

Resolution des glb
Fachtagung Berufsausbildung
Treffen der Koordinatoren
Bedeutung der Ergebnisse von
externer Evaluation
Gesundheitsmanagement im Lehrerberuf

impulse



Gewerkschaft für
berufliche Bildung
im Deutschen
Beamtenbund
(DBB)



Deutscher
Lehrerverband
Hessen



Gesamtverband der
Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e.V.
www.glb-hessen.de

Inhalt

Ausgabe 2/14

3 – 21 Aktuelles**Erhalt der Abt. III im HKM****Fachtagung Berufsausbildung****Eine berufliche Schule stellt sich vor****Koordinatoren treffen sich****Vorstellung KM und Staatssekretär****Bedeutung der Ergebnisse von
externer Evaluation IfQ****Gutachten Bildungsrat****15 – 18 Wandkalender****22 – 24 HPRL****Nachrichten aus dem HPRL****25 – 27 Recht und Besoldung****Streikverbot****Begrenzte Dienstfähigkeit****Hessisches Besoldungsgesetz****Wegeunfall als Dienstatfall****28 – 31 Aus den
Kreisverbänden****Werra-Meißner:
Wanderung****Lahn-Dill:
Nachruf Walter Jost****Limburg-Weilburg:
Besuch beim ZDF****Darmstadt-Dieburg:
Abteilungsleiterzuweisung****Darmstadt-Dieburg:
Berufsschulentwicklungsplan****Liebe Kolleginnen
und Kollegen,**

der Vorstand des GLB-Hessen traf sich am Donnerstag, dem 15. Mai 2014, in Gießen-Kleinlinden zu einer Landesvorstandssitzung sowie - im Anschluss daran - zu einer Delegiertenversammlung mit allen Kreisvorsitzenden. In Rahmen dieser Delegiertenversammlung standen Neuwahlen für die Regionalvertretungen Nord und Südhessen an. Dabei wurde Bertram Böhser als Regionalvertreter Nord einstimmig wiedergewählt. Für die Regionalvertretung Süd wurde Hans-Georg Walka einstimmig gewählt und löst damit die nicht mehr zur Wahl angetretene Angela Forberg ab.



Hans-Georg Walka unterrichtet seit 1999 an der Ludwig-Geissler-Schule in Hanau die Fächer Informatik, Elektrotechnik und Betriebswirtschaft. Sein Berufsweg fing als Elektroinstallateur an, führte über das Studium der Nachrichtentechnik und einer dreijährigen Berufspraxis als Inbetriebnahmeingenieur

zum anschließenden Lehramtsstudium an der TU-Darmstadt. Nach seinem Referendariat in Michelstadt folgte der Wechsel an die Ludwig-Geissler-Schule. Berufsbegleitend absolvierte er ein Ergänzungsstudium mit dem Schwerpunkt Facility Management an der Hochschule Mittelhessen.



Als weiteres Mitglied im Landesvorstand wurde Theresa Rohde - als Nachfolgerin von Gernot Besant - einstimmig als Schriftführerin gewählt. Sie übernahm direkt nach dem Ausscheiden von Gernot Besant die redaktionelle Gestaltung der Impulse und wurde durch die Wahl in der Ausübung ihrer Tätigkeit bestätigt. Frau Rohde ist

Dipl. Ökotrophologin und hat inklusive ihrem Vorbereitungsdienst 19 Jahre an der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg unterrichtet. Seit 2013 ist sie Abteilungsleiterin an der Gewerblichen Schule in Dillenburg. Hier ist sie zuständig für die Berufe im Nahrungsgewerbe sowie die vollzeitschulischen Bildungsgänge im Bereich Ernährung und Körperpflege.

Wir freuen uns im geschäftsführenden Vorstand auf eine gute Zusammenarbeit - untereinander, mit dem Landesvorstand, den Delegierten und allen Mitgliedern. Wir sind guter Dinge, unser berufliches Umfeld weiterhin positiv beeinflussen zu können. Dazu verweisen wir ganz aktuell auf die Resolution des GLB zur geplanten Schließung der Abteilung III am HKM.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei den ausgeschiedenen Landesvorstandsmitgliedern Angela Forberg, Gernot Besant sowie Hans Sperl für ihre langjährige Mitarbeit im Landesvorstand des GLB.

Resolution des glb zur geplanten Schließung der Abteilung III am HKM - Berufliche Schulen

Garant für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die beruflichen Schulen sind mit 345 anerkannten Ausbildungsberufen (BIBB 2014) eine wesentliche Säule des dualen Berufsbildungssystems in der BRD, das im internationalen Vergleich höchste Aufmerksamkeit und Anerkennung erhält, allein schon wegen der geringsten Jugendarbeitslosigkeit in Europa und darüber hinaus. Eine der herausragenden Stärken beruflicher Schulen ist neben der dualen Berufsausbildung ein breites Bildungsangebot von der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung über die vollschulische Ausbildung und Weiterbildung mit beruflichen und allgemeinen Abschlüssen bis hin zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung mit Fachhochschulreife und allgemeiner Hochschulreife. Annähernd 50 Prozent aller Studierenden in Hessen haben diese Berechtigung an beruflichen Schulen erworben.

Auch der Ausgleich fehlender Ausbildungsplätze in Wirtschaft und Verwaltung wäre ohne schulische berufliche Bildungsangebote nicht möglich gewesen, wie auch die Vielfalt der beruflichen Bildungsangebote es ermöglichen kann, dem aktuell drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund fordert der glb den unbedingten Erhalt der Abteilung III - Berufliche Schulen - im Hessischen Kultusministerium, um zukunftsorientiert und innovativ den vielfältigen Herausforderungen an die berufliche Bildung qualitativ entsprechen zu können. Anspruch und Aufgaben der Abteilung III - Berufliche Schulen - im HKM:

1. Optimierung des Übergangsbereichs (Übergangssysteme) in Hessen unter Berücksichtigung regionaler, struktureller, ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischer Anforderungen.
2. Erhalt und Intensivierung beruflicher Bildungsgänge und beruflicher Bildungsangebote mit dem Ziel der Studierfähigkeit. Dabei ist ein Paradigmenwechsel von der Abschlussorientierung hin zur Anschlussorientierung erforderlich, auch um eine Sicherung des Fachkräftenachwuchses

zu gewährleisten.

3. Finanzierung und Unterstützung von Inklusion an beruflichen Schulen im Sinne von Umgang mit Heterogenität und individueller Förderung mit personellen Ressourcen einschließlich sozialpädagogischer Begleitung.
4. Verringerung (Beseitigung) des Lehrerfachbedarfs an beruflichen Schulen und Sicherstellung entsprechender Lehrerzuweisung unter Berücksichtigung der Spezifika beruflicher Schulen.
5. Einrichtung und Pflege eines abgegrenzten Budgets für die beruflichen Schulen unter eigener Mandantenleitung.
6. Förderung und qualitative Begleitung des Prozesses der Entwicklung beruflicher Schulen zu selbstständigen beruflichen Schulen bis hin zu rechtlich selbstständigen beruflichen Schulen, auch durch Zurverfügungstellung der erforderlichen Ressourcen.
7. Sicherstellung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an beruflichen Schulen in allgemeinen und berufsbezogenen Kompetenzbereichen. Akzeptanz und Finanzierung schulspezifischer Bedarfe, dem regionalen und schulbezogenen Profil entsprechend (statt „top down“ besser „bottom up!).
8. Sicherung gesetzlicher Rahmenbedingungen für eine modularisierte Lehrer(aus)bildung mit SPS (Schulpraktische Studien) im Bachelor- und Master-Studiengang auf der Grundlage biografischer Orientierung, die zeitlich flexible Ausbildungsverläufe und inhaltliche Profilbildungen zulassen.
9. Festigung der Rolle der Studienseminare in Aus-, Fort- und Weiterbildung als Mitgestalter pädagogischer Kompetenzzentren und Unterstützungssysteme pädagogischer Kompetenzzentren als eines regionalen Bildungsnetzwerks für Schulen, Betriebe, Bildungszentren der Wirtschaft, Universitäten.
10. Gestaltung und Pflege zielführender Kommunikation und Zusammenarbeit mit Institutionen und

Gremien von Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Bildungspolitik zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung beruflicher Bildung.

11. Aktive Vertretung des Bundeslandes Hessen im ‚Unterausschuss für Berufliche Bildung‘ in der KMK, um auch länderübergreifende Anregungen in Hessen einbringen zu können.
12. Personelle Sicherung der Abteilung III „Berufliche Schulen“, um damit zukunftsorientierte Entwicklungsprozesse in der beruflichen Bildung im Sinne von Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung

zu gewährleisten, die Zusammenarbeit mit den Institutionen der Wirtschaft sicherzustellen und nachhaltig und zukunftsorientiert auf den Entwicklungsprozess der beruflichen Bildung einzuwirken.

„Die Wahrheit der allgemeinen Bildung ist die berufliche“ (Herwig Blankertz)

Fachtagung Berufsausbildung

von Heidi Hagelüken

Der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen (glb) veranstaltete gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft Kassel und der Handwerkskammer am 20./21. März 2014 in Kassel die Fachtagung Berufsausbildung zur Thematik: Umgang mit Heterogenität für individuelle Förderung von Lernenden bei Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung in Schule und Betrieb - Heterogenität als Chance für Fachkräftesicherung.

Unterschiedliche Lebens-, Bildungs-, Lernbiografien fordern individuelle Förderung auf dem Weg der Kompetenzentwicklung zum jeweiligen „Outcome“. Dies gilt sowohl für die praktische Berufsausbildung im Betrieb und die ergänzende Schulung in überbetrieblichen Berufsbildungszentren als auch für den Unterricht in den Sekundarstufen I und II, in Berufsschulen bzw. beruflichen Schulen und beruflichen Qualifizierungsangeboten.

Allerdings ist die praktische Umsetzung sehr anspruchsvoll. Sie erfordert eine individuell zugeschnittene Ermöglichung des Lernens bei für alle gleichermaßen geltenden Kompetenzerforderungen und Kompetenzerwartungen. Sie stellt hohe Anforderungen an die individuelle Betreuung durch die Lehrkräfte und die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder.

Am Beispiel von Best-Practice soll verdeutlicht werden, dass diese individuelle Form des Lernens bereits heute möglich ist und praktiziert wird. Innerhalb einer eineinhalbtägigen Veranstaltung sollen die Teilnehmenden sowohl die Möglichkeit erhalten, sich die Projektbeispiele vor Ort anzusehen als auch über gelingende und hemmende Faktoren eines solchen Ansatzes zu diskutieren, Überlegungen weiterzuentwickeln und entsprechend gemeinsam abgestimmte Maßnahmen zu initiieren zur:

Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung in Schule und insbesondere KMU des Handwerks sowie Fortbildung des Bildungspersonals.



Heidi Hagelüken begrüßte im Namen des glb die mehr als 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Handwerk, dem BIBB (Bundesinstitut für berufliche Bildung, Bonn, hier: TTnet), den allgemein bildenden Schulen – insbes. der Sek. I, den beruflichen Schulen Nord- und Ost Hessens, den Staatlichen Schulämtern, privaten Berufsbildungsinstitutionen, dem Unternehmen AURUBIS, Hamburg, der Arbeitsagentur Kassel und den Universitäten Kassel, Hamburg und Erfurt.

Alle Interessenten konnten sich in Themenschwerpunkten gemäß ihren individuellen Bedingungen einwählen.

Absicht der Tagung war es u. a.:

- viele Einzelaktivitäten zur Fachkräftegewinnung im Handwerk vorzustellen, ein wenig Transparenz herzustellen und auch mögliche Bündelungen zu erörtern,
- aber auch einen Blick zu werfen auf die Frage: wie ticken Jugendliche heute, und wie können wir ihr Lernen unterstützen und sie individuell fördern.

Umgang mit Heterogenität ist Chance, aber auch Notwendigkeit!



Kreishandwerksmeister Bernd Peter Doose und der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Kassel Eberhard Bierschenk stellen die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung, insbesondere durch den Meisterbrief im Handwerk heraus.

Sozialisation und Bildungsbiografien sind heterogener denn je:

- Kulturelle Differenzierung, Migration und vielfältige Identifikation,
- Wandel der Geschlechterrollen,
- Individuelle Lebensstile,
- Diskontinuierliche Biografien und Lebenswirklichkeiten gehen einher mit einem Wertewandel und dem Ziel der Selbstverwirklichung des Einzelnen und des Umgangs mit sich selbst.

Unter diesen Leitgedanken wurde die Tagung eingeleitet durch Prof. Dr. Ute Clement, Uni Kassel mit der Thematik: „Heterogenität als Chance für Fachkräftesicherung oder auch: Ehrbare Berufe für coole Jungs – wie Ausbildung für schwache Jugendliche gelingen kann“ (Beltz-Verlag 2012).

„Bei der Frage: gelernt oder ungelernt, geht es nicht nur um fachliches Können, sondern mindestens ebenso sehr um sozialen Status und... um Werte, die mit Sinnentwürfen und Identität zu tun haben – im weitesten Sinn um Ehre“, im Sinne moralischer, innerer, sozialer Verpflichtung auf Seiten der Erwachsenen wie auf Seiten der Jugendlichen (Clement 2012, S. 35, S. 85 ff.); es geht um pädagogische Haltung als Beziehungsangebot, aber auch um Rituale als Inszenierung sozialer Ordnung.

„Dabei bietet u. a. die Region den entscheidenden Zugang zur Entwicklung von Handlungsnormen und Identität, die mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes passfähig gemacht werden müssen.“ (ebenda, S. 58 f.).

Hieraus folgt die Notwendigkeit von Transparenz über den Ausbildungsstellenmarkt und dessen Zugang als Grundlage für individuelle Orientierung, mögliche

Vorbereitung und Begleitung.

Die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes von heute (2014) über 2020 bis 2030 (BIBB, Heft 23 aus 2014) wird wie folgt beschrieben:

- starke Studierneigung von Jugendlichen führt zu Rückgängen der Meister/innen, der Techniker/innen,
- Personen, die ins Erwerbsleben eintreten, sind höher qualifiziert als diejenigen, die aus dem Erwerbsleben austreten,
- es entsteht eine Diskrepanz zwischen dem Fachbedarf an Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene und dem langfristig stärker zurückgehenden Fachkräfteangebot,
- die Anzahl der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird sich nicht merklich verringern,
- höhere Löhne auf mittlerer Qualifikationsebene der Industrie verstärken die Engpasssituation in Berufen des Handwerks.

Diese Entwicklung scheint auf die Region Nordhessen übertragbar zu sein, wie die weiteren Berichte erkennen ließen:

Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Nordhessen

Unterstützung der Ausbildung durch die Arbeitsagentur

Petra Kaczmarek, Teamleiterin Berufsberatung in der Arbeitsagentur Kassel und die

Sicht der Kreishandwerkerschaft auf gemeinsame Anstrengungen

Erich Horbrügger, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Kassel

Gemeinsame Anstrengungen von Betrieben, Kreishandwerkerschaft Kassel, der Handwerkskammer Kassel, der Arbeitsagentur Kassel bündeln sich in Berufsinformationstagen, Vermittlung von Praktika, ABH (Ausbildungsbegleitende Hilfen), BvB (Berufsvor-



bereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre) und vielem mehr, um Jugendlichen, Eltern, Lehrerinnen und Lehrern u. a. Transparenz in die heutigen Berufsbilder des Handwerks zu geben.

