

Berufliche Bildung 2017

- 04** *Bericht von den HKM Gesprächen*
- 06** *Aktuelles zu nicht besetzten Lehrerstellen*
- 08** *Zur Funktionsstellenzuweisung an beruflichen Gymnasien*
- 12** *Aktuelle Stellungnahmen des glb*



Gewerkschaft für
berufliche Bildung
im Deutschen
Beamtenbund
(DBB)



Deutscher
Lehrerverband
Hessen



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

Impulse

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

I N H A L T *Ausgabe März 2017*

3 Vorwort

4 Aktuelles

- _ HKM-Gespräche
- _ HKM-Gespräche
- _ Maharahui in Rüsselsheim
- _ Nichtbesetzung von Lehrstellen
- _ Funktionsstellenzuweisung an beruflichen Gymnasien
- _ InteA
- _ Bericht vom glb-Fachseminar
- _ In eigener Sache
- _ glb unterstützt Forderungen des dbb Hessen

14 Nachrichten

- _ Helga Rublin feiert einen doppelten Geburtstag
- _ News
- _ Novelle Schulgesetz, dlh-Nachrichten 1 – 2017

18 Aus den Kreisverbänden

- _ Organisationsentwicklung der Juniorenfirma
- _ GPRL Fulda stellt sich vor

22 Stellungnahmen

- _ Stellungnahme Klassenvergrößerung
- _ Stellungnahme HSchG
- _ Stellungnahme Fachschulen für Sozialwesen

24 Senioren

- _ Pensionslasten
- _ Versorgungsbezüge
- _ Blaue Plakette

I M P R E S S U M

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

In unserer ersten Impulse-Ausgabe des Jahres 2017 erhalten Sie einen Einblick in das »laufende Geschäft« unseres Verbandes.

Zunächst einmal möchte ich allen glb-Mitgliedern herzlich danken, die es mir durch ihre Informationen, kritische Anmerkungen und Fragen sowie zum Teil umfassenden Beiträgen ermöglichen, für den glb Stellung zu Änderungen von Gesetzen und Verordnungen zu nehmen. Zudem ist dieser rege Austausch eine gute Grundlage, um Gespräche im HKM führen zu können.

Dies tun wir um verschiedene Themen anzusprechen oder auch um spezielle Fragestellungen aus konkretem Anlass aufzugreifen. Vor einigen Monaten habe ich mit zusammen mit unserem Landesvorstandsmitglied Jürgen Fachinger ein Gespräch mit dem Großreferatsleiter Berufliche Schulen, Herrn Klaus Bruno Müller, geführt. In zwei Artikeln berichten bzw. kommentieren wir die Gesprächsinhalte und unsere Sichtweise der behandelten Themen. Zu dem geben Ihnen Rudolf Bersch und Ute Molden eine ausführliche Darstellung zur Funktionsstellenzuweisung an beruflichen Gymnasien.

Besonders hervorheben möchte ich an dieser Stelle auch die gute Zusammenarbeit der Lehrerverbände im dbb. Gemeinsam haben die Lehrerverbände im dbb Hessen (glb, HPhV, VBE, VDL) eine Stellungnahme des dbb Hessen zur Novellierung des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) erarbeitet und diese zur Grundlage ihrer je eigenen kritischen Würdigung gemacht – so auch der glb. Lesen Sie dazu unsere Stellungnahme in der vorliegenden Ausgabe.

Diese konstruktive Zusammenarbeit möchte ich gerne fortsetzen; sie lässt Raum für eigene Stellungnahmen und Sichtweisen, macht aber nach außen auch deutlich, dass es große Gemeinsamkeiten gibt.

Am 8. Februar 2017 haben die Vorsitzenden der jeweiligen Lehrerverbände im Kulturpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtages die Sichtweise ihrer Verbände dem Hessischen Kultusminister Prof. Dr. Lorz und Herrn Staatssekretär Dr. Lösel sowie den anwesenden Politiker*Innen der verschiedenen Parteien vorgelesen und Rückfragen beantwortet.

Natürlich unterstützen glb-Mitglieder auch den dbb in Besoldungsfragen soweit dies rechtlich zulässig ist. Wir werden Ihnen daher auch weiterhin Informationen über die aktuellen Aktivitäten des dbb zu leiten und Sie im Rahmen unserer Infomails und gezielter Mails auf den neuesten Sachstand bringen.

Ganz herzlich zu danken gilt es in dieser Ausgabe auch Helga Rublin für ihr jahrzehntelanges Engagement für den glb. Die ehemalige stellvertretende Landesvorsitzende und Vorsitzende des kaufmännischen Fachbereichs Helga Rublin hat fast drei Jahrzehnte einen wesentlichen Beitrag für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung sowie die Wertschätzung der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer in Hessen geleistet. 2016 konnte Helga Rublin stolz auf zwei Jubiläen zurückblicken: 50 Jahre Mitglied im glb im Februar und sie konnte bei guter Gesundheit den 80sten Geburtstag im November feiern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle auch allen beteiligten Akteuren, die unsere sogenannte »Referendarschulung« organisiert haben, d. h. unser glb-Fachseminar »Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch für Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst«, das diesmal in Frankfurt am Main stattfand. Auf die hessischen Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst kommt bei Dienstantritt eine Menge an spannenden, aber auch herausfordernden Fragen zu. Diese zu beantworten haben sich die Mitglieder des glb-Landesvorstandes Thomas Kramer, Susanne Eißler und Dr. Christian Lannert zur Aufgabe gemacht und ein ausgesprochen positives Feedback der teilnehmenden Lehrer*innen im Vorbereitungsdienst erhalten, die sich auch über die lockere, informative Atmosphäre freuten.

Einen interessanten Beitrag zur »Organisationsentwicklung der Juniorenfirma-Cafeteria der Richard-Müller-Schule Fulda vor dem Hintergrund handlungsorientierter pädagogischer Zielsetzungen« stellt uns unser Kreisvorsitzende Thomas Beer von der Richard-Müller-Schule in Fulda zur Verfügung. Auch ihm ein herzliches Dankeschön für seinen Einsatz für die berufliche Bildung und die Förderung inklusiver Gemeinschaft.

Einen interessanten Einblick in digitales Lernen vermittelt uns Markus Bloos mit seinem Bericht über die 4. maharahui im deutschsprachigen Raum, die Ende November an der Werner-Heisenberg-Schule stattfand und gemeinsam von ihm und Kolleg*Innen seiner Schule sowie aus der Region Kassel organisiert wurde. Herzlichen Dank für diesen weiteren Beitrag zum digitalen Lernen.

Und »Digitales Lernen« ist auch das Stichwort für unseren »Hessischen Berufsschultag« mit dem Titel »Berufliche Bildung 4.0 – Quo vadis?« am 21. September 2017 in der Stadthalle in Friedberg. Die Vorbereitungen laufen »auf vollen Touren« und wir hoffen, Ihnen ein ausgewogenes Programm, vielfältige Foren und interessante Gesprächspartner aus Politik und Wirtschaft ermöglichen zu können. Herzliche Einladung und »Save the Date«!

Mit den besten Wünschen ...

Ihre
Monika Otten
 Landesvorsitzende des glb





HKM-Gespräche

VON JÜRGEN FACHINGER UND MONIKA OTTEN

Die Tradition, regelmäßig mit den verantwortlichen Referatsleitungen und Referent*Innen der Beruflichen Schulen zu aktuell wichtigen Themen Gespräche zu führen, wird weitergeführt.

Die glb-Landesvorsitzende Monika Otten und das Landesvorstandsmitglied Jürgen Fachinger haben sich am 15. 11. 2016 im HKM mit dem Leiter des Großreferats III.B (Berufliche Schulen, Lebensbegleitendes Lernen) Herrn Bruno Müller und Herrn Referenten Ulrich Schweers getroffen und folgende Themenbereiche besprochen:

- Situation des Großreferats Berufliche Schulen im HKM
- Berufliche Schule 4.0
- Beschulung von InteA-Klassen
- Gleichbehandlung bei der Zuweisung von Funktionsstellen
- Verbindliche Standards bei Stellenausschreibungen.

Zu weiteren Themen, die angesprochen wurden, können Sie von uns gerne persönliche Informationen erhalten (SBS/RSBS, BÜA, InteA, Berufliche Gymnasien, FOS-Prüfungen sowie die Schulberatung). Ferner werden einige dieser Themen Gegenstand separater Gespräche sein, die wir mit den jeweils zuständigen Referatsleiter*Innen und Referent*Innen führen wollen.

Situation des Großreferats Berufliche Schulen im HKM

Die Tatsache, dass die Abteilung Berufliche Schulen mit der Abteilung für allgemeinbildende Schulen zusammengelegt wurde, wird vom Herrn Großreferatsleiter Müller als Vorteil gesehen. Er sieht durch diese neue Struktur eine große Chance zur referatsübergreifenden Zusammenarbeit über alle Schulformen.

Herr Großreferatsleiter Klaus Bruno Müller wird – wie er uns mitgeteilt hat – zum 1. Mai 2017 in den Ruhestand treten. Eine Nachbesetzung werde vorbereitet.

Berufliche Schule 4.0

Ein wichtiger Entwicklungsbereich für die Schulen und insbesondere für die Beruflichen Schulen ist die Digitalisierung der Berufswelt, welcher unter dem Begriff Berufliche Bildung 4.0 zentrales Thema des am 21. September 2017 stattfindenden „Hessischen Berufsschultages“ des glb in der Stadthalle Friedberg sein wird.

Auf die Frage, welche Maßnahmen, Ressourcen und Vorbereitungen seitens des Hessischen Kultusministeriums diesbezüglich getroffen wurden, äußert Herr Müller, dass auf der Ebene der Kultusministerkonferenz Arbeitskreise zum Thema Digitalisierung und Industrie 4.0 eingerichtet wurden, in denen das Bundesland Hessen vertreten ist. Überlegungen zur konzeptionellen Umsetzung der Digitalisierungsstrategie der KMK bestehen und schließen auch den Bereich der Lehrerfortbildung ein. Die zur Umsetzung hierfür erforderlichen Ressourcen sind einzuplanen.

Beschulung von InteA-Klassen

Zu Fragen, wie die Schülerinnen und Schüler der InteA-Klassen, die aus der Pflicht eines Schulbesuches herausfallen, umgegangen wird; welche Verbesserung des Übergangsmangements zur dualen Ausbildung bzw. vollzeitschulischen Bildungsgängen möglich sind; was mit den Schüler*innen, die noch nicht ausbildungsreif sind, geschieht; welche Erfahrungen über Projekte, gute Praxis, wie „Wirtschaft integriert“ dem HKM vorliegen oder ob es eine Abfrage der Schulen zur Auskömmlichkeit mit den zugewiesenen Ressourcen gibt, um das Ziel einer qualitativen Integration zu gewährleisten, sind separate Gespräche mit Herrn Speier und Herrn Textor zu führen, um detaillierte Informationen zu erhalten.

Gleichbehandlung bei der Zuweisung von Funktionsstellen in Beruflichen Gymnasien versus allgemeinbildenden Gymnasien

Diese nach wie vor vorhandene Ungleichbehandlung der Zuweisung von A15-Funktionsstellen zwischen Beruflichen Gymnasien und allgemeinbildenden Gymnasien wird von Herrn Müller als nicht zutreffend gesehen. Vor dem Hintergrund der anderen Struktur im Bereich der Beruflichen Schulen hält er einen direkten Vergleich der Zuweisung für problematisch, da die unterschiedlichen Schulformen unterschiedliche Strukturen aufwiesen und die Funktionsstellen insgesamt auf die Beruflichen Schulen bezogen seien. Die Schulen könnten selbst entscheiden, wie sie ihre Funktionsstellen verteilen.

Verbindliche Standards bei Stellenausschreibungen

Auf die Frage, welche Kriterien für einen verbindlichen Standard bei Stellenausschreibungen und bei der Gestaltung des Auswahlverfahrens sorgen, im Sinne der Bestenauslese und unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, insbesondere im Rahmen der Besetzung von Funktionsstellen, äußert Herr Müller, dass er die geforderten Bedingungen als auf die Anforderungen der jeweiligen Schule bezogen ansehe.

Der Hinweis seitens des glb, dass Lehrkräfte mit gymnasialem Lehramt die Möglichkeit hätten, sich erfolgreich auf Funktionsstellen (auch Schulleitung) an Beruflichen Schulen zu bewerben, Lehrkräfte mit beruflichem Lehramt i. d. R. aber keine Möglichkeit hätten, sich um Funktionsstellen (Schulleitung) an Gymnasien zu bewerben, nimmt Herr Müller als Anregung auf und verspricht dies zu prüfen.

Wir bedanken uns an dieser Stelle für die Gesprächsmöglichkeit und hoffen auch mit der / dem künftigen Leiter*in des Großreferates informative und konstruktive Gespräche führen zu können, ebenso wie mit den zuständigen Referatsleiter*Innen und Referent*Innen der einzelnen Sachgebiete. ←

HKM-Gespräche – Stellungnahme des glb

VON JÜRGEN FACHINGER UND MONIKA OTTEN

Situation des Großreferats Berufliche Schulen im HKM

Die Argumente von Herrn Großreferatsleiter Müller hinsichtlich der Umwandlung und der personellen Ressourcen kann der glb nur zum Teil nachvollziehen, da u. E. die Ressourcen für Personal deutlich zu niedrig sind und die Aufgaben aber zugenommen haben. Es stellt sich hier die Frage, wie dieses Großreferat mit der aktuellen personellen Ausstattung die Rahmenbedingungen für die Berufliche Bildung in Hessen zeitnah, nachhaltig und qualitativ richtungweisend für die Berufsschulen weiterentwickeln kann.

Hier sind Herausforderungen zu nennen, wie beispielsweise Berufe 4.0, Medienbildung, Berufsorientierung, kontinuierliche Aktualisierung und Anpassung der Lehrpläne und Verordnungen; Begleitung und Unterstützung der Selbstständigen Beruflichen Schulen; Gewährleistung von kontinuierlichen fachlichen Fortbildungen in technischen Berufsfeldern; zeitnahe Stellenbesetzungen nach dem Prinzip der »Bestenauslese«; transparente und für alle zugängliche Personalentwicklungsmaßnahmen; Anreize zu schaffen qualifizierte Lehrkräfte für technische Berufe zu gewinnen und vieles andere mehr.

Viele dieser Themen sind sicher im Blickfeld der Referate. Die vorhandenen Ressourcen gewährleisten nach unseren Erfahrungen aber nur exemplarisch und temporär eine zeitnahe und qualitativ nachhaltige Bearbeitung dieser Themenfelder. Insbesondere die Prozesse (u. a. Fortbildungen, Ausstattungen, Kooperationen), die durch die Thematik Berufe 4.0 angestoßen werden, sind für die Betroffenen (Schulen vor Ort) kaum erkennbar.

Die aktuell fehlenden Ressourcen im Großreferat III.B. (Berufliche Schulen), anstehende Veränderungen durch Pensionierungen und Fluktuationen, können sowohl qualitativ als auch quantitativ nur schwer durch Abordnungen aufgefangen werden, da diese nur temporär und z. T. nur in geringem Umfang und/oder zeitlich kurzer Verweildauer im HKM eingesetzt sind und keine strategischen Entscheidungen treffen können.

Aufgrund der dargestellten vielfältigen Herausforderungen im Hinblick auf das berufliche Schulwesen hoffen wir sehr, dass die neue Leitung des Großreferates die unterschiedlichen Situationen und Ausgangslagen der Beruflichen Schulen kennt, das Basisgeschäft des Unterrichts durch lang-

jährige eigene Praxis einschätzen kann und insbesondere die Bedeutung des Beruflichen Bildungssystems der Hausspitze gegenüber deutlich vertritt.

