

## „Bildungsgipfel – Fluch oder Segen?“

- 4** *Bildungsgipfel*
- 13** *Änderung der Hess. Beihilfenverordnung*
- 14** *Lehrernachwuchs für berufliche Schulen*
- 18** *Visualisieren im Unterricht*
- 26** *Sind die Pensionen noch finanzierbar?*



Gewerkschaft für  
berufliche Bildung  
im Deutschen  
Beamtenbund  
(DBB)



Deutscher  
Lehrerverband  
Hessen



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



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

## **I N H A L T** *Ausgabe März 2015*

### **3** *Vorwort*

### **4** *Aktuelles*

- \_ Bildungsgipfel – „etwas was es in Hessen in dieser Form noch nie gab“
- \_ dbb Hessen Nachrichten – Ausgabe 2/2015
- \_ Stellungnahme des dbb Hessen –  
Zum Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung
- \_ Lehrerverband zum Burnout-Gutachten des „Aktionsrats Bildung“
- \_ Lehrernachwuchs für berufliche Schulen – Fachbedarf –  
- Ausgleich immer noch nicht in Sicht -
- \_ OStD Rainer Glanz in den Ruhestand verabschiedet
- \_ Rainer Pflomm zum 75.
- \_ Nachruf Berthold Schmoranz
- \_ Visualisieren im Unterricht

### **22** *Eine berufliche Schule stellt sich vor*

- \_ Hochtaunusschule Oberursel

### **24** *HPRL*

- \_ dlh-Nachrichten I-2015

### **26** *Recht und Besoldung*

- \_ Sind die Pensionen noch finanzierbar?
- \_ Absicherung im Todesfall

### **28** *Senioren*

- \_ Seniorinnen- und Seniorentag des dbb Hessen

### **31** *Aus den Kreisverbänden*

- \_ Erhalt und Stärkung der Alice-Eleonoren-Schule (AES) als öffentliche berufliche Schule der Stadt Darmstadt
- \_ glb-Mitgliederversammlung in der Theodor-Litt-Schule
- \_ Adolf-Reichwein-Schule mit Innovationspreis nun zum vierten Mal geehrt
- \_ WKS erhält Innovationspreis der Beruflichen Schulen in Hessen
- \_ Jahreshauptversammlung des Kreisverbandes Limburg-Weilburg

#### IMPRESSUM

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

#### Herausgeber:

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. Lothringer Straße 3–5,  
63450 Hanau, Telefon (06181) 25 22 78, Telefax (06181) 25 22 87, E-Mail glb.hessen@t-online.de

#### Gestaltung/Druck:

Grafik & Druck Steiner oHG  
Philipp-Reis-Straße 3, 63755 Alzenau, Telefon 06023-97950, Telefax 06023-979550, E-Mail info@gds-steiner.de

#### Redaktion:

Theresa Rohde, Thomas Kramer, Wenzel Preis, E-Mail glb-hessen@t-online.de

#### Manuskripte:

Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über Inhalte. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des glb und dessen Redaktion. Honorare werden keine vergütet. Für Druckfehler wird keine Haftung übernommen. Der Verfasser stimmt einer Veröffentlichung der Impulsausgabe auf der Homepage zu und gestattet den Versand der Ausgabe mit E-Mail.

#### Erscheinungsweise:

4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

#### ISSN:

1869-3733

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Ausgabe, so wurde ja bereits in Impulse 04/2014 mitgeteilt, befasst sich in einigen Artikeln mit dem Bildungsgipfel des Landes Hessen. Wenn ich Kollegen um Ihre Meinung zum Bildungsgipfel bitte, kommen solche oder ähnliche Aussagen:

- Ob das etwas bringt?
- Na, alles schon einmal in ähnlicher Form da gewesen und doch nichts verändert!
- Wieder wird jede Menge Zeit und Ressourcen verwendet und das Ziel ist ungewiss!
- Zeitverschwendung!
- Ob das die Politik beeinflusst?
- Na da bin ich mal gespannt was da rauskommen soll?
- Wo stehe ich denn als Lehrperson im Bildungsgipfel, kümmert sich jemand um mich?

Nun, ich frage mich natürlich dann schon, welche Zeit wird nun verschwendet wenn die Kollegen mit ihrer Vermutung richtig liegen? Zumindest die Zeit von denjenigen im glb, die seit geraumer Zeit aus den Reihen des Landesvorstandes an den insgesamt 5 Arbeitsgruppen teilnehmen und auch Kosten für den glb produzieren. Von den Kosten aller anderen Organisationen will ich gar nicht sprechen.

Im Namen des geschäftsführenden Vorstands vielen Dank an die Kolleginnen und Kollegen, die den glb auf dem Bildungsgipfel vertreten. Das alles ist in heutiger Zeit nicht selbstverständlich und bedarf einiges an zusätzlicher Energie.

Zurück zu den oben angeführten Aussagen. Schade wäre in der Tat, wenn nach dem Gipfel nichts oder nur ein Hauch von den diskutierten Themen übrig bleiben würde. Aussagen zum Start des Bildungsgipfels könnten darauf schließen, das die o. g. Meinungen zutreffen.

Themen werden sehr strikt vorgegeben, aber wie soll es anders funktionieren bei durchschnittlich 40 - 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in jeder Arbeitsgruppe? Der Gipfel soll Vorschläge unterbreiten, die letztendliche Entscheidung trifft aber die Politik.

Über Haushalt und Budget wurde bisher wenig bis gar nicht diskutiert, ist Geld nicht wichtig? Gibt es Bildungsqualität auch ohne Budget? Das Thema der Lehrerbesoldung will man bei dem Gipfel gar nicht hören. Aber hat Qualität nicht auch etwas mit gerechter Entlohnung zu tun? Warum gilt in Hessen für uns Lehrer nicht die gleiche Regelung wie dies bei den Diäten der Landesregierung geregelt wurde?

Eine Aussage des Wirtschaftsministers ist mir sehr gut in Erinnerung geblieben. „Wir geben sehr viel Geld im System aus.“ Dies mag zwar richtig sein, aber wo ist das Geld? Die meisten Schulen haben, so höre ich das zumindest, mit immer weniger Geld der Schulträger hauszuhalten. Klar, der Euro kann nur einmal ausgegeben werden, wenn dann eine Schule immer mehr Nebenkosten zu stemmen hat, bleibt dann im Endeffekt immer weniger für die Ausbildung übrig?

## Bildungsgipfel „Fluch oder Segen“

Als Berufsschullehrer mit einem Schwerpunkt Gebäudesystemtechnik muss ich mich im Jahre 2015 nur wundern, dass ich die Temperatur in meinem Klassenraum immer noch so regeln muss, wie das mein Lehrer bereits vor 30 Jahren getan hat. Ist es im Raum zu warm (ich habe ja keine Regelungsmöglichkeit für die Heizung), so wird das Fenster geöffnet. Wir sind aber doch im Jahr 2015 und nicht mehr im Jahr 1980, als der Gas- und Ölpreis noch ein Bruchteil von heute gekostet hat. Ist hier eventuell das Geld im System? Es gibt bereits heute intelligente Gebäudesysteme, die hier nützliche Dienste leisten könnten, und ein verträgliches gesundes Raumklima soll sich ja auch auf die Arbeitsleistung auswirken. Schade wäre also, wenn wir nach dem Gipfel so schlau wären wie davor, dann hätten die Aussagen der Kolleginnen und Kollegen wieder einmal zu 100 % zugetroffen. Eines ist bei der diesjährigen Didacta sehr deutlich geworden: Alle Vortragsthemen, die sich mit dem Thema Lehrergesundheit und Lehrbedingungen beschäftigt haben, waren sehr gut besucht und die Teilnehmer dort werden immer jünger. Ob der Bildungsgipfel auch hier etwas ändert, das wird abzuwarten sein.

Viel Spaß nun bei der Literatur zum Bildungsgipfel und den anderen Themen diese Ausgabe.

Ihre Regionalvertreter  
Hans-Georg Walka, Bertram Böhser, Thomas Kramer



Eine Zusammenfassung der erlebten Ereignisse, rund um den Bildungsgipfel und den gemeinsamen Sitzungen mit dem Kultusministerium. Da die Arbeit in den Arbeitsgruppen bereits zwei Ordner füllt (diese sind in der Geschäftsstelle einsehbar), möchte ich hier nicht diese Ergebnisse präsentieren, sondern die Erlebnisse des Gipfels wiedergeben. Hierzu bleibt es nicht aus, einiges Persönliches anzumerken. Mit diesem Artikel starte ich einen weiteren Versuch, einige Leser zur aktiven Mitarbeit anzuregen. Wir brauchen die kompetente Meinung von vielen, die teilnehmen und sich einbringen wollen.

## Bildungsgipfel

„etwas was es in Hessen in dieser Form noch nie gab“

VON HANS-GEORG WALKA



Allen, die nun sofort an die immense Belastung aus dem Alltag und dem Schulleben denken, möchte ich folgenden Satz mit auf den Weg geben „Alles was wichtig erscheint, dafür nehmen wir uns auch meistens die Zeit“. Ist der Bildungsgipfel nun wichtig für uns und unsere tägliche Arbeit?

Ist es eine weitere Beschäftigungstherapie und es ändert sich danach ja doch nichts? Das könnte der Fall sein, muss es aber nicht! Aber dazu wäre mehr Fachkompetenz aus den Kreisen notwendig.

### Was ist bisher geschehen:

Im Mai 2014 verschickte das Hessische Kultusministerium, vertreten durch den Kultusminister Prof. Dr. Lorz, an Akteure rund um das Thema Bildung ein Schreiben mit der Bitte um eine Stellungnahme.

So landete diese Anfrage auch in der Geschäftsstelle des glb Hessen. Der glb stellte dabei folgende Punkte in einem Diskussionspapier in den Vordergrund (Auszug aus dem Positionspapier):

Drohender Fachkräftemangel erfordert ein Umdenken! Der glb fragt hier: Welche Vorstellungen entwickelt das HKM, um diese Intentionen des Bundes zu verfolgen? Übergangssystem als transparentes Unterstützungssystem ist gefordert, aber mit regionaler Ausrichtung!

Der glb fragt: Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung zur Ausgestaltung der Übergänge von allgemein bildenden Schulen in berufliche Schulen und zur Stärkung der Angebote innerhalb der beruflichen Schulen?

Der glb fragt: Welche Entwicklung nehmen unsere Beruflichen Gymnasien? Wie werden die Angebote der beruflichen Schulen zur Erlangung der Studierfähigkeit zukünftig gestaltet?

Der glb fordert Gleichbehandlung in der Zuweisung von Funktionsstellen und eine fachbedarfsgerechte Stellenzuweisung für berufliche Schulen, deren Spezifikation entsprechend.

Der glb fragt: Welche Konzepte hat die Landesregierung zur inklusiven Bildung in und an beruflichen Schulen? Dem Autor, dies ist aber seine Meinung, fehlt hier noch ein wesentlicher Punkt: Wo steht eigentlich die Kollegin und der Kollege in diesem System?“

Der glb müsste auch hier nachfragen, wer kümmert sich denn um die Belange und Nöte der betroffenen Lehrkräfte der beruflichen Schulen, also um UNS“. Auch die Auseinandersetzung mit den Kosten der Bildung kommt hier nach meiner Ansicht zu kurz. Über Geld wurde in der AG 4, an der ich regelmäßig teilnehme, bisher nie geredet. Aber wie soll Bildung ohne oder mit weniger Budget funktionieren? Das wäre ein weiteres Ziel für die Arbeit in den Arbeitsgruppen. Aber dafür sind dann die Schulträger zuständig, die ja bekanntlich auch mit weniger Geld auskommen müssen!

### Start des Bildungsgipfels:

Am 17. September 2014 war es dann so weit, der Bildungsgipfel startete mit insgesamt 38 Personen, aus dem bereits vorher genannten Teilnehmerkreis der an der Bildung in Hessen beteiligten Organisationen/Verbände und der Politik.

Die Veranstaltung wurde an der Axej von Jawlensky Schule in Wiesbaden mit einem Rahmenprogramm, das von Schülerinnen und Schülern gestaltet wurde, eingeleitet (um diese geht es im Grunde genommen auch im Bildungsgipfel).

Infos: <https://www.hessen.de/presse/pressemitteilung/bildungsgipfel-hessen-o>

Nach den einleitenden Worten und der Begrüßung des Kultusministers, stellte das Ministerium die folgenden vier Schwerpunkte zur Diskussion vor:

1. Gestaltung von Schule
  2. Herausforderung der Bildungsregionen
  3. Gestaltung individueller Unterstützungsangebote
  4. Schule als Vorbereitung auf die Arbeits- und Lebenswelt
- Woher diese Schwerpunkte?

Wie bereits zu Beginn erwähnt, haben alle Beteiligten vorab ihre Vorstellungen zur Bildungspolitik dem HKM in einem Fragebogen mitgeteilt. Aus der Zusammenfassung der Themen haben sich aus Sicht des HKM diese Themenblöcke ergeben.

Nach den Wünschen des Ministeriums, soll und wird auch jede Arbeitsgruppe durch einen Minister und einen Vertreter geleitet. →

Nach reger Diskussion aus der Gruppe der Lehrverbände wurde eine weitere Gruppe mit der Überschrift Lehrerbildung gefordert. Nach einer etwas andauernden Diskussion ließ sich der Kultusminister darauf ein und ergänzte die Liste durch den Punkt 5

#### 5. Lehrerbildung

Das bei allen anwesenden Politikern auch eine politische Auseinandersetzung nicht ausbleiben konnte, versteht sich von selbst. Eigentlich zu schade, bei einem solchen wichtigen Thema wie die Bildung, bei dem eigentlich alle an einem Strang ziehen sollten. Das Verhalten einiger Politiker der Opposition hat bei mir schon den Eindruck hinterlassen, in eine Plenumsitzung mit Schlagabtausch geraten zu sein. Gott sei Dank, und da bedanke ich mich bei Minister Prof. Dr. Lorz, gelang es ihm, dies doch etwas im Rahmen zu halten, zumal einige Politiker den Eindruck hinterlassen, nicht ganz bei der Sache zu sein. Meine Schüler würden mit Recht behaupten, ich sei nicht ganz bei der Sache wenn ich in drei Stunden mindestens mehr als eine Stunde mit meinem Smartphone beschäftigt bin (persönliche Anmerkung meiner Person und nicht Meinung des glb). So wichtig scheint es also erneut wieder nicht zu sein, diesen Eindruck konnte ich dabei gewinnen.

Auf der Klausurtagung des glb wurde festgelegt, welche Personen den glb in den Arbeitsgruppen vertreten.

AG 1 Gestaltung von Schule (Frau Redling, Vertretung Herr Walka)

AG 2 Herausforderung der Bildungsregionen (Frau Rohde, Vertretung Frau Schulz)

AG 3 Gestaltung individueller Unterstützungsangebote (Frau Schulz, Vertretung Frau Rohde)

AG 4 Schule als Vorbereitung auf die Arbeits- und Lebenswelt (Herr Walka, Frau Redling)

AG 5 Lehrerbildung (Herr Lotze, nachnominiert Frau Hagelüken)

Wie aus der Liste zu erkennen ist, wäre es dringend erforderlich, aus den Reihen der Mitglieder Unterstützung in den Arbeitsgruppen zu erhalten, da der erforderliche Arbeitsaufwand in den Gremien sehr hoch ist. Hier könnten sich kleine Arbeitsgruppen bilden, die bei der Erstellung von Diskussionspapieren unterstützen. Auch wäre es hilfreich, bei den Sitzungen hin und wieder vertreten zu werden. Dem Anhang ist die Terminplanung sowohl zu den AG Sitzungen, den Workshops, als auch den Terminen des Bildungsgipfels zu entnehmen.

### **Interesse an einer AG? Mail an die glb-Geschäftsstelle oder an mich persönlich!**

Nach Vorstellung des Kultusministeriums sollen die Arbeitsgruppen Themen diskutieren und diese dem Bildungsgipfel als Diskussionspapier vorlegen. Ob diese Ergebnisse dann als verbindlich angesehen werden können, wird zu erwarten sein. Nach meiner Meinung, ich kann hier auch das alles falsch verstanden haben, werden die AG's Vorschläge unterbreiten, die letzte Entscheidung liegt dann aber bei der Politik. Hier wäre es sehr schade, wenn nichts davon übrig bleiben würde.

Dann wurde ein weiteres Mal viel Geld in Form von Zeit verschwendet.

Für die Arbeit in den Arbeitsgruppen möchte ich Sie auf die Arbeitsgruppenmitglieder des glb verweisen, auch wurden in der Geschäftsstelle bereits zwei Ordner mit Diskussionspapieren und Ergebnissen gesammelt. Die Papiere liegen meist auch in elektronischer Form vor, für diejenigen, die den Weg in die Geschäftsstelle nicht auf sich nehmen können.

Die Arbeitsgruppen sollten sich nach Wünschen des Kultusministeriums aus den Mitgliedern des Bildungsgipfels, aus Impulsgebern und aus Experten zusammensetzen. Im Regelfall sollte jede Institution die Chance haben, einen Vertreter in eine AG zu entsenden. Hieraus erklärt sich zum Beispiel eine Teilnehmerzahl von hin und wieder ca. 50 Personen in den AG's, die Arbeitsfähigkeit scheint hier etwas eingeschränkt zu sein.

Alle anderen Personen haben die Möglichkeit, am Bildungsgipfel per Online Plattform teilzunehmen.

Unter der Adresse [www.bildungsgipfel-hessen.de](http://www.bildungsgipfel-hessen.de) sollten wir als glb ebenso präsent sein.

Diskutieren Sie hier über die Themen, schreiben Sie dort, was aus Ihrer Sicht anders oder besser gemacht werden könnte.

Am 31.1.2015 hat sich der Bildungsgipfel das zweite Mal getroffen und dort Eckpunkte und Zwischenergebnisse diskutiert.

Nach den einleitenden Worten und der Begrüßung durch den Minister wurde die Tagesordnung vorgestellt:

- Reflexion der Ergebnisse aus den AG's
- Erörterung der Ergebnisse
- Weiterarbeit in den AG's
- Zusammenfassung und Ausblick

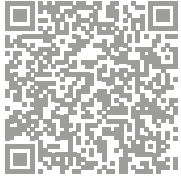
Kurz nach Vorstellung der Tagesordnung kam es zu einer sehr lebhaften Diskussion der Opposition, der Verbände und des Ministeriums. Die folgenden Probleme wurden dabei so lange besprochen, dass zum Schluss kaum noch Zeit für die Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen blieb.

Kritikpunkte sind und waren:

- Arbeitsgruppen von oft 50 - 60 Personen sind zu groß für effektives Arbeiten
- Themen aufteilen, damit es zu kleineren Unterarbeitsgruppen führt
- Themen sind offen und zielgerecht zu orientieren, also bildungspolitisch und nicht parteipolitisch
- Im Bildungsgipfel fehlen wichtige Personen des Bildungsbereiches, so z. B. fehlen Mitglieder des Hauptpersonalrats. Es nehmen aber Personen am Bildungsgipfel teil, die z. T. nur am Rande mit Bildung zu tun haben
- Die Kollegen aus den AG's äußern, für was werden wir hier benutzt?
- Es gibt keine Fokussierung auf die Themen des Schulfriedens
- Teilnehmer in den Arbeitsgruppen wechseln zu häufig
- Eine Vernetzung Bildungsgipfel und Enquete-Kommission ist anzustreben
- Arbeit in den Ausschüssen sollte effektiver gestaltet werden →



**Minister Dr. Lorz sprach dann von einer freiwilligen Selbstkontrolle, siehe hierzu auch die Ergebnisse des zweiten Gipfels unter:**



<https://kultusministerium.hessen.de/presse/pressemitteilung/arbeitsgruppen-praesentieren-erste-ergebnisse>

- Gehen Ergebnisse dann auch in eine Schulordnung ein?
- Die Sitzungen sind zu stark gesteuert
- Das Thema Inklusion wird behandelt ohne über Schulstrukturen zu reden
- Wie offen ist die Landesregierung für die Ansätze der AG's?
- Eindruck einer Alibifunktion, weil der Koalitionsvertrag etwas anderes aussagt
- Eindruck der Bindung der Beteiligten um diese zu beschäftigen
- Wie können Kompromisse am Ende aussehen?
- Warum gibt es unter den Impulsgebern eine Verdichtung an Teilnehmern, die besonders den Regierungsparteien nahestehen?

Eine Fülle an Problemen, bereits nach drei Monaten Arbeit in den Arbeitsgruppen. Scheitert deshalb der ganze Gipfel?

Der Wirtschaftsminister betonte noch einmal ausdrücklich, dass alle Beteiligte teilnehmen können, aber natürlich nicht müssen, wenn Themen eine Organisation gar nicht betreffen.