Bedeutung und Möglichkeiten der dualen Ausbildung für das Handwerk

Cornelia Mündel-Wirz, Abteilungsleiterin Berufsbildung der Handwerkskammer Kassel

Eine besondere Initiative, Fachkräftemangel im Handwerk zu begegnen, bildet TOPAS:

Mit TOPAS – Top AusbildungStelle - mehr erreichen

Fachbereichsleiterin **Tanja Seraphin**,
KH Waldeck-Frankenberg
Obermeister **Uwe Loth**,
SHK-Innung Kassel / KH Kassel

TOPAS ist eine freiwillige Arbeitsgemeinschaft engagierter Meisterbetriebe der Region und der Kreishandwerkerschaft Kassel, die sich verbindlich zu besonderen Gütekriterien in der Ausbildung verpflichten, um motivierten Jugendlichen eine besonders attraktive und zukunftsfähige Ausbildung anbieten zu können.

Ziel der TOPAS-Meisterbetriebe ist es, mittels eigener Ausbildung die Fachkräfte von morgen selbst auszubilden und diese branchenspezifisch auf die sich verändernden Marktanforderungen vorzubereiten und über Förderung von Selbstwirksamkeit der Jugendlichen Identifikation mit dem Handwerk anzubahnen.

Hierzu kooperieren die Mitgliedsbetriebe über Branchengrenzen hinaus, arbeiten eng mit Berufsschulen und überbetrieblichen Ausbildungsträgern zusammen, gewährleisten innerbetrieblichen Unterricht und unterstützen ihre Auszubildenden in allen Phasen der Ausbildung beim Erwerb persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenzen. (Genauere Einzelheiten siehe unter: www.kh-kassel.de/topas)

Ausbildung ist Risiko – sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch für Jugendliche. Betriebe sind u. a. vor arbeitsorganisatorische, soziale, personale, ökonomische Herausforderungen gestellt. Jugendliche stehen vor Ungewissheiten des Berufes als „Berufung“, des Ausbildungsbetriebes als Ort mit Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten einbringen zu können, Selbstwirksamkeit zu erfahren und Weiterentwicklung zu erreichen. Unternehmen eilt häufig ein Ruf voraus: „ich möchte in Unternehmen X, die Ausbildung ist gut!“, „Man kümmert sich“; „ich kann damit was anfangen!“ (Aussagen von Auszubildenden).

„Für Betriebe lohnt es sich, systematisch und kontinuierlich um gute Absolventinnen und Absolventen zu werben. **Erfolgreiche Unternehmen arbeiten häufig mit Schulen und Bildungsträgern zusammen, um auf ihr Unternehmen aufmerksam zu machen.** Gerade gute Schülerinnen und Schüler informieren sich über

Bedingungen und Qualität sowie über die Möglichkeiten der Übernahme nach der Ausbildung.“ (Clement, S. 86). Viele Initiativen der Wirtschaft werden begleitet durch:

OloV – Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit (www.olv-hessen.de),

Jens Ahrend, Fachberater Berufsorientierung, Staatliches Schulamt Kassel

Rosemarie Krajczyk, Übergangsmanagement Stadt Kassel, Jugendamt

Regionale Steuerungsgruppen, u. a. Praktika! Ein Baustein des Zusammenwirkens ist zu finden unter: www.praktikum-kassel.de

Die Kurzvorstellung zweier Projekte zur Berufsorientierung gaben Einblicke in Wahrnehmung und Umgang der Verschiedenartigkeit in Maßnahmen der Berufsorientierung und in eine subjektbezogene Ermöglichung des Übergangs von Schule in mögliche Ausbildungsberufe.

Berufsorientierung an der Johann Amos Comenius-Schule Kassel

Carsten Horstmann, Teamleitung
(www.comeniuschule-ks.de)

Ein Ziel ist es, Ausbildungsreife zu schaffen durch schulische Basiskonzepte, psychologische Leistungsmerkmale, Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens, psychische Merkmale, Berufswahlreife und eine vertiefte Berufsorientierung in den Klassen 9 und 10 hervorgerufen durch Kooperation mit externen Partnern, insbesondere Betrieben in der Region. Schwerpunkt ist ein 18 wöchiges Praktikum mit 40 Prozent der Zeit in den Ferien.

ProBe - Pro Berufsorientierung

(www.viessmann-schule.de)

Carsten Placht, Schulleiter der Hans Viessmann-Schule Frankenberg

Eine passgenaue Vermittlung kann dann erfolgen, wenn die Schülerinnen und Schüler bereits vor ihren ersten Bewerbungen mehr über ihre Fähigkeiten und Neigungen wissen.

Auch und gerade die Lernschwächeren sollten mit dem **Teilnehmerzertifikat ProBe ihre Eintrittskarte zum Ausbildungsmarkt** in den Händen halten. Erfahrungen zeigen, dass ca. 70 % der Projektteilnehmer nach Abschluss der Hauptschule direkt einen Ausbildungsplatz erhalten.

Die Schülerinnen und Schüler sollen sich idealerweise ab dem siebten Schuljahr mit der Frage auseinandersetzen, wie sie sich ihre berufliche Zukunft vorstellen: der Ausbildungswunsch soll realisierbar sein, die Fertigkeiten und Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler sollen festgestellt und sukzessive verbessert werden (Kompetenzansatz).

Unterstützung erfolgt durch den Einsatz von sozialpädagogischen Fachkräften, die den Schülerinnen und Schülern durchgehend als Ansprechpartner/innen und für die Sensibilisierungsphase und das Bewerbungstraining zur Verfügung stehen.

Kompetenzfeststellungsphase (Klasse 7.2)

Es kommt auf einen ausgewogenen Mix von Information und eigener Erfahrung an, um sich wirklich etwas unter einem Ausbildungsberuf vorstellen zu können.

(praktische) Orientierungsphase (Klasse 8.1)

Die Schülerinnen und Schüler sollen unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen. Sie können drei Berufsfelder wählen, in die sie jeweils fünf bis sechs Wochen „hinein schnuppern“. Insgesamt stehen bis zu acht verschiedene Berufsfelder zur Verfügung. Die Koordination Schüler/Berufsfelder übernimmt der begleitende Sozialpädagoge. Unterstützt wird dieser durch Berufsberater der Arbeitsagentur Korbach.

(praktische) Vertiefungsphase (Klasse 8.2)

Der gewählte Schwerpunkt kann nun nicht mehr gewechselt werden, da die Kenntnisse und Erfahrungen entsprechend vertieft werden sollen.

Bewerbungstraining (Klasse 9.1)

Alle Schülerinnen und Schüler sollen in der Lage sein, für sich ein berufliches Ziel nennen zu können. Dann kann die gezielte Suche nach den Ausbildungsplätzen beginnen.

Vor den Sommerferien werden einzelnen Jugendlichen Paten (von den beteiligten Organisationen/Institutionen) „zugelost“, die dem Jugendlichen zunächst einen freiwilligen Praktikumsplatz in den Sommerferien besorgen und in der Folge bei der Ausbildungsplatzsuche persönlich unterstützen.

Dennoch, so BILD.DE vom 01.04.214

„Immer weniger Jugendliche in Deutschland schließen eine Ausbildung erfolgreich ab. Jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst.“

Ausbildungsberuf	Vertragsauflösungsquote 2012
1. Koch/Köchin	49,4
2. Friseur/Friseurin	44,2
3. Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	39,7
4. Hotelfachmann/-frau	39,2
5. Maler/-in und Lackierer/-in	37,0

Quelle: BIBB 2013: Vertragslösungsquote: Anteil vorzeitiger Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen seit 2009 (Stichtag 31.12.2012)

Diese Feststellung dürfte regional relativierbar sein, insbesondere für Förderregionen, die Unterstützung erhalten, wie z. B. durch:

QuABB (quabb.inbas.com/standorte/kassel.html)

Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb

Michael Kendzia Standortleitung QuaBB Nordhessen

61 Prozent noch im selben Ausbildungsberuf! (Hessenagentur Juni 2013), ein Projekt zur frühzeitigen Erkennung und Stabilisierung von Jugendlichen, die von Ausbildungsabbruch bedroht sind – 30 Prozent würden das Projekt weiterempfehlen!

Auch in der Thematik Ausbildungsabbruch ist Unterstützung erforderlich, denn Betriebe erleiden Verluste durch vorausgegangene Ausbildungsleistungen, kurzfristigen Ausfall einer Arbeitskraft und zwangsweise Revidierung ihrer Fachkräftenachwuchs- bzw. Personalplanung. Vor allem in kleineren Betrieben führen schlechte Erfahrungen oft zu einer Entscheidung gegen weitere Ausbildung im eigenen Betrieb, wodurch wertvolle Ausbildungsplätze unter Umständen auf Dauer verloren gehen.

Den Ergebnissen einer BIBB-Studie aus dem Jahre 2012 zufolge waren dabei aus Sicht der betroffenen jungen Erwachsenen betriebliche Gründe die hauptsächlichsten Ursachen für die Vertragsauflösung. Sie wurden von 70 % aller Befragten genannt. Unter diesen betrieblichen Gründen wiederum spielten Konflikte mit Ausbilderinnen und Ausbildern oder Betriebsinhabern die Hauptrolle, gefolgt von schlechter Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ungünstigen Arbeitszeiten und ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Da oft mehrere sich gegenseitig bedingende Problemlagen bei den gefährdeten Jugendlichen zu einem Ausbildungsabbruch führen, wird auf eine Verzahnung von schulischen, berufs- und sozialpädagogischen Lösungsansätze und Förderangebote gesetzt.

„Jugendliche am Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung haben Ängste bezüglich der dort geforderten Leistungen, des sozialen Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen und/oder ihrer eigenen Position im Betrieb“. (Clement, S. 87)

Um diesen Ängsten/Unsicherheiten, der Orientierungssuche zu begegnen, hat die Paul Julius von Reuter-Schule in Kassel Module zur Begleitung des Einstieges in die Berufsausbildung entwickelt mit dem Ziel, den Rollenwechsel vom Schüler zum Auszubildenden, vom Jugendlichen zum Erwachsenen zu unterstützen und um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen:

Einstiegsbegleitung in die Berufsausbildung

Karl-Friedrich Bätz, Schulleiter der Paul Julius von Reuter-Schule in Kassel

Gabriele Siemon, Studienrätin an der Paul Julius von Reuter-Schule Kassel

Hier wurden Module entwickelt zu Themen wie: „Anforderungen (Kompetenzen) fachlich und allgemein“; „mögliche Konflikte im Umgang mit anderen durch eigene Rituale“; „Umgang mit Geld“; „Zeitmanagement“ u. a.

Es gilt, gemeinsam individuelle Berufsbiografien zu gestalten und als Herausforderung anzunehmen.

Lernkultur und Ausbildungskultur als zentrale Themen des 21. März 2014

Heidi Hagelüken begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Anlehnung an Johann Friedrich Herbart (1776 – 1841):

„Die Verschiedenartigkeit der Köpfe ist das größte Hindernis aller Bildung. Darauf nicht zu achten, ist unser aller Grundfehler.“

„Damit sind als zentrale Plätze pädagogischen Handelns zu berücksichtigen: Individualisierung und Differenzierung, Diagnose und Förderung (von Lernen, d. V.), (transparente, d. V.) Beurteilung und Bewertung sowie die Konstruktion kompetenzorientierter Aufgaben“ (§ 4 Abs. 4 Hessisches Schulgesetz 2011).

Unterstützt wird diese Verpflichtung durch Erkenntnisse der Neurowissenschaften, die die Notwendigkeit einer sich wandelnden Lernkultur mit dem Blick auf den Menschen als lernendes Subjekt belegen:

- Lernen ist ein individueller Prozess der Auseinandersetzung (ich kann...; ich will...),
- Lernen kann nicht verordnet, nicht erzwungen werden,
- Lernen ist persönlich, verbunden mit:
 - klar dargestellten (kommunizierten) oder selbst gesteckten Zielen,
 - dem Glaube an sich selbst, Selbstvertrauen,
 - Selbstwirksamkeit als Basis für Weiterentwicklung.

Die gesellschaftliche Akzeptanz von individuellem Lernen, von Heterogenität ist bisher jedoch nur angestoßen und sollte mehr und mehr zur Kultur werden.

Lernkultur, Ausbildungskultur, Schulkultur – Best Practice an der Oskar von Miller-Schule Kassel vorgestellt vom Schulleitungsteam: Günter Fuchs, Wilfried Dülfer, Claudia Schmidt, Bernd Fischer, Rainer Büchter und von Auszubildenden der Oskar-von-Miller-Schule Kassel.

Wilfried Dülfer skizziert die Situation für Lernen und Ausbilden in einigen prägnanten Punkten:

- technischer Fortschritt und Internationalisierung

der Märkte erfordern Mobilität und führen zu steigenden Ansprüchen an die Qualifikationen der Erwerbspersonen und damit auch an die Auszubildenden. Diese Entwicklung kann zur Gefährdung der beruflichen Existenz von gering qualifizierten Personen führen,

- der Umgang mit Medien und digitalen Kommunikationsmitteln ist Lebens- und Berufsalltag,
- die Informationsmenge ist seit Mitte der 70er Jahre um ein Vielfaches angestiegen und wird weiter rasant steigen (exponentielles Wachstum); die Menge von technischen Informationen verdoppelt sich momentan alle zwei Jahre,
- die demografische Entwicklung führt zur Sorge um Fachkräftenachwuchs, insbesondere durch Verknappung am Ausbildungs- und Berufsmarkt im Übergang Schule/Berufsausbildung.

Die Wirtschaft erwartet Kompetenzen, wie (www.bildungscnt.de):

- Deutsch in Wort und Schrift,
- Verantwortungsbewusstsein,
- Engagement,
- Zuverlässigkeit,
- Lernbereitschaft,
- Selbstständiges Arbeiten,
- Teamfähigkeit,
- Kommunikationsstärke,
- Zielorientiertes Handeln,
- Flexibilität,
- Umgang mit neuen Medien, und in Ergänzung dazu
- Englisch als erste Fremdsprache.

Hieraus erwachsen Ziele für Schule, Betriebe, Ausbildungsakteure, wie:

- Förderung von Selbstlernkompetenz der Lernenden,
- Stärkung selbstständiger beruflicher Handlungs- und Problemlösefähigkeit,
- Förderung individueller Lernprozesse,
- Voneinander und miteinander lernen,
- Kompetenzen statt Qualifikationen herausbilden,
- Nutzung von individuellen Potenzialen der Lernenden (jeder kann etwas), und damit sollten Kompetenzprofile biografisch entwickelt werden.

