

Schulische Übergänge

4

Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung

9

Zehn Jahre Schulinspektion

11

Stellungnahme: Lehrerfort- und -weiterbildung



Like

glb

<https://www.facebook.com/glbhessen>



Gewerkschaft für
berufliche Bildung
im Deutschen
Beamtenbund
(DBB)



Deutscher
Lehrerverband
Hessen



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



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

I N H A L T *Ausgabe September 2016*

3 Vorwort

4 Aktuelles

- _ BÜA – Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung
- _ 10 Jahre Schulinspektion- und was kommt jetzt?
- _ Stellungnahme des glb
- _ Kein Kind wird zurückgelassen
- _ Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst
- _ Finanzminister legt Haushaltsentwurf 2017 vor

15 Aus den Kreisverbänden

- _ Sein Ruf "Awwer mir lääwe als noch" ist verhallt
- _ KV Frankfurt Neuwahlen
- _ Vier Jahreszeiten bei dlh-Wanderung

17 HPRLL

- _ dlh-Nachrichten 3/2016

18 Recht und Besoldung

- _ Altersdiskriminierende Besoldung
- _ Geändertes Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016
- _ Lebensarbeitszeitkonto (LAK)
- _ Richterbund teilt Auffassung des dbb Hessen zur Verfassungswidrigkeit des Besoldungsdiktats

20 Senioren

- _ Pensionärstreffen 2016 in Fulda
- _ Vorankündigung Seniorentreffen 2017

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) 25 22 78, Telefax (06181) 25 22 87, E-Mail glb.hessen@t-online.de

Gestaltung/Druck: gds Steiner GmbH
Philipp-Reis-Straße 3, 63755 Alzenau, Telefon 06023-97950, Telefax 06023-979550, E-Mail info@gds-steiner.de

Redaktion: Dr. Christian Lannert, Monika Otten, 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 Impulsausgabe 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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die Schulferien sind vorüber und ich hoffe, Sie konnten bei sonnigem Wetter Ruhe und Erholung finden. Wichtig Aufgaben liegen nun wieder vor uns. Nicht nur der Schulalltag verlangt unseren Einsatz, sondern auch vielfältige Themen, die unser berufliches Handeln prägen und beeinflussen. So fordern die geplanten Veränderungen in den Bildungsgängen durch den Schulversuch **„Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung - BÜA“** insbesondere den Einsatz der Lehrkräfte, deren Schulen sich um eine Teilnahme am Schulversuch bewerben wollen. Auch die geplante Novellierung des Hessischen Schulgesetzes beansprucht unsere Aufmerksamkeit ebenso wie die notwendigen Anpassungen im Zuge der zunehmenden Digitalisierung und die Frage der Fachklassenstandorte. Zudem sind die Themen „Lehrerfortbildung“ und „Schulinspektion“ zu beleuchten.

In der vorliegenden Ausgabe unserer Impulse nehmen wir ausführlich Stellung zum Schulversuch „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung – BÜA“. Hierzu wurde im Amtsblatt 06/16 eine Ausschreibung veröffentlicht.

Ziel des neuen Bildungsganges ist es, Schülerinnen und Schüler, die sich im Übergang Schule – Beruf befinden, optimal zu begleiten und individuell zu unterstützen. Insbesondere die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler sollen gefördert werden sowie eine umfangreiche Berufsorientierung erfolgen, verbunden mit betrieblichen Phasen. Auch die gezielte individuelle Förderung in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch ist Gegenstand des Bildungsganges. Gefördert werden sollen Schülerinnen und Schüler mit und ohne Hauptschulabschluss sowie mit mittlerem Abschluss, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Sie sollen über eine duale Ausbildungsvorbereitung erfolgreich zu einer Berufsausbildung geführt werden. Es ist vorgesehen, im Rahmen des Schulversuchs die Zusammenführung der Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung, der zweijährigen Berufsfachschule zum mittleren Abschluss und der einjährigen höheren Berufsfachschule zu erproben.

Die Haltung in den einzelnen Regionen bzw. Schulen scheint unterschiedlich zu sein. Berichtet wird von Zustimmung, aber auch von intensiven Diskussionsprozessen, ob eine Bewerbung erfolgen soll oder nicht. Chancen und Risiken werden gegeneinander abgewogen. Die im Rahmen des Schulversuchs möglichen Gelingensbedingungen müssen vom Hessischen Kultusministerium sichergestellt werden, um die Voraussetzungen für die Teilnahme einer hohen Anzahl beruflicher Schulen im Land Hessen zu ermöglichen und damit Transparenz im sogenannten „Übergangssystem“ zu erhöhen und Heterogenität mit der Wahrnehmung und ansatzweiser Möglichkeiten individueller Förderung

begegnen zu können. Lesen Sie im Einzelnen dazu den Artikel in unserer vorliegenden Ausgabe.

Im Hinblick auf das **Hessisches Schulgesetz (HSchG)** steht eine Novellierung bevor. Sobald der Entwurf vorliegt, werden sich der Landesvorstand und die Delegiertenversammlung des glb damit intensiv beschäftigen, um anschließend in eine Diskussion mit den anderen Lehrerverbänden des dbb einzutreten. Ziel ist die Erarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme zum Gesetzentwurf, dessen Inkrafttreten möglicherweise bereits zum Schuljahr 2017/2018 wirksam werden soll. Selbstverständlich wird der glb auch eine eigene Stellungnahme einreichen, um die spezifische Sichtweise im Hinblick auf die von uns vertretenen Schulformen und Bildungsgänge deutlich zu machen.

Auch zum Gesetzentwurf der Fraktion der FDP für ein Gesetz zur Verminderung des Unterrichtsausfalls durch Lehrerfortbildung und zur Verbesserung der Lehrerfortbildung in der unterrichtsfreien Zeit wird der glb seinen Standpunkt in einer Stellungnahme deutlich zum Ausdruck bringen. Lesen Sie auch hierzu einen ausführlichen Artikel in der vorliegenden Ausgabe.

Wichtige Anliegen sind für mich persönlich insbesondere die folgenden Aspekte:

Die Kolleginnen und Kollegen sind in einem angemessenen Umfang für ihre Fort- und Weiterbildung als Teil ihrer dienstlichen Aufgaben freizustellen und es sind entsprechende Angebote und Maßnahmen für die unterrichtsfreie Zeit vorzusehen, die es ermöglichen, Fortbildungen und schulische Aufgaben in der gewünschten Weise wahrnehmen zu können.

Die betriebspraktische fachdidaktische Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern beruflicher Schulen muss verstärkt gefördert werden, um so die Aktualisierung beruflicher Kenntnisse zu erreichen, wodurch gleichzeitig ein Beitrag zur Verbesserung der Lernortkooperation (berufliche Schule / Betrieb) geleistet werden kann.

Fort- und Weiterbildung müssen so arrangiert werden, dass es Lehrerinnen und Lehrern möglich ist, sich den Herausforderungen 4.0 zu stellen.

Die Bereitstellung von Online-Fortbildungen und Blended Learning ist insbesondere für berufstätige Eltern eine hilfreiche Möglichkeit, um Fortbildung und Familie in Einklang bringen zu können, und daher auszubauen.

Die zunehmende Digitalisierung geht auch an den beruflichen Schulen weiter voran. Deshalb nehmen wir mit mehreren Vertreterinnen und Vertretern des Landesvorstandes am „FührungskräfteKongress 2016 „Berufliche Schulen 4.0““ am 29. und 30. September in Berlin teil. Unter der Schirmherrschaft der Bundesmi-



nisterin für Bildung und Forschung Prof. Dr. Johanna Wanka treffen die Führungskräfte des beruflichen Schulwesens – Schulleiter, Abteilungsleiter, Seminar- und Fachleiter der Studienseminare sowie alle Kolleginnen und Kollegen, die sich für schulische Führungsverantwortung interessieren – Bildungsexperten aus Universitäten und Forschungsinstituten, Vertreter der Ministerien, der Schulverwaltung sowie der Lehrerfort- und -weiterbildung, um aktuelle Herausforderungen der beruflichen Bildung aus unterschiedlichen Perspektiven zu diskutieren, neue Konzepte kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen oder ganz schlicht - im Sinne von Berufliche Schulen 4.0 - zum „Update“.

Dass ‚Industrie 4.0‘ und ‚Wirtschaft 4.0‘ Entwicklungen sind, die eine große Bedeutung haben, nehmen wir auch in Veranstaltungen der Kammern und in persönlichen Gesprächen mit deren Vertretern wahr. Um diesen veränderten Rahmenbedingungen im Alltags- und Berufsleben und damit den betroffenen Individuen gerecht

zu werden, sind Veränderungen im Bildungssystem und hier vor allem in der beruflichen Bildung erforderlich. Der Bereich des Lehrens und Lernens wie auch des sozialen Miteinanders ist neu zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Veränderungen ergeben sich auch im Bereich der Evaluation von Schulen. So stellt sich die Frage „10 Jahre Schulinspektion- und was kommt jetzt?“ Auch damit beschäftigen wir uns. Lesen Sie dazu bitte den umfassenden Artikel in der vorliegenden Ausgabe.

Ich wünsche Ihnen viele Anregungen bei der Lektüre unserer neuen Ausgabe und viele Ansatzpunkte für interessante Diskussionen in den Kollegien und vor allem ein erfolgreiches Schuljahr 2016/2017.

Monika Otten

Landesvorsitzende des glb



BÜA – Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung

- Chance im Umgang mit Heterogenität als pädagogische Herausforderung -

VON HEIDI HAGELÜKEN

Diese These wird mit fünf Situationaspekten beleuchtet, mit möglichen Reaktionen verbunden und am Konzept der BÜA besprochen.

Situation 1

- Demografische Entwicklung führt zur Sorge um Fachkräftenachwuchs;
- Trend zur Akademisierung führt zu Lasten beruflicher Ausbildung (Verdrängungswettbewerb) mit unübersehbaren Folgen für Klein- und Mittelunternehmen (KMU).
- Wechsel und Abbrecherzahlen in der dualen Ausbildung und in der Hochschule stellen eine besondere Aufgabe für die einzelnen Bildungsbereiche dar: duale Berufsausbildung: durchschnittliche Vertragsauflösungsquote von 22 %:
 - die relativ stärksten Auflösungsquoten zeigen sich in der Probezeit (d. h. in den ersten vier Monaten nach Beginn der Ausbildung. Grund: Passungsprobleme zwischen den Erwartungen an Ausbil-

dung und der betrieblichen Ausbildungsrealität. Es wird eine verfehlte Berufswahl korrigiert oder es liegen Gründe im betrieblichen Ausbildungsumfeld vor.

- **Probleme besonders bei Handwerk und Hauswirtschaft.**
- Höhere Auflösungsquoten bei ausländischen Auszubildenden als bei deutschen Auszubildenden
- Auszubildende mit maximal Hauptschulabschluss haben eine mehr als doppelt so hohe Vertragsauflösungsquote wie diejenigen mit Studienberechtigung. (vgl. *Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berufsbildungsstatistik*)
- **Studienabbruch** im Erststudium: mehr als ein Viertel der Studierenden im Bachelorstudium bricht nach wie vor ab; im Masterstudium nur noch knapp ein Zehntel.

Reaktion

- **Prognosen der Demografie** für das berufliche Schulwesen sind mit hohen **Unsicherheiten** verbunden, weil:
 - sie von sich verändernden Bildungsentscheidungen der Jugendlichen abhängen, z. B. erst duale Berufsausbildung, dann Hochschulstudium oder paralleles duales Studium oder unternehmensbezogene Fort- und Weiterbildung etc.,
 - Integrationsfähigkeit, Integrationsbereitschaft, Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen, Migranten, heranwachsenden Flüchtlingen, Zuwanderern nicht absehbar sind (von der Demografie zur Qualifizierung),
 - Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge kreiert, finanziert und mit der Integration in bestimmte Ausbildungsberufe verbunden werden,
 - Menschen mit Behinderung stärkere Aufmerksamkeit gewidmet und ihnen verstärkt Ausbildungsmöglichkeiten (auch duale) eröffnet werden,
 - Studienabbrecher vermehrt in duale Ausbildung integriert werden.

Doch es gilt: Niemanden zurücklassen!

Das deutsche duale Ausbildungssystem steht für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit und einen hohen Ausbildungsstandard weiter Teile der Erwerbsbevölkerung. Berufsausbildung prägt das individuelle Selbstverständnis. →

Konsequenz BÜA:

gezielte Hinführung von Jugendlichen und Heranwachsenden in eine duale Ausbildung, insbesondere in KMU, u. a. durch:

- Förderung der Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen, wie soziale Umgangsformen, Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit etc. auf der Diagnosegrundlage einer überfachlichen Kompetenzübersicht.
- Berufsfeldorientierung mit Förderung der Berufswahlkompetenz durch betriebliche Phasen der Orientierung über:
 - Orientierungspraktika,
 - Betriebserkundungen,
 - schwerpunkübergreifende Projekte,
 - Kennenlernen der verschiedenen beruflichen Schwerpunkte mehrerer berufsbezogener Fachrichtungen,
 - vertiefende Fachpraktika mit Transparenz berufsbezogener Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen

mit dem Ziel, eine reflektierte Entscheidung über die Festlegung der berufsbezogenen Fachrichtung und eines dualen Ausbildungsberufes treffen zu können.

Situation 2

Maßnahmenschwung statt Übergänge!

„Das bestehende Übergangssystem organisiert weder Übergänge noch hat es System“ (Standpunkt, Nr. 6, Dez. 2012, Friedrich-Ebert-Stiftung) Eine Vielzahl von Maßnahmen an allgemein bildenden Schulen, zwischen allgemein bildenden Schulen und beruflichen Schulen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung wird nur noch von wenigen verstanden, schon gar nicht von Jugendlichen und ihren Eltern.