Wie bereits erwähnt hat diese Auseinandersetzung so lange angehalten, dass eine umfassende Vorstellung der AG's gar nicht mehr möglich war.

#### **Die Vorstellung der AG Ergebnisse Arbeitsgruppe 4 (Schule als Vorbereitung auf die Arbeits- und Lebenswelt)**

In dieser Gruppe nehmen 32 Personen aus dem Kreise des Bildungsgipfels, 8 Vertreter der Impulsgeber und 4 teilweise anwesende Experten teil.

Hieraus lässt sich das oben angesprochene Problem der Arbeitsgruppengröße erkennen.

Als wichtige Ergebnisse wurden hier folgende Punkte angesprochen:

- Weiterentwicklung des Beratungs- und Orientierungssystems
- Übergangsbereiche
- Weiterentwicklung des Angebotes eines ausbildungs- und berufsbildenden Erwerbes von erweiterten Schulabschlüssen
- Neugestaltung des Übergangssystems, wer sich einmal für ein Bildungssystem entschlossen hat soll in keiner Sackgasse gelandet sein, d. h. weitere Abschlüsse und Übergänge sind leicht möglich

In die anderen Arbeitsgruppen wurde verwiesen:

AG 1 Frühzeitige Berufsorientierung

AG 2 Berufsorientierung implementieren

AG 2 Forderung von Alltags und Sozialkompetenz

Für die Sitzungen vom 20.02 stehen „Durchlässigkeit“ und „Schule als Vorbereitung auf die Lebenswelt“ im Vordergrund

#### **Arbeitsgruppe 2 (Herausforderung Bildungsregion):**

Die AG setzt sich aus 31 Personen aus dem Kreis des Bildungsgipfels, aus 13 Vertretern der Impulsgeber und 4 Experten zusammen.

Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich in den zurückliegenden Monaten hauptsächlich mit der Weiterentwicklung des Schulentwicklungsplanes. Die Schlagworte, die dort diskutiert wurden, wurden kurz vorgestellt:

- Qualitätsorientierte Bildungsangebotssicherung vor allem im ländlichen Bereich, hier ist besonders der Aspekt im Bereich der beruflichen Schule bei gleichzeitiger Ausrichtung am Fachkräftebedarf zu nennen
- Weiterentwicklung von ganztägig arbeitenden Schulen
- Jahrgangsübergreifendes Lernen, Absenkung der Klassengröße im Kontext der Inklusion

#### **Arbeitsgruppe 3 (Gestaltung individueller Unterstützungsangebote)**

Die AG besteht aus 27 Personen aus dem Kreise der Bildungsgipfelteilnehmer, 18 Vertretern der Impulsgeber und 7 Experten.

Hier lag der Fokus in den vergangenen Monaten auf dem Thema Inklusion und der Anforderung an Schule/ Bewusstseinsbildung, der Entwicklung inklusiver Schulformen und der Netzwerke.

#### **Arbeitsgruppe 1 (Gestaltung von Schule)**

Die AG besteht aus 28 Personen aus dem Kreis der Mitglieder des Bildungsgipfels, 14 Vertretern der Impulsgeber und 5 Experten. Hier lag der Focus in den vergangenen Monaten auf der Steigerung der Bildungschancen und Anpassung von Schule und Schulsystem an die Bedarfe der Schülerinnen und Schüler, sowie der Weiterentwicklung der Selbstständigkeit von Schule.

#### **Die Arbeitsgruppe 5 (Lehrerbildung)**

Die AG besteht aus 27 Personen aus dem Kreis der Bildungsgipfelteilnehmer, 14 Vertreter der Impulsgeber und 6 Experten. Hier lag der Schwerpunkt der vergangenen Monate auf der Gestaltung der 1. Phase der Lehrerbildung. Als Diskussionsgrundlage wurde hier die Feststellung/Überprüfung der Eignung für den Lehrerberuf in den Raum gestellt.

Im Anhang finden Sie auch die Terminplanung der verschiedenen Arbeitsgruppen, mit einem nochmaligen erneuten Aufruf, sich gemeinsam mit uns an den Diskussionen zu beteiligen und auch über die Onlineplattform Gewünschtes und Gewolltes zum Ausdruck zu bringen.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit. ←



# dbb Hessen Nachrichten

Ausgabe 2/2015

- 13. Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung
- Einkommensrunde 2015 für die Länder und Hessen - Forderungen an das Land Hessen
- Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung - (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) – dbb Hessen setzt sich für Übertragung ein
- Landesleitung des dbb Hessen komplett
- Vorstand der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen gewählt

## 13. Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung

### Historie

- Bereits im Jahr 2011 wurden insgesamt drei Entwürfe zur Änderung der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO) vorgelegt. Wir berichteten detailliert über diese Entwürfe und die jeweils beabsichtigten Änderungen. Ein kurzer – nicht umfassender – Rückblick auf die im Jahr 2011 beabsichtigten Änderungen im Beihilfenrecht:
- Wegfall des familienbezogenen Beihilfenbemessungssatzes und Umstellung auf einen Personen bezogenen Beihilfenbemessungssatz
  - Wegfall des höheren Beihilfenbemessungssatzes bei stationärer Krankenhausbehandlung (15 %)
  - Wegfall der Sachleistungsbeihilfe für Beamtinnen und Beamte (dies wurde im letzten überarbeiteten Entwurf jedoch nur noch auf Neuzugänge ab dem 1. Januar 2012 begrenzt)
  - Einführung einer 100%-Grenze; dies bedeutet, dass die Beihilfe zusammen mit anderen Erstattungen nicht höher hätte sein dürfen, als die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen
  - Kürzung der Wahlleistungen bei stationärer Krankenhausbehandlung für das Zweibett-zimmer von 16 Euro auf 26 Euro pro Tag

Auf unseren massiven Druck und wohl auch aufgrund der dann vorhandenen zeitlichen Nähe der Wahlen zum Hessischen Landtag, welche am 22. September 2013 stattfand, wurde Abstand genommen von dem Vorhaben, die HBeihVO zu ändern.

Wir begrüßten die damalige Entscheidung, wobei uns jedoch bewusst war, dass die in den Entwürfen vorgelegten Änderungen des Hessischen Beihilfenrechts drastische finanzielle Einbußen für die Beamtinnen und Beamten, aber auch für das hessische Tarifpersonal, zur Folge gehabt hätten.

## Beabsichtigte Änderungen der 13. Verordnung zur Änderung der HBeihVO

Im Koalitionsvertrag der Hessischen Landesregierung für die Jahre 2014 bis 2019 wurde bereits im Dezember 2013 angekündigt, dass die Anpassung der Beihilferegelung für die hessischen Beamtinnen und Beamten vorgenommen werden soll.

Dem dbb Hessen wurde der Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der HBeihVO mit der Bitte um Stellungnahme vorgelegt.

### Der Entwurf der BeihVO sieht folgendes vor: Wegfall der Beihilfefähigkeit für stationäre Wahlleistungen

Die bisher gewährte Beihilfe für sog. Wahlleistungen, also bei stationärer Unterbringung im Krankenhaus auf gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen („Chefarztbehandlung“) und gesondert berechneter Unterkunft („Zweibettzimmer“; 16 € je Tag Zuzahlung), soll aufgegeben werden. Dies soll für die hessischen Beihilfenberechtigten und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen gelten. Der beabsichtigte Wegfall dieser Leistungen erfolgt durch die Streichung des § 6 Absatz 1 Nr. 6 Buchstabe b) der (noch) geltenden HBeihVO. Die beabsichtigte Streichung des § 6 Absatz 1 Nr. 6 Buchstabe b) hätte zur (logischen) Konsequenz, dass der Betrag von 16 €, welcher nach der derzeit noch geltenden Regelung für gesondert berechnete Unterkunft zum Abzug kommt, entfällt.

### Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Heilpraktikern – Nachzeichnung Vorabregelung

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Heilpraktikern wird nun explizit in die HBeihVO aufgenommen (§ 5 Absatz 1 Satz 5 BeihVO-Entwurf). Der neue Wortlaut des Satzes 5 „Die Angemessenheit der Aufwendungen für Leistungen einer Heilpraktikerin oder eines Heilpraktikers bestimmt sich nach Anlage 4.“ Hierbei handelt es sich um die Einarbeitung der Vorabregelung in die HBeihVO.

Hintergrund: Bereits ab dem 1. September 2013 hatte sich bei der Frage der Angemessenheit von Aufwendungen für Leistungen, welche durch Heilpraktikerinnen und Heilpraktiker erbracht werden, eine Änderung ergeben. Die Aufwendungen für Leistungen der Heilpraktiker waren angemessen bis zur Höhe der zwischen den Heilpraktikerverbänden und dem Bund als Beihilfetragern geschlossenen Vereinbarung vom 31. Juli 2013 geregelt.

Das Land Hessen trat dieser Vereinbarung mit Wirkung zum 1. September 2013 bei und legte entsprechend dieser Vereinbarung für ab dem 1. September 2013 entstandene Aufwendungen die als Anlage 4 zu § 6 Absatz 1 Nr. 1 HBeihVO aufgeführten Tabellenwerte zugrunde. Diese Tabelle wurde im Staatsanzeiger für das Land Hessen Nr. 39 vom 23. September 2013 als Anlage 4 zu § 6 Absatz 1 Nr. 1)“ veröffentlicht. Wir hatten hierauf unter Beifügung dieser Tabelle bereits mit dbb Hessen-Info 14/2014 hingewiesen. →



### Regelung zur Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für pauschal berechnete medizinische Leistungen – Nachzeichnung Vorabregelung

Die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für pauschal berechnete medizinische Leistungen wird nun direkt in die HBeihVO-Entwurf aufgenommen und als § 5 Absatz 1 a neu geregelt. Hierdurch erfolgt die Nachzeichnung der bereits durch Erlass vom 30. Juli 2013 (Staatsanzeiger Seite 1007) getroffenen Vorabregelung.

Regelung der Beteiligung der Beihilfe an den Kosten für eine Pflegeberatung

Es erfolgt die Nachzeichnung der bereits durch Erlass vom 2. August 2013 (Staatsanzeiger, Seite 1119) geregelten Beteiligung der Beihilfe an den Kosten für eine Pflegeberatung nach § 7 a Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI).

Der geplante Wortlaut des § 9 Absatz 9 (neu angefügt): „Die Festsetzungsstelle beteiligt sich an den Kosten der Träger für eine Pflegeberatung nach § 7 a SGB XI, wenn beihilfeberechtigte Personen oder ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen Leistungen der Pflegeversicherung beziehen oder beantragt haben und erkennbar Hilfe- und Beratungsbedarf besteht.“

### Neuregelung durch Erstes Pflegestärkungsgesetz (PSG I) – Übernahme HBeihVO

Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport sichert im Anschreiben mit der Vorlage des Entwurfs der HBeihVO zu, dass die im Ersten Pflegestärkungsgesetz zum 1. Januar 2015 getroffenen Neuregelungen im Pflegerecht nach fachlicher Prüfung noch in das laufende Ordnungsverfahren eingebracht werden. Dies soll erfolgen, sobald dieses Gesetz im Bundesgesetzblatt (BGBl.) veröffentlicht wurde.

Das Erste Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Erstes Pflegestärkungsgesetz PSG I) wurde nun im BGBl. Nr. 61 vom 23.12.2014, Seite 2222 veröffentlicht. Es ist davon auszugehen, dass die Neuregelungen nun in das Ordnungsverfahren aufgenommen werden.

Durch das Erste Pflegestärkungsgesetz wurden bereits seit dem 1. Januar 2015 die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen ausgeweitet, die Zahl der zusätzlichen Betreuungskräfte in stationären Pflegeeinrichtungen erhöht sowie ein Pflegevorsorgefonds eingerichtet.

Ein Flyer mit dem Gesamtüberblick der Änderungen steht Ihnen zum Download unter dem Link: [http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegestaerkungsgesetze/Tabellen\\_Pflegeleistungen\\_BRat\\_071114.pdf](http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegestaerkungsgesetze/Tabellen_Pflegeleistungen_BRat_071114.pdf) zur Verfügung.

Darüber hinaus erhalten Sie wichtige Informationen zum PSG I unter dem Link: <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegestaerkungsgesetz-1.html>

### Inkrafttreten

Die Neuregelung soll auf den ersten Tag des dritten, auf den Tag der Verkündung folgenden Kalendermonats, inkrafttreten.

### Anpassung der PKV innerhalb von sechs Monaten – Risikoprüfung und Wartezeiten

Wie bereits ausgeführt, besteht die Möglichkeit, durch Anpassung des Tarifs in der Privaten Krankenversicherung den – beabsichtigten – Wegfall der Wahlleistungen zu kompensieren.

Wichtig ist jedoch, dass dieser Antrag bei der PKV innerhalb von sechs Monaten nach der Änderung der HBeihVO gestellt wird (Regelung des Versicherungstragsgesetzes).

Hier sollte eine Änderung des tariflichen Erstattungssatzes (auf 100 %) ohne Risikoprüfung und Wartezeiten erfolgen. Wir weisen darauf hin, dass dieser Aspekt jedoch mit Ihrem/dem jeweiligen Privaten Krankenversicherungsunternehmen zu klären ist.

### Mögliche finanzielle Auswirkungen bei Beibehaltung der bisherigen Leistungen – „kompensatorische Versicherung“

Für den Fall, die bisherigen Leistungen beizubehalten („kompensatorisches Versichern“), kann keine allgemeine Auskunft darüber gegeben werden, wie hoch die jeweilige finanzielle Belastung durch erhöhte Versicherungsbeiträge sein wird.

Dies hängt damit zusammen, dass diese Beträge sehr individuell zu berechnen sind. Abhängig ist dies letztlich von vielen unterschiedlichen Faktoren.

Hierfür spielt eine Rolle, ob jemand Pensionär, Pensionärin, aktive Beamtin oder aktiver Beamter ist. Weitere Faktoren sind u. a. das Alter der Personen, der jeweilige Familienstand (Ehegatte mit/ohne Einkünfte, Anzahl der Kinder, Ehegatte berufstätig oder nicht berufstätig) beziehungsweise die Höhe der in der jeweiligen Versicherung bereits vorhandenen Rückstellungen (Dauer der Mitgliedschaft in einer Versicherung).

Uns liegen Rechenbeispiele für diverse Fallgestaltungen vor, jedoch wird von der Bekanntgabe aus oben genannten Gründen Abstand genommen.

Im Rahmen der Landeshauptvorstandssitzung des dbb Hessen, welche am 12. Mai 2015 in Frankfurt/Main stattfindet, werden Beispiele zur finanziellen Auswirkung des geplanten Wegfalls der Wahlleistungen vorgetragen.

### Fazit dbb Hessen

Wir lehnen den Wegfall der Wahlleistungen in der HBeihVO ab:

Durch den Wegfall der Wahlleistungen werden die Betroffenen für den Fall des „kompensatorischen Versicherns“ der wegfallenden Leistungen mit einem erheblichen Kostenfaktor belastet.

Die Betroffenen müssen sich – falls dies so umgesetzt wird – mit der Frage befassen, ob sie auf diese Leistungen in Gänze verzichten oder diese „kompensatorisch“ in vollem Umfang privat bei ihrer jeweiligen Privaten Krankenversicherung absichern wollen. →

Darüber hinaus benachteiligen die geplanten Änderungen unverhältnismäßig hoch Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger, ältere Beamtinnen, Beamte, chronisch Kranke und Schwerbehinderte. Möchte man den bisherigen Leistungsumfang durch „kompensatorisches Versichern“ der laut dem Entwurf wegfallenden Leistungen aufrechterhalten, muss insbesondere diese Gruppe mit einer wesentlich stärkeren Beitragserhöhung als jüngere Beamtinnen und Beamte rechnen. Der Entwurf der HBeihVO sieht keine Übergangsregelungen vor. Dies ist ein großes Manko und wird von uns ebenfalls kritisiert.

Verschiedene Bundesländer haben bei der Regelung des Wegfalls der Wahlleistungen für bestimmte Fallgestaltungen Übergangslösungen in sehr unterschiedlicher Ausprägung vorgesehen.

#### **Einkommensrunde 2015 für die Länder und Hessen Forderungen an das Land Hessen**

Die Einkommensrunde 2015 für die Länder steht bevor. Die Sitzung der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fand am 18. Dezember 2014 statt. Die Landesvorsitzende Wiegand-Fleischhacker nahm an der Sitzung für den dbb Hessen teil.

#### **Der dbb beschloss im Rahmen dieser Sitzung u. a. die folgenden Forderungen:**

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-L und TVÜ-Länder) um 5,5 Prozent, mindestens aber einer sozialen Komponente von 175 Euro
- Erhöhung der Entgelte für alle Auszubildenden um 100 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden
- Dauerhafte Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich
- Schaffung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte
- Wegfall der sachgrundlosen Befristung
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifeinigung auf den Beamtenbereich

Die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die rund 800.000 Tarifbeschäftigten der Länder (ohne Hessen, das nicht Mitglied der TdL ist) starten am 16. Februar 2015. Nach einer Fortsetzung Ende Februar 2015 gehen diese am 16. und 17. März 2015 in Potsdam in die voraussichtlich entscheidende Runde.

#### **Tarifbereich Hessen**

Das Land Hessen ist bekanntermaßen aus der TdL ausgetreten.

Vonseiten des dbb Bund, welcher im dbb die Federführung im Tarifbereich hat, wurden Mitte Januar 2015 die Forderungen an Staatsminister Peter Beuth übermittelt.

Die Forderungen des dbb Bund im Rahmen der Einkommensrunde 2015 für das Land Hessen lauten wie folgt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte (TV-H und TVÜ-Hessen) um 5,5 Prozent, mindestens aber einer sozialen Komponente von 175 Euro
- Erhöhung der Entgelte für alle Auszubildenden um 100 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- 30 Tage Urlaub für alle Auszubildenden

→ Dauerhafte Übernahme aller Auszubildenden in Hessen

→ Aufnahme der Verhandlungen über eine tarifliche Eingruppierung von Lehrkräften

→ Wegfall der sachgrundlosen Befristung

→ Die Forderung nach einer Änderung der geltenden Höhergruppierungsvorschrift gemäß III. der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen vom 10. Oktober 2014 wird weiter aufrecht erhalten. Dies bedeutet: „Die Gewerkschaften halten ihre Forderung auf eine Änderung der geltenden Höhergruppierungsvorschrift durch eine zukünftige stufengleiche Höhergruppierung aufrecht und behalten sich vor, diese Forderung in die Entgelttrunde 2015 einzubringen. Dies gilt auch für die Eingruppierung der zahnmedizinischen Fachassistentinnen und der zahnmedizinischen Fachassistenten in die Entgeltgruppe 6<sup>1</sup>)“

→ Verbesserung der Übergangszahlungen im Justizvollzugsdienst (§ 47 TV-H).

#### **Zur Information:**

Die Tarifverhandlungen in Hessen beginnen am 6. März 2015 und werden Mitte April 2015 in die entscheidende Phase gehen.

#### **Beamtenbereich Hessen**

Der dbb Hessen zeichnet zuständig für den Bereich der Landesbeamtinnen, Landesbeamten, Kommunalbeamtinnen, Kommunalbeamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Mit Schreiben vom 19. Januar 2015 forderten wir Staatsminister Peter Beuth auf, das im Rahmen der Einkommensrunde 2015 in Hessen erzielte Tarifiergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die hessischen Landesbeamtinnen, Landesbeamten, Kommunalbeamtinnen, Kommunalbeamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu übertragen.

Zu den Forderungen zählte auch die Rückführung der 42-Stunden-Woche bereits ab 2015 auf die 40-Stunden-Woche sowie der Beibehalt der derzeit geltenden Regelungen im Beihilfenrecht.

#### **Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung**

**(RV-Leistungsverbesserungsgesetz) -**

#### **dbb Hessen setzt sich für Übertragung ein**

Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) ist zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten.

Mit dem Rentenreformpaket des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes wurden rückwirkend zum 1. Juli 2014 im Wesentlichen die Verbesserungen bei der Kindererziehung von Rentnerinnen (und Rentnern) von vor 1992 geborenen Kindern sowie die abschlagsfreie Altersrente ab dem 63. Lebensjahr nach 45 Beitragsjahren geregelt. Wir setzen uns dafür ein, dass die Übertragung dieser gesetzlich festgeschriebenen Maßnahmen zur Verbesserung der Renten in das Hessische Beamtenversorgungsgesetz erfolgen soll. →

### Verbesserungen bei der Kindererziehung von vor 1992 geborenen Kindern

Wir erkennen die Verbesserung der Anrechnungszeiten im Rentenrecht für die Kindererziehung bei vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kindern als einen Schritt in die richtige Richtung an.

Mit der Verdoppelung der anrechenbaren Zeit von einem auf zwei Jahre wird eine deutliche Verbesserung für Frauen (auch für betroffene Männer) erreicht, die zu Zeiten Kinder erzogen haben, als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch deutlich schwerer zu bewerkstelligen war.

