

Personalratswahlen 2020

04

*Viel erreicht für Hessens Lehrkräfte:
Rückblick auf die letzte Wahlperiode*

07

*Unser Programm
für die kommenden Personalratswahlen*



Warum werden
gleichwertige Leistungen
unterschiedlich bezahlt?



dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Besoldungsanpassung.

- Deutliche Gehaltsteigerungen für alle Lehrkräfte!
- Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe für alle!
- Zeitgemäße Entgeltordnung für Fachlehrkräfte!
- Vermögenswirksame Leistungen auf den Höchstsatz anpassen!
- Urlaubsgeld einführen!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Beratungen, Differenzieren, Überzeugen.














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

I N H A L T *Ausgabe März 2020*

3 Vorwort

4 Call for Articles

– Lassen Sie Ihre Ideen nicht im Lehrerzimmer liegen!

4 Personalratswahlen 2020

– glb: Erfolgreich und stark unter dem Dach des dbb und BvLB (ein Rückblick)
– Arbeitsbelastung – Klonen oder kürzen?
– Vereinbarkeit von Familie und Beruf
– Steckbrief

21 Nachrichten aus dem HPRL

– dlh-Nachrichten HPRL 1-2020

23 Aktuelles

– Urteil des VGH zum Verbot der Sprungbeförderung
– LiV-Schulung ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt
– PISA-Studie: Automechaniker, Erzieherin, Polizist
– Digitalisierung der beruflichen Bildung »Jenseits des Kabels
– Peter Grothe, Rainer Pflomm, Hans Reusch, Hermann Schoppe, Uwe Schneider«

31 Aus den Kreisverbänden

– Mitgliederversammlung im Lahn-Dill-Kreis am 18.9.2019
– Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda
– Schulleiter der Peter-Behrens-Schule Darmstadt geht in den Ruhestand
– Jahreshauptversammlung des Kreisverbandes Limburg-Weilburg

35 Stellenanzeige

– Wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter (m/w/d)

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., Somborner Straße 21, 63517 Rodenbach
Telefon 06184 2056657, Telefax 06184 2056658, E-Mail glb.hessen@t-online.de

Gestaltung/Druck:

Werbung und Druck M. Kroeber GmbH
Vogelsbergstraße 5, 63589 Linsengericht, Telefon 06051 9742-0, Telefax 06051 9742-42, E-Mail printinfo@kroeber.com

Redaktion:

Dr. Christian Lannert, Monika Otten, E-Mail glb-hessen@t-online.de

Manuskripte:

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

Erscheinungsweise:

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

ISSN:

1869-3733



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die Personalratswahlen am 12. und 13. Mai stehen bevor. In dieser Ausgabe der Impulse finden Sie die Wahlplakate des dlh, dessen Mitgliedsverband der glb ist. Gemeinsam mit dem Hessischen Philologenverband HPhV und dem Verband der Lehrer Hessen (VDL) an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen treten wir bei den Beamt*innen als dlh (Deutscher Lehrerverband Hessen) zur Wahl an. Auf der Arbeitnehmer*innenliste finden Sie uns ggf. auch unter dbb bzw. dbbH. In dieser Ausgabe lesen Sie, wofür der dlh und insbesondere der glb stehen. Was treibt uns an und wofür kämpfen wir und in welchen Bündnissen engagieren für uns.

Wer sind wir?

Wir sind die Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen. Wir vertreten und fördern die berufsbedingten politischen, rechtlichen und sozialen Belange unserer Mitglieder und kämpfen insbesondere für eine angemessene Besoldung, gleiche Pflichtstundenanzahl, Reduzierung der Arbeitsbelastung sowie mehr Beförderungs- und Funktionsstellen für die bei uns organisierten Beamt*innen und Fachlehrkräfte. Wir verhalten uns dabei parteipolitisch und konfessionell neutral, suchen stets nach praktikablen gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Lösungen und sind bestrebt, diese Schritt für Schritt konsequent zu verwirklichen. Wir arbeiten beständig an einem überzeugenden Konzept zur beruflichen Bildung, legen aber keinen Wert auf ideologische „Scheinlösungen“ und pflegen Kontakte zu allen Parteien, Verwaltungen, Universitäten, Kammern, Organisationen und Persönlichkeiten, die von Bedeutung für die berufliche Bildung sind. Integraler Bestandteil unserer bildungspolitischen Gespräche ist die Betonung des anerkannten Grundsatzes der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Wir bieten Fortbildungsmaßnahmen an und setzen uns auch auf politischer Ebene für eine angemessene Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ein. Wir wirken tatkräftig mit an einer Verbesserung der beruflichen Ausbildung und des Unterrichts in beruflichen Schulen im Interesse aller Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulen.

Wir besitzen eine klare, nach demokratischen Prinzipien geordnete Organisationsstruktur (Geschäftsführender Vorstand, Landesvorstand, Kreisverbände) und werden von ehrenamtlich tätigen Lehrerinnen und Lehrern, die ihre Tätigkeit in der Schule sowie in der Bildungsverwaltung nach wie vor ausüben, geführt.

Wir können auf ein fast 50-jähriges Bestehen und intensive Arbeit für die Interessen unserer Mitglieder zurückblicken. Hervorgegangen ist der glb aus dem Verband der Lehrer an beruflichen Schulen (Gewerbelehrerverband) und dem Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen (Diplom-Handelslehrer-Verband) sowie dem Verband der Landwirtschaftslehrer. Im Jahre 1971 wurde der Fusionsvertrag unterzeichnet. Zudem ist auch der Verband der katholischen Religionslehrer an beruflichen Schulen dem glb in diesem Jahr beigetreten.

Wir bilden gemeinsam mit dem Hessischen Philologenverband (HPhV), dem Verband der Lehrer Hessen (VDL) im dlh ein starkes Bündnis und vertreten auf Landesebene und in den Haupt- und Gesamt-Personalräten die Interessen der Lehrkräfte. Im dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen sind wir ebenfalls organisiert sowie auf Bundesebene durch die Mitgliedschaft im Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbil-

dung e. V. (BvLB). Dadurch sind die Mitglieder des glb Teil eines starken Netzwerkes. Ihre Interessen werden auf Bundes- und Landesebene durch den glb und seine Dachverbände kompetent vertreten.

Welche Leistungen bieten wir?

Durch uns werden Sie in allen beruflichen Phasen unterstützt! Egal, ob Lehrkraft mit langjähriger Berufserfahrung, Berufseinsteiger*in, Quereinsteiger*in, Pensionär*in, Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder in Elternzeit - von uns erhalten Sie passend zu jeder Berufsphase Informationsmaterial, Beratung und Fortbildungen. Sie werden über alle wichtigen bildungs- und schulpolitischen Ereignisse und Entwicklungen und über die Rechtsgrundlage des Lehrberufes und des Schullebens unterrichtet.

Unsere Verbandszeitschrift „Impulse“ erscheint viermal im Jahr und enthält Berichte über politische Gespräche und Veranstaltungen, die wir initiiert oder an denen wir teilgenommen haben, Artikel zu bildungspolitischen Themen, Stellungnahmen des glb u. v. a. m. Des Weiteren erhalten unsere Mitglieder die Zeitschrift „Bildung und Beruf“ unseres Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB). Zudem versenden wir newsletter mit Informationen allgemeiner Art, aus den Personalräten sowie des dbb beamtenbund und tarifunion Bund sowie des Landesbundes Hessen. Auch auf facebook sind wir vertreten und bieten Ihnen darüber interessante Informationen und Vernetzung. Auch durch Aushang an den Schwarzen Brettern oder Auslage in den Schulen geben wir wichtige Informationen weiter.

Alle zwei Jahre veranstalten wir einen Hessischen Berufsschultag auf dem wir mit Vertreter*innen des Hessischen Kultusministeriums, der im Hessischen Landtag vertretenen Parteien, von Verbänden, Kammern, Universitäten und anderen Organisationen gemeinsam mit unseren Mitgliedern auf dem Podium, im Plenum oder in Workshops diskutieren. Wir bieten regelmäßig verschiedene Fortbildungen in den Kreisverbänden sowie auf Landesebene an, bspw. das Fachseminar „Vorbereitung auf den Unterrichtsbesuch für Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst“ sowie Erste-Hilfe-Kurse.

Die Verbandsmitglieder erhalten über uns und den Deutschen Beamtenbund kostenlosen Rechtsbeistand und kostenlose Rechtsberatung in Fragen zu Dienstrecht und Besoldung entsprechend der gelten Rechtschutzordnung. Weiterhin erhalten sie eine kostenlose Dienstaftpflichtversicherung inklusive Schlüssel-Risiko-Versicherung sowie die kostenlose Master Card glb-Kreditkarte!

Wenn Sie es noch nicht sind, werden Sie bei uns Mitglied, denn wir vertreten Sie zielgruppengerecht! Und wenn Sie schon Mitglied sind, geben Sie diese Zeitschrift an Kolleginnen und Kollegen weiter. Legen Sie sie im Lehrerzimmer aus!

Kontaktieren Sie uns:

Geben Sie uns Ihre Stimme
am 12. und 13. Mai 2020,
wählen Sie den dlh!

Herzlichst
Ihre
Monika Otten
glb-Landesvorsitzende



www.glb-hessen.de



deutscher-lehrerverband-hessen.de





Lassen Sie Ihre Ideen nicht im Lehrerzimmer liegen!

VON DR. CHRISTIAN LANNERT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Haben Sie Spaß am gepflegten Meinungs-
austausch?
Möchten Sie mehr Aufmerksamkeit für die
schulischen Themen die Ihnen wichtig sind –
über das Lehrerzimmer hinaus?
Möchten Sie Ihre Gedanken mit anderen
Verbandsmitgliedern teilen?

Gestalten Sie die Infokanäle des glb mit!

Vier Mal im Jahr erscheint unserer
Verbandszeitschrift IMPULSE. Wir freuen
uns immer über Artikel und Stellungnahmen
zu Schule, Bildungspolitik, Verbandsarbeit,
Neuigkeiten aus den Kreisverbänden.
Auch unser Facebookauftritt und unsere
Homepage bieten massig Platz für
interessante Beiträge.

Haben Sie Interesse? Schreiben Sie
uns oder schicken Sie uns Ihre Beiträge an:

glb.hessen@t-online.de

Wir freuen uns auf Sie!



glb: Erfolgreich und stark unter dem Dach des dbb und BvLB (ein Rückblick)

VON UTE MOLEN

2015: Die Nullrunde - nicht mit uns!

Während in Hessen die Wirtschaft brummte und die Steuereinnahmen flossen, gab es 2015 für die hessischen Beamtinnen und Beamten eine Nullrunde. Nicht nur das: Für die Beibehaltung der Leistungen der Beihilfe waren alle Beamtinnen und Beamten vor die Wahl gestellt worden, entweder monatlich 18.90 EUR zu zahlen oder auf einige der bisherigen Beihilfeleistungen zu verzichten. Wir fordern die Rücknahme der Beihilfekürzung, die Erhaltung der Beihilfeversorgung statt der Bürgerversicherung sowie einen rückwirkenden Ausgleich für die Nullrunde!

2016: Gutachten unseres Dachverbandes dbb veröffentlicht - Vorwurf der Verfassungswidrigkeit wird untermauert

Einen ersten Teilerfolg gegen die Besoldungspolitik des Landes hessen stellte das vom dbb in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Ulrich Battis dar, welches Kriterien definierte, die Hinweise auf eine verfassungsrechtliche Besoldung in Hessen nahelegen. Dem Gutachten zufolge stellt das Argument der Einhaltung der Schuldenbremse keine ausreichende Begründung für die Verweigerung einer angemessenen

senen Besoldungsanpassung dar. Das noch am selben Tag unterbreitete Angebot des dbb, dieses Gutachten gemeinsam mit der Landesregierung zu besprechen, wurde von Seiten der Landesregierung nicht angenommen und somit die letzte Möglichkeit zur Abwendung einer Klage vertan.

2016: Abschied von der Reisekostenabrechnung in Papierform - aber nicht von der vollständigen Kostenerstattung bei Klassenfahrten

2016 wurde das Reisekostenabrechnungsportal NZUEK eingeführt - nach Anfangsproblemen läuft das Portal inzwischen überwiegend zuverlässig und erleichtert die Abrechnung. Die Durchführung von Klassenfahrten gehört zum staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag und somit haben betroffene Lehrkräfte nach vorheriger Genehmigung der Klassenfahrt Anspruch auf Kostenerstattung. Da die über den Wandererlass geregelte Kostenerstattung i.d.R. zu niedrig ist, hat das Verwaltungsgericht Frankfurt in seinem Urteil vom 17.04.2015 bestimmt, dass höhere Kosten zu erstatten sind, wenn nachgewiesen werden kann, dass höhere Kosten unvermeidbar gewesen seien, da eine kostengünstigere Übernachtungsmöglichkeit nicht bestand. Noch



immer sieht das Kultusministerium für Lehrkräfte eine pauschale Kostenerstattung bei Kurs- und Klassenfahrten vor, obwohl das Land Hessen bereits durch Verwaltungsgerichtsentscheidungen dazu verurteilt wurde, die tatsächlichen Kosten zu erstatten. Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Ihnen nicht die tatsächlichen Kosten einer Studienfahrt erstattet werden. Als Mitglied erhalten Sie bei uns Rechtsschutz.

2016: Neue Rechtsprechung zum Arbeitszimmer - separate Nutzung absetzbar

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat im Dezember 2016 entschieden (Az VI R 86/13, BStBl II 2017), dass bei gemeinsamer Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers durch zwei Steuerpflichtige jeder seine Aufwendungen bis zum Höchstbetrag von je 1.250,00 Euro als Werbungskosten geltend machen kann. Damit hat der BFH seine langjährige Rechtsprechung grundlegend geändert. Bis jetzt galt die Obergrenze von 1.250,00 Euro bei einem Arbeitszimmer für alle Steuerpflichtigen bei gemeinsamer Nutzung. Bei einem Lehrer(ehe)paar beispielsweise wurde in der Vergangenheit der Höchstbetrag auf die beiden Steuerpflichtigen mit 625,00 Euro pro Person halbiert. Manche steuerpflichtigen Paare haben in den zurückliegenden Jahren die einkommenssteuerrechtliche Restriktion gelöst, indem jeder der beiden ein separates Arbeitszimmer nutzte und bei der Einkommenssteuererklärung geltend machte (siehe Impulse 1/2018, Gündling).

2017: Altersdiskriminierende Besoldung - informierte Lehrkräfte freuen sich über Entschädigungszahlung

Das Urteil des Urteil EuGH bestätigte weitgehend die Rechtsauffassung des dbb Hessen: Kläger mit Rechtsschutz des dbb Hessen waren erfolgreich – rund 23.000 Beamtinnen und Beamte profitieren von Einspruch. Zur Frage der altersdiskriminierenden Besoldung hatten wir jeweils zeitnah den Sachstand mitgeteilt, die Empfehlungen des dbb dargestellt und entsprechende Antrags-Muster-Schreiben zur Verfügung gestellt. Nachdem wir diese Informationen an die Mitglieder weitergegeben hatten und viele den Empfehlungen gefolgt waren, durften sich genau diese Kolleginnen und Kollegen über eine maßvolle Entschädigung freuen.