Instrumente zur Wegbegleitung werden in Workshops vorgestellt, über Erfahrungen wird aus Sicht von Auszubildenden und Lehrkräften berichtet:

- **E-Portfolio** als Berichtsheft!?, aber auch als Grundlage für ein Fachgespräch, für Zielvereinbarungen, für Feedback und die Planung weiterer Lernschritte (Lernschrittplaner). Portfolio, Lerncoaching-Gespräche, Lernschrittplanung,

kontinuierliche Dokumentation der Weiterentwicklung bieten konsequente Bausteine für eine kompetenzorientierte Bewertung. Portfolio als Bewerbungsunterlage wird zur Transparenz von Kompetenzen und bietet einsehbar, belegbare Nachweise,

- **Wochenplan** – individueller Wegweiser!? Wochenplanarbeit wird dann zum individuellen Wegweiser, wenn Kompetenzerwartungen und Kompetenzanforderungen für die Lernenden ermöglicht werden. Instrumente dafür sind u. a. Kompetenzraster und Checklisten. Aus der Selbsteinschätzung – „was kann ich schon“, der Einschätzung und Prüfung durch die Lehrerin/den Lehrer (Fremdeinschätzung) entsteht im Lerncoaching die Erörterung der Weiterentwicklung: welches sind die nächsten Schritte, welches ist „meine“ nächste Zielsetzung und wie möchte ich diese angehen. Damit werden in einer Lerngruppe unterschiedliche Kompetenzen entwickelt, wenn auch zur gleichen Unterrichtszeit. Die Lehrerin/der Lehrer unterstützt den Lernprozess durch individuell erforderliche kompetenzorientierte Aufgaben, entsprechende Beratung und ermöglicht Selbstwirksamkeit. Am zeitlichen Ende (Wochenplan) sind Präsentation, Reflexion und Absprache über die Weiterentwicklung individuell erforderlich. Das kann nur mit dem Lernbegleiter geschehen, mit der Lerngruppe, mit einer Teilgruppe ... Wichtig sind Auswertung und Ableitung der weiteren Schritte. Das können sich wiederholende, aber auch neue sein, je nach Lernerfordernissen des Lernenden.
- **Module** als Möglichkeit individueller Kompetenzentwicklung!? Zielsetzung ist es u. a., die Qualität der Ausbildung in Bezug auf die High-Tech-Themenbereiche zu verbessern (hier am Beispiel des Ausbildungsberufs Kfz-Mechatroniker/in). Hierfür ermöglicht die Oskar-von-Miller-Schule Kassel die Spezialisierung von Lehrerinnen und Lehrern als Experten für ein Fachgebiet. Die Experten unterrichten regelmäßig mehrmals im Jahr die Module. Damit wird den Auszubildenden eine Teilnahme zu dem für sie kompetenzfördernden Zeitpunkt und Zeitraum ermöglicht (Optimierung des Lehr-Lern-Arrangements). Die Doppelsteckung zweier Kollegen ermöglicht selbstständiges Arbeiten der Lernenden mit entsprechender Lernprozessbegleitung bei Gruppengrößen von maximal drei Lernenden innerhalb der gesamten Lerngruppe von mehr als 20 Auszubildenden.

Zusammenfassend erfolgt eine **Aussprache**, u. a. zu folgenden Fragen:

- E-Portfolio: – deutlichere Aussage als eine Note?
- Kann ein solches Portfolio ein Berichtsheft ersetzen?
- Wie ist die Rechtslage?

- Führt eine solche Lern- und Ausbildungskultur zur Verbesserung der Prüfungsergebnisse?
- Inwieweit gelingt eine Kooperation mit der Ausbildungskultur der Betriebe?

Lernkultur – Ausbildungskultur aus betrieblicher Sicht mit sechsjähriger Erfahrung / Best Practice in AURUBIS (Hamburg), vorgestellt von **Wolfgang Gross** (Leiter der Abteilung Aus-, Fortbildung, Personalentwicklung).

Vor sechs Jahren hat sich das Unternehmen auf den Weg gemacht:

Auf den Weg zu einer Ausbildung mit ziel- und leistungsorientierter Selbststeuerung für alle Auszubildenden mit den folgenden Leitgedanken betrieblicher Ausbildung (exemplarisch):

- Ausbildung junger Menschen ist Investition für die Zukunft (auch, und vielleicht gerade für das Handwerk),
- Individuelle Werte erkennen und stärker berücksichtigen, ist einem wertschätzenden Umgang zwischen Ausbilderin/Ausbilder und Auszubildenden im gesamten Betrieb geschuldet und prägt eine Ausbildungskultur entsprechend,
- Unterstützung der Stärkung des Glaubens an die eigenen Fähigkeiten der/des Auszubildenden, der/des Lernenden über Transparenz der Anforderungen, Erwartungen und stärkenorientierte Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung zum Defizitausgleich,
- Ermöglichung von Selbstwirksamkeit über individuelle Unterstützung von individuellen Lernprozessen,
- Ausbilderinnen und Ausbilder entwickeln sich zur/zum Lernprozessbegleiter/in, unterstützt durch eigene Fort- und Weiterbildung.

Instrumente:

- Einführung von Portfolio und Logbuch mit den Zielen Erfolge zu fokussieren, Kompetenzen zu dokumentieren, Wohlbefinden zu generieren und
- Grundlage für Planungsgespräche zu schaffen / neue Zielvereinbarungen zu treffen,

- Was kann ich schon?
- Was möchte ich als nächstes lernen?
- Wo brauche ich Hilfe?
- Was solltest du bearbeiten/lernen?
- Wo ist die „Zone der Entwicklung“?

- Was hatten wir vereinbart?
- Was hast du geschafft?
- Wo gab es Probleme?
- Brauchst du Hilfe?
- Was habe ich wahrgenommen?

- Kompetenzraster als Diagnoseinstrument, als Hilfe zur Selbstreflexion (Selbsteinschätzung), als Grundlage für Weiterentwicklung und für Zielvereinbarungen,
- über Lernplattform durch ortsunabhängiges Lernen und schnell aktualisierbaren Inhalt der Kommunikation.

Lernkultur sollte zur Ausbildungskultur werden! – Ist es Wunsch oder Wirklichkeit? – Stößt dies auf Offenheit aller Akteure dualer Berufsausbildung oder eher auf Ignoranz?

- Erfolgreich ausbilden heißt: Jugendliche dort abholen, wo sie stehen, ihre Stärken zu erkennen, ihre Kompetenzen zu fördern und eine soziale Umgebung zu gestalten, die gegenseitigen Respekt und Anerkennung ermöglicht.
- Gerade Jugendliche, deren Kompetenzen – im Sinne der von der Wirtschaft gewünschten – weniger ausgeprägt sind, „verfügen nur bedingt über die Möglichkeit, in der neuen Umgebung anzudocken und treffen auf Irritation, Unverständnis und Ablehnung ... Dabei würden sie sich gerne orientieren, finden aber nicht die nötigen Informationen. Je strukturierter und freundlicher die Umgebung ist, in die sie eintreten, und je deutlicher ihnen die Regeln mitgeteilt werden, umso rascher werden sie sich orientieren können (Clement, S. 89).
- „Auch Anstrengung und Lernen sind weiterhin gefordert. Doch diese Anstrengung sollte von Anerkennung und Rückhalt begleitet sein. Autorität der Erwachsenen stützt sich heute nicht mehr selbstverständlich auf eine angenommene Asymmetrie zwischen den Generationen, vielmehr entwickelt sich Autorität über Kompetenz, Bezugspersonen, Vorbilder (vgl. Clement, S. 93).

Man kann einem Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selber zu entdecken (Galileo Galilei, Lektor in Pisa)

Dieses Zitat gilt für uns alle, für alle Menschen, egal, in welcher Rolle!

Entdeckung braucht Impulse, Irritationen, Selbstreflexion begleitet von Unterstützung, bezogen auf Lehrerinnen und Lehrer, insbesondere auch hier auf Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben, Unterstützung durch Fortbildung und Weiterbildung für einen Haltungswechsel gegenüber Lernenden, Auszubildenden...

Eine gute Beziehung zwischen Ausbilderinnen/Ausbildern und Auszubildenden bedeutet gegenseitiges Vertrauen, auf Seiten der Ausbilderinnen und Ausbilder loslassen, Lösungen akzeptieren, Fehler als Lernchancen zuzulassen, Entwicklungen zu begleiten, Autonomie anzubahnen...

„Erfolgreiche Ausbilderinnen und Ausbilder erarbei-

ten sich eine ... Haltung, die auf Achtung und Selbstachtung beruht... (Clement, S. 99).

Diesem Schwerpunkt war der Freitagnachmittag, 21. März 2014, gewidmet.

Herausforderungen – neue Wege der Ausbildung gestalten ProfUnt – Professionalisierung der Ausbildungsakteure/innen in Thüringer Unternehmen:

- Betriebspädagogische Konzepte,
- Expertenwissen der Auszubildenden,
- Profile der Auszubildenden

(www.profunt.eu)

Prof. Dr. Manfred Eckert, Universität Erfurt, mahnt die Notwendigkeit der Ausbilderfort- und -weiterbildung zur Sicherung der Ausbildungsqualität an. **Unterstützung ist erforderlich in Bezug auf Fort- und Weiterbildung zu Themen, wie:**

- Umgang mit Heterogenität der Jugendlichen, bezogen auf Haltung, Einstellung, Kompetenzen,
- Balance von Instruktion und dem Vertrauen zur Selbststeuerung,
- Rolle eines Lernbegleiters, eines Lerncoaches mit dem Ziel der Unterstützung der individuellen Lernprozesse zum jeweiligen Erfolg (Selbstwirksamkeit) mit gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Anerkennung,
- Bedeutung der „Beziehung“ für den Auszubildenden mit dessen Bindung an den Betrieb,
- Ausbildung als ein personales Geschehen gestalten über Transparenz des Outcomes, der Kommunikation, des Dialogs, Feedbacks...
- Organisation von dialogischen Beurteilungs-, Feedback-, Steuerungsprozessen, mit dem Ziel:

Qualitätsentwicklung, die sich an aktuellen Gegebenheiten orientiert, als eine fortlaufende berufspädagogische und betriebspädagogische Programm- und Konzeptentwicklung mit der Integration von Jugendlichen in Beruf und Betrieb als zentralem Anliegen und damit der Gewinnung von Fachkräften über Imagebildung des Betriebes durch qualifizierte Ausbildung.

Welche Einstellung äußern Betriebe zu diesen Entwicklungsprozessen?

„Alles, womit wir unsere Auszubildenden halten und gewinnen können, machen wir grundsätzlich mit, aber:

- „kein zeitaufwändiger pädagogischer Firlefanz“...
- „keine langen Belehrungen und umfassenden Revolutionen“
- „Verbesserungen nur von dem, was wir sowieso machen müssen“...

Prof. Dr. Karin Büchter, Helmut Schmidt Universität/ Uni BW Hamburg, Erfahrungen aus dem BIBB-Modellversuch Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im Ausbildungsprozess bei KMU des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg (ML-QuES; www.ml-ques.de) einbezogen in die Ausführungen zum Thema der Fachtagung:

Berufsausbildung durch gezielte Begleitung der Lernprozesse im Ausbildungsprozess – Anspruch, Realität und Überlegungen am Beispiel eines Modellversuchs im Hamburger Handwerk

Wenn Lernprozess in der Ausbildung umschrieben wird mit dem gesamten Ausbildungsprozess, einzelnen Lernaufgaben im Arbeitsprozess, dem Lernprozess im Kopf (dem individuellen Lernprozess) und Betriebe bereit sind zur Verbesserung von dem, was sie sowieso machen müssen, dann empfehlen sich eine Bestandsaufnahme der Verpflichtungen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung sowie daraus zu entwickelnde mögliche Orientierungs- und Handlungshilfen, die eine Begleitung individueller Lernprozesse im Ausbildungsprozess ermöglichen können.

mein zu Gesprächsanlässen über Ausbildung und den individuellen Lernprozess im Ausbildungsverlauf.

Aussprache:

- Inwieweit lassen sich die Erfahrungen aus ML-QuES auf andere Ausbildungsberufe übertragen?
- Welche Chance kann über die Formulierung einer Strukturierungstafel für ein gemeinsam abgestimmtes Curriculum von Betrieb und Schule angestoßen und verfolgt werden?
- Welche gemeinsamen Aktivitäten von Betrieb und Schule können eine gezielte Begleitung des Lernprozesses im Ausbildungsprozess erleichtern?

Kompetenzerwerb im Ausbildungsprozess – der begleitete individuelle Weg vom Novizen zum Experten bedarf keiner „umfassenden Revolutionen“, sondern eher der Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder für Qualitätsentwicklung und Anerkennung der Bemühungen des Ausbildungsbetriebes.

Was müssen Betriebe/Auszubildende in der Ausbildung „sowieso machen“?	Was ist hierzu in ML-QuES gemeinsam mit den Ausbildern und den Auszubildenden gemacht worden
Ausbildungsordnung/Ausbildungsrahmenplan/Ausbildungsplan beachten (§5 BBiG, §25 HwO)	Strukturierungstafel entwickelt
berufliche Handlungsfähigkeit fördern (§1(1) BBiG, §26(2) HwO)	für die Auszubildenden Anlässe geschaffen zur Verknüpfung von Denken, Handeln und Sprechen (Lernanlässe/-aufgaben)
Ausbildungsnachweise führen (§5(2), 7, §14(4) BBiG, §26(2), 7, 36 HwO)	Berichtsheft ML-QuES entwickelt
Pflichten des Auszubildenden und des Ausbilders (Verbindlichkeit, Verhalten) beachten (§13, 14 BBiG, §32, 37 HwO)	Laufzettel zur gegenseitigen Bestätigung, dass vorher Vereinbartes gelernt wurde, und Ampeltafel zur Reflexion von Ausbildungsstand entwickelt
persönlich und fachlich geeignet sein (§29, 30 BBiG, §22, 23 HwO) (AEVO)	Gesellenworkshops, Gesprächsleitfäden, Instrumentenworkshops, Fortbildungen, Azubi-Feedbacks durchgeführt, reflektieren und sprechen

Hier bündeln sich die im Rahmen von Lernkultur, Ausbildungskultur entwickelten und angewandten Instrumente, wie:

- Transparenz der Kompetenzen, fachliche Ausbildungselemente der Ausbildungsstruktur, festgehalten in einer Strukturierungstafel (vergleichbar mit einer Kompetenzübersicht, einem Kompetenzraster),
- Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit durch Lernanlässe/Lernangebote, kompetenzorientierte Lernaufgaben.
- Pflichten auf Seiten der Ausbilder wie der Auszubildenden bilden inhaltliche Grundlage für Planungsgespräche, Zielvereinbarungen, Reflexions-, Feedback-Gespräche und führen allge-

Derartige Unterstützungsangebote macht „Stark für Ausbildung“

Gute Ausbildung gibt Chancen – Ausbilderinnen und Ausbilder für neue Herausforderungen rüsten – Qualifizierung der DIHK-Bildungs-GmbH und des ZWH

Sigrid Bednarz, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Sigrid Bednarz informiert über das **Blended-Learning-Konzept** für eine Qualifizierung des Ausbildungspersonals für einen professionellen Umgang mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und deren erfolgreiche Ausbildung, **zugeschnitten auf KMU**. Die Inhalte der Qualifizierung sind in vier Modulen festgeschrieben:

1. Wege zur Ansprache der Bewerbergruppen erschließen und Potentiale erkennen,
2. Berufseinstieg erleichtern und die betriebliche Sozialisation der Auszubildenden gezielt unterstützen,
3. Mit Vielfalt und Heterogenität der Auszubildenden kompetent umgehen,
4. Auszubildende durch ganzheitliche Ausbildungsorganisation fördern.

(www.stark-fuer-ausbildung.de)

Wie geht es weiter?

„Alles, womit wir (das Handwerk) unsere Auszubildenden halten und neue gewinnen können, machen wir grundsätzlich mit!“

(siehe vorne)

Die Bundesagentur rief am Montag, 07. April 2014 die „Woche der Ausbildung 2014“ aus. Es werden Lehrlinge für die offenen Lehrstellen gesucht. **Den Unternehmen fällt es immer schwerer, ihre Fachkräfte für morgen zu finden...** „In den kommenden zehn Jahren suchen etwa 200.000 Handwerksunternehmen vor ihrem Ruhestand einen Nachfolger“, so Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer. (DIE WELT, Wenn der Azubi schon erste graue Haare hat..., 07. April 2014)

Eine berufliche Schule stellt sich vor! Heute: Staatliche Technikakademie Weilburg



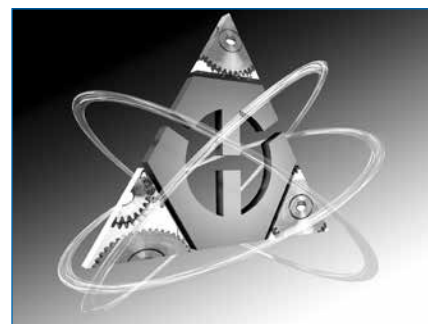
Staatliche Technikakademie Weilburg

Liebe Leserin und lieber Leser,

mit der heutigen Ausgabe präsentieren wir Ihnen den Steckbrief einer beruflichen Schule in Hessen. Dies würden wir gerne mit jeder Ausgabe von Impulse vervollständigen, so dass wir uns ein Bild über unsere Arbeitsplätze von Nord- bis Südhessen, von Mittel- bis Osthessen machen können.