Diese Schlüsselposition verlangt insbesondere in der aktuellen Situation des »Großreferats« eine Person, die mit ganzem Einsatz agiert, die notwendige praktische Erfahrung besitzt und mit einem umfassenden Netzwerk zu den Schulleiter*innen Beruflicher Schulen ausgestattet ist, um im Sinne des Beruflichen Bildungssystems die Zukunftsfähigkeit nachhaltig auszubauen. Der glb ist gespannt auf diese Personalentscheidung und vermisst diesbezüglich eine transparente Kommunikation zur Basis (u. a. Schulleitungen, SSÄ, Verbände). Die Aussage von Herrn Müller, dass die Hausspitze die Besetzung der Stelle im Fokus hat, deutet zumindest auf eine schnelle Wiederbesetzung hin.

Berufliche Schule 4.0

Da diese Thematik rund um die Digitalisierung und die Bedeutung für die Bildungssysteme insgesamt schon längere Zeit bekannt sind und spezifische IT-Qualifikationen nicht nur IT-Berufe tangieren, sondern alle beruflichen Bereiche (Stichwort Mischberufe), sieht der glb wenig Konkretes, was einen professionellen Einstieg der Beruflichen Schulen in die verbindliche Vermittlung von IT-Kompetenzen in allen Schulformen ermöglicht. Eine transparente Diskussion, die alle Betroffenen einlädt, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, ist wünschenswert und würde dazu beitragen, die notwendigen Anpassungen und Veränderungen an jeder einzelnen Schule zu erkennen. Diese Bestandsaufnahme aller Schulen ist insofern wichtig, da sowohl die Hardwareausstattung als auch die IT-Expertise an den Beruflichen Schulen sehr unterschiedlich sind. Eine qualitative Vermittlung der von Industrie 4.0 und Wirtschaft 4.0 geforderten IT-Kompetenzen ist seitens der Beruflichen Schulen nur dann möglich, wenn im Vorfeld Fort- und Weiterbildungen in ausreichendem Maße angeboten werden und die dazu benötigte Hard- und Software mit Support und hinreichender Internetverbindung bereitgestellt wird. Fehlt eine Komponente, ist die Schule kaum in der Lage eine Vermittlung dieser Kompetenzen sicherzustellen.

Der glb, ist auch hier gespannt, wie diesbezüglich die Weichen seitens des HKM gestellt werden. Zeitlich betrachtet müsste all dies schon längst realisiert sein, da diese IT-Kompetenzen dringend von der Wirtschaft gebraucht werden.

Gleichbehandlung bei der Zuweisung von Funktionsstellen in Beruflichen Gymnasien versus allgemeinbildenden Gymnasien

Der Argumentation von Herrn Müller kann der glb nicht folgen, da z. B. bei einem reinen Oberstufengymnasium identische Voraussetzungen bestehen (u. a. gemeinsame Verordnung OAVO, gleiches Kerncurriculum, gleiches Landesabiturkonzept, gleiche Qualifikation der Lehrkräfte, Kursystem). Durch die fachlichen Schwerpunkte der Beruflichen Gymnasien ist der Arbeitsaufwand eher größer und die Anforderungen an die Lehrkräfte sind immens, da ein Unterricht, der sich am aktuellen Stand der Technik orientiert, nur durch stetige Fortbildungen möglich ist. An dieser Stelle sei vermerkt, dass der glb nur eine Gleichstellung und keine Besserstellung bei der Zuweisung von Funktionsstellen für richtig hält.

Verbindliche Standards bei Stellenausschreibungen

Zusätzlich zu den oben genannten Punkten sieht der glb auch im Anforderungsprofil bei der Ausschreibung von Funktionsstellen (Schulleitung) keine Gleichbehandlung zwischen Gymnasien und Beruflichen Schulen bezogen auf die zwingenden Voraussetzungen gegeben. Das Anforderungsprofil bei Beruflichen Schulen verlangt zwingend, dass Erfahrungen in der Bildungsverwaltung durch Abordnungen in das HKM oder ein Staatliches Schulamt nachgewiesen werden. Bei einer Bewerbung um eine Leitungsstelle bei einem Gymnasium ist dies in der Regel nicht erforderlich.

Der glb sieht hier Tendenzen einer Ausschreibungspraxis, die formale und rechtliche Anforderungen ungleich handhabt. Dem Prinzip der Bestenauslese und dem Grundsatz der Gleichbehandlung werden u. E. solche Ausschreibungen eher nicht gerecht.



Maharahui in Rüsselsheim

11/2016

VON MARKUS BLOOS

Bereits Ende November 2016 kamen in der Werner-Heisenberg-Schule Rüsselsheim über 40 LehrerInnen, VertreterInnen von Universitäten und Betrieben und einige SchülerInnen zur 4. maharahui zusammen. Nach einer Keynote zu digitalem Lernen heute und morgen wurde der Rest des Programms von den TeilnehmerInnen selbst gestaltet. Sie wurden so zu TeilgeberInnen und tauschten sich im barcamp-Format über aktuelle pädagogische Entwicklungen und die Möglichkeiten von e-Portfolios aus. Teilweise fanden so fünf Angebote parallel statt, insgesamt konnten 4 verschiedene »Sessions« nacheinander besucht werden. Highlights waren sicher eine Live-Schaltung nach Neuseeland, wo Christina Höppner von einem neuen Kompetenzmodell in mahara berichtete, das Lernfortschritte individuell und übersichtlich abbildet und neue Funktionen zur Selbst- und Fremdeinschätzung ermöglicht. Außerdem berichtete Linda Pospisilova von ihrem Portfoliokonzept an einer tschechischen Hochschule. Die SchülerInnen boten Sessions zu ihrer Arbeit mit mahara bzw. zum Einstieg in minecraft an. Zum Ende der Veranstaltung sangen alle zusammen einen Song, der im HipHop-Style die Konferenz zusammenfasste und extra dafür komponiert wurde. Die Dokumentation der Veranstaltung ist auf der Seite www.maharahui.de nach einer Anmeldung zugänglich. Am 1. und 2.12.17 findet die 5. maharahui europaweit in der Region Kassel statt. Hier wird mit bis zu 200 TeilgeberInnen gerechnet.



Linda Pospisilova aus Tschechien in ihrer Session



Gastgeber Peter Querbach (SL WHS) begrüßt die TeilgeberInnen

Nichtbesetzung von Lehrstellen

VON UTE MOLDEN



Bekommen pensionierte hessische Berufsschullehrkräfte bald ebenfalls Post von Herrn Kultusminister Lorz?

»Möglicherweise sind Sie ein wenig überrascht, dass ich mich in Ihrem wohlverdienten Ruhestand direkt an Sie wende. Aber zahlreiche Veränderungen stellen uns vor große Herausforderungen, bei deren Bewältigung die hessischen Grund- und

Förderschulen Ihre Unterstützung gut gebrauchen können.« heißt es in einem von 2.180 Briefen, die Kultusminister Alexander Lorz im Januar öffentlichkeitswirksam versendete, um dem Lehrermangel bei Grundschul- und Förderlehrkräften Herr zu werden. Begleitet wurde die Aktion, die sich auch an Pädagogen richtet, die für andere Schulformen (bspw. für das Lehramt an Gymnasien)



ausgebildet sind oder kurz vor oder nach der Pensionierung stehen, von großer medialer Aufmerksamkeit.

Unbeobachtet von der Öffentlichkeit und ohne vergleichbare mediale Berichterstattung erwächst im berufsschulischen Bereich ein ganz ähnliches Problem, dem weit weniger Aufmerksamkeit zuteilwird. Berufliche Schulen, Kammern und Ausbildungsunternehmen beklagen schon seit langem den Nachwuchsmangel an Berufsschullehrkräften in den Metall-, Elektro- und IT-Berufen. Unbesetzte Stellen an beruflichen Schulen sind insbesondere in den technischen Fachrichtungen wie Metalltechnik, Elektrotechnik, Chemie-, Biologie- und Physiktechnik zu finden. Die Programme »Quereinstieg in den Schuldienst (QuiS)« und »Quereinstieg in den Vorbereitungsdienst in Mangelfachrichtungen« reichen nicht aus, um den Lehrbedarf in den Mangelfächern langfristig zu decken. Der glb würde sich hier ein ähnlich großes Engagement zur Lösung des Problems wünschen wie dies im Bereich der Grundschul- und Förderlehrer derzeit der Fall ist.

Die Gründe für den Nachwuchsmangel in den beruflichen Mangelfachrichtungen sind vielfältig: die mangelnde Konkurrenzfähigkeit der Besoldung im Vergleich zu Gehältern der Wirtschaftsunternehmen, die hohen Abbruchquoten der Studentinnen und Studenten in den technischen Studiengängen, die durch Werkstattengpässe (bspw. an der Justus-Liebig-Universität) erforderlichen Zulassungsbeschränkungen, die Koppelung des Quereinstiegs an den Master, die subjektiv wahrgenommene mangelnde Attraktivität des Lehrerberufs u.v.m. Der fachspezifische Unterricht wird in der Praxis durch einen überproportional hohen Einsatz von Lehrkräften in den Mangelbereichen gegenüber ihrem Zweitfach und durch fachfremden Unterricht abgedeckt. An vielen beruflichen Schulen könnte die Einhaltung der Stundentafel bei Ausfall von Lehrkräften in Mangelfächern nicht gewährleistet werden. Der durch Pensionierungen hervorgerufene natürliche Personalrückgang wird dieses Problem im Laufe der nächsten Jahre noch weiter verschärfen.

Zudem wird es zukünftig durch Industrie 4.0 und die daraus resultierenden Erfordernisse in der berufsschulischen Ausbildung einen erhöhten Bedarf an Lehrkräften in den technischen Berufen geben. Angesichts der Digitalisierungsstrategie des Landes Hessens, das eine Führungsposition in der Digitalisierung der dualen Berufsausbildung erreichen will, ist eine Gesamtkonzeption zur Aufstockung des Lehrpersonals in technischen Berufen dringend erforderlich.

Aus der Antwort des Kultusministeriums zur großen Anfrage der SPD-Landtagsfraktion vom 14. 12. 2015 ergibt sich jedoch, dass 2015 trotz verschiedener Ausschreibungsverfahren 35 Stellen im beruflichen Bereich unbesetzt blieben. Das waren die Hälfte aller in Hessen unbesetzten Stellen in allen Schulformen. Stellen gelten als nicht besetzbar, wenn trotz Ranglisten- und/oder schulbezogenem Ausschreibungsverfahren keine geeignete Lehrkraft gefunden werden konnte.

Staatliches Schulamt	Unbesetzte Berufsschullehrstellen
BOW	0
DADI	0
F	15
FD	2
GIVB	0
GGMT	0
HRWM	0
HTW	14
KS	0
LDLM	0
MKK	4
MR	0
OF	0
RTWI	0
SEWF	0
Summe	35

Quelle: Hessischer Landtag »Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Abg. Degen, Geis, Hartmann, Hofmeyer, Merz, Quanz, Yüksel (SPD) und Fraktion betreffend Unterrichtssituation und Lehrkräftebedarf in Hessen«, Drucksache 19/1874.

Die hessenweiten Einstellungszahlen in den pädagogischen Vorbereitungsdienst (Stand 2016) für das Lehramt an beruflichen Schulen in Mangelfächern (ohne Quereinstieg und Fachlehreranwärter/-innen) bestätigen die angesichts der bereits jetzt unbesetzten Stellen unzureichende zukünftige Sicherung des Lehrbedarfs.

Daher fordert der glb...

1. ... eine bedarfsgerechte Personalplanung und eine Gesamtkonzeption zur Aufstockung des Lehrpersonals in den beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik, Chemie-, Biologie- und Physiktechnik sowie Gesundheit.
2. ... die stärkere Ausrichtung der bildungs- und schulpolitischen Bemühungen auf die Sicherung der Nachwuchslehrkräfte in den beruflichen Fachrichtungen. Berufliche Bildung ist ein integraler aber häufig zu wenig in der (öffentlichen) Diskussion beachteter Bestandteil eines vielgliedrigen, begabungsgerechten und durchlässigen Bildungssystems. Die wichtige gesellschaftliche Funktion der beruflichen Schulen kann nur erfüllt werden, wenn der Einsatz qualifizierter und gut ausgebildeter Lehrkräfte in allen beruflichen Fachrichtungen gewährleistet ist.
3. ... die angemessene Beteiligung der hessischen Lehrkräfte an der allgemeinen Einkommensentwicklung. Nur durch mit denen in Unternehmen abgeschlossenen Tarifierhöhungen vergleichbaren Besoldungsanpassungen können berufliche Schulen im Wettbewerb um Lehrkräfte zukünftig bestehen.
4. ... die bereits erarbeiteten Konzepte zur Sicherung des Lehrkräftenachwuchses in technischen Fachrichtungen zusammenzuführen, zu erörtern geeignete Umsetzungsmöglichkeiten in Angriff zu nehmen.
5. ... in allen Phasen der Lehrerbildung geeignete Maßnahmen (hinsichtlich der Unterstützung, Beratung, Nachwuchsgewinnung) zu implementieren und Ressourcen bereitzustellen, um geeignete Nachwuchslehrkräfte zu finden und eine qualifizierte Ausbildung sowie attraktive Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Berufliche Fachrichtung	Einstellung 1. 11. 16	Einstellung 1. 5. 16	Einstellung 1. 11. 15	Einstellung 1. 5. 15	Einstellung 1. 11. 14	Einstellung 1. 5. 14	Einstellung 1. 11. 13	Einstellung 1. 5. 13
Elektrotechnik	2	4	5	4	6	4	4	3
Informatik	0	0	5	0	0	1	0	0
Metalltechnik	12	2	6	10	9	11	6	11

Funktionsstellenzuweisung an beruflichen Gymnasien

VON UTE MOLDEN UND RUDOLF BERSCH

Gemäß Erlass zur »Ermittlung und Verteilung der Lehrerstellen« vom 6. Dezember 2013 zur Ermittlung und Verteilung von Stellen für Studiendirektoren/innen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben in der Tätigkeit als Abteilungsleiter/innen an beruflichen Schulen, werden die Stellen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben in der Tätigkeit als Abteilungsleiter/innen an beruflichen Schulen wie folgt verteilt:

- 11 – 20 der zugewiesenen Stellen*) 1 Stelle
- 21 – 30 der zugewiesenen Stellen*) 2 Stellen
- 31 – 40 der zugewiesenen Stellen*) 3 Stellen
- 41 – 60 der zugewiesenen Stellen*) 4 Stellen
- 61 – 80 der zugewiesenen Stellen*) 5 Stellen
- 81 – 100 der zugewiesenen Stellen*) 6 Stellen
- mehr als 100 der zugewiesenen Stellen*) 7 Stellen.

*) bezogen auf die Stellen der Grundunterrichtsversorgung

Der »Erlass zur Neustrukturierung von Funktionsstellen an den allgemein bildenden Schulen und den Schulen für Erwachsene in Hessen« vom 18. Dezember 2014 sieht folgende Funktionsstellen für Schulen für Erwachsene vor:

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

Das berufliche Gymnasium ist nichts anderes als ein Oberstufengymnasium, lediglich mit einem vorgegebenen Schwerpunkt und hat dennoch viel weniger Ressourcen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben zur Verfügung.

In zwei Anfragen an den Landtag wurden die Nachfragen nach der Funktionsstellensituation bereits mit dem Hinweis auf altbewährte Zuteilungsverfahren »abgetan«:

Kleine Anfrage des Abg. Degen (SPD) vom 14. 4.2015 betreffend Verhältnis von Schülerzahlen und Funktionsstellen vom 15. 7. 2015:

»Bei den beruflichen Schulen erfolgt die Zuweisung der Funktionsstellen für Studiendirektorinnen und Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben durch die Staatlichen Schulämter nach den regionalen Erfordernissen. Dieses Zuweisungsverfahren ist bei den beruflichen Schulen allgemein akzeptiert und hat sich über Jahrzehnte bewährt.«

Kleine Anfrage des Abg. Greilich (FDP) vom 13. 5. 2014 betreffend Neustrukturierung von Funktionsstellen vom 27. 6. 2014 (Drucks. 19/415):

»Teilt die hessische Landesregierung die Auffassung, dass die Beruflichen Gymnasien (BG) ebenfalls gegenüber Gymnasien und Oberstufengymnasien benachteiligt werden und wie begründet sie diese Entscheidung?