Für Kinder, welche nach dem 31. Dezember 1991 geboren sind, werden drei Jahre Kindererziehungszeiten angerechnet.

Wir plädieren dafür, dass für alle Zeiten der Kindererziehung (Geburten vor 1992 und Geburten nach dem 31. Dezember 1991) drei Jahre anerkannt werden. Bereits im Rahmen der Stellungnahme zum 2. Dienstrechtsmodernisierungsgesetz setzten wir uns für die deutliche Erhöhung der aktuell gültigen Anerkennung der Kindererziehungszeiten von sechs Monaten für vor 1992 geborene Kinder ein.

### Abschlagsfreie Altersrente ab dem 63. Lebensjahr

Langjährig Versicherte mit 45 Beitragsjahren können nun mit 63 Jahren ohne Abschläge in Altersrente gehen. Dies gilt für Personen, die bis einschließlich 1952 geboren sind. Durch das von 63 auf 65 steigende Zugangsalter hat die Regelung jedoch Übergangscharakter. Für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 wird dieses Renteneintrittsalter schrittweise auf das 65. Lebensjahr angehoben.

Per Schreiben vom November 2014 wurde Innenminister Peter Beuth die Forderung der Übertragung in das Hessische Beamtenversorgungsgesetz übermittelt. Das Antwortschreiben vom 29. Dezember 2014 ist nachfolgend mit der Bitte um Kenntnisnahme beigelegt.

### Landesleitung des dbb Hessen wieder komplett

Die Landesleitung des dbb Hessen ist wieder komplett. Im Rahmen der Sitzung des Landeshauptvorstandes im Juli 2014 wurde Birgit Kannegießer, BSBD, zur Schatzmeisterin des dbb Hessen gewählt. Sie trat damit die Nachfolge von Ernst-Jürgen Dahlen, DStG, an. Er hatte sein Amt im April 2014 niedergelegt. Birgit Kannegießer war bis zur Wahl als Schatzmeisterin des dbb Hessen stellvertretende Landesvorsitzende und übernahm durch die Wahl das Amt der Schatzmeisterin. In der Sitzung des Landeshauptvorstandes vom 11. November 2014 wurde Richard Thonius, komba Hessen, zum stellvertretenden Vorsitzenden des dbb Hessen gewählt.

Wir freuen uns auf die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

### Vorstand der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen gewählt

Am 2. Dezember 2014 wurde in Frankfurt/Main die Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen gegründet und der neue Vorstand gewählt. Vorsitzender wurde Helmut Deckert, Verband Bildung und Erziehung, zu seinen Stellvertretern wurden Hannelore Andree, Deutsche Verwaltungsgewerkschaft und Hans-Jürgen Kirschbaum, komba Hessen, gewählt. Als Beisitzer wurden Dieter Hessler, Bund der Strafvollzugsbediensteten Landesverband Hessen, sowie Ursula Münzberg, dbb Südhessen, gewählt. Als Gast und Redner konnte der Bundesvorsitzende der dbb Bundesseniorenvertretung, Wolfgang Speck, begrüßt werden. Er stellte die Herausforderungen für die Seniorinnen- und Seniorenarbeit des dbb dar.

Die Landesvorsitzende des dbb Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker, machte mit Blick auf die im Koalitionsvertrag 2014 - 2019 der Hessischen Landesregierung enthaltenen und beabsichtigten Kürzungen für den öffentlichen Dienst in Hessen deutlich: „Wir werden eine Schlechterstellung der Beamten und Pensionäre nicht ohne Reaktion hinnehmen. Wir fordern die Teilhabe an der Einkommensentwicklung für die Tarifbeschäftigten und die Beamtinnen und Beamten.“

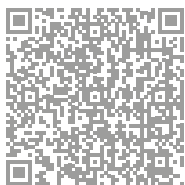
An der Gründungsveranstaltung nahmen 70 Delegierte und Gastdelegierte seitens der Mitgliedsgewerkschaften des dbb Hessen sowie zahlreiche Ehrengäste teil. Im Rahmen der Arbeitstagung erfolgte die Wahl des Vorstands der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen. Darüber hinaus wurden zahlreiche Anträge beraten und verabschiedet. ←



v.l.n.r.: Dieter Hessler, Ursula Münzberg, Helmut Deckert, Hannelore Andree, Hans-Jürgen Kirschbaum

1) Zitat gemäß Nr. III. der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen vom 10. Oktober 2014 ([www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2014/141010\\_einigungspapier.pdf](http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2014/141010_einigungspapier.pdf))

Die hierfür geltende Tabelle steht unter dem folgenden Link zum Download bereit:



[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2\\_Rente\\_Reha/01\\_Rente/Rentenpaket/rentenpaket\\_rente-mit63.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_Rente/Rentenpaket/rentenpaket_rente-mit63.html)

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Der Minister



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Postfach 31 47 · D-65117 Wiesbaden

dbb Hessen  
Frau Wiegand-Fleischhacker  
Eschenheimer Landstraße 162  
60322 Frankfurt

Gesetzeshilfenr.: 134 P 1602 A 231-02

Bearbeiterin  
Durchwahl 08 113 303 1666  
Faxnummer 08 113 303 1695  
E-Mail: [ilene.schmitt@mwhb.hessen.de](mailto:ilene.schmitt@mwhb.hessen.de)  
für Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum 47. Dezember 2014

### RV-Leistungsverbesserungsgesetz – Übertragung der Regelungen auf die hessische Beamtenversorgung – Ihr Schreiben vom 20. November 2014

Sehr geehrte Frau Wiegand-Fleischhacker,

vielen Dank für Ihr Schreiben und den Hinweis auf die rentenrechtlichen Verbesserungen zum 1. Juli 2014.

Es ist mir bewusst, dass positive Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung den Wunsch der Übertragung auf die Beamtenversorgung nach sich ziehen. Diese Regelungen können sich durchaus sehen lassen und stoßen auf entsprechend große Zustimmung bei den Betroffenen. Jedoch muss ich die hessischen Bedürfnisse und Besonderheiten bei der Beamtenversorgung in den Vordergrund stellen.

Bei rund 70.000 versorgungsberechtigten Personen des Landes Hessen stellen jährlich über 2 Milliarden Euro Versorgungszahlungen einen nicht unerheblichen Ausgabenanteil dar. Deshalb müssen Forderungen nach Verbesserungen in der Beamtenversorgung besonders gründlich geprüft werden.

Gerade bei der Bewertung von Kindererziehungszelten vor 1992 geht die Beamtenversorgung einen anderen Weg als die Rentenversicherung. In der Rente wird seit 1. Juli 2014 der bisherige Betrag von rund 20 Euro auf 57 Euro für ein Kind verdoppelt. In der Beamtenversorgung

Geschäfts-Abschließung: Bitte Beschriftung und Anrede von Montags bis Donnerstag zwischen 8:00-12:00 und 13:30-15:30 Uhr.  
Anfrage von 8:30-12:00 Uhr oder nach Vereinbarung.  
Postfach-Eingang: 15 · D-65116 Wiesbaden · Telefon 08 113 303 - 0 · Telefax 08 113 303 1700  
E-Mail: [postfach@mwhb.hessen.de](mailto:postfach@mwhb.hessen.de)



- 2 -

wird kein Festbetrag gezahlt, sondern eine Zeitspanne von 6 Monaten als ruhegehaltfähig anerkannt. Dies hat für höherem Beschäftigungsgruppen einen nicht zu vernachlässigenden Vorteil. Bei dem durchschnittlichen Versorgungsbezug in Hessen von rund 3.000 Euro entfallen rund 40 Euro auf die Kindererziehung bei einem Kind. Zudem gehört zu der amtsangemessenen Alimentation die Mindestversorgung. Anders als in der Rente ist so eine Absicherung im Alter auch mit wenigen ruhegehaltfähigen Dienstzeiten oder Kindererziehungszelten möglich. Diese Strukturverschiedenheit zwischen Beamtenversorgung und Rente rechtfertigt eine unterschiedliche Anerkennung von Kindererziehungszelten.

Für eine Abschlagsfreiheit mit 63 für einen Übergangszeitraum sehe ich aufgrund der bereits bestehenden hessischen Besonderheiten ebenfalls keinen Bedarf. Der betroffene Personenkreis einer sog. „Rente mit 63“ wäre in der hessischen Landesverwaltung ohnehin eher gering, da das Studium nicht in die lange Beschäftigungszeit einbezogen wird. Und anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung haben wir für besonders belastete Beamtengruppen, d. h. Polizei-, Justizvollzug und Feuerwehr, bereits heute deutlich niedrigeren besondere Altersgrenzen. Auch bei Schwerbehinderung kann in Hessen weiterhin mit 60 der Ruhestand beantragt werden.

Bisher haben im Übrigen weder der Bund noch andere Länder – bis auf Bayern – eine Übertragung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes auf die jeweilige Beamtenversorgung geplant.

Ich hoffe, dass ich Ihnen meine Position näher bringen konnte, und verbleibe mit freundlichen Grüßen

(Peter Beuth)



# Stellungnahme des dbb Hessen

*Zum Entwurf einer 13. Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung*

VON UTE WIEGAND-FLEISCHHACKER, VORSITZENDE DES DBB HESSEN

## **§ 6 Absatz 1 Nr. 6 HBeihVO**

**Wegfall der Beihilfefähigkeit für stationäre Wahlleistungen**

Der dbb Hessen lehnt den beabsichtigten Wegfall der Beihilfefähigkeit für stationäre Wahlleistungen in der Hessischen Beihilfenverordnung, welcher für die hessischen Beihilfenberechtigten und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen gelten soll, mit größter Entschiedenheit ab. Durch den beabsichtigten Wegfall der Wahlleistungen müssen sich die Beamtinnen und Beamten damit auseinandersetzen, ob sie auf diese Leistungen verzichten oder diese in vollem Umfang privat bei ihrem jeweiligen privaten Krankenversicherungsunternehmen absichern wollen. Ziehen die Beamtinnen und Beamten in Erwägung, die laut Entwurf wegfallenden Leistungen aufrechtzuerhalten, so wird für die Betroffenen eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung generiert. Diese ist je nach Lebenssachverhalt sehr unterschiedlich. Auch Familien mit Kindern sind besonders stark betroffen.

Die geplanten Änderungen benachteiligen darüber hinaus unverhältnismäßig hoch Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger, ältere Beamtinnen, Beamte, chronisch Kranke, Hinterbliebene und Schwerbehinderte. Bei möglicher Aufrechterhaltung der wegfallenden Leistungen würden auch hier hohe Versicherungsbeiträge fällig werden. Wegen möglicher fehlender Finanzmittel dürfte diese Gruppe vergleichsweise häufiger gezwungen sein, künftig auf die stationären Wahlleistungen zu verzichten. Darüber hinaus sieht der Entwurf keinerlei Übergangslösungen vor.

Eine besonders starke Betroffenheit besteht für Personen, welche sich bereits zu einem Zeitpunkt vor dem (möglichen) Inkrafttreten dieser Änderungen in eine stationäre Behandlung begeben mussten und welche noch andauert. Diesem Personenkreis (bzw. der für sie Handelnden) würde entsprechend der Auslegung des vorliegenden Entwurfs zugemutet, sich während des Stationäraufenthalts entweder um eine Änderung des Versicherungsvertrages zu bemühen

oder alternativ die dann nicht mehr beihilfefähigen Kosten selbst zu tragen. Dieses Szenario ist höchst bedenklich. Fakt ist: Der Koalitionsvertrag der Hessischen Landesregierung 2014 bis 2019 sieht eine Nullrunde für die Beamtinnen und Beamten bei der Besoldungserhöhung für das Jahr 2015 vor, darüber hinaus ist die Deckelung der Besoldungserhöhung ab dem Jahr 2016 geplant. Mit dem geplanten Wegfall der Beihilfefähigkeit für stationäre Wahlleistungen wird den hessischen Beamtinnen und Beamten eine weitere massive Einbuße im Bereich der monatlich zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zugemutet. Dies ist für den dbb Hessen nicht hinnehmbar.

Festzustellen ist auch, dass die Beamtinnen und Beamten bereits in der Vergangenheit ihre Beiträge zur Konsolidierung des Haushaltes des Landes Hessen mehr als geleistet haben.

Wie eingangs bereits ausgeführt, wird die beabsichtigte Streichung der Wahlleistungen in der Hessischen Beihilfenverordnung entschieden abgelehnt.

## **§ 5 Absatz 1 Satz 5 HBeihVO**

**Beihilfefähigkeit der Aufwendungen von Heilpraktikern**  
Die Nachzeichnung der Vorabregelung wird begrüßt.

## **§ 5 Absatz 1 a neu HBeihVO**

**Regelung zur Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für pauschal berechnete medizinische Leistungen**  
Die Nachzeichnung der Vorabregelung wird begrüßt.

## **§ 9 Absatz 9 (neu) HBeihVO**

**Regelung der Beteiligung der Beihilfe an den Kosten für eine Pflegeberatung**  
Die Nachzeichnung der Vorabregelung wird begrüßt.

## **Neuregelung durch Erstes Pflegestärkungsgesetz (PSG I) – Übernahme HBeihVO**

Im Rahmen Ihres Schreibens vom 17. Dezember 2014 wird zugesichert, dass die im Ersten Pflegestärkungsgesetz zum 1. Januar 2015 getroffenen Neuregelungen im Pflegerecht nach fachlicher Prüfung noch in das laufende Verordnungsverfahren eingebracht werden. Dies soll erfolgen, sobald dieses Gesetz im Bundesgesetzblatt (BGBl.) veröffentlicht wurde.

Nunmehr wurde das Erste Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Erstes Pflegestärkungsgesetz – PSG I) im BGBl. Nr. 61 vom 23.12.2014, Seite 2222 veröffentlicht.

Wir plädieren dafür, dass diese Neuregelungen im Rahmen der 13. Verordnung zur Änderung der Hessischen Beihilfenverordnung aufgenommen werden. ←

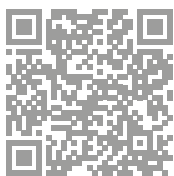
Quelle: Stellungnahme des dbb Hessen vom 13.02.2015 an das Hessische Ministerium des Innern und für Sport



## Lehrerverband zum Burnout-Gutachten des „Aktionsrats Bildung“:

- „Lehrer nicht noch mehr zur Selbstausschöpfung drängen!“
- „Was manche deutsche Länder mit Lehrern treiben, ist Zynismus.“
- „Schulen sind durch permanente Reformitis sowie durch stets neue Aufgaben maßlos überfordert.“

DEUTSCHER LEHRERVERBAND (DL)



<http://www.aktionsrat-bildung.de/index.php?id=75>



[http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Bericht\\_Burnout\\_Zwischenbilanz.pdf](http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Bericht_Burnout_Zwischenbilanz.pdf)

Auf der Podiumsdiskussion anlässlich der Vorstellung des Gutachtens „Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal“ nahm Josef Kraus, Präsident des Deutschen Lehrerverbandes (DL), wie folgt Stellung:

„Erstens: Das Manko des vorliegenden Gutachtens ist seine verengte Sichtweise. Stress im Beruf hat aber immer zwei Seiten. Im vorliegenden Gutachten geht es ausschließlich um die subjektive Seite von Stress, vor allem um die Frage, wie man speziell in Erziehungs- und Bildungsberufen mit Belastungen fertig wird. Hierzu enthält das Gutachten interessante Ansätze. Was aber fehlt, ist die Analyse der objektiven Belastung der Berufe in Kindergarten, Schule, Berufsbildung und Hochschule.

Zweitens: Maßgebliche Stressoren in diesen Berufen sind die chronische Reformitis, die Teile der Bildungsforschung und der Bildungspolitik geradezu pflegen; ferner die permanente Überforderung etwa der Schulen mit neuen

Aufgaben, denen sie mangels geeigneten Personals nicht gewachsen sein können. Hier sind aktuell vor allem die gewaltigen Herausforderungen der Schulen durch Inklusion und durch die Beschulung mehrerer zehntausend Kinder von Flüchtlingen zu sehen.

Drittens: Ein besonderer Stressor ist, dass viele Lehrerinnen und Lehrer keine Chance mehr haben, zwischen Beruf und Privatleben zu trennen. Die umfangreichen Vorbereitungs- und Korrekturarbeiten, die zwangsläufig zu Hause erledigt werden müssen, machen ein ausgeglichenes Privatleben kaum noch möglich.

Viertens: Erzieher und Lehrer resistenter gegen Stress machen zu wollen ist in Ordnung. Solche Maßnahmen dürfen aber nicht darauf hinaus laufen, Erzieher und Lehrer noch mehr zur Selbstausschöpfung zu drängen. Beispiele wie in Niedersachsen darf es nicht geben: Dort wird einem großen Teil der Lehrerschaft eine Arbeitszeitverlängerung aufs Auge gedrückt; zugleich sollen pädagogische Kompetenzzentren von Universitäten für Lehrer Seminare anbieten mit Titeln wie ‚Entspannte Präsenz im Schulalltag‘. Das ist Zynismus pur.“ ←

Für den Inhalt verantwortlich: Anne Schirmacher, Karen Ullrich (DL)  
Für Stellungnahmen ist DL-Präsident Josef Kraus unter folgender Rufnummer zu erreichen: 0171 52 45 945  
Deutscher Lehrerverband (DL) - Dominicusstr. 3 - 10823 Berlin - Tel.: (030) 70 09 47 76 - Fax: (030) 70 09 47 76 - [info@lehrerverband.de](mailto:info@lehrerverband.de) DL-Home Seitenanfang  
Quelle: DL-Presseerklärung vom 10.12.2014

Download:  
Der Bericht des Aktionsrat Bildung „Burnout im Bildungssystem“ umfasst 45 Seiten und kann auf der Homepage des „Aktionsrat Bildung“ eingesehen und heruntergeladen werden (<http://www.aktionsrat-bildung.de/index.php?id=75>) und ([http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Bericht\\_Burnout\\_Zwischenbilanz.pdf](http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Bericht_Burnout_Zwischenbilanz.pdf))

## Lehrernachwuchs für berufliche Schulen – Fachbedarf –

- Ausgleich immer noch nicht in Sicht -

VON HEIDI HAGELÜKEN



In IMPULSE 3/2014, S. 14 f., wurde diese Feststellung durch Heidi Hagelüken thematisiert und sollte dringenden Handlungsbedarf anmahnen. Anlass zum erneuten Aufgreifen dieses „Dauerthemas“ in unseren beruflichen Schulen war die Veröffentlichung von Prof. Dr. Ewald Terhart unter dem Titel: „Dauerbaustelle Lehrerbildung“ in: Pädagogik 6/14, S. 43 – 47, mit der aktuellen Bestätigung des Fachbedarfs in den berufsbezogenen Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Sozialpädagogik. Auch der BLBS Bundesverband widmet sich nachdrücklich der Thematik: „Nachwuchssicherung von Lehrkräften

an berufsbildenden Schulen“, (s. dazu glb, IMPULSE 4/2014, Aktuelles, S. 5).

Zielgruppen zur Gewinnung von Lehrkräften für Mangelbereiche an beruflichen Schulen in Hessen waren bisher im Wesentlichen Diplom-Ingenieure, Diplom-Sozialpädagogen als sog. Quereinsteigerinnen/Quereinsteiger, studienberechtigte Meisterinnen/Meister bzw. Technikerinnen/Techniker und „Fachlehrkräfte in arbeitstechnischen Fächern“ mit einem grundlegenden berufspädagogischen Studium (BA/MA).

### Nachwuchsgewinnung im Spannungsfeld von Attraktivität und Qualitätssicherung

Generell könnten Rekrutierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen u. a. auf Überlegungen beruhen, wie:

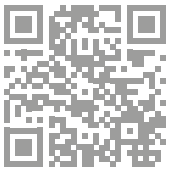
- Welche Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen sind mit dem Lehramt für beruflichen Schulen verbunden? (Transparenz des Outcomes)?
- Welche Kompetenzen werden nachweislich (nicht nur laufbahnbezogen-biografisch) eingebracht und möglicherweise angerechnet; welche Weiterentwicklung ist schwerpunktbezogen erforderlich (Referenzierung/Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung/ Beratung)?
- Welche kompetenzorientierten individuell erforderlichen Qualifizierungsangebote aus dem wissenschaftlichen →

**siehe auch:** Bachelor-Studiengang werden ermöglicht und bieten sich zur notwendigen individuellen Weiterentwicklung an? Über Best Practice in Niedersachsen mit LBSflex - Lehramt an beruflichen Schulen - flexibel an der Universität Osnabrück ab dem Sommersemester 2014 - berufsbegleitender Masterstudiengang (max. 6 Semester) als innovatives Studienformat für das Lehramt an beruflichen Schulen haben wir in IMPULSE 3/2014, S. 14 f. berichtet.