Falls Sie Interesse haben, Ihre Schule in Impulse vorzustellen, so können Sie sich die Maske per Mail zusenden lassen (glb.hessen@t-online.de).

Wir freuen uns, die Vielfalt unserer beruflichen Schulen kennenzulernen.



Frankfurter Straße 40
35781 Weilburg/Lahn
Telefon : +49 6471 9261 - 0 ·
Telefax : +49 6471 9261 - 55
Email: info@ta-weilburg.de

Schultyp	Fachschule für Technik Eine der vier staatlichen Fachschulen des Landes Hessen mit einer 50jährigen Tradition in der Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker.
Schulleitung	Akademieleiter N.N Stellvertretender Akademieleiter StD Edgar Schüller Abteilungsleiter Maschinentechnik StD Dr. Walter Lehrl Abteilungsleiter Elektrotechnik StD Stefan Fischer Abteilungsleiter Informationstechnik OStR Jonas Dormagen
Anzahl Kollegen	45
Schülerzahlen	478
Berufsfelder	<p>Fachschule für Technik:</p> <p>Maschinentechnik mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstruktion und Entwicklung • Produktions- und Qualitätsmanagement • Verfahrens- und Umwelttechnik <p>Mechatronik mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erneuerbare Energien • Systemtechnik <p>Elektrotechnik mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatisierungs – und Prozessleittechnik • Energietechnik und Prozessautomatisierung • und Informations- und Kommunikationstechnik <p>Informationstechnik mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computersystem und Netzwerktechnik • IT-Management und IT-Sicherheit <p>Zweijährige Höhere Berufsfachschule mit den Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computersystem und Netzwerktechnik • Gestaltungs- und Medientechnik
Schulformen	Fachschule für Technik (FST) in Vollzeitform Zweijährige Höhere Berufsfachschule für Technik (HBFS)
Besondere Einrichtungen	Wohnheim in ehemaligen Jagdschloss „Windhof“ Mensa Berufliche Weiterbildung in Kooperation mit technologischen Weltmarktführern
Unter 4 Augen mit der Schulleitung	<p>Wir verstehen uns als überregionales Kompetenz- und Innovationszentrum für berufliche Höherqualifizierung in technischen Berufsfeldern. Wir bieten unseren Studierenden den Rahmen, sich in zwei Jahren von Facharbeiterinnen und Facharbeitern zu Führungskräften für das mittlere Management weiter zu entwickeln. Neben betriebswirtschaftlichen Kenntnissen werden ingenieurgemäßes Arbeiten sowie Leitungs- und Organisationskompetenzen vermittelt und eingeübt. Deshalb stellt die eigene didaktische und fachliche Weiterentwicklung ein wichtiges Ziel des Kollegiums dar. Darüber hinaus steht auch die Unterstützung und Weiterentwicklung der Schulform Fachschule sowie die Lehrplanentwicklung und -aktualisierung in unserem Fokus.</p> <p>Durch die Möglichkeit über den Abschluss an einer Fachschule beruflich Karriere zu machen, gewinnt die berufliche Ausbildung wesentlich an Attraktivität. Deshalb sehen wir für uns auch den Auftrag, den beruflichen Ausbildungsweg als Alternative zu anderen Ausbildungswegen mit seinen vielen Möglichkeiten und auch Vorteilen jungen Menschen und deren Eltern aufzuzeigen.</p>

Koordinatoren aus ganz Hessen trafen sich

von Siegfried Groß / Silvia Moos

Ihr erstes landesweites Treffen führte die Arbeitsgemeinschaft „Netzwerk der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Fachpraxis an beruflichen Schulen in Hessen“ Anfang April im Bürgerhaus in Gießen-Klein-Linden durch. Der Einladung waren rund 60 Koordinatorinnen und Koordinatoren aus fast allen Schulamtsbezirken Hessens gefolgt.

Siegfried Groß von den Kaufmännischen Schulen in Marburg und Co-Sprecher des Leitungsteams der Netzwerk-AG, konnte mehrere Vertreter der Studien-seminare für berufliche Schulen in Frankfurt, Gießen und Kassel, der „Arbeitsgemeinschaft der Direktor(inn)en beruflicher Schulen Hessens“, der „Hessischen Akademie für Bürowirtschaft e. V.“ sowie der für berufliche Schulen relevanten Gewerkschaften und Lehrerverbände begrüßen.

Silvia Moos von der Theodor-Heuss-Schule in Wetzlar und ebenfalls Co-Sprecherin des Leitungsteams, stellte die Netzwerk-AG, die sich im Januar 2012 in Wetzlar zunächst für den Bereich Mittelhessen bildete und sich im Juni 2013 landesweit ausdehnte, und deren bisherige Aktivitäten vor.

So fanden weitere Treffen im Juni 2012 in Limburg und im November 2012 in Marburg statt, bei denen eine Resolution zur Besoldungsanpassung, Höherqualifizierung und Gleichstellung von Abschlüssen erarbeitet wurde. Diese Resolution unterstützen über 2500 Lehrkräften aus 70 hessischen Berufsschulen. Die Unterschriftenlisten wurden im November 2012 an den zuständigen Abteilungsleiter im Hessischen Kultusministerium, Herrn Ministerialdirigent Dieter Wolf, übergeben.

Am gleichen Tag fand ein informeller Meinungsaustausch mit Mitgliedern des kulturpolitischen Ausschusses des Hessischen Landtags statt, bei dem alle Landtagsfraktionen anwesend waren.

Die Netzwerk-AG erarbeitete ein Positionspapier und einen Antrag zur neuen Schulform „Mittelstufenschule“, bei der allgemeinbildende Schulen mit beruflichen Schulen bei der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufen 8 bis 10 kooperieren.

Das Leitungsteam traf sich mit Gewerkschaftsvertretern der GEW, des GLB und der Unabhängigen Lehrer zu mehreren „Runden Tischen“ sowie zu einem Meinungsaustausch mit Vorstandsmitgliedern der „Hessischen Akademie für Bürowirtschaft e. V.“. Mit der HAB wurde eine weitere Zusammenarbeit vereinbart.

Jürgen Ranft von der Willy-Brandt-Schule in Gießen und Mitglied im Leitungsteam, berichtete über den aktuellen Sachstand der Gespräche zwischen dem Leitungsteam und dem Hessischen Kultusministerium. So wurden einige Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft zur „Mittelstufenschule“ inzwischen in das Konzept dieser Schulform aufgenommen.

Hugo Klein, Mitglied des Hessischen Landtags und stellvertretender Vorsitzender des kulturpolitischen Ausschusses, gab ein Statement zu den Umsetzungsmöglichkeiten der Forderungen aus der Resolution der Netzwerk-AG vom September 2012 ab.

Der Abgeordnete, derzeit einziger „gelernter“ Berufsschullehrer im Hessischen Landtag (vor seinem Einzug ins Landesparlament war er zuletzt Oberstudienrat an einer Hanauer Berufsschule), stellte sich auch durchaus unangenehmen Fragen des Plenums und sicherte der Netzwerk-AG seine volle Unterstützung zu. Er gab jedoch zu bedenken, dass nicht alle Forderungen der Arbeitsgemeinschaft umsetzbar seien.

Als Gründe hierfür nannte er unter anderem das stringente Besoldungs- und Laufbahnrecht. Außerdem sei die in den nächsten Jahren wirksam werdende „Schuldenbremse“ zu beachten.

Das Laufbahnrecht müsse endlich aufgebrochen und Perspektiven eröffnet werden, führte er weiter aus. Eine pragmatische Lösung könne aber sein, dass es an großen beruflichen Schulen nicht nur eine A-12-Stelle für die/den Koordinator(in) für Fachpraxis gebe, sondern mehrere Stellen geschaffen werden könnten, wie der Abgeordnete aus einem Gespräch mit dem neuen Kultusminister, Prof. Dr. Lorz, berichtete. Auch im Zuge zurückgehender Schülerzahlen und wegbrechender Schulformen ergäben sich für die Fachpraxis-Lehrkräfte Tätigkeitsfelder an den beruflichen Schulen.

Die Netzwerk-AG arbeitet unter anderem an den Bereichen „Neue Lernformen und neue Medien“, „Veränderungen im Portfolio der Schulen“, „Zukünftiges Tätigkeitsfeld und Fortbildungsportfolio der Fachpraxis-Lehrkräfte“. Weitere Themen, wie die „Erarbeitung einer „Checkliste“ zu den Rahmenbedingungen der Tätigkeit als Koordinator(in) für Fachpraxis“ und zum „Internen Informationsaustausch und der Öffentlichkeitsarbeit des Fachbereichs ‚Fachpraktischer Unterricht‘ an den Schulen“ stehen auf der Agenda.

In einer Arbeitsphase brachten die Koordinatorinnen und Koordinatoren weitere Punkte in den Themen-

Die Vertreter des glb

glb-Geschäftsstelle

Lothringer Straße 3 - 5, 63450 Hanau
Tel.: (06181) 25 22 78
Fax: (06181) 25 22 87
E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de
Internet: www.glb-hessen.de

Geschäftsstellenleiterin:

Renate Wolmer

Redaktion Impulse:

Theresa Rohde

glb-Landesvorstand Geschäftsführender Vorstand

Regionalvertreter Darmstadt:

Hans Georg Walka

Regionalvertreter Gießen:

Thomas Kramer

Regionalvertreter Kassel:

Bertram Böhser

Vorstand

Frauenbeauftragte:

Sandra Redling

Beisitzer für Fachlehrerinnen-/Fachlehrerfragen:

Nico Manz

Beisitzerin für Grundsatzfragen:

Beatrix Schulz

Beisitzerin für Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung:

Heidi Hagelüken

Beisitzer für Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst:

Ferdinand Meier

Beisitzerin für Öffentlichkeitsarbeit (Presse und Verbandszeitschrift):

Theresa Rohde

Beisitzer für Recht und Besoldung:

Wenzel Preis

Beisitzerin für Ruhestandsfragen:

Barbara Schätz

Schatzmeister:

Alexander Neuhoff

Beisitzerin für VKR:

Beate Denfeld

Kooptierte Mitglieder:

Angestelltenvertreterin im HPRL:

Bettina Wenig

Ansprechpartner für den landwirtschaftlichen Fachbereich:

Dr. Hans-Albert Lotze

Bürozeiten während der Schulzeit:

Montag bis Donnerstag: von 8.00 bis 13.00 Uhr sowie von
14.00 bis 17.00 Uhr

Während der Hessischen Schulferien ist die Geschäfts- stelle nicht besetzt.

**Bitte wenden Sie sich während der Schulferien in drin-
genden Angelegenheiten direkt an den zuständigen An-
sprechpartner im Landesvorstand.**

glb-Mitglieder in den Personalräten Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer im Hessischen Kultusministerium:

Angestelltenvertreterin:

Bettina Wenig

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer in den Staatlichen Schulämtern:

Region Darmstadt

Bergstraße/Odenwald:

Hans Sperl

Brigitte Drehmann-Westermann

Darmstadt/Darmstadt-Dieburg:

Karin Amend-Raab

Frankfurt:

Ursula Bonerz

Gewerkschaftsbeauftragter:

Friedhold Hefke

Groß-Gerau/Main-Taunus:

Bettina Wenig

Stephan Kubiczek

Hochtaunus/Wetterau:

Martin Beck

Main-Kinzig:

Hans Georg Walka

Offenbach:

Ingrid Spahn

Rheingau-Taunus/Wiesbaden:

Matthias Sehr

Region Gießen

Gießen/Vogelsberg:

Sybille Hutterer

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen

Lothringer Str. 3-5 • 63450 Hanau • Tel.: (0 61 81) 25 22 78 • Fax: (0 61 81) 25 22 87

E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de • Internet: www.glb-hessen.de

August 2014	September 2014	Oktober 2014	November 2014	Dezember 2014	Januar 2015
1 Fr 31	1 Mo	1 Mi	1 Sa	1 Mo	1 Do Neujahr
2 Sa	2 Di	2 Do	2 So	2 Di	2 Fr 1
3 So	3 Mi	3 Fr Tag der deutschen Einheit 40	3 Mo	3 Mi	3 Sa
4 Mo	4 Do	4 Sa	4 Di	4 Do	4 So
5 Di	5 Fr 36	5 So	5 Mi	5 Fr 49	5 Mo
6 Mi	6 Sa	6 Mo	6 Do 45	6 Sa 49	6 Di
7 Do	7 So	7 Di	7 Fr	7 So	7 Mi
8 Fr 32	8 Mo Unterrichtsbeginn	8 Mi	8 Sa	8 Mo	8 Do
9 Sa	9 Di	9 Do	9 So	9 Di	9 Fr 2
10 So	10 Mi	10 Fr 41	10 Mo	10 Mi	10 Sa 2
11 Mo	11 Do	11 Sa	11 Di	11 Do	11 So
12 Di	12 Fr 37	12 So	12 Mi	12 Fr 50	12 Mo
13 Mi	13 Sa	13 Mo	13 Do	13 Sa 50	13 Di
14 Do	14 So	14 Di	14 Fr 46	14 So	14 Mi
15 Fr 33	15 Mo	15 Mi	15 Sa	15 Mo	15 Do
16 Sa	16 Di	16 Do	16 So	16 Di	16 Fr 3
17 So	17 Mi	17 Fr 42	17 Mo	17 Mi	17 Sa
18 Mo	18 Do	18 Sa	18 Di	18 Do	18 So
19 Di	19 Fr 38	19 So	19 Mi	19 Fr 51	19 Mo
20 Mi	20 Sa	20 Mo Herbstferien	20 Do	20 Sa 51	20 Di
21 Do	21 So	21 Di	21 Fr 47	21 So	21 Mi
22 Fr 34	22 Mo	22 Mi	22 Sa	22 Mo Weihnachtsferien	22 Do
23 Sa	23 Di	23 Do	23 So	23 Di	23 Fr 4
24 So	24 Mi	24 Fr 43	24 Mo	24 Mi Heiligabend	24 Sa
25 Mo	25 Do	25 Sa	25 Di	25 Do 1. Weihnachtstag	25 So
26 Di	26 Fr 39	26 So	26 Mi	26 Fr 2. Weihnachtstag 52	26 Mo
27 Mi	27 Sa	27 Mo	27 Do	27 Sa 52	27 Di
28 Do	28 So	28 Di	28 Fr 48	28 So	28 Mi
29 Fr 35	29 Mo	29 Mi	29 Sa	29 Mo	29 Do
30 Sa	30 Di	30 Do 44	30 So	30 Di	30 Fr 5
31 So		31 Fr		31 Mi	31 Sa