Die hessische Landesregierung teilt die Auffassung nicht, dass Berufliche Gymnasien gegenüber Gymnasien und Oberstufengymnasien bei der Verteilung von Funktionsstellen der erweiterten Schulleitung benachteiligt werden. Im Bereich der Beruflichen Schulen erfolgt die Ermittlung und Verteilung der Lehrerstellen nach einem über Jahre bewährten Verteilerschlüssel für Stellen für Studiendirektoren zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben in der Tätigkeit als Abteilungsleiter an beruflichen Schulen (Erlass vom 6. Dezember 2013, ABl. 1/14, S. 28). Dieser Verteilerschlüssel orientiert sich an der Zahl der zugewiesenen Stellen und hat sich in den zurückliegenden Jahren als auskömmlich erwiesen. Schulen mit deutlich über 100 zugewiesenen Stellen erhalten darüber hinaus zusätzliche Stellen für Studiendirektoren/innen. Die Ermittlung der Zahl dieser Funktionsstellen erfolgt, anders als im allgemeinbildenden Bereich, nicht nach Schulformen getrennt. Es liegt daher in der eigenen Verantwortung der Schule, Schwerpunkte im Bereich der erweiterten Schulleitung zu setzen und diese durch die ihnen zugewiesenen Stellen für Studiendirektoren/innen zu besetzen.«

Die folgenden Beispiele zeigen, dass dieser Verteilerschlüssel weder »auskömmlich« ist, noch durch »Schwerpunktsetzung« innerhalb des Schulleitungsteams eine Gleichbehandlung erzielt werden kann.

(Reales) Beispiel 1:

Ein allgemeinbildendes Oberstufengymnasium mit 700 Schülerinnen und Schülern hätte gemäß dem Erlass an allgemeinbildenden Schulen Anspruch auf vier A 15 Stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben, eine davon + AZ sowie zusätzlich eine A 16 Stelle. Je Schüler an einem Oberstufengymnasium mit 700 SuS ergibt sich ein Faktor von 0,007 Funktionsstellen.

	Schülerzahlen	Funktionsstellen BG
BFS	220	1
InteA	50	0
FOS	250 250 *0,3	1,5
BG	700	1,5
BS	800 *0,3	1
		2 SL + Stellv. SL
	1.535	6

Bei einem beruflichen Gymnasium mit der gleichen Schülerzahl ergibt sich ein vollkommen anderes Bild. Insgesamt verfügt die Schule über sechs A15-Stellen, davon eine plus Zulage sowie eine A16-Stelle. Zusätzlich zu den 700 BG-Schülern gibt es jedoch ca. 250 FOS-Schüler/-innen in der Stufe 12 (vollzeitschulisch) sowie 250 Fos-Schüler in der Stufe 11 (teilzeitschulisch). In den verschiedenen Berufsfachschulformen werden 220 Schüler/-innen in Vollzeit beschult. Hinzukommen ca. 800 Berufsschüler/-innen und drei InteA-Klassen. Berechnet man die FOS (Stufe 11) und Berufsschüler anteilig mit 1,5 Tagen (Faktor 0,3) so erkennt man, dass auf jeden Schüler 0,004 Funktionsstellen entfallen. Je Schüler an der Schule gibt es ca. 0,0039 Funktionsstellen. Durch InteA reduziert sich der Faktor nochmals. Das BG hat im Vergleich zu einem allgemeinbildenden Oberstufengymnasium nur 0,0039 statt 0,007 Stellen je Schüler und somit nur etwas mehr als die Hälfte an Ressourcen.

Das in der Landtagsanfrage vorgebrachte Argument der Schwerpunktsetzung in der erweiterten Schulleitung kann als nicht haltbar eingestuft werden. Das BG bekommt innerhalb der Schule 1,5 A15-Stellen plus anteilig eine A16-Stelle und eine A15-Stelle mit Zulage. Selbst wenn eine Umverteilung analog zu einem voll ausgebauten Oberstufengymnasium vorgenommen würde, dann blieben für drei große Schulformen (FOS, BFS, BS) mit rechnerisch ca. 835 SuS (inkl. InteA) nur zwei Abteilungsleiterstellen und keine »Anteile« an Schulleiter/-in (A16) und Stellv. Schulleiter/-in (A15 plus Zulage). Angesichts der Vielfalt und Komplexität der beruflichen Schulformen, wäre die Wahrnehmung der Schulleitungsaufgaben unter diesen Bedingungen offensichtlich nicht möglich.

(Reales) Beispiel 2:

Noch gravierender zeichnet sich das Bild bei kleineren Oberstufengymnasien bspw. mit 400 Schüler/-innen. Ein berufliches Gymnasium an einer beruflichen Schule mit aktuell ca. 400 Schülerinnen und Schülern hätte gemäß des Erlasses Anspruch auf vier A 15 Stellen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben, dazu eine Stelle des Stv. Schulleiters (+ AZ) sowie eine A 16 Stelle.

An einem beruflichen Gymnasium dieser Größe werden solche »Schulleitungsaufgaben« mit einer A 15 Stelle bedient. Die A16-Stelle und die A15-Stelle plus Zulage muss sich das berufliche Gymnasium mit acht weiteren Schulformen (BFS, FOS, BS-Industrie, BS-Handwerk, BS-IT, FS, BFI, BzB, InteA).

Für diese 8 Schulformen sind 3 weitere Abteilungsleiter zuständig:

- Abteilungsleiter 1: BS-Handwerk, FOS
- Abteilungsleiter 2: BS-Industrie, BFS, INTEA, BzB
- Abteilungsleiter 3: BS-IT, FS, BFI

Eine berufliche Schule mit zusammen etwa 1250 Schülerinnen und Schülern in 9 Schulformen (davon 400 Oberstufenschüler) wird also mit folgenden Funktionsstellen organisiert:

- 1 x A16
- 1 x A15 +AZ und
- 4 x A 15

Ein reines Oberstufengymnasium mit lediglich 400 Schülern und einer einzigen Schulform wird also von fast der gleichen Anzahl an Funktionsstellen organisiert, es fehlt lediglich eine A15 Stelle:

- 1 x A16
- 1 x A15 +AZ und
- 3 x A 15

Angesichts der Tatsache, dass die organisatorischen Aufgaben an einem beruflichen Gymnasium exakt identisch mit denen an einem Oberstufengymnasium sind, ist das eine systematische Benachteiligung der beruflichen Gymnasien.

Deutlicher noch wird das Missverhältnis, wenn man nicht die Schülerzahl, sondern die zu verplanenden Unterrichtsstunden betrachtet:

- Ein Oberstufengymnasium mit 400 Schülerinnen und Schülern hat mit 5 Funktionsstellen ca. 700 Unterrichtswochenstunden zu planen und zu organisieren.
- Eine berufliche Schule, mit einem beruflichen Gymnasium gleicher Größe (400) und 8 weiteren Schulformen plant und organisiert mit 6 Funktionsstellen 1600 Unterrichtswochenstunden (also das 2,3fache).

Berufliche Gymnasien als Teil einer beruflichen Schule sind somit erheblich schlechter gestellt als voll ausgebauten Oberstufengymnasien. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

1. Auf welcher Grundlage erfolgt die Ungleichbehandlung? Wie unterscheiden sich die Aufgabenbereiche Studiendirektoren/innen zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben in der Tätigkeit als Abteilungsleiter/innen an beruflichen Schulen von denen an voll ausgebauten Oberstufengymnasien? Wie kann angesichts der Vielfalt berufsbezogener Schwerpunktfächer (zusätzlich zu den allgemeinbildenden) die wesentlich höhere Komplexität an beruflichen Gymnasien mit weniger Abteilungsleiterstellen bewältigt werden? Hier wären u.E. weitere A15-Stellen für Fachbereichsleiterstellen notwendig.
2. In der Landtagsanfrage heißt es, dass das Problem durch Umverteilung innerhalb der Schulleitung gelöst werden kann. Wie kann anhand der beiden dargestellten Beispiele eine Gleichstellung des beruflichen Gymnasiums gemäß dem Erlass zur Neustrukturierung von Funktionsstellen an den allgemein bildenden Schulen und den Schulen für Erwachsene in Hessen erzielt werden (ohne die weiteren an den beruflichen Schulen vertretenen Schulformen zu benachteiligen)?
3. An den allgemein bildenden Schulen ist hierbei die Schülerzahl ein wesentliches Kriterium. Mit der Größe einer Schule steigt die Zahl der Personen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben, die mit dem Amt auch eine höhere Besoldung erhalten. Der Verteilerschlüssel für berufliche Schulen ist ein vollkommen anderer und hat zudem nur den Charakter einer »Entscheidungshilfe«. Je Schüler gibt es bei beruflichen Schulen weniger Funktionsstellen als bei allgemeinbildenden. Es scheint, dass hier die großen Systeme systematisch benachteiligt werden. Welche Pläne gibt es, diese Ungleichbehandlung zu reduzieren? ←

InteA – Integration durch Anschluss und Abschluss?

VON UTE MOLDEN

Fast 8.000 Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger aus der Intensivmaßnahme InteA werden in den nächsten Jahren auf der Suche nach Anschlussmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt und das deutsche Bildungssystem drängen. Bei Aufnahme in InteA sind die Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in der Regel zwischen 16 Jahren und 17 Jahre alt. Ziel von InteA ist der Spracherwerb innerhalb von zwei Jahren bis zum Niveau B 1 gemäß Gemeinsamen Europäischem Referenzrahmen (GER). Wie viele können B 1 erreichen? Spracherwerb wird maßgeblich durch das Alter beeinflusst, es ist davon auszugehen, dass die InteA-Seiteneinsteiger eine längere Zeit benötigen als dies bspw. Kinder im Grundschulalter tun. Folge: Der Zeitraum bis zum Verlassen der Intensivmaßnahme reicht nur selten aus, um die notwendigen sprachlichen Kompetenzen zu erwerben. Die 10–20 % zu alphabetisierenden Schülerinnen und Schüler können dieses Ziel innerhalb der Intensivmaßnahme mit noch geringerer Wahrscheinlichkeit erreichen. Sprachwissenschaftler rechnen mit fünf bis sieben Jahre für einen Alltags-, Umgangs- und Weiterbildungsspracherwerb. Welche Anschluss- und Abschlussmöglichkeiten werden den Jugendlichen angesichts der noch nicht für die Ausbildung oder die Beschulung in Regelklassen ausreichenden Sprachkenntnisse geboten?

Anschlussmöglichkeiten im schulischen Bereich:

Durch Anerkennung eines gleichwertigen Abschlusses aus dem Heimatland auf Rechtsgrundlage des Hessischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HBQFG) kann in Kombination mit dem Nachweis von DSD I Pro, einer Sprachprüfung für Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen auf dem Niveau A2/B1 das Recht zum Besuch weiterführender Schulformen wie FOS, BG oder BFS erworben werden. Diese Möglichkeit ergibt sich nur für wenige Steineinsteiger, man geht davon aus dass 22 % der volljährigen Flüchtlinge keine Schule besucht haben und 7 % im Heimatland nur eine Schulbildung von weniger als 4 Jahren hatten (Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. »Befragung von rund 220.000 Asylsuchenden ab 18 Jahren im Jahr 2015«).

Optional haben die Jugendlichen die Möglichkeit eine Nichtschülerprüfung abzulegen. Explizit nicht vorgesehen ist der Erwerb eines Abschlusses nach BzB-Verordnung. InteA ist keine eigene Schulform sondern ein »schulisches Sprachförderprogramm«. Da die Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger im Rahmen der Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung beschult werden, gelten zwar die Vorgaben der Verordnung über die Ausbildung und Abschlussprüfungen in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung vom 10. August 2006 (Abl. S. 744), zuletzt geändert durch Verordnung vom 19. März 2013 (Abl. S. 222), und der weiteren anknüpfenden Regelungen (z. B. Fahrtkostenübernahme, Bafög, Krankenversicherung), durch InteA alleine kann jedoch kein Abschluss erzielt werden, dies geht nur in Verbindung mit der Nichtschülerprüfung. Wie groß die Erfolgsaussichten zum Bestehen von Nichtschülerprüfungen, die für Muttersprachler mit einer Bildungsbiografie im deutschen Schulsystem konzipiert sind, tatsächlich sein werden, bleibt abzuwarten.

Kann ein Abschluss weder durch Anerkennung noch durch eine Nichtschülerprüfung erlangt werden, haben die Seiteneinsteiger zur Erlangung eines Abschlusses an den beruflichen Schulen lediglich die Möglichkeit einen von 700 Kontingentplätzen für über

18-jährige zu erhalten. Nur jeder elfte Seiteneinsteiger wird folglich diese Möglichkeit nutzen können. Es wäre wünschenswert, dieses Kontingent massiv aufzustocken, um den Bedürfnissen der jugendlichen Seiteneinsteiger gerecht zu werden.

Eine weitaus höhere Anzahl an Anschlussmöglichkeiten eröffnet sich im außerschulischen Bereich. Das primäre Ziel scheint somit der Übergang in den Ausbildungsmarkt zu sein. Eine Vielzahl von Maßnahmen von Wirtschaftsorganisationen wie die des Hessischen Handwerkstages, der AG Hessischer Industrie- und Handelskammern sowie der Vereinigung hessische Unternehmerverbände e. V. sind Beleg für die vielfältigen Aktivitäten zur Erschließung des neuen Fachkräftepotenzials. Flankiert werden diese Aktivitäten durch Maßnahmen des Landes wie »Wirtschaft integriert« und regionale Einzelmaßnahmen. Es ist jedoch anzuzweifeln, inwieweit Seiteneinsteigerinnen und – einsteiger den sprachlichen Kompetenzerwerb bereits nach InteA soweit vollzogen haben, dass sie den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung gerecht werden können und inwieweit die Unterstützungsangebote ausreichen, um einen erfolgreichen Berufsabschluss sicherzustellen.

1. BO^{plus}: Berufsorientierung mit berufsbezogener Sprachförderung »BO^{plus} dauert in der Regel drei Monate; im Einzelfall kann sich ein bis zu 3-monatiges betriebliches Praktikum anschließen. Es handelt sich um eine Vollzeitmaßnahme mit 38,5 Wochenstunden einschließlich Pausen. Die Berufsorientierungsphase findet in Bildungseinrichtungen vorwiegend des hessischen Handwerks statt. Praktische Erfahrung in mindestens drei Berufsfeldern und Berufswahlunterstützung werden kombiniert mit berufsbezogener Sprachförderung, Orientierung über Wertvorstellungen und Normen in Alltag und Berufswelt sowie sozialpädagogischer Begleitung, Bewerbungcoaching und Vermittlung in Ausbildungs- oder EQ-Plätze.« (<http://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/>)

2. EQ^{plus}: Einstiegsqualifizierung mit berufsbezogener Sprachförderung »Die Einstiegsqualifizierung findet in hessischen Unternehmen statt, die Ausbildungsbetriebe sind. Sie wird kombiniert mit Stütz- und Förderunterricht, berufsbezogener Sprachförderung, sozialpädagogischer Begleitung sowie Bewerbungcoaching und Vermittlung in Ausbildungsplätze [700 Plätze]. Dieses Stützangebot umfasst durchschnittlich 15 Tage pro Woche beim Träger. Der zusätzliche Besuch der Berufsschule ist nicht vorgesehen.« (<http://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/>)

3. AB^{plus}: Duale Berufsausbildung mit berufsbezogener Sprachförderung »Dieser Baustein hilft Azubis mit erhöhtem Sprachförderbedarf und ihren Ausbildungsbetrieben durch Begleitung, Beratung und Förderung. Die Ausbildungsbegleitung erfolgt wohnort- und betriebsnah und steht grundsätzlich für die gesamte Ausbildungsdauer zur Verfügung.« (<http://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/>)

Eine noch höhere Anzahl an Maßnahmen ist im Bereich der Arbeitsagentur angesiedelt.

1. KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb) Programm zur Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb durch einen Integrationskurs in Verbindung mit einer Maßnahme der Arbeitsförderung



2. Fim (Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen): Arbeitsmarktprogramm, die dem durch staatliche Träger von Aufnahmeeinrichtungen oder kommunale, staatliche oder gemeinnützige Träger am Gemeinwohl orientierte Beschäftigungen vergeben werden
3. PerjuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge): Maßnahmenprogramm zur Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zur Informationsvermittlung über Zugangswege, Aufbau und Funktionsweise des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes (ohne Sprachunterricht)
4. Initiative »Wege in Ausbildung für Flüchtlinge«: Vier- bis sechsmonatiges Programm zur Förderung der Fachsprache in Verbindung mit einer Praxisphase in einem handwerklichen Betrieb (PerjuF-Handwerk), im Anschluss können die Jugendlichen direkt in eine duale Ausbildung einsteigen oder an dem Programm »Berufsorientierung für Flüchtlinge« (BOF) teilnehmen
5. PerF (Perspektiven für Flüchtlinge): Ziel der Maßnahme ist es, im betrieblichen Umfeld berufliche Kompetenzen durch sogenannten »Echtbetrieb« zu identifizieren. Hier liegt der Fokus jedoch nicht auf jugendlichen Flüchtlingen sondern ist unabhängig von Alter.
6. abH (ausbildungsbegleitende Hilfen) Das Programm bietet zwar Nachhilfe in Theorie und Praxis, Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Prüfungen, Nachhilfe in Deutsch, Unterstützung bei Alltagsproblemen, ist aber nicht auf die spezifischen Bedürfnisse jugendlicher Flüchtlinge ausgelegt.
7. AsA (Assistierte Ausbildung) Das Programm hat zum Ziel, lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen individuelle von der Ausbildungssuche bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu fördern. Der Fokus liegt auch hier nicht auf dem Spracherwerb oder der Förderung von Auszubildenden nichtdeutscher Herkunftssprache.

Die Vielzahl von Maßnahmen erweckt zunächst den Anschein, dass es vielfältige Anschluss- und Abschlussmöglichkeiten für Seiteneinsteiger/-innen gibt. Die Konzeption der Angebote berücksichtigt jedoch nicht ausreichend die spezifischen Probleme der Zielgruppe hinsichtlich des Spracherwerbs und billigt keine ausreichende Zeit zum Erlernen von Deutsch als Zweitsprache zu. Auch der direkte Übergang in die duale Ausbildung erweist sich als schwierig: Ohne Unterstützungsmaßnahmen gelingt es den Jugendlichen zwar vereinzelt, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Leider zeigen sich in der Praxis aber selbst bei leistungsstarken Schülerinnen und Schülern hohe Abbruchquoten durch mangelnde Sprachkenntnisse. Es stellen sich folgende Fragen:

1. Ist der Zeitrahmen zum Erlernen der deutschen Sprache als »Zweitsprache« hinreichend bemessen an der »Normalleistung« von Lernenden mit vergleichbaren Lernbiographien?
2. Gibt es eine Überbetonung der Nutzung des Fachkräftepotenzials zur Deckung des Fachkräftemangels im dualen Ausbildungssystem oder kann ein Seiteneinsteiger begabungsgerecht und individuell hinsichtlich der Bandbreite des schulischen, universitären und betrieblichen Angebots gefördert und beraten werden?
3. Ist die Förderung DaZ (Deutsch als Zweitsprache) systematisch angelegt und anschlussorientiert gestaltet?
4. Welche Regelungen Möglichkeiten gibt es, um Anschlussunterstützung beim Spracherwerb und einen begabungsgerechten Verbleib im Schulsystem zu ermöglichen?



Bericht vom glb-Fachseminar

»Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch für Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst« in Frankfurt am Main

VON DR. CHRISTIAN LANNERT

Auf die hessischen Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst kommen bei Dienstantritt viele an spannenden, aber auch herausfordernden Aufgaben und Fragen zu: Wie gehe ich mit den pädagogischen, didaktischen und organisatorischen Anforderungen des Unterrichtens um? Oder mit Schülerproblemen und schwierigen Eltern, deren Ansprechpartner in Erziehungsfragen sie mitunter sind? Welche besonderen Bedingungen gelten für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger? Kurz: Den vielfältigen Anforderungen des Arbeitsplatzes Schule in kurzer Zeit zu entsprechen, ist nicht einfach.

Für die neuen Kolleginnen und Kollegen veranstaltete der glb vom 3. bis 4. Februar 2017 das Fachseminar »Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch für Lehrer/-innen im Vorbereitungsdienst« an der Heinrich-Kleyer-Schule in Frankfurt am Main. Durchgeführt wurde die zweitägige Fortbildung von den Mitgliedern des glb-Landesvorstandes Thomas Kramer, Susanne Eißler und Dr. Christian Lannert.

Die gutbesuchte Veranstaltung behandelte schulrechtliche Grundlagen, die Bestandteile eines gelungenen Unterrichtsentwurfes, gefolgt von einem detaillierten Methodentraining. Der erste Tag klang in einer gemütlichen Runde in Alt-Sachsenhausen aus. Am zweiten Tag standen ein Austausch über Fragen rund um das Referendariat und den Schuldienst auf dem Programm. Die Programmpunkte boten neben dem Input des Dozententeams Raum für Wünsche und Nachfragen der Teilnehmer, sodass diese die Fortbildung aktiv mitgestalteten.

Das Seminar fand ausgesprochen positives Feedback bei den teilnehmenden Lehrer*innen im Vorbereitungsdienst, die sich über die lockere, informative Atmosphäre freuten. Das Dozententeam leistete den Teilnehmerinnen und Teilnehmern konstruktive Unterstützung für die ersten Unterrichtsbesuche und den Einstieg in den Vorbereitungsdienst. Die Veranstaltung war außerdem eine erfolgreiche Werbung für den Verband, so konnte sich der glb über einige neue Mitglieder freuen, die ihren Weg zu uns fanden oder von ihren bisherigen Gewerkschaften in den glb wechselten.

Wir wünschen den Teilnehmenden einen guten Einstieg in ihre Kollegien, viel Erfolg während ihres Vorbereitungsdienstes und freuen uns auf das nächste Seminar.



In eigener Sache

Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

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

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

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

Bitte senden Sie eine Mail mit Ihrem Vor- und Zunamen und Ihrem Wohnort an glb.hessen@t-online.de.

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

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

Der Landesvorstand



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:

glb unterstützt Forderungen des dbb Hessen

Demonstration und Kundgebung am 1. März 2017 in Wiesbaden

VON MONIKA OTTEN UNTER BEZUGNAHME AUF QUELLENMATERIAL DES DBB HESSEN



Die Landesvorsitzende des glb Monika Otten und der stellvertretende Landesvorsitzende Alexander Neuhoff haben in ihrer Freizeit bei der Demonstration und der zentralen Kundgebung die Forderungen des dbb Hessen unterstützt. (Monika Otten; Heini Schmitt – Landesvorsitzender des dbb Hessen; Alexander Neuhoff)

Von den Verhandlungen über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) sind insgesamt etwa 181.000 Beschäftigte betroffen. Für knapp 68.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat der TV-H direkte Auswirkungen. Aber auch für die ca. 113.000 Beamtinnen und Beamte des Landes und der Kommunen sind die Ergebnisse bedeutsam, da gefordert wird, den Tarifabschluss zu übertragen.

Der glb sieht sich hier in der Pflicht, seinen Dachverband zu unterstützen, da auch für die tarifbeschäftigten und beamteten Lehrerinnen und Lehrer die Verhandlungsergebnisse ausschlaggebend sind. Der glb hat deshalb mit mehreren Mitgliedern sowie VertreterInnen des Landesvorstandes im rechtlich zulässigen Rahmen an der Demonstration und Kundgebung am 1. März in Wiesbaden teilgenommen.

Wir zeigen damit Solidarität und unterstützen die Forderungen des dbb »Steigerung der Einkommen um 6 Prozent – inklusive eines Mindestbetrags als soziale Komponente und die Einführung der Stufe 6 ab Entgeltgruppe 9« die Willi Russ, der für den dbb die Verhandlungen führt, am Mittwoch den verantwortlichen Politikern vor der Staatskanzlei in Wiesbaden entgegenhielt. Und zu einem ordentlichen Tarifabschluss gehöre auch »mindestensdennzeit-undwirkungsgleiche Übertragung auf die Landes- und Kommunalbeamten.«, so Russ. Zudem wurde auf der Veranstaltung deutlich, dass es im Bereich der Beamtenbesoldung aufgrund der vergangenen Besoldungsentscheidungen einen Nachholbedarf gebe.

Wir warten gespannt auf die Verhandlungsergebnisse ...

Weitere Informationen erhalten Sie auf den Seiten unseres Dachverbandes dbb Hessen. ←

Helga Rublin feiert ein doppeltes Jubiläum

VON ARNOLD GÜNDLING, EHRENVORSITZENDER

Eine erfolgreiche Verbandspolitik besitzt viele Gemeinsamkeiten mit einer Immobilie. Damit ein Haus seinen Funktionen dauerhaft gerecht wird, stehen regelmäßig Renovierungs-, Umbau- und Anbaumaßnahmen an. Damit ein Haus in seiner Substanz erhalten bleibt, muss es auf jeden Fall auf einem massiven Fundament gegründet sein.

Wie sehen die Fundamente des glb aus, damit der aktuelle Vorstand erfolgreich zu neuen Ufern der beruflichen Bildung aufbrechen kann?

Die einfache Antwort lautet: Die uneigennützigste Arbeit der ehemaligen stellvertretenden Landesvorsitzenden und Vorsitzenden des kaufmännischen Fachbereichs Helga Rublin in Erinnerung zu rufen. Im besten Sinne hat Helga Rublin fast drei Jahrzehnte einen wesentlichen Beitrag für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung sowie die Wertschätzung der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer in Hessen geleistet. Ohne das zeitaufwändige ehrenamtliche Engagement von Verbandsvertreterinnen und -vertretern wie Helga Rublin gäbe es keinen verbindlichen 12-stündigen Berufsschulunterricht, keine Möglichkeiten die Fachhochschulreife oder den Mittleren Abschluss in der Berufsschule zu erwerben, kein vielfältiges System der beruflichen Vollzeitschulen, keine Gleichstellung bei der Arbeitszeit von Berufsschullehrkräften und Fachlehrerinnen und -lehrern mit Gymnasiallehrkräften sowie die Koordinationsstellen A 12 für Fachlehrerinnen und -lehrer.

Als junge Dipl.-Handelslehrerin wurde Helga Rublin 1966 im damaligen Diplom-Handelslehrerverband unter Vorsitz von Hans Reusch Mitglied. Schnell erkannten Hans Reusch und Arnold Gerhard ihre Talente und sie wurde Schatzmeisterin des Kreisverbands Frankfurt. Diese Aufgabe erfüllte Helga Rublin mit großer Sachkunde über 40 Jahre. Auf den Vertreterversammlungen des glb meldete sie sich immer mit fundierten Beiträgen zu strittigen Themen zu Wort, ohne je jemanden persönlich zu verletzen. Auf vielen Vertreterversammlungen war sie weiterhin bis 2012 eine sachkundige Protokollführerin.

1987 wurde Helga Rublin mit überwältigender Mehrheit zur Vorsitzenden des kaufmännischen Fachbereichs und damit zur stellvertretenden Landesvorsitzenden gewählt. Darüber hinaus war sie von 1987 bis 1991 Mitglied im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer. In diesen Ämtern bewältigte sie zwei große Aufgaben mit Bravour. Gegenüber der Landesregierung, insbesondere dem Kultusministerium betätigte sie sich mit ihren Kontakten und Fähigkeiten als Türöffnerin für den Verband. Als hessische Vertreterin im Bundesvorstand des VLW warb sie kontinuierlich für die politischen Vorteile einer Fusion von VLW mit BLLBS und verwies immer wieder auf die Synergieeffekte des Zusammenschlusses in Hessen. Nach fast 30 Jahren zeigen sich die Früchte ihres Einsatzes. 2017 werden voraussichtlich VLW und BLBS mit den gleichen Argumenten fusionieren (vgl. Beitrag in der Berufsbildenden Schule 1/2017) wie dies 1971 in Hessen geschah. Aus Gewerbelehrerverband, Verband der Handelslehrer, Verband der katholischen Religionslehrer und Verband der Landwirtschaftslehrer wurde der erfolgreiche glb.

2016 konnte Helga Rublin stolz auf zwei Jubiläen zurückblicken: 50 Jahre Mitglied im glb im Februar und sie konnte bei guter Gesundheit den 80sten Geburtstag im November feiern. Für den glb kann ich an dieser Stelle nur Danke sagen für ihr erfolgreiches und nachhaltiges Wirken in ihrem Berufsverband und wünsche Helga Rublin im Namen aller Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter noch viele zufriedene Jahre. ←

NEWS

Vorschlag für die Neuordnung der dualen IT-Berufe

Ausbildungen müssen dringend angepasst werden

Seit 1997 gibt es die 4 dualen Ausbildungen für die IT-Berufe Fachinformatiker, IT-Systemelektroniker, IT-Systemkaufmann und Informatikkaufmann. 20 Jahre, in denen besonders in der IT-Branche viel passiert ist. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat jetzt untersucht, wie aktuell die Ausbildungen in Struktur und Inhalt noch sind. Ergebnis: Es gibt einiges zu ändern!

Im »Abschlussbericht der Voruntersuchung zum Modernisierungsbedarf der IT-Berufe« macht das BiBB deutlich: Möglich und sinnvoll wäre eine strukturelle Änderung in Kombination mit inhaltlichen Anpassungen. Wenn die Struktur bestehen bleiben soll, dann sollten zumindest folgende Inhalte ganz dringend Einzug in die Ausbildungen halten oder schwerer gewichtet werden:

- IT-Security (Datensicherheit, Verfügbarkeit, Datenschutz ...)
- inklusive rechtlicher Aspekte und zwar für alle IT-Berufsprofile
- Virtualisierung
- Cloud-Computing
- Big Data
- Mobile Computing, Mobile Devices

[...] Das BiBB empfiehlt außerdem eine Zusammenlegung der Ausbildungen »IT-Systemkaufmann« und »Informatikkaufmann«. Die beiden Fachrichtungen des Fachinformatikers - Anwendungsentwicklung und Systemintegration - hat das BiBB als sinnvolle Trennung identifiziert, die erhalten bleiben sollte. [...]

Quelle: BiBB. Vorschlag für die Neuordnung der dualen IT-Berufe. Ausbildungen müssen dringend angepasst werden, in: Arbeitsschutz-Portal, 21. 2. 2017, http://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/5795/vorschlag-fuer-die-neuordnung-der-dualen-it-berufe.html (Zugriff am 1. März 2017).

Berufsschulen fordern mehr Deutsch-Kurse für junge Flüchtlinge

Ekkehard Götting, Leiter der Beruflichen Schulen in Eschwege, fordert zusätzliche Angebote für junge Flüchtlinge, die für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland vorbereitet werden sollen.

Das aktuelle meist zweijährige Förderprogramm Intea – das steht für Integration durch Anschluss und Abschluss – ist nach Ansicht Göttings gut, greift aber zu kurz. »Ich wünsche mir, dass die jungen Menschen danach weitermachen können«, sagt der Schulleiter. An den Beruflichen Schulen in Eschwege werden 54 Flüchtlinge im Alter von 16 und 17 Jahren in drei Intea-Klassen unterrichtet. In Witzenhausen nehmen das Angebot 57 Jugendliche wahr. Unterrichtsziel ist in erster Linie der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse. »Wer nach nur zwei Jahren Deutschunterricht einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt begleitende Sprachschulung«, sagt auch Elisabeth Franz, Leiterin der Beruflichen Schulen in Witzenhausen. »Fachtexte sind sonst eine echte Herausforderung.« Ebenso wie ihr Eschweger Kollege stellt sie fest, dass nach zwei Jahren Intea nur in Einzelfällen überhaupt ein Schulabschluss erreicht wird. [...]

