zurückliegen.

Für den Beginn der Frist gelten in den Fällen des § 8 Abs. 2 Nr. 2 HBeihVO (Heilkur), § 9 Abs. 4 Satz 2 HBeihVO (häusliche Pflege) und § 13 Abs. 1 HBeihVO (Beihilfe in Todesfällen) Sonderregelungen.

Zu der Frage der Rechtmäßigkeit, der Rechtsfolgen und der Möglichkeit der Nachsichtgewährung bei Versäumen der Ausschlussfrist hat der VGH Hessen in seinem Urteil vom 25.07.2012 – 1 A 2253/11 wie folgt entschieden:

1. Die Antragsfrist des § 17 Abs. 10 HBeihVO verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Da es sich um eine materielle Ausschlussfrist handelt, ist selbst dann, wenn die Fristversäumnis nicht auf einem Verschulden des Beamten beruhen sollte, eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ausgeschlossen.

2. Wegen der außergewöhnlichen Bedeutung der Beihilfevorschriften für den Beamten und wegen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die auch beinhaltet, den Beamten vor unzumutbaren Belastungen zu

schützen, gegen die er sich nicht absichern kann, ist der Dienstherr verpflichtet, dem Beamten in Fällen höherer Gewalt im Hinblick auf die Ausschlussfrist des § 17 Abs. 10 HBeihVO Nachsicht zu gewähren.

3. Ein Fall höherer Gewalt liegt auch dann vor, wenn der Antrag des Beihilfeberechtigten der Deutschen Post AG zur Beförderung als einfacher Brief übergeben worden ist und die Briefsendung auf dem Postwege verloren gegangen ist. Der Verlust einer Briefsendung stellt sich auch in Ansehung des

Umstands, dass das staatliche Postmonopol entfallen ist, für die Kunden der Deutschen Post AG als unabwendbares Ereignis dar, da der Deutschen Post AG nach wie vor eine gesetzliche Beförderungspflicht obliegt, die auch tatsächlich erfüllt wird.

In dem Urteil wird darauf verwiesen, dass neben „höherer Gewalt“ auch der Grundsatz von Treu und Glauben es ausschließen kann, dass sich die Beihilfestelle auf die Ausschlussfrist berufen kann, etwa

wenn sie durch eigenes Fehlverhalten dazu beigetragen hat, dass der Antragsteller die Frist nicht gewahrt hat.

Unter höherer Gewalt ist ein Ereignis zu verstehen, das unter den gegebenen Umständen auch durch die größte nach den Umständen des Einzelfalls vernünftigerweise von dem Betroffenen unter Anlegung subjektiver Maßstäbe zu erwartende und zumutbare Sorgfalt nicht hat abgewendet werden können. ■

**Fazit: „Verbummeln“ der Frist ist nicht heilbar.**

Verlust einer Postsendung, mit deren Zustellung die Bundespost (auch nach der erfolgten Privatisierung) beauftragt war, ist ein Wiedereinsetzungsgrund. Werden andere private Zusteller beauftragt, könnte dies mangels gesetzlicher Beförderungsverpflich-

tung bei Verlust der Sendung schädlich für eine Nachsichtgewährung sein.

Grundsätzlich sind auch weitere Fälle „höherer Gewalt“ (z. B. „unabwendbare Zufälle“) denkbar. Trifft die Beihilfestelle ein (Mit)Verschulden am eingetretenen Fristablauf, kann auch dies eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand rechtfertigen.

# föderalismusreform 2008

## Wie haben sich die Bezüge der Beamten in den Ländern entwickelt?

Auswertung einer Anfrage der SPD-Fraktion an die bayerische Staatsregierung



So hoffentlich nicht!

Mit freundlicher Genehmigung von Thomas Pflanzmann

## Besoldungsentwicklung seit der Föderalismusreform

von Wenzel Preis

Seit Inkrafttreten der Föderalismusreform (01.09.2006) hat sich die Tabellenstruktur der A-Besoldung, in der sich die weit überwiegende Zahl der Lehrerinnen und Lehrer in den Ländern befindet, unterschiedlich entwickelt (Anzahl der Stufen, Stufenintervalle).

Wolfgang Lamb, Leiter der Referate Dienst-, Tarif- und Versorgungsrecht im Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e. V. (BLBS), hat eine Anfrage der SPD-Fraktion an die bayerische Staatsregierung ausgewertet und überschaubar zusammengetragen.

Man kann gut erkennen, wie die Gehälter über die Zeit auseinanderdriften. Dabei ist die unterschiedliche Beihilfebeteiligung (Selbstbehalt) der Länder nicht berücksichtigt. ■

## Wie hoch sind die jährlichen Bezüge eines verheirateten, 40-jährigen Beamten mit zwei Kindern in A5/A7/A9/A11/A13/15 in jedem alten Flächenland im Jahr 2011?

Seit Inkrafttreten der Förderalismusreform (01.09.2006) hat sich die Tabellenstruktur der ABesoldung, in der sich die weit überwiegende Zahl der Beamtinnen und Beamten in den Ländern befindet, unterschiedlich entwickelt. (Anzahl der Stufen, Stufenintervalle). ■