Februar 2015	März 2015	April 2015	Mai 2015	Juni 2015	Juli 2015
1 So	1 So	1 Mi	1 Fr 1. Mai	1 Mo	1 Mi
2 Mo	2 Mo	2 Do	2 Sa	2 Di	2 Do
3 Di	3 Di	3 Fr Karfreitag	3 So	3 Mi	3 Fr
4 Mi	4 Mi	4 Sa	4 Mo	4 Do Fronleichnam	4 Sa
5 Do	5 Do	5 So Ostersonntag	5 Di	5 Fr	5 So
6 Fr	6 Fr	6 Mo Ostermontag	6 Mi	6 Sa	6 Mo
7 Sa	7 Sa	7 Di	7 Do	7 So	7 Di
8 So	8 So	8 Mi	8 Fr	8 Mo	8 Mi
9 Mo	9 Mo	9 Do	9 Sa	9 Di	9 Do
10 Di	10 Di	10 Fr	10 So	10 Mi	10 Fr
11 Mi	11 Mi	11 Sa	11 Mo	11 Do	11 Sa
12 Do	12 Do	12 So	12 Di	12 Fr	12 So
13 Fr	13 Fr	13 Mo	13 Mi	13 Sa	13 Mo
14 Sa	14 Sa	14 Di	14 Do Christi Himmelfahrt	14 So	14 Di
15 So	15 So	15 Mi	15 Fr	15 Mo	15 Mi
16 Mo	16 Mo	16 Do	16 Sa	16 Di	16 Do
17 Di	17 Di	17 Fr	17 So	17 Mi	17 Fr
18 Mi	18 Mi	18 Sa	18 Mo	18 Do	18 Sa
19 Do	19 Do	19 So	19 Di	19 Fr	19 So
20 Fr	20 Fr	20 Mo	20 Mi	20 Sa	20 Mo
21 Sa	21 Sa	21 Di	21 Do	21 So	21 Di
22 So	22 So	22 Mi	22 Fr	22 Mo	22 Mi
23 Mo	23 Mo	23 Do	23 Sa	23 Di	23 Do
24 Di	24 Di	24 Fr	24 So Pfingstsonntag	24 Mi	24 Fr
25 Mi	25 Mi	25 Sa	25 Mo Pfingstmontag	25 Do	25 Sa
26 Do	26 Do	26 So	26 Di	26 Fr	26 So
27 Fr	27 Fr	27 Mo	27 Mi	27 Sa	27 Mo Sommerferien
28 Sa	28 Sa	28 Di	28 Do	28 So	28 Di
	29 So	29 Mi	29 Fr	29 Mo	29 Mi
	30 Mo Osterferien	30 Do	30 Sa	30 Di	30 Do
	31 Di	31 So	31 So		31 Fr

Lahn-Dill/Limburg-Weilburg:

Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker:
Alexander Neuhoff

Monika Otten

Region Kassel

Fulda:

Thomas Beer

Hersfeld-Rotenburg/Werra-Meißner:

Dr. Claus Wenzel

Kassel:

Yvonne Gerstenberger

Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker:
Bertram Böhser

Schwalm-Eder/Waldeck-Frankenberg:

Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker:
Markus Ebel

glb-Kreisvorsitzende

Vorsitzende der Kreisverbände in der Region Darmstadt

Bergstraße:

Hans Sperl

Darmstadt/Darmstadt-Dieburg:

Karin Amend-Raab

Frankfurt:

Friedhold Hefke

Groß-Gerau/Main-Taunus:

Andreas Tilsner

Hochtaunus:

Stefan Speckhardt

Main-Kinzig:

Hans Georg Walka

Odenwald:

Sönke Bewersdorff

Offenbach:

Patrick Roth

Rheingau-Taunus / Wiesbaden:

Matthias Sehr

Wetterau:

N. N.

Vorsitzende der Kreisverbände in der Region Gießen

Gießen:

Sybille Hutterer

Lahn-Dill:

N. N.

Limburg-Weilburg:

Theresa Rohde

Marburg-Biedenkopf:

Olaf Menn

Vogelsberg:

Holger Arnold

Vorsitzende der Kreisverbände in der Region Kassel

Fulda:

Thomas Beer

Hersfeld-Rotenburg:

Dieter Rössler

Kassel:

Bertram Böhser

Schwalm-Eder:

Horst Gerbig

Waldeck-Frankenberg:

Markus Ebel

Werra-Meißner:

Klaus Heuckeroth



Das Foto zeigt die teilnehmenden Koordinatorinnen und Koordinatoren mit Gästen. Sprecher des Leitungsteams sind Silvia Moos und Siegfried Groß (1. Reihe, 4. und 6. von links).

speicher ein und tauschten sich in den Regionalgruppen Nord-, Mittel- und Südhessen intensiv aus. Die Netzwerk-AG wird weiter hessenweit tätig sein, auf die Bildung eigenständiger Regionalgruppen für die verschiedenen Landesteile Hessens wurde verzichtet. Das im November 2012 bestellte sechsköpfige

Leitungsteam wurde bei diesem ersten landesweiten Treffen um Kolleginnen und Kollegen aus Nord- und Südhessen erweitert.

Die Arbeitsgemeinschaft sieht sich als Sprachrohr und Netzwerk der über 1000 Fachpraxis-Lehrkräfte, die als „Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer“ unterrichten oder als „Kordinatorin bzw. Koordinator für Fachpraxis“ in den Schulleitungen tätig sind. Sie arbeitet partei- und gewerkschaftspolitisch neutral.

Neben schulischen und außerschulischen Gesprächspartnern – wie der „Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren Beruflicher Schulen Hessens (AGD)“ und der „Hessischen Akademie für Bürowirtschaft e. V. (HAB)“ sowie den Gewerkschaften und Lehrerverbänden „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)“, „Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen in Hessen e. V. (GLB)“ sowie die „Unabhängigen Lehrern Hessen (UL)“ strebt die Netzwerk-AG auch Kooperationen mit Vertretern hessischer Industrie- und Handwerkskammern sowie der Handwerkskammer an.

Impressum

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

Herausgeber:	Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. Lothringer Straße 3–5, 63450 Hanau, Telefon 06181-252278, Telefax 06181-252287, E-Mail glb-hessen@t-online.de
Gestaltung/Druck:	Grafik & Druck Steiner oHG Philipp-Reis-Straße 3, 63755 Alzenau, Telefon 06023-97950, Telefax 06023-979550, E-Mail info@gds-steiner.de
Redaktion:	Theresa Rohde, Thomas Kramer, Wenzel Preis, E-Mail glb-hessen@t-online.de
Manuskripte:	Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über 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 einer 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

Zur Person: Prof. Dr. R. Alexander Lorz und Dr. Manuel Lösel

von Theresa Rohde

Am 18. Januar 2014 hat sich der hessische Landtag neu konstituiert. Einige Tage zuvor war bereits bekannt geworden, dass Herr Prof. Dr. R. Alexander Lorz unser neuer Kultusminister werden wird.

Der 48 jährige Juraprofessor ist für uns keine unbekannt Person, war er doch ab Sommer 2012 als Staatssekretär unter seiner Vorgängerin Nicola Beer für die Ver-

waltung im Hessischen Kultusministerium zuständig. Neuer Staatssekretär im Kultusministerium wurde der 48-jährige Dr. Manuel Lösel, ehemaliger Schulleiter des Landgraf-Ludwigs-Gymnasiums in Gießen.

Mit den nachfolgenden Steckbriefen haben Sie die Möglichkeit, unseren Kultusminister und Staatssekretär etwas näher kennenzulernen.

Prof. Dr. R. Alexander Lorz



© HKM

Geboren am 30. November 1965 in Nürnberg
Evangelisch, verheiratet, ein Sohn

1983	Abitur an der Diltheyschule, Wiesbaden
1983-1988	Studium der Rechtswissenschaften und Volkswirtschaftslehre an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz; Stipendiat der Studienstiftung des deutschen Volkes
1986	Vordiplom in Volkswirtschaftslehre
1988	Erste Juristische Staatsprüfung
1988-1990	Wiss. Mitarbeiter bei Prof. Dr. Eibe Riedel, Philipps-Universität Marburg
1990-1993	Referendarzeit
1992	Promotion zum Dr. jur.
1993	Zweite Juristische Staatsprüfung
1993-1994	Studium an der Harvard Law School (Cambridge, Massachusetts, USA), Stipendiat der Haniel-Stiftung Abschluss als „Master of Laws“ (LL.M.)
1994	Praktikum bei der Anwaltsfirma Gadsby & Hannah (Boston, Massachusetts, USA)
1994	New York State Bar Exam Zulassung als „Attorney-at-Law“ im September 1995
1994-2000	Wiss. Assistent bei Prof. Dr. Eibe Riedel, Universität Mannheim
1999	Habilitation an der Universität Mannheim Erteilung der Lehrbefugnis für Öffentliches Recht einschließlich Völker- und Europarecht sowie Rechtsphilosophie
seit 2000	Professor an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Lehrstuhlinhaber für Deutsches und Ausländisches Öffentliches Recht, Völkerrecht und Europarecht sowie 2012 Dekan der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität)
2007-2009	Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst
Juni 2012 - Januar 2014	Staatssekretär im Hessischen Kultusministerium
ab 18. Januar 2014	Hessischer Kultusminister

Dr. Manuel Lösel



© HKM

Geboren am 27. Juli 1965 in Wiesbaden
Katholisch, verheiratet, zwei Kinder

1984	Abitur an der Oranienschule, Wiesbaden
1984 - 1987	Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten, Wiesbaden
1987 - 1989	Ersatzdienst im Psychiatrischen Krankenhaus Eichberg, Eltville
1989 - 1994	Studium zum Magister Artium an der Justus-Liebig-Universität Gießen; Fächer: Musikpädagogik, Musikwissenschaft, Erziehungswissenschaften
1989 - 1996	Studien für die Lehrämter an Grundschulen, an Haupt- und Realschulen sowie an Gymnasien an der Justus-Liebig-Universität Gießen und an der Gesamthochschule Kassel; Fächer: Musik, Katholische Religion
1993 - 1995	Referendariat für das Lehramt an Haupt- und Realschulen
1995 - 1996	Lehrer am Gymnasium Philippinum, Weilburg
1996 - 2003	Studienrat und Oberstudienrat an der Anne-Frank-Schule, Linden
1997 - 2003	Lehrbeauftragter am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften an der Justus-Liebig-Universität Gießen
1998 - 1999	Referendariat für das Lehramt an Gymnasien
2000	Promotion zum Dr. phil. im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften an der Justus-Liebig-Universität Gießen
2002 - 2003	Mitarbeiter am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis
2003 - 2009	Stellvertretender Schulleiter und Schulleiter am Landgraf-Ludwigs-Gymnasium, Gießen
2009 - 2012	Referatsleiter für Kultusangelegenheiten in der Hessischen Staatskanzlei
2012 - 2014	Leiter des Büros des Ministers für Bundesangelegenheiten und Bevollmächtigten des Landes Hessen beim Bund in der Hessischen Staatskanzlei
seit 18.01.2014	Staatssekretär im Hess. Kultusministerium

Bedeutung der Ergebnisse von externer Evaluation des Instituts für Qualitätsentwicklung – mittlerweile integriert im Landesschulamt

von Dipl. Hdl. Thomas Beer, GLB-Kreisvorsitzender Fulda

Im Hessischen Referenzrahmen werden Qualitätskriterien aufgeführt, die für alle Schulen Hessens gelten sollen. Damit wird für alle im Schulleben Handelnden transparent, welche Kriterien eine besondere Rolle spielen. Er dient somit als Orientierung für „gute Schule“.

Mit Hilfe einer externen Evaluation des Instituts für Qualitätsentwicklung prüft das Land Hessen, inwieweit dieser Referenzrahmen in seinen Schulen verwirklicht wird. Grundsätzlich ist dies ein ganz normaler Vorgang eines guten Arbeitgebers. Mit Hilfe dieser Prüfung besteht nun die Möglichkeit, Schwachstellen aufzudecken, um diese zukünftig zu schließen und sich somit weiter zu entwickeln. Deswegen wurde das Institut wohl auch „Institut für Qualitätsentwicklung“ genannt. Also nicht die Tätigkeit („Qualitätskontrolle“) steht im Namen des Instituts, wie in Unternehmen, sondern das Ziel für die Schulen – eine außergewöhnliche, aber findige Namensgebung.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Qualitätsbereich „Lehren und Lernen“, dem Hauptgeschäft eines jeden Lehrenden, der mit Hilfe eines Unterrichtsbeobachtungsbogens evaluiert wird. Die Frage, die nun erlaubt sein sollte, ist, bei welcher Ausprägungshäufigkeit der beobachteten Kriterien das Ziel erreicht ist.

Eine genaue Betrachtung der Beobachtungskriterien für die Unterrichtsanalyse zeigt, dass sich diese hauptsächlich darauf richten, inwieweit der Unterricht von Schüler/-innen selbstständig und eigenverantwortlich gesteuert wird oder nicht. Die Häufigkeit der beobachteten Kriterien wird festgehalten und zwischen der schlechtesten „Note“ 1 („trifft nicht zu“) und der besten „Note“ 4 („trifft in höchstem Maße zu“) beurteilt. **Da eine Zuordnung von einer prozentualen Beobachtungshäufigkeit zu den übrigen „Noten“ nicht erfolgt, sind somit nur die Extreme (0 % und 100 %) eindeutig definiert.** Damit unterliegen Benotungen im mittleren Bereich einer eher persönlichen Einschätzung.

Da ein Ausprägungsoptimum der beobachtbaren

Kriterien auch nicht definiert wird, ist das Optimum gleichsam das Maximum. Das bedeutet, **die Bestbeurteilung wird erteilt, bzw. das Ziel gilt als erreicht, wenn der gesamte beobachtbare Unterricht von Schüler/-innen eigenverantwortlich gesteuert wird.** Dieses Ziel wird vorgegeben für alle Schulformen, von der Grundschule bis hin zur Berufsschule. Das Alter, der Werdegang u. ä. der Schüler/-innen spielen ebenso wenig eine Rolle wie das Fach oder der Unterrichtsinhalt. Außerdem werden zurzeit vergleichbare Prüfungsergebnisse wie die zentralen Kammer- oder Abiturprüfungen, **sprich der sogenannte Output, für die Gesamtbeurteilung nicht herangezogen.**

Selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen ist für Schüler/-innen sicherlich eine umfassende Lernerfahrung, auch um überfachliche Kompetenzen entwickeln zu können. Insofern genießt der Paradigmenwechsel vom lehrerzentrierten hin zum schüleraktiven Unterricht seine pädagogische Relevanz. **Praxistaugliche Lernjobs stellen dabei für wirtschaftspädagogische Inhalte eine interessante methodische Alternative dar.** Da aber nicht alle wissenschaftlichen Untersuchungen bessere Ergebnisse für das eigenverantwortliche Lernen belegen, und die gleiche Methode irgendwann für die Lernenden langweilig wird, liegt dann nicht im Methodenmix die sinnvollere Alternative?

Die Antwort auf die Frage, warum der Output für die Gesamtbeurteilung nicht mehr herangezogen wird, überlasse ich den Lesern. Ich kenne keinen Betrieb, der die Qualität des Outputs für unbedeutend hält. **Ein stetiger Vergleich des Outputs mit der im Unterricht beobachteten Häufigkeit der vorgegebenen Kriterien kann als Chance dienen, irgendwann ein Zieloptimum innerhalb der Bewertungsmesslatte festzulegen.** Ohne ein solches Zieloptimum wird per se unterstellt, dass nur ein schülerzentrierter Unterricht für alle Schüler/-innen, für alle Schulformen und für jeden Inhalt zum Erfolg führen könne - ein sehr ideologiegetriebener pädagogischer Ansatz.