Quelle: Berufsschulen fordern mehr Deutsch-Kurse für junge Flüchtlinge, in: Hessische Niedersächsische Allgemeine, 21. Februar 2017, <https://www.hna.de/lokales/witzenhausen/berufsschulen-fordern-mehr-deutsch-kurse-junge-fluechtlinge-7421686.html> (Zugriff am 1. März 2017).

Zahl der Auszubildenden bleibt in Hessen 2016 stabil

Rund 49.000 junge Menschen haben 2016 in Hessen eine Berufsausbildung gestartet. Mit einem kleinen Minus im Vergleich zum Vorjahr von 0,3 Prozent blieb diese Zahl damit stabil, wie das Statistische Landesamt am Donnerstag in Wiesbaden mitteilte. Erfasst werden betriebliche oder schulische Berufsausbildungen in Firmen, im öffentlichen Dienst oder an beruflichen Schulen.

Etwa 38.600 Anfänger begannen 2016 mit einem studienqualifizierenden Bildungsgang an einer beruflichen oder allgemeinbildenden Schule. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich diese Zahl um 6,2 Prozent, wie das Landesamt mitteilte.

Bei der ausbildungs- und berufsvorbereitenden Qualifizierung machte sich 2016 dagegen die Zuwanderung bemerkbar. Im vergangenen Jahr nutzten laut Statistik 22.660 Jugendliche dieses Angebot. Einen großen Zuwachs gab es beim Bildungsprogramm Intea (»Integration und Abschluss«), wo sich 7.416 Zuwanderer auf einen Beruf vorbereiteten.

Quelle: Zahl der Azubis bleibt in Hessen 2016 stabil, in: Welt, 23. 2. 2017, http://www.focus.de/regional/wiesbaden/ausbildung-zahl-der-azubis-bleibt-in-hessen-2016-stabil_id_6693898.html (Zugriff am 1. März 2017).

Ohne Vektorrechnung wird kein Mechaniker zum Ingenieur

Ein Realschulabschluss und ein gutes Ausbildungszeugnis reichen in Hessen jetzt zum Studieren. Wer diesen Weg wählt, muss wissen, dass er anstrengend wird. Rund 80 beruflich Qualifizierte, die die Voraussetzungen für eine Teilnahme an dem Experiment erfüllen, sind nach Angaben des Wissenschaftsministeriums derzeit an den Hochschulen des Landes immatrikuliert. 61 von ihnen besuchen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, wie die Fachhochschulen in Hessen mittlerweile heißen, 15 die Frankfurt University. Nur wenige haben sich für eine Universität entschieden, an der Uni Frankfurt studieren nach Angaben eines Sprechers »vier bis fünf«, einer ist an der TU Darmstadt eingeschrieben.

Die Unis stehen den Realschulabsolventen offen, weil eine dreijährige Berufsausbildung mit einer Abschlussnote von mindestens 2,5 im Modellversuch der

Fachhochschulreife gleichgestellt wird. Sie verschafft auch Zutritt zu Bachelor-Studiengängen an Universitäten, nicht aber zu Fächern mit Staatsexamen. Anders ist das bei Bewerbern mit Meisterbrief: Dieser Abschluss galt schon vor Beginn des Modellversuchs als Nachweis der allgemeinen Hochschulreife. Ebenfalls etabliert ist der Einstieg über die Zugangsprüfung: Wer sie besteht und eine Ausbildung inklusive zweijähriger Berufserfahrung vorzuweisen hat, kann an allen Hochschulen Studiengänge belegen, die eine inhaltliche Nähe zu seiner Ausbildung haben. [...]

Zoske, Sascha. Ohne Vektorrechnung wird kein Mechaniker zum Ingenieur, in: FAZ.NET, 26. Februar 2017, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/studieren-obne-abitur-obne-vektorrechnung-wird-kein-mechaniker-zum-ingenieur-14876698.html> (Zugriff am 1. März 2017).

dlh-Nachrichten I – 2017

Novelle Schulgesetz

Qualifizierungsmodell für künftige Schulleiterinnen und Schulleiter (QSH)

Weitere Ausschreibungen für Weiterbildungskurse der Lehrkräfteakademie

Sachstand Projekt PPB »Planungssystem Personal und Budget«

Einstellungsverfahren in den hessischen Vorbereitungsdienst, Bericht zum 1. 11. 2016

VON JÜRGEN HARTMANN

Novelle Schulgesetz

Die Novelle zum Schulgesetz befindet sich momentan in der Anhörungsphase und wird im Kulturpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtages beraten. Auch der HPRLI wird seine Stellungnahme im Rahmen der Beratungen einbringen. Die Stellungnahmen der Gliedverbände des dlh und des dbb werden ebenfalls in die Beratungen eingehen. Um Ihnen einen groben Überblick über die anstehenden Änderungen zu geben, seien hier die wesentlichen aufgeführt:

→ Sexualerziehung

Diese Neufassung sieht der dlh im Ansatz positiv, allerdings lehnt er die damit verbundene Mehrbelastung der Kollegien ab.

→ Betreuungsangebote, Ganztagesangebote und Ganztageschulen, Schulische Förderangebote in den Ferien

Die Ausdehnung von schulischen Angeboten auf die unterrichtsfreie Zeit wird vom dlh sehr kritisch gesehen. Insbesondere wird ein möglicher Einsatz von Lehrkräften in den Ferien explizit abgelehnt. Zum einen haben Lehrkräfte ein Anrecht auf den ihnen zustehenden Erholungsurlaub, zum anderen haben sie durch die hohe Wochen-Pflichtstundenzahl und die damit verbundenen Verpflichtungen wie Vor- und Nachbereitung und vor allen Dingen Korrekturen bereits jetzt schon eine Minderung der unterrichtsfreien Zeit in den Ferien. Auch den Schülerinnen und Schülern sollten die Ferien zur Erholung dienen.

→ Gymnasien

Die Verankerung des Modellversuchs G8/G9 im Schulgesetz wird, aufgrund der Erfahrungen der Modellschulen vor Ort, konsequent weitergeführt. Dies findet die Zustimmung des dlh.

→ Schulformübergreifende Gesamtschule

Die Möglichkeit des Entfalls der Fachleistungsdifferenzierung wird – durch die dann sehr groß werdende Heterogenität der Schülerschaft und die geforderte Binendifferenzierung – die Lehrkräfte vor hohe Anforderungen stellen. Der dlh befürchtet damit einhergehend Bildungsabbau und eine noch weitere Erhöhung der Belastungssituation für die Lehrkräfte.

→ Inklusive Schulbündnisse und sonderpädagogische Beratungs- und Förderzentren

Neuregelungen, die intendieren, dass allgemeinbildende Schulen sonderpädagogische Beratungs- und Förderzentren werden können, hält der dlh nicht für zielführend. Hierzu verfügen die allgemeinbildenden Schulen nicht über die entsprechend ausgebildeten Lehrkräfte.

→ Pädagogische Maßnahmen und Ordnungsmaßnahmen

Beim geplanten Nachholen von schuldhaft versäumtem Unterricht ist dem dlh nicht klar, wie dies organisiert und ohne weitere Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen erfolgen soll. Dass dies ohne zusätzliche Ressourcen durch die Lehrkräfte gestemmt werden soll, lehnt der dlh ab.

→ Schulorganisation

Die Möglichkeit, wieder eigenständige gymnasiale Oberstufen zu gründen, wird vom dlh begrüßt. Da die Anforderung an die Mindestschülerzahl eine entsprechende Hürde festlegt, ist nicht anzunehmen, dass bereits bestehende Oberstufen in einen Konkurrenzkampf hineingedrängt werden.

Qualifizierungsmodell für künftige Schulleiter und Schulleiterinnen (QSH)

Zu dem Pilotprojekt QSH, das sich zurzeit in der Durchführung befindet, wurde mehrfach im letzten Jahr in den dlh-Nachrichten berichtet. Seither haben sich folgende Entwicklungen ergeben:

Die Evaluation wird durch die Frankfurter Gruppe prozessbegleitend durchgeführt. Der dlh hält eine solche prozessbegleitende Evaluation für wenig zielführend, da diese ohne konkrete Vorgaben und einseitige Maßstäbe wenig Aussagekräftiges zutage fördern wird.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Wunsch nach einer Befragung durch den HPRLI geäußert. Wie sich der HPRLI in dieser Sache verhalten wird, ist bis zum Redaktionsschluss der dlh-Nachrichten nicht bekannt. Der dlh empfindet eine Anhörung der beteiligten Personen durch den HPRLI schwierig, da sie weder durch einen Sprecher noch durch eine Einzelperson aus den Gruppen angemessen zu Gehör kommen. Eine Einzelbefragung und deren Auswertung (ähnlich einer Evaluation) würde für den HPRLI einen unangemessen hohen Aufwand bedeuten, zu dem ihm die Ressourcen nicht zur Verfügung stehen.

Stimmen aus der Gruppe, die positiv über bereits durchgeführte Teile der Veranstaltung berichten, sind dem dlh bekannt, ebenso wie die hohe Zahl der Bewerbungen auf beide Pilotgruppen. Das Auswahlverfahren ist beim HPRLI und dlh auf Kritik gestoßen, da eine Chancengleichheit für Kolleginnen und Kollegen nicht gegeben war. Es sollen sich in der Zwischenzeit weitere Gruppen von Teilnehmern, die im ersten Durchgang nicht aufgenommen wurden, gefunden haben, die die Veranstaltungen parallel zu den Pilotgruppen durchlaufen.



Hieraus wird für den dlh ersichtlich, dass Ausbildungen für Schulleitungstätigkeiten nachgefragt sind. Deshalb ist es wichtig, dass essentielle, konstruktive Kritik am Verfahren durch den HPRLI gehört und auch angenommen wird, damit gute Schulleiterinnen und Schulleiter in angemessener Anzahl in Hessen in Zukunft ausgebildet werden können.

Bevor man aber mit einer unausgereiften Reihe (manche Module belegen dies) in die Fläche geht, sollten der Ausgang der Evaluation und ggf. ein zweiter Durchgang abgewartet und ggfs. Modifizierungen vorgenommen werden.

Weitere Ausschreibungen für Weiterbildungskurse der Lehrkräfteakademie

Im Beteiligungsverfahren des HPRLI befanden sich weitere Weiterbildungskurse. Zum einen soll im Bereich Sonderpädagogische Zusatzausbildung für sozialpädagogische Mitarbeiter mit Schwerpunkt »geistige Entwicklung« und »körperliche und motorische Entwicklung« ein Kurs stattfinden, im Unterrichtsfach Darstellendes Spiel soll ein weiterer Kurs ausgeschrieben werden sowie je ein Kurs für die Unterrichtsfächer Katholische Religion und Ethik an der Grundschule.

Inwieweit sich grundsätzliche Fragen, wie zum Beispiel Prüfungsentgelte, die der HPRLI in früheren Zeiten bereits kritisierte, an diesen weiteren Kursen umsetzen lässt, wird sich im Beteiligungsverfahren zeigen.

Der dlh ist der Auffassung, dass Weiterbildungskurse, an denen das Land Hessen ein unmittelbares Interesse hat, für die Teilnehmer gänzlich kostenfrei sein sollten. So wird bspw. durch die Novellierung des Hessischen Schulgesetzes an den beruflichen Gymnasien »Darstellendes Spiel« (DSP) als Unterrichtsfach eingeführt. Zur Abdeckung des Fachbedarfs in DSP sollten folglich geeignete Weiterbildungsmaßnahmen kostenlos und in ausreichender Kapazität ermöglicht werden. Es erscheint wenig einsichtig, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine Weiterbildung, deren erfolgreicher Abschluss im Interesse des Landes Hessen ist, eine Gebühr entrichten müssen.

Sachstand Projekt PPB »Planungssystem Personal und Budget«

Im Rahmen der Anhebung bereits gängiger Verfahren auf die SAP-Plattform (wie z. B. ZRTU Zentrale Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenabrechnung) wird bereits seit dem 28. 9. 2016 der erste Teil der Anwendung, die Personalplanung, produktiv genutzt. Die weiteren PPB-Anwendungen, wie Lehrerstellenzuweisung, Budgetberechnung sowie der Bewirtschaftung der Schulbudgets sollen nun auch zeitnah produktiv gesetzt werden. Ziel ist es, unter dem Stichwort E-Recruiting, Personaleinstellungs- und bewerbungsverfahren auf das SAP-System zu übertragen. Ebenso werden die seitherigen Excel-Listen, die zum Planen der Schulbudgets vor Ort verwendet werden, zukünftig entfallen. HPRLI sowie dlh erkennen, dass mit der Übertragung der seitherigen technischen Praxis (Austausch von Excel-Listen, teils per Email) auf die SAP-Basis ein enormer Fortschritt, der die Datensicherheit betrifft, erzielt werden kann. Auch werden die einzel-

nen Verfahren (Budgetplanung, Personalplanung) in den Staatlichen Schulämtern vereinheitlicht und transparenter gemacht. Somit ist zu erwarten, dass die Einführung des Projektes Arbeitserleichterungen mit sich bringen wird. Dass es, wie bei jeder EDV-Einführung, zu gewissen Problemen kommen kann (wie z. B. bei der Einführung von ZRTU), liegt in der Natur der Sache.

Projektbegleitend sind Schulungen und Bedienungshinweise, die über die ISIS-Plattform zur Verfügung gestellt werden sollen, geplant. Der HPRLI wird sich abschließend zu den einzelnen Übertragungen erst nach der Stellungnahme des Hessischen Datenschutzbeauftragten äußern. Seither erhält der HPRLI im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem HKM immer aktuelle Einblicke in den Entwicklungsstand und kann auftretende Fragen in den Erörterungen klären.

Einstellungsverfahren in den hessischen Vorbereitungsdienst, Bericht zum 1.11.2016

Der Bericht wurde dem HPRLI im Dezember übersendet. Er zeigt auf, dass die Bewerberzahlen insgesamt bei fast allen Lehrämtern angestiegen sind. Besonders erfreulich für die hessische Lehrkräfteakademie war die deutlich angestiegene Bewerberzahl im Bereich des Lehramts an Förderschulen. Insgesamt lagen über 2700 Bewerbungen vor, rund 1000 Einstellungen in den hessischen Vorbereitungsdienst konnten vorgenommen werden. Der Großteil der Bewerberinnen und Bewerber im Hauptverfahren, die ohne Angebot verblieben sind (über 800), kommt aus dem gymnasialen Bereich. Im Bereich der Grundschule, Förderschule und Berufsschule konnten alle Bewerber ein Angebot erhalten. Seit einiger Zeit füllen sich die Wartelisten im Lehramt an Gymnasien, dies allerdings nicht in allen Fächern gleichermaßen. So verbleibt in den Fächern Musik, Physik, Kunst, Informatik und DAFZ kaum ein Bewerbender ohne Angebot.

Es zeichnet sich bereits seit geraumer Zeit ab, dass aktuell im gymnasialen Bereich mit bestimmten Fächerkombinationen kaum Einstellungschancen mehr bestehen werden. Der dlh fordert, dass wenigstens für die Besten eines jeden Jahrganges und Faches eine Möglichkeit, ein Einstellungskorridor, geschaffen werden sollte, in den Schuldienst zu gelangen.

Alles Gute im Neuen Jahr

Die dlh-Fraktion im HPRLI wünscht allen Kolleginnen und Kollegen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich des Hessischen Kultusministeriums und der Lehrkräfteakademie einen guten Start in das Jahr 2017.