### Vergleich Endgrundgehalt (Grundlage sind die Jahresbezüge 2011)

Land	Besoldungsgruppe					
	A5	A7	A9	A11	A13	A15
Baden-Württemberg	27.898,53 €	30.326,16 €	35.966,46 €	44.863,71 €	54.842,73 €	67.400,79 €
Bayern	27.843,62 €	30.499,06 €	36.049,20 €	44.961,81 €	54.741,99 €	67.271,56 €
Hessen	26.061,93 €	29.911,77 €	35.372,22 €	44.247,78 €	54.202,74 €	66.729,54 €
Niedersachsen	25.519,95 €	29.213,79 €	34.192,47 €	42.708,63 €	52.260,36 €	64.279,86 €
Nordrhein-Westfalen	26.329,59 €	29.844,80 €	35.013,70 €	43.734,40 €	53.515,15 €	65.823,27 €
Rheinland-Pfalz	26.835,45 €	30.290,16 €	35.663,40 €	43.874,55 €	53.631,33 €	65.909,19 €
Saarland	26.225,88 €	29.875,20 €	35.041,80 €	43.252,68 €	52.688,88 €	64.563,24 €
Schleswig-Holstein	25.988,79 €	29.679,15 €	35.072,70 €	42.920,58 €	52.462,89 €	64.470,81 €

### Unter Berücksichtigung dieser Absenkungsregelungen ergibt sich auf der Basis der Jahresbezüge 2011 folgendes Bild:

Land	Besoldungsgruppe			
	A5	A7	A9	A13
Baden-Württemberg	22.287,36 €	23.767,35 €	27.558,33 €	42.807,93 €
Bayern	22.658,46 €	23.622,27 €	26.272,34 €	39.822,58 €
Hessen	21.669,99 €	23.369,19 €	26.984,67 €	40.086,27 €
Niedersachsen	21.305,94 €	22.936,11 €	26.144,76 €	38.715,54 €
Nordrhein-Westfalen	21.909,16 €	23.338,15 €	26.772,76 €	39.645,33 €
Rheinland-Pfalz	22.405,62 €	23.784,60 €	27.323,61 €	39.795,51 €
Saarland	22.062,84 €	23.673,48 €	25.771,20 €	36.932,52 €
Schleswig-Holstein	21.778,86 €	23.407,59 €	27.032,64 €	38.931,45 €

# digitales zeitalter

## Schulen weiter auf dem Weg ins digitale Zeitalter Rechtssicherheit beim digitalen Vervielfältigen

von Wenzel Preis

Die Lehrkräfte an Schulen in Deutschland dürfen künftig urheberrechtlich geschützte Inhalte aus Büchern und Unterrichtswerken auch digital vervielfältigen und den Schülerinnen und Schülern im Unterricht zugänglich machen. Darauf einigten sich die Kultusministerien der Länder mit dem Verband Bildungsmedien sowie den Verwertungsgesellschaften VG WORT, VG Bild-Kunst und VG Musikedition.

Künftig dürfen 10 Prozent eines Druckwerks (maximal 20 Seiten) von Lehrkräften für die Veranschaulichung des eigenen Unterrichts eingescannt, auf Speichermedien wie USB-Sticks abgespeichert und über Träger wie Whiteboards den Schüle-

rinnen und Schülern zugänglich gemacht werden. Bisher war dies nur analog, also von Papier auf Papier erlaubt.

Die in der Kultusministerkonferenz bestätigte neue Vereinbarung umfasst einfache und praktikable Regelungen:

- Die Lehrkräfte können von Printmedien, auch Unterrichtswerken, die ab 2005 erschienen sind, bis zu 10 % (maximal 20 Seiten) einscannen.
- Lehrerinnen und Lehrer können diese digitalisierten Materialien ebenfalls für den eigenen Unterrichtsgebrauch vervielfältigen und an ihre Schüler weitergeben, auch

zur Unterrichtsvor- und -nachbereitung.

- Die eingescannten Materialien können zudem für die Schülerinnen und Schüler ausgedruckt werden und außerdem im Unterricht über PCs, Whiteboards und/oder Beamer wiedergegeben werden.
- Die Lehrerinnen und Lehrer können die Scans zudem im jeweils erforderlichen Umfang auch auf ihren Speichermedien ablegen (z. B. PC, Whiteboard, iPad, Laptop, etc.). Dies umfasst auch die Speicherung auf einem für die individuelle Lehrkraft geschützten Bereich auf dem Schulserver.
- Die Parteien werden rechtzeitig vor den Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung eine repräsentative Erhebung über die analogen und digitalen Nutzungen in den Schulen durchführen.

Die bereits 2010 vereinbarten Grundregeln für das analoge Fotokopieren – Gesamtvertrag zur Einräumung und Vergütung von Ansprüchen nach § 53 UrhG – bleiben nahezu unverändert bestehen: Aus praktischen Gründen wurde lediglich der Bezugswert der „kleinen Werkteile“ ebenfalls auf 10 % eines Werkes neu festgesetzt. (Quelle: Pressemitteilung der KMK vom 6.12.2012 in Bonn) ■

## Uwe Schneider wird 70

Von Arnold Gündling, Ehrenvorsitzender

Für den ehemaligen Landesgeschäftsführer, Referenten für Öffentlichkeitsarbeit, Vorsitzenden des gewerblichen Fachbereichs, Landesvorsitzenden sowie langjährigem Mitglied im Hauptpersonalrat und Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Direktoren an beruflichen Schulen ist der 28. Dezember 2012 ein besonderer Ehrentag. An diesem Tag feiert Uwe Schneider seinen 70. Geburtstag bei bester Gesundheit im Kreise der Familie gemeinsam mit seiner Frau Gundi und zwei wohlgeratenen Enkelkindern. Neben seinen vielfältigen Aufgaben als Berufsschullehrer, Abteilungsleiter und

Schulleiter war Antreiber seines Handelns immer die Beseitigung von Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen – nicht nur im Bereich der beruflichen Bildung und der beruflichen Schulen im Vergleich zu den allgemeinbildenden. So engagiert er sich aktuell sehr stark im Bereich der Volkshochschule und dem Hessen Campus im Rheingau. Weiterhin gilt sein besonderes Interesse der Energiewende. So beteiligt er sich aktuell aktiv mit großem Sachverstand und Zeiteinsatz in einer Bürgerinitiative, die sich mit dem Bau von Windrädern im Rheingau befasst. Dass Uwe Schneider bei allen

Menschen, ob Schüler, Lehrer, Verband oder Politik, eine hohe Akzeptanz besitzt, hat viel mit seiner Persönlichkeit zu tun, die sich mit Offenheit, Geradlinigkeit und Toleranz charakterisieren lässt. Uwe Schneider ist bei all seinem Tun immer glaubwürdig. Er sagt, was er denkt, und er macht, was er sagt. Ich habe viel von Uwe im Umgang mit Menschen abschauen können. Dafür bin ich ihm gegenüber zu großem Dank verpflichtet.