2017: Maßnahmen greifen - Abkehr von der Deckelung der Besoldungsanpassung durch die Landesregierung

Der dbb-Hessen konnte durch die Verhandlungen, den Warnstreik und die Klage erreichen, dass die bei den Angestellten erzielten Ergebnisse auf die Beamten übertragen werden. Dies bedeutete für das laufende Jahr 2 Prozent und für das kommende Jahr 2,2 Prozent. Die Klage des dbb zur Unteralimentation wurde von der Besoldungserhöhung nicht tangiert. Hier wäre für die Landesregierung die Chance gewesen, durch eine stärkere Besoldungserhöhung die mageren Jahre 2015 und 2016 auszugleichen und damit die Klage obsolet werden zu lassen.

2017: neue Pflichtstundenverordnung - kürzere Arbeitszeiten (leider nicht für alle)

Mit der Angleichung der Arbeitszeit auf die 41-Stunden-Woche bei den Beamten ging gleichzeitig im Lehrerbereich eine neue Pflichtstundenverordnung einher. Diese bedeutete eine Absenkung der Pflichtstundenzahl um 0,5 für die Beamtinnen und Beamte, die eine 42-Stunden-Woche hatten. Diese Reduzierung betraf aber nur diejenigen Kollegen, die von der Mehrarbeitsverpflichtung, die seit 2003 gilt, betroffen sind. Das bedeutet, eine „reale“ Pflichtstunden-

reduzierung erfolgte nur bis zu einem Lebensalter von 50 Jahren; die 50- bis 60-jährigen Kolleginnen und Kollegen unterrichten nicht weniger als vorher, aber ihnen wird zumindest eine halbe Pflichtstunde auf das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) gutgeschrieben. Damit wurde allerdings die Arbeits- und Belastungssituation für viele hessische Lehrkräfte weniger verbessert als zunächst vermutet. Zumal bzgl. der Arbeitszeitregelung Hessen immer noch zur Spitze im Vergleich der Bundesländer gehört. Dass wir deshalb im dlh eine generelle Senkung der Pflichtstundenzahl fordern, ist angesichts der Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung nicht verwunderlich.

2017: LAK wird weiter bespart - ein kleiner Erfolg

Dass das Lebensarbeitszeitkonto weitergeführt wurde, überraschte im Frühjahr 2017 zunächst, stand es doch Ende 2016 noch zur Disposition. Dennoch kann es als ein Erfolg bezeichnet werden, dass das Lebensarbeitszeitkonto weiterhin erhalten bleibt und bis zum 60. Lebensjahr erweitert wurde. Der geplante Wegfall des Lebensarbeitszeitkontos hätte dazu geführt, dass die Kolleginnen und Kollegen zukünftig wieder das volle Halbjahr, in dem sie in den Ruhestand eintreten, arbeiten müssen. So kann diese Mehrbelastung im Lehrerbereich weiterhin durch Inanspruchnahme des Lebensarbeitszeitkontos abgefangen werden. Wir fordern hierzu im dlh jedoch eine flexiblere und transparentere Anwendung und die bessere Information über die Nutzungsmöglichkeiten und -bedingungen, die das Lebensarbeitszeitkonto bietet, sowie die flexiblere Möglichkeit der Auszahlung oder Inanspruchnahme bei Versetzungen im Ländertauschverfahren oder in den Privatschuldienst.

2018: Besoldungsklagen werden eingereicht - im dbb verfolgen wir die konsequente Weiterführung der Besoldungsklagen

Der dbb Hessen hatte sich auf diese drei Klagen verständigt, nachdem die Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in ihrem Koalitionsvertrag Anfang 2014 festgelegt hatten, dass die Beamten in Hessen 2015 eine Nullrunde und Einschnitte bei der Beihilfe sowie eine Deckelung der Besoldungsanpassung auf 1,0 Prozent ab 2016 hinnehmen sollten. Der aktuelle Stand: Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner Jahresvorausplanung 2019 u. a. die Entscheidung zu Aussetzungs- und Vorlagebeschlüssen des Bundesverwaltungsgerichts zur Klage von Berliner Beamten und Richtern wg. deren vermeintlich verfassungswidriger Alimentation vorgesehen. In diesem Zusammenhang steht zu erwarten, dass sich das BVerfG erneut auch mit der Frage des Mindestabstands der Nettoalimentation in den untersten Besoldungsgruppen zur Grundsicherung befassen wird. Mithin also zu der Rechtsfrage, die auch Gegenstand unserer drei Besoldungsklagen ist. Deshalb ruht unser Berufungsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof Hessen (VGH) derzeit. Sobald eine Entscheidung aus Karlsruhe vorliegt, wird der VGH unser Verfahren wieder aufrufen und dann zu einer Entscheidung führen. Die beiden in Darmstadt und Wiesbaden anhängigen Verfahren wurden bislang nicht terminiert. Es liegt nahe, dass man dort die Entscheidung des VGH abwarten möchte (Quelle: dbb Hessen).

2018: Koalitionsvertrag - Wahlprüfsteine des glb und dbb

Das Aufgreifen der dbb-Forderungen für den öffentlichen Dienst im Koalitionsvertrag (bspw. Absicht, Tarifiergebnisse auf Beamtenbesoldung zu übertragen, HPVG zu novellieren, Berufsbeamtentum zu erhalten, Beihilfesystem beizubehalten) war erkennbar. Der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen →

in Hessen e. V. (glb) hatte zur Landtagswahl zwölf Wahlprüfsteine formuliert, um Haltungen und Vorhaben der Parteien zu messen. Diese beinhalteten unter anderem Fragen nach den personellen und sächlichen Ressourcen für die hessischen Beruflichen Schulen, den Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, der Höherqualifizierung und entsprechender Besoldung für die Fachlehrer*innen und der Stärkung der Beruflichen Schulen im Hessischen Kultusministerium. Ebenso im Fokus des Interesses standen die Themen Digitalisierung, Berufliche Orientierung und der Schulversuch »Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung« (BÜA). Wir werden sehr genau beobachten, wie im Bereich der Fachklassen die Standorterhaltung gewährleistet wird und ob ländliche und städtische Standorte gestärkt oder hier auf Rücken der beruflichen Schulen Einsparungen vorgenommen werden. Auch die im Koalitionsvertrag enthaltenen Aussagen zu BÜA werden wir in ihrer Umsetzung und der Zuweisung von personellen Ressourcen (LK und sozialpäd. Unterstützung) kritisch begleiten.

2018: BLBS und VLW verschmelzen auf Bundesebene zum BvLB - ein starkes Netzwerk entsteht

Die Vorstände beider Verbände arbeiteten seit langem mit juristischer Unterstützung intensiv an diesem Schritt. Am 11. April 2018 war es dann soweit. Zunächst stimmten die beiden Bundesverbände des BLBS und VLW auf getrennten Delegiertenversammlungen über die Absicht der Verschmelzung ab und anschließend wurde gemeinsam der neue Bundesvorstand des neuen Verbandes gewählt. Der aus den Bundesverbänden von BLBS und VLW hervorgehende neue »Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB)« konnte somit seine Arbeit aufnehmen.

2018: QuEM – weitere Maßnahmen dringend notwendig

Das Hessische Kultusministerium wirbt für einen Quereinstieg in das Lehramt an beruflichen Schulen im Bereich Metall- und Elektrotechnik. Bewerberinnen und Bewerber mit einem Hochschulabschluss in Metall- oder Elektrotechnik (Bachelor oder Master of Science) bzw. einem Dipl. Ing. und mindestens fünf Jahren Berufserfahrung im studierten Berufsfeld sollen durch eine dreijährige an pädagogischen Standards orientierten Weiterbildungsmaßnahme berufsbegleitend für das Lehramt an beruflichen Schulen auf die Prüfung vorbereitet werden. Die Maßnahmen werden jedoch nicht ausreichen. Die Bertelsmann-Studie hat die Situation an den beruflichen Schulen beleuchtet. Danach scheiden in den kommenden 15 Jahren rund 60.000 Lehrkräfte an beruflichen Schulen aus dem Dienst aus, während im gleichen Zeitraum nur rund 30.000 Lehramtsabsolventen für das berufliche Lehramt die Hochschulen verlassen. Die Zahlen führen die brenzlige Situation vor Augen. Der Mangel an Lehrkräften ist zum Teil hausgemacht. Es darf keine Option sein, in großem Umfang nicht ausreichend qualifiziertes Personal dauerhaft in den Schuldienst einzustellen. Um die Qualität des Unterrichts an den (beruflichen) Schulen zu sichern und die Systeme zukunftssicher aufzustellen, sind folgende Aspekte zu bedenken. Insbesondere berufliche Schulen konkurrieren in den beruflichen Fachrichtungen direkt mit Wirtschaftsunternehmen um Fachkräfte. Durch die Besoldungspolitik der Landesregierung wurde die Attraktivität des Lehramtes an beruflichen Schulen nachhaltig geschwächt, da das Land Hessen hier nicht mit den Tarifabschlüssen aus der freien Wirtschaft konkurrieren kann. Die Einführung eines nicht ruhegehaltensfähigen Zuschlags für die Verlängerung des Dienst-

verhältnisses wird der beruflichen Realität an den Schulen nicht gerecht. Die Erreichung des regulären Pensionsalters ist in Zeiten steigender Belastungen ohnehin für viele Lehrkräfte, die trotz der physischen und psychischen Belastungen ihres Berufs tagtäglich in den hessischen Schulen einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten, nicht möglich. Der glb Hessen spricht sich stattdessen für die Wiedereinführung der Altersteilzeit der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst aus.

Wir fordern:

- ein tragfähiges strategisches Konzept zur Sicherung der Nachwuchslehrkräfte, insbesondere in den Mangelfächern sowie Stipendien und Darlehen zur Förderung von einschlägigen Masterstudiengängen,
- attraktive Einstiegsgehälter und mehr Beförderungstellen an beruflichen Schulen,
- bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen für die pädagogische Arbeit der beruflichen Lehrkräfte,
- Imagekampagnen für den Lehrerberuf an Schulen, Universitäten und Hochschulen durch das Kultusministerium,
- flexible und attraktive Gestaltung einschlägiger Studiengänge, die zum Lehrerberuf für die berufliche Bildung führen,
- Einstellungszusagen als Instrument zur Nachwuchsgewinnung in beruflichen Engpassfächern.

2018: Abfrage des Verzichts auf Reisekosten unzulässig - wir fordern die Übernahme der tatsächlichen Kosten durch den Dienstherrn

Am 23. Oktober 2018 hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig zu diesem Thema in seiner Pressemitteilung Nr. 73/2018 geurteilt: Die »Abfrage eines Verzichts auf Reisekosten für eine Klassenfahrt« verstoße »gegen den beamtenrechtlichen Fürsorgegrundsatz«. Danach sei die Koppelung von »Genehmigungen außerunterrichtlicher Veranstaltungen durch den Schulleiter nur im Rahmen der verfügbaren Mittel« zu ermöglichen, »es sei denn, der teilnehmende Lehrer verzichtet vorher ganz oder teilweise auf Reisekostenvergütung« unzulässig. Dies hatte einen klagenden Lehrer in die Konfliktsituation versetzt, auf seinen Anspruch auf Erstattung vollständiger Reisekosten zu verzichten oder die geplante und von der Gesamtkonferenz genehmigte Abschlussfahrt, an deren Beschluss er gebunden war, nicht stattfinden zu lassen. Staatliche Aufgaben durch Teilverzicht mit privaten Mitteln zu finanzieren widerspreche lt. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts dem Anspruch auf Reisekostenvergütung. Der Dienstherr muss »in Erfüllung seiner Fürsorgepflicht seinen Bediensteten notwendige dienstliche Reiseaufwendungen abnehmen«. Fazit: Die Kosten einer Klassenfahrt müssen der Lehrkraft ersetzt werden, selbst wenn sie vorher zugestimmt hatte, teilweise auf Kostenerstattung zu verzichten.

2019: Tarifeinigung - Erfolg für die hessischen Lehrkräfte

Erst nach zähen Verhandlungen konnte ein Tarifabschluss für Hessen erzielt werden. Die Einigung sah u. a. vor, dass das Volumen der Tabellenentgelte rückwirkend zum 1. März 2019 um 3,2 Prozent, jedoch mindestens 100 Euro angehoben wird. Zum 1. Februar 2020 (3,2 Prozent, mindestens 100 Euro) und 1. Januar 2021 (1,4 Prozent, mindestens 40 Euro) folgen weitere Erhöhungsschritte. Zudem können die Beschäftigten beim Land Hessen auch in den nächsten 33 Monaten das kostenlose »LandesTicket« des ÖPNV in Hessen nutzen. →

2019: Einführung der Mentorenstunde - ein Erfolg für die hessischen Mentorinnen und Mentoren

Die Mentoren-Entlastung, die zum 01.02.2019 den Schulen zugewiesen wurde (eine Stunde je Lehrkraft im Vorbereitungsdienst) und insgesamt hessenweit mit mehr als 140 Stellen ausgewiesen ist, scheint an den Schulen angekommen zu sein. Ein Schritt in die richtige Richtung, der den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zugutekommt und eine wichtige und richtige Entlastung für die Mentorentätigkeit darstellt. Sollte es noch Mentorinnen oder Mentoren geben, die noch nicht von dieser Entlastung profitiert haben, empfehlen wir, sich an den örtlichen Personalrat zu wenden.

2019: Anhörung zum Digitalpakt - ein Tropfen auf den heißen Stein

Im Rahmen des Digitalpakts werden den Ländern nicht unerhebliche Ressourcen für digitale Bildungsinfrastruktur in den Jahren 2019 bis 2024 zur Verfügung gestellt. Dieser Digitalpakt ist aus Sicht des glb grundsätzlich zu begrüßen. Hierbei werden die auf Hessen entfallenen 372,1 Mio. Euro eine Hilfe sein, dennoch wird dieser Betrag absehbar nicht ausreichen. Um eine lernförderliche digitale schulische Infrastruktur aufzubauen, benötigen allein die Berufsschulen bundesweit schätzungsweise rund 2,5 Mrd. Euro in

fünf Jahren, also rund 500 Millionen Euro pro Jahr wie der Deutsche Industrie und Handelskammertag e.V. (DIHK) gemeinsam mit den inzwischen zum BvLB verschmolzenen Verbänden, Bundesverband Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. (VLW) und Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS), in einer Pressemitteilung zur Stärkung der beruflichen Bildung und der Berufsschulen in Deutschland bereits im Oktober 2017 veröffentlicht haben.

2019: Weiterführung der Pauschalbesteuerung des Landestickets - weiterhin keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale

Auch 2020 und 2021 gilt für die Beschäftigten des Landes Hessen freie Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) – sowohl für den Weg zur Arbeit als auch für die private Nutzung des ÖPNV. Das Land Hessen hat sich mit den Tarifpartnern in den im Frühjahr stattgefundenen Tarifverhandlungen darauf verständigt das Landesticket bis zum 31.12.2021 fortzuführen. Zum Jahresende 2019 erreichte uns noch die positive Nachricht, dass das Landesticket bis zum 31.12.2021 fortgeführt wird. Der Bundesrat hat der notwendigen Änderung des Einkommensteuergesetzes zugestimmt, die Grundlage für die Steuerfreistellung des Landestickets war. Es wird also weiterhin keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale erfolgen. ←

Arbeitsbelastung – Klonen oder kürzen?