Organisationsentwicklung

der Juniorenfirma-Cafeteria der Richard-Müller-Schule Fulda
vor dem Hintergrund handlungsorientierter pädagogischer Zielsetzungen

VON THOMAS BEER (DIPL. HDL.), RICHARD-MÜLLER-SCHULE FULDA

Die Juniorenfirma-Cafeteria (JuCa) der Richard-Müller-Schule, Kaufmännische Schulen der Stadt Fulda, versorgt seit 1998 die Schulgemeinde mit Speisen und Getränke, anfangs als kleiner Kiosk. Schülerinnen und Schüler der FOS haben in der JuCa-Klasse die Möglichkeit, ihr kaufmännisch-verwaltendes Betriebspraktikum zu absolvieren. Seit sechs Jahren arbeiten wir im größerem Rahmen mit über 50 Produkten, die zum Teil selbst produziert werden, als »Richatoni«-Mensa in Kooperation mit der Einrichtung »Antonius Netzwerk Mensch«, einem christlich-vinzentinisch geprägten heilpädagogischen Zentrum für Menschen mit Lern- und/oder geistigen Einschränkungen, zusammen. Da seither mindestens ein förderungswürdiger Mitarbeiter von Antonius in der Mensa »Richatoni« mitarbeitet, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten zusätzlich Kontakt zu Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsleben (Inklusion).

Nach über 18-jähriger Erfahrung und mehreren organisatorischen Veränderungen sowie ständigen Weiterentwicklungen wird hier der Entwicklungsprozess der JuCa-Organisation beschrieben, der vor allem von unseren handlungsorientierten Zielsetzungen beeinflusst wird. Aus diesen heraus ergeben sich pädagogische und didaktische Prinzipien, nach denen wir arbeiten sowie organisatorische Hilfsmittel, die im Betrieb selbst entwickelt wurden. Die im Betrieb gestellten Aufgaben erlauben es den Praktikantinnen und Praktikanten individuell und selbstverantwortlich zu arbeiten, damit Sie sich fachlich und persönlich weiter entwickeln können.

1. Kurzer Überblick auf Gesamtorganisation der JuCa mit deren pädagogischen und didaktischen Prinzipien

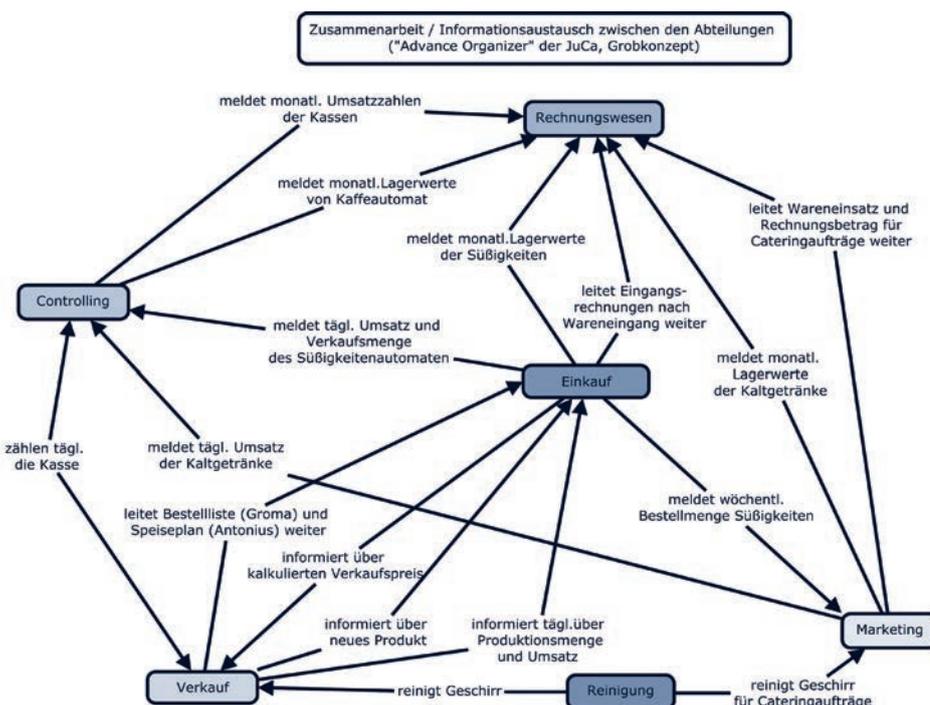
1.1 Teamstruktur

Der JuCa-Betrieb ist in die Abteilungen Einkauf, Verkauf, Rechnungswesen, Controlling, Marketing, Personal, Reinigung organisiert. Jede Abteilung wird von einer Lehrperson (Coach) betreut, die bedarfs-

gerecht unterstützt. Lehrer/-innen, Praktikantinnen und Praktikanten bearbeiten hier die Abteilungsaufgaben in Teams. Zusätzlich treffen sich einmal pro Woche zunächst das Lehrerteam zu einer Besprechung, anschließend alle Handelnden als Gesamteam, um aktuelle gesamtbetriebliche Probleme anzusprechen und Lösungsmöglichkeiten zu formulieren, die später umgesetzt und danach geprüft werden (plan / do / check / act). Die Organisation des Betriebs wird somit innerhalb der Abteilungen wie auch abteilungsübergreifend teamorientiert kontinuierlich verbessert.

1.2 Handlungsfreiheit und Selbstständigkeit

Wir arbeiten in unserem Büro nicht mit einer kommerziellen Unternehmenssoftware. Die im Laufe der Jahre selbst entwickelten Excel-Tabellen gewähren uns die notwendige Handlungsfreiheit, auf organisatorische Veränderungen und Weiterentwicklungen flexibel reagieren zu können. Außerdem lernen die Praktikantinnen und Praktikanten dadurch, Excel im praktischen Betrieb sinnvoll einzusetzen, wie auch abteilungs-eigene Tabellensoftware zu verbessern bzw. zu verändern. Unsere flexible Organisationsstruktur wie auch die geringe Betreuungszeit durch den jeweiligen Abteilungscoach gewährleistet, dass die Praktikantinnen und Praktikanten selbstständig und eigenverantwortlich ihre Aufgaben erfüllen müssen. Auch die Coachs selbst versuchen den Anteil des dispositiven Faktors (Planung, Organisation und Kontrolle) und damit Selbstständigkeit und Eigenverantwortung an der Aufgabenbearbeitung möglichst groß zu halten, indem sie, außer in der ersten Schulwoche, nur unterstützend eingreifen (Förderung der Eigen- und Mitverantwortung sowie der Fähigkeit zur Selbststeuerung). Dieser Anteil ist natürlich vom Potenzial der Lernenden selbst abhängig, das allerdings nicht immer ausgeschöpft wird. Der hohe Grad an Handlungsfreiheit und Selbstständigkeit führt somit teilweise zu Fehlern und Frustrationen im Team, die aber durch die positiven Erlebnisse mehr als ausgeglichen werden.



1.3 Verknüpfung von Theorie und Praxis

Das Besondere an der JuCa ist, dass der Lernort für praktisches und theoretisches Lernen zusammen liegt. So finden sich mannigfaltige Anknüpfungspunkte für die Unterrichtsstunden auch für das folgende Schuljahr, da Lehrer/-innen und Lernende gleichermaßen von den Erfahrungswerten des Praktikums profitieren. Außerdem bietet der kleine überschaubare Betrieb die Möglichkeit, kaufmännische Zusammenhänge in der Praxis zu erkennen und mit Hilfe des Rotationsprinzips in verschiedene kaufmännische Bereiche Einblick zu nehmen.

1.4 Rotationsprinzip

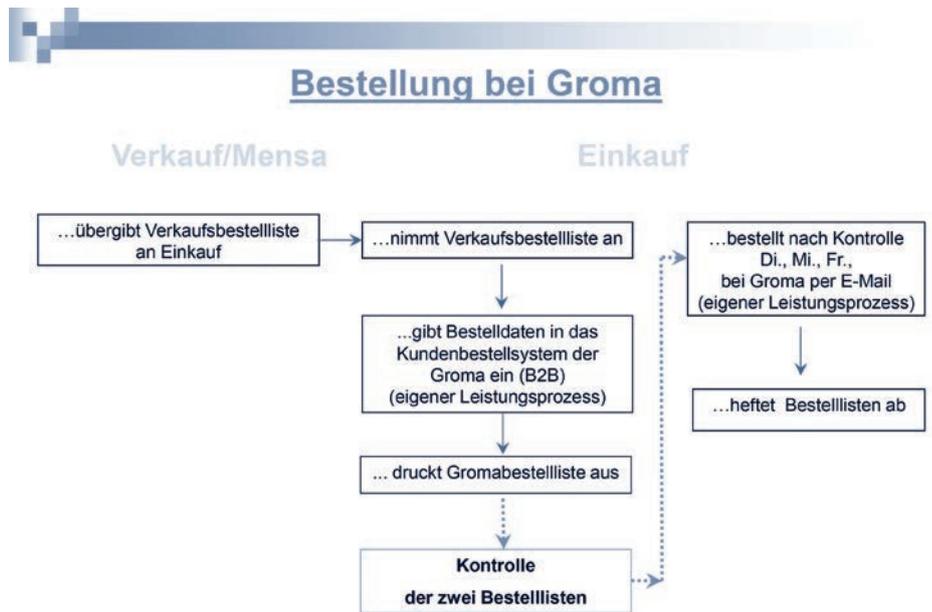
Mit dem Rotationsprinzip wechseln die Praktikantinnen und Praktikanten, die am längsten in der Abteilung gearbeitet haben, alle drei Wochen in eine neue Abteilung. Dadurch sollen einerseits die Lerner Erfahrungen in allen Abteilungen gewinnen, andererseits können sich die Verbliebenen als Abteilungsleiter auszeichnen und die Neuen anlernen (Lernen durch Lehren).

1.5 Beurteilung

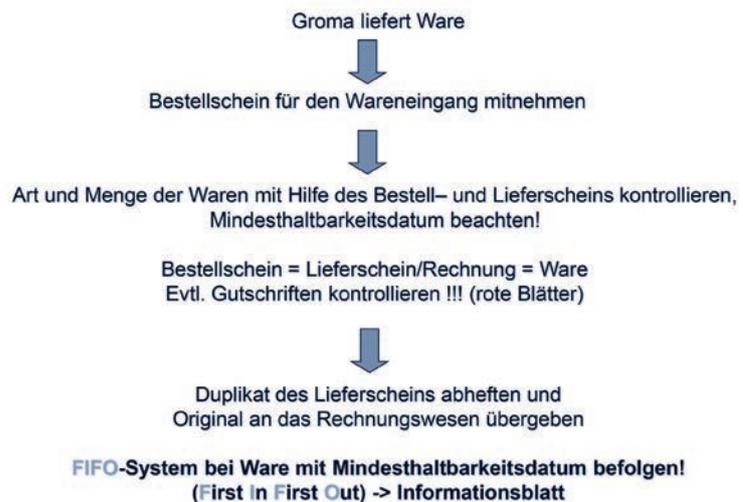
Da die Handlungsspielräume der Praktikantinnen und Praktikanten mal mehr oder weniger verantwortungsbewusst genutzt werden, muss sich der Coach stärker oder weniger stark in den Arbeitsprozess einbringen. Der Selbständigkeitsgrad wird somit von der Motivation und personalen Disposition der Praktikantinnen und Praktikanten selbst bestimmt. Das verantwortungsvolle Handeln der Praktikantinnen und Praktikanten wird vor jedem Abteilungswechsel anhand eines Beurteilungsbogens vom Coach beurteilt. Die Beurteilungsbögen dienen am Ende des Praktikums als Grundlage für die Ausstellung eines qualifizierten Praktikumszeugnisses.

2. Organisationsentwicklung am Beispiel der Abteilung Einkauf – Entwickeln von Hilfsmitteln für eine effektive betriebliche Organisation und effektive pädagogische Arbeit

Die Organisation innerhalb der Abteilungen und abteilungsübergreifend wurde sukzessive aufgebaut. Nachdem wir aus unseren ersten Gewinnen nach einem halben Jahr Computer kauften, wurden zunächst **Excel-Tabellen** angelegt, die im Laufe der Jahre stets verbessert und erweitert wurden. Für jedes Produkt, Lagerprodukte (Süßigkeiten und Tiefkühlkost) sowie Frischwaren (Snacks, Menüs und Gebäckstücke), wurden Tabellen angelegt, die nach Dateneingabe am Tagesende Umsätze und Lagerwerte



Wareneingang kontrollieren



berechnen. Über Produktgruppentabellen werden gleichzeitig täglich Lagerendbestände, Lagerwerte, Umsätze und der Rohgewinn für Produktgruppen sowie für den Gesamtbetrieb berechnet. Das Zahlenmaterial wurde im Laufe der Zeit immer umfangreicher – Excel sei Dank. Damit wurden auch die Aufgaben, die unsere Praktikantinnen und Praktikanten im Einkauf zu erledigen haben, qualitativ hochwertiger und vielfältiger. Der Computer rechnet, der Mensch entwickelt und pflegt das System, gibt Daten ein, kontrolliert, analysiert und entscheidet begründend.

Über die Jahre hinweg wurden die Aufgaben in einer stets erweiterten und verbesserten **Arbeitsplatzbeschreibung** festgehalten.

Nachdem der Umfang unserer Arbeitsplatzbeschreibung zu groß wurde, sind wir seit dem Schuljahr 2007/2008 dazu übergegangen statt dessen **Leistungsprozessbeschreibungen** mit Hilfe von Power-Point zu entwickeln (Beispiele siehe Anhang). Diese haben den großen Vorteil, dass sie einerseits aufgabenorientiert und andererseits anschaulicher und somit schneller für die neu in die Abteilung rotierenden Lerner zu lesen sind. Gleichzeitig beschreiben sie den Arbeitsprozess einer Aufgabe auch mit Implikationen zu anderen Abteilungen. →

Aufgaben der Abteilung Einkauf:

a) Tägliche Aufgaben

- Automat für Süßigkeiten prüfen und auffüllen
- Inventur der Lagerprodukte (Süßigkeiten und Tiefkühlkost) und erfassen ihrer Endbestände
- Eingabe der Endbestände und Produktionsmengen (Verkauf) -> Excel berechnet Soll-Umsatz sowie der Verkaufsmengen vom Kassen-Artikelbericht -> Excel berechnet Ist-Umsatz
- Mengenkontrolle durch Vergleich von Soll- und Ist-Umsatz (Soll- / Ist-Differenzen werden in Excel-Tabellen berechnet und angezeigt)
- Berechnung des Lagerbestandes sowie Umsatz- und Rohgewinnberechnung für jedes Produkt und summiert für jede Produktgruppe und Betrieb (berechnet Excel)
- Selbstkontrolle (Kontrolle der Dateneingabe bei angezeigten Soll-, Ist-Differenzen)
- Analyse der festgestellten Differenzen mit Abteilung Verkauf, anschließend Tagesprotokoll

b) Aufgaben am Monatsende

- Erstellen einer neuen Excel-Mappe mit Formel- und Datenänderungen
- Tabellen »Lagerbestände Automat« und »Lagerwerte Automat« drucken und an ReWe weiterleiten
- Rechnungskontrolle Antonius und Groma (Lebensmittelgroßhandel in Fulda)

c) Ad hoc Aufgaben

- Bestellplanung für Lagerprodukte (Bestellzeitpunkt wird in Excel-Tabelle angezeigt, wenn Meldebestand < Istbestand)
- Aufnahme neuer Produkte in die Excel-Mappe
- Kalkulation von neu zu produzierenden Produkten
- Bestellung per Email oder über B2B-Plattform (Leistungsprozessbeschreibung im Anhang)
- Wareneingangskontrolle (Leistungsprozessbeschreibung im Anhang)
- Update der B2B-Plattform des Lieferanten »Groma«
- Einkaufspreise auf Aktualität prüfen (Datenpflege) und Systempflege
- Produktcontrolling (Renner- / Pennerprodukte)

Für die während einer Woche anfallenden Routineaufgaben wurde eine auf den Tages- und Wochenablauf zeitlich strukturierte **Wochencheckliste** (siehe Anhang) entwickelt. Damit wird sichergestellt, dass wichtige tägliche Aufgaben auch durchgeführt werden; seitdem wird z. B. eine Bestellung nicht mehr vergessen. In einer **Monatscheckliste** werden die monatlichen Abschlussaufgaben festgehalten.