[www.bwp-2.uni-osnabrueck.de/index.php/arbeitsgruppe-prof-dr-thomas-bals](http://www.bwp-2.uni-osnabrueck.de/index.php/arbeitsgruppe-prof-dr-thomas-bals)

**Selbststudium**  
**Siehe dazu auch:**



[www.itb.uni-bremen.de](http://www.itb.uni-bremen.de)

Über Best Practice an der Universität Bremen berichtet uns Prof. Dr. Georg Spöttl aus dem Fachbereich Metalltechnik/Fahrzeugtechnik von deutlich mehr Bewerbern - aufgrund der Bedarfslage - und damit über eine über der Kapazitätsgrenze ausgebildete Anzahl von Studierenden in dem berufsbegleitenden Studiengang für Meister und Techniker.

Die Studierenden müssen sich in den Bachelor-Studiengang einschreiben. Je nach Biografie gibt es ein standardisiertes Anrechnungsverfahren. Nur in besonderen Fällen können darüber hinaus Credits über Portfolios angerechnet werden. In der Regel müssen noch vier Semester Bachelor nachstudiert werden. Evaluationsergebnisse in Bremen belegen - so Prof. Spöttl -, dass ein Gewöhnen an fachwissenschaftliches Denken und Arbeiten vor Beginn der Master-Phase eine erforderliche Basis bietet, um eine erfolgreiche Weiterentwicklung hin zu den geforderten

Kompetenzen zu gewährleisten. Hier gilt es, „Vertrauen zu gewinnen, den Studienanforderungen und damit auch den späteren Anforderungen als Lehrkraft gerecht werden zu können“ (BLBS/GLB, IMPULSE 4/2014, Aktuelles, S. 5). Für die Studierenden ist es wichtig zu erfahren, dass Selbststudium und Vertiefung in Literatur nötig sind, dass die Phasen des selbstständigen Arbeitens umfangreich sind, dass Fragestellungen und Literatur selbstständig zu erschließen und auszuwählen erst zur Gewohnheit geführt werden müssen und damit das Selbststudium mit dem eigenen bisherigen Lebensraum vereinbart werden muss.

Genauer wird in einem Artikel für IMPULSE 2/2015 oder 3/2015 durch Prof. Dr. Georg Spöttl nachzulesen sein. Um eine Balance zwischen Attraktivität und Qualitätssicherung anzunähern, sollte der Vorschlag des BLBS zur Erarbeitung eines inhaltlich (kompetenzbezogen) abgestimmten bundesweiten Studienplanes aufgegriffen werden, um nachweisbare Kompetenzen (über Noten, Zertifikate, Zeugnisse usw. hinausgehend) aus der bisherigen Berufsbiografie anzuerkennen, aber daneben auch nicht oder nur im Ansatz nachweisbare Kompetenzen individuell weiterentwickeln zu müssen.

Zur Verringerung des hier definierten Fachbedarfs sind alle dementsprechenden Initiativen in unseren Bundesländern zu begrüßen, abzustimmen und transparent werden zu lassen. ←

## OStD Rainer Glanz in den Ruhestand verabschiedet

VON HEIDI HAGELÜKEN

Oberstudiendirektor Rainer Glanz, seit Oktober 2003 Schulleiter der Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar und Homberg wurde am 30. Januar 2015 in den Ruhestand verabschiedet.

Ein Schulleiter und Mensch, der sich auszeichnete durch Bescheidenheit, Ausgeglichenheit, Kollegialität im beruflichen Alltag und im Umfeld. Daneben aber war er und ist er geprägt durch Verlässlichkeit, Durchsetzungsfähigkeit mit ergebnisorientierten zielbezogenen Perspektiven, was die Entwicklung der Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar/Homberg unter anderem auch zur SBS (Selbstständige berufliche Schule) führte.

Rainer Glanz war und ist weltoffen und international erfahren, was er als Leiter des berufsbildenden Zweiges der deutschen Schule in Mexiko-Stadt in der Zeit von August 1998 bis Juli 2001 bewiesen hat. Dennoch ist Rainer Glanz immer ein „echter Homberger Jung“ geblieben. 1948 wurde er im Umfeld von Homberg/Efze geboren, absolvierte nach seinem Studium der Wirtschaftspädagogik an der Georg-August-Universität in Göttingen den ersten Teil seines Referendariats als Diplom-Handelslehrer an der Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar/Homberg.

Nach seiner Einstellung als Studienrat zur Anstellung 1976 an den Beruflichen Schulen in Schwalmstadt/Ziegenhain, seiner Ernennung zum Oberstudienrat 1981 und seiner erfolgreichen Bewerbung um eine Abteilungsleitung wurde er 1983 zum Studiendirektor ernannt und mit der Koordination schulfachlicher Aufgaben als Abteilungsleiter im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung an den Beruflichen Schulen in Schwalmstadt/Ziegenhain beauftragt. Das mexikanische Intermezzo war der Bodenständigkeit von Rainer Glanz untergeordnet, denn im August 2001 kehrte er an die Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar/Homberg zurück.

Die Arbeit als Abteilungsleiter im berufsbezogenen Fachbereich Wirtschaft und Verwaltung wurde fortgeführt und konnte als Erfahrungsgewinn für die seit Oktober 2003 übernommene Leitung der Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar/Homberg an den beiden Standorten Fritzlar und Homberg eingebracht werden.

Der Blick in den Aufgabenbereich der Staatlichen Schulämter wurde geschärft durch seine Abordnung 2011/2012 mit halber Stundenzahl neben seiner Schulleitungsfunktion an das Landesschulamt/Staatliche Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg.

Fachkompetenz, pädagogisches Engagement, Führungsqualität verbinden sich mit der „Ära“ Rainer Glanz an der Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Schule in Fritzlar/Homberg, aber auch mit der Persönlichkeit und dem Menschen Rainer Glanz im gesamten Schwalm-Eder-Kreis. ←



OStD Rainer Glanz

## Visualisieren im Unterricht:

*Flipcharts, Plakate, Werbebroschüren leicht gemacht- Kreativität im berufsbezogenen Unterricht in Körperpflegeklassen*

VON SYLVIA WEYRAUCH

**W**erden fachliche Inhalte in Bilder eingebettet oder umgewandelt, können komplexe Informationen auf eine kreative Art und Weise sichtbar gemacht, stärker fokussiert und veranschaulicht werden. Doch wie kann Kreativität in Lernprozessen gefördert werden?

Zu Beginn des Artikels wird der Einsatz kreativer und visueller Instrumente im Unterricht erläutert. Im Anschluss werden zwei Ideen, Visualisierungskurse in die Ausbildung von Auszubildenden und von Lehrkräften zu integrieren, beschrieben: der Aufbau von Fähigkeiten des Zeichnens und Gestaltens in ein Lernfeld des Ausbildungsberufes Friseur/in an Berufsbildenden Schulen und in die Lehramtsausbildung des Studiengangs Körperpflege.

Betrachtet man unseren beruflichen und persönlichen Alltag, so ist das Veranschaulichen von Sachverhalten meistens computerunterstützt. Kinder und Jugendliche wachsen in einer sich stetig wandelnden medialen Welt auf und bedienen die unterschiedlichen Medien ohne Handicaps. In der Schule sind Beamer und Whiteboards allgegenwärtig, eine ausgeprägte Medienkompetenz wird von Lehrerinnen und Lehrern erwartet. In den medialen Klassenzimmern wird das Erstellen von Tafelbildern zunehmend von Power Point Präsentationen und interaktiven Lehrmaterialien an Whiteboards abgelöst. Aufgrund dessen erscheint das handwerklich gestalterische Zeichnen nicht notwendig. Spricht man hingegen mit Studierenden des Lehramtes an beruflichen Schulen, bedauern diese, dass das Erlernen von handgemachten Visualisierungen wie das Erstellen von Tafelbildern oder Flipcharts zu wenig oder gar nicht in der ersten Phase der Lehrerausbildung Berücksichtigung findet. Auf Kongressen, Fortbildungen und Workshops zieht eine andere, kreative und handwerkliche Art der Visualisierung ihre Kreise. Ganz dem Grundsatz: „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ werden Lernlandkarten, Programmabläufe und Inhalte visuell zusammengefasst, vernetzt und farblich umgesetzt.

Beeindruckend kreativ und individuell gestaltet, erzeugen diese Bilder eine ästhetische und informative Anziehungskraft aber auch einen Impuls, es selbst einmal auszuprobieren. Durch das gezielte Einsetzen von Formen, Farben und einer von Kommunikationsdesignern professionalisierten Bildsprache entstehen Zeichnungen und Bilder, die mit einer grundlegenden Einweisung zum Visualisieren und einer gezielten Vertiefung selbst Ungeübte zu Künstlern werden lassen. Und ganz nebenbei ergibt sich ein ganz motivierender Nebeneffekt: Es macht Spaß!



Abbildung: Visualisierung des Programms Berufsfeldforum LSA Hessen 2013, Sylvia Weyrauch

### Visualisierung für Lernende

Als Lernnachweise, die Lernende im handlungsorientierten Unterricht erstellen (Lernen durch Handeln), um ihren Lernprozess zu veranschaulichen, dienen visuell zusammengefasste Lernergebnisse und Lernerfolge. Hierzu gehören u.a. die Instrumente: Advance Organizer, Post Organizer, Lernlandkarte oder auch Plakate. Das Erstellen von Plakaten ist eine oft gewählte und sehr beliebte Form der Visualisierung. →

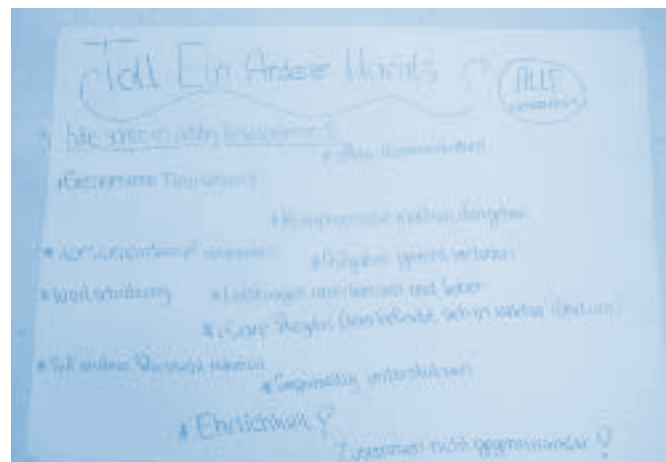






Abbildung: Von der Lehrkraft erstellter Advance organizer, Sylvia Weyrauch

Betrachtet man die visuellen Ergebnisse, die im Rahmen des Unterrichtes durch die Lernenden ohne eine entsprechende strukturiert kreative Aktivierung entstehen, sind die Kompetenzen, Lernnachweise nach gestalterischen Aspekten aufzubauen, Farben gezielt einzusetzen und Skizzen oder Zeichnungen anzufertigen, eher wenig ausgeprägt. Ausnahmetalente findet man auch hier. Lernlandkarten werden eher in einer abgewandelten Form von Mind Maps oder Wortigeln gestaltet.

Im Kontext einer Friseurausbildung erscheint der Aufbau bzw. die Förderung dieser Kompetenzen als besonders wichtig, da gerade der Friseurberuf von Kreativität und der Kraft der Bilder lebt. Gestalterische Fähigkeiten und Fertigkeiten sind für das professionelle Arbeiten einer Friseurin/eines Friseurs Grundlage des ästhetischen Verstehens und Handelns. Friseur/innen sollten unter anderem in der Lage sein, Anleitungen für Haarschnitte zu gestalten, Frisuren zu skizzieren und Werbemittel zu gestalten. Analysiert man den Rahmenlehrplan Friseurin/Friseur von 2008 werden hier diese Kompetenzen zwar vorausgesetzt, wie z. B. bei der Gestaltung von Werbemitteln, jedoch nicht systematisch aufgebaut. Man könnte sagen, sie werden im Rahmen der Friseurausbildung weder curricular gefordert noch gefördert. Es liegt im Ermessen der/des Lehrenden, diese konsequent einzusetzen.

Werden jedoch gestalterische Elemente und grundlegende Kenntnisse des Visualisierens in den Lernfeldunterricht gezielt integriert, ergeben sich eindeutig positive Auswirkungen auf die verwendete Bildsprache, den gestalterischen Aufbau und die Aussagekraft der visuellen Lernnachweise, die die Lernenden erstellen. Auch für den Berufsalltag spielt das ästhetische Verständnis zur Gestaltung eine wichtige Rolle: neben den klassischen kreativen Arbeiten auch bei der Erstellung von Marketinginstrumenten und Werbeträgern.

Für den Ausbildungsberuf Friseur/in bietet sich ein gezielter Einsatz von Visualisierungstechniken schlussfolgernd in den „praktisch orientierten“ Lernfeldern ebenso an, wie in den vermeintlich weniger „kreativen“ Lernfeldern: Gerade das Lernfeldes 12 „Betriebliche Prozesse organisieren“ eignet sich hier aufgrund seiner curricularen inhaltlichen Beschreibung. Werden hier Visualisierungstechniken gefördert, entwickeln die Lernenden erstaunliche Fähigkeiten. In der vorliegenden Strukturierung des Lernfeldes 12 wurde an der Hochtaunusschule in Oberursel ein Workshop zum Visualisieren gezielt vor einem Marketing Projekt einge-

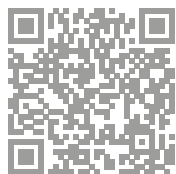
betet, um die Techniken für das Erstellen nachfolgender Handlungsprodukte zu nutzen.

Durch das gezielte Erlernen einfacher Techniken des Visualisierens können Lernende nachweislich Lernprodukte erstellen, die gestalterisch ansprechend sind. Da das Gestalten von komplexen Bildern geplant werden muss, wird implizit die Methoden- und Personalkompetenz gefördert. Strukturieren im Vorfeld, Skizzen anfertigen und sich Vorstellungen machen über das gewünschte Endprodukt sind nur einige Teilkompetenzen, die für die Bewältigung der Aufgabe notwendig sind. Die eigentlichen Fachinhalte können durch das Erstellen der Plakate erarbeitet oder vertieft werden. Fachliche Kompetenzen werden aufgebaut, da diese dem Lernprodukt immanent sind. Weil Lernende die Grundkompetenzen zur Erstellung ästhetisch gestalteter Lernnachweise gezielt umsetzen können und kreativ sein dürfen, macht das Lernen und Gestalten Freude. Es entstehen einzigartige und individuelle Lernprodukte, die zum Lernen und Wiederholen motivieren. Die Kompetenz visuell zu gestalten, kann so für die Realisierung eines individualisierten, kompetenzorientierten und handlungsorientierten Unterrichtes einen wesentlichen Beitrag leisten und für weitere Unterrichtssituationen genutzt werden. →



Abbildungen: Schülerinnen der Klasse 12 BKF (2. Fachstufe des Ausbildungsberufes Friseur/in) an der Hochtaunusschule präsentieren im Unterricht die selbst erstellten Visualisierungen.

**Lernlandkarte,  
zuletzt abgerufen  
am 20.09.2014**



<http://www.lis.bremen.de/detail.php?gsid=bremens6.c.28335.de>

### Visualisieren für Lehrende

Visuell zusammengefasste Lerninhalte in Form von Advance organizern oder Lernlandkarten sind Instrumente des selbstgesteuerten Lernens, die von der Aussagekraft der Bilder und der Kombination mit entsprechenden (Fach-) Begriffen leben. Diese können computergestützt aber auch per Hand durch die Lehrkraft gestaltet werden. Sie sollen den Lernenden transparent machen, welches Wissen und Kompetenzen für den jeweiligen Unterricht wichtig sind und durch den nachfolgenden Unterricht erworben werden können. Durch eine erste visuelle Präsentation der Themen, Themenfolgen und Lernsituationen, die Lernende und Lehrende im folgenden Unterrichtsarrangement gemeinsam bearbeiten, wird das Vorwissen der Lernenden aktiviert. Aufgrund der Benutzung von Begriffen und Bildern in einer Visualisierung werden die rechte und linke Gehirnhälfte gleichzeitig benutzt. Der Lernprozess ist nachhaltiger. Advance organizer und Lernlandkarten sind demnach Möglichkeiten, eine professionelle Bildsprache in den Unterricht zu integrieren. Gestaltet die Lehrkraft diese ästhetisch ansprechend und (mit handwerklichem Geschick), wird das Interesse der Lernenden geweckt, es auch zu versuchen.

Um die Visualisierungstechnik in die Lehramtsausbildung in der Fachrichtung Körperpflege zu integrieren und daraus resultierend den Studierenden ein Werkzeug zum „Gestalten von kreativen Handlungsprodukten“ an die Hand zu geben, wurde ein Visualisierungskurs in das Seminar „Fachdidaktik 2 Mode und Ästhetik“ integriert. Der gesamte Kompetenzerwerb im Seminar richtet sich auf die Fähigkeit und Fertigkeit, ästhetische und fachdidaktisch anspruchsvolle Lernaufgaben zu gestalten, die es Auszubildenden an beruflichen Schulen ermöglicht, weitestgehend selbstreguliert die Aufgabenstellung zu meistern. Entgegen herkömmlicher computergestützter Präsentationsformen war es Aufgabe, die erarbeiteten Lernaufgaben und deren fachdidaktische Disposition visuell anhand einer Flipcharts zu gestalten. Dazu wurde gleich zu Beginn des Seminars ein Visualisierungs- Workshop durchgeführt. Neben jeder Menge Freude am Zeichnen konnten in den Studierenden schlummernde und bisher nicht genutzte Fähigkeiten „schlafende“ oder „bisher nicht festgestellte Fähigkeiten“ aktiviert werden, die im Rahmen der fachdidaktischen Ausbildung in anderen Kontexten, wie zur Präsentation von Handlungsprodukten, Ergebnissen von Gruppen- und Einzelarbeiten sowie der Gestaltung von Lernaufgaben und Instrumenten für den Unterricht, eingesetzt werden können. ←

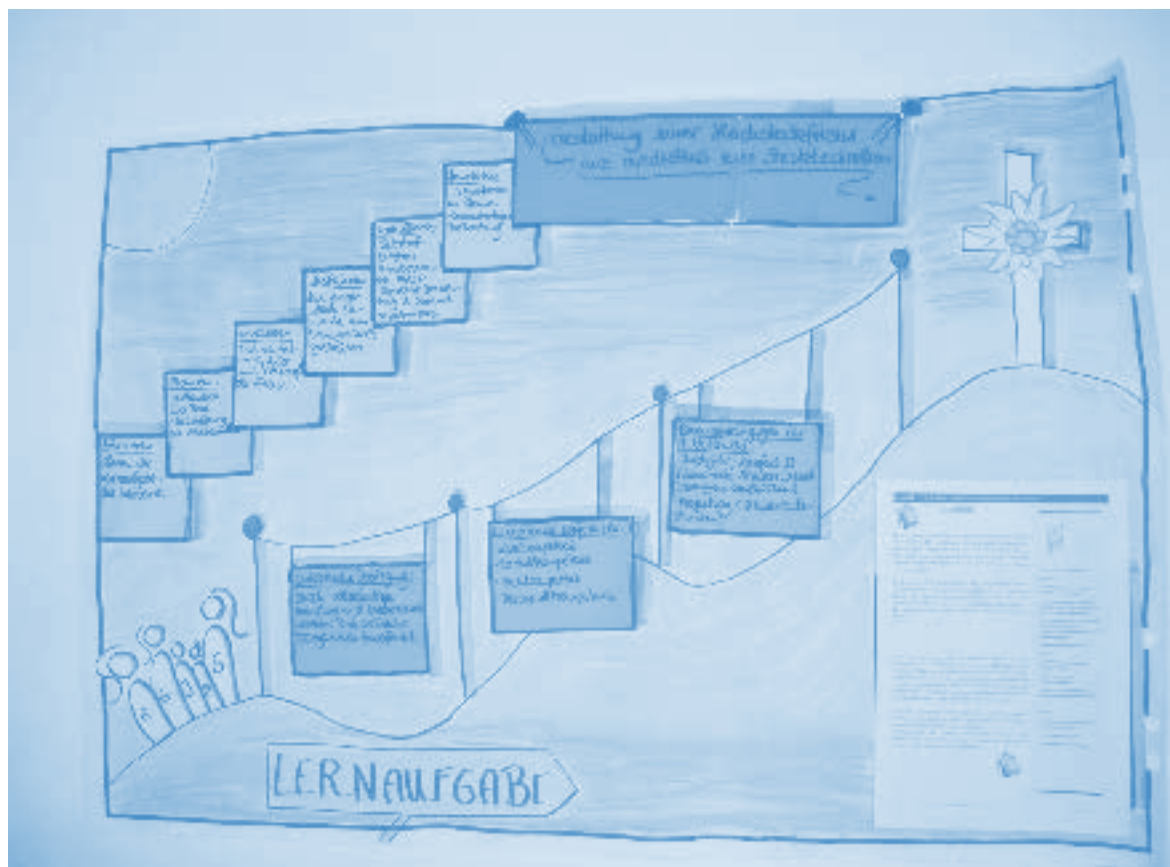


Abbildung: Endprodukte des Seminars Fachdidaktik 2 Mode und Ästhetik SoSe2014



<sup>1</sup>In Feedbackphasen zur Qualität der fachdidaktischen Ausbildung an der Technischen Universität Darmstadt wurde ersichtlich, dass sich Studierende die Förderung der Medienkompetenz hinsichtlich der Gestaltung von manuellen und ad hoc Visualisierungen wie Tafelbilder oder Flipchartgestaltung wünschen.