Wer wird wo, mit welchen Mitteln und Zielen gefördert und somit befördert? Unübersichtlichkeit schulischer Übergänge, mögliche „Warteschleifen“, Gefahr von „Maßnahmenkarrieren“ führen zu unzufriedenstellenden Übergangsquoten in die duale Ausbildung und spiegeln mangelnde Anschlussmöglichkeiten wider.

Reaktion

Die Ausbildungssituation, die Sorge um Fachkräftemangel erfordert eine Verbesserung und **Straffung des Übergangs von Schule in den Beruf**. Ein steigender Prozentsatz in der Anzahl ausbildungssuchender Jugendlicher besucht Bildungsangebote (auch Bildungsmaßnahmen) als Überbrückung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung als Hinführung zur Berufsausbildung

sind Aufgaben beruflicher Schulen in Kooperation mit allgemein bildenden Schulen (Sek I) und Ausbildungsbetrieben der Region.

Hier ist die Gestaltung eines Übergangssystems als ein transparentes Unterstützungssystem gefordert, das über Transparenz von Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen gemeinsam im Netzwerk Schule, Wirtschaft und Arbeitsverwaltung auf eine verbesserte passgenaue Vermittlung in Ausbildung hinwirken kann.

Daneben gilt es, auf den Erwerb des Hauptschulabschlusses und weiterführender höherwertiger allgemeiner Abschlüsse in beruflichen Schulen bis hin zur Studierfähigkeit aufmerksam zu machen (s. dazu auch Bildungsbericht 2016, S. 36 f.).

Konsequenz BÜA:

Neugestaltung des Übergangs Schule-Beruf!

- BÜA als Angebot der Ausbildungsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler mit und ohne Hauptschulabschluss, aber auch Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Abschluss, die aufgrund fehlender Orientierung, Ausbildungsfähigkeit, Ausbildungsreife u. a. noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben,
- Ermöglichung von allgemeinen Abschlüssen vom Hauptschulabschluss (Stufe I BÜA) über den Mittleren Abschluss (ausbildungsbegleitend oder in Stufe II BÜA) bis hin zur Fachhochschulreife (Zusatzangebot),
- Zusammenführung von Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung, zweijähriger Berufsfachschule, die zum mittleren Abschluss führt und der einjährigen höheren Berufsfachschule (auf dem mittleren Abschluss aufbauend) mit dem Ziel, mehr **Transparenz, Klarheit und Übersichtlichkeit im Übergangssystem zu schaffen**.
- Abschluss mit Anschluss und/oder Anschluss durch Abschluss!

Situation 3

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, einem Beziehungswandel weitgehend ausgerichtet auf das Ziel der Selbstverwirklichung des Einzelnen.
- Veränderte Haltungen und Erwartungen kennzeichnen die jetzige Generation (Generation Y, Why?)

Werte, wie Fleiß und Ehrgeiz, Macht und Einfluss sowie Sicherheit erleben eine Renaissance. Sie werden mit Selbstverwirklichungswerten, wie Kreativität, Unabhängigkeit, Lebensgenuss und Lebensstandard kombiniert. Der Schwerpunkt der Zukunftswünsche liegt im Erfolg in der Leistungsgesellschaft. Junge Frauen wollen Beruf und Karriere ebenso wie Familie, Partner und Kinder miteinander verbinden. Die jungen Männer schwenken nur allmählich auf eine flexible Männerrolle um (*Shell Deutschland 2015*).

Die Mehrzahl der Angehörigen der Generation Y hat vielfältige Mechanismen zur Leistungsoptimierung. Aber ein Teil von ihnen hat Schwierigkeiten, mit dem hohen Entwicklungsdruck zurechtzukommen. Diejenigen, die im Bildungssystem nicht mit der Mehrheit mithalten können und bei Zeugnissen und Abschlüssen schlecht abschneiden spüren ganz genau, dass sie sozial abgehängt werden. Viele erleben, dass es heute kaum möglich ist, mit dem Hauptschulabschluss in Beruf und Leben weiterzukommen. Sie bereiten sich schon auf den Schritt zum mittleren Schulabschluss vor.

Keiner darf zurückgelassen werden, keiner darf unbeachtet belassen werden!

Die Generation Y besteht aus jungen Leuten, die sich ständig selbst herausfordern. Sie rollt alle ihre Lebenspläne von den persönlichen Bedürfnissen her auf, und diese Strategie überträgt sie auf ihren Weg durch das Bildungssystem.

Die jungen Leute leben in einer Welt, in der man nie auslernt. Sie glauben an ein ewiges Lernen für immer neue Jobs – und damit fangen sie in der Schule an. Die Generation Y ist individualistisch ausgerichtet, Lernstoff und Lernmethode müssen auf ihre persönlichen Bedürfnisse abgestellt werden und auch die Lehrkräfte persönlich auf sie eingehen. Sie sind durch ihre permanente Arbeit am Computer und insbesondere durch ihre intensive Spieltätigkeit gewohnt, regelmäßiges Feedback zu erhalten. Sie wissen, dass es Methoden der Selbsteinschätzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten gibt, und sie fordern deren Einsatz auch im schulischen Bereich heraus. Individuelle Diagnosen des Lern- und Leistungsstandes und ebenso individuelle Angebote für die Förderung des Weiterkommens müssen immer mehr das Bildungssystem prägen.

(Klaus Hurrelmann, Erik Albrecht: *Bildungsorientierungen und Wertstellungen Jugendlicher in: BAK, Seminar 2/2016, S. 109 ff.*) →

Reaktion

Heterogenität ist Realität, bedarf aber immer noch der Akzeptanz mit der Folge der Entwicklung einer Haltung und Einstellung, die „Vielfalt als Chance“ anerkennt, wertschätzt und die Lern- und Leistungsförderung aller Schülerinnen und Schüler zielführend verfolgt. Heterogenität als Chance für Fachkräftegewinnung erfordert individuelle Förderung auf der Grundlage unterschiedlicher Lebens-, Bildungs-, Lernbiografien hin zur Kompetenzentwicklung, die dem gesetzten Ziel und damit dem jeweiligen Outcome entspricht.

Voraussetzungen für Individualisierung umfassen das Spektrum „Haltung der Lehrenden“ bis hin zu den „Kompetenzen der Lernenden“.

Konsequenz BÜA

- Orientierung an den individuellen Förderbedarfen und Bildungszielen der Schülerinnen und Schüler mit der Möglichkeit differenzierter Lernangebote mit Lerngruppengrößen in Stufe 1 BÜA von 8 bis 16, in Stufe 2 BÜA von 1 bis 25,
- Kursdifferenzierung und Kurseinteilung in Deutsch, Mathematik und Englisch in A-, B- und C-Kurse nach fachspezifischer Eingangsdiagnostik,
- Individuelle Förderung der Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen, wie soziale Umgangsformen, Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit mit professioneller Betreuung und Beratung durch Lehrerinnen und Lehrer sowie Sozialpädagogen im Rahmen des Lerncoachings.

Wenn Ausbildungsbetriebe immer wieder oder noch immer über mangelnde „Ausbildungsreife“ vieler Bewerber, gemessen an den Kompetenzen, aber auch an ihrer Einstellung und Haltung zum Lernen klagen, dann ist:

- Konzeptioneller Orientierungspunkt der BÜA die **individuelle Förderung der Ausbildungsreife** der Schülerinnen und Schüler.

Während die Anforderungen der Wirtschaft kognitiv und überfachlich klar definiert sind:

- Deutsch in Wort und Schrift, Mathematik, Umgang mit neuen Medien, mindestens eine Fremdsprache (Englisch), aber auch:
- Verantwortungsbewusstsein,
- Engagement, Zuverlässigkeit, Selbstständiges Arbeiten, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, zielorientiertes Handeln, Flexibilität, (www. Bildungszentrum)

- Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen,
- Fähigkeit, sich selbstständig zu informieren,

ist die Erklärung der Merkmale von Ausbildungsreife in Anlehnung an den Kriterienkatalog des „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ auf Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung ausgerichtet, nämlich:

schulische Basiskennnisse, psychologische Leistungsmerkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit sowie Berufswahlreife (Tenberg zitiert BbSch 4/2014), *Fachkräftenachwuchs 2009*):

- Grundlage für die individuelle Förderung der kognitiven Kompetenzen wie ebenso der fachübergreifenden, der sog. „Soft Skills“, wie Merkfähigkeit, Durchhaltevermögen, Konfliktfähigkeit, Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit ist eine Diagnose mit Hilfe einer stufenbasierenden Kompetenzmatrix (VQTS-Modell). Das Ergebnis von Selbst- und Fremdeinschätzung im Dialog zwischen Lehrerinnen und Lehrern und/oder Sozialpädagogen sowie der Schülerin/dem Schüler ist Ausgangsbasis für Gespräche und Maßnahmen zur individuellen Weiterentwicklung. Damit ist Transparenz für die Schülerin/den Schüler über die jetzige Lernausgangslage und die zu erreichenden Ziele gegeben.
- Für die individuelle Lernprozessbegleitung (Lerncoaching) stehen pro Woche zwei zusätzliche Stunden zur Verfügung, die individuell gestaltet werden können.

Situation 4

Auch die Erkenntnisse der Neurowissenschaften belegen die Notwendigkeit einer sich wandelnden **Lern- und Lebenskultur** mit dem Blick auf den Menschen als lernendem Subjekt:

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

Reaktion

Lernen vollzieht sich immer und überall! (Spitzer, Manfred: Lernen)

Wenn Lernen im Entwicklungsprozess eines Menschen zu einem bewussten und individuellen Prozess der Auseinandersetzung werden soll und mit Selbstvertrauen, dem Glauben an sich selbst verbunden ist, dann erwächst daraus der Erziehungsauftrag der Förderung bereits im Elternhaus, in der Familie, in den entsprechenden Lernumgebungen. Sollte diese frühe Förderung nicht ermöglicht werden können, müssen Wege gefunden werden, um Bildungsbenachteiligungen durch individuelle Förderung auszugleichen. Alle Unterstützungsorte für Lernen und Weiterentwicklung des Individuums können und müssen Potenziale verstärken, um dem Einzelnen zu **Erfolg** und damit zu **Selbstwirksamkeit** in Lebens- und Arbeitswelt zu verhelfen, können aber nur auf individueller Sozialisation und individuellen Biografien aufbauen.

Wenn Lernen persönlich ist, wenn Lernen ein individueller Prozess der Auseinandersetzung ist, dann wäre eine **Potenzialanalyse**, eine Analyse der bereits vorhandenen Kompetenzen als Grundlage für eine individuelle Förderung und Weiterentwicklung in jeder Lebensphase erforderlich, um persönliche Entwicklungen zu nutzen und entsprechende Förderangebote zu entwickeln. (Esser, BIBB-Kongress 2014, S. 3).

Es gilt generell, Lern- und Weiterentwicklungsinteresse durch **Gelegenheiten der Selbstwirksamkeit** zu ermöglichen, um gegenseitiges Vertrauen zu finden und wertschätzend miteinander umzugehen.

Wenn Jugendliche in ihrem Lernprozess in Schule bedarfsgerecht beraten und unterstützt werden, um sich kompetenzorientiert und interessenbezogen weiterentwickeln zu können, dann gilt es, Entwicklungspfade über Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Informationen über berufsbezogene Fachrichtungen und Studienmöglichkeiten aufzuzeigen.

Wenn Jugendliche sich interessenbezogen beruflich orientieren, entscheiden oder weiterentwickeln wollen und müssen, um erfolgreich berufliche Bildungschancen nutzen zu können, dann brauchen sie insbesondere **Transparenz über die Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen** der jeweiligen beruflichen Bildungsperspektive.

Damit erhalten sie eine Beurteilungsgrundlage, um einschätzen zu können, inwieweit sie den eigenen oder fremd gesetzten Anforderungen entsprechen können und/oder wohin sie sich weiterentwickeln müssten – wenn sie es denn wollen. →

Wenn selbstreflexive Entscheidungen Lernender die Transparenz von Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen bedingen, dann bedürfen berufliche Bildungsangebote u. a. Kompetenzübersichten als Referenzierungsgrundlage: „**Was kann ich bereits, wohin muss ich mich weiterentwickeln**“.

Die Dringlichkeit zur Reaktion beweist eine Untersuchung des soziodemografischen Hintergrundes der Schülerinnen und Schüler der gestuften Berufsfachschule durch die wissenschaftliche Begleitung (Prof. Dr. Ralf Tenberg, TU Darmstadt in Verbindung mit Prof. Dr. Daniel Pittich, Uni Siegen und Katharina Kämmer, M. ED.) des Schulversuchs „Gestufte Berufsfachschule in Hessen“ an bisher drei Modellschulen. Sie zeigt auf:

- Probleme von Jugendlichen mit sog. „Migrationshintergrund“, deren mangelnder Bildungserfolg meist auf ungenügende soziale, ökonomische und kulturelle Voraussetzungen zurückzuführen ist, insbesondere dann, wenn kein Elternteil in Deutschland geboren wurde. Fehlende oder niedrige schulische Abschlüsse erschweren diesen Jugendlichen den Übergang in eine Berufsausbildung, gar in eine duale Ausbildung, so dass **Bildungsdefizite steigenden Anforderungen** der Wirtschaft an Auszubildende und spätere Mitarbeiter **gegenüberstehen**. Daneben erschweren geringe Deutschkenntnisse den Zugang zum Ausbildungsmarkt.
- **Der Schwerpunkt der Zukunftswünsche aller Jugendlichen liegt im Erfolg**, beruflich und wirtschaftlich, doch nicht alle können das in ihren Bildungs- und Berufskarrieren einsetzen. Pittich und Kämmer (Daniel Pittich, Katharina Kämmerer: Soziodemografischer Querschnitt von Berufsfachschülern/-innen der „Gestuften Berufsfachschule in Hessen“, in: Die berufsbildende Schule, Jg. 68, 2016, S. 213 ff.) stellen als Ergebnis der Zielgruppenbetrachtung BÜA fest: „ein Großteil der Schülerinnen und Schüler ist in der Lage, über berufliche Perspektiven nachzudenken, diesbezügliche Entscheidungen zu treffen und diese auch zu reflektieren, dass teilweise aber auch Werte, wie „Spaß am Leben“ Priorität haben“.
- Jugendliche, fühlen sich **über fehlende Erfolge** innerhalb und außerhalb von Schule **verunsichert**, warten aber immer noch auf eine Chance unter den gegebenen Rahmenbedingungen,
- Jugendliche haben den Wunsch nach Selbstbestimmung und Lebensgenuss, innerlich aber das unterschwellige

Gefühl des Versagens, eines Verlierers in der Leistungsgesellschaft. Diese Jugendlichen sind durch ihr niedriges fachliches Kompetenzniveau (Schreib-, Rechentechnik sowie kulturelle, naturwissenschaftliche, wirtschaftliche, politische sprachliche Kenntnisse) und damit **fehlende Selbstwirksamkeit** gekennzeichnet, aber auch die sozialen Kompetenzen sind nur gering ausgeprägt. Diese Jugendlichen haben sich weitgehend aufgegeben. Sie brauchen konkrete und sehr persönliche Hilfen zur Orientierung und Einbindung in unsere wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, **Hilfen zum Aufbau der eigenen Lernpotenziale** (*fachlich, sozial, persönlich*) (SHELL-Studie 2010, S. 41 ff.).