Besondere Aufgaben (z. B. Leistungsprozessbeschreibungen erstellen bzw. verändern, neue Produkte kalkulieren und in Excel-Mappe anlegen, Einkaufspreise prüfen, Selbstlernaufgaben lösen, betriebliche Prozesse begründen, ...) werden vom Coach auf **To-Do-Listen** festgehalten, die im Laufe einer Woche zu erledigen sind.

Der an den Leistungsprozessbeschreibungen angelehnte **Sachkompetenzkatalog** gibt Orientierung über die Lerninhalte der Abteilung Einkauf. Gleichzeitig ist er auch ein probates Mittel zur Überprüfung des Gelernten.

Excel-Tabellen, Arbeitsplatzbeschreibung, Leistungsprozessbeschreibungen und Checklisten wurden **von den Praktikantinnen und Praktikanten im Lauf der Jahre unter Mithilfe des Coachs selbst erstellt**. Damit wird der Arbeitsprozess



Wochen-Checkliste						
Zeiten	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Hilfsmittel
Täglich 8:45-9:30 Uhr	Menge in Süßigkeitenautomat prüfen & auffüllen Süßigkeitenlager zählen (Inventur)					Inventurliste Süßigkeitenlager
Lieferungsabhängig	Warenannahme/ Wareneingangskontrolle Groma & Frucht Hartmann	Bestellen: Groma	Warenannahme/ Wareneingangskontrolle Groma	Bestellen Antonius (Speiseplan für nächste Woche, Wareneingangskontrolle durch Verkauf)	Bestellen: Groma & Frucht Hartmann	Leistungsprozessbeschreibungen
Tägliche Abschlussaufgaben 13:30-15:00 Uhr	Süßigkeitenautomat zählen (Inventur)					Inventurliste Automat
	Abschreibungsmenge der produzierten Frischprodukte erfassen (Mensa)					Produktionsliste (vom Verkauf)
	Kartoffelprodukte Tiefkühlkost zählen (Inventur)					Inventurliste Kartoffelprodukte
	Inventurwerte in PC eingeben (AB - EB) * Preis = Sollumsatz für Lagerprodukte					Inventurlisten, PC
	Abschreibungsmenge in PC eingeben					Produktionsliste, PC
	Produktionsmenge in PC eingeben (Produktionsmenge - Abschreibungsmenge) * Preis = Sollumsatz für Frischprodukte					Produktionsliste, PC
	Verkaufsmengen des Kassen-Artikelberichts in PC eingeben Menge * Preis = Istumsatz					Artikelbericht, PC
	Umsatz und Verkaufsmenge der Süßigkeiten an Controlling melden					PC
	Mengenkontrolle: Istumsatz - Sollumsatz = Differenzen (gelbe Spalten) in Excel-Tabellen Selbstkontrolle (Kontrolle der Dateneingabe bei Differenzen)					Leistungsprozessbeschreibung, PC, Listen
	Analyse der festgestellten Differenzen zusammen mit Verkauf, anschließend Tagesprotokoll					PC, Protokollblatt
Zeitlich Variabel	Besondere Aufgaben bearbeiten					To - Do - Liste

von denen organisiert und schriftlich festgehalten, die ihn ausführen – eine Voraussetzung für organisatorische Flexibilität sowie zufriedenes und effektives Arbeiten; gleichzeitig eine Form des Knowledge-Managements.

3. Schlussbemerkungen

Das JuCa-Projekt wurde bereits zweimal evaluiert. Unsere ehemaligen »JuCaner« beurteilten mit Hilfe eines Fragebogens die Erreichung unserer handlungsorientierten Ziele (Sach-, Personal- und Sozialkompetenzen) mit gut bis sehr gut. Diese Selbstevaluationen wurden durchgeführt, bevor Leistungsprozessbeschreibungen, Checklisten und Sachkompetenzkatalog als Hilfsmittel für effektive betriebliche Abläufe und effektive Lernprozesse entwickelt wurden. Folglich ist zu vermuten, dass **Teamarbeit, Selbständigkeit und Handlungsspielräume die notwendigen Voraussetzungen sind für selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Arbeiten an Aufgaben zur Entwicklung der Sach-, Personal- und Sozialkompetenz.** Aufgrund unseres flexiblen Systems, der gewährten Handlungsspielräume durch die Coaches und der Teamstrukturen sind unsere Praktikantinnen und Praktikanten zumindest Beteiligte, teilweise auch Initiatoren (abhängig von ihrer Eigeninitiative und intrinsischen Motivation) der Organisationsentwicklung in der JuCa.

Dennoch – die genannten organisatorischen Hilfsmittel geben den Handelnden, Coaches wie auch Praktikantinnen und Praktikanten, Orientierung, Sicherheit und Halt beim effektiven selbstgesteuerten und selbstverantwortlichen Arbeiten in der vernetzten Welt des Betriebes, um handlungsorientierte Ziele zu erreichen. Durch die täglichen Arbeitsabläufe unterliegen die Hilfsmittel, wie auch die Excel-Tabellen, einer stetigen Überprüfung und Weiterentwicklung.

Durch die täglichen Arbeitsabläufe unterliegen die Hilfsmittel, wie auch die Excel-Tabellen, einer stetigen Überprüfung und Weiterentwicklung.

Anhang

- Advance Organizer (Grobkonzept)
- Wochen-Checkliste des Einkaufs (Detailkonzept)
- Leistungsprozessbeschreibungen »Bestellung bei Groma« und »Wareneingang kontrollieren«

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt Fulda (GPRL)

Mit den Personalratswahlen 2016 haben sich die Kräfteverhältnisse im Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt Fulda geändert: Die im dbb Hessen organisierten **Lehrerverbände** – das **dlh-Bündnis** aus **GLB, HPhV und VDL** sowie der **VBE** – verfügen über die Stimmenmehrheit im Gremium, so dass sie mit Reinhard Schwab vom HPhV, Oberstudienrat am Freiherr-vom-Stein-Gymnasium in Fulda, den Vorsitzenden stellen können. Als dessen erste Stellvertreterin fungiert Anke Schneider vom VBE, Jutta Kuhne (VDL) ist verantwortlich für die Protokollführung; Thomas Beer (GLB), Ursula Feling (HPhV), Thomas Neumann und Susanne Obermüller (beide VBE) sowie Astrid Fischer (HPhV) als Angestelltenvertreterin komplettieren das dbb-Team.



v.l.n.r.: Ursula Feling (Hessischer Philologenverband – HPhV), Thomas Beer (Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen – GLB), Jutta Kuhne (Verband der Lehrer Hessen – VDL) und Reinhard Schwab (Hessischer Philologenverband – HPhV)

Die gemeinsame Arbeit ist gut angelaufen. Es hat sich ausgezahlt, dass im Gremium von Anfang an auf eine verbandsübergreifende, ruhige, unaufgeregte Zusammenarbeit geachtet wurde und man mit Sachverstand und Augenmaß vorging.

Die dbb-Verbände sind von der besonderen Leistungsfähigkeit des differenzierten Schulsystems überzeugt, stehen für die Schulvielfalt ein und werten dies als zentralen Gegensatz zur Konkurrenzgewerkschaft.

Gleichzeitig stellen sie sich nachhaltig und entschieden der schulischen Qualitätsdiskussion, fernab jeder Ideologie. »Den auf Fachlichkeit ausgerichteten Unterricht sehen wir dabei als unser Kerngeschäft an, dem jede Schul- und Qualitätsentwicklung dienen muss«, merkt Reinhard Schwab an. Unterrichtsqualität lasse sich auch fortan nur absichern durch gut ausgebildete Lehrkräfte, durch Zeitressourcen, Kontinuität und Ruhe für die Unterrichtsarbeit. Als belastend für die Qualitätsentwicklung in den Schulen erweisen sich die zunehmende Verwaltungsarbeit und Dokumentationspflicht. Technokratisches Qualitätsmanagement und Reformaktivismus helfen nicht weiter.

Die erste Bilanz des neuen Gesamtpersonalrats unter dem Vorsitz des dbb-Bündnisses ist augenscheinlich positiv ausgefallen, was Ansporn für die Bewältigung zukünftiger Aufgaben sein sollte.

GLB (Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen),

HPhV (Hessischer Philologenverband)

VDL (Verband der Lehrer Hessen)

VBE (Verband Bildung und Erziehung)

Dem Leitgedanken entsprechend »niemanden zurücklassen« stehen alle Schulen, hier insbesondere »Berufliche Schulen«, vor immer wieder erneut zu erwähnenden Herausforderungen, wie:

- Sozialisation und Bildungsbiografien sind heterogener denn je,
- veränderte Haltungen und Erwartungen kennzeichnen die jetzige Generation der Jugendlichen und Heranwachsenden,
- Integration und Inklusion,
- Deutsch als Berufssprache,
- Digitalisierung in nahezu allen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Kompetenzorientierung, individuelle Förderung, Lerncoaching zur selbstverantworteten Lernprozessentwicklung von Schülerinnen und Schülern mit Blick auf Studierfähigkeit und berufliche Bildung prägen das professionelle Handeln der Lehrkräfte und verändern die Lehrerrolle in einer sich wandelnden Lern- und Lebenskultur mit dem Menschen als lernendem Subjekt im Mittelpunkt.

Stellungnahme Klassengrößenverordnung

Stellungnahme des glb zum Entwurf einer Neufassung der »Verordnung über die Festlegung der Anzahl und der Größe der Klassen, Gruppen und Kurse in allen Schulformen« (Klassengrößenverordnung)

Ein Element in der Reihe der Gelingensbedingungen für diesen Prozess ist Anzahl, Größe der Klassen, Gruppen und Kurse hier in der Vielfalt der Bildungsangebote unserer beruflichen Schulen von der Berufsorientierung über Berufsvorbereitung zur Berufsausbildung bis hin zur Fachoberschule und zu Beruflichen Gymnasien.

Selbst wenn John Hattie in seinen Forschungsergebnissen »Visible Learning« die Reduzierung der Klassengröße als unterstützend, aber nicht ausschlaggebend für bessere Lernergebnisse ausweist, ist zu beachten:

- Hattie stellt Schulstruktur, Schulorganisation, Schulsystem als Rahmenbedingungen nicht zur Diskussion,
- Hattie geht als Höchstgrenze von 25 Schülerinnen und Schülern aus.

Die noch gültige Verordnung (»Klassengrößen«) sieht in einzelnen Schulformen und Schulstufen 30 Schülerinnen und Schüler als Höchstgrenze vor.

Die Novellierung führt zu keiner Veränderung für die Berufsschule (Teilzeit), die Berufsfachschulen, das kooperative Berufsgrundbildungsjahr, für Berufliche Gymnasien und behält auch für Fachoberschulen die Anzahl von 28 Schülerinnen und Schülern bei.

Damit ist keine Änderung vorgesehen, und das trotz der oben angesprochenen und der immer wieder ergänzungsfähigen Herausforderungen, die an die Lehrerinnen und Lehrer gestellt werden.

Individuelle Lernprozessbegleitung über Diagnose (kontinuierliche Kompetenzanalyse), Feedback, Coachinggespräche u. a. erfordern den direkten Dialog Lehrer*in/Schüler*in, abgesehen von einem wachsenden Vertrauens-, Beziehungsverhältnis Lehrer*in/Schüler*in, als Voraussetzung für ein effizientes Lern- und Unterrichtsklima. Ein derartiger pädagogisch geprägter Umgang miteinander braucht Zeit, hier Arbeitszeit!

»In der Schule geht es um ein aktivierendes Lernklima für alle Lernenden, um eine erwartungssichernde Infrastruktur, um Ausgleich von Sprachdefiziten, Integration, Inklusion, Miteinander und vielem mehr. Diese Bereiche sind sehr wohl von der Klassengröße abhängig.« (s. dazu: Rolff, Hans-Günter, Die Hattie-Studie, ein Rorschach-Test, in: Pädagogik 4/13, S. 46 – 49)

Je mehr Schülerinnen und Schüler in Klassen, Gruppen, Kursen, desto höher ist die zu investierende Zeit des Lerncoachings, desto höher ist auch der Erfolgsdruck der Lehrerinnen und Lehrer und deren daraus erwachsenden Belastungen (s. die Statistik der vorzeitigen Pensionierungen oder der Stundenreduzierung durch Teilzeitbeschäftigung).

Fazit:

Der glb kann die festgesetzten Höchstgrenzen in der Festlegung der Anzahl und der Größe der Klassen, Gruppen und Kurse (abgeleitet aus den jetzigen Erfahrungen in den beruflichen Schulen) nicht akzeptieren.

Der glb fordert eine Reduzierung auf maximal 25 Schülerinnen und Schüler in den o. g. Bildungsangeboten, um dem pädagogischen Auftrag des Hessischen Schulgesetzes in der beruflichen Bildung verantwortungsbewusst und verantwortungsvoll nachgehen zu können.

Zudem möchten wir darauf hinweisen, dass nach wie vor die Kürzungen in der Einführungsphase zu gravierenden Einschnitten an den (beruflichen) Gymnasien führen und somit neben anderen Effekten auch zu einer indirekten Erhöhung der Kursgrößen.

Ferner sind u. E. die folgenden Aspekte zu beantworten bzw. für die Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Schulformen / Bildungsgängen nachvollziehbar transparent zu machen:

- Hinsichtlich des Klassenteilers für den Praxisbezug ist unklar, für welche Gruppen dieser Praxisbezug gilt. Können hier auch problematische Handwerksklassen subsumiert werden?
- In Bezug auf den Klassenteiler 14 bei Fachschulen ist zu bedenken, ob bei Unterschreiten, bspw. im zweiten Schuljahr, nicht auch eine Sonderregelung einzufügen ist.
- Ferner wäre es hinsichtlich der Sonderregelung in § 2 hilfreich, auch eine Erläuterung für das weitere Verfahren bei Unterschreiten der Mindestzahl einzuarbeiten.

Stellungnahme HSchG

Stellungnahme des glb zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Schulgesetzes – Drucksache 19/3846

VON MONIKA OTTEN

Grundlage unserer kritischen Würdigung ist die Stellungnahme des dbb Hessen, die gemeinsam mit den Lehrerverbänden im dbb Hessen (glb, HPhV, VBE, VDL) erarbeitet wurde und Ihnen vorliegt.

Wir beziehen daher an dieser Stelle nur noch zu folgenden ausgewählten Punkten explizit Stellung:

§ 5 Abs. 2 HSchG – Berufsorientierung

Wir vertreten diesbezüglich die Auffassung, dass berufliche Bildung nur durch berufliche Lehrkräfte erfolgen sollte und eine engere Verzahnung zwischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen wünschenswert ist.

§ 35 HSchG – Berufliche Gymnasien

Diesbezüglich bestehen unsererseits keine relevanten Kritikpunkte.

§ 37 Abs. 2 HSchG – fachpraktische Ausbildung in der Fachoberschule

Die Einfügung »in begründeten Ausnahmefällen ...« ist unseres Erachtens grundsätzlich begrüßenswert, wenn bei ausreichenden Kapazitäten für Praktika in den jeweiligen Regionen schulische Praktika verhindert werden.

§ 37 Abs. 3 HSchG – Leistungsbewertung in der Fachoberschule

Die Leistungsbewertung nach einem System mit 15 Punkten ist eine Forderung, die schon seit Jahren besteht und nun umgesetzt werden soll.

§ 41 Abs. 3 und § 187 Abs. 5 HSchG – einjährige Berufsfachschule

Hier gibt es insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung sicherlich Argumente für ein Auslaufen der einjährigen Berufsfachschule. Dennoch gilt es zu bedenken, dass es nicht allen Schüler*innen gelingt, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. In einigen Regionen kann die Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA) einen Beitrag leisten. Dies gilt aber nicht für alle Regionen. Und es setzt voraus, dass eine Ressourcenausstattung sowie Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden.

§ 42 Abs. 3 und § 82b HSchG – Fachschule für Sozialwesen

Wir unterstützen hinsichtlich der Fachschule für Sozialwesen die Änderung in § 42 sowie die Ergänzung des § 82 b.