„Auch das beste Gesundheitsmanagement führt ohne verlässliche Rahmenbedingungen zur Selbstausschöpfung!“

Deutscher Lehrerverband zum Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“

von Anne Schirmmacher, Karen Ullrich (DL)

Das Gutachten „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ des Aktionsrats Bildung wurde anlässlich der Veranstaltung „Deutschland hat Zukunft“ im Haus der Bayerischen Wirtschaft am 08. April 2014 in München vorgestellt. Der Präsident des Deutschen Lehrerverbandes, Josef Kraus, begrüßte die Forschungsarbeit, die sich mit der Arbeitsbelastung und der Überlastungsgefahr im Lehrerberuf auseinandersetzt. Die Studienautoren sehen die Lösung hauptsächlich in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte, denen nur die richtigen Instrumente in die Hand gegeben werden müssten, um Burnout zu vermeiden.

Im Rahmen der Podiumsdiskussion anlässlich der Vorstellung des Gutachtens wies der Lehrerverbands-Präsident aber darauf hin, dass die Etablierung eines Systems zum Gesundheitsmanagement an den Schulen, um den Lehrkräften Zeitmanagement und mehr Strategien für Stressresistenz beizubringen, nicht ausreicht. Wenn an den belastenden Arbeitsumständen im Grunde nichts geändert werde, komme ein solches Gesundheitsmanagement fast schon einer Aufforderung zur kontinuierlichen Selbstausschöpfung gleich, betonte Kraus.

Er vermisse bei den Vorschlägen der Studienautoren Forderungen an die Politik und die Bildungsadministration, das schulische Bildungssystem angemessen mit Personal und mit finanziellen Mitteln auszustatten. Der DL-Präsident führte weiter aus: „Eine Lehrerausstattung von 110 % an den Schulen könnte dafür sorgen, dass bereits überarbeitete Kollegen nicht noch zusätzliche Stunden für erkrankte Kollegen übernehmen müssen. Erkrankte Lehrkräfte würden nicht noch durch ein schlechtes Gewissen belastet,

dass sie ihren Kollegen übermäßigen Stress verursachen, verschleppte Krankheitsverläufe durch zu frühe Arbeitsaufnahme könnten verhindert werden. Persönliche Probleme von Schülern und belastende Situationen durch Erziehungskonflikte oder Verhaltensstörungen könnten durch eine angemessene Ausstattung der Schulen mit Sozialarbeitern, Sonderpädagogen und Schulpsychologen aufgefangen werden – die Vorstellung, dass Lehrkräfte mit dem richtigen Zeitmanagement diese Aufgaben, für die diese Fachleute jahrelang studieren, einfach nebenbei erledigen können, scheint mir zu kurz gegriffen.“

In der Studie werde ausführlich auf die Lehrkräfte geschaut – wie sie sich bewusster für ihren Beruf entscheiden müssten, welche Persönlichkeitseigenschaften sie mitbringen und kultivieren sollten: „Doch auch die geeignetsten, begabtesten, motiviertesten Pädagogen stoßen an ihre Grenzen, wenn die Rahmenbedingungen an den Schulen krank machen. Neben der Personalausstattung und der Finanzierung bedeutete insbesondere der Reformmarathon der vergangenen Jahre in den deutschen Schulsystemen eine große Belastung, die viel Organisation und zusätzliche Arbeit bedeutete – für die Lehrkräfte wäre viel gewonnen, wenn sie sich in Zukunft auf verlässliche Rahmenbedingungen verlassen könnten.“ In zukünftigen Forschungsarbeiten müsse daher ein größeres Augenmerk auf die salutogenen, gesundheitsunterstützenden Faktoren in den schulischen Rahmenbedingungen gelegt werden.

Für Stellungnahmen ist DL-Präsident Josef Kraus unter folgender Rufnummer zu erreichen: 0171 52 45 945.

Nachrichten aus dem HPRL

von Jürgen Hartmann

- Funktionsstellenerlass (FUST) vom 1. März 2014
- Aufsichtsverordnung: Nachbesserungen und Wiederaufnahme
- Facebook, Medienmeldung und Arbeitsgruppe
- Informationen zu aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen
- Einstellungen zur Referendarsausbildung
- Umstellung G8/G9
- Rückbau des Landesschulamtes

Funktionsstellenerlass (FUST) vom 1. März 2014

Beim aktuellen Funktionsstellenerlass gab es teils heftiges Feedback aus den Reihen der Gesamtschulen. In den dlh-Nachrichten I-2014 hatte der dlh den Erlass aus seiner Sicht begrüßt, da hierdurch die Zahl der Funktionsstellen für jede Schule festgeschrieben wird. Vakanzen wurden vielerorts durch die Staatlichen Schulämter teils in Rotationssystemen auf die Schulen aufgeteilt, was an vielen Gesamtschulen und Gymna-

sien zu einem zunehmenden Ärgernis wurde. Insofern ist dieser Funktionsstellenerlass ein Fortschritt, da für jede Schule nun klar geregelt ist, wie viele Funktionsstellen ihr zustehen. Der größte Protest aus den Reihen der Gesamtschulen richtete sich auch nicht gegen diese Festschreibung, sondern, dass bei der Ermittlung der Funktionsstellenzahl für die Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe nur die Schülerinnen und Schüler der Oberstufe herangezogen werden, währenddessen bei den Gymnasien die Gesamtschülerzahl zugrunde gelegt wird.

Mittlerweile haben Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus Gesamtschulen stattgefunden, und man darf gespannt sein, ob und in welche Richtung nachgebessert wird.

Aufsichtsverordnung: Nachbesserungen und Wiederaufnahme

Die Neuauflage der Aufsichtsverordnung wurde bereits Ende letzten Jahres zwischen HPRL und Dienststelle verhandelt. Hierbei kam die deutliche Kritik des HPRL und des dlh zur Sprache. Wie in den dlh-Nachrichten IV-2013 berichtet, fanden die Argumente des dlh und des HPRL leider nicht den entsprechenden Eingang. So tauchten dann zu Beginn dieses Jahres auch die von den Praktikern befürchteten Umsetzungsprobleme an den Schulen auf. Es ging sogar das Gerücht um, dass in städtischen Bereichen auf U-Bahn-Bahnsteigen Aufsicht geführt werden sollte – die Ausführung soll daran gescheitert sein, dass eingesetzte Kolleginnen und Kollegen diese ohne gültiges Ticket nicht betreten durften.

An vielen Schulen führte diese Aufsichtsverordnung dazu, dass die Aufsichtszeiten teils massiv ausgeweitet wurden. Auch die vielen anderen Stellen, die im Vorfeld kritisch angesprochen wurden (z. B. § 8 „Die Aufsicht auf dem Hof ist erst zu beenden, wenn alle Schüler den Pausenhof verlassen haben“) warfen die erwarteten Fragen zur Umsetzung auf. Es wurde sogar berichtet, dass eine Runde von Schulamtsjuristen umfangreiche Monita verfasst hätten. Z. B. kritisierten etliche Grundschulleiterinnen und –leiter die Verbote des Rodelns und die Auflagen für den Schwimmunterricht bzw. für die unterrichtenden Lehrkräfte. All dies veranlasste die Dienststelle in einer der letzten Sitzungen zu signalisieren, dass diese Verordnung wohl überarbeitet werden solle und somit die Wiederaufnahme des Beteiligungsverfahrens ansteht.

Der dlh ist der Auffassung, dass viele Probleme und Aufregungen hätten vermieden werden können, wenn die Dienststelle den Praktikern aus der Schule mehr Gehör geschenkt hätte. Der dlh hofft, dass im Zuge der Wiederaufnahme der Verhandlungen die Anmerkungen der Praktiker, der Personalräte, Verbände und Interessenvertretungen mehr Gewicht und Eingang finden, so dass die Verordnung einerseits justiziabel ist, andererseits für die Schulen vor Ort aber praktikabel in ihrer Umsetzung wird.

Facebook, Medienmeldung und Arbeitsgruppe

Aufgrund von Pressemeldungen im April war zu erfahren, dass die Dienststelle derzeit eine Handreichung bzgl. der Nutzung von Facebook in der Schule für die hessischen Lehrerinnen und Lehrer erarbeitet. In diesem Zusammenhang ergaben sich einige Fragen für den HPRL, die er von der Dienststelle beantwortet haben möchte.

Der dlh ist an den Antworten der Dienststelle sehr interessiert und meint, dass eine Handreichung und ggf. ein Erlass für die Schulen hilfreich sein könnten. Auch die Einbeziehung anderer digitaler Medien wie eMail, Newsgroups, WhatsApp hält der dlh für sinnvoll.

Da Facebook, WhatsApp, eMail und andere Plattformen/soziale Netzwerke bei Jugendlichen einen immer größeren Verbreitungs- und Nutzungsgrad haben, ist es aus Sicht des dlh wichtig, hier genau hinzuschauen und den Lehrerinnen und Lehrern Hilfestellungen für die Benutzung zu geben. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die kein Smartphone besitzen, kann man mittlerweile schon als Minderheit bezeichnen. Wie gehen Schulen mit diesen Tatsachen aktiv um, ohne davor die Augen zu verschließen? Hilfen, Fragen dieser Art zu klären, sind aus Sicht des dlh notwendig und von zentraler Stelle erforderlich, da schließlich jede Schule im Land betroffen ist.

Informationen zu aktuellen Weiterbildungsmaßnahmen

In der Verhandlung mit der Dienststelle waren hier diverse Ausschreibungen zu Weiterbildungskursen:

- Unterrichtsfach Ethik und Ethik an der Grundschule
- Unterrichtsfach katholische Religion
- Sonderpädagogische Fachrichtung „Körperliche und motorische Entwicklung“
- Lehramt an Förderschulen, Fachrichtungen Erziehungshilfe und Lernhilfe
- Unterrichtsfach Physik

Bei allen geplanten Maßnahmen kritisiert der HPRL nach wie vor die Erhebung von Verwaltungsgebühren und weiterer Unkosten wie ggf. für Unterrichtsmaterialien. Der dlh ist der Auffassung, dass bei allen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen ein dienstliches Interesse besteht, auch der Dienstherr die entstehenden Kosten zu tragen hat. Verwaltungsgebühren in Höhe von 150,- € p. P. erscheinen ihm nicht angemessen.

Der HPRL forderte im Einklang mit dem dlh im Zuge der Verhandlungen, auch befristet Beschäftigten bei Teilnahme an den Veranstaltungen ein entsprechendes zeitliches Entlastungsangebot zu machen. Leider konnte sich die Dienststelle dem nicht anschließen.

Einstellungen zur Referendarsausbildung

Es zeichnet sich immer mehr ab, dass es gerade im gymnasialen Bereich in Zukunft zu Engpässen bei der

Referendatsstellenbesetzung kommen wird. Wie beim letzten Einstellungstermin 1.11.2013 (und Bericht in den dlh-Nachrichten III-2013) gab es aufgrund der vielen Bewerberinnen und Bewerber in diesem Bereich wieder über 600 Personen, die auf der Warteliste stehen. Verschärfend kommt hinzu, dass viele Schulen keine Stellen (mehr) haben, um ausgebildete Referendare übernehmen zu können. Von Seiten mancher Ausbildungsschule stellt sich daher die Frage: Warum überhaupt noch ausbilden? Selbst hervorragende Referendare (LiV) können nach dem Examen nicht übernommen werden, da der Anrechnungsfaktor sehr hoch (3 LiV \approx 1 Stelle) ist und die versprochene Mentorenentlastung gestrichen (d. h. das eigene Kollegium wird zusätzlich belastet) wurde.

Der dlh wiederholt an dieser Stelle seine Forderungen für die Ausbildung unserer zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer:

- Bildung eines Einstellungskorridors
- Senkung des Anrechnungsfaktors für LiV
- Gewährung von Mentorenentlastung (die von der Politik auch schon zugesagt war)
- Anpassung der jetzigen modularisierten Ausbildung

Der dlh ist sich weiterhin sehr sicher, dass Ressourcen, die in den Bereich der Aus- und Weiterbildung fließen, gut angelegt sind.

Umstellung G8/G9

Der durch die Politik ermöglichte Wechsel der zeitlichen Organisation der gymnasialen Mittelstufe (5 oder 6 Jahre) mit den bereits laufenden Jahrgängen 5, 6 und 7 wirft viele Fragen auf. Hierbei stellen sich für den HPRL z. B. organisatorische Fragen bei Elternentscheid zugunsten einer einzelnen G8-Klasse, es stellen sich Fragen der Zuweisung, da bei der Umstellung auf G8 zusätzliche Stellen zugewiesen wurden und aktuell G8-Schulen diese Zuweisung noch erhalten. Weiterhin stellen sich Fragen zu den für die Umstellung nötigen Ressourcen, die auch bei der Umstellung von G9 auf G8 gegeben wurden (hier hauptsächlich die Mittel für die Lehr- und Lernmittelfreiheit, da die jetzt neu angeschafften Lehrbücher für G8 nur bedingt in G9 eingesetzt werden können). Bezüglich

des letzten Fragenkomplexes verwies die Dienststelle auf die Bildungsstandards und äußerte die praxisferne Aussage, dass Schulbücher nicht einzelnen Jahrgangsstufen zugeordnet seien. Die Tatsache, dass vor dem Elternentscheid alle betroffenen Eltern über alle Auswirkungen informiert werden müssen, stellt Schulen vor sehr komplexe Aufgaben.

Der dlh befürchtet, dass es für die betroffenen Schulen sehr schwierig bis gar unmöglich wird, allen Eltern diese Informationen umfassend nahe zu bringen. Bzgl. der Zuweisung ist es in der Tat so, dass die damalige zusätzliche Zuweisung für den Aufbau eines entsprechenden Nachmittagsangebotes gedacht und notwendig war.

Der dlh ist der Auffassung, dass auch an G9-Schulen ein Nachmittagsangebot verfügbar sein sollte. Dieses muss selbstverständlich so wie in G8 unterstützt werden.

Von der Politik wurde der Wunsch nach Schulfrieden geäußert und in der Koalitionsvereinbarung festgeschrieben. Der dlh konstatiert, dass dieser mit solchen Maßnahmen sicherlich nicht erreicht wird. Er verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Pressemitteilung des HPhV vom 08.04.2014 (zu finden unter: www.hphv.de).

Rückbau des Landesschulamtes

Der HPRL ist der Auffassung, dass die 15 Staatlichen Schulämter grundsätzlich als eigenständige Dienststellen, wie dies auch vor der Einführung des Landesschulamtes war, beibehalten werden sollen. Weiterhin ist er der Auffassung, dass dort offene Stellen zügig zu besetzen sind, damit nicht unnötig lange Vakanzzeiten entstehen. Der dlh meint, dass die nun anstehende Neustrukturierung so personalverträglich wie möglich umgesetzt werden sollte. Ein Hinweis sei an dieser Stelle auch auf die damalige Anhörung im Kulturpolitischen Ausschuss des Landtags gegeben, bei der über 95 % der Vertreter (darunter der dlh, der glb, der HPhV, der VDL, der HPRL) eine Einführung dieses Landesschulamtes verhindern wollten.

Bis spätestens zum Sommer wird die Dienststelle mit Ihren Planungen auch in Verhandlung mit dem HPRL treten, um die entsprechenden Rechte der Personalvertretung beim Rückbau des Landesschulamtes zu wahren.

Richtigstellung

In der letzten Ausgabe veröffentlichten wir den Steckbrief der Gewerblichen Schule in Dillenburg. Bedauerlicherweise ist uns ein Fehler unterlaufen.

Selbstverständlich zählen zur Schulleitung der Gewerblichen Schule Dillenburg die Fachlehrerkoordinatoren Thorsten Reh und Jochen Groot Bramel.

Wir entschuldigen uns!