Konsequenzen BÜA

- **Von der Vermittlungsdidaktik zur Ermöglichungsdidaktik.**

Ziel: persönlichen Erfolg über Lernerfolg ermöglichen, damit Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft steigern, über sein Tun (und Lassen) nachdenken, handlungsleitende Schlüsse ziehen, Entscheidungen treffen.

Der Weg ist das Ziel!

Transparent durch:

- Ermöglichung des Einblicks, der Orientierung in berufsbezogene Fachrichtungen durch fachspezifische und berufstypische Projekte, fachbereichsbezogenes Orientierungspraktikum, schwerpunkübergreifende Projekte, vertiefendes Fachpraktikum mit dem Ziel einer reflektierten Entscheidung bezüglich der Wahl eines dualen Ausbildungsberufes und damit eigene Fähigkeiten über gesammelte Eindrücke einschätzen, Selbstwirksamkeit absehen und Leistungsmotivation und Leistungsbereitschaft entwickeln,
- Transparenz der Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen kognitiv und überfachlich mit Hilfe des Kriterienkataloges „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ sowie stufenbasierender Kompetenzmatrix (VQTS-Modell).
- Die Schülerinnen und Schüler erfahren individuell, wo sie stehen und wohin sie sich weiterentwickeln können (müssen, müssen).
- Referenzieren, Kompetenzstand bestimmen über Vergleich von Selbstreflexion der Lernenden und Fremdanalyse im Dialog mit Lehrerinnen und Lehrern und/oder Sozialpädagogen zur Diag-

nose (Soll-Ist-Vergleich). Ergebnis: z. B. A-, B- oder Coaching-Kurs zur Vermeidung von Über- oder Unterforderung in stufendifferenzierten Kursen.

- Prozess des Lerncoachings mit gemeinsamer Vorbereitung durch Lehrerinnen oder Lehrer und Lernende:
- Beginn der individuellen Arbeitsplanung,
- Individuelle Ausrichtung der zwei Coaching-Stunden,
- Lernen/Lernprozesse begleiten durch individuelle Lernangebote, Impulse, Instruktion, Hilfen, Hemmnisse zu vermeiden,
- Lernen bilanzieren (Kompetenzmatrix), Lernfortschritte als Erfolg herausstellen und belegen, Fehler als Lernanlass nutzen,
- Lernprozess reflektieren,
- Lernbegleitende Feedbackgespräche zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Erfolg und Selbstwirksamkeit der Schülerinnen und Schüler in der BÜA werden angestrebt über die Verwendung von Kompetenzübersichten zur Referenzierung und diagnostischen Lernprozessbegleitung, fachliche und überfachliche Kompetenzen betreffend, über kontinuierliche Lernprozessbegleitung, Entwicklungsgespräche (Feedback) durch Lehrerinnen und Lehrer, durch sozialpädagogische Beratung zur Stärkung des Selbstvertrauens und der Motivation zur selbstständigen interessenbezogenen Weiterentwicklung.

Situation 5

Haben Zeugnisse noch Wert?, wenn mehr als jeder achte Bundesbürger nicht in der Lage ist, zusammenhängende Texte zu verstehen, aber 50 Prozent davon einen Hauptschulabschluss haben, 20 Prozent einen Mittleren Abschluss. (Uni Hamburg, September 2011). **Zusätzliche Kompetenznachweise sind damit erforderlich.**

Gemäß Hessischem Schulgesetz ist die „Leistungsbewertung ein pädagogischer Prozess, der im Dienste der individuellen Leistungserziehung steht und der sich nicht nur auf das Ergebnis punktueller Leistungsfeststellungen, sondern auf den gesamten Verlauf der Lernentwicklung der Schülerinnen/des Schülers bezieht. Der Verlauf der Lernentwicklung ist daher in die ... Leistungsbewertung einzubringen und soll der Schülerin/dem Schüler eine ermutigende Perspektive für die weitere Entwicklung eröffnen.“



Reaktion

Die traditionellen, aktuellen Formen der Leistungsbewertung und –beurteilung widersprechen einer Lehr-Lern-Kultur mit dem Anliegen der stärkeorientierten Förderung auf der Grundlage einer lernprozessbegleitenden Diagnostik und Unterstützung des selbstverantwortlichen Lernens. Eher steht heute noch immer die Förderung kurzfristigen und oberflächlichen Wissens für die nächste benotete Prüfung im Fokus. Die Fragen: „Was kommt in der nächste Klassenarbeit dran?“, „Was muss ich vorbereiten?“, bestimmen das Lernen.

Noten sind aber nicht „alternativlos“!

Konsequenzen BÜA:

Auf das Bewerten mit und durch Noten wird im berufsbezogenen Kompetenzbereich weitgehend verzichtet! Noten werden nur noch in den allgemeinen Fächern, im Rahmen des stufendifferenzierten Förderkonzepts vergeben.

Die Jugendlichen werden auf der Grundlage einer Kompetenzmatrix in Anlehnung an das „Vocational Qualification Transfer System“ nach Kompetenzstufen bewertet. Wissen und fachliche, berufsbezogene Fähigkeiten des Denkens und Handelns werden im Zusammenwirken deutlich. Damit wird eine Antwort möglich auf die Frage: was kann ich schon – was muss ich weiterentwickeln bzw. woran muss ich arbeiten. Daneben entsteht auch eine **Beurteilungsgrundlage für den jeweiligen Betrieb zur Ausbildungspassung.**

Der Verzicht auf Noten führt zur **Verringerung des Leistungsdrucks** und steigert die Chance der individuellen kompetenzorientierten Förderung fachlich und überfachlich mit Sichtbarwerden von Erfolgen, deren Anerkennung und daraus entstehender Lernmotivation.

Die aufgezeigten Aspekte dieser Art der **Förderung individuellen Lernens** werden konsequent durch die Anlage und **Führung eines Lernportfolios** und eines **Qualifizierungsportfolios** – als Ergänzung zum herkömmlichen Zeugnis – untermauert. Damit bekommen Betriebe über die herkömmlichen Noten hinaus Einblick über die jeweiligen Stärken und die notwendige Weiterentwicklung eines jeden Jugendlichen. Der quantitativen (von beurteilenden Personen abhängigen) Bewertung liegt eine qualitative Aussage zu individuellen Kompetenzen über die Portfolios als Ergänzung vor.

Die Leistungsbewertung erfolgt damit im berufsbezogenen fachlichen Bereich in beiden Jahren der BÜA mit Hilfe von Kompetenzbeschreibungen und Kompetenzmatrix. Der Nachweis einer ständigen fachlichen berufsbezogenen Weiterentwicklung wird in der Stufe

II durch zertifizierte Qualifizierungsbausteine erbracht, um damit die Ausbildungsfähigkeit nach zwei Jahren BÜA (als Vorteil im Vergleich zu Realschulabsolventen) zu belegen. Der Erwerb des Mittleren Bildungsabschlusses wird durch eine Abschlussprüfung am Ende des zweiten Jahres (Stufe II) BÜA bzw. ausbildungsbegleitend nach den bestehenden rechtlichen Regelungen erworben.

Es muss zueinander passen:

„**Lernkultur – Leistungsbewertung – Prüfungen**“ – es gilt: von „unten“ und „oben“ **Reformen in Gang zu bringen!** (Felix Winter)

BÜA – Vielfältige Herausforderung!

Durch Situationen und notwendige Reaktionen

Die Qualität eines Konzeptes zeigt sich in seiner Wirkung. Wirkung ist jedoch abhängig von **Gelingsbedingungen**, hier: organisatorischen, personellen, pädagogischen, regional strukturellen Rahmenbedingungen, dem Beitrag der wissenschaftlichen Begleitung, der Unterstützung durch das Hessische Kultusministerium und der Institutionen der Wirtschaft und Verwaltung.

Der Erfolg wird beurteilt werden an dem Prozentsatz der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen können, diese mit Erfolg abschließen, in den Arbeitsmarkt integriert werden und somit die BÜA als Chance zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung nutzen konnten.

Hierzu bedarf es eines regionalen Netzwerkes mit:

- allgemein bildenden Schulen und deren Informationsauftrag,
- beruflichen Schulen untereinander, um das Kennenlernen mehrerer berufsbezogener Fachrichtungen für Schülerinnen und Schüler zu ermöglichen,
- IHK, Handwerkskammern und der Betriebe mit der Verpflichtung, Praktika zu ermöglichen, Ausbildungsplätze zu besetzen und diese Jugendlichen als potenzielle Fachkräfte zu sehen und anzuerkennen,
- Kooperation, Zusammenwirken von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern und Lehrerinnen und Lehrern der beruflichen Schulen, um **Lernkultur** auch zur **Ausbildungskultur** werden zu lassen,
- zentraler regionaler Bildungssteuerung in Übergangssystemen (Verknüpfung OLOV, Agentur für Arbeit, Hessencampus),
- zentraler regionaler Unterstützung der beruflichen Schulen für Vermittlung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler der BÜA und darüber hinaus mit Begleitung und Vermittlung in Aus-

bildung unter enger Kooperation Betriebe/ berufliche Schulen,

- sozialpädagogischem Unterstützungsbedarf ebenso wie Deutsch als Zweitsprache, um eine Integration in den Ausbildungsmarkt zu ermöglichen,
- wissenschaftlicher Begleitung, die von Prof. Tenberg (BbSch, 4, 2014) beschrieben wird als wissenschaftlich hinterlegte Beratung mit Schwerpunkten in konzeptionellen Inputs, fachlichem und überfachlichem Coaching, Mitwirkung an übergeordneten Steuerungsprozessen. Der vorliegende Beratungsauftrag bezieht sich auf Mitwirkung bei der konzeptionellen Ausgestaltung, dem Angebot didaktisch-methodischer Workshops, der Begleitung des Prozessmonitorings, dem Coaching der Lehrerinnen und Lehrer sowie der jeweiligen Schulleitung,
- Maßnahmen der Kultusbehörden zur Stellenzuweisung für Sozialpädagogen, Lehrerinnen und Lehrer mit Zusatzfakulta DaZ zur Ermöglichung individueller Förderung in Kleingruppen und bedarfsorientierten Zusatzangeboten,
- Fortbildungsangeboten für Lehrerinnen und Lehrer, aber auch gemeinsam mit den Netzwerkpartnern, insbesondere auch betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern, u. a. zu Aufgabenbereichen, wie Diagnostik, Umgang mit Kompetenzübersichten, Feedbackgesprächen, Lerncoaching, Einführung von Portfolioarbeit, Lernen mit Hilfe digitaler Medien, Arbeit in Teams mit Sozialpädagogen, Sonderpädagogen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher etc.

Fazit

Der glb weist auf die Ausschreibung für die Teilnahme am Schulversuch „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“ hin, ABl. 6/16, Seiten 153 bis 159.

Der glb fordert das Hessische Kultusministerium auf, die im Rahmen des Schulversuchs möglichen Gelingsbedingungen sicherzustellen, um die Voraussetzungen für die Teilnahme einer hohen Anzahl beruflicher Schulen im Land Hessen zu ermöglichen und damit Transparenz im sog. „Übergangssystem“ zu erhöhen und Heterogenität mit der Wahrnehmung und ansatzweiser Möglichkeiten individueller Förderung begegnen zu können.