§ 60 Abs. 3 HSchG – Produktionsschulen

Die vorgenommenen Ergänzungen sind wünschenswert. Sie entsprechen den Forderungen der AG 4 des Hessischen Bildungsgipfels zur Benachteiligtenförderung im beruflichen Kontext für Jugendliche und junge Erwachsene, die Orientierung beruflicher Art brauchen.

§ 135 Abs. 2 HSchG – Klassenkonferenzen

Die Teilnahme von Lehrkräften kooperierender Berufsschulen (§ 23 c Abs. 3 Satz 3) an Klassenkonferenzen von Schüler*innen, die zeitweilig an beruflichen Schulen unterrichtet werden, erachten wir im Interesse eines besseren Informationsaustausches für hilfreich.

Stellungnahme Fachschulen für Sozialwesen

Stellungnahme des glb zur Eröffnung des Beteiligungsverfahrens der »Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfungen an den Fachschulen für Sozialwesen«

VON MONIKA OTTEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
neben schriftlichen Stellungnahmen nutzen wir natürlich auch andere Kommunikationskanäle. So ist beispielsweise das persönliche Gespräch eine gute Gelegenheit, Fragen und Bedenken zu klären. Dies eröffnet uns wiederum die Möglichkeit, die erhaltenen Antworten an Sie weiterzugeben.

Aufgrund der Stärkung der Kompetenzorientierung in der Ausbildung und in den Prüfungsverfahren, insbesondere in der Präsentationsprüfung, ist eine hinreichende Fortbildung des in der Fachschule für Sozialwesen eingesetzten Personals erforderlich.

Der glb fordert das Hessische Kultusministerium auf, die hierfür notwendigen Ressourcen in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen.

Stetige Debatte um »Pensionslasten« unseriös und kontraproduktiv

Kommt bei Beamten wie ein »Tritt in den Hintern« an

Als unseriös und kontraproduktiv bezeichnet Heini Schmitt, Landesvorsitzender des dbb Hessen, die vom Bund der Steuerzahler erneut entfachte Debatte um die Beamtenpensionen.

»Es werden wesentliche Fakten verschwiegen. Dadurch wird die ohnehin schwierige Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst zusätzlich erschwert« wirft Schmitt dem Steuerzahlerbund vor.

»Das Beamtenverhältnis ist auf Lebenszeit ausgerichtet. Dadurch sichert es den Bürgerinnen und Bürgern auch in Krisenzeiten einen funktionierenden Staat und eine gesetzestreue, unabhängige und verlässliche Verwaltung«, so Schmitt. Daher sei ein Beamter wesentlich stärker seinem Dienstherrn verpflichtet, als das im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis der Fall sei.

Beamte bekämen in ihrer Dienstzeit einen erheblich geringeren Bruttolohn als vergleichbare Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Im Ruhestand würden ihre Pensionen höher versteuert als die Rente. Zudem müssten sie von ihrer Pension auch die stetig steigende Krankenversicherung selbst bezahlen.

In der angezettelten Debatte um die Beamtenpensionen werde nicht beachtet, dass Beamte seit Ende der 1950er Jahre geringere Gehaltserhöhungen erhielten als bei vergleichbaren Tarifabschlüssen in der Privatwirtschaft. In Hessen erhielten die Beamten im Vergleich zu den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst ständig verzögerte oder geringere Besoldungsanpassungen. »Über einen Versorgungsabschlag haben die hessischen Beamten zudem am Aufbau einer Versorgungsrücklage mitgewirkt«, erläutert Schmitt. Anstatt dieses Geld tatsächlich für die Zahlung der Pensionen der Beamten anzusparen, sei das Geld von der Politik für das Stopfen von Haushaltslöchern ausgegeben worden. Erst seit einigen Jahren wird in Hessen der Versorgungsabschlag zu einer Pensionsrücklage angespart.

Heini Schmitt stellt in seiner Stellungnahme fest: »Die Alternative zu den Vorstellungen des Steuerzahlerbundes ist die Abschaffung des Berufsbeamtentums. Mal sehen, wer dann noch zu Hilfe kommt, wenn man die 110 wählt. Mal sehen, was aus der Unterrichtsgarantie oder dem Brandschutz werden würde. Was geschieht, wenn man

bestimmte Berufsgruppen aus dem Beamtenstatus drängt, hat uns der Lokführerstreik eindrucksvoll gezeigt.«

Besonders ärgerlich sei es, wenn Finanzminister Dr. Thomas Schäfer die Diskussion befeure, indem er in überflüssiger Wiederholung auf die steigenden »Pensionslasten« hinweise. »Wir Beamten sind keine ‚Pensionslasten‘, sondern Diener des Staates und seiner Bürger«, stellt Schmitt fest. Die Äußerungen des Finanzministers passten so gar nicht in das vollmundig von der Landesregierung propagierte Bekenntnis zum Berufsbeamtentum.

Schmitt abschließend: »Hessens Beamte und Pensionäre empfinden es als einen ‚Tritt in den Hintern‘, wenn ein Kabinettsmitglied mit solch undifferenzierter Wortwahl in eine absolut sachfremde und wahrheitsverdrehende Debatte einstimmt.«

*Quelle: dbb-Pressemitteilung
Nr. 4/2017 vom 14. 2. 2017*

Resolution der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen

VON BARBARA SCHÄTZ, SENIORINNEN- UND SENIORENVERTRETERIN

In der Landeshauptversammlung der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen am 10. November 2016 in Frankfurt wurde folgende Resolution bezüglich der Besoldung der Versorgungsempfänger verabschiedet:

»Die Landeshauptversammlung der Seniorinnen- und Seniorenvertretung ist enttäuscht, dass das Land Hessen keinerlei Einlenken beim Besoldungsstillstand zeigt. Sie hat keinerlei Verständnis für den Stillstand, zumal in Verbindung mit den Ände-

rungen bei der Beihilfe unter dem Strich nicht eine Null-Runde sondern vielmehr sogar eine Minusrunde zu verzeichnen ist.

Gerade die Änderungen bei der Beihilfe betreffen in besonderem Maße die Versorgungsempfänger, weil diese altersbedingt häufiger krank sind.

Die Landeshauptversammlung erwartet von der Hessischen Landesregierung dringend eine Neubewertung und eine Änderung ihrer Besoldungsüberlegungen. Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und damit auch die

Pensionärinnen und Pensionäre Hessens dürfen nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt werden.

Angesichts der sprudelnden Steuereinnahmen und der derzeitigen Ausgabenpolitik ist es nicht nachvollziehbar, dass ausgerechnet die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen – und damit eben auch die Versorgungsempfänger – von der allgemeinen Lohnentwicklung und den Situationen in allen anderen Bundesländern abgekoppelt werden.

Die Landeshauptversammlung bezweifelt angesichts der Ausgabenpolitik die Richtigkeit der Argumentation der Landesregierung hinsichtlich der Beamtenbesoldung/Versorgungsbezüge mit den die Nullrunde und die 0,5 %-Runde erklärt wurden.

Die Landeshauptversammlung sieht im dbb Hessen einen zuverlässigen Vertreter ihrer Interessen, der sich auch gegen die Abkopplung der Rubeständler von der allgemeinen Einkommensentwicklung wendet.

In diesem Zusammenhang begrüßt die Landeshauptversammlung ausdrücklich die eingereichten Klagen des dbb Hessen gegen die Besoldungspolitik des Landes Hessen.

Sachstand ist, dass die Versorgungsbezüge in den letzten 2 Jahren, unverständlicher Weise und unakzeptabel, nur geringfügig der allgemeinen Besoldungsentwicklung angepasst wurden.

2015 erfolgte entsprechend der schwarz-grünen Koalitionsvereinbarung eine »Nullrunde«. Begründet wurde dies mit der Konsolidierung des hessischen Landeshaushaltes um die Einhaltung der Regeln der Schuldenbremse zu ermöglichen.

Damit hat das Land Hessen im Jahr 2015 als einziges Bundesland keine Erhöhung der Besoldung vorgenommen. In allen anderen Bundesländer erfolgten Besoldungserhöhungen von durchschnittlich 2 %. Angesichts der positiven Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse, stellt die Nichtanpassung der Besoldung faktisch eine ungerechtfertigte Besoldungskürzung dar. Dazu kam der Wegfall der Beihilfefähigkeit der stationären Wahlleistungen mit der Möglichkeit, sich diese für einen Eigenbeitrag von 18,90 € wieder »zurück zu kaufen«.

2016 wurde mit dem Gesetz über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2016 vom 14. Juli 2016, die Besoldung entsprechend dem Koalitionsvertrag völlig unzureichend um 1 % erhöht. Diese Erhöhung erfolgte allerdings erst ab 1. Juli 2016 und stellt somit faktisch nur eine Besoldungserhöhung von 0,5 % dar.

Der dbb Hessen hat seit der Veröffentlichung des Koalitionsvertrages die Auffassung vertreten, dass die dort getroffenen Festlegungen zur Besoldung und auch zur Beihilfe nicht mehr den Anforderungen an eine verfassungsgemäße Alimentation entsprechen. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom Mai und November 2015 haben diese Rechtsauffassung bestätigt. Auch der Richterbund Hessen teilt die Rechtsauffassung des dbb Hessen, wonach das Besoldungsdiktat der Hessischen Landesregierung verfassungswidrig ist. Der

dbb Hessen hat daraufhin an Prof. (em.) Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis den Auftrag gegeben ein Gutachten zu dieser Thematik zu erstellen.

Prof. Battis kam in seinem Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Festlegungen im Koalitionsvertrag in Hessen schon den grundsätzlichen, vom BVerfG vorgegebenen Erfordernissen an die verfassungsgemäße Gestaltung der Alimentation nicht genügen. Der bloße Hinweis der Landesregierung im Koalitionsvertrag auf die Verpflichtung zur Einhaltung der Schuldenbremse genügt nicht annähernd den Vorgaben des BVerfG und ist keine Begründung für den »Besoldungsstillstand«. Die Beamten dürfen nicht allein mit dem Ziel der Konsolidierung des Landeshaushaltes von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgehängt werden.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Anpassung der Besoldung und Versorgung 2016 hat der dbb Hessen am 12. 1.2017 durch Herrn Prof. Dr. Dr. h. c. Battis Klage gegen die hessische Beamtenbesoldung bei den Verwaltungsgerichten in Wiesbaden bzw. in Frankfurt eingereicht. Mit den Klagen dreier klagebereiter Kollegen wird beantragt festzustellen, dass die Besoldung der jeweiligen Kläger, und damit grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen, nicht amtsangemessen ist.

Diese Musterklageverfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen hinsichtlich der amtsangemessenen Besoldung für das Besoldungsjahr 2016 werden stellvertretend für alle Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Landes Hessen geführt.

Nach Gesprächen mit dem Innenministerium ist es dem dbb Hessen gelungen, dass es für die hessischen Landesbeamten nicht erforderlich ist, einen gewöhnlich erforderlichen Widerspruch gegen den Besoldungsbescheid bis zum Jahresende 2016 einzureichen, um evtl. Nachteile – bezogen auf das Besoldungsjahr 2016 – zu vermeiden bzw. um an einer evtl. bei Gericht zu erlangenden Besserstellung zu partizipieren, siehe auch die Information der dbb Seniorenvertretung im Anschluss.

Jetzt ist abzuwarten, wie die Gerichte entscheiden werden. Auch für den Haushalt 2017 hat die Landesregierung keinen Platz geschaffen, um der Forderung der Beamtinnen und Beamten nach einer angemessenen, verfassungskonformen Teilhabe an der Lohnentwicklung zu sichern, so die Pressemitteilung des dbb Hessen vom 21. 7. 2016.

Dieses ist umso unverständlicher, da sich die Haushaltslage durch wachsende Steuereinnahmen ständig verbessert hat. Deshalb fordert der dbb Hessen in seiner neusten Presseerklärung die Teilhabe der Beamtinnen

und Beamten an der guten Haushaltslage des Landes, wie sie durch den Finanzminister bei der Erklärung der Haushaltsdaten des vergangenen Jahres dargestellt wurde. Diese rechtfertigt u. a. auch die Verfassungsklage. Der dbb Hessen stellt fest, dass es für die Landesregierung ein Leichtes gewesen wäre, nach der »guten Kassenentwicklung«, auch die hessischen Beamtinnen und Beamten an der allgemeinen Einkommensentwicklung in 2015 und 2016 teilhaben zu lassen.

In Zusammenhang mit der Tarifrunde 2017 erhebt der dbb Hessen deshalb u. a. folgende Forderungen für die Beamtinnen und Beamten:

→ Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Ergebnisse der Tarifverhandlungen u. a. auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger,

→ zusätzliche Anhebung der Besoldung und Versorgung u. a. der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger um 3,5 % rückwirkend ab dem 1. 7. 2016, als Ausgleich für die Nullrunde 2015, die Beihilfekürzung 2015 und die unzureichende Besoldungsanpassung zum 1. 7. 2016.

Quellen:

Prof. em. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis,
Rechtsgutachten zur Vereinbarkeit der von
der hessischen Landesregierung festgelegten
Besoldungsentwicklung mit dem Alimentationsprinzip
aus Art.33 Abs.5 GG vom 9. März 2016
Stellungnahme des dbb Hessen zum Gesetzentwurf der Fraktion
der CDU und Bündnis 90/Die Grünen für ein Gesetz über
die Anpassung der Besoldung und Versorgung in Hessen 2016
vom 22. 6.2016
dbb Hessen Nachrichten Ausgabe 13/2016 vom 30. 11. 2016
dbb Hessen Nachrichten Ausgabe 1/2017
Schreiben des Innenministers Herrn Peter Beuth an
den dbb Hessen vom 5. Dezember 2016
in dbb Hessen Nachrichten Ausgabe 14/2016
Pressemitteilung des dbb Hessen 12/2016 vom 21. 7. 2016
Pressemitteilung des dbb Hessen 3/2017 vom 1. 2. 2017

»Blaue Plakette« rein populistisch und seniorenfeindlich

Hessische dbb-Seniorenvertretung empört über mangelndes Fingerspitzengefühl

Die bundesweite Diskussion um eine »Blaue Plakette« empört auch die hessische dbb-Seniorenvertretung. »Die Forderung auch von Umweltministerin Hinz nach Einführung der »Blauen Plakette« ist in extremem Maße seniorenfeindlich«, erklärte der Landesvorsitzende der dbb-Seniorinnen- und Seniorenvertretung, Helmut Deckert.

»Wenn Fahrzeuge, die nicht der sogenannten »EURO-6-Norm« entsprechen, aus den Innenstädten verbannt werden, hat das gravierende Folgen auch für die im Ruhestand befindlichen ehemaligen Beamtinnen und Beamten und Angestellten des Landes Hessen.«

Es scheine der Umweltministerin entweder nicht bekannt oder egal zu sein, dass die im Ruhestand befindlichen ehemaligen Staatsdiener mit deutlich weniger Geld auskommen müssen als die aktiven. In der Regel fahren sie auch weniger Kilometer als früher – und so sind viele der gefahrenen Fahrzeuge auch älter.

»Wer dann die Fahrzeuge aus den Innenstädten verbannt, schränkt die Mobilität der Seniorinnen und Senioren drastisch ein«, machte Deckert deutlich.

Die im Ruhestand befindlichen ehemaligen Staatsdiener könnten sich auch nicht bei solchen überhasteten Maßnahmen »mal eben so« ein neues Fahrzeug kaufen. Vielmehr erfolge ein solcher Fahrzeugkauf gerade im Ruhestand oft im Rahmen wohlüberlegter zeitlicher und finanzieller Planungen.

Die hessische dbb-Seniorenvertretung fordert daher die hessische Landesregierung dringend auf, keine kurzfristigen Schnellschüsse in Sachen »Blaue Plakette« zu Lasten der pensionierten Staatsdiener zu starten. ←

Quelle: Pressemitteilung der dbb Seniorinnen- und Seniorenvertretung vom 8. 12. 2016