Entscheidungsgründe des Bundesverwaltungsgerichts zum beamtenrechtlichen Streikverbot

von Hans-Ulrich Benra, Stellv. Bundesvorsitzender des dbb,
Fachvorstand Beamtenpolitik

Das Bundesverwaltungsgericht hatte sich mit Urteil vom 27. Februar 2014 (BVerwG 2 C 1.13) zum Streikverbot für Beamte geäußert. Nunmehr sind die Entscheidungsgründe veröffentlicht worden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass für alle Beamten unabhängig von ihrer Tätigkeit ein generelles Streikverbot als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG besteht. Zugleich hatte das Bundesverwaltungsgericht erklärt, dass für Beamte außerhalb der rein hoheitlichen Staatsverwaltung ein Konflikt zwischen Art. 33 Abs. 5 GG und der Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK besteht. Der Bundesgesetzgeber wurde aufgefordert, einen Ausgleich zwischen den inhaltlich unvereinbaren Anforderungen des Art. 33 Abs. 5 GG und des Art. 11 EMRK herzustellen. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt das Streikverbot uneingeschränkt fort.

Nachdem gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts Verfassungsbeschwerde eingelegt wurde und dem Bundesverfassungsgericht in vergleichbaren Sachverhalten bereits Verfassungsbeschwerden vorliegen, erwartet der dbb eine verfassungsgerichtliche Klärung.

Der dbb sieht derzeit folgende Konsequenzen:

- Der dbb begrüßt die Klarstellung, dass das Streikverbot als statusrechtliches Kernelement für alle Beamtinnen und Beamten gilt. Die wahrgenommene Tätigkeit spielt keine Rolle.
- Das BVerwG hat deutlich gemacht, dass in der „genuin hoheitlichen Verwaltung“ durchgängig Beamte eingesetzt werden müssen. Das bisher praktizierte Nebeneinander von Beamten und Tarifangehörigen wird beanstandet.
- Der dbb hält - anders als das BVerwG - unter Anwendung dieser Grundsätze daran fest, dass auch Lehrer hoheitliche Aufgaben wahrnehmen und daher regelmäßig zu Beamten zu ernennen sind.
- Der Beamtenstatus ist nicht teilbar. Eine Differenzierung nach hoheitlichen und nichthoheitlichen Aufgaben mit abweichenden Beteiligungs- und Verhandlungsrechten wird abgelehnt. Eine solche Mischform entbehrt jeder Legitimation. Eine Einschränkung der Pflichten wird sich überdies notwendigerweise negativ auf die besonderen beamtenrechtlichen Sicherungsrechte auswirken.
- Ob es die vom BVerwG behauptete Kollision zwischen EMRK und deutschem Verfassungsrecht gibt, die von der Legislative zu lösen wäre, wird letztlich das BVerfG entscheiden müssen.

Aus der Rechtsprechung: Begrenzt dienstfähige Beamte müssen besser besoldet werden als im gleichen Umfang teilzeitbeschäftigte Beamte

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts

Beamte, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch zeitanteilig Dienst leisten können (begrenzte Dienstfähigkeit), müssen besser besoldet werden als teilzeitbeschäftigte Beamte. Dies entschied das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig am 27. März 2014. Die Klägerin, eine verbeamtete Lehrerin, ist begrenzt dienstfähig mit 60 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Sie erhält wie ein entsprechend teilzeitbeschäftigter Beamter 60 % der vollen Besoldung. Die in einer Verordnung des Landes geregelte „Aufzehrungsregelung“ schließt die Zahlung eines grundsätzlich bei begrenzter Dienstfähigkeit vorgesehenen Zuschlags für sie aus. Die Klägerin macht geltend, sie müsse höher besoldet werden als ein in gleichem zeitlichem Umfang teilzeitbeschäftigter Beamter. Ihre Klage ist

in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Bundesverwaltungsgericht hat festgestellt, dass die der Klägerin im fraglichen Zeitraum gezahlte Besoldung insoweit verfassungswidrig zu niedrig war, als sie keinen Zuschlag aufgrund ihrer begrenzten Dienstfähigkeit erhalten hat. Die hier maßgebliche baden-württembergische Verordnung verstoße gegen Art. 33 Abs. 5 GG und Art. 3 Abs. 1 GG.

Nach dem in Art. 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsprinzip bilden Dienstbezüge, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung die Voraussetzung dafür, dass sich der Beamte ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf widmen und in rechtlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit zur Erfüllung

der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe beitragen kann, im politischen Kräftespiel eine stabile, gesetzestreue Verwaltung zu sichern; die Alimentation ist zugleich Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass sich der Beamte ihm zur Verfügung stellt und seine Dienstpflichten nach Kräften erfüllt. Anders als beim freiwillig teilzeitbeschäftigten Beamten, der selbst darüber entscheidet, inwieweit er für die Sicherung eines angemessenen Unterhalts Abstriche von der vollen Besoldung hinnehmen kann und der wieder zur Vollzeit und damit zur vollen Besoldung zurückkehren kann, gebietet das Alimentationsprinzip beim begrenzt dienstfähigen Beamten grundsätzlich eine Orientierung an der Alimentation für Vollzeitbeschäftigte. Deshalb ist eine Aufzehrungsregelung wie im vorliegenden Fall, die im Ergebnis zu einer gleichen Besoldung des begrenzt dienstfähigen Beamten und des teilzeitbeschäftigten Beamten führt, unzulässig. Allerdings darf der Normgeber auch den unterschiedlichen objektiven Umfang der Arbeitsleistung von begrenzt dienstfähigen Beamten einerseits und vollzeitbeschäftigten Beamten andererseits bei der Besoldung berücksichtigen und einer unerwünschten Attraktivität des Instituts der begrenzten Dienstfähigkeit entgegenwirken. Dem Normgeber stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, diesen Aspekten Rechnung zu tragen. Geeignet erscheint insbesondere eine Regelung, die als Zuschlag zur Teilzeitbesoldung einen prozentua-

len Teil der Differenz zwischen der Teilzeit- und der Vollzeitbesoldung gewährt, wie sie etwa das Thüringer Besoldungsrecht vorsieht.

BVerwG 2 C 50.11 - Urteil vom 27. März 2014; Vorinstanzen: VGH Mannheim 4 S 1003/09 - Urteil vom 16. Mai 2011; VG Stuttgart 3 K 1366/08 - Urteil vom 01. April 2009

Quelle: Pressemeldung 24/2014 des Bundesverwaltungsgerichts; www.bverwg.de

Hinweis:

Die für die hessischen Beamtinnen und Beamten geltende Hessische Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit vom 12. Dezember 2012 (verkündet als Artikel 1 der Verordnung über die Zuschläge zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit und zur Änderung der Trennungsgeldverordnung vom 12. Dezember 2012 (GVBl. S. 659)) finden Sie unter dem folgenden Link:

<http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/2wzj/page/bshesprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-DBezZuschl-VHE2012rahmen&documentnumber=3&numberofresults=15&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true#focuspoint>

Quelle: dbb-Nachrichten Nr. 4/2014

Hessisches Besoldungsgesetz – Überleitung zum 1. März 2014 – Expektanzen:

Forderung zur Nachbesserung an Innenminister Beuth

von Ute Wiegand-Fleischhacker (dbb-Landesvorsitzende)

Am 4. März 2014 hat das erste Gespräch der dbb Landesvorsitzenden mit dem Hessischen Minister des Innern und für Sport, Peter Beuth, stattgefunden. Hierüber wurde in der Ausgabe 2/2014 der dbb Hessen Nachrichten informiert. Die Auswirkungen des Zweiten Gesetzes zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen, welches zum 1. März 2014 in Kraft getreten ist, zählten auch zu den Gesprächsthemen.

Wiegand-Fleischhacker überreichte im Rahmen dieses Gesprächs Herrn Staatsminister Beuth ein Schreiben des dbb Hessen, in dem auf existierende Sachverhalte hingewiesen wurde, in welchen das vergleichbare Lebenserwerbseinkommen nicht erreicht wird. Zur Verdeutlichung wurden Rechenbeispiele hinzugefügt.

Bei den dargestellten Sachverhalten handelt es sich um Fallgestaltungen, in denen Betroffene wegen des zugrunde zu legenden Grundgehaltes aus der alten Be-

soldungstabelle direkt in eine Stufe der neuen Grundgehaltstabelle bzw. der Überleitungstabelle der Besoldungsgruppe A übergeleitet wurden.

Die Landesvorsitzende trat an Staatsminister Beuth mit der Forderung heran, für diese Fallgestaltungen Kompensationsmöglichkeiten zu finden. Dies könne z.B. in Form von zusätzlichen Sonderregelungen nach dem Hessischen Besoldungs- und Versorgungsüberleitungsgesetz (HBesVÜG) geschehen.

Hintergrund: Bei dieser direkten Überleitung in eine Stufe beginnt die Laufzeit der Erfahrungsstufen zu laufen, unabhängig der Tatsache, dass bereits längere Zeiträume in der bisherigen Dienstaltersstufe verbracht wurden. In diesen Fällen kann das versprochene Erhalten des Lebenserwerbseinkommens nicht realisiert werden.

Wiegand-Fleischhacker machte deutlich, dass hier ein dringender Handlungsbedarf gegeben sei. Staatsminister Peter Beuth sagte im Rahmen dieses Gesprächs zu, diesen Themenkomplex erneut zu prüfen. Zurzeit liegt uns noch keine Rückmeldung seitens des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vor.

Wichtiger Hinweis – Sachstand EuGH

Bereits mit dem dbb Hessen Info Nr. 20/2013 haben wir darauf hingewiesen, dass der Europäische Gerichtshof – EuGH – in einem Vorlageverfahren des Berliner Verwaltungsgerichts mit Klagen befasst ist, die dem Land Berlin vorwerfen, eine altersdiskriminierende Beamtenbesoldung fortzusetzen. Darüber hinaus ist der EuGH aufgrund der Gruppe der Klägerseite mit der für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geltenden Besoldungsregelung befasst.

Im September 2013 hatte eine mündliche Verhandlung vor dem EuGH stattgefunden. Die EU-Kommission hat in ihrer Stellungnahme bejaht, dass eine unmittelbare Altersdiskriminierung vorliege, wenn die Höhe des Grundgehalts eines Beamten maßgeblich von seinem Lebensalter abhängt.

Bereits Ende November 2013 hatte der Generalanwalt des EuGH seine Schlussanträge im Vorabentscheidungsverfahren des Verwaltungsgerichts Berlin formuliert. Diese Schlussanträge sind im dbb Hessen Info 20/2013 aufgeführt und können unter dem folgenden Link abgerufen werden:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=144965&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=503662>

Nachfolgend ein **Zitat-Auszug aus dem Schlussantrag des Generalanwalts Bot des EuGH** zum Thema „Überleitungssystem bei der Überleitung von Bestandsbeamten zu den neuen Stufen des Besoldungssystems“:

„3. Die Art. 2 und 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sind

dahin auszulegen, dass sie einem Überleitungssystem wie dem in den Ausgangsrechtsstreitigkeiten fraglichen entgegenstehen, das bei der Zuordnung von Bestandsbeamten zu den Stufen des neuen Besoldungssystems lediglich dem vorherigen Grundgehalt Rechnung trägt und für den Aufstieg in höhere Stufen nur die ab Inkrafttreten dieses Überleitungssystems erworbene Erfahrung berücksichtigt, unabhängig von der absoluten Erfahrungszeit des Beamten.“

Fazit:

Es bleibt nun die Entscheidung des EuGH abzuwarten. Da diese in der Regel drei bis sechs Monate nach den vorgelegten Schlussanträgen des Generalanwaltes getroffen wird, ist mit dieser Entscheidung nun in nicht allzu langer Zeit zu rechnen.

Da aus der Erfahrung heraus die Richter der überwiegenden Zahl den Schlussanträgen folgen, kommt diesen Schlussanträgen eine große Bedeutung zu. Die ausstehende Entscheidung des EuGH hat eine hohe Relevanz für das hessische Besoldungsrecht, insbesondere somit auch für das hessische Besoldungsüberleitungsrecht. Sie wird unweigerlich auch eine wichtige Grundlage für das an Staatsminister Beuth herangetragene Anliegen darstellen.

Zunächst gilt es nun, die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs abzuwarten. Mit dieser Entscheidung wird in circa drei bis vier Monaten zu rechnen sein. Wir werden natürlich zeitnah und aktuell über die Entscheidungen und der anschließenden möglichen Vorgehensweise informieren.

Da nach der Entscheidung der Bundesverfassungsgerichts Ansprüche im Haushaltsjahr geltend zu machen sind, ist eine umgehende Geltendmachung zum jetzigen Zeitpunkt nicht notwendig.

Quelle: dbb-Nachrichten Nr. 4/2014

Wegeunfall als Dienstunfall

Das Bundesverwaltungsgericht – BVerwG - hat mit seinem Urteil vom 10. Dezember 2013 zur Thematik „Wegeunfall als Dienstunfall“ folgendes entschieden:

Bei einer mehrtägigen Dienstreise mit notwendiger Übernachtung sind die unmittelbaren Wege zwischen dem Ort der Übernachtung und dem Bestimmungsort zum Dienstantritt und nach Dienstende Teil der Dienstreise. Auf diesen Wegen besteht Dienstunfallschutz nach § 31 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG. Eine kurzzeitige Unterbrechung des unmittelbaren Wegs für eine private Verrichtung lässt den Dienstunfallschutz nach §

31 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 BeamtVG im allgemeinen Verkehrsraum nicht entfallen.

Der Einkauf von Lebensmitteln und anderen Gegenständen des täglichen Bedarfs auf dem unmittelbaren Weg vom Bestimmungsort der dienstlichen Tätigkeit zum Übernachtungshotel ist regelmäßig noch durch die Erfordernisse der Dienstreise geprägt.

§ 31 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 und Absatz 2 Satz 1 BeamtVG.

Aktenzeichen BVerwG, Urteil vom 10. Dezember 2013 – 2 C 7.12

Quelle: dbb-Nachrichten Nr. 3/2014

KV Werra-Meißner

Kirschblüte, Orchideen und mehr glb unterwegs auf dem P9 bei Witzenhausen

von Claus Wenzel

Der Kreisvorsitzende Klaus Heuckeroth hatte passend zur Kirschblüte den Premiumwanderweg P9 nahe Witzenhausen für die traditionelle Frühjahrswanderung ausgewählt. Nicht nur Mitglieder, sondern auch Kollegen anderer Schulen und Freunde des glb konnten begrüßt werden.

Über Wachholderheiden, Karstflächen und durch Wälder führt der P9 zu beeindruckenden Aussichten. Neben blühenden Orchideen und vielen Schlüsselblumen bietet der verlorene Bach eine geografische Besonder-

heit. Er verschwindet plötzlich im Boden. Es ist nicht bekannt, ob und wo das Wasser wieder zutage tritt. Der P9 ist wie eine Mitgliedschaft im glb besonders empfehlenswert.

Im Anschluss klang die Veranstaltung bei gutem Essen und Trinken in geselliger Runde aus. Dabei mussten einige Wanderer feststellen, dass alkoholfreies Weizenbier doch sehr unterschiedlich schmecken kann.



KV Lahn-Dill

Nachruf für Walter Jost

von Manfred Kuras / Volker Luckenbach



Die Gewerblichen Schulen des Lahn-Dill-Kreises trauern um ihren ehemaligen stellvertretenden Schulleiter StD Walter Jost, der im hohen Alter von 93 Jahren am 29.01.2014 verstorben ist.