10 Jahre Schulinspektion- und was kommt jetzt-?

VON JÜRGEN FACHINGER (DIREKTOR AN DER HESSISCHEN LEHRKRÄFTEAKADEMIE)

Ein Resümee von den Erfahrungen und Erkenntnissen aus zwei Durchläufen der Schulinspektion in Hessen wird bei den Beteiligten unterschiedlich ausfallen. Aus der Sichtweise der inspizierten Schulen gibt es innerhalb der Kollegien und bei den Schulleitungen große Meinungsunterschiede zum Nutzen und zur Wirksamkeit dieser gesetzlich vorgeschriebenen externen Evaluationsmaßnahme. Die nachstehenden Kritikpunkte haben die Inspektionsteams an den Schulen regelmäßig zu hören bekommen: Sie werden im Folgenden benannt:

- Unterrichtsbesuche von nur 20 Minuten sind nicht geeignet, die Qualität des Unterrichts zu messen. Viele Schulleiterinnen/Schulleiter, Landtagsabgeordnete, Schülerinnen und Schüler, Eltern und weitere Interessierte, die als Peers eine Inspektion begleitet haben, haben diesbezüglich ihre Meinung geändert. Eine wissenschaftliche Studie belegt, dass 20-minütige Unterrichtsbesuche zum nahezu gleichen Ergebnis kommen, wie 45-minütige Unterrichtsbesuche, wenn es um die systemische Bewertung des Unterrichts an Schulen geht, bei der Interviews mit Schulgemeindemitgliedern und andere Informationsquellen zusätzlich zur Bewertung herangezogen werden.
- Der Zeitpunkt der Inspektion ist ungeeignet. Dieses Argument wurde zu allen möglichen Terminen des Schuljahres genannt. Natürlich können in Prüfungsphasen nicht alle Klassen besucht werden, dies ist insbesondere bei beruflichen Systemen auch außerhalb dieser Phasen nicht möglich und auch nicht nötig. Ansonsten ist davon auszugehen, dass in der Schulzeit auch lernwirksamer Unterricht stattfindet. Ausnahmen werden berücksichtigt (u.a. Krankheitsfälle, schulweite Klassenfahrten in kleinen Systemen).
- Nicht alle Inspektorinnen und Inspektoren haben die Expertise für die Schulform/Fächer, die sie evaluieren. Alle Inspektorinnen und Inspektoren wurden für ihre Tätigkeit umfassend qualifiziert und die Inspektionsteamleitungen

haben i.d.R. die geforderte Schulformkompetenz und langjährige unterrichtliche Erfahrungen. Da keine fachspezifischen Kriterien des Unterrichts erhoben werden, sondern nur überfachliche, ist die Fachexpertise nicht erforderlich.

- Die Bewertungen im Bericht können einzelne Lehrkräfte mit Blick auf ihr Engagement und ihre Arbeit nicht nachvollziehen. Da bei der Schulinspektion das System Schule als Ganzes evaluiert wird, können die Bewertungen nicht von allen Lehrkräften einer Schule als zutreffend für sich wahrgenommen werden.
- Es entsteht durch die Vorbereitung auf die Schulinspektion ein großer zusätzlicher Arbeitsaufwand für das ganze Kollegium. Die Schulinspektion ist an vorhandenen Dokumentationen und Konzepten interessiert und möchte einen kriterienbezogenen IST-Stand spiegeln. Mögliche „Aufräumaktionen“, zusätzliche Fachbereichssitzungen, Protokollstrukturen etc. werden von der Inspektion nicht vorgegeben, sondern werden von den Schulen oftmals anberaumt, um langjährige Versäumnisse noch kurz vor der Inspektion auszugleichen.
- Nach der Inspektion werden die Schulen mit dem Bericht alleine gelassen. Da der Auftrag der Schulinspektion sich ausschließlich auf eine kriterienbezogene Erhebung in Form eines Berichts beschränkt, ist damit die Arbeit des Inspektionsteams abgeschlossen. Eine beratende und betreuende Begleitung der Schule obliegt dann den entsprechenden Fachabteilungen der Schulämtern.

Diese Rückmeldungen aus Sicht der Schulen sind alle nachvollziehbar, resultieren teilweise aus Unkenntnis des konkreten Auftrags der Schulinspektion und zeigen, dass die hessischen Schulen sehr unterschiedlich mit systemischer Kritik umgehen. Insbesondere hat sich gezeigt, dass Lehrkräfte, die selbst permanent Bewertungen ihrer Schülerinnen und Schüler vornehmen, sich mit der Bewertung ihres Systems Schule schwertun und oft die systemische Bewertung auf sich selbst bezie-

hen. Die hessenweit eher gering ausgeprägte Praxis, sich regelmäßig und professionell ein Feedback als Lehrkraft bzw. Schulleiter/in geben zu lassen (z. B. zum eigenen Unterricht oder zur Personalführung) oder Reflexionsphasen als festen Bestandteil in den Unterricht einzubauen, zeigt hier Parallelen auf.

Die Skepsis, die zu Beginn der Schulinspektion (ab 2006) deutlich spürbar war, hat sich in der zweiten Inspektionsrunde (ab 2011) ebenso deutlich reduziert. Bei den meisten Schulen ist angekommen, dass Schulevaluation als Instrument zu verstehen ist, welches für die Schule und mit der Schule Entwicklungsfelder lokalisiert und der Schule als Gesamtsystem einen kriterienbasierenden Überblick, orientiert am Hessischen Referenzrahmen Schulqualität (HRS), über ihre Stärken und Schwächen gibt. Die von den Beteiligten (Lehrkräfte, Schulleitung, Dezenten der Schulämter) eingeholten Feedbacks nach den Inspektionen zeigen sehr deutlich eine überaus hohe Zufriedenheit mit dem Gesamtprozess der Schulevaluation. Die Befragten fühlen sich in den meisten Fällen sehr wertschätzend behandelt und ihre Einrichtung äußerst professionell im Bericht eingeschätzt. Die Tatsache, dass viele Schulen im Anschluss an die Schulevaluation gerne mit den Inspektionsteams an den Entwicklungsvorhaben weitergearbeitet hätten, zeigt auch, dass viele Schulen bereit sind, die Inspektionsberichte als Chance zur Veränderung zu nutzen und Vertrauen in die Kompetenz der EvaluatorInnen als Experten für gute Schulqualität entwickelt haben. Es hat sich aber auch gezeigt, dass nach den Inspektionen das Tagesgeschäft und die Komplexität der Entwicklungsvorhaben vielen Schulen nur eher kleine Schritte zur Qualitätsentwicklung ermöglichen. Wirkungen der Schulevaluation sind aber wie folgt deutlich zu erkennen:

- Schulen beschäftigen sich intensiver mit dem Hessischen Referenzrahmen Schulqualität
- Schulprogramm, Konzepte, Fortschreibungen der Curricula, Fortbildungsaktivitäten und die Verbindlichkeit von Absprachen rücken stärker in den Fokus
- Leitbild und Schulleitungshandeln wer-

den thematisiert

- die Professionalität der Schulorganisation rückt in den Fokus
- die Schulgemeinde setzt sich mit allen inspektionsrelevanten Kriterien auseinander (Onlinebefragung, Interviews)
- „Ausmisten“ und Ordnen wird nicht nur als Belastung, sondern auch als Anlegen sinnvoller Strukturen wertgeschätzt
- die systemischen Rückmeldungen zum Unterricht geben Anlass, darüber in den Fachschaften zu sprechen, über Veränderungen nachzudenken und Teamstrukturen zu beleben
- für strategische Entscheidungen auf bildungspolitischer Ebene (HKM) ist ein valider Datenfundus entstanden, der sehr deutlich zeigt, in welchen Bereichen Investitionen notwendig sind, um die hessischen Schulen orientiert am HRS gut aufzustellen
- gute Praxis an hessischen Schulen ist dank der Inspektionsrunden identifiziert und benannt

Die genannten Aspekte zeigen ohne Anspruch auf Vollständigkeit auf, welche positiven Wirkungen von den Inspektionen ausgehen. Die Kritik, dass der Wirkungsgrad für den betriebenen Aufwand zu gering sei, soll damit nicht weggeschoben werden. Es wird bei genauerer Betrachtung aber klar, dass 10 Jahre Schulinspektion eine sinnvolle Investition waren, die oben genannte Wirkungen entfalten konnten und den Entscheidungsträgern sowohl schulbezogen als auch schulamts- oder verbandsbezogen gesicherte Informationen zum Qualitätsstand der HRS-Kriterien -Qualitätsentwicklung, Management, Professionalität, Schulkultur und Unterricht- an den hessischen Schulen geben. Dass eine dritte Inspektionsrunde, als weitere standardisierte Vollevaluation nach gleichem Muster, signifikant andere Befunde erbrächte, ist unwahrscheinlich. Daher ist eine Neuausrichtung der Schulevaluation zwingend erforderlich.

Die Neuausrichtung der Schulevaluation fußt auf folgenden Eckpunkten:

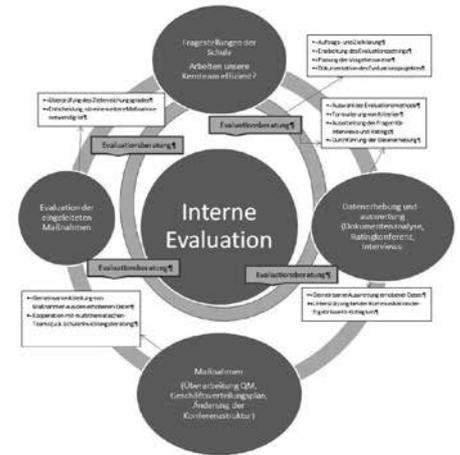
- ein Beratungs- und Unterstützungssysteme hilft den Schule beim Aufbau einer internen Evaluationsstruktur
- Fokus auf strategisch wichtige Fragestellungen
- verstärkte Zusammenarbeit und bessere Vernetzung zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Schulaufsicht und der Lehrkräfteakademie
- Aufbau und stärkere Nutzung von Netzwerken

Auf der Grundlage des HRS und von Überlegungen zur Gestaltung der Neuausrichtung der Schulevaluation wird von der Lehrkräfteakademie ein vielfältiges Evaluations- und Unterstützungsangebot zur Verfügung gestellt, welches alle Maßnahmen unter der Zielstellung bündelt, einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Schulen zu leisten.

Die Beratung und Unterstützung von Schulen zur internen Evaluation ist ein wesentlicher Baustein dieser Neuausrichtung und nimmt die Forderung von Schulen auf, ein individuelles Evaluationsdesign gemeinsam zu entwickeln. Hierbei geht es in erster Linie darum, die Einzelschule bei der Implementierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen durch passgenaue Evaluationssettings zu unterstützen. Folgende Unterstützungsleistungen sind geplant:

- Themenspezifische Checklisten (z. B. zu Ganztags, Inklusion, Medienbildung) unterstützen eine Ist-Stand-Analyse, die als Basis für die Ableitung von schulischen Entwicklungsschwerpunkten genutzt wird. Hier setzt die Evaluationsberatung an, gemeinsam mit der Schule geeignete Instrumente zur Steuerung solcher Entwicklungen zu finden.
- Maßgeschneiderte Beratungs- und Begleitungsangebote sorgen für eine auf die spezifische Fragestellung der Schulen abgestimmte Evaluationsmaßnahme. Hierbei obliegt es den Schulen, vorhandene Daten zu nutzen (z. B. aus der 2. Schulinspektion und/oder internen Evaluationsmaßnahmen) oder weitere Informationen für Handlungsbedarf durch Datenerhebungen zu generieren.
- Fortbildungsangebote und Netzwerkarbeit bieten die Möglichkeit, Evaluationsexpertise aufzubauen und diese gezielt in die Entwicklungszyklen einzubauen (z. B. Q2E).
- Von der Lehrkräfteakademie erstellte Handreichungen (u. a. Strukturierungshilfen, Checklisten) und die Bereitstellung von technischen Ressourcen (u. a. online gestützte Evaluationsplattformen) unterstützen diesen Entwicklungsprozess.

Externe Evaluationen stellen einen weiteren Baustein der Neuausrichtung dar. Sie können zum einen der Einschätzung bildungspolitisch relevanter Themen dienen, indem durch repräsentative Stichproben erhobene Daten im Sinne eines Bildungsmonitorings für Steuerungsentscheidungen genutzt werden. Zum anderen kann eine externe Evaluation Schulen, Staatlichen Schulämtern und dem



Das Schaubild zeigt exemplarisch den Kreislauf einer begleiteten internen Evaluation

Hessischen Kultusministerium die Möglichkeit eröffnen, eine konstruktiv-kritische, fundierte Rückmeldung zu einer konkreten schulischen Sachlage zu erhalten.

Metaevaluationen an Selbstständigen allgemeinbildenden und Selbstständigen Beruflichen Schulen (SES und SBS) sind weiterhin per Erlass vorgesehen und werden nach den bekannten Standardverfahren durchgeführt. Die Schulen, die im im Nachgang zur 2. Schulinspektion eine Nachinspektion erhalten, werden ebenfalls per Erlass noch bis 2018 durch das bekannte Nachinspektionsverfahren extern evaluiert.

Die Neuausrichtung der Schulevaluation ist gedacht als logische Weiterentwicklung der Evaluationspraxis in Hessen. Kritikpunkte aus der 2. Schulinspektion und politische Forderungen werden berücksichtigt und zeigen sich insbesondere durch die Fokussierung auf das schulspezifische Beratungsangebot.

Die hessischen Schulen sollen in immer stärkerem Maße Selbstverantwortung für ihre Qualitätsentwicklung über systematisch eingesetzte Evaluationsverfahren als Grundlage für die Konkretisierung von Zielen, Maßnahmen und Handlungsstrategien übernehmen. Unterstützt werden sie dabei durch die Hessische Lehrkräfteakademie und die Staatlichen Schulämter.

Die Konzeption für die Neuausrichtung der Schulevaluation soll durch eine Kooperationsvereinbarung der beteiligten Institutionen (Staatlichen Schulämtern und der Lehrkräfteakademie) zu einer verbindlichen und arbeitsteiligen Auftragslage führen. Es bleibt abzuwarten, wie diese Partnerschaft konkret ausgestaltet und in Zukunft funktionieren wird und ob alle Beteiligten das Ziel, die Schulen bei ihrem Auftrag modernen und qualitativ am HRS orientierten Unterricht anzubieten, unterstützen werden.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf gibt die Fraktion der FDP Anlass, über die Praxis der Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung nachzudenken. Das sollte dringend erfolgen, denn der glb fragte bereits in IMPULSE 2/2016:

Lehrerfort- und -weiterbildung: Wer, was und wie bringt (man) Licht in das Dunkel?

Das kann nicht damit geschehen, dass „Fortbildungsveranstaltungen in der Regel in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden sollen“. Dies ist gem. § 66 Abs. 4 Satz 1 HLbG bestehende Rechtslage.

Der damit in Verbindung gebrachte Unterrichtsausfall sollte parallel zum Nachdenken anregen, weil Unterrichtsausfall bedauerlicherweise mit vielfältigen anderen Ursachen begründet werden muss.