<sup>2</sup>Kommunikationslotsen, www.kommunikationslotsen.de

<sup>3</sup>Während ein Advance Organizer vor dem Lernprozess erstellt wird, entsteht der Post Organizer danach. vgl.: Müller, Noirjean, 2009

<sup>4</sup>Eine Sammlung verschiedener visueller Lernnachweise findet man bei: Müller, Noirjean, 2009

<sup>5</sup>Assoziogramm, Begriffe werden ohne Hierarchisierung um ein Oberthema gesammelt

<sup>6</sup>Rahmenlehrplan, Friseur/in, 2008

<sup>7</sup>Ebd., Lernfeld 12, 2008

<sup>8</sup>„Der Advance Organizer ist eine vorbereitende Organisationshilfe für selbst organisierte Lernprozesse.“

Als Lernlandkarte stellt der Advance Organizer eine der eigentlichen Stoffverarbeitung vorausgehende Lernhilfe dar. Er dient der Visualisierung der Lerninhalte im Sinne einer nichtlinearen Didaktik und ist damit eine wesentliche Voraussetzung für selbst organisierte Lernprozesse.“, vgl.: lehrerfortbildung-bw.de

<sup>9</sup>Lernlandkarten sind Visualisierungen, die mögliche Lernwege und Themenschwerpunkte verdeutlichen. Sie werden wie ein Advance organizer genutzt. vgl.: <http://www.lis.bremen.de/detail.php?gsid=bremen56.c.2.8335.de>

<sup>10</sup>Bei der Erstellung von Visualisierungen kann die 4 B Formel: Bilder, Begriffe, Botschaften, Beziehungen, genutzt werden.

<sup>11</sup>Vorwissen ist ein wichtiger lernrelevanter Faktor: „hierbei geht es ... um die fachlichen Vorkenntnisse ...“ Nach Hatties Meta-Analysen „bildet das vorherige Leistungsniveau („prior achievement“) einen wesentlichen Faktor ... in Lernprozessen“ (Effektstärke  $d = 0.67$ ), vgl. Forschungsbilanz von John Hattie „Visible Learning“, www.lsa.hessen.de

Literatur:

Advance organizer, lehrerfortbildung-bw.de, abgerufen am 1.12.2014

Hattie Studie, „Visible Learning for Teachers – Maximizing impact on learning“ – Zusammenfassung der praxisorientierten Konsequenzen aus der Forschungsbilanz von John Hattie „Visible Learning“, www.lsa.hessen.de, zuletzt abgerufen am 20.09.2014

Müller, A., Noirjean, N.: Lernerfolg ist lernbar. 22x33 handfeste Möglichkeiten, Freude am Verstehen zu kriegen. Hep-Verlag, 2009  
Rahmenlehrplan Friseur/in, 2008



# In eigener Sache

## Versand der Impulse als PDF

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

Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter:

glb-hessen@t-online.de

Name .....

Vorname .....

Straße .....

Wohnort .....

Postleitzahl .....

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:

.....



*Eine berufliche Schule stellt sich vor*

## Hochttaunusschule Oberursel

Die Hochttaunusschule in Oberursel ist eine von drei berufsbildenden Schulen des Hochtaunuskreises. Außer ihr unterhält der Hochtaunuskreis die Feldbergschule in Oberursel und die Saalburgschule in Usingen. Im Zusammenspiel dieser drei berufsbildenden Schulen vertritt die Hochttaunusschule, die im Jahr 2003 aus Teilen der ehemaligen Georg-Kerschensteiner-Schule in Bad Homburg und Teilen der Feldbergschule Oberursel hervorgegangen ist, den gewerblich-technischen Schwerpunkt.

Die Hochttaunusschule ist vom Typus her eine Kreisberufsschule, die einerseits in der Berufsschule als Partner der Wirtschaft für Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen berufliche Bildung vermittelt und andererseits Vollzeitschulformen gewerblich-technischer Fachrichtungen, wie die Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung, zweijährige Berufsfachschulen, Fachoberschule und Berufliches Gymnasium anbietet.

Junge Menschen mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Schulkarrieren, aus verschiedenen Nationen und sozialen Hintergründen finden sich unter einem Dach zusammen und stellen ihre Erwartungen an den Bildungsauftrag unserer beruflichen Schule. In einer Zeit tiefgreifender internationaler, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen stellt die Gestaltung einer zukunftsfähigen Bildung für uns eine entscheidende Herausforderung dar.

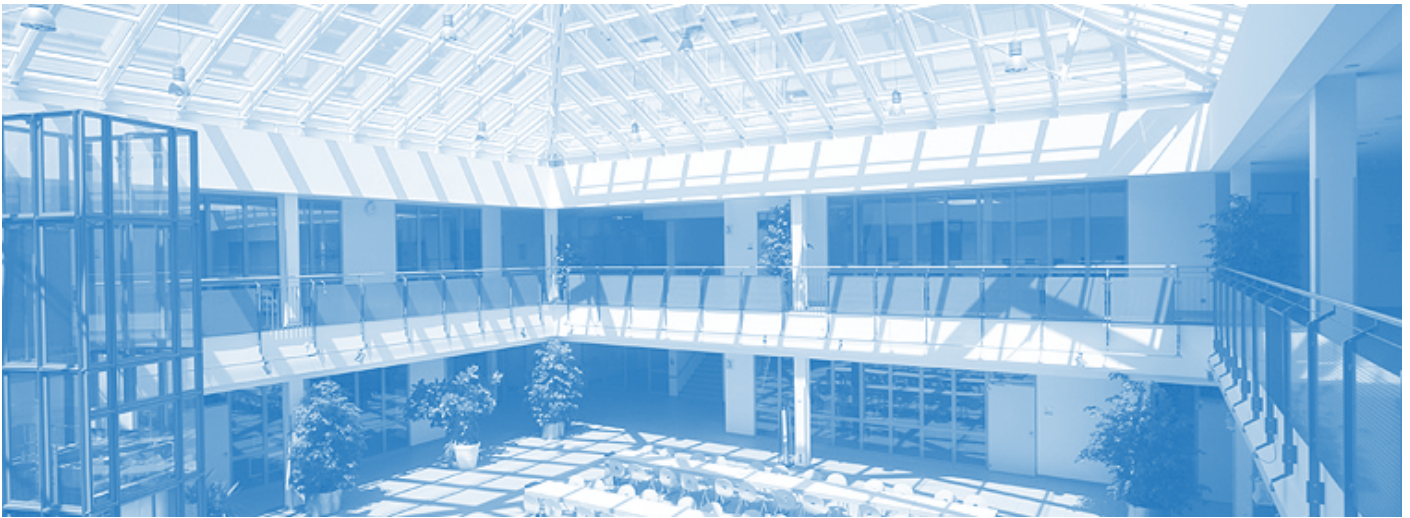
Diese findet ihre äußere Prägung durch eine entsprechende Architektur des Gebäudes der Hochttaunusschule und eine moderne technische Ausstattung.

Um diesen beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden, lassen wir uns in unserem Schulalltag von folgenden Grundsätzen leiten:

„Wir, das sind Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Bedienstete der Hochttaunusschule verstehen uns als Gemeinschaft, die durch lebendigen und vielseitigen Austausch geprägt ist. Unsere Schule ist ein Ort, an dem gegenseitige Achtung, Wertschätzung, Solidarität, Toleranz und Ehrlichkeit erlernt und gelebt werden.“

Dieses Verhalten trägt zur Arbeitszufriedenheit und Gesundheit aller Mitglieder der Schulgemeinde bei. Der respektvolle Umgang miteinander schafft ein positives Arbeitsklima und ermöglicht Identifikation mit der Hochttaunusschule.

An der Hochttaunusschule werden fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen erworben, die zu unserem ganzheitlichen Verständnis von Schule gehören. Wir fördern die persönliche Entwicklung des Einzelnen in der Gemeinschaft und tragen unseren Teil dazu bei, dass junge Menschen ihren Platz in der Arbeitswelt finden und in der Gesellschaft Verantwortung übernehmen sowie ihren privaten Lebensweg selbstbestimmt gestalten können.



**Schulleitung** **Schulleiter:**  
Maximilian Philipp, RD

**Stv. Schulleiter:**  
Christoph Schlageter, StD

**Abteilungsleiter:**  
Klaus Burschil, StD (BFS, BS Elektrotechnik, BS Mechatronik),  
Ullrich Kinz, StD (BBV, BS Metalltechnik),  
Michael Schreiber, StD (FOS, BS Farbtechnik, BS Körperpflege, BS Agrarwirtschaft) und  
Michael Zimmer, StD (BG, BS Informationstechnik)

**Anzahl Kollegen** 70 Kolleginnen und Kollegen

**Schülerzahlen** 1450 Schülerinnen und Schüler,  
davon etwa zwei Drittel in der klassischen Berufsschule

**Berufsfelder** Agrarwirtschaft, Elektrotechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Informatik, Körperpflege, Metalltechnik und (ohne Berufsfeld) Mechatronik

**Schulformen** Berufsschule, Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BBV), Zweijährige Berufsfachschule (BFS), Fachoberschule (FOS), Berufliches Gymnasium (BG)

**Besondere Einrichtungen** Landesfachklasse für Pferdewirte, Förderverein der Hochtaunusschule, EIBE-Gruppen, Schüleraustausch mit Amerika (Lodi High School) und Russland (Lomonossov)

**Unter 4 Augen mit der Schulleitung** Die Hochtaunusschule ist derzeit auf dem Weg zu einer selbständigen beruflichen Schule (SBS) und hat, nach den erforderlichen zustimmenden Beschlüssen der Gremien und großer Zustimmung in der Gesamtkonferenz der Lehrerinnen und Lehrer, einen entsprechenden Antrag beim HKM gestellt. Derzeit ist die Hoffnung der Schulgemeinde, zum 1.1.2016 selbständige berufliche Schule zu werden.



**Rückbau des Landesschulamtes, Gesetzentwürfe der Landtagsfraktionen ESF-Förderung in den kommenden Jahren (Nachfolgeprojekte von SchuB und EIBE) §52a UrhG - Probleme in den Studienseminaren Handreichung für Lehrkräfte zum Umgang mit sozialen Netzwerken Portfolio Medienbildungskompetenz Bildungsgipfel**

### **Rückbau des Landesschulamtes, Gesetzentwürfe der Landtagsfraktionen**

Der Termin zum Rückbau des Landesschulamtes steht bereits seit längerem. Bis zum ersten April 2015 soll dieses Vorhaben umgesetzt sein, dazu ging beim HPRL, den Gewerkschaften und Verbänden die Aufforderung zur Stellungnahme bzgl. der jeweiligen Gesetzentwürfe ein. Die Anhörung im Kulturpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtages wird hierzu Mitte Februar erfolgen. Die beiden Gesetzentwürfe (Regierungsfraktionen CDU/Grüne und SPD) wurden im HPRL besprochen und zwei Stellungnahmen verabschiedet. Die Hauptkritikpunkte des HPRL waren (neben Namensgebung „Lehrkräfteakademie“ oder „Landesinstitut für Lehrerbildung und Qualitätsentwicklung“) die vorgesehenen Kooperationsverbände der Staatlichen Schulämter zum Zwecke von Einsparungen, die fehlende umfassende Beteiligung der Personalvertretungen beim Umbau, die Verengung der Lehrerbildung auf Führungskräfteentwicklung, der Status der Studienseminare und die Abgrenzung des zukünftigen Institutes von der regionalen Lehrerfortbildung.

## **dlh-Nachrichten I-2015**

VON JÜRGEN HARTMANN

Der dlh meint, dass es den Kolleginnen und Kollegen an der Basis schlichtweg egal sein dürfte, ob das neue Institut nun „Lehrkräfteakademie“ oder „Landesinstitut für Lehrerbildung und Qualitätsentwicklung“ heißt. Wichtig für Kolleginnen und Kollegen ist, dass sie zahlenmäßig ausreichende und qualitativ hochwertige Fortbildungsangebote, entsprechend ihren Bedürfnissen, erhalten. Dass Lehrerbildung immer auch Qualitätsentwicklung bedeutet, versteht sich für den dlh von selbst. Von Seiten des dlh könnte das neue Konstrukt durchaus auch eine weitere Abteilung des Kultusministeriums sein. Fort- und Weiterbildung sind ein wichtiger Bestandteil des berufsbegleitenden Lernens, insofern kommt es aus Sicht des dlh darauf an, diesen Bereich mit genügenden Ressourcen auszustatten. Es ist verwunderlich, dass nach Gründung des Landesschulamtes (LSA) just in diesem Bereich verstärkt Stellen eingespart werden sollen. War nicht u. a. mit der Einführung des LSA von den Befürwortern ein großer Effizienzgewinn vorgesehen und damit die angesprochenen Einsparungen bereits erbracht?

Dass der HPRL die umfassende Beteiligung der Personalvertretungen fordert, ist an dieser Stelle plausibel und sorgt dafür, dass die Rechte der Betroffenen gewahrt bleiben. Auch der dlh kann sich nur anschließen, wenn es darum geht die Fort- und Weiterbildung möglichst breit aufzustellen und vor einem weiteren Ressourcenschwund nur warnen.

### **ESF-Förderung in den kommenden Jahren (Nachfolgeprojekte von SchuB und EIBE)**

Für PuSch (Praxis und Schule) sind mittlerweile von der EU-Kommission die entsprechenden Mittel aus dem ESF (Europäischer Sozialfonds) bewilligt worden. In den Nachfolgeprojekten geht es wie in den Vorgängerprojekten SchuB (Schule und Betrieb) und EIBE (Eingliederung in die Berufs und Arbeitswelt) darum, abschlussgefährdete Jugendliche zu unterstützen.

Das Projekt ist in zwei Teile gegliedert, PuSch A zur Förderung von Schülerinnen und Schülern in der Sekundarstufe I an allgemeinbildenden Schulen und PuSch B (zur Förderung von Schülerinnen und Schülern an beruflichen Schulen).

Die neue ESF-Förderperiode läuft von 2014 – 2020, und der Projektstart für das Förderprogramm ist der 1. August 2015. Geplant ist von Seiten des Hessischen Kultusministeriums, dass nach einer sog. Road-Show im Frühjahr 2015, auf der das Programm vorgestellt werden soll, die Schulen die Möglichkeit haben, sich für dieses zu bewerben.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass aus dem ESF-Topf zur Verfügung stehende Mittel auch für Maßnahmen zur Unterstützung von Flüchtlingen an Schulen und sozialpädagogische Unterstützung beim Übergang von Schule in Ausbildung zur Verfügung stehen sollen.

Der HPRL hat aktuell zu diesem Sachverhalt einige Fragen, die sich einerseits auf das Verfahren an sich beziehen, sich andererseits aufgrund der Ausführungen der Dienststelle ergeben haben. In den nächsten Sitzungen wird sich Gelegenheit bieten, diese ausführlich zu erörtern.

Der dlh hofft, dass die zur Verfügung stehenden Mittel effizient eingesetzt und so die vorhandenen Bedarfe gedeckt werden können. Immerhin werden die ESF-Mittel für PuSch in Höhe von rund 18,6 Mio. Euro durch Landesmittel in mindestens doppelter Höhe ergänzt.

### **§52a UrhG - Probleme in den Studienseminaren**

Bei dieser Thematik ging es darum, dass die Regelungen, die auf KMK-Ebene für Schulen mit diversen Verwertungsgesellschaften und den Ländern vereinbart wurden, und bei denen in Hessen die Studienseminare explizit ausgenommen sind, so zu ergänzen, dass der Ausbildung an den Studienseminaren möglichst die gleichen Bedingungen zuteil werden wie den Schulen.

Da der Gesamtvertrag zur Vergütung von Ansprüchen nach §52a Urhebergesetz ausdrücklich die Studienseminare ausnimmt, besteht in der 2. Phase der Ausbildung das große Problem, dass die Medien wie sie im modernen digitalen Unterricht verwendet werden, nicht mit jenen Inhalten genutzt werden dürfen wie es später im Beruf und an den Schulen üblich ist. Dieser Missstand sollte nach Meinung des HPRL und auch des dlh möglichst kurzfristig (ggf. →



durch Einzelregelungen des Landes Hessen) behoben werden, da es bis zu einer Vereinbarung der KMK, die dann für alle Bundesländer gelten würde, noch erhebliche Zeit dauern wird. Überrascht war der dlh zu erfahren, dass die hierfür Verantwortlichen im Kultusministerium bisher keine erkennbaren Versuche unternommen hatten, hier Abhilfe zu schaffen.

Lösungsmöglichkeiten sind für den dlh durchaus erkennbar, sei es dass das Land Hessen direkt an die Verwertungsgesellschaften herantritt und verhandelt, oder man direkt an Verlage herantritt und die Möglichkeit schafft, sowohl für Schulen als auch für Studienseminare entsprechende Werke, über den mit den Ländern geltenden Vertrag hinaus, zur Verfügung zu stellen.

### **Handreichung für Lehrkräfte zum Umgang mit sozialen Netzwerken**

An den genannten Handreichungen hatte der HPRLL wenig zu kritisieren. Aufgrund einer Anfrage des HPRLL im April 2014 antwortete das Kultusministerium, dass eine solche Handreichung in der Entstehung sei, die sich auf den Umgang mit sozialen Netzwerken allgemein beziehe. Als positiv empfand der HPRLL, dass man es sich im Land Hessen nicht so einfach macht wie in einigen anderen Bundesländern, in denen die dienstliche Nutzung der sozialen Netzwerke einfach untersagt wird. Dies hält der HPRLL wie auch der dlh für völlig unzeitgemäß und hilft den Kolleginnen und Kollegen wie auch den Schülerinnen und Schülern vor Ort nicht weiter.

Die Handreichungen werden voraussichtlich im Frühjahr 2015 den Schulen zur Verfügung stehen. Der dlh ist zuversichtlich, dass die Regelungen dazu beitragen, den Umgang mit sozialen Netzwerken, der bedingt durch den allgemeinen Bildungs- und Erziehungsauftrag notwendig ist, besser als bisher zu fassen und Antworten auf die vielen Fragen, die beim Umgang mit sozialen Netzwerken in der Schule entstehen, zu liefern.

### **Portfolio Medienbildungskompetenz**

Dieses Thema beschäftigte den HPRLL schon seit Anfang 2013, und um es vorwegzunehmen: es konnte Ende 2014 abgeschlossen werden. Mit dem für hessische Lehrkräfte zu erwerbenden Zertifikat, das unter Federführung des Amtes für Lehrerbildung, Vertretern der Studienseminare und der hessischen Universitäten entwickelt wurde, können hessische Lehrkräfte ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Medien- und Medienbildungskompetenz dokumentieren lassen.

In den letzten dlh Nachrichten wurde über dieses Zertifikat kritisch berichtet. In wieweit es sich in der Lehrerschaft durchsetzen kann, bleibt für die Zukunft abzuwarten.

### **Bildungsgipfel**

Vom Bildungsgipfel war zu Beginn des Jahres kaum inhaltlich Neues zu vernehmen. Die Ankündigungen, dass Landeselternbeirat, Landesschülervertretung, Elternbund, GEW und VBE bei weiterer Aussparung von für sie wichtigen Themen dem Bildungsgipfel fern bleiben wollen, konnte durch die Zusicherung von Kultusminister Lorz beschwichtigt werden, dass die Abläufe in den Arbeitsgruppen effizienter gestaltet würden und es eine stärkere thematische Fokussierung geben solle. Der dlh meint, dass das grundlegende Ziel des Bildungsgipfels, für die nächsten 10 Jahre Verlässlichkeit herzustellen und einen Schulfrieden zu erreichen, äußerst begrüßenswert ist. Auch wenn der Weg dorthin, in Anbetracht des schwierigen Feldes der Schulpolitik, nicht gerade leicht werden wird, lohnt er sich sehr, wenn alle Beteiligten Bereitschaft dafür zeigen, Veränderungen im Bildungssystem zum Wohle unserer Kinder und der Gesellschaft anzugehen. Der Wille zum Erreichen dieses Ziels müsse allerdings bei allen Beteiligten deutlich zu erkennen sein.

In diesem Zusammenhang hat der HPRLL am 26.1.2015 eine Presseerklärung herausgegeben, in der er moniert, nicht zum Bildungsgipfel geladen zu sein. Er sieht die Zusammensetzung des Bildungsgipfels fragwürdig und intransparent und sieht es als Affront, dass die gewählte Vertretung der rund 60000 Lehrkräfte aller Schulformen und Schulstufen nicht eingeladen ist, obwohl der gewählten Schüler- und Elternvertretung sehr wohl ein Teilnahmerecht eingeräumt wurde. Der dlh trägt diese deutlich geäußerte Kritik mit. ←



### Vorbemerkung

Hinsichtlich der gesetzlichen Renten scheint die Bevölkerung akzeptiert zu haben, wenn auch widerwillig, dass das Rentenniveau aufgrund der auseinandergehenden Schere zwischen Beitragszahlern und Rentempfängern in den nächsten Jahrzehnten deutlich sinken wird. Bei der Zukunft der Versorgungsbezüge der Beamten gibt es gegenwärtig keine vergleichbare Debatte. Stattdessen beschränkt man sich meist auf die Forderung, die Tarifiergebnisse auf die Besoldung und die Pensionen 1 : 1 zu übertragen. Obwohl es bereits in der Vergangenheit Einschnitte in die Pensionen gab, wie die Senkung des maximalen Ruhegehaltssatzes von 75 % nach 35 Dienstjahren auf 71,75 % nach 40 Dienstjahren, oder die Senkung der Sonderzahlungen für Pensionäre, ist der Glaube bei den Beschäftigten immer noch weit verbreitet, dass die Höhe der Pension im Gegensatz zu der gesetzlichen Rente nicht gefährdet sei, weil das Alimentationsprinzip Verfassungsrang habe. Und die Neiddiskussion mit ihren politischen Implikationen über die Pensionen wird in der Regel von den Beamten als unbeachtlich abgetan.

## Sind die Pensionen noch finanzierbar?

VON ARNOLD GÜNDLING, EHRENVORSITZENDER DES GLB



### Die Entwicklung der Pensionen

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich primär auf das Bundesland Hessen. Seit der Föderalismusreform von 2006 besitzt jedes Bundesland eine vergleichsweise große Autonomie bezüglich der finanziellen Regelungen für seine Beamten. Hinzu kommt, dass die Nettoneuverschuldung des Landeshaushalts bis 2020 gemäß Landesverfassung auch in Hessen auf Null zurückzuführen ist.

Im Gegensatz zu Bund und Kommunen bildet das Personal wegen des hohen Anteils der Lehrkräfte in den Länderhaushalten den größten Ausgabenblock, so auch in Hessen. Auf der Basis der mittelfristigen Finanzplanung des Landes Hessens 2014 bis 2018 stellt sich die Entwicklung der Personalausgaben wie folgt dar:

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Personalausgaben insgesamt in Mio Euro</b>	8763,9	8869,0	8993	9179	9381
<b>Personalausgabenquote in v. H.</b>	100				107
<b>Personalausgabenquote im Landeshaushalt</b>	40,2	39,5	39,3	39,3	39,2
<b>davon Ausgaben für Aktive</b>	6441				6652
<b>Ausgabenquote für Aktive i.v.H</b>	100				103,2
<b>davon Versorgungsausgaben in Mio EUR</b>	2322,3	2435,1	2527	2628	2729
<b>Versorgungsausgabenquote in v. H.</b>	100				117,5

Quelle: Mittelfristige Finanzplanung des Landes Hessen 2014 - 2018, eigene Berechnungen

Aufgrund der Datenlage ist die Folgerung fast zwangsläufig, Besoldungs- und Versorgungszuwächse, so wie es die Landesregierung mit dem Haushalt 2015 sowie dem Koalitionsvertrag beschlossen hat, zu deckeln. Trotz der exorbitanten Steigerung der Versorgungsbezüge um das 5,5fache gegenüber den Bezügen der Aktiven, beschreiben die Daten der Landesregierung die Realität der Personalausgaben nur unvollständig. Ändert sich das Volumen des Landeshaushaltes, so ändert sich zwangsläufig der Anteil der Personalausgaben, auch wenn diese beispielsweise in absoluten Zahlen konstant bleiben. Im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung fehlt ein verbindlicher, neutraler Maßstab. Die Bundesregierung hat sich an dieser Stelle für die Versorgungsquote (Personalquote) als Kennzahl entschieden. Dies ist der Anteil der Versorgungsausgaben (Personalausgaben) am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Trotz steigender Personalausgaben des Landes beträgt die Personalquote wegen des steigenden BIP konstant zwischen 3,5 % und 4 % pro Jahr. Eine konstante Personalquote oder Versorgungsquote schafft mehr Transparenz und Gerechtigkeit als die Publikation von nicht fassbaren Zahlen im Milliardenbereich.

Zudem steigt die Zahl an Lehrkräften, die in den 60er und 70er Jahren eingestellt wurden und jetzt in den Ruhestand gehen. Lehrkräfte sind mit ungefähr 50 000 Beschäftigten mit Abstand die größte Berufsgruppe des öffentlichen Dienstes. Bei der Debatte um die Versorgungsbezüge muss sich das Land daran erinnern lassen, dass jeder Jugendliche einen Anspruch auf bestmögliche Bildung besitzt. Dieser gesellschaftspolitische Konsens hat in den zurückliegenden 40 Jahren dazu geführt, dass zwischenzeitlich alle Jugendliche mindestens 10 Jahre die Schule besuchen und fast 40 % eines Altersjahrgangs das (Berufliche) Gymnasium mit der allgemeinen Hochschulreife verlassen. Dieser gesellschaftspolitische Wandel führte zwangsläufig zu einer deutlichen Steigerung der Beschäftigten im Bildungsbereich. Wer erinnert sich nicht an den Religionspädagogen Picht mit seiner Aufsatzserie im Jahre 1964 mit der Forderung die Abiturientenquote müsse aus ökonomischen Gründen deutlich gesteigert werden

Ärgerlich ist, dass das Land Hessen die Sanierung des Landeshaushaltes vorwiegend über die Kürzung des Personalhaushalts und damit auf der Ausgabenseite umsetzen möchte. Dass auf der Einnahmenseite die Steuern steigen und die Zinsbelastung mittelfristig deutlich sinkt, wird in der mittelfristigen Finanzplanung nur nachrangig behandelt. 2014 gibt es in Hessen etwa 67 800 Pensionäre. Deren Zahl wird sich bis 2020 voraussichtlich auf 80 400 erhöhen. Deshalb wird den Maßnahmen an der Reduzierung der Versorgungsbezüge kein dauerhafter Erfolg beschieden sein, auch wenn zwischenzeitlich immer mehr Neuzugänge in Hessen weniger als 70 % ihrer Dienstbezüge als Pension erhalten. Gleichzeitig steigen regelmäßig für alle die Beiträge der privaten Krankenversicherer. Zur Erinnerung an die Reformen:

1. der Ruhegehaltssatz wurde linearisiert,
2. die Dienstzeit wurde auf 40 Jahre verlängert,
3. das Eintrittsalter steigt bis auf 67 Jahre,
4. Versorgungsabschläge wurden eingeführt, →

5. die jährliche Sonderzahlungen für Pensionäre um mehr als die Hälfte gekürzt,
6. die Teildienstfähigkeit eingeführt sowie
7. die Anrechnung der Studienzzeit auf drei Jahre beschränkt.
8. Hinzu kommen die Nullrunde 2015 sowie die Deckelung des Anstiegs auf je 1 % in den Jahren 2016 bis 2018.

### Ausblick

Die starke Pensionierungswelle, insbesondere bei den Lehrkräften, setzt sich in den nächsten 20 Jahren fort. Hinzu kommt, dass etwa die Hälfte der Pensionäre aktuell unter 70 Jahren ist und die mittlere Lebenserwartung bei Männern bei 84 Jahren und bei Frauen bei 87 Jahren liegt. Dieser Sachverhalt wird durch die Versorgungsabschläge sowie die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze erfolgreich kompensiert. Alle anderen „Reformen“ dämpfen nur den Anstieg, bringen ihn jedoch nicht zum Stillstand. Wenn sich vor dem genannten Hintergrund die weiteren „Reformen“ im Versorgungsrecht auf das Kürzen von Leistungen beschränken, dürfte bei den Pensionen an allen Stellschrauben gedreht werden mit der Folge, dass die Versorgungsbezüge weiter sinken werden. Weniger zurückgehen werden in Zukunft die Bezüge der Aktiven, da sich die öffentliche Hand im Wettbewerb mit den Unternehmen bei sinkenden Bewerberzahlen befindet. Mit Verweis auf das sinkende Rentenniveau in Verbindung mit einer Gerechtigkeitsdebatte lassen sich sicherlich politisch alle Übertragungen der Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung legitimieren. Die Versorgungsempfänger hätten die Hauptlast zu tragen. Die Einrichtung einer Versorgungsrücklage mit ca. 2,5 Mrd. Euro zur Dämpfung

der aktuellen Versorgungsausgaben durch das Land Hessen ist hierbei eher ein Tropfen auf den heißen Stein als ein wegweisender Lösungsansatz. Und eine drastische Erhöhung der eigentlich erforderlichen Rücklage kann wegen der Haushaltskonsolidierung nicht erfolgen.

Um aus dem fatalistischen Sparzwang bei den Pensionen herauszukommen, bieten sich drei Handlungsoptionen an:

1. Statt Einspardebatten bedarf es einer umfassenden Diskussion über die Notwendigkeit eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes einschließlich seiner Versorgungsempfänger. Nur so kann das Gemeinwesen angemessene Rahmenbedingungen für die ökonomische und gesellschaftliche Weiterentwicklung schaffen. Externe Institutionen für solche Arbeiten zu beauftragen, führen finanziell und inhaltlich oftmals in die Sackgasse wie es sich bei Private-Partnership-Projekten zeigt - und sie sind meist nicht preiswerter, da qualifiziertes Personal bei der öffentlichen Hand fehlt.

2. Wie der Bund, Bayern und Baden-Württemberg muss auch Hessen baldmöglichst einen detaillierten Versorgungsbericht zur Problemlösung erstellen. Die Hinweise in der mittelfristigen Finanzplanung sind nicht ausreichend.

3. Im Rahmen der Neuordnung der Finanzbeziehungen ab 2019 zwischen Bund und Ländern sind die steigenden Versorgungsbezüge der Altbundesländer gesondert zu berücksichtigen.

Für den Erfolg entscheidend sind zwei Dinge: Gelingt es dem DBB und seinen Gewerkschaften die Öffentlichkeit von der Notwendigkeit eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes zu überzeugen und Aktive und Versorgungsempfänger müssen gemeinsam agieren. ←

## In eigener Sache

### Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

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

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

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

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

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

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

Der Landesvorstand

**Die Leistungen im Hessischen Beamtenversorgungs-gesetz (HbeamTVG) vom 27. Mai 2013, § 22 - 34) umfassen nach dem Tod einer Beamtin und eines Beamten auch die hinterbliebenen Familienangehörigen.**

### Sterbemonatsbezüge

Aktivbezüge und Ruhegehalt von Beamtinnen oder Beamten werden monatlich im Voraus bezahlt. Dieser Anspruch endet grundsätzlich mit dem Tod der Beamtin oder des Beamten. Die für den Sterbemonat gezahlten Dienst- und Versorgungsbezüge werden jedoch - unabhängig vom jeweiligen Todestag - nicht zurückgefordert und verbleiben der Ehegattin oder dem Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder dem eingetragenen Lebenspartner oder den jeweiligen Erben der Verstorbenen oder des Verstorbenen. Dies gilt auch für eine für den Sterbemonat gewährte Aufwandsentschädigung.

## Absicherung im Todesfall

*Leistungen für Hinterbliebene im Beamtenversorgungsrecht*

VON BARBARA SCHÄTZ,  
BEISITZERIN IM GLB-REFERAT RUHESTANDSFRAGEN



### Sterbegeld

Beim Tode einer Beamtin oder eines Beamten mit Dienst- oder Versorgungsbezügen erhalten vorrangig die hinterbliebene Ehegattin / der hinterbliebene Ehegatte/ eingetragene Lebenspartner oder die Nachfahren (leibliche oder angenommene Kinder, Enkelkinder) der Verstorbenen oder des Verstorbenen ein sogenanntes Sterbegeld in Höhe des Zweifachen der jeweiligen monatlichen Dienstbezüge, ausschließlich der Sonderzahlung.

Sofern die genannten Angehörigen nicht vorhanden sind, können nachrangig andere Verwandte (Eltern, Großeltern, Geschwister u. a.) auf Antrag die Zahlung des Sterbegeldes erhalten, sofern sie mit der Verstorbenen oder dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend für deren Lebensunterhalt aufgekommen ist.

Sind darüber hinaus keine nahen Angehörigen vorhanden, kann das Sterbegeld letztendlich auch sonstigen Personen gewährt werden, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben.

### Witwengeld oder Witwergeld

Die Witwe oder der Witwer sowie die eingetragene Lebenspartnerin oder der Lebenspartner eines Beamten oder einer Beamtin auf Lebenszeit oder im Ruhestand erhält Witwen- oder Witwergeld.

Dies gilt nicht,

- wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft mit dem oder der Verstorbenen weniger als drei Monate gedauert hat, (Ausnahme: der Tod ist durch ein auf äußere Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtliches und zeitlich bestimmtes Ereignis eingetreten)
- die Ehe oder Lebenspartnerschaft erst geschlossen wurde nach dem die verstorbene Beamtin oder der verstorbene Beamte die gesetzliche Altersgrenze erreicht hatte.

Das Witwen- oder Witwergeld beträgt 55 % des Ruhegehaltes, das die Verstorbene oder der Verstorbene erhalten hat oder erhalten hätte, wenn er am Todestag in den Ruhestand versetzt worden wäre.

Wurde die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen und ist mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren, beträgt das Witwen- oder Witwergeld 60 %.

War die Witwe oder der Witwer mehr als 20 Jahre jünger als der oder die Verstorbene und blieb die Ehe kinderlos, so wird das Witwen- oder Witwergeld für jedes Jahr des Altersunterschiedes über 20 Jahre um 5 % gekürzt, jedoch höchstens um 50 %. Nach fünfjähriger Dauer der Ehe werden für jedes angefangene Jahr ihrer weiteren Dauer dem gekürzten Betrag 5 % des Witwen- oder Witwergeldes hinzugesetzt, bis der volle Betrag wieder erreicht ist.

Der Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld erlischt für jeden Berechtigten mit dem Ende des Monats, in dem sie oder er stirbt oder eine Wiederverheiratung erfolgt.

### Witwen- oder Witwerabfindung

Ein Witwe oder ein Witwer, die oder der Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld oder einen Unterhaltsbeitrag hat, erhält im Falle einer Wiederverheiratung oder der Neubegründung einer Lebenspartnerschaft eine Witwen- oder Witwerabfindung. Diese beträgt das Vierundzwanzigfache des Witwen- oder Witwergeldes oder Unterhaltsbeitrages.

### Unterhaltsbeitrag

Nach Prüfung des Einzelfalls, kann einer Witwe oder einem Witwer, die den Ruhestandsbeamten oder die -beamtin nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze geheiratet hat, anstelle des zu versagenden Witwen- oder Witwergeldes ein Unterhaltsbeitrag maximal in Höhe des Witwen- oder Witwergeldes gewährt werden. Bei Gewährung eines Unterhaltsbeitrages sind die Einkommensverhältnisse der Witwe oder des Witwers umfassend und angemessen zu berücksichtigen.

### Waisengeld

Die Kinder einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten auf Lebenszeit, einer verstorbenen Ruhestandsbeamtin, eines verstorbenen Ruhestandsbeamten, einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten auf Probe, die oder der an den Folgen einer Dienstbeschädigung verstorben ist, erhalten Waisengeld sofern sie die Bezugsberechtigung für das Kindergeld erfüllen. Bei Volljährigkeit (Vollendung des 18. Lebensjahres) können Waisen nur unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung, Studium) maximal bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Waisengeld erhalten, Schwerbehinderte Waisen auch darüber hinaus.

Das Waisengeld beträgt bei Halbweisen 12 % des Ruhegehaltes der Verstorbenen oder des Verstorbenen, bei Vollweisen 20 %.

Wenn die Mutter oder der Vater des Kindes des oder der Verstorbenen nicht zum Bezug von Witwen- oder Witwergeld berechtigt ist und auch keinen Unterhaltsbeitrag in Höhe des Witwen- oder Witwergeldes erhält, wird das Waisengeld nach dem Satz für Vollweisen gezahlt.

### Beginn der Zahlungen

Die Zahlung des Witwen-, Witwer- und Waisengeldes sowie eines Unterhaltsbeitrages beginnt mit dem Ablauf des Sterbemonats. Kinder die nach diesem Zeitpunkt geboren werden, erhalten Waisengeld vom Ersten des Geburtsmonats an. ←

**A**nlass war die konstituierende Sitzung der Seniorinnen- und Seniorenvertretung, ein neu zu bildendes Gremium des dbb Hessen. Dieser hatte auf dem Landesgewerkschaftstag vom 21./22. August 2013 beschlossen, dass „zur Förderung der besonderen Interessen der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, der Rentnerinnen und Rentner, die in den Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden vertretenen Mitglieder in einer Seniorinnen- und Seniorenvertretung zusammengefasst werden.“ (§ 22, Satzung des dbb Hessen)

Bisher bestand für die Belange der Seniorinnen und Senioren ein Arbeitskreis, der satzungsmäßig nicht verankert war. Er tagte einige Male im Jahr und wurde von Frau Gisela Volz (Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM) geleitet. Seit dem 23.08.2013 bestehen laut der Satzung des dbb Hessen Richtlinien, die die Organisation und Durchführung der Seniorenarbeit regeln. Dazu gehört die Wahl eines Vorstandes, die u. a. auf dem Seniorinnen- und Seniorentag erfolgte.

Dieser wurde von Frau Wiegand-Fleischhacker, Landesvorsitzende des dbb Hessen, eröffnet.

## Seniorinnen- und Seniorentag des dbb Hessen

VON BARBARA SCHÄTZ, GLB-REFERAT RUHESTANDSFRAGEN

**Am 2. Dezember 2014 fand der 1. Seniorinnen- und Seniorentag des dbb Hessen in Frankfurt am Main statt.**

In ihrer Rede ging sie insbesondere darauf ein, dass auch die Pensionärinnen und Pensionäre, Rentnerinnen und Rentner, an der Einkommensentwicklung beteiligt werden müssen. Opfer seien genug gebracht worden wie z. B. die Absenkung des Ruhegehaltsatzes von 75 % auf 71,75 % und der Sonderzahlung von 4,17 % auf 2,16 %, die Hochsetzung des Pensionsalters von 65 auf 67 Jahre, hohe Abschläge bis zu 18 % bei frühzeitigem Eintritt in den Ruhestand.

Auch bei der Beihilfe sollen Einschränkungen erfolgen, wie die Streichung der Wahlleistungen (Chefarztbehandlung und 2-Bett-Zimmer). Eine entsprechende Vorlage gibt es diesbezüglich jedoch noch nicht.

Weiterhin betonte Frau Wiegand-Fleischhacker, dass der dbb Hessen entschieden gegen die von der Landesregierung beabsichtigte „Nullrunde“ für das Jahr 2015 und die 1 % Erhöhung der Bezüge in den nächsten Jahren vorgehen werde. Gefordert wird die im Rahmen der Verhandlungen erzielten Ergebnisse für den Tarifbereich zeit- und inhaltsgleich auf die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten zu übertragen.

Im Anschluss an Frau Wiegand-Fleischhacker berichtete Herr Wolfgang Speck, Vorsitzender der Seniorinnen und Senioren des dbb auf Bundesebene, von der Arbeit der Seniorenvertretung.

Zu Beginn seiner Ausführungen ging Herr Speck auf den ständigen, unsachgemäßen Vergleich von Pensionen und Renten ein, der unzulänglich und nicht gerechtfertigt sei. Dies müsse der Öffentlichkeit endlich klar werden. Ebenso wie die Tatsache, dass Seniorinnen und Senioren nicht nur eine Last sind. Auch sie tragen einen beträchtlichen Teil für die Wirtschaft als wichtige Konsumenten und das Gemein-

wohl durch vielfältige und vielseitige ehrenamtliche Tätigkeit bei.

Weiterhin wies Herr Speck auf die vorhandene Möglichkeit des Bundesseniorenvorstandes hin, in den bevorstehenden Tarifverhandlungen die Interessen der Seniorinnen und Senioren einzubringen.

Zur Zeit setzt sich die Bundesseniorenvertretung dafür ein, die Mütterrente auch für Beamte einzuführen, wie es bereits in Bayern zum 1.1.2015 erfolgte.

Die besonders für Senioren nachteilige Absenkung der Beihilfeleistungen, die weiter das Ruhegehalt verringerten, kritisierte er scharf und wies sie als ungerechtfertigt zurück. In diesem Zusammenhang forderte er die Seniorinnen und Senioren auf, für ihre Rechte aktiv einzutreten, im Notfall durch Demonstrationen, und sich dagegen zu wehren als „Milchkühe“ des Staates benutzt zu werden.

Gegenwärtig beschäftigt sich die Seniorenvertretung mit unmittelbaren Fragen und Problemen der Seniorinnen und Senioren wie z. B. Pflegeversicherung, Führerschein im Alter u. a. Angestrebt wird die aktuelle und umfangreiche Information der Seniorinnen und Senioren wie es zur Zeit durch die monatliche Erscheinung der Zeitschrift der dbb Bundesvertretung „Aktiv im Ruhestand“ erfolgt.

Darüber hinaus sollen Broschüren herausgegeben und Seminare veranstaltet werden.

Der 2. Teil der Veranstaltung bestand im Wesentlichen aus der Wahl des Vorstandes der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen und der Behandlung der Anträge. Gewählt wurden:

zum Vorsitzenden Herr Helmut Deckert, Verband Bildung und Erziehung (VBE)

zur 1. Stellvertreterin Frau Hannelore Andree, Deutsche Verwaltungsgesellschaft (DVG)

zum 2. Stellvertreter Herr Hans-Jürgen Kirschbaum, komba Gewerkschaft

zur 1. Beisitzerin Frau Ursula Münzberg, Berufsverband der Gerichtsvollzieher im Lande Hessen -Bezirksverband Südhessen

zum 2. Beisitzer Herr Dieter Hessler, Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands - BSBD Landesverband Hessen.

- Folgende Anträge wurden gestellt und angenommen:
- im Rahmen von Seminaren die Landesseniorenvertreterinnen und -vertreter für ihre Aufgaben zu schulen bzw. über aktuelle Dinge zu informieren,
  - sich verstärkt gegen jede Form der weiteren Abschmelzung der jährlichen Sonderzahlungen an die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger einzusetzen,
  - alle Gesprächs- und Verhandlungsmöglichkeiten zu nutzen, um der Diskriminierung von Seniorinnen und Senioren bei der Vergabe von Krediten sowie beim Abschluss und Handhabung von Versicherungsbeiträgen entgegen zu treten.
  - im Rahmen von Einkommensverhandlungen gegen jede Benachteiligung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger einzutreten,
  - eine Informationsmappe speziell für Seniorinnen und Senioren zu erstellen.

Der glb gratuliert dem Vorstand der Seniorinnen- und Seniorenvertretung des dbb Hessen zu seiner Wahl und wünscht ihm viel Erfolg bei seiner Arbeit. Als glb erhoffen wir uns für unsere Seniorinnen und Senioren die wirkungsvolle Vertretung ihrer Interessen auf Landes- und Bundesebene. ←



## Pensionärstreffen

*AM 12./13.JUNI 2015 IN BAD NAUHEIM*

Name .....

Vorname .....

Straße .....

PLZ, Wohnort .....

Telefon .....

E-Mail Adresse .....

Name .....

Vorname .....

Straße .....

PLZ, Wohnort .....

Telefon .....

E-Mail Adresse .....

**Ich/wir nehme/n am Pensionärstreffen teil,**  
bitte Entsprechendes ankreuzen:

- Freitag, 12. Juni 2015**  
Stadtbesichtigung von Bad Nauheim, Abendbuffet mit Auftritt »Wilhelmine Stockfisch«
- Samstag, 13. Juni 2015**  
Besuch und Besichtigung des Rosendorfs Steinfurth (Rosenbetrieb, Schaugarten, Museum)
- Besuch des Museums-Cafés auf eigene Kosten
- Ich/wir reise/n mit dem Zug an

**Stornierungen mit Rückerstattung des Selbstkostenanteils sind nur bis 30.4.2015 möglich.**

.....  
(Datum, Unterschrift)

**Senden Sie die Anmeldung bitte bis 30. April 2015 an die**



**Geschäftsstelle des GLB**  
Lothringer Straße 3 – 5  
63450 Hanau



Eine Reihe von Aktionen (z. B. Protestbriefe an lokale Zeitungen, Online-Petitionen und eine Demonstration in der Stadt) haben im Februar ein Schließungsvorhaben der AES verhindert. Im Rahmen der Diskussion um den gemeinsamen Berufsschulentwicklungsplan der Stadt Darmstadt mit dem Landkreis Darmstadt-Dieburg wurde in einem Gutachten von Prof. Dr. Uwe Faßhauer zum gemeinsamen Berufsschulentwicklungsplan der Stadt Darmstadt mit dem Landkreis Darmstadt-Dieburg (wir berichteten) die Auflösung der Alice-Eleonoren-Schule als notwendige Voraussetzung für den Bau eines weiteren Gebäudes auf dem Campus des Beruflichen Schulzentrums der Landrat-Gruber-Schule Dieburg mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik gefordert, um somit dem Campusgedanken und der Gestaltung von Kompetenzzentren Rechnung zu tragen.

## Erhalt und Stärkung der Alice-Eleonoren-Schule (AES) als öffentliche berufliche Schule der Stadt Darmstadt

VON KARIN AMEND-RAAB



**Der Kreisverband Darmstadt-Dieburg des glb** begrüßt ausdrücklich die Entscheidung der Rathauskoalition CDU/Grüne in Darmstadt, die AES als öffentliche berufliche Schule und Bildungsstätte, insbesondere für Frauen in Darmstadt, zu erhalten. Wir unterstützen diese Entscheidung durch nachstehende Argumentation:

- Mehr als die Hälfte der Darmstädter Bevölkerung ist weiblich, sodass die Notwendigkeit einer frauenpolitischen Infrastruktur besteht.
- Die Ausbildungsmöglichkeit nah am Wohnort, wie sie auch das Hessische Schulgesetz (§ 145 Abs. 3, Schulentwicklungsplanung) vorsieht, bleibt dadurch gewährleistet und bietet einen erheblichen Beitrag zur Zielerreichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Schule bietet eine Reihe von interessanten Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die auch z. B. die Integration von Migrantinnen leichter ermöglicht, da diese oft in männlich dominierten Schulen/ Berufen verloren gehen.
- Eine Auflösung und Teilauslagerung der Schule, etwa der MaßschneiderInnen nach Frankfurt, stände im

Widerspruch zum Erhalt des Bildungsauftrages in der Region und hätte zudem soziale Folgen.

→ Die Schließung der traditionellen Alice-Eleonoren-Schule wäre zum Vorteil für die ansässige private Schule im Elisabethenstift. Beide Schulen bilden Sozialpädagogen aus. Sinnvoll wäre eher eine Ausweitung der staatlichen Schule, um gestiegene Nachfrage im sozialpädagogischen Bereich mit zusätzlichen Kapazitäten abdecken zu können, auch um das o. g. Ziel der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durch zusätzlich ausgebildete Kindergärtnerinnen abzudecken und um Eltern Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Eine kürzlich im Darmstädter Echo veröffentlichte Statistik ließ erkennen, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen in Darmstadt im Vergleich zum Landkreis geringer ausfällt.

→ Aktuell sollen die beiden staatlichen Schulen in Darmstadt und Dieburg die Prüfungen von Sozialpädagogen von Frankfurter Privatschulabsolventen in erheblichem Umfang abnehmen, was eine enorme zusätzliche Belastung darstellt. Die Sinnhaftigkeit des Angebotes privater Anbieter ist in Frage zu stellen, wenn diese den Schülerinnen und Schülern Gebühren berechnen und die staatlichen Schulen deren Abschlussprüfung nahezu kostenfrei zusätzlich übernehmen sollen. Dies bringt zudem Lehrkräfte an ihre Leistungsgrenzen.

→ Die AES bildet z. B. Erzieher und Heilerziehungspfleger aus und leistet somit ihren Beitrag zur Schaffung von Betreuungsplätzen. Durch die Möglichkeit die Fachhochschulreife zu erlangen, schafft sie die Voraussetzung für ein Studium im Fach Sozialpädagogik.

→ Die Maßschneiderausbildung ermöglicht kreativen jungen Menschen in Darmstadt eine Arbeit zu finden (etwa im Staatstheater Darmstadt, in Maßateliers, Modengeschäften, Kaufhäusern, als selbständige Modedesigner oder Änderungsschneider).

→ Junge Menschen unterschiedlicher Biografien erhalten eine weitere Chance, einen schulischen oder beruflichen Abschluss zu erlangen. Dieses Argument gilt für alle Formen beruflicher Bildungsangebote beruflicher Schulen.

Der Erhalt der AES leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung sozialpolitischer Ziele in Darmstadt. Der glb unterstützt den Erhalt der AES.

**Berufliche Bildung in der Region der Stadt Darmstadt und ebenso in Dieburg darf nicht Rationalisierungsgedanken und Kosteneinsparungen zum Opfer fallen.**

Die Vielfalt unserer Region, in Darmstadt und in Dieburg, bietet Menschen die Möglichkeit beruflicher Bildung und Bildungsabschlüsse unterschiedlichster Art. Darin liegt unsere soziale Stärke und Zukunftsfähigkeit. ←

Auf Einladung der Kreisvorsitzenden Sybille Hutterer - im Kreisverband Gießen - trafen sich zur Mitgliederversammlung des Gesamtverbandes der Lehrer (glb) die Berufsschullehrer in der Theodor-Litt-Schule. Als Kommissarischer Schulleiter der TLS ist derzeit Herr Michael Brumhard eingesetzt, welcher uns herzlich begrüßte. Der Schulobmann der Theodor-Litt-Schule, Herr Mathias Pinstock, regte dieses Treffen an und stellte den Mitgliedern in einem Rundgang die renovierten Räumlichkeiten vor, in denen auch Schülerinnen und Schüler der Friedrich-Feld-Schule unterrichtet werden. Eine ausführliche Erklärung zu den Laboreinrichtungen der TLS für Industrieberufe wurde von Herrn Pinstock gegeben. Seit dem Beginn des Schuljahres 2014/15 kooperieren die Theodor-Litt- und die Friedrich-Feld-Schule im Bereich des Beruflichen Gymnasiums. Dazu referierte die Schulleiterin der Friedrich-Feld-Schule, Frau Annette Greilich. Für sie ist es besonders wertvoll, dass Schülerinnen und Schüler



Mathias Pinstock

## glb-Mitgliederversammlung in der Theodor-Litt-Schule

VON SYBILLE HUTTERER



so unterschiedlicher Schwerpunkte wie Wirtschaft und Verwaltung (FFS) und Datenverarbeitungstechnik und Mechatronik (TLS) gemeinsam in allgemeinbildenden Fächern lernen. Neben den Ausführungen zur Kooperation der Schulen berichtete Frau Greilich auch über die Arbeit im Bildungsgipfel, dem sie als Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren an Beruflichen Schulen angehört. Deutlich machte sie, wie wichtig es ist, gerade dort für den Stellenwert der beruflichen Bildung innerhalb des Hessischen Bildungssystems zu werben, damit die besonders wertvolle duale Ausbildung in Deutschland und Hessen erhalten bleibt. Daneben muss eine weiter intensive Berufsorientierung unter Beteiligung der Beruflichen Schulen stattfinden und ein möglichst vielfältiges Angebot – auch an vollschulischen Bildungsgängen – in der Fläche erhalten bleiben. Dies sei, so Greilich, im Bildungsgipfel gegenüber den sehr vielen allgemeinbildenden Schulen und deren Interessenvertretungen nicht immer einfach durchzusetzen.

Für 60 Jahre treue Mitgliedschaft im Verband hat die Kreisvorsitzende, Frau Sybille Hutterer, Herrn Erich Knies die Ehrenurkunde des Verbandes mit goldener Ehrennadel zukommen lassen. Der hochbetagte Pensionär konnte nicht an der Versammlung teilnehmen. Als neuen Schatzmeister wählten die Mitglieder Herrn Dieter Jüttemeier. Der bisherige Schatzmeister musste seine Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen beenden. Die Mitgliederversammlung dankte ihm ganz herzlich für die geleistete Arbeit.



Dieter Jüttemeier, neuer Schatzmeister, mit der Kreisvorsitzenden im Kreisverband Gießen, Sybille Hutterer

Am Ende der Veranstaltung folgte, wie schon gesagt, ein ausführlicher Rundgang durch die neu umgebauten Räumlichkeiten der TLS für die Industrieberufe. Mathias Pinstock ist Berufsgruppensprecher der Metallindustrieberufe der TLS Gießen. Er erläuterte insbesondere den Teilnehmern die neuen technischen Laboreinrichtungen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um das Automatisierungslabor, das Pneumatik- und Hydrauliklabor, wie die auf den u. a. stehenden Aufnahmen zu sehen ist. Die neuen Einrichtungen dienen dazu, gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern der TLS Gießen, einen handlungsorientierten Unterricht zu gestalten. Dabei gilt es, die gestellten Aufgaben mit Hilfe der neuen anwendbaren Techniken, besser und schneller verstehen und in der beruflichen Praxis, anwenden zu können. Durch diese neuen Ausbildungsmöglichkeiten, ist die TLS Gießen für die Ausbildung und somit für die Auszubildenden der Teilzeitschule, sowie den beruflich orientierten Vollzeitschülerinnen und -schülern im Unterrichtsalltag, abwechslungsreicher und attraktiver geworden.

In den neuen Laborräumen gilt es nun, die Lernenden mit den Grundlagen der Automatisierungstechnik, sowie den Einsatzmöglichkeiten der Pneumatik- und Elektropneumatik, oder der Hydraulik vertraut zu machen.

Was verbirgt sich eigentlich unter den fachlichen Begriffen? →



## 1. Automatisierungstechnik, was ist das eigentlich?

### Grundlage der Automatisierungstechnik

Automaten führen einen Ablauf ohne Bedienung des Menschen selbstständig durch. Sie sind so programmiert, dass sie während eines Vorgangs Entscheidungen im Sinne des Prozesszieles treffen. Bei Systemen mit hohem Automatisierungsgrad übernimmt der Mensch nur noch die Aufgabe der Programmierung, der Kontrolle, der Wartung und der Behebung von Störfällen.

### Einsatzbereich der Automatisierung

Ein typisches Beispiel aus der metallverarbeitenden Industrie ist das Bearbeitungszentrum. Er ist ein Automat, der ein Werkstück z. B. durch Fräsen und Bohren selbstständig bearbeiten kann und während des Bearbeitungsvorganges erforderliche Handhabungstätigkeiten ausführt wie z. B. Zuführen, Einspannen, Umspannen und Abführen. Die Automatisierung beeinflusst auch Konstruktion, Fertigungs- und Produktionsplanung.



## 2. Pneumatik, was ist das eigentlich?

### Grundlagen der Pneumatik

Die Lehre der Hydraulik befasst sich mit dem Strömungsverhalten der Flüssigkeiten. In der Technik und im Maschinenbau geht es bei der Hydraulik um die Übertragung von Signalen, Kräften und Energie. Die Hydraulik ist ein Teilgebiet der Fluidtechnik. Das Wort Hydraulik stammt aus dem Griechischen und kann hergeleitet werden aus der Zusammensetzung der beiden Wörter hýdor „das Wasser“ und aulós „das Rohr“.

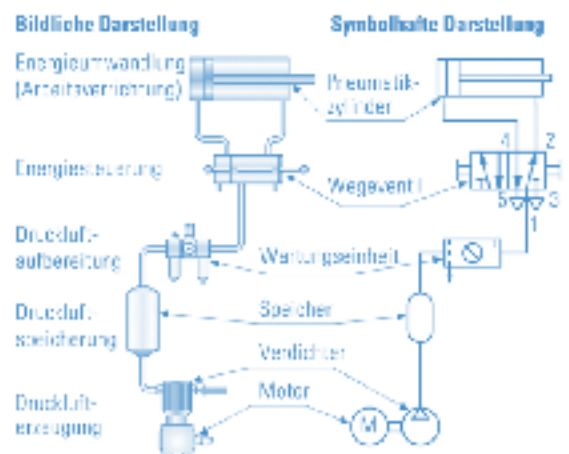
In dem neuen Hydrauliklabor kann man nun die Grundlagen der Hydraulik und Fluidtechnik erlernen.

### Einsatzbereich der Pneumatik

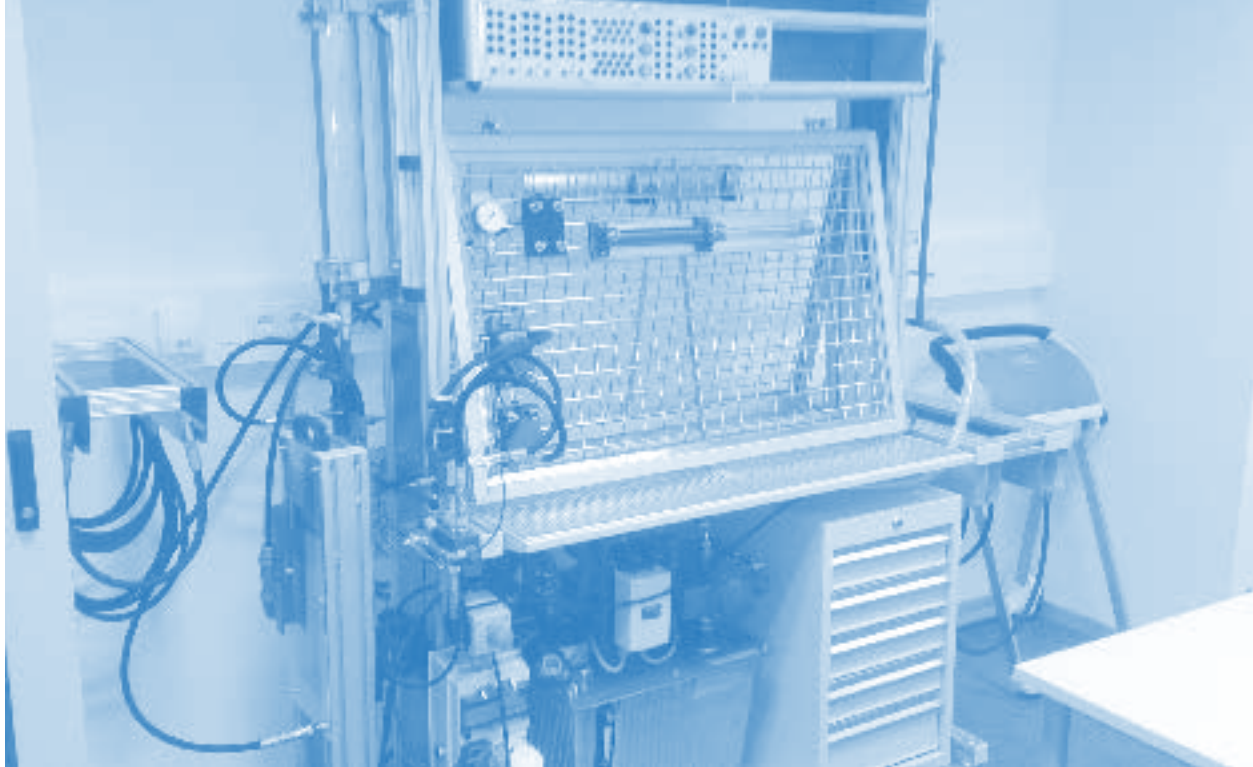
In pneumatischen Einrichtungen strömt Druckluft durch Schläuche oder Rohre zu pneumatischen Baugruppen. Die Energie der Druckluft bewirkt, dass Ventile und Antriebsglieder sich bewegen. Die besonderen Eigenschaften der Druckluft sind ihre geringe Dichte und Komprimierbarkeit, aber auch ihre Sicherheit vor Funkenbildung. Dies kennzeichnet die typischen Eigenschaften der Pneumatik. Auf Grund der geringen Dichte der Druckluft können mit pneumatischen Antrieben hohe Geschwindigkeiten erzielt werden. Ihre Komprimierbarkeit verhindert das Erzeugen von hohen Kräften. Dies kann jedoch für ein dämpfendes Verhalten genutzt werden.

Somit können pneumatische Antriebe schnelle Bewegungen mit mittleren Kräften erzeugen und pneumatische Steuerungen eignen sich für kleine Steuerungen mit kurzen pneumatischen Wegen.

Aufbauprinzip einer pneumatischen Einrichtung →







### 3. Elektropneumatik, was ist das eigentlich? Grundlagen der Elektropneumatik

In elektropneumatischen Steuerungen wird elektrische Energie eingesetzt, um Signale zu erfassen, sie zu verarbeiten und als Befehle auszugeben.

Die elektrische Signalverarbeitung bietet den Vorteil, dass sie Informationen schneller verarbeiten und übertragen kann als es zum Beispiel mit Druckluft möglich wäre. Dieser Vorteil wird besonders bei langen Wegen deutlich. Weitere Vorteile sind der geringe Wartungsaufwand und die im Verhältnis kostengünstigeren elektrischen Baugruppen.

Die Signalverarbeitung erfolgt entweder verbindungsprogrammiert (VPS) durch Relais, elektronische Bauteile oder speicherprogrammiert (SPS) auf der Grundlage eines geschriebenen Programms, das von einem Steuergerät abgearbeitet wird.

Die Antriebe werden von pneumatischen Baugruppen ausgeführt, die die zugeführte Energie in Bewegungsenergie umsetzen. Sie bestehen aus Wartungseinheit, elektrisch betätigten Wegeventilen, pneumatischen Antrieben und aus Stromventilen wie z. B. Drosselrückschlagventile oder Schnellentlüftungsventile.

### 4. Hydraulik, was ist das eigentlich?

#### Grundlagen Hydraulik, was ist das eigentlich?

Die Lehre der Hydraulik befasst sich mit dem Strömungsverhalten der Flüssigkeiten. In der Technik und im Maschinenbau geht es bei der Hydraulik um die

Übertragung von Signalen, Kräften und Energie. Die Hydraulik ist ein Teilgebiet der Fluidtechnik. Das Wort Hydraulik stammt aus dem Griechischen und kann hergeleitet werden aus der Zusammensetzung der beiden Wörter hýdor „das Wasser“ und aulós „das Rohr“. In diesem Hydraulik-Skript kann man die Grundlagen der Hydraulik und Fluidtechnik lernen.

#### Vorteile und Nachteile der Hydraulik

Hydraulische Systeme haben folgende Vor- und Nachteile

##### Vorteile

- Übertragung hoher Kräfte und hoher Leistungen bei kleinem Bauvolumen möglich
- Bewegungen können unter Volllast auch aus dem Stillstand erfolgen
- Kraft und Geschwindigkeit sind stufenlos regelbar
- Schutz vor Überlastung kann einfach und sicher realisiert werden

##### Nachteile

- Temperaturempfindlichkeit der Flüssigkeit der Flüssigkeit schränkt die Hydraulik ein
- Hohe Anforderungen an die Filtrierung der Hydraulikflüssigkeit
- Gefahr von Leckagen
- Kompressibilität der Flüssigkeit ←



Es war ein Jubiläum und die Adolf-Reichwein-Schule (ARS) hat es erneut geschafft: sie wurde geehrt für ihren wegweisenden Einsatz neuer Medien und Selbstlernkonzepte. Seit 10 Jahren, beginnend in 2004, vergibt die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) zusammen mit dem Arbeitskreis der Schuldirektoren von beruflichen Schulen einen Innovationspreis, der alle zwei Jahre ausgelobt wird und die Schulen ehren soll, die sich in Sachen neuen Medien pädagogisch besonders hervorheben. Mit der diesjährigen 6. Preisvergabe kam die ARS von den 106 beruflichen Schulen im Land Hessen erneut auf das Siebertreppchen. Zweimal konnte die ARS in der Vergangenheit den Innovationspreis schon erwerben und einmal war sie Finalistin. Mit der Ehrung durch das Kultusministerium und der VhU erhält die ARS nun zum vierten Male eine Auszeichnung für ihr hervorragendes Engagement im E-Learning und für ihren Einsatz neuer Medien.

## Adolf-Reichwein-Schule mit Innovationspreis nun zum vierten Mal geehrt

VON RALF ABEL



Wir glauben, mit Selbstlernkonzepten und neuen Medien unsere Schülerinnen und Schüler besonders zu motivieren, damit sie den vielfältigen Anforderungen der beruflichen und schulischen Ausbildung selbstbewusst begegnen können,“ so Ralf Abel, Schulleiter der ARS. Doch das, was die ARS anbietet, ist nach Sicht der Preisjury keine „Insellösung“, wie es im Sprachgebrauch der Programmierer heißt. Die Inhalte solcher Lerndatenbanken sind nämlich nicht alleine für die Schulformen an der ARS konzipiert. Auf digitale Vorbereitungstests in Mathematik oder Chemie können auch diejenigen zugreifen, die sich auf eine Prüfung vorbereiten wollen und die nicht an der ARS zur Schule gehen. Das Lernkonzept, das die Kollegen Jürgen Benner, Markus Englisch und Josef Schwickert, „im Netz“ freigeschaltet haben, ist vielseitig nutzbar und damit offen für viele, die Interesse haben sich weiter- und fortzubilden.

„ARS-Interaktiv“, so Ralf Abel“ ist eine Lernplattform auf der Basis des Programms „Moodle“, das im HessenCampus ebenso genutzt werden kann wie zur begleitenden Unterstützung des Unterrichts. Es ist mehr als eine Sammlung von Aufgaben, Lösungen und Musterklausuren. Es ist eine aktive Kommunikationsplattform.“

### Mathematik im Chatroom und chemischen Analysen im digitalen Raum

Gerade in der dualen Ausbildung ist eine digitale Plattform ein Medium, das es in sich haben kann. Der Nutzen digitaler Medien und einer Lernplattform beschleunigt den Lernerfolg. Augenscheinlich wurde dies dem Auditorium wie auch der Jury, als drei Schüler der ARS, die Ihre Ausbildung zum Chemisch-Technischen Assistenten (CTA) absolvieren, zeigten, wie man Stoffe analysieren und die digitalen Auswertungen dann bewerten kann. Hierzu half ihnen eine Spektrendatenbank, auf die man jederzeit über den Computer zugreifen kann. Für die meisten Personen im Auditorium war die gezeigte „Spektralanalyse“ unbekannt, sie erkannten aber, wie neues Lerndesign mit digitalem Hintergrund die Lerninhalte in der Dualen Ausbildung wesentlich effizienter vermittelt.

„Neues Lerndesign“, erläuterte Mathematiklehrer Markus Englisch, „bietet auch interaktive Kurse für zukünftige Schüler an, die beabsichtigen, an der ARS einen weiterführenden Abschluss zu erwerben. Über die sozialen Medien können sie auf der Lernplattform einsteigen und tags wie nachts sich austauschen in so genannten Chatrooms: über Mathematik oder etwa Chemie.“



### Nachdenken über das, was Schülerinnen und Schüler zu Gute kommt

„Wir müssen unsere Lernkonzepte auf die Füße stellen und letztlich die Schülerinnen und Schüler so begleiten, dass sie einen guten Start in das Berufsleben erhalten. Dafür haben wir den Innovationspreis 2014 unter dem Motto „Neues Lerndesign“ ausgerufen“, so Ute Schmidt, Abteilungsleiterin im Hessischen Kultusministerium. „Die ARS zeigt schon seit Jahren, dass neue Lernmittel nicht alte Formen des Unterrichts ersetzen, sondern diese sinnvoll ergänzen.“

Ralf Abel, Schulleiter der ARS führte aus: „Wir müssen als berufliche Schule immer offen sein für neue Entwicklungen und Herausforderungen, die auch aus der Wirtschaft an uns gestellt werden. Aber wir dürfen nie den Blick auf den einzelnen Schüler verlieren. Wir müssen daher das Lernumfeld so gestalten, dass es insbesondere motivieren soll, selbst zu lernen. Hier sind die digitalen Lernkonzepte eine gutes und den Unterricht sinnvoll begleitendes Medium, das allen helfen kann, Schülern wie auch Lehrkräften.“ ←





**Monika Otten und ihr Team wurden für die Entwicklung eines neuen Unterrichtskonzepts ausgezeichnet**

Die Wilhelm-Knapp-Schule (WKS) wurde im Bereich „Neues Lerndesign“ mit diesem hochrangigen Preis für ein neues Unterrichtskonzept, das die Weilburger Pädagogin Monika Otten für das Fach Rechnungswesen konzipiert hat, geehrt. Michael Sauer, Dorothea Schelke, Steffen Lippert, Andreas Max und insbesondere Mario Baumhackel haben zu der Weiterentwicklung und Umsetzung in der „Fachschule für Betriebswirtschaft“ und in einem kleinen Teilbereich in der „Höheren Handelsschule“ der WKS beigetragen. Unterstützt wurde das Team dabei phasenweise von Abteilungsleiter Stefan Jeanneaux-Schlapp. Gemeinsam mit Schulleiterin Dr. Ulla Carina Reitz konnten Monika Otten und ihr Team nun im Rahmen einer feierlichen Zeremonie den Preis in Frankfurt im „Haus der Wirtschaft Hessen“ aus den Händen von Abteilungsleiterin Ute Schmidt, stellvertretend für den kurzfristig verhinderten Kultusminister Prof. Dr. R. Alexander Lorz, in Empfang nehmen.

## WKS erhält Innovationspreis der Beruflichen Schulen in Hessen

*Monika Otten und ihr Team für die Entwicklung eines neuen Unterrichtskonzepts ausgezeichnet*

VON MONIKA OTTEN



Die Anwendung von Software ist heute in fast allen Unternehmen und Institutionen betriebliche Realität und damit eine wichtige berufliche Herausforderung und eine am Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenz. Im Jahre 2008 erhielt die WKS auf Initiative von Michael Sauer, der zu diesem Zeitpunkt an der Weilburger Schule sein Referendariat absolvierte, die Möglichkeit, sich an dem bundesweiten Projekt „erp4school“ zu beteiligen, bei dem Geschäftsprozesse von Unternehmen bearbeitet, analysiert und mit Hilfe von Szenarien und einer Unternehmens-Software abgebildet werden. Die beteiligten Schulen verwenden dazu das „erp-System“ der SAP AG, einer Software zur Abbildung von Geschäftsprozessen, die sowohl in Unternehmen als auch in der öffentlichen Verwaltung weit verbreitet ist.

Im Mittelpunkt des an der WKS entwickelten Konzepts für einen zeitgemäßen Rechnungswesenunterricht stehen das Verständnis für Geschäftsprozesse und die daraus resultieren-

den Buchungen und eventuellen Bilanzierungsalternativen. In verschiedenen Lernsituationen lernen die Studierenden<sup>1)</sup> zunächst das fiktive Unternehmen „Druckerei M. Rewe e. K.“ kennen, kaufen und verkaufen Handelswaren, erstellen eine Lohn- und Gehaltsabrechnung, bearbeiten Geschäftsfälle, die verschiedene Arten von Aufwendungen und Erträge betreffen und kaufen und verkaufen diverse Anlagegüter anhand von Belegen. Die Studierenden erwerben dabei sowohl Kenntnisse der rechtlichen Lage wie auch die Grundlagen der Buchungstechnik und die Fähigkeit, derartige Vorgänge in einem SAP-System abbilden zu können.

Der Unterricht findet je nach Unterrichtsinhalt in wechselnden Phasen von Theorie und Praxis oder aber in einer Kombination innerhalb eines Arbeitsauftrages statt. Viele Situationsbeschreibungen bieten den Studierenden die Möglichkeit, in ihrem eigenen Lerntempo die Aufgaben zu bearbeiten. Studierende, die bereits Vorkenntnisse besitzen hinsichtlich des jeweiligen Unterrichtsgegenstandes oder ein höheres Lerntempo aufweisen, können nach Fertigstellung ihres Arbeitsauftrages oder parallel ihre schwächeren Mitstudierenden unterstützen. Eine weitere Alternative ist die Bearbeitung tiefergehender weiterer Arbeitsaufträge. Seit dem Schulhalbjahr (2013/2014) gehören auch SOL-Arrangements mit verschiedenen Niveaustufen zum Unterrichtskonzept.

Der Einbezug „Neuer Medien“ ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Unterrichtskonzepts. Bereits seit 2009 wird die Lernumgebung „moodle“ für die Szenarien, Arbeitsaufträge, Anleitungen für das SAP-System, Links, Übungsaufgaben etc. genutzt. Damit besitzen die Studierenden und SchülerInnen die Möglichkeit, jederzeit während und auch außerhalb des Unterrichts auf vorherige Unterrichtsinhalte zurückzugreifen und evtl. persönliche Unklarheiten selbständig zu beheben. Auch der Zugang zum SAP-Mandanten ist den Studierenden und Schülerinnen und Schülern jederzeit von zuhause aus möglich. Damit können die Nutzer frei entscheiden, wann und wie viel und auch wo sie lernen wollen, solange ein Internetzugang besteht.

Inzwischen werden auch jährlich Fortbildungen für die Hessische Landesstelle für Technologiefortbildung für KollegInnen aus ganz Hessen durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in das innovative Konzept der WKS und die Arbeitsweise mit einem SAP-System. Im Anschluss daran können sie eingehend die Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Schulformen diskutieren. ←

<sup>1)</sup> In den ersten Jahren waren primär die Studierenden der Fachschule für Betriebswirtschaft die Zielgruppe. Später wurde das Konzept auch an die spezifischen Bedingungen für die SchülerInnen der Höheren Handelsschule angepasst.

**A**uf der Jahreshauptversammlung des Kreisverbandes Limburg-Weilburg des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. (glb) konnte der Vorstand Herrn Manfred Schardt und Frau Knoche für ihre langjährige Mitgliedschaft auszeichnen. Die Vorsitzende des Kreisverbandes, Frau Theresa Rohde, bedankte sich bei Herrn Schardt für seine 50-jährige Mitgliedschaft und bei Frau Knoche für ihre 25-jährige Mitgliedschaft. Sie überreichte Herrn Schardt die goldene Ehrennadel und beide Geehrten erhielten ihre Urkunde sowie ein Präsent.

Im Anschluss referierte Herr Veyhelmann (MdL), Vorsitzender der CDU-Kreistagsfraktion Limburg-Weilburg und des Ausschusses Jugend, Schule und Bau im Kreistag über die Situation der Schulen im Kreis Limburg-Weilburg.



Für die vier beruflichen Schulen sieht Herr Veyhelmann auch in Zukunft stabile Schülerzahlen, was zum einen an dem guten Ruf dieser Schulen liegt, aber auch durch die Nähe zu Rheinland-Pfalz begünstigt wird.

Nach der 2006/2007 geplanten Umstrukturierung und dem 2008 verabschiedeten Schulentwicklungsplan existieren klare Rahmenbedingungen für die vier beruflichen Schulen. Dadurch werden Parallelangebote vermieden und eine Schärfung der Schulprofile erreicht.

Für das Jahr 2016 stellt Herr Veyhelmann eine neue Schulentwicklungsplanung in Aussicht.

Die sehr erfolgreiche Arbeit an den Beruflichen Gymnasien geht nach Meinung von Herrn Veyhelmann klar zu Lasten der Schülerzahlen an den klassischen Gymnasien. Einen weiteren Ausbau der Bildungsangebote an den Beruflichen Gymnasien sieht Herr Veyhelmann deshalb kritisch. Die vorhandenen Angebote bleiben aber sicher erhalten, soweit die Schülerzahlen dies rechtfertigen. In diesem Zusammenhang fordert Herr Veyhelmann die klassischen Gymnasien ggf. zu einer Verschärfung ihrer Schulprofile auf um ihren Bildungsangeboten eine höhere Attraktivität zu verleihen.

Ein von Herrn Veyhelmann präferiertes Ziel ist die frühe berufliche Orientierung, die spätestens in der Jahrgangsstufe 8, besser aber schon in der Jahrgangsstufe 7 stattfinden soll. Die Mittelstufenschule findet deshalb ganz klar seine Unterstützung.

Die EIBE-Maßnahme läuft mit diesem Schuljahr aus, es wird aber sicher ein Nachfolgeprojekt geben. Details dazu liegen noch nicht vor.

Für alle Beruflichen Schulen sieht Herr Veyhelmann das Ziel, dass ihre Selbständigkeit bis hin zu rechtlich selbständigen Schulen ausgebaut werden soll. Die hervorragende Bildungsarbeit in der dualen Ausbildung beruht seiner Meinung nach auf dem engen Kontakt zwischen der ausbildenden Wirtschaft und den Beruflichen Schulen. Herr Veyhelmann unterstützt deshalb den Erhalt von regionalen Berufsschulklassen gegenüber z. B. der Einrichtung von Landesfachklassen. ←

## Jahreshauptversammlung des Kreisverbandes Limburg-Weilburg

VON BRUNO WEIHRAUCH



Nach seiner Aussage bleibt die Schullandschaft bezüglich der Schulstandorte und der eingerichteten Schulformen nahezu unverändert. Die sinkende Zahl der Hauptschüler und Hauptschülerinnen führt allerdings dazu, dass dieser Schulzweig in Merenberg und Selters entfällt. Den Ausstieg der Taunusschule in Bad Camberg aus dem Mittelstufenprojekt beurteilt Herr Veyhelmann kritisch.

Für die kommenden fünf Jahre rechnet er mit einem Rückgang der Schülerzahlen von 10 - 20 %. Dadurch werden langfristig nicht alle Bildungsangebote im Kreis haltbar sein.



# +++++ Ticker +++++

ZUSAMMENGESTELLT VON DR. CHRISTIAN LANNERT

## **Bizarrer Lehrer-Geschenke-Skandal: Wie bei Lorient**

Eine Berliner Lehrerin muss 4000 Euro Strafe zahlen, weil sie ein Geschenk angenommen hat - und der Streit geht weiter: Auch gegen Eltern wurde ermittelt, und ein Schüler bekam massive Probleme in der Klasse. Die Rekonstruktion einer skurrilen Affäre.

<http://www.spiegel.de/schulspiegel/abi/schueler-geschenk-fuer-berliner-lehrerin-lorient-figur-und-verlierer-a-1012937.html>

## **Holocaust-Unterricht Mein Opa war kein Nazi**

Der Holocaust-Unterricht in Deutschland wird der multikulturellen Realität im Klassenzimmer nicht mehr gerecht. Wie muss der Geschichtsunterricht verändert werden, um Schüler aus Einwandererfamilien besser zu erreichen?

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/holocaust-unterricht-ist-der-multikulturellen-realitaet-nicht-gerecht-13395636.html>

## **Weiterführende Schulen Welcher Abschluss darf es denn sein?**

Wo es immer weniger Kinder gibt, sollten Abiturienten eigentlich rar sein. Das Gegenteil ist der Fall. Aber warum? Wie das Gymnasium seine Schüler sucht: Ein Gespräch mit dem Bildungsforscher Nils Berke-meyer.

<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/familie/gesprach-mit-dem-bildungsforscher-nils-berkemeyer-12265654.html>

## **Naina-Debatte Wie ein Tweet eine Bildungsdebatte auslösen konnte**

Es war nur eine banale Wahrheit auf 140 Zeichen von einer Schülerin. Trotzdem hat dieser Tweet eine Diskussion über Schule und Bildungsinhalte ausgelöst. Nun hat die Schülerin mit dem Twittern aufgehört.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/netzwirtschaft/naina-debatte-wie-ein-tweet-eine-bildungsdebatte-ausloesen-konnte-13372015.html>

## **Alltagswissen von Schülern: "Ich will lernen, was eine Kreditkarte ist"**

Eine Schülerin aus Köln fordert auf Twitter, dass die Schule mehr Alltagskompetenzen vermitteln soll - und bekommt viel Zuspruch. Doch wissen Jugendliche wirklich nicht, was IBAN und BIC sind? Wir haben Schüler gefragt, was ihnen im Unterricht fehlt.

<http://www.spiegel.de/schulspiegel/leben/naina-tweet-was-schueler-lernen-und-wissen-wollen-a-1013161.html>

## **Jetzt sprechen die Schüler**

Ein Tweet der 17-jährigen Schülerin Naina lässt Deutschland über seine Schulen streiten. Ihr fehlt es an Finanzwissen im Alltag. Damit sind nicht alle Schüler einverstanden.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/naina-tweet-schueler-zur-debatte-wirtschaft-in-der-schule-13371891.html>

## **Informatik statt Französisch: soll Programmieren Pflicht in der Schule werden?**

BERLIN. Drei Viertel der Schüler (75 Prozent) an weiterführenden Schulen hätten Informatik gerne als Pflichtfach. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Marktforschungsinstituts Aris hervor. Nur etwa jeder Zwölfte (8 Prozent) lehnt Informatik als Pflichtfach ab. 2010 lag die Zustimmung noch bei 53 Prozent: Damals lehnten es 23 Prozent ab.

<http://www.news4teachers.de/2015/01/informatik-statt-franzoesisch-soll-programmieren-pflicht-in-der-schule-werden/>

## **Wann ist eine Schule wirklich gut?**

Wonach sollten Eltern fragen: Nach Klassengrößen, Menge der Hausaufgaben, Fortbildung der Lehrer, Computerausstattung? Nein - bei der Wahl der Schule sind andere Kriterien wichtiger.

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/ideale-schule-13306883.html>

## **Horrorthema Elternabend: Und einer schreibt das Protokoll**

Elternabend – für viele ist das fast so schlimm wie Zahnwurzelbehandlung oder Steuererklärung. Die zäh verstreichende Zeit, die unbequemen Stühlchen und, am allerschlimmsten, die anderen Eltern. Aber nutzen diese Abende überhaupt den Kindern?

<http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/elternabend-und-einer-schreibt-das-protokoll-13363298-p3.html>