VON MONIKA OTTEN

Die Belastungen und Aufgaben im Schulalltag haben deutlich zugenommen:

Die Heterogenität der Schüler*innen erfordert Binnendifferenzierung und entsprechenden Mehraufwand in der Unterrichtsvor- und -nachbereitung. Lehrkräfte der beruflichen Schulen werden in neuen Lerngruppen, bspw. in der Mittelstufenschule, eingesetzt, für die sie nicht ausgebildet wurden. Integration und inklusive Beschulung ohne entsprechende Ausbildung und Unterstützung im Unterricht sind hier ebenso zu nennen wie Teilnahme an Übergabekonferenzen etc., Beratung, Einbeziehung von Schulpsycholog*innen und anderen ggf. betroffenen Personen und Organisationen. Hinzugekommen sind auch Aufgaben wie die Berufsorientierung und die fehlende Fortbildung und Zeit bei Umsetzung neuer Kerncurricula und Verordnungen. Die zunehmende Digitalisierung erfordert Mitwirkung bei der Erstellung von Medienbildungskonzepten und Beratung in Ausstattungsfragen neben der eigentlichen Gestaltung interner Curricula und neuer Unterrichtsmaterialien. Der Aufwand ist hier deutlich höher als im regulären Unterricht. Gleiches gilt für Projekte, Schulversuche usw. Lehrkräfte übernehmen Tätigkeiten, die früher eindeutig Schulleitungsaufgaben waren, z. B. Zeugniserstellung, umfangreichere Dokumentationspflichten bzgl. Schüler*innen, etc. Teilweise haben Kolleg*innen zwei Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gleichzeitig bei Mängelfächern zu betreuen und es obliegt der Schule aus ihrem Budget etwas – falls noch möglich bei den vielfältigen anderen Aufgaben – zur Verfügung zu stellen, da die gewährte Entlastung nicht ausreichend ist. Ferner sind die

Einweisung von Quereinsteiger*innen und die Unterstützung von Praktikant*innen weitere wichtige Aufgaben. ... Die Liste lässt sich weiter fortsetzen.

Zudem stellt die Übernahme von Theorieunterricht durch Fachlehrer*innen an beruflichen Schulen ohne eine entsprechende Fortbildung und adäquate Besoldung sowie höherer Pflichtstundenzahl eine zusätzliche Belastung dar.

Lehrkräfte mit zusätzlichen Aufgaben (Keine Schulleitungsmitglieder!) leiten in beruflichen Schulen mittlerweile Schulformen, bspw. in Bereichen der dualen Ausbildung, Fachoberschule, Berufliches Gymnasium. Ein(e) Abteilungsleiter*in verantwortet mehrere Schulformen. Zudem entspricht der Faktor 0,4 für Teilzeitschulformen im Funktionsstellenerlass für die beruflichen Schulen in keiner Weise dem tatsächlichen Arbeitsaufwand und somit auch nicht die zur Verfügung gestellten Abteilungsleiter*innenstellen.

Wir wollen auch weiterhin gute Arbeit leisten, das geht auf Dauer aber nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen!

Deshalb fordern wir

- Unterricht als Kerngeschäft!
- Mehr Pädagogik, weniger Bürokratie!
- Klassen- und Kursteiler um 20% senken!
- Kooperationsstunden für inklusives Arbeiten!
- Multiprofessionelle Unterstützung für alle Lehrkräfte
- Mehr Funktions- und Beförderungsstellen!

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

VON MONIKA OTTEN

Zwar liegen bereits gute Gesetze zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie vor, bspw. das Hessische Gleichberechtigungsgesetz, aber es muss noch viel beharrlicher vor Ort und in der Bildungsverwaltung auf die Umsetzung bestanden werden. Ein Mittel um Informationen über den Sachstand in Ihrem Schulamtsbezirk zu erhalten, sind die Frauenförder- und Gleichstellungspläne des jeweiligen Staatlichen Schulamtes. Damit jede Lehrkraft sowie Führungskraft sich über die verbindlichen Zielvorgaben und die unterstützenden Maßnahmen zur Zielerreichung informieren kann, sind die Frauenförder- und Gleichstellungsplan einschließlich des Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur geschlechtergerechten Personalentwicklung an jeder Schule auf geeignete Weise bekanntzumachen. Fordern Sie doch einmal den Plan an Ihrer Schule ein und schauen Sie mal, welche Maßnahmen dort aufgeführt sind, um Ihnen ein berufliches Fortkommen und / oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Fordern Sie diese Maßnahmen ein! Nehmen Sie Kontakt mit den Ansprechpartnerinnen des dlh auf.

Die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten muss vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen im Bund mit Nachdruck weiterhin verfolgt werden. Noch besteht keine angemessene Versorgung im Alter. Kindererziehung und Pflege sind wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgaben! Aus diesen und vielen anderen frauen- und familienpolitischen Gründen sind auch Frauen aus den dlh-Verbänden Mitglied in der dbb Frauenvertretung, die für die arbeits-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von Frauen gegenüber Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst sowie Landespolitiker*innen eintritt.

Wir beklagen uns über Lehrkräftemangel, zwingen aber gleichzeitig Frauen und Männer ihre Elternzeit zu verlängern, weniger

zu arbeiten als sie eigentlich möchten, weil nicht ausreichend Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Werfen wir doch einmal einen Blick auf die mit uns um Fachkräfte konkurrierende Wirtschaft. Je größer der Mangel wird, desto mehr lassen sich die Personalmanager*innen einfallen. Eine nachahmenswerte Idee sind Betriebskindergärten. Das Land Hessen präsentiert sich gerne als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. mit dem Ziel eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen einzurichten, damit entscheidende Vorteile für die Beschäftigten und die Dienststellen gleichermaßen verwirklicht werden können. Daher unsere Forderung: Überall dort, wo viele Lehrkräfte unterrichten, in großen Schulzentren und/oder dort, wo viele Schulen im Umfeld liegen, sind Betreuungsmöglichkeiten einzurichten, für ganz kleine und größere Kinder. Dadurch sind Familien nahe beieinander und können mehr wertvolle Lebenszeit gemeinsam verbringen und Eltern sind im Notfall schneller erreichbar. Und dem Land Hessen stehen mehr Unterrichtsstunden zur Verfügung und vor allem motiviertere und weniger gehetzte Lehrkräfte! Ein familienfreundlicher Arbeitgeber, darf sich nicht nur als solcher bezeichnen. Er muss auch einer sein.

Deshalb fordern wir:

- Konsequente Umsetzung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne!
- (Höhere) Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten auf Rente/Pension!
- „Betriebskindergärten“ für Kinder von Lehrkräften!
- Landesticket familienfreundlicher gestalten!





Steckbrief

VON ROSELINDE KODYM

Roselinde Kodym, verheiratet, 3 Kinder, seit 2002 unterrichte ich als angestellte Fachlehrerin für Wirtschaft und Verwaltung an der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg. Seit 2008 vertrete ich die angestellten Kolleginnen und Kollegen im örtlichen Personalrat und seit 2016 bin ich Mitglied im HPRL (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer) in Wiesbaden und vertrete auch dort die Anliegen der Arbeitnehmer. Die vielfältigen Begegnungen, die ich in den bisherigen Jahren meiner Personalratstätigkeit hatte, seien es Gespräche mit der Dienststelle oder Mitarbeitergespräche, Wiedereingliederungsgespräche, Konfliktgespräche und dergleichen, verdeutlichten die Dringlichkeit, Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen und motivierten mich, ihnen als Teil des glb dabei zu helfen, ihre Rechte durchzusetzen. Gerade die Fachlehrkräfte benötigen unsere vermehrte Aufmerksamkeit. Ein Kollege betitelte die Fachlehrkräfte einmal als die „Eierlegendewollmilchsau“. Das dazu erstellte MindMap bzgl. der Aufgabenvielfalt fing mit Classroom-Management an, ging über Arbeitsschutz, Beschaffung, Anforderungen, Erstellen von Prüfungsaufgaben, Einsatz (teilweise in 6 Schulformen) bis hin

zum kompetenzorientierten Unterrichten. Für ihre Flexibilität wird die Fachlehrkraft belohnt, indem sie 1 Stunde pro Woche mehr arbeiten darf, fast keine Aufstiegschancen innerhalb der Entgeltordnung hat und nur sehr wenige Funktionsstellen vorhanden sind. Diesbezüglich muss ich die Netzwerk-AG der Koordinator*innen für Fachpraxis an Beruflichen Schulen in Hessen mit Sigfried Groß an der Spitze lobend erwähnen. Die AG setzt sich engagiert für Fachlehrkräfte ein und hat einen maßgeblichen Anteil an der Schaffung von 20 A12 Stellen. An den jährlich stattfindenden Landestreffen nehme ich im Auftrag des glb regelmäßig teil. Unser Bundesverband, der BvLB, veranstaltet ebenfalls jährlich eine Tagung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer aus ganz Deutschland. Auch hier habe ich durch den glb die Möglichkeit, daran teilzunehmen und das daraus resultierende Wissen in verschiedenen Gremien einzubringen. Jetzt benötige ich nur noch IHRE Stimme bei der nächsten Personalratswahl, damit unsere Belange auch in großen Gremien Gehör finden und durchgesetzt werden können. Ich freue mich darauf, Sie auch in den nächsten 4 Jahren wieder im örtlichen Personalrat und im HPRL vertreten zu dürfen. ←

Individuelle Wege zu
individuellen Zielen!



dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Differenziertes Schulsystem.

- Inklusion orientiert am Kindeswohl!
- Verbindliche Grundschulempfehlung einführen!
- Schülerinnen und Schüler begabungsgerecht fördern!
- Mehrgliedriges Schulsystem erhalten!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.

hphv
Hessischer
Pädagoginnenverband

glb

VDL



deutscher_lehrverband_hessen





**Tablets angeschafft.
Fortbildungen besucht.
Und wo bleibt
das WLAN?**

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Digitalisierung.

- Professioneller IT-Support an allen Schulen!
- 5G an allen Schulen!
- Dienst-Tablets oder -Laptops für alle Lehrkräfte!
- Ausstattung schulformspezifisch gestalten!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.

hphv
Hessischer
Pädagogischer
Verband



VDL



deutscher_lehrerverband_hessen



Hier könnte eine
Profi-Lehrkraft stehen!



Lehrkräftemangel.

- Beamten-Status erhalten!
- Staatsexamen/Referendariat als Voraussetzung!
- (Mehr) Beförderungs- und Funktionsstellen an allen Schulformen!
- Deutliche Attraktivitätssteigerung des Lehrberufs!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen



Klonen oder kürzen?



dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Arbeitsbelastung.

- Unterricht als Kerngeschäft!
- Mehr Pädagogik, weniger Bürokratie!
- Klassen- und Kursteiler um 20% senken!
- Kooperationsstunden für inklusives Arbeiten!
- Multiprofessionelle Unterstützung für alle Lehrkräfte!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.

hphv
Hessischer
Pädagogischer
Verband

glb

VDL



deutscher_lehrerverband_hessen





Warum werden
gleichwertige Leistungen
unterschiedlich bezahlt?



Besoldungsanpassung.

- Deutliche Gehaltssteigerungen für alle Lehrkräfte!
- Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe für alle!
- Zeitgemäße Entgeltordnung für Fachlehrkräfte!
- Vermögenswirksame Leistungen auf den Höchstsatz anpassen!
- Urlaubsgeld einführen!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen





Kann mal bitte jemand
das Stress-Karussell
anhalten?



Lehrkräftegesundheit.

- Pflichtstundenzahl um mindestens 2 Stunden reduzieren!
- Lärmschutz an Schulen ernst nehmen!
- Rechtsanspruch auf 2 Sabbatjahre!
- Altersteilzeit wieder einführen!
- Beihilfekürzung rückgängig machen, Beihilfeversorgung erhalten!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen





Wie fokussiert man sich bei all dem Trubel aufs Wesentliche?



Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Konsequente Umsetzung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne!
- [Höhere] Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten auf Rente/Pension!
- „Betriebskindergärten“ für Kinder von Lehrkräften!
- Landesticket familienfreundlicher gestalten!

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrverband_hessen





Lehrkräfte müssen
wohl zaubern
können!?



Erziehung ist zuallererst Elternsache.

- Eltern in die Verantwortung nehmen!
- Schule als Lernort stärken!
- Inflationäre Förderkurse und Förderpläne reduzieren!
- Schulgesundheitsfachkräfte „zum Pflasterkleben“ einstellen!
- Verbindliche Rahmenverträge für Erziehungsaufgaben

Wir kämpfen gemeinsam für Hessens Lehrkräfte!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen





WIR VERTRETEN DIE INTERESSEN DER BERUFLICHEN SCHULEN AUCH AUF BUNDESEBENE IN EINEM STARKEN NETZWERK!

Digitalisierung
 Nachwuchskräfte-sicherung
 Ausbildung 4.0
 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 Modernisierung der Lehreraus-, fort- und -weiterbildung



WIR SETZEN UNS EIN FÜR STARKE TARIFABSCHLÜSSE UND EIN STARKES BEAMTENTUM

Beibehaltung des Berufsbeamtentums
 Wiedereinführung der Altersteilzeit
 Reduzierung der Wochenarbeitszeit
 Beförderungstellen
 Konsequente Weiterführung der Besoldungsklagen
 Beihilfe statt Bürgerversicherung
 Beibehaltung des Landestickets





WIR KÄMPFEN GEMEINSAM IM DLH FÜR ALLE HESSISCHEN LEHRERINNEN UND LEHRER

Erhalt des differenzierten, begabungsgerechten Schulsystems
 Reduzierung der Arbeitsbelastung
 Unterricht als Kerngeschäft
 Mehr Pädagogik, statt Bürokratie
 Altersteilzeit und Sabbatjahre
 Senkung der Klassenteiler
 Multiprofessionelle Unterstützung für alle Lehrkräfte
 Netzanbindung für alle Schulen



WIR VERTRETEN DIE INTERESSEN DER HESSISCHEN LEHRERINNEN UND LEHRER AN BERUFLICHEN SCHULEN

Reduzierung der Wochenarbeitszeit
 Erhaltung der Berufsschulstandorte
 Digitalisierung: Strukturen und IT-Support
 Zeitgemäße räumliche und technische Ausstattung
 Ausbau der sozialpädagogischen Unterstützung
 Aufstiegschancen und Stundenreduzierung für Fachlehrer/-innen
 Mehr Funktionsstellen für berufliche Schulen
 Mehr Fortbildungen für Curricula und berufl. Fachrichtungen





Debeka

Erste-Hilfe-Kurs für Lehramtsanwärter

Endlich im schulischen Alltag angekommen und dann eine Notfallsituation?! Dabei ist die Lehrkraft die erste Anlaufstelle für Schüler. In der Pause oder auch im Unterricht ist leider schnell etwas passiert. Lücken im SOS-Verhalten dürfen da nicht sein.

Daher müssen Lehramtsanwärter einen Erste-Hilfe-Kurs besuchen.

Die Debeka und der glb Hessen bieten in Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz gesonderte **Erste-Hilfe-Kurse** an. Für anteilige Kursgebühren und Bewirtung wird **lediglich** eine Kostenbeteiligung von 25 Euro für Nichtmitglieder und 5 Euro für Mitglieder erhoben. Die Beträge werden im Rahmen der Veranstaltungen kassiert!