Stellungnahme des glb

zum Gesetzentwurf der Fraktion der FDP für ein Gesetz zur Verminderung des Unterrichtsausfalls durch Lehrerfortbildung und zur Verbesserung der Lehrerfortbildung in der unterrichtsfreien Zeit

VON HEIDI HAGELÜKEN



Die Fragen, die zur Thematik Lehrerfort- und -weiterbildung dringend beantwortet werden müssten, sollten u. a. lauten:

Was kommt in den Schulen an?

- Fortbildung in den Schulen: Prozessbegleitung des Kollegiums und der erweiterten Schulleitungen statt einzelne Kolleginnen und Kollegen in Fortbildungskursen?
- Welche fachlichen und fachdidaktischen Angebote führen Lehrerinnen und Lehrer der jeweiligen Fachbereiche zusammen?
- Was soll getan werden: strukturell, inhaltlich, ressourciell, damit Fortbildung mit vielen Themen erfolgreich für Schülerinnen und Schüler wird?
- Wie sind die Fortbildner qualifiziert?
- Wie können durch klare Zuständigkeiten Transparenz über Nachfrage und Angebot geschaffen werden?
- Wie werden Transaktion und Transformation gesichert?
- Welche Ressourcen werden gebündelt?

Der glb kann dem Anliegen der FDP-Fraktion bedingt folgen, fordert aber in diesem Zusammenhang das Hessische Kultusministerium auf:

- Die Wirksamkeit der bisherigen Angebote und Maßnahmen zu prüfen.
- Die institutionellen, personellen und sächlichen Voraussetzungen zu schaffen, die für eine effiziente und vorausschauende Lehrerfort- und -Weiterbildung notwendig sind.
- Dafür sind u. a. systemische Strukturen, klare Zuständigkeiten sowie Transparenz erforderlich.
- Nachfrageorientierte Formate zu nutzen, um Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer von selbstständigen und eigenverantwortlichen handelnden Schulen aus zu denken.
- Fort- und Weiterbildungsangebote zu ermöglichen, die einerseits die normativen Vorgaben (Schulgesetze, Erlasse, Verordnungen, Referenzrahmen etc.) sowie die Ansprüche schulisch-bildungspolitischer Schwerpunkte (z. B. Inklusion, Umgang mit Heterogenität, Berufsausbildung/Berufliche Handlungskompetenz 4.0 ...) beinhalten, andererseits so angelegt sind, dass die nachfragenden Schulen in Kommunikation mit den Fortbildungseinrichtungen ein für sie „schulscharfes“ Fortbildungsprogramm planen und vertreten können.
- Unterstützung der Schulen für ihren Qualitätsentwicklungsprozess durch externe Beratung, Begleitung (Coaching) des Kollegiums und der Schulleitung, in Kooperation mit außerschulischen Partnern sicherzustellen.
- Ein Zusammenwirken der an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen (Universitäten, Studienseminare, Schulen, Fort- und Weiterbildungsinstitute) und der Schulaufsicht bis hin zu den Ministerien herbeizuführen (bottom up statt top down).
- Die betriebspraktische fachdidaktische Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern beruflicher Schulen verstärkt zu fördern, um so die Aktualisierung beruflicher Kenntnisse zu erreichen, wodurch gleichzeitig ein Beitrag zur Verbesserung der Lernortkooperation (berufliche Schule / Betrieb) geleistet wird.
- Fort- und Weiterbildung zu arrangieren, die es Lehrerinnen und Lehrern ermöglicht, sich den Herausforderungen 4.0 stellen zu können und Online-Fortbildungen, Blended Learning wahrnehmen zu können.
- Die Lehrerinnen und Lehrer in einem angemessenen Umfang für ihre Fort- und Weiterbildung als Teil ihrer dienstlichen Aufgaben freizustellen bzw. entsprechende Angebote und Maßnahmen für die unterrichtsfreie Zeit vorzusehen.
- Fort- und Weiterbildung als Berufsaufgabe der Lehrerinnen und Lehrer zu sehen und so zu organisieren, dass Fortbildung nicht zu einer grundsätzlichen Belastung des Lehrerberufes führt, sondern auch von Lehrerinnen und Lehrern als Berufsaufgabe angenommen werden kann.



glb - Interessensvertretung für die berufliche Bildung in der Enquête-Kommission:

„Kein Kind zurücklassen“ Rahmenbedingungen, Chancen und Zukunft schulischer Bildung in Hessen

VON HEIDI HAGELÜKEN



Hessischer Landtag, Drucksache 19/191, 12.03.2014

1 Zusammensetzung des Gremiums

Der glb gehört zu den beratenden Mitgliedern und kann jeweils eine Vertreterin/einen Vertreter zu den Sitzungen der Enquête-Kommission entsenden, genauso wie der Landeselternbeirat, die Landesschülervertretung, der Landespersonalrat, die GEW, der Verband Bildung und Erziehung, der Hessische Philologenverband, der Hessische Städtetag, der Hessische Landkreistag, der Hessische Städte- und Gemeindebund, die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen und das Statistische Landesamt.

Kern der Enquête-Kommission sind 13 Mitglieder und 13 ständige Ersatzmitglieder, die dem Landtag angehören. Die Fraktion der CDU stellt 5 Mitglieder, die der SPD 4 Mitglieder, Bündnis 90/Die Grünen stellt 2 Mitglieder, Die Linken und die FDP jeweils 1 Mitglied.

2 Auftrag

Der Hessische Landtag beauftragte bereits im Jahre 2014 die Enquête-Kommission, eine umfassende Bestandsaufnahme der Bildungschancen von Schülerinnen und Schülern in Hessen vorzunehmen, deren Rahmenbedingungen zu beleuchten und mögliche Perspektiven ihrer Weiterentwicklung zu skizzieren sowie Vorschläge für die hessische Bildungspolitik zu erarbeiten.

3 Aufgabe

Aufgabe der Enquête-Kommission ist es, die gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen an frühkindliche, schulische und berufliche Bildung aller Kinder und Jugendlichen zur individuellen Lebensbewältigung, zur Existenzsicherung, zur Verwirklichung von Chancengleichheit und zur Erziehung mündiger Bürger im Sinne von Grundgesetz und Hessischer Verfassung zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

4 Themen- und Arbeitsschwerpunkte

Themen- und Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere:

- Das vielfältige, differenzierte und gegliederte hessische Schulsystem auf seine Überschaubarkeit und Effizienz im Hinblick die verschiedenen Funktionen von Schule als auch auf seine Konformität mit dem Elternwillen bewerten.
- Auswirkungen des demografischen Wandels auf das flächendeckende Angebot frühkindlicher, schulischer und beruflicher Bildung, insbesondere in den ländlichen Regionen Hessens, untersuchen und Lösungen entwickeln, wie überall in Hessen gleichwertige Bildungschancen gesichert werden können.
- Die Funktionsfähigkeit des gegenwärtigen Schulsystems sowohl im Hinblick auf seine Durchlässig-

keit, seine Anschlussfähigkeit und seinen Beitrag zur Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit als auch auf seine Fähigkeit, allen individuellen Begabungen und Leistungspotentialen gerecht zu werden, überprüfen... Auch sollen die jeweilige Eignung der Schulformen im Hinblick auf die Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf den weiteren Bildungsweg in Studium und Berufsausbildung und die daraus resultierenden Bildungschancen geprüft werden. Dabei sind auch Studienabbrecherquoten zu untersuchen.

- Aufzeigen, wie sich die gesellschaftlichen und familiären Voraussetzungen für pädagogisches Handeln in der Schule verändert haben und auf Schule in den letzten Jahren zahlreiche weitere Funktionen übertragen wurden... Es soll beleuchtet werden, inwieweit die gestiegene Selbstständigkeit von Schulen bereits dazu geführt hat, pädagogische Antworten zu den genannten Themenbereichen zu entwickeln.
- Die zukünftigen Anforderungen im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration in das Erwerbs- und Berufsleben analysieren, daraus Schlussfolgerungen für die schulisch und außerschulisch zu erwerbenden berufsqualifizierenden Kompetenzen von Schülerinnen und Schüler ziehen... und Vorschläge entwickeln, wie Berufspraxis und -orientierung an Schulen weiter gestärkt werden können. Dabei sind auch die Bedeutung und Leistungsfähigkeit des beruflichen Schulsystems für das Erreichen höherwertiger Abschlüsse (Meister oder Hochschulzugangsberechtigung/Studium) mit Blick auf die Integration junger Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit zu untersuchen. In diesem Zusammenhang sollen die beruflichen Schulen nach Möglichkeiten, Chancen und größtmöglichen Reformen der beruflichen Bildung untersucht werden.
- Der Frage nachgehen, wie Schülerinnen und Schüler in verstärktem Maße zur Selbstbestimmung sowie zur gesellschaftlichen und politischen Mitbestimmung im Sinne des Art. 56 Abs. 4 der Hessischen Verfassung befähigt werden können.
- Die derzeitige Situation im Bereich der Nachmittagsbetreuung und des Unterrichts am Nachmittag einer kritischen Bewertung unterziehen ... ein Ganztagschulkonzept analysieren und Vorschläge für eine Priorisierung von Maßnahmen entwickeln.
- Vor dem Hintergrund zunehmender Heterogenität der Schülerschaft insgesamt und einzelner Lerngruppen Möglichkeiten der verstärkten Individualisierung und individuellen Förderung im Unterricht

und außerhalb des Unterrichts ermitteln. Darüber hinaus das Spannungsfeld zwischen dieser Individualisierung des unterrichtlichen Angebots und den daraus resultierenden Veränderungen von Unterricht untersuchen. Außerdem prüfen, wie eine aussagekräftige Leistungsmessung und Leistungsdokumentation individuellen Lernprozessen und Lernbiografien gerecht wird und damit auch eine wirksame Rückmeldung für alle Schülerinnen und Schüler realisiert werden kann.

- Den Begriff Inklusion im Hinblick auf seine unterschiedlichen rechtlichen Bewertungen, Definitionen und Dimensionen beleuchten und ein Verständnis für die Notwendigkeit, die Möglichkeit und die Voraussetzungen und Bedingungen inklusiver Pädagogik in allen Schulformen, Schulstufen und Bildungsgängen entwickeln.
- Im Bereich Lehrerbildung untersuchen, welche Schlussfolgerungen aus den vorher beschriebenen veränderten Anforderungen und Reformnotwendigkeiten für die Auswahl der Lehramtsstudierenden, für das Verhältnis von fachlich-stofflichen und allgemein-pädagogischen Anteilen der Ausbildung sowie für das Verhältnis von theoretisch-wissenschaftlichen und pädagogisch-gesellschaftlichem Lernen zu ziehen sind.
- Im Bereich der Lehrerfort- und -weiterbildung überprüfen, welche Maßnahmen zur konsequenten Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Unterricht und Schule auf der Grundlage von verbindlichen Standards und einer ergebnisorientierten Evaluation sowie zur Verbesserung von Professionalität der Lehrertätigkeit erforderlich sind.
- Im Bereich der Bildungsverwaltung überprüfen, wie die Aufgaben Qualitätsentwicklung, Fort- und

Weiterbildung, Beratung und Unterstützung der Schulen (staatliche Aufsicht) effektiv gestärkt werden können. Dabei sind auch die Aufgabenverflechtung und Ressourcenverteilung zwischen Bund, Ländern Kommunen, Trägern und Eltern zu untersuchen.

5 Sitzungsplan und Vorbereitung

Die konstituierende Sitzung der Enquête-Kommission fand bereits am 05. Mai 2014 statt. Die genannten Arbeitsthemen wurden monatlich aufgerufen, mit Hilfe eines jeweils themenbezogen umfangreichen Fragenkataloges und dessen Beantwortung durch Sachverständige und beratende Interessenvertreter – so auch des glb – vorbereitet, durch wissenschaftliche Zuarbeit und mit anwesenden Sachverständigen in den monatlichen Sitzungen (zunächst öffentlich, dann intern) beraten. Die bisher geplante letzte Sitzung wird am 16. Dezember 2016 sein.

6 Beteiligung der Öffentlichkeit

Über die Arbeit der Kommission wird regelmäßig auf der Internet-Seite des Hessischen Landtages informiert, es werden Beteiligungsmöglichkeiten angeboten, um Anregungen der Öffentlichkeit in der inhaltlichen Arbeit der Enquête-Kommission zu berücksichtigen.

Kommentar

Der glb nimmt seine Rolle als ständiges Mitglied der Enquête-Kommission und als einzige Vertretung beruflicher Bildung in diesem Gremium sehr ernst, was aus den jeweiligen schriftlichen Stellungnahmen des glb, die über die Homepage des Landtages eingesehen werden können, hervorgeht. ←

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

DBB

Gewalt oder Drohung mit Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind längst an der Tagesordnung. Häufigkeit und Intensität nehmen permanent zu. Für viele Beschäftigte ist die Angst zum Begleiter auf dem täglichen Weg in den Dienst geworden.