Walter Jost gehörte der Generation an, die das berufliche Schulwesen in der jungen Bundesrepublik auf Kreisebene aufgebaut haben und deren beruflicher Werdegang nach Kriegsdienst und Gefangenschaft durch verschiedene Weiterbildungsinstitutionen geprägt wurde. So absolvierte Walter Jost die höhere Landwirtschaftsschule und danach das Pädagogische Institut in Weilburg bevor er nach zweijähriger pädagogischer Ausbildung im November 1952 die zweite Lehrprüfung ablegte.

Bei seiner Verabschiedung 1983 überreichte Landrat Dr. Franz Demmer „dem bewährten scheidenden Pädagogen den Ehrenteller des Kreises und erinnerte an den Beginn seiner Lehreraufbahn in Dillenburg, als Walter Jost als Landwirtschaftslehrer hier noch eine große Zahl Jungen- und Mädchenklassen dezentral betreut hatte“, da erst nach Fertigstellung des Schulgebäudes in der Bahnhofstrasse die Eingliederung

der landwirtschaftlichen Berufsschule in die Kreisberufsschule erfolgen konnte.

1963 wurde Walter Jost in den höheren Dienst berufen. Aufgrund seines „selbstlosen Einsatzes für die Aufgaben der Schule, seiner organisatorischen Fähigkeiten und weil er jede Mehrbelastung - täglich bis zu 12 Stunden - freudig und verantwortungsbewusst übernahm“ wurde er zum Stellvertreter des Direktors ernannt.

Der Berufsschulneubau 1965, die Trennung in eine Gewerbliche und eine kaufmännische Schule aufgrund der steigenden Schülerzahlen und die Erweiterung der Schulformen von BFS und BAS auf FOS, FST, FSP sowie die Einführung von BGJ und BVJ forderten sein ganzes organisatorisches Geschick bei der Stundenplangestaltung, zumal sich die Lehrerzahl an unserer Schule bis 1982 verdoppelte. Auch die Planungen für den Erweiterungsbau und die Einweihung des ersten Bauabschnittes wurden von ihm mitverantwortet.

„Walter Jost hat in Dillenburg Maßstäbe gesetzt und der Schule ein besonderes Ansehen verschafft“, mit diesen Worten wurde er vom Leiter des Staatlichen Schulamtes Wetzlar, Otto Rings-

dorf, verabschiedet.

Besonders auf seine loyale Dienstauffassung konnten sich die drei Schulleiter Walter Wypchol, Gerhard Koglin und Reinhold Wiegand verlassen. Das Kollegium schätzte seinen korrekten und fairen Führungsstil; im Lied der Referendare wird er liebevoll als „deutsche Eiche“ metaphorisch beschrieben.

Auch nach seiner Pensionierung blieb er den beruflichen Schulen verbunden, indem er Verantwortung im Förderverein beider beruflichen Schulen übernahm, sodass sich der Kreis des Engagements für seine „Dillenburg Berufsschule“ schließt.

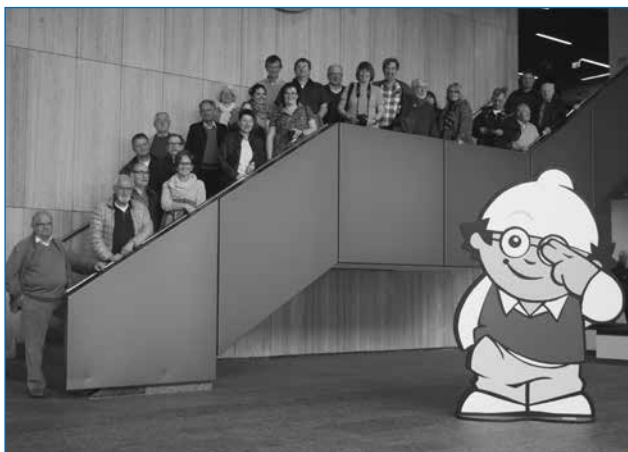
In den über 60 Jahren seiner Verbandsmitgliedschaft hat Walter Jost die Gründung des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen in Hessen e. V. (glb) über den Kreisverband hinaus verantwortlich mitgestaltet; sein Wort hatte Gewicht und seine sachliche Analyse wurde geschätzt. Sein besonderes Augenmerk galt hier dem Schul- und Dienstrecht. Deshalb wurde er oft von den Kolleginnen und Kollegen als ausgewiesener Experte zu Rate gezogen.

Wir werden Walter Jost nicht vergessen und ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

KV Limburg-Weilburg

Zu Besuch im Sendezentrum des ZDF in Mainz

von Theresa Rohde



Der diesjährige Ausflug führte die GLB-Mitglieder des Kreisverbands Limburg-Weilburg zum Sendezentrum des ZDF auf den Lerchenberg nach Mainz. Erfreulicherweise nahmen viele glb-Mitglieder die Einladung an, so dass wir mit 30 Personen das Sendezentrum erkunden konnten.

Wir erfuhren, dass auf dem 50 ha großen Sendezentrum in Mainz derzeit 3000 Mitarbeiter von welt-



weit 3600 Mitarbeitern des ZDF arbeiten. Hinter den Kulissen wurden wir umfassend informiert über die verschiedenen Studios und Sendungen, wir staunten über die umfangreiche Beleuchtung sowie den Einsatz der Kameras. Im Regieraum durften wir schließlich schalten und walten und nahmen die Plätze bekannter Regisseure ein. Spannend war für uns zu erleben, wie aufwändig die Produktion des täglichen

„Heute-Journals“ ist. Nachdem wir einige „Mainzelmännchen-Produkte“ für Kinder, Enkelkinder und uns selbst im ZDF-Shop besorgt und wir uns in der Kantine mit Kaffee und Ku-

chen gestärkt hatten, brachte uns der Bus zur Nachbesprechung ins Brauhaus. Gut gestärkt und mit vielen neuen Ideen für das nächste Beisammensein klang der kurzweilige Tag aus.

KV Darmstadt-Dieburg

Neuregelung der Abteilungsleiterzuweisungen für berufliche Schulen gemäß Abl. 1/2014

von Karin Amend-Raab

Mit dem Amtsblatt 1/2014 wurde der „Verteilungsschlüssel für Stellen für Studiendirektoren/innen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben in der Tätigkeit als Abteilungsleiter/innen an beruflichen Schulen“ veröffentlicht. Danach sind fünf von sieben beruflichen Schulen im SA-Bezirk, bezogen auf die Stellen der Grundunterrichtsversorgung, mit

tionsstellenerlass (FUST) vom 1. März 2014 sieht z. B. vor, dass „an voll ausgebauten Gymnasien ...die Leitung der Gymnasialen Oberstufe durch eine Studiendirektorin oder einen Studiendirektor zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben sicherzustellen“ ist. Voll ausgebaute Oberstufengymnasien erhalten demnach, z. B. bei:

Schülerinnen und Schüler Jgst. E1 bis Q4	OStD/-in	StD/-in als ständ. Vertreter/-in	StD/-in z. W. v. SLA	StD/-in z. W. v. SLA	StD/-in z. W. v. SLA
Bis 180	A 16	A 15 + AZ	A 15		
181 – 360	A 16	A 15 + AZ	A 15	A 15	
361 – 720	A 16	A 15 + AZ	A 15	A 15	A 15

Abteilungsleiter/innenstellen unterbesetzt. Eine Zuweisung und Besetzung dieser fehlenden Stellen erfolgt jedoch nicht. Der neue Verteilungsschlüssel ist lediglich „eine Entscheidungshilfe für die Verteilung der im Haushaltsplan ausgewiesenen Funktionsstellen ...“, nicht aber Grundlage einer entsprechenden Stellenanmeldung“ (ABI.1/14, S. 28). Zu früh gefreut! Es stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit dieser Bestimmung, wenn sie ohne Auswirkung bleibt.

Berufliche Gymnasien im Schulamtsbezirk Darmstadt und Dieburg weisen z. B. aktuell ca. 400 Schülerinnen und Schüler auf. Demnach bestünde für jede Schule ein Anspruch auf vier A 15 Stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben, eine davon + AZ sowie eine A 16 Stelle. Das berufliche Gymnasium ist ein Oberstufengymnasium, lediglich mit einem vorgegebenen Schwerpunkt. Dort werden solche „Schulleitungsaufgaben“ mit **einer** A 15 Stelle bedient! **Der glb fordert**, dass auch hier eine Angleichung erfolgt. Eine gemeinsame Verordnung gibt es hingegen schon lange.

Berufliche Gymnasien im Vergleich - Stellenzuweisung für gymnasiale Oberstufen. Der aktuelle Funk-

KV Darmstadt-Dieburg

Gemeinsamen Berufsschulentwicklungsplan (BSEP) der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg

– Wie geht es weiter?

von Karin Amend-Raab

Nachdem am 28.04.2014 an der Georg-Büchner-Schule in Darmstadt eine Diskussionsrunde im großen Teilnehmerkreis in der Funktion eines Feedbacks zu „**Gemeinsamer Berufsschulentwicklungsplan der Wissenschaftsstadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt-Dieburg**“ zur Vorbe-

reitung des Offenlegungsbeschlusses und des anschließenden Beteiligungsverfahrens stattgefunden hat, gingen nun die Direktoren der beruflichen Schulen, die Schuldezernenten und andere im kleineren Kreis Anfang Juni in der 8. Sitzung erneut an die Weiterentwicklung des BSEP.

In der Diskussionsrunde im April hatte sich abgezeichnet, dass von den sieben beruflichen Schulen vier eine Änderung in ihrer Angebotsstruktur befürchten bzw. sich Schülerabgaben zur Stärkung ihrer Klassen erhoffen, während alle Darmstädter beruflichen Schulen der geplanten Zentren (Campus Bürgerpark: Heinrich-Emanuel-Merck-Schule, Friedrich-List-Schule, Martin-Behaim-Schule; Campus Mornewegstraße: Peter-Behrens-Schule, Erasmus-Kittler-Schule) zusätzlich auf einen Sanierungsstartschuss hoffen, mindestens jedoch auf eine Zusage für den Baubeginn. Zum Start der Sanierungen an den Darmstädter beruflichen Schulen wurde noch kein konkreter Termin genannt. Der Zeitpunkt der finanziellen Einbindung des Kreises ist nach Herrn Fleischmann noch ungewiss.

Auf die Nachfrage einer Teilnehmerin, welche von den 31 dualen Doppelangeboten zusammengelegt werden sollen, betonte Herr Faßhauer, dass er als externer Berater dies nicht entscheiden müsse. Hier sind wohl letztendlich die Schulleiter in der Pflicht.

Fazit: Berufsfelder abzugeben ist schwerer als neue aufzunehmen. Was einmal weggegeben wird, ist nicht einfach wieder rückgängig zu machen. Kleine Klassen zu behalten ist Luxus, aber deren Beibehaltung in

der Verknüpfung des Gesamtangebotes einer Schule manchmal durchaus berechtigt (etwa Frisöre im Angebot der Mittelstufenschule). Wird weiter geplant die gewerblich-technischen Berufe in Darmstadt in der Mornewegstraße zu konzentrieren, ginge dies zu Lasten des Bereiches Elektrotechnik an der Heinrich-Emanuel-Merck-Schule (HEMS), der übrigens vor 30 Jahren von der Erasmus-Kittler-Schule an die HEMS kam. Alles hat sich schulformübergreifend gut integriert, auch mit vielen internationalen Projekten, letztendlich auch in der Europaschule. „Den Bereich Elektrotechnik, tief und homogen verwurzelt, herauszureißen, würde die erfolgreiche Arbeit von Jahren dort zerstören“, so der Vorsitzende des Personalrates Markus Kiesewetter, der sich mit seinem Statement gleichzeitig im Sinne der Personalratsmitglieder und des Kollegiums äußert.

Das Offenlegungs- und Beteiligungsverfahren soll noch vor den Sommerferien starten.

Zu hoffen bleibt, dass nun wirklich bald für Sanierungsarbeiten in Darmstadt ein Licht am Ende des Tunnels zu erkennen ist.

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 _____	Wohnort _____
Vorname _____	Postleitzahl _____
Straße _____	E-Mail Adresse _____
_____	_____

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

Ich möchte zukünftig die Impulse als PDF via E-Mail erhalten.

Bitte senden Sie mir diese an folgende E-Mail-Adresse:

Wir trauern um unsere Mitglieder

OStR a. D. Horst Hansche
geb. 03.11.1924
verst. 04.04.2014
Kreisverband Groß-Gerau/
Main-Taunus

StD a. D. Ewald Rehberg
geb. 12.08.1930
verst. 17.04.2014
Kreisverband Fulda

StD a. D. Hermann Wittich
geb. 13.04.1927
verst. 29.03.2014
Kreisverband Hersfeld-Rotenburg

OStRin a. D. Friedegard Lange
geb. 17.01.1918
verst. 18.04.2014
Kreisverband Marburg-Biedenkopf

OStRin a. D. Dr. Ingeborg Möltgen
geb. 21.07.1926
verst. 28.04.2014
Kreisverband Hochtaunus

OStD a. D. Wulfhard Vesper
geb. 25.06.1929
verst. 22.05.2014
Kreisverband Main-Kinzig

Wir werden ihr Andenken
in Ehren halten!

Geburtstage

Wir gratulieren ...

90 Jahre

17.05.1924 Karl-Rudolf Nolte,
Kassel

85 Jahre

04.05.1929 Walter Janitz, Alsfeld

24.05.1929 Otmar Reinhardt,
Alzenau

05.06.1929 Stephan Janis,
Frankfurt

07.06.1929 Heinz Mohr, Kelkheim

25.06.1929 Wulf Vesper,
Gelnhausen

80 Jahre

03.04.1934 Jürgen Spangenberg,
Weiterstadt

06.04.1934 Dr. Wolfgang Fischlein,
Gießen

24.04.1934 Lothar Schröder,
Vellmar

08.05.1934 Erwin Giegerich,
Bickenbach

75 Jahre

05.04.1939 Otto Fuchs, Kahl/Main

12.04.1939 Ilse Holtmann, Bensheim

17.04.1939 Werner Schmidt,
Frankfurt

22.04.1939 Horst Hill, Bensheim

22.04.1939 Bernhard Frietsch,
Schwalbach

27.04.1939 Klaus Winkler,
Frankfurt

30.04.1939 Eva-Maria Roitzsch,
Darmstadt

07.05.1939 Friedrich Heil,
Pfungstadt

25.05.1939 Ingrid Gohl, Berlin

30.05.1939 Gerhard Benzing,
Freigericht

31.05.1939 Wolfgang Heiduschat,
Biebergemünd Bieber

70 Jahre

05.04.1944 Wolfgang Hüffner,
Oberursel

10.04.1944 Rolf Helmsorig,
Gießen

12.04.1944 Angelika Stöcker,
Ahnatal

28.04.1944 Hilmar Jungkunz,
Bad Hersfeld

01.05.1944 Siegfried Exler,
Bad Hersfeld

19.05.1944 Ingeborg Prediger,
Edermünde

13.06.1944 Dr. Heinrich May,
Waldbrunn

19.06.1944 Udo Müller, Kassel

25.06.1944 Barbara Marquart-
Freund, Fulda

65 Jahre

16.04.1949 Michael Bogner,
Pfungstadt

20.04.1949 Wenzel Preis, Holzheim

22.04.1949 Peter Jung, Oberursel

25.04.1949 Hans Fidler,
Volkmarren

13.05.1949 Günter Ohlbach,
Freigericht

14.05.1949 Käthe Türck, Dieburg

22.05.1949 Bernhard Becker,
Romrod

26.05.1949 Elisabeth Müllerleile,
Oberursel

05.06.1949 Ingeborg Conz,
Kassel

09.06.1949 Felix Mutter, Berlin

16.06.1949 Klaus Halama,
Bickenbach