Der GLB wünscht gemeinsam mit mir seinem Ehrenmitglied Uwe Schneider noch viele erfolgreiche Jahre des konstruktiven Schaffens bei weiterhin guter Gesundheit und viele gute Gespräche bei einem guten Tropfen Rheingauer. ■

## Wanderung

# Kv Werra-Meißner-Kreis

Von Dr. Claus Wenzel

### Rund um die Eschweger Hausberge

Richtig Glück mit dem Wetter hatten die GLB-Mitglieder des Werra-Meißner-Kreises am diesjährigen Reformationstag. Die Sonne strahlte, als 15 Mitglieder zur traditionellen Herbstwanderung aufbrachen.

Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute so nah liegt, dachte Kreisvorsitzender Stefan Altmann und organisierte eine schöne Wanderung um die Leuchtberge, den Eschweger Hausbergen, auf den Bismarckturm.

Bei dem fantastischen Wetter hatten die Teilnehmer einen wunderbaren Blick über das Werratal und den Werratalsee.

Abschließend genossen die Wanderer in geselliger Runde die Köstlichkeiten der Werraschänke in Eschwege. Der Koch ist bekannt für seine spanischen Spezialitäten. Prädikat: Besonders empfehlenswert. ■



# exkursion

## Bericht über eine GLB-Berufsbildungs- und Kultur-Exkursion nach Dresden 2012

Von Dr. Angela Forberg



Von rechts: Fr. Nahr, Hr. Nahr, Hr. Schicke, Fr. Dr. Forberg, Fr. Schulz, Hr. Gärtner, Hr. Rensen, Hr. Sperl

Während einer Berufsbildungs- und Kultur-Exkursion nach Dresden war eine Gruppe von Lehrkräften des GLB-Regionalverbandes Südhessen zu Gast im Überbetrieblichen Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft BFW Bau Sachsen e.V. in Dresden.

Die Delegation der GLB-Lehrkräfte aus Südhessen wurde vom Leiter des ÜAZ Herrn Dipl.-Ing. Uwe Schicke freundlich empfangen und im Schulungsgebäude zu einem Vortrag über den Aufbau und die Aktivitäten des ÜAZ Dresden eingeladen.

Das ÜAZ Bau in Dresden ist eines von vier Ausbildungszentren der Bauwirtschaft im benachbarten Bundesland

Sachsen. Die weiteren ÜAZ-Standorte sind Leipzig, Glauchau und Bautzen. Das nach DIN EN ISO 9001 zertifizierte Ausbildungszentrum hat es sich seit seiner Gründung 1991 zur Aufgabe gemacht, die Nachwuchssicherung der in- und ausländischen Bauwirtschaft durch die Entwicklung und Durchführung von vielfältigen Berufsbildungsangeboten aktiv zu fördern. Hierzu zählt

neben der beruflichen Erstausbildung die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Umschulung, die berufliche Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung sowie die Weiterbildung von Führungspersonal in den Bauberufen und die private Arbeitsvermittlung im Baubereich (vgl. [www.bau-bildung.de](http://www.bau-bildung.de)).



Die Gruppe vor dem Neubau des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums in Dresden, Neuländer Str. 29

Die Lehrgänge der Aufstiegsfortbildung richten sich an ausgebildete Facharbeiter, die auf eine Tätigkeit im mittleren Management auf der Baustelle, als Bindeglied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Bauleitung, vorbereitet werden sollen. Mit der Neuordnung der Aufstiegsfortbildung der Bauwirtschaft, die seit Juli 2012 in Kraft ist, sind erstmalig bundeseinheitlich die Inhalte und Art der Prüfungen festgelegt worden. Dabei geht es um eine inhaltlich aufeinander abgestimmte, stufenförmige Fortbildungskonzeption, die vom Vorarbeiter über den Werkpolier zum geprüften Polier führt. Neu dabei ist auch die Übernahme des Prinzips der Handlungsorientierung, das in der beruflichen Erstausbildung bereits seit vielen Jahren umgesetzt wird.

Darüber hinaus bietet das BFW e. V. seit 2012 im Rahmen des Kooperativen Studiengangs Bauingenieurwesen den theoretisch unterlegten praktischen Teil der Ausbildung an. In nur 4 bzw. 4,5 Jahren können die Studenten der Hochschulen für Technik u. Wirtschaft in Dresden und Leipzig das Studium zum Bachelor Bauingenieurwesen absolvieren und zugleich einen Facharbeiterabschluss etwa als Zimmerer, Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer erwerben. Dieses Studium mit integrierter Berufsausbildung bzw. die sog. Kooperative Ingenieurausbildung (KIA) scheint ein Erfolgsmodell zu sein, bietet es doch den Baufirmen die Möglichkeit, sich auf diese Weise ihre Führungskräfte selbst heranzuziehen. Für die Studierenden bietet es angesichts einer optimalen Verzahnung zwischen Berufsausbildung, Berufspraxis und Studium die Chance, zugleich zwei vollwertige Berufsabschlüsse zu erwerben.

Ab dem Wintersemester 2012 kann dieses duale Studium auch an der Technischen Universität Dresden absolviert werden. Dabei können ebenso durch die konzeptionelle Verzahnung zwei Abschlüsse in sechs Jahren erworben werden, nämlich Baufacharbeiter und Di-

plomingenieur an der Technischen Universität Dresden.

Darüber hinaus engagiert sich das BFW Sachsen auch im Ausland, aktuell u. a. beim Aufbau eines Vietnamesisch-Deutschen Ausbildungszentrums für Bauberufe in Hanoi. Dieses vom BMBF von 2009 bis 2012 geförderte Projekt unter dem Titel „Markteintrittsstrategie Vietnam“ verfolgt das Ziel eines „Know-how-Transfers“ in Sachen berufliche Erstausbildung und berufliche Weiterbildung und schließt z. B. auch „Train-the-Trainer“ Lehrgänge für den vietnamesischen Auszubildernachwuchs ein.

Der Leiter des ÜAZ Herr Schicke führte die Delegation aus Südhessen nach einer angeregten Diskussion und einem Austausch über aktuelle Fragen der Berufsausbildung und Lernortkooperation im Baubereich durch die Gesamtanlage des BFW Bau Dresden an der Neuländer Straße 29. Seit 2011 entstehen am traditionellen Standort zwei moderne neue Ausbildungshallen, die nach aktuellen energieeffizienten, aber auch didaktischen Standards errichtet werden, was der Verbesserung der praxis- und theoriegeleiteten Ausbildung des Nachwuchses am Bau dienen soll.

Das Neubau-Projekt, das rund 5,4 Millionen Euro kostet, wird u. a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) gefördert. Der Neubaukomplex besteht aus einer Ausbildungshalle als Passivhaus und einem Werkstattgebäude in Niedrigenergiebauweise, beide Gebäude haben eine Grundfläche von jeweils 240 Quadratmetern. Im Werk-

stattgebäude wird zurzeit ein ca. 30 qm großes Betonbecken gebaut, das sozusagen als überdimensionierter Sandkasten der Simulation von Erdarbeiten dienen soll.



Überdimensionierter Sandkasten für die Simulation von Erdarbeiten

Die Auszubildenden sollen in ihrem Ausbildungszentrum „erleben“, dass durch intelligente Gebäudeautomation ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden kann. Die Funktionalität der Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage wurde so modellhaft konzipiert, dass diese für die Auszubildenden praktisch erlebbar wird: Ein Erdwärmetauscher dient der Belüftung der Gebäude, die Pellet-Heizung sichert die Versorgung mit Wärmeenergie, die energetische Bilanz wird durch die der Solarthermie- und Fotovoltaik-Anlage ergänzt. An vielen Stellen der beiden Ausbildungshallen wurden Schautafeln angebracht, unter Putz gelegte Rohrleitungen oder Baukonstruktionen und Baustoffe zur Anschauung bewusst freigelegt etc. An



Funktionalität wird sichtbar: Unter Putz freigelegte Rohre.

der Außenwand wurden exemplarisch unterschiedliche Dämmmaterialien nebeneinander eingebaut. Mit Hilfe einer in die Wand eingebauten Kamera kann der Wärmedurchgang durch die unterschiedlichen Materialien an einem PC-Monitor abgelesen werden. Ziel ist es, den jungen Baufacharbeitern innovative Bau- und Versorgungstechnik in anschaulicher Weise näherzubringen und dabei auch den in Zukunft weiter steigenden Anforderungen hinsichtlich des Technikverständnisses im Bauwesen zu genügen.

Dem ÜAZ in Dresden angegliedert ist auch ein Betonzentrum, in dem jährlich bis zu 500 Teilnehmer aus dem ganzen Bundesgebiet im Bereich des modernen Betonbaus, der Betonsanierung und der Bauwerksabdichtung aus- und fortgebildet werden. Das Betonlabor im ÜAZ Dresden ist als „ständige Betonprüfstelle“ anerkannt und kann hinsichtlich umfangreicher Baustoffprüfungen und des Maschinenverleihs von interessierten Bauunternehmen in Anspruch genommen werden.

Letztlich soll das moderne Kompetenzzentrum aber auch dazu beitragen, Bauberufe attraktiver zu präsentieren, denn auch in Sachsen fehlt es offenbar an gut qualifiziertem Nachwuchs im gesamten Baubereich.

Unser Rundgang durch das ÜAZ Dresden führte uns abschließend durch die komfortabel ausgestatteten Räumlichkeiten des Lehrlingswohnheims und des Gästehauses mit im Hotelstandard eingerichteten Gästezimmern.

Besonders beeindruckt war die Besuchergruppe aus Hessen von dem Modell der hölzernen Turmhaube der Dresdner Frauenkirche, welches im Maßstab 1:5 von Zimmerer-Auszubildenden im Rahmen eines Ausbildungsprojektes unter der Schirmherrschaft des pädagogischen Arbeitskreises Frauenkirche auf dem Gelände des ÜAZ Dresdens 2001 errichtet wurde und dort ausgestellt ist.

Die Turmhaube, die den oberen Abschluß der Laterne der Frauenkirche bildet, konnten die Lehrkräfte bei der Besichtigung am nächsten Tag im Maßstab 1:1 (ca. 9 m hoch und ca. 6 m breit), also im Original wiedersehen. Das kulturelle Rahmen-



programm der Exkursion umfasste neben der Besichtigung der Frauenkirche und deren Turmbesteigung auch eine 2,5-stündige Stadtführung, die unter fachkompetenter Leitung über den Zwinger, das Schloss, die Hofkirche bis zum Neumarkt führte.

Neben so viel Informationen zur Berufsbildung und kulturellen Eindrücken durfte auch das gemütliche gemeinsame Abendessen im historischen Dresdner „Restaurant Schillergarten“ am Blauen Wunder nicht fehlen. Kurioserweise saß zufällig am Nachbartisch, sozusagen in bester Gesellschaft, der aus dem Fernsehen bekannte Schauspieler Wolfgang Stumph alias Tatort-Kommissar „Stubbe“.

Den Abschluss dieser vielfältig interessanten Exkursion bildete die Autofahrt mit der technikgeschichtlich interessanten historischen Schwebbahn (von 1901) vom Dresdner Stadtteil Loschwitz hoch zur Bergstation Oberloschwitz. Von hier aus bot sich ein grandioser Ausblick auf das weite Dresdner Elbtal mit der Waldschlösschenbrücke und der Kulisse des Elbflorenz am Horizont. Die Teilnehmer waren sich einig: In jedem Falle hat sich der Blick über die Grenzen des Hessenlandes hinaus nicht nur in Sachen berufliche Bildung gelohnt! ■



Blick von der Bergstation Oberloschwitz auf das Elbtal und die historische Elbbrücke „Das Blaue Wunder“

# Nachruf für Gerhard Koglin kv Lahn-Dill-Kreis

von Manfred Kuras / Volker Luckenbach

Die gewerblichen Schulen des Lahn-Dill-Kreises trauern um ihren ehemaligen Schulleiter OStD Gerhard Koglin, der im hohen Alter von fast 94 Jahren verstorben ist.

Von August 1968 bis Juli 1981 leitete er die Geschicke der gewerblichen Schulen in Dillenburg mit sehr großem Engagement und hoher Kompetenz. Während seiner Amtszeit entwickelte sich die Schule zu einer der größten und anerkanntesten beruflichen Schulen in Hessen.

Die Eingliederung der Fachschule für Technik aus der selbstständigen Technikerschule, der Nachfolgeeinrichtung der Bergschule, geht auf seine Initiative zurück. Auch die Einführung der Fachschule für Sozialpädagogik und der Start der Fachoberschule fallen in seine Ägide. Folgerichtig stellte Gerhard Koglin die Weichen für den Erweiterungsbau, dessen erster Bauabschnitt schon 1982 übergeben wurde.

Chancengleichheit war für ihn kein Schlagwort, sondern Feld immenser, nie nachlassender Bemühungen um das Wohl jedes einzelnen Schülers. Er verfolgte das Ziel der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Schüler und Lehrer für die Bildungswege des beruflichen

Schulwesens zu begeistern, war sein Metier. Während seiner Dienstzeit verdoppelte sich die Zahl der Lehrkräfte.

Gerhard Koglin, der 1918 in Dirschau/Westpreußen geboren wurde, avancierte nach dem Krieg zum Betriebsleiter eines Feinmechanikunternehmens. Ein Jahr später begann er sein Studium zum Gewerbelehrer am Berufspädagogischen Institut in Frankfurt und legte 1949 sein erstes Staatsexamen ab. Bis 1968 war Gerhard Koglin an der Berufsschule in Butzbach tätig, zuletzt als Fachleiter. Von dort aus wechselte er an die Gewerblichen Schulen Dillenburg, um die Schulleiterstelle zu übernehmen.

Die Kontakte zur auszubildenden Wirtschaft wurden von ihm stets gepflegt; so arbeitete er in Prüfungsausschüssen der IHK Friedberg. In der IHK zu Dillenburg war Gerhard Koglin von 1970 bis 1981 als Mitglied der Berufsbildungsausschusses und mit gleichem Engagement im Ausschuss der Handwerkskammer Wiesbaden tätig.

Neben seiner engagierten Arbeit als Pädagoge und Schulleiter war er vor allem in der Kommunalpolitik, für seinen Berufsstand im Deutschen Ver-

band für Schweißtechnik, als ehrenamtlicher Beisitzer beim Verwaltungsgericht Kassel und in verschiedenen örtlichen Vereinen seiner Wohnge- meinden Kirchgöns/Butzbach und Fleisbach/Sinn tätig; besonders nach seiner Pensionierung. Für sein Lebenswerk erhielt der 79-Jährige die Verdienstmedaille der Bundesrepublik Deutschland.

Seine stets ausgleichende und zuvorkommende Art, sein demokratischer Führungsstil, sein bescheidenes und freundliches Wesen haben bis heute Spuren an unserer Schule hinterlassen. Im hohen Alter von 90 Jahren kontaktierte er die jetzige Schulleitung mit einem Sicherheitsplan, um nach dem Amoklauf von Winnenden den Schülern besseren Schutz zu bieten.

„Die Welt wird nicht rascher fortschreiten, wenn Dichter zu Volksrednern und Philosophen Minister werden. Die Welt wird jedoch fortschreiten, wo ein Mensch das tut, was seine Art von ihm fordert, was er darum gut und gerne tut.“ Dieser Aphorismus von Hermann Hesse charakterisiert das berufliche Wirken von Gerhard Koglin. OStD Paul Alhäuser sprach ehrende Worte während der Trauerfeier am 30. Mai 2012 in der Friedhofskapelle von Kirchgöns.

Im Namen des KV Lahn-Dill werden wir unseren ehemaligen Schulleiter Gerhard Koglin nicht vergessen und ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren. ■

# Kv Offenbach

Von Gernhard Tögl

Offener Brief an Frau  
Kultusministerin  
Nicola Beer im  
Hessischen  
Kultusministerium

Stellungnahme zur Situation der beruflichen Schulen

In Sorge um das berufliche Schulwesen in Hessen richte ich dieses Schreiben, wenige Wochen bevor ich in Ruhestand gehe, direkt an Sie.

Die Situation der Lehrerversorgung in den Fachrichtungen Metall und Elektrotechnik ist ungenügend. Nicht, dass es keine Stellen gäbe, aber es gibt viel zu wenig qualifizierte Bewerber um diese Stellen. ■

Bereits vor mehr als 10 Jahren hatten Bildungsforscher und Hochschullehrer das heranwachsende Problem aufgezeigt, ohne dass die Politik reagiert und sich an der Situation etwas geändert hätte.

In der Notlage, in die man sich gebracht hat, wird das Lehramt an beruflichen Schulen nun für Seiteneinsteiger durch Gleichstellungsregelungen geöffnet.

Mag der eine oder andere Dipl.-Ingenieur durchaus als „Naturtalent“ einen guten Unterricht erteilen, so ist es doch insgesamt unrealistisch, ohne entsprechende Ausbildung dem Lehramt gerecht zu werden. Wäre dem so, könnte man auf das Lehramtsstudium verzichten.

Da ist jemand Bauingenieur und das ist dann auch ausreichend für Gleichstellung im Lehramt mit Metall /Maschinenbau.

Geradezu drastische Einzelfälle ergeben sich aus der Anerkennung und Gleichstellung des Lehramtes von EU-Abschlüssen:

Da stellt sich eine Bewerberin mit Lehramt für Berufliche Schulen mit den Fächern Metalltechnik und Politik/Wirtschaft vor, die dies durch Gleichstellungsbescheid des Hess. Amtes für Lehrerbildung bescheinigt hat und nun eine Rangliste anführt.

Die Bewerberin hat ein Ingenieurstudium in Rumänien, kein Lehramtsstudium, vor mehr als 20 Jahren eine 2½-jährige Berufspraxis als Lehrerin (Englisch und Mechanik), wobei sie gleichzeitig Abteilungsleiterin für Import-Export einer Eisenbahnwagenfabrik in Rumänien war. Die weiteren Berufserfahrungen wurden in Behörden der öffentlichen Verwaltung in Rumänien erworben. Das Lehramt an Beruflichen Schulen für Politik/Wirtschaft wurde erteilt, weil an einer Hochschule für Politik- und Verwaltungswissenschaft in Rumänien ein Diplom für Verwaltungswissenschaft erworben wurde.

Unser Einstellungsgespräch zeigte, dass keine Kenntnisse über das berufliche Schulwesen in Hessen vorhanden sind, genau so wenig wie Fachkenntnisse zu den Rahmenlehrplänen des Faches Politik/

Wirtschaft in Schulformen des beruflichen Schulwesens.

Dass dies kein Einzelfall ist, haben wir bereits vor einem Jahr mit einer ähnlichen Bewerberin aus der Tschechischen Republik erlebt.

Es stellt sich die Frage: Haben die Gleichstellungsbehörden Anweisung, jedem das Lehramt für Berufliche Schule zu erteilen, der irgendwo in irgendeiner Fachrichtung ein Ingenieurexamen erworben hat.

Die mangelhafte Qualifizierung von Einstellungen auf das Lehramt für Berufliche Schulen lässt sich nur dadurch verdeckt halten, indem die Qualität des Unterrichts nicht hinterfragt wird.

Da gibt es im KM ein Institut für Qualitätssicherung, das erhebt noch nicht mal, in welchem Umfang Unterricht tatsächlich erteilt wird, ganz zu schweigen davon, was im Unterricht passiert.

Lehrpläne sind keine verbindlichen Vorgaben mehr, Prüfungen sind erst im Ansatz für wenige berufliche Schulformen überregional, also unterrichtet der Lehrer wie er will und was er will und um sich Diskussionen mit den Schülern zu ersparen, werden gute Noten erteilt.

In ihrer Regierungserklärung vom August 2011 begrüßte die Kultusministerin, dass berufliche Schulen sich nicht mehr an enge Vorgaben von Lehrplänen gebunden fühlen müssen, sondern nach regionalen und schulischen Bedingungen Unterricht gestalten können.

Die Gesamtsituation der beruflichen Schulen driftet mehr und mehr in die falsche Richtung!

Es wird immer mehr Wert auf Selbstdarstellung gelegt, es geht um „Events“, „Leuchttürme“, die fachliche, didaktische Qualität von Unterricht verliert an Bedeutung.

Fachschulen zeichnen sich dadurch aus, dass Zertifikate ausgestellt

und gesiegelt werden, die durch Wortähnlichkeit einen akademischen Grad vorspiegeln.

Schulen und Schulbehörden befehligen sich darin, sich mit einer neuen Didaktik zu brüsten und sich dabei auf die eigene Schulter zu klopfen, um damit die eigene Großartigkeit zu bestätigen.

Prof. Tenberg TU Darmstadt beschrieb das in einer seiner Veranstaltungen an der Uni Hannover:

Zitat: „Es finden sich Protagonisten, welche die Kapazität des Ansatzes anpreisen, ohne dafür aber genaue Belege vorzuweisen. Skeptiker halten sich zurück, um nicht aufzufallen oder rückständig zu erscheinen. Der dänische Dichter H. C. Anderson hatte das sehr schön in der Geschichte „Des Kaisers neue Kleider beschrieben“.

Sie werden sagen, was nützt mir die Kritik, Lösungen müssen auf den Tisch.

Ja, aber die sind sehr einfach, die Bildungskleinstateerei ist ein Relikt und gehört längst über Bord geworfen. Konkrete Lehrpläne für alle Schulformen und Jahrgangsstufen, die 75% der Lehrinhalte verbindlich vorschreiben. Schulen brauchen durch die Schulleitung ein verpflichtendes Controlling, das die Einhaltung sicherstellt. Der Lehranteil, für den die Schule selbst in Verantwortung steht, sollte höchstens 25% ausmachen. Durch überregionale bundeseinheitliche Abschlussprüfungen in allen Schulformen können Abschlusszeugnisse wieder über die Klasse hinaus eine Aussagekraft bekommen.

In Anbetracht dieser Situation, zu deren Änderung ich nicht in der Lage bin, habe ich bei bester Gesundheit resigniert und die Flucht in die Altersteilzeit ergriffen.

Ich wünsche dem beruflichen Schulwesen wieder eine bessere Zukunft. ■

# kv wiesbaden

## Dämmerschoppen und Mitgliederversammlung im Schloss von Wehen

von Matthias Sehr und Peter Riegel

### Neuer Vorstand gewählt. Gernot Besant wird verabschiedet

Mit der Mitgliederversammlung und dem anschließenden Dämmerschoppen wurde die Tradition des gemütlichen Jahresabschlusses des GLB fortgesetzt. Tagungsort war das Schloss in Taunusstein Wehen. Bereits seit 1330 ist es Verwaltungszentrum des Wehener Grundes, 1599 wurde die erste Schule in diesem Bezirk eingerichtet und hier kam auch Karl von Ibell zur Welt, der Regierungspräsident und Reformator des Herzogtums Nassau, der 1818 die erste Fortbildungsschule eröffnete. Über 40 Kolleginnen und Kollegen, Pensionäre und Aktive, nahmen daran teil. Generationenübergreifend wurde diskutiert über Schule heute und früher.

Die Mitgliederversammlung begann mit einer Gedenkminute für den verstorbenen Landesvorsitzenden Michael Reitz. Gernot Besant bilanzierte die Arbeit des Vorstandes der letzten zwei Jahre und erläuterte den guten Ausgang der Personalratswahl für die Personalräte des GLB an den Schulen. Peter Riegel schilderte die Finanzsituation des Kreisverbandes. Im Anschluss daran wurde der aktuelle Vorstand entlastet. Die beiden Vorsitzenden des Kreisverbandes Gernot Besant und Bernhard Hahnel geben die Rolle des Vorsitzenden weiter. Als neuer Vorsitzender wird Matthias Sehr (Rheingau-Taunus-Kreis, Mit-

glied im GPRL) und als Stellvertreter der bisherige Pressewart Lutz Volbracht (Wiesbaden, Mitglied im örtlichen Personalrat) gewählt. Peter Riegel wird als langjähriger Kassenswart bestätigt. Als Schriftführer und Pressewart (Impulse) werden Wolfgang Mühler und Alexander Hohl gewählt. Jürgen Kortus und Jens Ludwig kümmern sich als Beisitzer um die Mitglieder im Kreisverband. Ursula Losberg führte als Wahlleiterin die Wahl durch.



Bild: Matthias Sehr, Gernot Besant und Lutz Volbracht



Bilder: der neue und alte Vorstand gemeinsam: Jens Ludwig, Lutz Volbracht, Jürgen Kortus, Wolfgang Mühler, Peter Riegel, Ursula Losberg, Matthias Sehr, Gernot Besant und Maria Schilling

Matthias Sehr und Lutz Volbracht bedankten sich im Namen des neuen Vorstandes für die Arbeit in den letzten sechs Jahren bei Gernot Besant und Bernhard Hahnel. In dieser Zeit fanden die Vorbereitung und Durchführung von zwei Personalratswahlen durch die Mitarbeit im Wahlvorstand als stellv. Vorsitzende statt. Während dieser Zeit konnte der GLB seine Akzeptanz und letztendlich

Stimmanteile im Kreis und der Landeshauptstadt ausbauen. Die Ergebnisse können sich sehen lassen. Besondere Merkmale waren der Aufbau einer engen Zusammenarbeit innerhalb der drei Kreisverbände (HPHv, VDL und GLB), gemeinsame Veranstaltungen in den Schlössern und Klöstern der Region sowie die regelmäßige Fahrt zur Bildungsmesse Didacta. Für die Unterstützung

der GLB-Personalräte wurde die kollegiale Fallberatung regelmäßig eingesetzt.

Ehemalige Schulleiter, Stellvertreter aus zwei Generationen und Abteilungsleiter sowie Pensionäre berichteten von ihren Reisen in die Welt und erzählten ihre Erfahrungen aus ihrer Schulzeit. Auch Aktuelles aus dem Schulalltag kam nicht zu kurz. ■



Bilder: Kolleginnen und Kollegen, Angehörige, Pensionäre, ehemalige Schul- und Abteilungsleiter

## Pensionärstreffen

### Termin:

■ 19./20. April 2013

in Riedstadt

### Thema:

■ Georg Büchner

Die Einladung, das Anmeldeformular und Hinweise zum Pensionärstreffen 2013 finden Sie in Impulse 4/2012, Seite 31-33.

## Internetpräsenz

Besuchen Sie uns

auch auf  
unseren

Internetseiten

unter

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

## Wir trauern um unsere Mitglieder ...

OStR'in a. D. Gerda Hartwig  
geb. 12.09.1921  
verst. 20.10.2012  
Kreisverband Kassel

StD Michael Reitz  
geb. 04.06.1969  
verst. 15.11.2012  
Kreisverband Main-Kinzig

StD a. D. Karl König  
geb. 07.07.1929  
verst. 13.12.2012  
Kreisverband Hersfeld-Rotenburg

OStR a. D. Horst Wilke  
geb. 11.05.1925  
verst. 22.12.2012  
Kreisverband Odenwald

Wir werden ihr Andenken  
in Ehren halten!



# geburtstage

## Wir gratulieren ...

### 1. Quartal 2013

## 65 Jahre

01.01.1948 Gerhard Wenzel, Ahnatal  
04.01.1948 Ute Grasse, Offenbach  
09.01.1948 Gerhard Engelmann, Eltville  
09.01.1948 Norbert Heep, Waldbrunn  
11.01.1948 Johannes Sperzel, Sinnthal  
16.01.1948 Günther Hamel, Lauterbach  
22.01.1948 Wolfgang Thiel, Wiesbaden  
10.02.1948 Uwe Schreck, Schwalbach  
15.02.1948 Walter-Peter Turczak, Leun  
20.02.1948 Günther Schmitt, Groß-Zimmern  
22.02.1948 Rainer Clauß, Frankfurt  
27.02.1948 Marlies Stahl, Büdingen  
13.03.1948 Karl Stiehler, Lauterbach  
14.03.1948 Karlheinz Senn, Roßdorf  
14.03.1948 Willi Hofmann, Glashütten  
15.03.1948 Peter Wendlandt, Reinheim  
21.03.1948 Renate Glawe, Linsengericht  
22.03.1948 Günter Kurz, Butzbach

## 70 Jahre

06.01.1943 Rudolf Malorny, Schwalmstadt  
13.01.1943 Michael Jeder, Darmstadt Arheilgen  
25.01.1943 Dr. Detlef Schwarz, Wiesbaden  
26.01.1943 Dieter Schneider, Knüllwald  
29.01.1943 Erich Brenne, Lohfelden  
27.02.1943 Dieter Puschnann, Fulda  
02.03.1943 Wolfgang Schlicht, Karben  
08.03.1943 Jürgen Ruddat, Oberursel  
17.03.1943 Hans Krapp, Neustadt  
20.03.1943 Ortrun Schulz, Weilrod  
21.03.1943 Helmut Kobinger, Riedstadt  
21.03.1943 Dieter Coerper, Darmstadt  
24.03.1943 Gisela Dalichau, Langen  
24.03.1943 Bernd Aschenbrandt, Bromskirchen

## 75 Jahre

03.01.1938 Franz Kressa, Darmstadt  
20.02.1938 Friedmann Kretzer, Haiger  
26.02.1938 Ottomar Coch, Fernwald-Annerod  
04.03.1938 Walter Ehnes, Hilders  
06.03.1938 Walter Boß, Gießen  
18.03.1938 Franz Kroll, Schaaheim  
28.03.1938 Horst Pfeiffer, Maintal  
28.03.1938 Dietrich Meyer, Frankenberg

## 80 Jahre

08.01.1933 Elisabeth Ruppert, Frankfurt  
05.02.1933 Lieselotte Petzsch, Wiesbaden  
25.02.1933 Horst Keller, Homberg  
27.02.1933 Wilhelm Malkmus, Kassel

## 85 Jahre

05.02.1928 Clara Lotz, Amöneburg

## 90 Jahre

14.02.1923 Hans Reusch, Oberursel

## 95 Jahre

17.01.1918 Friedegard Lange, Salem

### 4. Quartal 2012

## 65 Jahre

26.10.1947 Wilfried Feigk, Reinheim  
04.11.1947 Gerhard Rimbach, Bebra  
11.11.1947 Robert Scheuermann, Grünberg  
15.11.1947 Reiner Rohrbach, Bebra  
21.11.1947 Helmut Landgraf, Lampertheim  
28.11.1947 Wolfgang Schmotz, Frankenberg  
15.12.1947 Martin Brechtel, Darmstadt  
16.12.1947 Angelika Krause vom Strahl, Idstein-Wörsdorf  
18.12.1947 Manfred Süßenbach, Vellmar  
23.12.1947 Karl-Peter Sann, Darmstadt  
31.12.1947 Karl Roos, Hünfelden Nauheim

## 70 Jahre

16.11.1942 Gerd Seyfarth, Limburg  
03.12.1942 Karlwulf Hollmann, Eschwege  
17.12.1942 Sigrid Sepanlou, Taunusstein  
25.12.1942 Renate Mletzko, Mainz  
28.12.1942 Uwe Schneider, Geisenheim  
29.12.1942 Günter Agel, Wetzlar

## 75 Jahre

17.10.1937 Helene Kern, Stuttgart  
24.10.1937 Rosemarie Becker, Bebra  
02.11.1937 Winfried Schuchart, Schauenburg  
12.11.1937 Christian Lemke, Kassel  
21.11.1937 Georg Lösch, Trebur  
11.12.1937 Theo Gerst, Biebesheim  
31.12.1937 Siegfried Krämer, Limburg

## 80 Jahre

30.11.1932 Horst Schrinner, Alsfeld  
02.12.1932 Karl Bamberg, Hofheim  
15.12.1932 Günther Mößner, Frankfurt am Main

## 85 Jahre

07.10.1927 Gerhard Reichelt, Dieburg  
14.10.1927 Hermann Jahn, Alsfeld  
30.10.1927 Friedrich Schaffranek, Fuldata  
01.11.1927 Erich Knies, Gießen  
06.11.1927 Christa Gerst, Frankfurt  
13.11.1927 Hans Krummel, Frankenberg  
22.11.1927 Gisela Göbel, Fritzlar  
11.12.1927 Hans-Joachim Mangold, Marburg-Cappel  
16.12.1927 Ellen Stertkamp, Bad Vilbel  
24.12.1927 Ulrich Zahn, Hanau

## 90 Jahre

29.11.1922 Johannes Bräutigam, Bensheim