Einige wenige Fallschilderungen vorab:

- Rettungsdienste und Feuerwehr werden immer wieder bei Einsätzen bedroht
- Mitarbeiter/innen der Straßenverkehrsdienste werden mit Urinbeuteln beworfen
- Ein 46-jähriger Polizeibeamter wird an Heiligabend 2015 in Herborn bei einer brutalen Messerattacke getötet. Sein 47-jähriger Kollege überlebt schwer verletzt

- Am 15. März 2016 wird ein Gerichtsvollzieher in Ausübung seines Dienstes in Gelnhausen durch einen Kopfschuss schwerstverletzt
- Am 11. Mai 2016 wird ein Polizeibeamter im Odenwald bei einer Verkehrskontrolle von einem Motorradfahrer mit einer Geschwindigkeit von rd. 200 km/h erfasst. Der Kollege erleidet schwerste Verletzungen, verliert beinahe sein Bein
- Zugbegleiter/innen der deutschen Bahn haben mittlerweile Angst vor Nachtdiensten; sie werden angepöbelt, bedroht, beleidigt oder gar körperlich traktiert
- Ein Beamter vom RP Darmstadt wird bei der Kontrolle eines Betriebes in Südhessen vom Firmeninhaber mit einem Kopfstoß niedergestreckt. Reaktion der Behörde: künftig soll ein anderer Kollege diesen Betrieb kontrollieren
- Gerichtsvollzieher werden von Bürgern, die Adressaten von Vollstreckungsmaßnahmen geworden sind, bis nach Hause an deren Privatadressen verfolgt, dort bedroht und eingeschüchtert
- Kolleginnen im Jobcenter werden von „Bürgern“ in einem rüden Ton beschimpft, bedroht, die „Bürger“ →

bringen gefährliche Hunde zum Termin mit, rasten völlig aus.

- Der Alarmknopf, den die Kolleginnen in den Büros mittlerweile zur Verfügung haben, löst ein Signal im Nachbarbüro einer Kollegin aus. Das war's.
- Wie sollte sie der Alarm auslösenden Kollegin tatsächlich Hilfe leisten können?
- Bei der Eröffnung der Europäischen Zentralbank in Frankfurt im Frühjahr 2015 werden nicht nur Polizeibeamte massiv angegriffen, sondern auch Feuerwehrleute und Rettungssanitäter
- Lehrer werden von Schülern massiv bedroht, weil sie auf das Einhalten bestimmter Verhaltensweisen hinzuwirken versuchen

Usw. usw.

Der Landesvorstand des dbb Hessen hat in seiner Sitzung am 15.02.2016 beschlossen, das Thema „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ ebenso wie der dbb Bund zu einem Schwerpunktthema zu machen.

Alle bisherigen Aktionen und Bemühungen haben den rasanten Anstieg der Fallzahlen und das rasche Fortschreiten der Werteerosion und der Respektlosigkeit nicht aufhalten können. Es muss auch von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden, wodurch der schon rein statistisch nachweisbare Anstieg der Zahlen der realen Entwicklung wohl noch ein gutes Stück hinterherhinken dürfte. So wird uns immer wieder berichtet, dass Vorgesetzte versuchen, zu relativieren, unter den Teppich zu kehren, nach dem Motto: „War doch nicht so schlimm!“

Bislang gibt es nur für Polizeibeamte ein statistisches Lagebild, wobei aufgrund der Tatsache, dass nach wie vor viele Kolleginnen und Kollegen als Opfer auf eine Anzeige verzichten, selbst dort eine gewisse Dunkelziffer angenommen werden muss.

Für alle anderen Bediensteten, die deshalb, weil sie als Repräsentant des Staates wahrgenommen und deshalb Opfer eines gewaltsamen Übergriffs werden, sind uns keine öffentlich recherchierbaren statistischen Erhebungen bekannt.

Selbst wenn andere Bedienstete als Vollstreckungsbeamte eine Strafanzeige erstatten, lässt sich aus der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) nicht ablesen, dass es sich um einen Angriff auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst handelte. Denn eine Anzeige von anderen Beschäftigten als den Vollzugsbeamten geht statistisch als ein Körperverletzungsdelikt in die PKS ein. Die Tatsache, dass das Opfer ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst war, ist nicht erkennbar.

Aber selbst wenn eine Strafanzeige kein belastbares statistisches Bild erkennen ließe, muss zudem beklagt werden, dass in den meisten Fällen von der Erstattung einer Strafanzeige gänzlich abgesehen wird. Dafür gibt es mehrere Ursachen, so z. B.:

- Fehlender Mut, Anzeige zu erstatten
- Geringe Wahrscheinlichkeit, dass der Täter tatsächlich eine merkliche Sanktion erfährt
- Angst vor Repressalien durch den Täter als Reaktion auf die Anzeigeerstattung
- Fehlende Unterstützung durch die Vorgesetzten und zuständigen Verwaltungsabteilungen vor

Ort

- Fehlender spezifischer strafrechtlicher Schutz vieler Beschäftigtengruppen

Neben den besonders medienwirksamen Ereignissen geraten also vor allem die täglich an allen möglichen Einsatzorten und in den Büros der Kolleginnen und Kollegen sich abspielenden Szenen völlig aus dem Blickwinkel. Sie werden häufig den Vorgesetzten, vor allem aber den Verfolgungsbehörden, nicht bekannt. In der Folge fehlt es an einer realitätsnahen Erkenntnislage und in der Öffentlichkeit fehlt die entsprechende Wahrnehmung.

Letztlich hat dies zur Folge, dass Entscheidungsträger in der Politik den Eindruck gewinnen müssen oder können, es gebe keinen akuten Handlungsbedarf.

Wir beabsichtigen u. a. folgende Maßnahmen:

- Einführung eines „Meldedienstes“, d. h., Beschäftigte berichten uns ihre „Erlebnisse“ (gerne auch anonym) in kurzer schriftlicher Form und teilen uns mit, ob und in welcher Form wir öffentlich berichten dürfen
- Fortlaufende öffentliche Berichterstattung durch uns
- Gespräche mit Politik, Behörden- und Dienststellenleitern zur Sensibilisierung, Appell an die Fürsorgepflicht
- Info-Veranstaltungen (nach innen und außen)
- Verbesserung des Rechtsschutzes
- Gespräche mit Verantwortlichen der Justiz
- Initiative zur Einführung eines umfassenden strafrechtlichen Schutzes aller Personen, die deshalb angegriffen werden, weil sie als Repräsentant des Staates wahrgenommen werden. Dabei soll der Schutz der körperlichen Integrität im Vordergrund stehen.

Es darf nicht kapituliert werden vor der fortschreitenden Entwicklung und es darf nicht bei Lippenbekenntnissen bleiben. Niemand darf erwarten, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst Gewalttaten hilflos ertragen müssen.

Der dbb Hessen findet die Entwicklung skandalös! Wir ergreifen jetzt gezielt die Initiative. Bedienstete müssen geschützt werden und sie müssen Rückendeckung erfahren, wenn sie angegangen wurden!

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, unterstützen Sie unsere Initiative in ihrem und in unser aller Interesse! Melden Sie ihr Erlebnis/ihre Erfahrung direkt an unsere Geschäftsstelle (mail@dbbhessen.de) oder an ihre dbb Fachgewerkschaft, damit wir anhand konkreter Fallbeispiele fortlaufend berichten und auch in ihrem Fall konkret helfen können.

Quelle: dbb Hessen Nachrichten 10/2016



Am 17. Juli 2016 stellte Finanzminister Dr. Thomas Schäfer seinen Haushaltsentwurf für das nächste Jahr der Öffentlichkeit vor.

Finanzminister legt Haushaltsentwurf 2017 vor

DBB

1.100 zusätzliche Lehrer, 100 zusätzliche Professoren, 500 zusätzliche Polizeibeamte, 100 zusätzliche Stellen bei der Justiz und knapp 80 bei der Finanzverwaltung. Das begrüßen wir ausdrücklich. Aber der Stellenabbau in anderen Bereichen soll offenkundig weiter gehen.

Die Steuereinnahmen sprudeln wie nie zuvor, die Zinsen sind weiter auf historischem Tiefstand, trotz Mehrausgaben von rd. 1,6 Mrd. € rund um das Flüchtlingswesen kann die Neuverschuldung im nächsten Jahr um 290 Mio. € sinken.

Der Finanzminister muss sich bei den hessischen Beamten bedanken. Denn durch den aufgezwungenen Verzicht auf eine angemessene und verfassungsgemäße Alimentation werden die zusätzlichen Stellen mit querfinanziert.

Mit der Vorstellung des Haushaltsentwurfs 2017 wurde –beinahe nebenbei– mitgeteilt, dass die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen die Verringerung der Wochenarbeitszeit auf pauschal 41 Stunden nicht zum 1.1.2017 umsetzen wollen, sondern erst acht Monate später.

Das ist die nächste grobe Unverschämtheit, der nächste Vertrauensbruch, von dem man lediglich als Randnotiz aus den Medien erfährt. Hier ist das letzte Wort noch nicht gesprochen. Wir werden diese beabsichtigte Vorgehensweise zum Gegenstand der politischen Gespräche nach der Sommerpause machen.

Eine intensive Bewertung des Haushaltsentwurfs werden wir nachreichen. Bis hierher steht aber fest, dass Schwarz-Grün sich weiter massiv mit den Beamten anlegen will.

Quelle: dbb Hessen Nachrichten 9/2016



Das Foto zeigt Richard Gleichauf (Mitte) auf einer Parkbank des Schlosssparks von Sanssouci in Potsdam, anlässlich einer Bildungsreise im April 2011, veranstaltet vom glb-Kreisverband.

Sein Ruf „Awwer mir lääwe als noch“ ist verhallt.

Nachruf zum Tode von Richard Gleichauf

VON VON KARIN AMEND-RAAB, VORSITZENDE DES KREISVERBANDES DARMSTADT-DIEBURG

(kar) Der glb-Kreisverband Darmstadt-Dieburg nimmt traurig Abschied von seinem langjährigen Mitglied und Förderer Richard Gleichauf.

Noch Ende Januar konnten wir ihm zu seinem 90. Geburtstag gratulieren und am 13. Mai hat er uns dann verlassen. Wenn auch seine lebendigen Auftritte unüberhörbar waren, hat seine Trauerfeier, auf eigenen Wunsch hin, doch in aller Stille stattgefunden.

Gleichauf, am 27. Januar 1926 als echter Heiner in Darmstadt geboren, hat Spuren hinterlassen. Unvergessen bleiben uns sein Humor, sein dichterisches und musikalisches Talent (er beherrschte Saxophon, Klarinette und Gitarre) sowie seine legendären Veranstaltungen an der Peter-Behrens-Schule. „Das Behrens“ platzte beim „Event Gleichauf“ aus allen Nähten.

Der „Pädagoge mit vielen Talenten“ konnte u. a. auch auf eine 15jährige Tätigkeit als Schulleiter der Peter-Behrens-Schule von 1976 bis 1991 zurückblicken, die die Schule und das Kollegium durch seinen ungewöhnlichen Führungsstil nachhaltig geprägt haben. An seiner unverblühten Art sich über Dinge zu äußern und Interessen durchzusetzen, ließ er auch Kultusminister persönlich teilhaben, schleppte diese durch düstere Kellergänge der Berufsschule, um das Raumproblem plastisch vor Augen zu führen.

Seiner Familie gilt unsere Anteilnahme. Er wird uns fehlen!

Den unvollständigen Abdruck in Impulse 2/2016 bitten wir zu entschuldigen!
Die Redaktion



KV Frankfurt Neuwahlen

VON DR. PATRICK SCHEIDHAUER

Einen neuen Kreisvorstand wählte die Mitgliederversammlung des glb in Frankfurt.

Auf dem Foto von links nach rechts: Ulla Bonerz (Kreisvorsitzende), Dr. Patrick Scheidhauer (Schriftführer), Thomas H.G. Wagner (stellvertr. Kreisvorsitzender) und Susanne Eißler (Kassiererin).



Vier Jahreszeiten bei dlh-Wanderung

Kreisverbände Hersfeld-Rotenburg/Werra-Meißner

VON DR. CLAUD WENZEL



Auf der gemeinsamen Wanderung kurz vor den Personalratswahlen erlebten die teilnehmenden Mitglieder des HPhV und des glb alle vier Jahreszeiten. Sturm, Hagel, Schnee und Regen konnten die gute Stimmung nicht trüben. Bestens von Dieter Rössler (Kreisvorsitzender Hersfeld-Rotenburg) organisiert, ging es rund um Iba bei Bebra durch Wald und Flur. Zahlreiche dlh-Kandidatinnen und Kandidaten für die Gesamtpersonalratswahlen am SSA Bebra nahmen an der Wanderung teil, um miteinander ins Gespräch zu kommen und die schöne Natur zu genießen. Zum gemütlichen Beisammensein nach der Wanderung kamen noch einige Kolleginnen und Kollegen hinzu.

Die dlh-Wahlergebnisse zum Gesamtpersonalrat fielen an den Beruflichen Schulen im Schulamtsbezirk unterschiedlich aus: Berufliche Schulen Bad Hersfeld (50 %), Berufli-



che Schule Bebra (40 %), Berufliche Schulen Eschwege (68 %) und Berufliche Schulen Witzenhausen (25 %). Insgesamt hat der glb wieder einen starken Beitrag zum dlh-Wahlergebnis geleistet. Für dieses Vertrauen und die Unterstützung sei allen Wählerinnen und Wählern sowie Mitgliedern gedankt.



dlh-Nachrichten

III/2016

VON JÜRGEN HARTMANN

- **Erste Ergebnisse der Personalratswahlen 2016**
- **Reisekosten verabschieden sich von der Papierform (ZRTU)**
- **Konstituierende Sitzung und Ministerbesuch in der ersten Sitzung**
- **Anhörung zum Besoldungsgesetz**
- **Qualifizierungsmodell für künftige Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen (QSH)**
- **Aktuelles zur Beschulung von Flüchtlingskindern**

Erste Ergebnisse der Personalratswahlen 2016

Zuerst dankt der dlh den Wählerinnen und Wählern, die ihn bei der diesjährigen Hauptpersonalratswahl unterstützt haben und den Kandidatinnen und Kandidaten auf der dlh-Liste für die Beamten und der dbb-Liste für die Arbeitnehmer ihr Vertrauen geschenkt haben. Wieder in den Hauptpersonalrat gewählt wurden die seitherigen Mitglieder Edith Krippner-Grimme, Kerstin Jonas und Jürgen Hartmann. Für die Arbeitnehmer wird Roselinde Kodym von der gemeinsamen dbb-Angestelltenliste diese Wahlperiode im Hauptpersonalrat vertreten sein.