21.03.2020

an der Wilhelm-Knapp-Schule
in Weilburg

27.06.2020

in der Geschäftsstelle des
glb-Hessen in Hanau Rodenbach

21.11.2020

in Fulda (der genaue Ort wird
noch bestimmt)

jeweils von 9:00 - 18:00 Uhr

Debeka

Versichern und Bausparen

Anmeldung unter:



glb Hessen
Somborner Straße 21
63517 Rodenbach
Telefon 06184 2056657
glb.hessen@t-online.de

Debeka-Geschäftsstelle Wetzlar

Karl-Kellner-Ring 39
35576 Wetzlar

Telefon 06441 446120
Wetzlar@debeka.de

www.debeka.de

dlh-Nachrichten aus HPRL I-2020

Digitale Schule Hessen

2. Landesweiter Schulischer Kongress – „Gutes Deutsch – bessere Chancen!“

Sondermaßnahme Islamischer Religionsunterricht

Landesticket 2020

Pädagogisch selbstständige Schule

Änderungen im Vorsitz des HPRL und in der dlh-Fraktion

Personalratswahlen 12./13. Mai 2020

Fortbildungen des dlh und seiner Mitgliedsverbände glb, HPhV und VDL

Neujahrswünsche

VON JÜRGEN HARTMANN

Digitale Schule Hessen

Seit der Umsetzung des Digitalpaktes im Sommer 2019 beschäftigte dieses Thema über die Monate des Jahreswechsels auch den HPRL. Insbesondere ging es hier um Informationen zu den einzelnen Sachständen wie bspw. Überlegungen zu Zeitplänen und die Klärung offener Fragen. Landesweit Einheitliches, wie zum Beispiel die dienstlichen Emailadressen, steht dabei eher im Fokus, da regionale Interessen bzgl. Ausstattung der Schulen über die Schulträger bedient werden. Der Hauptpersonalrat hat sich dafür eingesetzt, dass in den regionalen Steuergruppen auch die Gesamtpersonalräte entsprechend eingebunden werden, um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten bei den Vorhaben auch berücksichtigt werden.

Befürchtet wurde in diesem Zusammenhang auch, dass einzelne Schulen bei der Vergabe der Projektmittel bevorzugt oder benachteiligt werden könnten. Dies ist aber aus Sicht des dlh weniger der Fall, vielmehr sind die Schulen damit beschäftigt ihr Alltagsgeschäft, einhergehend mit einer hohen Belastung gerade zum Halbjahreswechsel, zu schultern.

Der dlh meint, dass das Kultusministerium gut beraten ist, wenn es für die Personalvertretungen in diesem Prozess ein offenes Ohr hat, um unnötige weitere Belastungen in der Umsetzung des Digitalpaktes zu vermeiden. Schließlich sollten die Mittel, die den Schulen zur Verfügung stehen, gewinnbringend eingesetzt werden und damit auch zur Erleichterung im Unterrichtsalltag beitragen.

2. Landesweiter Schulischer Kongress – „Gutes Deutsch – bessere Chancen!“

Von diesem Kongress, der am 02.11.2019 in der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt stattfand, wurde in den HPRL berichtet. Nicht zuletzt auch durch die Kultusministerkonferenz (KMK), die im Dezember vergangenen Jahres entsprechende Leitlinien verabschiedete, war das Tagungsthema ein Wesentliches im letzten Jahr. Der dlh ist der Auffassung, dass sich Kultusminister Lorz als Präsident der KMK somit in zweifacher Weise diesem eine breite Zustimmung findenden Thema widmen konnte. Dass die Kolleginnen und Kollegen im allgemeinen als Hauptfaktor für Verbesserungen gesehen werden ist hierbei nicht verwunderlich, sind sie es, die in direkten Kontakt mit den Schülerinnen und Schülern arbeiten. Eine Unterstützung und teilweise pädagogische Entlastung könnte sich hierbei im Rahmen der Digitalisierung ergeben, etwa um auf die individuelle Entwicklung einzugehen.

Welche positiven Auswirkungen die initiierten Projekte und Maßnahmen bei den Schülerinnen und Schülern haben, wird die Zukunft zeigen, steht die deutsche Sprache in unmittelbarem Zusammenhang zu gelingender Integration. Deutsch-Vorkurse sind dabei ein Element, das bei der nächsten Schulgesetzänderung verbindlich gemacht werden sollte.

Sondermaßnahme Islamischer Religionsunterricht

Das Kultusministerium teilte mit, dass gegen den seit Sommer 2019 eingeführten nicht-konfessionellen Islamunterricht rechtlich vorgegangen werde. Parallel dazu sind im Jahr 2019 Gutachten zum Thema Islamischer Religionsunterricht erstellt worden. DITIB (Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.) habe bereits verkündet, im

Falle einer Ablehnung des in gemeinsamer Kooperation mit dem Land Hessen stattfindenden Unterrichts ebenfalls den Rechtsweg zu beschreiten. Eine Entscheidung hierzu wird in diesem Frühjahr erwartet.

Der dlh meint, dass parallel hierzu auch das Verhalten der Landesregierung zur beabsichtigten Errichtung dreier türkischer Schulen (eine davon in Frankfurt) interessant sein dürfte. Geht es doch letztendlich auch um die Einflussnahme des türkischen Staates auf die hier lebenden Kinder und Jugendlichen, die durch Artikel 7 Grundgesetz in Deutschland reglementiert ist.

Landesticket 2020

Die Nachricht, dass das Landesticket auch weiterhin (2020 und 2021) Gültigkeit haben wird, erreichte gegen Ende des vergangenen Jahres auch den HPRL. Erfreulich ist aus Sicht des dlh, dass keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale erfolgen soll. Damit macht das Landesticket den öffentlichen Dienst durchaus attraktiver, und es haben damit die vielen Pendler, die nach wie vor auf ein KFZ angewiesen sind, keine Nachteile zu befürchten. Der dlh ist der Auffassung, dass für alle diejenigen, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen können, das Landesticket nicht nur finanziell eine gute Sache ist.

Für alle Fragen rund um das Landesticket hat das Innenministerium eine FAQ-Seite eingerichtet. Man findet sie auf den Webseiten des Innenministeriums unter:

<https://innen.hessen.de/buerger-staat/personalwesen/landesticket-fuer-hessen-unterwegs>

Pädagogisch selbstständige Schule

Unter diesem Thema fragte der Hauptpersonalrat das Kultusministerium in Be-



zug auf den am 19. September 2019 (Abl. 10/2019) veröffentlichten Erlass (Pädagogisch Selbstständige Schule, PSES) u. a., warum dieser überhaupt nötig sei an. Vom Kultusministerium wurde erläutert, dass dieser Erlass zusätzlich zum Erlass der Selbstständigen Schule (SES) ergangen sei und diesen nicht einschränke. Der neue PSES-Erlass habe einen neuen Schwerpunkt und solle verdeutlichen, welche Möglichkeiten mit dieser Form der Selbstständigen Schule möglich seien.

Auch die Fragen hinsichtlich der Ausgestaltung der PSES wurden im Vorfeld erörtert, da es aus Sicht des Hauptpersonalrates und des dlh nicht sein kann, dass Schulen nicht wissen, worauf sie sich einlassen, wenn sie sich entschließen PSES zu werden. Eine Frage- und Antwortliste zur PSES wurde daraufhin dem Hauptpersonalrat zur Verfügung gestellt. Fragen zur Entlastung von zusätzlich auftretender Arbeit bei PSES (z. B. der Formulierung der Zeugnisse ohne Ziffernnoten oder dem zusätzlichen Elternsprechtage) konnten bis Redaktionsschluss nicht abschließend geklärt werden.

Der dlh ist der Auffassung, dass mit der Umwandlung in eine PSES für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht nur durch die Umstellung, sondern auch durch die weiter durchzuführenden Besonderheiten an PSES, ein deutlicher Arbeits-Mehraufwand besteht. Wie der weitere Umgang und auch die Antragszahlen auf Umwandlung sich entwickeln bleibt abzuwarten.

Änderungen im Vorsitz des HPRLL und in der dlh-Fraktion

Zum beginnenden Kalenderjahr gab es einige personelle Veränderungen im Gremium. Am Jahresende schied aufgrund des Erreichens der Altersgrenze Frau Monika Frobels als stellvertretende Vorsitzende und mit Ablauf des Januars Frau Angela Scheffels als langjährige Vorsitzende aus dem Gremium aus.

Der dlh überreichte kleine Präsenten zum Abschied und wünschte beiden Kolleginnen für die Zukunft alles Gute.

Aus den Nachwahlen gingen bis zum Ende dieser Legislaturperiode Kollege Peter Zeichner (seither stellvertretender Vorsitzender) als Vorsitzender und Kollegin Cristina Nickel und Kollege Stefan Edelmann, jeweils als Stellvertreter hervor.

Der dlh gratuliert und wünscht viel Erfolg bei der Wahrnehmung der neuen Ämter.

Als neue 1. Nachrückerin und Gewerkschaftsvertreterin der dlh-Fraktion wird Kollegin Angelika Prinz-Glöckler in den

Hauptpersonalrat nachrücken. Der aus dieser Position ausscheidenden Kollegin Ulrike Rau sei an dieser Stelle für ihr Engagement ein ganz herzliches und großes „Danke schön“ gesagt.

Personalratswahlen am 12. und 13. Mai 2020

Unter dem Motto „Antworten für Hessens Lehrkräfte“ zieht der Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh) in den diesjährigen Personalratswahlkampf.

Mit frischen Plakaten, markanten Forderungen und einem neuen Logo präsentiert sich der dlh selbstbewusst und informativ. Zudem hat der dlh einen neuen Internetauftritt:

Unter: www.deutscher-lehrerverband-hessen.de finden Sie ab sofort alle wichtigen und aktuellen Informationen rund um den Wahlkampf.

Außerdem sind wir seit Dezember 2019 auch in den sozialen Medien präsent.

Auf Instagram ist der dlh unter: [deutscher_lehrerverband_hessen](https://www.instagram.com/deutscher_lehrerverband_hessen) zu finden, auf Facebook finden sie uns unter: DL Hessen

Im Frühjahr 2020 können Sie gespannt auf eine Wahlkampfbroschüre des dlh sein, unter anderem mit einem umfangreichen Interview der Spitzenkandidatinnen und Spitzenkandidaten für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer.

Fortbildungen des dlh und seiner Mitgliedsverbände glb, HPhV und VDL

- | | |
|-------------|---|
| 05.02.2020 | „Bewerbung um eine A14-Stelle“, Bensheim |
| 05.02.2020 | „Schulrecht in der Praxis“ (Oberursel) |
| 06.02.2020 | „Beamtenversorgung von Lehrerinnen und Lehrern an Beruflichen Schulen“ (Weilburg) |
| 11.02.2020 | „Klarkommen im Schulalltag - ein Workshop nicht nur für LiV und Berufseinsteiger“ (Kassel) |
| 13/14.02.20 | Pädagogische Tagung des HPhV 2020:
„Leit(d)-Orientierung Heterogenität?! – Komplexe Anforderungen an das Lehrerhandeln“ (Weilburg) |
| 18.02.2020 | „Schulrecht für die Praxis“ – Vortragsveranstaltung mit Dr. Günther Hoegg (Fulda) |

- | | |
|------------|--|
| 27.02.2020 | „Schule ohne Noten! - Pädagogische Innovation oder unsinnige Arbeitsbelastung?“ (Kassel) |
| 11.03.2020 | Gewerkschaftstag des HPhV (Frankfurt) |
| 28.04.2020 | „Schulrecht in der Praxis“ (Kassel) |





Urteil des VGH zum Verbot der Sprungbeförderung

VON UTE MOLDEN

Im Juli 2019 entschied der 1. Senat des Hessischen Verwaltungsgerichtshof über eine Klage in einem Konkurrentenstreit, die weitreichende Implikationen für die Funktionsstellenbesetzung an hessischen Schulen haben könnte. Zwei Kollegen bewarben sich im Jahr 2017 auf die Stelle einer Direktorin/eines Direktors an einer Gesamtschule als die ständige Vertreterin/der ständige Vertreter der Leiterin/des Leiters einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit bis zu 1.000 Schülerinnen und Schülern (Besoldungsgruppe A 15 HBesG). Einer der Bewerber befand sich im Eingangsamts der Laufbahnverordnung (A13), während der andere Bewerber bereits eine A14-Funktionsstelle innehatte. Obwohl der Kollege mit A13 eine dienstliche Beurteilung von 13 Punkten („Die Anforderungen werden in besonderem Maße übertroffen“) hatte, wurde der Kollege mit der A14-Funktionsstelle und einer dienstlichen Beurteilung von 12 Punkten („Die Anforderungen werden erheblich übertroffen.“) ausgewählt. Kurze Zeit nach der Auswahlentscheidung wurde der Antragsteller (der Kollege mit A13) zum Oberstudienrat befördert. Die Auswahlentscheidung ist an sich kein ungewöhnlicher Vorgang. Interessant ist jedoch die Begründung des VGH, mit dem der Senat die Beschwerde des Antragstellers (des Kollegen mit A13) zurückwies.

Zur Begründung des Urteils heißt es:

„Die form- und fristgerecht erhobene Beschwerde bleibt ohne Erfolg. [...] Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs des Antragstellers scheidet bereits deshalb aus, weil der Antragsteller wegen eines im maßgeblichen Zeitpunkt der Auswahlentscheidung bestehenden Beförderungsverbots für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle nicht hätte ausgewählt werden dürfen. [...] Danach darf ein Amt, das regelmäßig zu durchlaufen ist, nicht übersprungen werden.

Die Voraussetzungen der Norm haben im maßgeblichen Zeitpunkt der Auswahlentscheidung vorgelegen. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Antragsteller im Amt eines Studienrates (A 13) und strebte die Beförderung in ein nach A 15 besoldetes Statusamt an. Zwischen dem damaligen Amt des Antragstellers und dem angestrebten Amt liegt noch die Besoldungsgruppe A 14. Da die Ämter der Besoldungsordnung A gemäß § 21 Abs. 1 Satz 4 HBG regelmäßig zu durchlaufen sind, musste der Antragsteller erst das nach A 14 besoldete Amt durchlaufen bevor er nach A 15 befördert werden konnte. Im Übrigen ergäbe sich nichts anderes, wenn die aktuelle Situation zugrunde gelegt würde, denn derzeit steht der weiteren Beförderung des zwischenzeitlich nach A 14 beförderten Antragstellers das Beförderungsverbot nach § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 HBG entgegen. Danach darf ein Beamter im höheren Dienst nicht vor Ablauf von zwei Jahren seit der letzten Beförderung befördert werden, es sei denn, das bisherige Amt musste nicht regelmäßig durchlaufen werden. Das bisherige Amt des Antragstellers muss regelmäßig durchlaufen werden und seit seiner letzten Beförderung sind noch keine zwei Jahre vergangen.

Das wird nach seiner letzten Beförderung zum 1. Oktober 2018 erst Ende September 2020 der Fall sein.

Das Vorliegen eines Beförderungsverbots nach § 21 Abs. 1 HBG in der Person eines Bewerbers im Zeitpunkt einer nach Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidung schließt dessen Auswahl für die zu vergebende Stelle aus. Ein Bewerbungsverfahrenanspruch des Beamten kann nicht verletzt sein, wenn er bei der Auswahlentscheidung ohnehin nicht hätte zum Zuge kommen können. Allerdings ist eine Einbeziehung von Bewerbern, die (noch) einem Beförderungsverbot nach § 21 Abs. 1 HBG unterliegen, in ein Auswahlverfahren nicht prinzipiell ausgeschlossen. Die Beförderungsvoraussetzungen müssen jedoch spätestens im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung vorliegen. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn die Fristen des § 21 Abs. 1 HBG zu diesem Zeitpunkt abgelaufen sind. Denkbar ist aber auch, dass im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung eine Ausnahme nach § 21 Abs. 2 HBG erteilt oder deren Erteilung jedenfalls verbindlich zugesichert worden ist.

Die Auswahl eines Bewerbers, der (auch noch) zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung einem Beförderungsverbot nach § 21 Abs. 1 HBG unterliegt, scheidet indes aus, weil hierdurch gegen den sich aus Art. 33 Abs. 2 GG ergebenden Leistungsgrundsatz verstoßen wird. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Danach sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese zu besetzen. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. [...] Daraus folgt, dass ein Bewerber in Bezug auf das angestrebte Statusamt und grundsätzlich nicht in Bezug auf den mit dem Statusamt gegebenenfalls vergebenen Dienstposten am besten geeignet sein muss. Ein Bewerber, der einem Beförderungsverbot nach § 21 Abs. 1 HBG unterliegt und bei dem im Zeitpunkt der Auswahlentscheidung keine Ausnahme vom Beförderungsverbot nach § 21 Abs. 2 HBG vorliegt, erfüllt indes die Eignungsvoraussetzungen für ein ausgeschriebenes höheres Statusamt nicht.

[...] Ein Beamter der die Voraussetzungen [...] nicht erfüllt, ist grundsätzlich von vornherein nicht geeignet für das angestrebte höhere Statusamt. Über dieses vom Gesetzgeber in zulässiger generalisierender Weise getroffene Eignungsurteil darf sich die auswählende Stelle nicht hinwegsetzen, wenn kein Ausnahmefall nach § 21 Abs. 2 HBG vorliegt.

Implikationen für die Praxis

→ Die Neuerungen des VGH-Urteils können an den Schulen Schwierigkeiten bei der Funktionsstellenbesetzung hervorrufen. Beförderungreife besteht bei Verbeamtung auf Lebenszeit nach 1 Jahr und ansonsten nach 2 Jahren im vorherigen Dienstgrad. Dies stellt ein Ausschlusskriterium für Bewerberinnen und Bewerber dar, die zwar fachlich geeignet, jedoch beamtenrechtlich nicht beförde-



rungsreif sind. Die Selektion durch Beförderungsfähigkeit kann dazu führen, dass die individuelle fachliche Qualifikation in Hinblick auf die Funktion weniger stark berücksichtigt wird.

→ Es könnte sich zwar auch ein Bewerber bewerben, der noch nicht ganz beförderungsfähig ist, aber voraussichtlich zum Zeitpunkt der Auswahl beförderungsfähig sein wird. Dies betrifft jedoch nur wenige Kolleginnen und Kollegen in einem sehr engen Zeitkorridor.

→ Damit folgt das Urteil dem generellen Trend in der Rechtsprechung, die Stellenbesetzung immer stärker zu standardisieren (kaum noch zwingende Voraussetzungen zulässig, generelle Reduzierung von Prüfungsverfahren, Wertung der Dienstlichen Beurteilung usw...).

→ Verschärft wird die Situation bei der Besetzung von A15-Stellen teilweise durch einen Mangel an A14-Stellen, da Schulen mit hohen A14-Quoten derzeit keine/kaum neue Stellen zugewiesen werden, da der neue Erlass zur Vergabe von A14-Stellen auf Schulamtsebene zunächst eine Angleichung der Quoten vorsieht.

→ Schon jetzt ist es nicht immer einfach, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle zu motivieren. Funktionsstellen könnten aufgrund des Ausschlusses von A13-Bewerbern noch schwieriger zu besetzen sein.

→ Es gab in der Vergangenheit eine Vielzahl an Stellenbesetzungen, die bewiesen haben, dass auch nicht beförderungsfähige Kolleginnen

und Kollegen eine Funktionsstelle ausfüllen und das Amt hervorragend bekleiden können. Sprungbeförderungen sind kaum noch bzw. nicht mehr möglich, die „Beförderungsfähigkeit zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung“ wird in den Stellenausschreibungen vorausgesetzt.

→ Folgende Ausnahmeregelung könnte bei Ausschreibungen dazu führen, dass auch nicht-beförderungsfähige Kandidat*innen zum Zug kommen: gibt es nur (nicht-beförderungsfähige) Bewerbung, dann käme es zunächst zu einer Neuausschreibung. Wenn es dann erneut nur 1 Bewerbung gibt, könnte in Absprache mit Landesamt in Einvernehmen mit dem Ministerium nach § 21 Abs. 2 HBG die Stelle besetzt werden, um sicherzustellen, dass die Funktionalität des Systems nicht gefährdet werde.

→ Tipp: auch nicht beförderungsfähige Kolleginnen und Kollegen sollten sich bewerben, dies ist nicht schädlich und hilft der den potenziellen Bewerberkreis realistisch einschätzen zu können.

→ Es bleibt abzuwarten, ob das Urteil so bestätigt wird oder eine anderweitige Rechtsprechung kommt. Insgesamt ist in der Rechtsprechung derzeit der Trend zu erkennen, dass das gesamte Stellenbesetzungsverfahren immer formaler und standardisierter wird, was nicht immer dazu beiträgt, die Qualität der Schulen zu steigern. ←



LiV-Schulung wieder ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt

VON SUSANNE EISSLER, JULIA WILLMANN

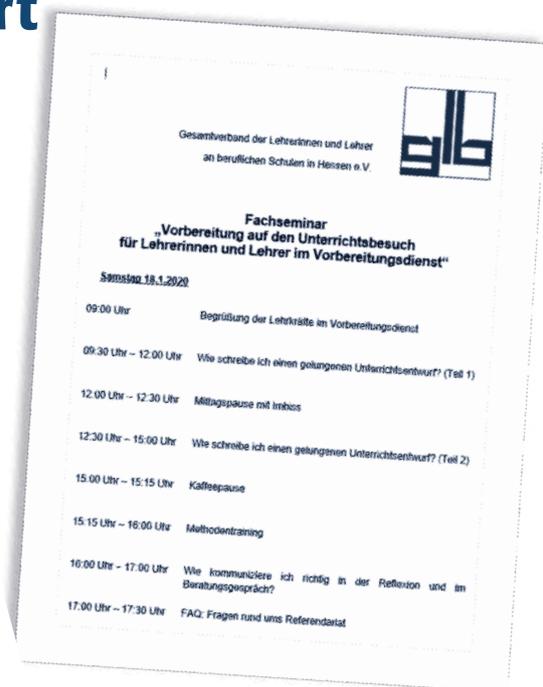
Am 18. Januar veranstaltete der glb wieder einmal eine Schulung für angehende Lehrkräfte.

Dafür wurden zum zweiten Mal die neuen Räume der Geschäftsstelle genutzt.

Wie bereits im Sommer wurde der Zeitplan der Schulung auf die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen angepasst und auf einen Tag gekürzt. Die Veranstaltung begann am Samstagmorgen um 9 Uhr und endete um ca. 17:30 Uhr.

An der Veranstaltung nahmen dieses Jahr 19 Referendar/innen, Fachlehrer/innen und QUEM-Teilnehmer/innen aus unterschiedlichen Fachrichtungen teil. Damit war das Seminar ausgebucht und es sind bereits Überlegungen vorhanden eine zusätzliche Veranstaltung für die weiteren Interessierten zu ermöglichen.

Bedingt durch die hohe Teilnehmer/innenzahl wurden die offenen Gesprächsrunden ein wenig verringert, was aber die arbeitsintensive und offene Atmosphäre in keiner Weise gestört hat. Die Teilnehmer/innen haben von der jahrelangen Zusammenarbeit zwischen dem ehemaligen Mentorin-LiV-Gespann Susanne Eißler und Julia Willmann profitiert. Der Bezug zur Praxis wurde in den Rückmeldungen gelobt und konnte in gute Tipps und Hilfestellungen für verschiedene Situationen umgesetzt werden. Hierbei konnten vor allem die verschiedenen Schwerpunkte sowie Erfahrungen der Teilnehmer/innen zu einem guten und breitgefächerten Schulungserfolg beitragen.



Die zum Teil wegen persönlichen Empfehlungen sehr hohen Erwartungen wurden umfassend erfüllt. So konnten wir am Ende der Veranstaltung 8 neue Mitglieder gewinnen, zwei weitere Teilnehmer waren bereits kurz zuvor dem glb beigetreten.

Wir freuen uns jetzt schon auf die nächste Schulung und darauf, ein bisschen Licht in die große, beängstigende Welt der Unterrichtsbesuche zu bringen! ←

PISA-Studie: Automechaniker, Erzieherin, Polizist

*BvLB schlägt Alarm:
Berufswünsche trotz Digitalisierung wie vor Jahrzehnten*

Die digitale Transformation beschleunigt sich immer weiter. 60 Prozent der heute 6- bis 13-Jährigen werden künftig in einem Beruf arbeiten, den es heute noch gar nicht gibt – was nur ein Beispiel für den rasanten digitalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft ist – „Eine Tatsache, die bei den Jugendlichen von heute noch nicht angekommen zu sein scheint“, sagt Joachim Maiß, einer der beiden Vorsitzenden des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB), und schlägt Alarm. Denn die Traumberufe der Schülerinnen und Schüler haben sich in den letzten 20 Jahren kaum verändert. Auf der Wunschliste ganz oben rangieren: Automechaniker, Erzieherin, Polizist und Lehrerin. Das zeigt eine Sonderauswertung der neuesten Pisa-Studie, die die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) dieser Tage vorgestellt hat.

Auch im Zeitalter zunehmender Digitalisierung und künstlicher Intelligenz streben Jugendliche demnach vor allem etablierte Berufe an. Die Gründe dafür sind vielfältig, lassen sich aber dennoch auf eine ganz einfache Formel herunterbrechen: „Man kann nur das werden, was man kennt. Es gibt 321 Ausbildungsberufe, deren Inhalte und Ausprägung den wenigsten Jugendlichen bekannt sind“, sagt Maiß, der einen großen Nachholbedarf bei der Aufklärungsarbeit sieht. Das fängt bei den Eltern an, die bei der Schullaufbahn wie der Berufswahl Einfluss nehmen, setzt sich über eine verfehlte Berufsberatung fort und endet letztlich in der fehlenden Verzahnung von Schule und Wirtschaft. Entscheidend dabei ist, dass die unterschiedlichen Handlungsfelder zeitgleich angegangen werden müssen.

„Wir müssen mit einem Schulsystem von gestern die Jugend von heute für die Arbeitswelt von morgen ausbilden, ohne überhaupt zu wissen, wie genau sie aussieht. Das trifft auf die allgemeinbildenden ebenso wie auf die berufsbildenden Schulen zu, die hier ganz besonders gefordert sind. Aktuell besteht damit die große Gefahr, dass wir die nächste Generation für die Vergangenheit und nicht für die Zukunft ausbilden“, sagt Eugen Straubinger, ebenfalls BvLB-Bundesvorsitzender. Um hier erfolgreich gegenzusteuern, müssen Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Schule strukturelle ebenso wie systemische Veränderungen vorantreiben und den Dialog und Austausch über alle Grenzen hinweg fördern. Wichtig ist hier aus Sicht der Berufsbildner zum Beispiel, tragfähige Lernortkooperationen mit den Betrieben zu institutionalisieren. Denn Bildungsleistungen sind untrennbar mit wirtschaftlichem Erfolg verflochten.

Die aktuelle Pisa-Studie, bei der weltweit 600.000 Jugendliche im Alter von 15 Jahren befragt wurden, zeigt: Die meisten Mädchen in Deutschland (10,4 Prozent) wollen Lehrerin werden. Dahinter folgen Ärztin (10 Prozent), Erzieherin (6,4 Prozent) und

Psychologin (4,5 Prozent). Bei den Jungen ist eine gewisse IT-Affinität auszumachen. Immerhin 6,7 Prozent wollen IT-Spezialist werden. Oben im Ranking stehen aber auch Industrie- und Automechaniker (5,2 und 5,1 Prozent), Polizist (4,5 Prozent) oder Lehrer (3,8 Prozent).

„Die Berufswünsche decken sich in keiner Weise mit dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft - vor allem im Kontext mit der voranschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft. Wie sehr die Digitalisierung das Alltagsleben verändern wird, kann niemand voraussagen. Fakt ist aber, dass sich die Arbeitswelten dramatisch verändern und dieser Prozess deutlich schneller vonstattengeht als bisher angenommen“ sagt Straubinger. Doch „jenseits des Kabels“ herrscht im bildungspolitischen Alltag Unklarheit: Wie könnten didaktische Konzepte für eine digitale Welt aussehen? Welche gesellschaftliche Rolle übernimmt Schule in einer digitalisierten Gesellschaft? Für welche Berufswelt muss Schule künftig ausbilden? Und wie soll die Lehrerfort- und -weiterbildung als Voraussetzung für eine gelingende Digitalisierung aussehen?

„Wir haben in der Vergangenheit schon mehrfach die offenkundigen Probleme, an der die Digitalisierung zu scheitern droht, benannt. Zuletzt beim BvLB-Berufsbildungskongress Mitte November 2019 im Berliner dbb-Forum. Hier diskutierten etwa 300 Teilnehmer – versehen mit viel Input von namhaften Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft – zwei Tage lang alle relevanten Aspekte einer zukunftsweisenden Berufsbildung“, sagt Maiß und betont: „den nächsten Aufschlag werden wir auf der Didacta Ende März in Stuttgart machen und hier für ein konzertiertes Miteinander werben.“

Alle drei Jahre werden in der PISA-Studie die Kompetenzen der 15-Jährigen in mehr als 70 Ländern getestet. In der aktuellen Erhebung lag der Schwerpunkt auf der Lesekompetenz, untergeordnete Erhebungsbereiche waren Naturwissenschaften und Mathematik. 2018 nahmen 79 Länder und Volkswirtschaften sowie 600 000 Schülerinnen und Schüler teil – so viele wie nie zuvor. In Deutschland waren es etwa 5450 Schüler von 226 Schulen.

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. tritt in Deutschland über 39.000 Lehrerinnen und Lehrer.



Digitalisierung der beruflichen Bildung »Jenseits des Kabels«

BvLB-Bildungskongress 2019:

VON HEIDI HAGELÜKEN

Leitgedanke:

„Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft;
denn in ihr denke ich zu leben“ (und zu arbeiten).

(Albert Einstein)

Leben, Arbeiten, Kommunizieren in einem Zeitalter von Daten und Datenvielfalt werden zur Herausforderung für uns alle, zur Herausforderung in und für Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, und hier insbesondere für die Bildungspolitik.

Gemeinsam gilt es, diese Herausforderungen anzunehmen, Gelingensbedingungen zu schaffen, um einen professionellen Umgang mit sich schneller denn je verändernden Lebens- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Dieser Auftrag wird in der Eröffnungsphase durch die Bundesvorsitzenden des BvLB, Eugen Straubinger und Joachim Maiß mit Fragen verbunden, die u. a. zu Themen der Tagesforen wurden:

- Womit machen wir das eigentlich? Mit welchen Ressourcen über den Digitalpakt hinaus?
- Wie interpretieren wir in den Schulen unseren Bildungsauftrag?
 - Definiert sich berufliche Bildung neu?
 - Wie bereiten wir in den beruflichen Schulen auf eine sich immer schneller verändernde Berufs- und Arbeitswelt 4.0 vor?
 - Wie ermöglichen wir die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz didaktisch-methodisch, in welchen Lernumgebungen?
- Welche Realitäten kennen wir und welche Visionen haben wir? Dazu bedarf es einer entsprechenden Haltung, zitiert mit den Worten der Bundeskanzlerin Angela Merkel: „**Wir schaffen das**“ und ergänzt: „**Wir können das**“ (so Finanzminister Olaf Scholz, 2019).

Diese Formulierungen vermeiden den Konjunktiv, setzen damit selbstverständlich voraus: **Wir wollen das auch!** - So Dr. Jacob Kloepfer, Verband Bildungsmedien e. V.

Zielsetzung sollte damit sein, digitale Bildungsmedien in Kooperation und Kommunikation mit Lehrkräften für Lehrkräfte zu erarbeiten, zu schaffen, den Unterstützungscharakter für Lernen, für pädagogische Konzepte herauszustellen, als Chance anzubieten und über erfolgreiche pädagogisch geleitete digitale Transformation das Wollen, die erforderliche positive Haltung – sofern noch nicht vorhanden – zu erzeugen.

Die Schirmherrin des BvLB-Berufsbildungskongresses, Staatsministerin im Bundeskanzleramt und Beauftragte der Bundesregierung, Dorothee Bär, betonte in ihrem Grußwort unsere gemeinsame Gestaltungsaufgabe – „**Digitalisierung ist längst da!**“. Bildungspolitisch gilt es, auf allen Ebenen, mit allen Gruppen, wie Schulen, Schulträgern, Ländern, Bund, aber auch mit Betrieben und Institutionen

der Wirtschaft nicht nur in Städten, Oberzentren, sondern auch und insbesondere in Regionen mit weniger ausgeprägter Infrastruktur **Lösungen zu entwickeln**, bezogen auf Einsatz von materiellen, personellen, sächlichen Ressourcen, Breitbandanwendungen, Support, Unterstützung und Anerkennung pädagogischer Konzeptentwicklungen mit dem Ziel der Förderung des individuellen lebenslangen Lernens mit Hilfe digitaler Transformation.

Auch Thomas Rachel, parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung, bestätigt die digitalen Lebensweisen unserer Kinder, Jugendlichen und Heranwachsenden.

Handy, Smartphone, sog. soziale Netzwerke, haben „den Tagesablauf revolutioniert“. Jugendliche sind online, sie kommunizieren, spielen, hören Musik, sehen Videos, recherchieren, äußern ihre Meinungen oder präsentieren sich selbst.

Damit wird es für Wirtschaft und Schule zur Selbstverständlichkeit, diese Lebenswelten wahrzunehmen, aufzugreifen und zu nutzen für:

- eine zeitgemäße Berufsbildung, eine Berufsbildung 4.0 in Schule, in überbetrieblichen Ausbildungsstätten, in Betrieben durch Lehrerinnen und Lehrer, Ausbilderinnen und Ausbilder, Prüferinnen und Prüfer;
- Entwicklung und Erprobung von Fort- und Weiterbildungskonzepten 4.0 im Rahmen eines bundesweiten Netzwerkes, um einen breiten Lern- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen;
- eine digitale Infrastruktur ohne „weiße Flecken“;
- Lernortkooperationen vor Ort, zugeschnitten auf die Berufs- und Arbeitswelt 4.0 in der Region für Aus-, Fort- und Weiterbildung 4.0;
- Integration von Innovation – mit oder ohne Lehrkräfte?

aber
„Keine Angst! Lehrkräfte bleiben unersetzlich!“ Das Ziel sozialer Integration würde ohne sie sehr leicht verletzlich!

Mit dem Terminus „Informatisierung der Bildung 2020“ kennzeichnet Dr. Liu Lixin, Botschaftsrat Bildungsabteilung der Botschaft Chinas in Berlin in Vertretung für Frau Prof. Lu Xin, Vorsitzende des Verbandes der Berufsbildung den Aufbau bzw. die Erweiterung der digitalen Infrastruktur in China. Er fordert in seinem Land für eine moderne berufliche Bildung eine aktive Beteiligung der Wirtschaft.

Neben der Weiterentwicklung technischer Lösungen auf nationaler Ebene hat globale Kooperation mit Deutschland Priorität unter dem Schwerpunkt didaktisch-pädagogischer Konzepte, um Nutzung und Anwendung voranzutreiben.

Der BvLB Berufsbildungskongress „Digitalisierung – jenseits des Kabels“ gab eine Einführung in die **Problemstellung der digitalen Transformation als Herausforderung zur Weiterentwicklung und Anwendung technischer Lösungen in Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch als Herausforderung, bezogen auf Haltung und Handlung, um Betroffene (das sind wir alle) zu Beteiligten werden zu lassen** in Forschung und Lehre, in Allgemein- und Berufsbildung, in Nutzung und Anwendung für eine berufliche Bildung als Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt 4.0.

Dieser komplexen Problemstellung folgte die notwendige Problemanalyse über vorliegende empirische Forschungsergebnisse des



Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Verbindung mit der Universität Stuttgart, dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), vorgestellt von Prof. Dr. Prof. e. h. Wilhelm Bauer (geschäftsführender Institutsleiter) als Einblicke in die Arbeitswelt von morgen und übermorgen.

Damit wurden sowohl Weiterentwicklung und Anwendung technischer Lösungen in die Betrachtung einbezogen, wie auch neue Prinzipien und Arbeitsweisen aufgezeigt, auf die insbesondere berufliche Bildung ausgerichtet sein sollte, um berufliche Handlungskompetenz zu ermöglichen.

Hier Auszüge aus dem ppt-Vortrag von Prof. Bauer:

- „Ein Viertel der Unternehmen tut sich mit der Digitalisierung noch schwer (Prof. Bauer zitiert den Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2018 des BMWi);
- langsamer Einzug, aber KI (Künstliche Intelligenz) ist für die Mehrheit die wichtigste Zukunftstechnologie;
- Menschen aller Altersgruppen sehen Potenzial in Digitalisierung, befürworten Einzug in alle Lebensbereiche, fürchten aber die Omnipräsenz digitaler Medien und ständige Erreichbarkeit;
- Sorgen bereiten Datenschutz und Überwachung.“

Das ist zu beherrschen, aber KI? Künstliche Intelligenz tötet den Menschen?!

Welcher Interpretation schließen wir uns an?

Mensch-Roboter-Kollaboration in der Autoindustrie, SeRoDi – Servicerobotik in der Pflege, ALEXA - Sprachrobots, Cortana und Siri – digitale Assistenten machen unsere Arbeit smart (Prof. Baur, BvLB-Kongress) oder Sophia- humanoider Roboter mit Staatsbürgerschaft.

Sophia besitzt künstliche Intelligenz, die Fähigkeit zu visueller Datenverarbeitung und zur Gesichtserkennung. Sie initiiert menschliche Mimik und Gestik, beantwortet bestimmte Fragen und führt einfache Gespräche zu vordefinierten Themen.

KI in Anlehnung an die Ausführungen von Glenn González, (CTO SAP Deutschland SE) ist **Arrangement von Mensch und Maschine**.

„Größtes Technologiepotenzial liegt im Zusammenwirken mit dem Menschen, in der Interaktion von Mensch und Maschine, der symbiotischen Interaktion durch Transparenz und Kontrollierbarkeit.“ (Prof. Bauer, BvLB-Kongress 2019).

Der Roboter selbst programmiert nicht!

KI ist vielmehr der Versuch, bestimmte Entscheidungsstrukturen des Menschen mit Hilfe von Computern nachzubilden. Das System wird angelehnt und lernt automatisch. Bereits 77 Prozent aller globalen Finanztransaktionen berühren ein SAP-System (so González, BvLB-Kongress 2019).

Technologie und Revolutionen gab es immer! Nur Cyber und IT-Revolution sind erheblich schneller!

Race against the Machine / Das Ende menschlicher Arbeit ?/ Second Machine Age, so DER SPIEGEL, zitiert von Prof. Bauer, dagegen aber spricht die Wissenschaft, die WEF-Studie: The Future of Jobs-Report 2018 mit der Prognose eines positiven Nettoausblicks 2018 für 2022.

Die Roboterrevolution schafft bis 2022 weltweit 58 Millionen Arbeitsplätze durch Verlust von 75 Millionen Arbeitsplätzen und Entstehung neuer „Rollen“ von 133 Millionen, hochgerechnet auf die Beschäftigten großer Unternehmen der globalen (nicht-landwirtschaftlichen) Erwerbsbevölkerung (Fraunhofer IAO, Universität Stuttgart).

Unter Beachtung der von Prof. Bauer, von Glenn González aufgenommenen Forschungs- und Erfahrungsergebnisse lassen sich As-

pekte mit Teilüberlegungen zu den zu Beginn aufgeworfenen Fragen verbinden:

- Arbeit 4.0 im Kontext von Digitalisierung und KI bedarf des gezielten Zusammenwirkens von Mensch und Maschine (symbiotische Interaktion);
- mobile Arbeitsmittel führen zu individualisierten Arbeitsplätzen, mobilen Lern- und Arbeitsumgebungen, flexiblen Arbeitszeiten, zum Leben mit der Arbeit, zu lebenslangem „Lernen on the Job“ ;
- Arbeit 4.0 bedarf einer agilen und flexiblen Kapazitätssteuerung, damit flexibler Beschäftigungsmodelle mit jeweils passender Vernetzung der Potenziale in sich zunehmend heterogener gestaltender Strukturen.

Berufliche Handlungskompetenz umfasst selbstverständlich digitale Fachkompetenz in Entwicklung von und Umgang mit digitalen Medien, Umgebungen, KI, darüber hinaus aber:

- Flexibilität und Belastbarkeit in Lebens- und Arbeitsweisen;
- Kreativität, um innovativ ergebnis- und lösungsorientiert sensibel kommunizieren zu können;
- Kooperationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft, um Potenziale zu analysieren, zu bündeln, netzwerkorientiert und netzwerkintegriert innovativ in flexiblen Teams zu arbeiten;
- Filterkompetenzen, um in der digitalen Informationsflut relevante von nicht-relevanten Informationen zu treffen;
- Kommunikationskompetenzen;
- Systemdenken um Zusammenhänge und Wechselwirkungen in komplexen Systemen wahrnehmen zu können und unter Berücksichtigung der Dynamik Voraussagen und Handlungsmöglichkeiten abzuleiten;
- systematische Problemlösekompetenz zur Bewältigung komplexer Problemsituationen;
- kontinuierliche individuelle Weiterentwicklung aktiv selbstgesteuert zu verfolgen.

Es wird sich immer klarer herausstellen, welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erforderlich sein werden, um der vom Fraunhofer IAG in Verbindung mit der Universität Stuttgart prognostizierten Nachfrage nach Berufsbildern und Tätigkeiten entsprechen zu können, sicher ist jedoch:

dieser Veränderungsprozess in beruflichen Handlungskompetenzanforderungen ist nicht aufzuhalten und bedarf schnellstmöglichen Handelns aller Beteiligten und Betroffenen:

Konsequenzen für die berufliche Bildung oder ... wie schaffen wir es, neben Ermöglichung der Entwicklung von Fachkompetenzen gleichwertig Eigeninitiative, Selbstverantwortung, Selbststeuerungen, Kreativität zu initiieren als übergreifende Kernkompetenz, Teamarbeit, Kooperation und Kommunikation neben individuellem Lernen verstärkt zu ermöglichen, konzentriert in Einzel- und Gruppenorganisation erarbeitete Problemlösungen komplexer Aufgabenstellungen, Fallstudien zu fordern und zu fördern?

Weitreichende komplexe Problemstellungen erfordern eine Analyse in Themenbereiche, ein Zusammenwirken von unterschiedlichen Wirkungsfaktoren und damit detaillierte Überlegungen zu praktikablen Lösungsansätzen.

Aber wir beginnen nicht bei Null! Seit Jahrzehnten setzen wir uns mit der Unterstützung selbstgesteuerten Lernens auseinander, mit Diagnose als Voraussetzung individueller Förderung, mit Selbst- und Fremdreiflexion, mit lernbegleitendem Feedback, mit Lerncoaching usw. auf dem Hintergrund der Didaktik des Konstruktivismus, hier: ‘gemäßigter Konstruktivismus’.

Berufliche Bildung mit dem Ziel, in einer globalisierten Arbeitswelt die Entwicklung zeitgemäßer beruflicher Handlungskompetenz zu ermöglichen, führt zu veränderten strukturellen Bedingungen des Lernens der Lernenden, lässt aber auch den Lehrer zum Lernenden in Haltung, Einstellung und Umgang mit Lernenden werden, um deren Fähigkeiten zu nutzen, ihn in seinen individuellen und kooperativen Lernprozessen zu begleiten und ihn Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz erwerben zu lassen.

Diese Kultur des Lehrens und Lernens gilt für die Lehrkräfte gleichermaßen wie für die Ausbilderinnen und Ausbilder in Ausbildungsbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten.

Vor diesem Hintergrund galt es im Rahmen des Berufsbildungskongresses 2019 und gilt darüber hinaus Überlegungen auszutauschen, umzusetzen, zu reflektieren und zu evaluieren, die sich mit Fragen, Themen beschäftigen:

- Berufliche Bildung – für welche Handlungsfelder 4.0?
- Welche didaktischen Leitgedanken nutzen wir für die Unterstützung des Lernenden zur Weiterentwicklung seiner Kompetenzen fachlich und überfachlich?
- Welche curricularen Qualitätsstandards entwickeln wir?
- Lernortkooperation – wer kooperiert mit wem? – projektorientiert, produktorientiert, technisch, regional, überregional, international etc.?
- Inwieweit können bisherige Ausbildungsstrukturen, Lernumgebungen, starre zeitliche Rahmenbedingungen beibehalten werden?
- Haben die geltenden Ordnungsmittel ausgedient?
- Womit, wodurch, wie unterstützen uns digitale Medien im Umgang mit Heterogenität?
- Welche Gelingensbedingungen braucht es in intelligenten Bildungsnetzwerken, um berufliche Bildung 4.0 innovativ zielgerichtet entwickeln zu können?
- Gemeinsame Fortbildung in Bildungsnetzwerken erfordert die Entwicklung intelligenter Konzepte, wer übernimmt diese Aufgabe?
- Teamarbeit vorleben – in multiprofessionellen Teams?
- Digitale Transformation – Entlastung der Verwaltung?
- Lehrerausbildung, Lehrerfort- und -weiterbildung für die pädagogische Herausforderung der Lehrkräfte in der digitalen Welt – Konzepte, aber welche?
- Rechtsstatus, Arbeitszeitverträge, Arbeitszeiten u. a. – traditioneller Zuschnitt oder dringende Entwicklung eines aktuellen Designs?
- Digital gestützter Umgang mit Lernergebnissen, Leistungsbeurteilung, Leistungsmessung, Leistungsbewertung, traditionelle Interpretation oder pädagogischer Wert/ individuell oder allgemein?
- Digitale Welt – gläserne Welt – wo bleibt Raum für Emotion, Ethik, Datenschutz, Datensicherheit – „Menschsein“?
- Lernen 2030 / Bildung – berufliche Bildung 2030—**Wer keine Visionen hat, vermag weder große Hoffnungen zu erfüllen, noch große Vorhaben zu verwirklichen** (Thomas Woodrow Wilson, am. Politiker).

Netzwerke sind entscheidende Schritte:

„Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ist ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ist ein Erfolg“.

(Henry Ford)

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit in Sachen **berufliche Bildung zwischen beruflichen Schulen und der Wirtschaft** belegt Patrick Meinhardt, Generalsekretär der **Bildungsallianz des Mittelstandes**, BvmW (Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft) mit drei Thesen:

1. Der Mittelstand ist Vordenker und Mitdenker für die Politik, an der Lebensrealität orientiert und Schule und Unternehmen zusammenführend.

Qualifizierte Bildung wird wertgeschätzt, wenn 1,1 Millionen Menschen eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

2. Das Leben beginnt nicht mit dem Abitur!

berufliche Bildung – duale Berufsausbildung – ist ein Start in das reale Leben.

3. 2,3 Millionen Menschen in Deutschland sind ohne Schulabschluss → **Bildungsverantwortung wird zur Personalplanung!**

Für den Mittelstand der Wirtschaft, aber auch für Lehrkräfte beruflicher Schulen; denn: wir sind ein Team!

Allerdings, so Patrick Meinhardt, sollte man Schulen ein bis zwei Jahre „in Ruhe lassen“, um eine konstruktive Bildungsplanung entwickeln zu können.

Visionen lernen laufen- Bildung in der digitalen Welt wird zum Ziel und einer gemeinsam inhaltlichen Ausrichtung der Länder für einen erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg, kompetenzorientiert formuliert im **Strategiepapier der Kultusministerkonferenz**.

Hierauf bezog sich Frau Petra Jendrich, Vorsitzende des Hauptausschusses Berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz.

„Kompetenzen für ein Leben in der digitalen Welt werden zur zentralen Voraussetzung für soziale Teilhabe. **Das Lernen im Kontext der zunehmenden Digitalisierung und das kritische Reflektieren werden künftig integrale Bestandteile dieses Bildungsauftrages sein. Die Länder haben nicht weniger getan als den Bildungsauftrag zu erweitern**“ (KMK, Berlin 2016) für Schulen, Betriebe, überbetriebliche Ausbildungsstätten etc.

Problem: der Schule muss es darum gehen, bestehende Strukturen von Lehren und Lernen zu hinterfragen, den Umgang mit Heterogenität zu erleichtern, Einstellungen zu ändern, Unsicherheiten zu überwinden, Arbeitszeiten anzupassen und mehr, einer Qualitätsverbesserung und Effizienzsteigerung des Lernens und Arbeitens in einer digitalisierten Wirtschaft und Gesellschaft zu ermöglichen sowie Chancen zu nutzen, neue Perspektiven in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Bereichen zu erschließen und zu gestalten

Dabei kann der **Digitalpakt des Bundes nur als Zuschuss** (als Taschengeld) für die Länder gerechnet werden. Diese Herausforderungen werden mit 12 Handlungsimpulsen konkretisiert:

1. Innovations- und Modernisierungsdynamik bedürfen der Neuordnung der Ordnungsmittel, bisher 27 Neuordnungen in 70 Berufen erarbeitet!

2. Gestaltung eines digitalen Kompetenzprofils 4.0 für Fachschulabsolventen*innen der Fachschule für Technik liegt vor;

3. Digitale Kompetenzen werden zur Querschnittsaufgabe mit dem Ziel, digitale Arbeits- und Geschäftsprozesse in berufliche Aufgaben- und Problemstellungen zu integrieren; Leitgedanke: Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bleibt erhalten!

4. Angebote für Fort- und Weiterbildung in der digitalen Welt sind zu schaffen;

5. Überarbeitung der KMK-Handreichungen, Anpassung der Rahmenvereinbarungen für Berufliche Schulen, u. a. dem didaktischen Schwerpunkt der Förderung des eigenverantwortlichen kritischen Umgangs mit digitalen Medien werden erarbeitet;

6. Ermöglichung von Gelingensbedingungen an beruflichen Schulen für berufliche Bildung in der digitalen Welt durch Nutzung vor-

handener Potenziale und Förderung der Weiterentwicklung durch Lehreraus-, fort- und Weiterbildung, Unterstützung eines Bildungsmanagements, Installierung abgestimmter Systeme, um länderübergreifende Synergieeffekte zu erzeugen, werden zum Handlungsauftrag;

7. Stärkung der Landesinstitute durch mediale Neuausstattung, Projektaustausch, Entwicklung rechtlicher Rahmenprogramme mit Koordination durch eine KMK-Lenkungs-gruppe wird konzeptionelle Zielsetzung;

8. Intensivierung von Netzwerken, Lernortkooperation über die Partner der dualen Berufsausbildung hinaus ist Aufgabe aller Beteiligten in allen Bildungsinstitutionen;

9. berufliche Schulen sind „Chancenschulen“, z. B. aufgrund der Ermöglichung des Umgangs mit Heterogenität durch äußere Differenzierung mit Berufsausbildung, beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten, allgemeinen Abschlüssen bis hin zum Abitur.

Umgang mit Heterogenität erfordert agile Lösungsmöglichkeiten, u. a. durch Organisation von gemeinsamer Arbeit in multiprofessionellen Teams, aufgabenspezifisch qualifiziertem Personal der Lehr- und Fachkräfte, wie Fachkräften in der Systemadministration, IT-Spezialisten, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Schulpsychologen, um innere Differenzierung zu erleichtern;

10. Stärkung der Eigenverantwortung der Schulen, Verstärkung von Gestaltungsspielräumen, Förderung eines flexiblen Bildungsmanagements ist begonnen;

11. Classroom-Management ist ein Leitgedanke, Schulprofil bestimmt die digitale Ausstattung;

12. Berufliche Bildung in der digitalen Welt fordert Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Rolle als Lernbegleiter, die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz individuell zu fordern, zu fördern und damit Gelingensbedingungen für Lernen in der digitalen Welt zu schaffen, damit Lernende für den für alle gleichermaßen geltenden Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen entsprechen können.

Im Rahmen dieser heutigen Lehr-Lern-Kultur sollte das Bildungspersonal unterstützt werden in der eigenen fachlichen und fachdidaktischen Aktualisierung sowie durch Transparenz des Angebots digitaler Ressourcen, die der Förderung selbstgesteuerten Lernens dienen und die Entwicklung zentraler Kompetenzen

fördern, wie Teamfähigkeit, Kreativität, Kommunikation und Partizipation.

Der Einsatz von digitalen Werkzeugen ist kein Selbstzweck, sondern Handwerkszeug. Bildung in der digitalen Welt setzt den Umgang mit digitalen Medien (allgemein und berufsbezogen, die Transparenz von Möglichkeiten und Gefahren sowie die Kenntnis des Nutzens für eigenverantwortliches Lernen voraus.

Bildung in der digitalen Welt braucht Bildung für die digitale Welt.

Das Ziel wird zur Herausforderung für Veränderung. Die Strategie der KMK ist veröffentlicht.

Es geht schneller als wir es uns vorstellen!

Doch:

**„Wenn der Wind der Veränderung weht,
bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“**
(chinesisches Sprichwort)

Aber:

„Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“

(Franz Kafka)

Heidi Hagelüken

Seminarleiterin Studienseminar für berufliche Schulen Kassel mit Außenstelle Fulda a. D.

Kirchweg 70

34119 Kassel

Fon: 04561-311621

Fax: 0561-35855

E-Mail: hbshagel@aol.com



Peter Grothe, Rainer Pflomm, Hans Reusch, Hermann Schoppe, Uwe Schneider

VON ARNOLD GÜNDLING

Was verbindet die fünf Personen? Bei dem Quintett handelt es sich allesamt um die Ehrenmitglieder des glb, die zu ihrer aktiven Verbandstätigkeit Kämpfer für die inhaltliche Realisierung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung waren. Hermann Schoppe hat bildhaft immer davon gesprochen, dass das Ziel der Gleichwertigkeit erreicht sei, wenn Kerschensteiner und Humboldt gleichberechtigt auf einem Sockel stehen. Auch wenn Reformen im Bereich der (beruflichen) Bildung oftmals mit der Geschwindigkeit einer Schnecke von statten gehen, sollte der aktuelle Landesvorstand sich an den Vorarbeiten der Ehrenmitglieder orientieren.

Peter Grothe, der am 20. November 2019 seinen 80sten Geburtstag bei bester Gesundheit feierte, engagierte sich über zwei Jahrzehnte im Bundesverband, dem heutigen BvLB, davon zehn Jahre als Bundesvorsitzendem. Für seine Verdienste wurde er zum Ehrenvorsitzenden des ehemaligen BLBS ernannt. Schwerpunkt seiner Arbeit bildete die Einflussnahme auf die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung wie sie im seit 1969 in Kraft befindlichen Berufsbildungsgesetz einschließlich der Novellen ihren Niederschlag findet.

Rainer Pflomm vollendete am 12. Oktober 2019 bei bester Gesundheit ebenfalls seinen 80sten Geburtstag. Der langjährige Landesvorsitzende kämpfte insbesondere um die Gleichwertigkeit des Beruflichen Gymnasiums, an dem erst seit 1971 die allgemeine Hochschulreife verliehen wird. Zwischenzeitlich ist das BG ein Erfolgsmodell in Hessen mit der Vielzahl von Schwerpunkten wie Wirtschaft, Technik, Gesundheit, Ernährung etc. Mit dem Erfolgsmodell BG wird unter Beweis gestellt, dass letztendlich anhand einer Vielzahl von Inhalten die allgemeine Studierfähigkeit erworben werden kann. Dass sich Rainer Pflomm nach Ende als Landesvorsitzender des glb verstärkt in der AG der Direktoren Beruflicher Gymnasien in Hessen als stv. Landesvorsitzender engagiert hat, ist vor diesem Hintergrund fast folgerichtig.

Uwe Schneider, der Jüngste in der Gruppe, hatte zwei Schwerpunkte: Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Lehrerschaft und die Förderung der benachteiligten Jugendlichen im BVJ, im BGJ sowie der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag. Es gelang ihm u. a. die Unterrichtsverpflichtung der Berufsschullehrerinnen und -lehrer an die Unterrichtsverpflichtung der Gymnasiallehrerinnen und -lehrer in der Sekundarstufe II anzugleichen. Bis dahin unterrichtete die Berufsschullehrerschaft immer eine Stunde mehr als die Oberstufenlehrkräfte. Dieser Erfolg ist nicht hoch genug einzustufen. Ähnliches lässt sich über die Halbierung der Klassengrößen im arbeitstechnischen Unterricht feststellen, die Uwe Schneider mit Beharrungsvermögen erreichte. Gerade die kleinen Lerngruppengrößen förderten den Lernerfolg für benachteiligte Schülerinnen und Schüler und verbesserten so deren Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Hermann Schoppe war im Hessischen Landtag für zwei Parteien Abgeordneter, zum einen für die CDU und zum anderen für die Partei der beruflichen Bildung. Die herausragenden Erfolge für die „Partei der beruflichen Bildung“: Die Schaffung der Koordinatorenstellen für Fachlehrer a. t. F. in der Besoldungsgruppe A 12, die Schaffung zusätzlicher Stellen für Oberstudienrätinnen und -räte, zusätzliche Stellen für Studiendirektorinnen und -direktoren sowie ein Sonderprogramm

über 10 Mio DM im Jahre 1988/1989 zur Modernisierung der Beruflichen Schulen und last but not least zu einer Abteilung „Berufliche Schulen“ im Kultusministerium, die die vielfältigen Aktivitäten im beruflichen Bereich sehr erfolgreich koordinierte. Zwischenzeitlich wurde sie jedoch wieder ohne großen politischen Widerstand aufgelöst.

Den subjektiv größten Erfolg in der Geschichte des glb hat jedoch der 97jährige Kollege Hans Reusch gemeinsam mit dem verstorbenen Ehrenmitglied Jürgen Spangenberg zu verantworten. Mit großer Weitsichtigkeit erkannten die Vorsitzenden des Handelslehrerverbands, Hans Reusch, sowie Jürgen Spangenberg, der Vorsitzende des Gewerbelehrerverbands, dass ein Nebeneinander und eine Kooperationen nicht ausreichend sind, wenn man erfolgreich Interessenpolitik für die Lehrerschaft und die Berufliche Bildung gestalten möchte. Und so kam es 1971 zur Fusion von Handelslehrerverband, Gewerbelehrerverband, Lehrer an Landwirtschaftsschulen sowie Verband der katholischen Religionslehrer zum Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen in Hessen e. V. (glb). Und sofort wurde der fusionierte Verband als gewichtige Stimme in der Landespolitik, den Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften wahrgenommen. Nach fast fünfzig Jahren haben die beiden Bundesverbände VLW und BLBS die gleichen Konsequenzen wie der glb gezogen und fusionierten 2018 zum BvLB.

Trotz der großen gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Erfolge in der beruflichen Bildung in den zurückliegenden Jahrzehnten werden die Herausforderungen für die heutige Verbandsführung jedoch nicht weniger.

Da ist beispielsweise der Kampf gegen den Lehrermangel an beruflichen Schulen. Zu anderen Zeiten wurde der Mangel mit einem Aufbaustudiengang für Ingenieurschulabsolventen und der Weiterqualifizierung von Fachoberlehrern gelöst. Heute könnte der deutsche Qualifikationsrahmen inhaltliche Lösungen bieten, weil in der Qualifikationsstufe 6 Bachelorabsolventen, Absolventen der Fachschulen und Meisterbrief als gleichwertige Abschlüsse eingestuft werden.

Weiterhin müssen die erbrachten Leistungen der Auszubildenden in der Berufsschule im Sinne der Gleichwertigkeit uneingeschränkt in das Berufsabschlusszeugnis einfließen. Die Berücksichtigung der Leistungen gilt auch für den berufsfeldübergreifenden Teil der Stundentafel. Bis dato bildet dieser Teil ein bedeutungsloses Anhängsel für die Berufsschülerinnen und -schüler sowie die Betriebe.

Und abschließend dürfen politische Parteien, Wirtschaftsverbände sowie Unternehmen nicht nur über den Fachkräftemangel klagen, sondern müssen aktiv Lösungen finden. In einem ersten Schritt kann die duale Ausbildung finanziell gegenüber einer akademischen Ausbildung deutlich attraktiver werden, wenn auf der Basis des Qualifikationsrahmens neben Bachelorabsolventen auch Fachschulabsolventen sowie Meister die Voraussetzungen des Qualifikationsrahmens für den gehobenen Dienst bei Kommunen, Ländern und Bund erfüllen.

Mit dem Mut und dem Optimismus der Ehrenmitglieder des glb lassen sich noch viele Ziele zur Realisierung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung erreichen.

Der Landesvorstand wünscht den „Geburtstagskindern“ Rainer Pflomm und Peter Grothe ein erfolgreiches Wirken bis zum 90sten bei bester Gesundheit.

Mitgliederversammlung im Lahn-Dill-Kreis am 18.9.2019

VON KARSTEN HEES

Am 18.9.2019 haben sich die Mitglieder des glb im Lahn-Dill-Kreis zu einer Versammlung in Dillenburg getroffen. Der Kreisvorstand legte seinen Tätigkeits- und Rechenschaftsbericht für die letzten Jahre vor. Der stellvertretende Landesvorsitzende und Regionalvertreter Mittelhessen des glb, Herr Thomas Kramer, erläuterte Standpunkte des Landesvorstands zu aktuellen Fragestellungen. Dafür an dieser Stelle nochmals herzlichen Dank an Herrn Kramer.

Außerdem ist ein neuer Kreisvorstand gewählt worden: Karsten Hees (Kreisvorsitzender), Oliver Elgner (Stellvertretender Kreisvorsitzender), Alexander Wagener (Schriftführer), Heiko Thomä (Schatzmeister). Eduard Schlattner, der bereits 2017 für 25 Jahre Mitgliedschaft im glb, seine langjährige Tätigkeit als Schatzmeister im Kreisvorstand sowie für seine Tätigkeit als Schulobmann des glb an den Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises geehrt worden war, hat Abschied von seinen Ämtern genommen. Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich für das langjährige Engagement von Herrn Schlattner für den glb und wünschen ihm für seine Pension weiterhin alles erdenklich Gute.

Im Anschluss sind langjährige Mitglieder des glb mit Urkunden und Anstecknadeln sowie mit Präsenten geehrt worden. Zum Anlass der Wahl des Kreisvorstandes hat es ein opulentes Buffet für die Mitglieder gegeben.

Herr Oliver Elgner ist für 10 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Er ist Stellvertretender Kreisvorsitzender des glb im Lahn-Dill-Kreis. Herr Alexander Wagener ist für 10 Jahre Mitgliedschaft (2019) geehrt worden. Er ist Schriftführer im Kreisvorstand und Obmann für den glb an den Gewerblichen Schulen des Lahn-Dill-Kreises. Herr Karsten Wilke, mittlerweile Schulleiter an der Max-Weber-Schule in Gießen, ist für 10 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Herr Holger Laumann ist für 20 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Er ist seit vielen Jahren örtlicher Personalrat an den Kaufmännischen Schulen des Lahn-Dill-Kreises. Herr Matthias Riedesel ist für 20 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Er war von 1999 bis 2003 Schriftführer im Kreisvorstand und von 2003 bis 2012 Kreisvorsitzender des glb im Lahn-Dill-Kreis sowie von 2003 bis 2012 Stellvertretender Landesvorsitzender des glb und

Delegierter für den Bundesverband VLW. Herr Bernhard Seitz ist für 25 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Er ist seit vielen Jahren Schulobmann für den glb an der Werner-von-Siemens-Schule in Wetzlar. Sein ehrenamtliches Engagement geht über seine Tätigkeit für den glb hinaus. Er erstellt u.a. Berufsabschlussprüfungen bei der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelenwicklungsstelle (PAL) der IHK in Stuttgart. Herr Jochen Groot-Bramel ist für 30 Jahre Mitgliedschaft (2019) geehrt worden. Herr Manfred Grisar ist für 40 Jahre Mitgliedschaft (2019) geehrt worden. Herr Hubertus Glaubitz ist für 40 Jahre Mitgliedschaft (2018) geehrt worden. Er war von 1981 bis 1987 Kreisvorsitzender des glb im Lahn-Dill-Kreis, von 1987 bis 2003 Stellvertretender Kreisvorsitzender und von 2003 bis 2015 Pensionärsobmann im Lahn-Dill-Kreis für den glb.

Weitere zu ehrende Mitglieder konnten leider zur Mitgliederversammlung nicht anwesend sein:

- Marion Heide-Hees, 10 Jahre Mitgliedschaft (2018)
- Katharina Les-Landsberger, 10 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Dieter Müller, 20 Jahre Mitgliedschaft (2018)
- Werner Schäfer, 20 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Horst Grüthner, 30 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Richard Mühl, 40 Jahre Mitgliedschaft (2018)
- Günter Kurz, 40 Jahre Mitgliedschaft (2018)
- Walter-Peter Turczak, 40 Jahre Mitgliedschaft (2018)
- Manfred Lang, 40 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Kurt Müller, 40 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Gottfried Pöllnitz, 50 Jahre Mitgliedschaft (2019)
- Hermann Weber, 60 Jahre Mitgliedschaft (2019)

Besonders erwähnt werden soll an dieser Stelle noch Herr Reiner Biefeld, ehemaliger Schulleiter an den Gewerblichen Schulen des Lahn-Dill-Kreises, der bereits im Jahre 2017 auf einer Mitgliederversammlung (kein gesonderter Bericht) für 50 Jahre Mitgliedschaft im glb geehrt worden war.

Wir danken allen geehrten Mitgliedern herzlich für ihre langjährige Mitgliedschaft und Treue zum glb sowie für ihr ehrenamtliches Engagement für den Verband.



Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda

VON THOMAS BEER, VORSITZENDER DES GLB-KREISVERBANDES FULDA



Langjährige Mitglieder des glb mit Ehrenurkunde von links nach rechts: Gerhard Leitsch, Anton Seng, Elisabeth Menz-Kappel, Hans-Joachim Kluge und der Kreisvorsitzende Thomas Beer



Der Vorstand (von links): Kristin Huke (Schriftführerin), Thomas Beer (Kreisvorsitzender), Peter Lotter (Stellvertreter), Rainer Thomas (Kassenwart)

In der diesjährigen Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda wurde der bisherige Vorstand, Kristin Huke (Eduard-Stieler-Schule), Nicole Weitzel (Richard-Müller-Schule), Rainer Thomas (Richard-Müller-Schule), Thorsten Farnung (Ferdinand-Braun-Schule), Peter Lotter (Konrad-Zuse-Schule) und der Vorstandsvorsitzende Thomas Beer (Richard-Müller-Schule), wiedergewählt. Damit sind auch weiterhin alle beruflichen Schulen des Kreisverbandes Fulda im Vorstand vertreten.

Die beruflichen Schulen bieten den Schülerinnen und Schülern vielfältige neigungsspezifische Bildungsangebote. Auch höhere Schulabschlüsse, wie die allgemeine Fachhochschulreife und das allgemeinbildende Abitur, werden an den vier beruflichen Schulen der Stadt Fulda und des Landkreises angeboten. Die zukünftige Arbeitswelt in den jeweiligen Fachbereichen (technisch, kaufmännisch, Sozial sowie Ernährung und Gesundheit) erschließt sich für unsere Schülerinnen und Schüler in diesem Bildungssystem. Sollen berufliche Bildungschancen nicht verpasst werden, sind Investitionen in die beruflichen Schulen gut angelegtes Geld.

Die Sicherung der Berufsschulstandorte sowie die Digitalisierung, IT-Support und Fortbildungen für diesen Bereich sind deshalb wichtige Themen für unsere Kolleginnen und Kollegen. Das ergab eine Umfrage, die der glb-Kreisverband im September an den vier beruflichen Schulen in Fulda und Hünfeld durchführte.

In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass zur Zeit alle Werkstätten der Ferdinand-Braun-Schule neu eingerichtet werden. Außerdem erweitert sich die Schule um ein neues Automatisierungszentrum für Zukunftsthemen wie zum Beispiel das Thema Industrie 4.0. ←



Kreisverband Darmstadt/Darmstadt-Dieburg

Schulleiter der Peter-Behrens-Schule Darmstadt geht in den Ruhestand

VON KARIN AMEND-RAAB



Am 22.01.2020 verabschiedete sich Karlheinz Reeg, Fachmann für Ernährung und Schulleiter der Peter-Behrens-Schule, einer der sechs beruflichen Schulen in Darmstadt, von seinem Kollegium und einer Reihe geladener Gäste, die Wegbegleiter in seiner beruflichen Laufbahn waren. Die Verabschiedungsfeier wurde unter Gitarrenklängen und mit Gesang von Roberto und Ricardo schwungvoll eingeraht.

In seiner Zeit als Schulleiter, die immerhin 18 Jahre betrug, kann er nun Bilanz ziehen. Wichtig ist für ihn, dass die Hotelfachschule an der PBS bleiben konnte. Auch der Beschluss von 2016, selbständige Berufliche Schule zu werden, brachten einige Möglichkeiten mehr, die Schule in ihrer Entwicklung voranzubringen. In seiner Rede am Ende der Laudatio von elf Vorrednern betont er als wichtigen Meilenstein die Installation von BüA (Berufsfachschule zum Übergang in die Ausbildung) in gelungener Kooperation mit der Erasmus-Kittler-Schule (EKS). Ein Erfolgsmodell, denn nach einem Jahr konnten bereits mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler in eine Ausbildung vermittelt werden. Gerhard Bruckmann

(ehemaliger Schulleiter der EKS) ging es auch dabei immer um das Berufsschulzentrum Mitte. Inzwischen sei in der Ausbildung junger Köche auch vegetarisches Kochen seit drei Jahren ein Zusatz-Baustein in der Ausbildung und werde sehr gut angenommen.

Und welche Schwerpunkte setzt er in seiner neuen freien Zeit? Er will mehr Entspannung in sein Leben bringen, mehr Kontakte zum Freundeskreis pflegen, die Zukunft mit Ehefrau Birgit und Tochter Katharina gestalten und seine pädagogische Kompetenz im Bereich U 3 erweitern, im Enkelcoaching! Er schließt mit Schillers Worten: „Der Abschied von einer langen und wichtigen Arbeit ist immer mehr traurig als erfreulich“ und versichert, die PBS bestimmt zu vermissen.

Eine gelungene Abschiedsfeier, mit natürlich selbstgemachten, tollen Häppchen der Azubis und Getränken im Anschluss des offiziellen Teils.

Auch wir sagen Danke für 33 Jahre Treue zum **glb** und für die Unterstützung des **glb**-Kreisverbandes und freuen uns, wenn alle Wünsche in Erfüllung gehen!



Jahreshauptversammlung des Kreisverbandes Limburg-Weilburg

VON BRUNO WEIHRAUCH



von links nach rechts: Baumann, Hofmann, Dormagen, Erbach, Eisenbach, Dippe, Preis, Abel.

Auf der Jahreshauptversammlung des glb-Kreisverbandes Limburg-Weilburg konnte der Vorstand Ralf Abel und Thomas Baumann für 25-jährige Mitgliedschaft ehren. Für 40-jährige Mitgliedschaft wurden Felicitas Eisenbach, Heinz Hofmann, Roswitha Hilfrich, Wenzel Preis, Josef Erbach, Norbert Heep, Klaus Dippe und Rainer Pflomm geehrt. Für 60 Jahre Mitgliedschaft im glb wurde Thea Müller-Lehn geehrt. Der Vorsitzende des Kreisverbandes, Jonas Dormagen, bedankte sich bei den langjährigen treuen Mitgliedern und überreichte ihnen die Ehrenurkunden.

Im Anschluss wurden die Delegierten des Kreisverbandes für die Vertreterversammlung 2020 gewählt. Diese sind Steffen Lippert, Lutz Grapengeter und Tatjana Böhm sowie als Stellvertreter Sabine Ferger, Thomas Magyar und Bruno Weihrauch.

Nach der Entlastung des Vorstandes wurden Neuwahlen durchgeführt. Als neuer Kreisvorsitzender wurde Steffen Lippert gewählt. Das Amt des Stellvertretenden Vorsitzenden übernimmt Herr Lutz Grapengeter. Herr Thomas Magyar führt die Tätigkeit des Schriftführers aus. Im Amt bestätigt wurden Tatjana Böhm (Kassenwartin) und Bruno Weihrauch (Pressewart). Herr Lippert bedankte sich beim ehemaligen Vorsitzenden Herrn Dormagen für die geleistete Arbeit. Herr Dormagen kann das Amt nicht weiterführen, da er beruflich nicht mehr im Kreis Limburg-Weilburg tätig ist.

Die Landesvorsitzende des glb, Frau Monika Otten, referierte über Neuigkeiten aus dem Landesvorstand und nahm Bezug auf die Bedeutung der kommenden Personalratswahlen.

Sie berichtete von Gesprächen mit dem Hessischen Kultusminister Herrn Prof. Dr. Alexander Lorz, in denen in verschiedenen Konstellationen die Interessen der Beruflichen Schulen vertreten wurden. Neben anderen Stellungnahmen des glb im Kulturpolitischen Ausschuss des Hessischen Landtages hob sie die Stellungnahme des glb zur Umsetzung des Digitalpakts Schule in Hessen hervor, die auf der Homepage des glb zum Download zur Verfügung steht.

Zum Abschluss lud sie die anwesenden Mitglieder herzlich zu einer Informationsveranstaltung des glb an der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg am 6. Februar 2020 ein.



von links nach rechts: Grapengeter, Böhm, Lippert, Weihrauch

Am Fachbereich Humanwissenschaften der Technischen Universität Darmstadt, Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik, Arbeitsgruppe Technikdidaktik ist zum nächst möglichen Termin eine Stelle als

Wiss. Mitarbeiterin/ Mitarbeiter (m/w/d) – 100 %

in einem zunächst auf 4 Jahre befristeten Arbeitsverhältnis zu besetzen.

Ihre Aufgaben:

Die Stelle wird aus Mitteln der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ finanziert.

Aufgabengebiet:

Sie werden die Entwicklung digitaler Lehr-Lernmedien sowie die Generierung eines Webportals im Rahmen des Verbundprojektes „Technik- und Wirtschaft: integrierte Didaktik“ mit dem Schwerpunkt Lehramt an beruflichen Schulen bearbeiten. Die Entwicklung von bundesweit einsetzbaren digitalen Lerneinheiten für das Lehramtsstudium technischer Fachrichtungen ist zentraler Gegenstand des Projektes.

Ihr Profil:

- Sie sind besonders im Bereich der digitalen Medienentwicklung qualifiziert und interessiert
- Sie verfügen über ein erfolgreich abgeschlossenes Studium eines beruflichen Lehramts vorzugsweise in technischen Domänen bzw. im Bereich Medieninformatik, Medientechnik
- Sie interessieren sich für die Entwicklung digitaler Lehr-Lern-Medien und haben möglicherweise diesbezügliche Erfahrungen

Ihre Voraussetzungen:

- Guter oder sehr guter Hochschulabschluss (I. Staatsprüfung)
- Gute oder sehr gute wissenschaftliche Hausarbeit (Masterthesis)
- Ausgeprägte Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit und Flexibilität

Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion wird gegeben. Das Erbringen der Dienstleistung dient zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Bewerberin/des Bewerbers.

Die Technische Universität Darmstadt strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen am Personal an und fordert deshalb besonders Frauen auf, sich zu bewerben. Bewerberinnen oder Bewerber mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder diesen Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für die Technische Universität Darmstadt (TV - TU Darmstadt).

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Publikationen, Lehr- und/oder Projekterfahrung) unter Angabe der Kenn-Nummer an den Dekan des Fachbereichs Humanwissenschaften der Technischen Universität Darmstadt, Alexanderstraße 10, 64283 Darmstadt, zu senden (bevorzugt per E-Mail in einem einzigen pdf-Dokument an dekanat@humanw.tu-darmstadt.de). Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Herrn Prof. Dr. Ralf Tenberg (tenberg@td.tu-darmstadt.de).

Kenn-Nr. 14

Bewerbungsfrist: 30.6.2020



**WIR VERTRETEN DIE
INTERESSEN DER
BERUFLICHEN SCHULEN
AUCH AUF BUNDESEBENE IN
EINEM STARKEN NETZWERK!**

Digitalisierung
Nachwuchskräfte-sicherung
Ausbildung 4.0
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Modernisierung der Lehreraus-, fort- und -weiterbildung