Bei dieser Personalratswahl hat sich gezeigt, dass der dlh trotz Verlusten seine Sitzzahl halten konnte. In einigen Gesamtpersonalräten konnten mit gemeinsamen Listen (glb-HPHV-VDL und teils auch dem VBE) Arbeitnehmerplätze zurückgewonnen bzw. gewonnen werden. Im Gesamtpersonalrat Fulda gelang es sogar, zusammen mit dem VBE die Mehrheit und damit den Vorsitz in diesem Gesamtpersonalrat zu stellen. Wir gratulieren dem neuen Vorsitzenden Reinhard Schwab an dieser Stelle herzlich und wünschen eine glückliche Hand.

Die GEW erlitt ebenfalls Verluste, während der VBE und vor allen Dingen die Unabhängige Liste Stimmenzuwächse verzeichneten. Hierbei sind die Zugewinne der Unabhängigen Liste für den dlh vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Arbeit schwer erklärbar.

Reisekosten verabschieden sich von der Papierform (ZRTU)

Anfang Juni kamen die Informationen bezüglich des neuen Verfahrens zur Reisekostenabrechnung an den Schulen an. Dieses Verfahren sieht zukünftig eine ausschließlich digitale Abwicklung der Abrechnung von Dienstreisen vor. Da außerhalb des Kultusbereichs fast alle anderen Bereiche bereits mit der elektronischen Reisekostenabrechnung arbeiten, ist der Kultusbereich ein Sonderfall, da hier die Kolleginnen und Kollegen über keine eigenen Dienstrechner verfügen. Für den Fall, dass kein Dienstrechner zur Verfügung steht, wurde nun eigens eine Anwendung entwickelt, die den Zugriff auf die Reisekostenabrechnung über einen internetfähigen PC gestattet.

Es gab hierzu zwei Pilotregionen, in denen das Verfahren getestet wurde. Der HPRL wie auch der dlh haben frühzeitig darauf hingewiesen, dass die Papierform zumindest für einen gewissen Übergangszeitraum gewährleistet sein muss. Ebenso wurde darauf hingewiesen, dass die Zeiträume, in denen die Pilotprojekte durchgeführt wurden, so knapp bemessen waren, dass in diesen Zeiträumen z. B. kaum Klassenfahrten o. a. stattgefunden haben. Dies bedeutet, dass viele Kolleginnen und Kollegen gar nicht die Notwendigkeit hatten, eine Reisekostenabrechnung durchzuführen. Auch die Zahlen, die aus den Pilotregionen vorgestellt wurden (Nutzerzahlen, erfolgreiche Anmeldungen am System, tatsächlich durchgeführte Reisekostenabrechnungen) sind besorgniserregend.

Dass nun just und für die Kolleginnen und Kollegen sehr kurzfristig zum 15. Juni 2016, also in einem Zeitraum, in dem viele Klassenfahrten stattfinden, dieses neue, vom Grundsatz her begrüßenswerte Verfahren, eingeführt werden soll, führt aus Sicht des dlh dazu, dass es massive Beschwerden geben könnte. Aus den Pilotregionen sind diese Beschwerden schon bekannt, bisher konnte der Klageweg aus unserer Kenntnis heraus immer noch abgewendet werden.

Da bis jetzt (Stand 10.06.2016) noch keine Zugangscodes an der Basis angekommen sind, sollte eine parallele Beibehaltung des Papierweges gewährleistet werden. Sonst ist absehbar, dass es eine Flut von Klagen wegen Nichterstattung der Reisekosten geben könnte. Da dies auch nicht im Sinne des Kultusministeriums sein kann, hält der dlh es für geboten, res-

sortintern eine Zentralstelle zu bilden, an die Papieranträge auch weiterhin gerichtet werden können, sofern die Antragstellung für die Kolleginnen und Kollegen über den elektronischen Weg nicht möglich war.

Konstituierende Sitzung und Ministerbesuch in der ersten Sitzung

In der konstituierenden Sitzung, zu der der Vorsitzende des Hauptwahlvorstandes eingeladen hatte, wurde in geheimer Wahl der Vorsitz bestimmt. Der dlh gratuliert an dieser Stelle der neuen alten Vorsitzenden, Kollegin Scheffels, zur Wahl und wünscht für die Wahlperiode 2016 – 2020 eine gute Zusammenarbeit im HPRL und viel Erfolg bei der Leitung dieses Gremiums.

Gleich an der ersten regulären gemeinsamen Sitzung nahm Kultusminister Prof. Dr. R. Alexander Lorz teil, und es konnten in einem sehr intensiven Austausch einige aktuelle Themen angesprochen werden.

Im Fokus des Gesprächs stand u. a. die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen und damit verbunden die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung bzgl. der Senkung der Arbeitszeit. Die Anpassung wird für alle Beamtinnen und Beamten voraussichtlich eine Stunde betragen; dieses entspricht für Lehrkräfte einer Senkung des wöchentlichen Pflichtstunden-Deputats um eine halbe Pflichtstunde. Themen waren auch die Novellierung des Hessischen Schulgesetzes und die Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes und Überlegungen zur geplanten Schulleiterqualifizierung. Näheres wird die dlh-Fraktion in weiteren dlh-Nachrichten zu gegebener Zeit aufgreifen.

Anhörung zum Besoldungsgesetz

Nach der Ankündigung der Landesregierung, die Besoldung ab 1. Juli dieses Jahres um 1 % zu erhöhen, liegt dem Landtag nun der entsprechende Gesetzentwurf vor. Demgegenüber gibt es einen Änderungsantrag zum Gesetzentwurf durch die Fraktion DIE LINKE. Dieser fordert, die Besoldung ab 1. April 2016 um 4,4 % zu erhöhen. Der dbb hatte sich bei der Ankündigung der Landesregierung mit den Worten „Die Beamten in Hessen sind stinksauer“ geäußert. Dementsprechend kündigt er eine Klage an und wird auch bei der Anhörung vertreten sein. Auch der dlh ist der Überzeugung, dass mit einer immer weiteren Abkopplung des öffentlichen



Dienstes von der allgemeinen Einkommensentwicklung niemandem gedient ist. Die Auswirkungen der immer mehr schwindenden Attraktivität des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst werden sich bemerkbar machen. Spätestens könnte dies bei den nächsten politischen Wahlen erfolgen.

Qualifizierungsmodell für künftige Schulleiterinnen und Schulleiter in Hessen (QSH)

Geplant ist zum nächsten Schuljahr, mit einem Pilotprojekt zu starten. Viele der vorliegenden Informationen sind bereits im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit vor dem Erörterungsverfahren dem Hauptpersonalrat zugänglich gemacht worden. Eine Fülle von Informationen im diesem Vorabtausch haben bei den Mitgliedern des HPRL den Eindruck erweckt, das Kultusministerium beabsichtige, dieses neue Qualifizierungsmodell möglichst schnell einzuführen. Auch die Zeitschiene, die vorgesehen ist, bestätigt dies. So soll das Pilotprojekt schon nach den Sommerferien starten.

Der Hauptpersonalrat steht dem neuen Qualifizierungsmodell eher kritisch gegenüber. Gegen den Gedanken einer soliden Qualifikation und Begleitung im Amt für Schulleiterinnen und Schulleiter sei nichts einzuwenden. Kritisch wird allerdings im Gremium gesehen, dass im Modell auch ein Eignungsfeststellungsverfahren vorgesehen ist, das letztendlich darüber entscheidet, ob eine Person in Hessen Schulleiter/in werden kann.

Durch die dann gegebene Ausschließlichkeit dieses einen Verfahrens erhalte man nicht unbedingt die Person, die eine Schule gut im demokratischen Sinne leite. Weiterhin ist in

den umfangreichen Unterlagen zu erkennen gewesen, dass das Kultusministerium offensichtlich von einem neuen Berufsbild „Schulleiter/in“ ausgeht. Dies berge die Gefahr, dass künftig nicht ausschließlich gute Lehrer und Lehrerinnen in dieses anspruchsvolle Amt aufrücken könnten. Bei den Leitungsfunktionen der Staatlichen Schulämter sei dies auch schon in ähnlicher Weise zu beobachten, etwa wenn diese durch Juristen und nicht durch Pädagogen besetzt werden. Auch der dlh findet, dass man statt eines aufwändigen neuen Verfahrens besser die bereits existierenden Programme zur Schulleiterqualifizierung überprüft und optimiert hätte.

Aktuelles zur Beschulung von Flüchtlingskindern

Bei den momentan etwas über 300 InteA-Klassen, die sich zum großen Teil an Beruflichen Schulen befinden, kommen nun nach und nach die Kinder und Jugendlichen in die Vollzeitschulformen und die duale Ausbildung. Die Zahl der InteA-Klassen befinde sich in ständiger Anpassung an den Bedarf. Eine Abfrage durch das HKM im April habe ergeben, dass 6 bis 7 % dieser Kinder ohne schulische Vorbildung seien, viele seien noch nicht alphabetisiert, manche wiederum nur in arabischer Schrift. Im Kultusministerium rechnet man damit, dass sich die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die sich aktuell in InteA befinden (ca. 5000), zum Jahresende verdoppeln wird. Neben der Schaffung von weiteren Integrationsklassen soll ein Praxisbeirat gegründet werden, um landesweite Lösungsstrategien zu entwickeln. Auch der Hauptpersonalrat wird in diesem Gremium mit einem Mitglied vertreten sein.

Die landesweit etwa ein Dutzend Stellen für Schulpsychologen dienen vorwiegend der Beratung von Lehrkräften. Zu einem DAZ-Fachtag im September (16. – 17.) würden 600 bis 800 Lehrkräfte an der Universität Gießen erwartet, ein Fortbildungsprogramm der Lehrkräfteakademie befinde sich im Aufbau. Bei der Anerkennung von schulischen Abschlüssen sei das Staatliche Schulamt für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt zuständig. Grundlage für eine Anerkennung sei das Hessische Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HBQFG). Das Hessische Kultusministerium bekräftigte, dass die Schulen in Hessen diese große Aufgabe schaffen, man sei aber erst am Anfang, und die Aufgabe Integration werde das Land und die Schulen noch viele Jahre, wenn nicht gar Jahrzehnte beschäftigen. Der dlh unterstreicht, dass diese wichtige gesellschaftliche Aufgabe nur durch den unermüdlichen Einsatz der hessischen Lehrerinnen und Lehrer geschultert werden kann und fordert neben geeigneten Fortbildungen auch gezieltere Unterstützungsangebote (bspw. für die Arbeit mit Kompetenzrastern) sowie Entlastung für die neuartigen Aufgabenstellungen und -bereiche. Der dlh begrüßt die Einrichtung von kleineren Alphabetisierungsklassen zum Erlernen von Lesen und Schreiben. Er mahnt aber zugleich, dass auch kompetenteren Schülerinnen und Schüler der Übergang in die beruflichen Vollzeitschulformen und das Erreichen eines Realschulabschlusses einfacher ermöglicht werden müsste.

Altersdiskriminierende Besoldung

Mit Schreiben vom 19. November 2015 hatten wir zuletzt über den Sachstand zur Frage der altersdiskriminierenden Besoldung berichtet. Zwischenzeitlich liegt eine Entscheidung des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vor (Urteil vom 11. Mai 2016, 1 A 1926/15), mit der dieser festgestellt hat, dass ein Entschädigungsanspruch (in Höhe von 100 Euro pro Monat) nach unionsrechtlichem Haftungsanspruch ab Beginn des Haushaltsjahres zusteht, in dem Ansprüche erstmals geltend gemacht worden sind, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2014 (Anm.: am 1. März 2014 trat das neue Besoldungsrecht in Hessen in Kraft).

Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport hat darüber informiert, dass das Land Hessen gegen diese Entscheidung Revision eingelegt hat. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof beabsichtigt nun, die weiteren dort

anhängigen Verfahren bis zu einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ruhen zu lassen. Damit lässt eine rechtskräftige Entscheidung für Hessen weiterhin auf sich warten.

Bemerkenswert ist auch hier, dass man seitens der hessischen Landesregierung die Entscheidung des VGH einfach hätte akzeptieren können, stattdessen aber wieder einmal „mit dem Kopf durch die Wand will“. Auch das ist Ausdruck fehlender Wertschätzung, der sich an konkretem Regierungshandeln ablesen lässt. Wir werden über die weitere Entwicklung berichten.

Quelle: *dbb Hessen Nachrichten* 9/2016

Geändertes Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2016

mit den Stimmen der Regierungsfractionen beschlossen

Seit dem 10. Mai 2016 lag uns der Entwurf für ein „Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2016“ (HBesVAnpG 2016, Drucks. 19/3373) vor. Am 17. Mai 2016 wurde er ins Parlament eingebracht.

Am 30. Juni 2016 fand vor dem Innenausschuss eine Anhörung zum Gesetzentwurf statt, an der auch Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis teilnahm, ebenso wie der dbb Hessen und viele seiner Fachgewerkschaften. Am 12. Juli 2016 brachten CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Änderungsantrag (Drucks. 19/3581) zu ihrem eigenen Gesetzentwurf ein, der schließlich am 14. Juli 2016 mit den Stimmen der Regierungsfractionen beschlossen wurde.

Rückwirkend zum 1. Juli 2016 treten folgende Neuregelungen in Kraft:

- **Erhöhung der Besoldung um 1 Prozent, mind. um 35,- € mtl. des Grundgehalts und um 50,- € mtl. der Anwärtergrundbeträge (Art. 1 HBesVAnpG 2016; § 16 HBesG)**
- **Befristete Einführung eines nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlags in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts zuzüglich Amtszulage bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (Art. 1 HBesVAnpG 2016; § 54 a HBesG neu)**

- **Beseitigung von Stufenverlaufs-Nachteilen bei spezifischen Fallkonstellationen für lebensjunge Beamtinnen und Beamte (Art. 2 HBesVAnpG 2016; § 4 Abs. 6 HBes- VÜG neu)**
- **Anpassung der Versorgungsbezüge um ebenfalls 1 Prozent und der sog. Festbeträge um 0,9 Prozent (Art. 3 HBesVAnpG; HVAnpG 2016)**
- **Anpassung der Beträge in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung um ebenfalls 1 Prozent (Art. 4 HBesVAnpG; Hess. MVergV)**

Durch den o. a. Änderungsantrag wurde also nachträglich die Anpassung des Grundgehalts um mindestens 35,- mtl. und der Anwärtergrundbeträge um 50,- € eingebracht. Alles andere wurde vom ursprünglichen Gesetzentwurf übernommen.

Beamte, bei denen die 1-Prozent-Anhebung weniger als 35,- € brutto mtl. ausmachen würde,

erhalten diesen Mindestbetrag.

Damit sind Beamte, die 3.500,- € brutto od. mehr auf ihrem Lohnzettel stehen haben, von der „Nachbesserung“ gar nicht erfasst. Für diese Kolleginnen und Kollegen bleibt es bei der 1-Prozent-Anpassung.

Aber selbst für die geringsten Beamteneinkommen bleibt die prozentuale Steigerung bei einem Festbetrag von 35,- € deutlich unter

der 2-Prozent-Marke, und zwar ab dem 1. Juli 2016. Damit beträgt die Besoldungsanpassung für das Gesamtjahr 2016 zwischen 0,5 % und 0,8 %.

Dass sich CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN dafür noch feiern lassen wollen, erscheint wie blanker Hohn. Die nun in Kraft getretene Besoldungsanpassung bleibt auch mit der „Nachbesserung“ verfassungswidrig, weshalb der dbb Hessen –wie angekündigt– nach abgeschlossenem Widerspruchsverfahren die erste Klage einreichen wird.

An dieser Stelle bedanken wir uns noch einmal für den Änderungsantrag der Fraktion DIE

LINKE., der die Anpassung der Bezüge um 4,4 Prozent zum Inhalt hatte, und den mündlich in die Landtagsdebatte eingebrachten Antrag der Fraktion der SPD um Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtenbesoldung!

Außerhalb von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist uns nur eine Gewerkschaft bekannt, die die „Nachbesserung“ goutiert hat. Andreas Grün, der Landesvorsitzende der GdP Hessen, zeigte sich nach Kenntnisnahme der Änderungsabsichten zufrieden und meinte in seiner schriftlichen Darstellung vom 8.7.2016, dass „...es sich gelohnt hat, mit unseren (Anm.: denen der GdP) Aktionen und zuletzt der mündlichen Stellungnahme der GdP bei der Anhörung im Innenausschuss am 30. Juni 2016 auf die Situation in der hessischen Polizei aufmerksam zu machen...“.

Die Anhebung der Bezüge statt bisher um 0,5 Prozent auf nunmehr bis zu 0,8 Prozent in den

unteren Besoldungsgruppen wird hier offenkundig als Erfolg gewertet.

Dem ist nichts hinzuzufügen.

Quelle: dbb Hessen Nachrichten 9/2016

Lebensarbeitszeitkonto (LAK)

Nach wie vor herrscht eine gewisse Verunsicherung, wie im Zuge der Einführung der 41-Stunden-Woche ab 2017 weiter mit dem LAK bzw. den bis dahin angesammelten Stunden verfahren werden wird. Uns erreichen auch weiterhin entsprechende Anfragen. Daher teilen wir noch einmal den Sachstand mit: Der dbb Hessen wird der Politik hierzu eine entsprechende Vorlage unterbreiten, nach der Sommerpause wird die künftige Verfahrensweise Gegenstand der politischen Gespräche sein.

Es sei aber noch einmal darauf hingewiesen, dass wir erwarten, dass man ein Höchstmaß an Flexibilität im Umgang mit den Stundenguthaben gewähren wird. Einem „Einfrieren“ der Guthaben mit der Vorgabe, die angesammelten Stunden künftig nur noch pensionsnah in Anspruch nehmen zu können, erteilen wir eine klare Absage!

Quelle: dbb Hessen Nachrichten 9/2016

Richterbund teilt Auffassung des dbb Hessen zur Verfassungswidrigkeit des Besoldungsdiktats

Wie im Telefonat am 19. Mai 2016 zwischen dem Vorsitzenden des Richterbunds in Hessen, Dr. Saam, und dem Vorsitzenden des dbb Hessen, Heini Schmitt, erörtert wurde, teilt der Richterbund die Rechtsauffassung des dbb Hessen, wonach das Besoldungsdiktat der Hessischen Landesregierung verfassungswidrig ist.

Der Richterbund hat dies inzwischen auch öffentlich so dargestellt, ebenso wie die Tatsache, dass er die Klage des dbb Hessen unterstützt. Es wurde vereinbart, diesbezüglich in Kontakt zu bleiben

Quelle: dbb Hessen Nachrichten 8/2016



Pensionärstreffen 2016 in Fulda

VON BARBARA SCHÄTZ
SENIORINNEN- UND SENIORENVERTRETERIN DES GLB

Auch dieses Jahr trafen sich am 10. und 11. Juni ca. 40 Seniorinnen und Senioren zum traditionellen Pensionärstreffen des glb in der alten Bischofsstadt Fulda.

Petrus meinte es gut mit uns und so konnten die ersten Begegnungen im einladenden Gastgarten des Park-Hotels, unserer Unterkunft, erfolgen.

Begrüßt werden konnten auch unsere neue Landesvorsitzende, Frau Monika Otten, sowie unsere älteste Teilnehmerin Frau Irmgard Köhler, die seit 1961, also 55 Jahre Verbandsmitglied ist. Wir wünschen Frau Köhler, dass sie noch lange so rüstig und agil bleibt und wir sie auch im nächsten Jahr wieder begrüßen dürfen.

Nach dem kleinen Imbiss zur Stärkung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das anschließende Programm, holten uns drei Stadtführerinnen vom Hotel ab und führten uns durch die mittelalterliche Altstadt zum Dom. Aufgrund des schönen Wetters herrschte ein reges Leben in den Straßen und den blumengeschmückten Gastgärten der zahlreichen Restaurants und Cafés. Der Weg führte uns an dem alten Rathaus von 1531, dem ältesten Marktplatz der Stadt, Kirchen, Klöster und dem Hexenturm, ein Teil der ehemaligen Stadtbefestigung und Gefängnis der Opfer der Hexenverfolgung vorbei, sowie durch verwinkelte Gässchen mit liebevoll restaurierten Fachwerkhäusern aus dem 16. Jahrhundert.

In der historischen Altstadt sahen wir aber auch Zeugnisse moderner Architektur, wie das Karstadtgebäude und die Post, gestaltet und inspiriert von dem bedeutenden Architekten Sep Ruf (1908-1982) der die deutsche Nachkriegsarchitektur entscheidend geprägt hat.

Die Besichtigung des hellen, lichten und prächtigen barocken Bischofsdoms sowie der Grabstätte des Bonifatius ist immer wieder beeindruckend. Interessiert folgten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Ausführungen der Stadtführerin, die ruhig und sachlich informierte und Zeit zur Betrachtung und Besinnung ließ.

Durch den idyllischen Domgarten, der zum Dommuseum führt, und gesäumt ist von alten Rosensorten, führte unser Weg zum



Schloss, der ehemaligen Residenz der Fürststäbte und späteren Fürstbischöfe. Wie diese wandelten wir zuerst durch den gepflegten Schlossgarten mit seinen phantasievoll gestalteten Blumenrabatten.

Auch dort herrsche reges Treiben. Auffallend waren die zahlreichen Hochzeitspaare, die sich dort fotografieren ließen.

Bei der Schlossbesichtigung bekamen wir noch einmal einen Gesamtüberblick über den Schlossgarten mit der prächtigen Orangerie, ein Ort u. a. für die Sommerfeste der Fürststäbte.

Die letzte Station unsere Stadtbesichtigung war das Stadtschloss, der Mittelpunkt unter den barocken Bauwerken. Bei dem Gang durch die historischen Räume, besonders des Fürstensaals, erhielten wir einen Blick in die Lebenswelt des Absolutismus, der Macht und dem Reichtum der Äbte und Bischöfe.

Den Rückweg konnte jeder für sich selbst gestalten. Einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer begaben sich zu der auf dem Weg liegenden Benediktinerinnen Abtei Zur Heiligen Maria, einem Kloster der Benediktinerinnen, in dem auch heute noch Schwestern des Ordens angesiedelt sind und u. a. einen Klosterladen betreiben.

Der Abend begann mit Informationen zur aktuellen Schulpolitik und zu Ruhestandsfragen. Für das 1. Thema stand uns unsere Landesvorsitzende, Frau Monika Otten, zur Verfügung. Sie stellte sich kurz vor, berichtete über ihren Werdegang und eingehend über die Arbeit des Verbandes in der letzten Zeit. Dazu gehörten insbesondere die Personalratswahlen und die mit dem DLH erstellten Wahlziele, Wahlplakate und Materialien sowie die Kandidaten-

liste (siehe Impulse 1/16). Der glb ist wieder in allen Personalräten vertreten (siehe Impulse 2/16). Frau Otten berichtete außerdem von der Vertreterversammlung mit dem Ergebnis einer novellierten Satzung und der Wahl des Vorstandes. Alle Positionen konnten diesmal besetzt werden (siehe Impulse 2/16). Weitere Aktivitäten waren die Aufnahme von Gesprächen mit der Landesregierung, Verbänden, Vereinen u. a. Vorgesehen sind die Weiterentwicklung von Impulse und die Gestaltung eines Berufsschultages im nächsten Jahr.

Für das 2. Thema, Ruhestandsfragen, war der Vorsitzende der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen, Herr Deckert, gekommen. Er berichtete ausführlich und detailliert von der Besoldungspolitik der Landesregierung und den Maßnahmen des dbb Hessen. Der Gesetzentwurf zum „Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2016“ liegt vor. Darin ist, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, u. a. eine Erhöhung der Besoldung um 1 % zum 1.7.2016 vorgesehen. Diese Entscheidung der Landesregierung zeigt, dass sie nicht bereit ist, auf die Argumente des dbb Hessen bezüglich der Verfassungswidrigkeit dieses Gesetzes (siehe Impulse 2/16) einzugehen. Herr Deckert wies weiterhin auf die nächsten Schritte des dbb Hessen hin. Nach Inkrafttreten des Gesetzes erhalten die Beamtinnen und Beamten von der Bezügestelle Bezügenachweise, entsprechend des neuen Gesetzes. Dagegen werden einige der Betroffenen Widerspruch einlegen. Nach der abschlägigen Bescheidung wird dann die Klage eingereicht. Prof. (em.) Dr. Dr. h. c. Battis vertritt die Klage, der dbb Hessen übernimmt die Gesamtorganisation und den Rechtsschutz. Zum Abschluss bat Herr Deckert, die Online-Petition des dbb Hessen zu unterstützen, da sie eine weitere, die Klage unter-

stützende, wichtige und machtvolle Demonstration des Widerstandes gegen das Besoldungsdiktat sei.

Nach diesen vielseitigen aktuellen Informationen begann der gesellige Teil des Abends mit einem opulenten Abendbuffet mit Spezialitäten aus der Rhön. Aufgeheitert wurde der Abend durch Herrn Günter Elm, „Ein Fulder Jong“, der einen gelungenen Angriff auf unsere Lachmuskeln nahm. Mit individuellen Gesprächen in heiterer und aufgelockerter Stimmung, klang das gemütliche Beisammensein am Abend dieses Tages aus.

Der Samstag Vormittag war noch einmal von der Historie der Stadt Fulda, aber auch etwas ganz Anderem, dem Sternenhimmel der kommenden Nacht, bestimmt. Dazu besuchten wir das Vonderau Museum, früher päpstliches Seminar, und benannt nach dem Lehrer und Heimatforscher Joseph Vonderau.

Im dort befindlichen Planetarium zeigte uns der stellvertretende Leiter Herr Johannes Heyden Sternbilder, Planeten und was sonst in der heutigen Nacht zu sehen sei. Außerdem wurden wir durch die eindrucksvolle, lebendige kulturgeschichtliche Abteilung des Museums geführt, die unsere Kenntnisse von der Stadtführung am Vortag erweiterte und vertiefte. Zusätzlich konnten wir zwei erhaltene Exemplare des berühmten Kleinwagens aus Fulda, das „Fulda Mobil“ bewundern. Bei der Führung bekamen wir einen Einblick von der Größe und Vielseitigkeit des Museums mit seinen weiteren Abteilungen. Neugierde erregte die zu dieser Zeit vorhandene Dali-Ausstellung, die einige von uns im Anschluss an das Treffen besuchten.

Nach dem herzlichen Abschied hatten die Organisatorinnen den Eindruck, dass es →



ihnen gelungen war, unseren Seniorinnen und Senioren ein interessantes, unterhaltsames und angenehmes Treffen gestaltet zu haben.

Die Organisation des Treffens für 2017 hat bereits begonnen. Treffpunkt soll die „hessische Toskana“, die Stadt Bensheim sein. Bis dahin wünschen die Organisatorinnen allen Seniorinnen und Senioren unseres Verbandes eine gute Zeit, dass wir uns in „alter Frische“ wiedersehen und vielleicht weitere Interessenten an unserem Treffen begrüßen dürfen.



Vorankündigung Seniorentreffen 2017

Das Seniorentreffen 2017 findet am **29./30. April 2017 in Bensheim statt.**

Programm: Stadtführung durch die historische Altstadt und geführte Besichtigung des Fürstenlagers

Die Einladung, das ausführliche Programm, Hinweise zu Übernachtung und Anfahrt, und das Anmeldeformular werden in Impulse 4/2016 veröffentlicht.

Bitte merken Sie sich den Termin 29./30. April 2017 schon vor.

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

.....

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: