

Lehrkräftebildung von Morgen

04 *Es wird Zeit – Reform der
beruflichen Bildung tut Not*

06 *Heidi Hagelüken
zieht sich aus dem Landesvorstand zurück*

09 *Wie können wir direkt und nachhaltig
unseren Lehrpersonenbedarf
an den beruflichen Schulen decken?*



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

I N H A L T *Ausgabe Dezember 2023*

3 Vorwort

4 Aktuelles

- Es wird Zeit – Reform der beruflichen Bildung tut Not
- Es ist an der Zeit, die »aktive pädagogische Bühne« im glb zu verlassen!
- Bericht über die Delegiertenversammlung des glb im World Cafe-Format
- Wie können wir direkt und nachhaltig unseren Lehrpersonenbedarf an den beruflichen Schulen decken?

14 Pressemitteilungen

- dbb fordert 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr für Beschäftigte in Hessen
- Gendergerechte Sprache
- Geschlechtergerechte Sprache – wir wollen nicht nur »mitgemeint« sein!

16 Aus den Kreisverbänden

- Informationsveranstaltung »Beamtenversorgung« des dlh-Kreisverband Fulda
- KV Werra-Meißner Langjährige Mitglieder geehrt und neuer Kreisvorstand gewählt

19 In eigener Sache

- Versand der Impulse als PDF
- Vervollständigung der Mitgliederdatensätze
- Änderungsmitteilungen

I M P R E S S U M

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

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

Wieder geht ein Jahr zu Ende und wir freuen uns auf die bevorstehende Weihnachtszeit und ein paar erholsame unterrichtsfreie Tage. Die Weihnachtszeit ist auch eine Zeit, um Danke zu sagen an all' die Menschen, die sich für unsere Interessen einsetzen. Mein Dank gilt hier den Schulleuten vor Ort, die dort die Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung durchführen, den Kreisvorsitzenden, die in der Region und in der Delegiertenversammlung Aufgaben übernehmen und nicht zuletzt den Landesvorstandsmitgliedern, die sich hessenweit und zum Teil bundesweit in verschiedener Weise einsetzen für die Belange der beruflichen Bildung.

Aus besonderem Anlass möchte ich an dieser Stelle Heidi Hagelüken hervorheben und meinen ganz besonderen Dank aussprechen. Frau Hagelüken hat sich nicht nur als Schul- und Studienseminarleiterin für die berufliche Bildung und deren Weiterentwicklung stark gemacht, sondern sich auch in vielfältiger Weise ehrenamtlich auf diesem Gebiet engagiert. Den glb unterstützt sie seit fast 20 Jahren tatkräftig im Landesvorstand im Bereich Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung. In diesem Bereich arbeitete sie nicht nur auf Landes-, sondern auch auf Bundesebene bei unserem Bundesverband BvLB in der Fachkommission Lehrkräftebildung mit. Nun hat sie sich entschieden, sich von ihrer Funktion im Landesvorstand zurückzuziehen. Im kommenden Jahr wird sie jedoch noch ihre Arbeit in der BvLB Fachkommission Lehrkräftebildung auf dringende Bitten hin fortsetzen. Ich bedauere ihren Abschied sehr, da ich von ihr vielfältige Unterstützung erfahren und unseren Austausch über bildungspolitische Fragen sehr geschätzt habe. In ihrem Artikel »Es ist an der Zeit, die «aktive pädagogische Bühne« im glb zu verlassen!« gibt sie uns wichtige Anliegen mit auf den Weg. Ihr Engagement wird uns sehr fehlen!

So wie auch Frau Hagelüken die berufliche Bildung sicherlich nie aus den Augen verlieren wird, so gilt dies auch für unseren Ehrenvorsitzenden Arnold Gündling. In seinem Artikel »Es wird Zeit – Reform der beruflichen Bildung tut Not« beschreibt er die grundlegende Strukturkrise des Bildungssystems. Facharbeitermangel, unbesetzte Ausbildungsplätze und die Abiturientenquote von fast 50 Prozent seien die aktuellen Krisenindikatoren für die Schiefelage. Eine langfristige Besserung werde nur eintreten, wenn die Diskriminierung der beruflichen Bildung und ihrer Abschlüsse gegenüber der universitären Bildung durch eine Gleichwertigkeit ersetzt werde. Kerschensteiner und Humboldt müssten gleichberechtigt werden. Lesen Sie dazu seine Empfehlungen in der vorliegenden Ausgabe.

»Verwirklichung des anerkannten Grundsatzes der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung« ist Teil der in der Satzung des glb darge-

legten Aufgaben, die wir auch nicht aus den Augen verloren haben und dies auch nicht dürfen. Auf unserer Klausurtagung am 15. und 16. September im St. Bonifatiuskloster in Hünfeld haben wir uns auch damit intensiv auseinandergesetzt. In dieser dynamischen Veranstaltung, die u. a. im Format eines World Cafe stattfand, wurden vor dem Hintergrund einer Leitbildarbeit verschiedene Themenbereiche diskutiert und Ideen gesammelt, die das langfristige Ziel des glb zur Verbesserung der Bildungslandschaft und der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder verdeutlicht. Insgesamt war die Delegiertenversammlung ein wichtiger Schritt in Richtung eines gestärkten und zukunftsfähigen glb. Lesen Sie dazu auch die weiteren Ausführungen unseres Landesvorstandsmitgliedes Britta Bergmann, der ich an dieser Stelle ebenso wie Markus Sennlaub für die gelungene Planung und Organisation der Leitbildarbeit herzlich danke.

Ein weiterer wichtiger Punkt unserer Klausurtagung war der Austausch über die Situation der Fachlehrkräfte an Beruflichen Schulen. Zu diesen Anlass waren Claudia Hohmann und Judith Kremer, Mitglieder des Leitungsteams der Koordinatoren/-innen für Fachpraxis an beruflichen Schulen in Hessen, zu uns nach Hünfeld gekommen. Herzlichen Dank für den konstruktiven Austausch, den wir gerne fortsetzen wollen.

Je nach Standort und Struktur erleben die beruflichen Schulen aktuell eine Zuspitzung der Personalsituation. »Wie können wir direkt und nachhaltig unseren Lehrpersonenbedarf an den beruflichen Schulen decken?« Prof. Dr. Ralf Tenberg macht dazu einen Lösungsvorschlag, den sie in der vorliegenden Ausgabe lesen können.

Um Menschen für einen Beruf zu begeistern, muss dieser attraktiv sein. Zur Attraktivität gehören auch die finanziellen Rahmenbedingungen. Der dbb Hessen fordert 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr für Beschäftigte in Hessen. Lesen Sie dazu die entsprechende Pressemitteilung des dbb Hessen, die wir in diesem Heft abgedruckt haben. Als Mitglieder des glb und damit indirekt des dbb Hessen sollten wir, wo auch immer wir das können, die Aktionen des dbb Hessen unterstützen. Auch Versorgungsempfänger*innen sind herzlich willkommen, denn es geht auch um ihre Rente und ihre Pension!

Nicht nur bei den Tarifverhandlungen gilt es für unsere Interessen einzutreten, sondern auch bei den Personalratswahlen machen wir uns stark. Je mehr Wähler wir gewinnen können, desto besser sind unsere Aussichten auf eine gute Personalvertretung in den Schulpersonalräten, den Gesamtpersonalräten an den Staatlichen Schulämtern und im Hauptpersonalrat beim Hessischen Kultusministerium. Das Wahlkampfteam des Bündnisses Deutscher Lehrerverband Hessen (dlh), dem auch der glb angehört,



hat sich schon mehrfach virtuell und auch in Präsenz getroffen. Für den glb vertreten sind die Landesvorstandsmitglieder Dr. Claus Wenzel, Britta Bergmann und Carsten Noll sowie die Kreisvorsitzende Mireille Kadel. Selbstverständlich gehöre ich als Landesvorsitzende dem Team ebenfalls an.

Auch des Themas »Beamtenversorgung« nimmt sich der dlh an. Der glb-Kreisvorsitzende Thomas Beer berichtet in seinem Artikel über eine gemeinsame Informationsveranstaltung des dlh-Kreisverbandes Fulda zu dieser Thematik, an der über 90 Kolleginnen und Kollegen im Medienzentrum der Ferdinand-Braun-Schule teilnahmen.

Neuigkeiten gibt es auch aus dem Kreisverband Werra-Meißner. Auf der dortigen Kreisversammlung wurden langjährige Mitglieder geehrt und ein neuer Kreisvorstand gewählt. Nach über 10 Jahren im Amt

hatte sich der Kreisvorsitzende, Klaus Heuckerroth, nicht mehr zu Wahl gestellt. Auch ihm gilt mein herzlicher Dank für die geleistete Arbeit und das Engagement für den glb. Herzlich gratulieren möchte ich dem Nachfolger Walter Malcherek sowie den weiteren Vorstandsmitgliedern und Beisitzern, unter denen sich auch unser stellvertretender Landesvorsitzender Dr. Claus Wenzel befindet.

Ihnen allen wünsche ich von ganzem Herzen frohe Festtage im Kreise geliebter Menschen und ein gutes und erfolgreiches Jahr 2024!

Ihre
Monika Otten
glb-Landesvorsitzende



Das Bildungssystem befindet sich in einer grundlegenden Strukturkrise. Facharbeitermangel, unbesetzte Ausbildungsplätze und die Abi-

Die SPD Landtagsfraktion möchte den Fachkräftemangel bekämpfen, indem die Berufsschulen mehr Geld, mehr Personal und mehr Eigenständigkeit erhalten sollen. Ob sich hinter den Forderungen ein realistischer Plan verbirgt, der zur Gleichbehandlung des beruflichen Bildungssystems mit dem gymnasial-universitären führt, ist zu bezweifeln.

Der regelmäßig genannte Vorschlag mehr Geld den Berufsschulen zur Verfügung zu stellen, ist aufgrund der vielfältigen Finanzierungsstrukturen keine Lösung. Hinsichtlich der Forderung nach mehr Geld muss man wissen, dass die Lehrkräfte von den Bundesländern finanziert werden. Alle anderen Ausgaben an den Schulen haben die Landkreise und die kreisfreien Städte als Schulträger zu tragen. Dazu gehören: Neubau, Sanierung und Unterhalt der Schulgebäude, die Sachausstattung wie IT, Finanzierung von Hausmeistern, Verwaltungspersonal, Supporttechniker etc. Aus unterschiedlichen Gründen reichen die Finanzmittel der Schulträger oftmals nur für das Notwendige. Die Klagen über die mangelhafte Sanitärausstattung an den Schulen ist ein bezeichnendes Beispiel für die knappen Finanzmittel.



Es wird Zeit – Reform der beruflichen Bildung tut Not

VON ARNOLD GÜNDLING



turientenquote von fast 50 Prozent sind die aktuellen Krisenindikatoren für die Schiefelage. Eine langfristige Besserung wird nur eintreten, wenn die Diskriminierung der beruflichen Bildung und ihrer Abschlüsse gegenüber der universitären Bildung durch eine Gleichwertigkeit ersetzt wird. Kerschensteiner und Humboldt müssen gleichberechtigt werden.

Und die Forderung nach mehr organisatorischer und pädagogischer Eigenständigkeit der Berufsschulen ist eine Worthülse, unter der sich jeder etwas Anderes vorstellen kann, wohlwissend, dass bereits gegenwärtig die Berufsschulen nach § 127 HSchG in Hessen einen hohen pädagogischen und organisatorischen Freiheitsgrad in Anspruch nehmen können.

Nachfolgend sind einige Stellschrauben genannt, die langfristig verändert werden müssen, um dauerhaft die berufliche Bildung aufzuwerten und damit attraktiver zu gestalten.

Berufsschullehrerinnen und -lehrer, nicht nur in den technischen Ausbildungsberufen, fehlen seit vielen Jahren in allen Bundesländern. Bereits während des Berufsschullehrerstudiums wechseln viele Studenten das Studienfach aus unterschiedlichen Gründen. Neueinstellungen an den beruflichen Schulen entfallen demzufolge mangels Bewerberinnen und Bewerbern. Nur eine deutlich steigende Zahl an Studierenden, die tatsächlich nach dem Studienabschluss an die Berufsschulen gehen, kann an dieser Stelle dauerhaft etwas bewegen. Um das Ziel zu erreichen ist sicherlich eine bessere Betreuung der angehenden Lehrerinnen und Lehrer durch die Hochschulen und die beruflichen Schulen geboten. An einigen Hochschulen ist bereits heute ein Mentoringsystem vorbildlich installiert.

Um den Facharbeitermangel zu verringern und gleichzeitig den Mangel an Lehrkräften an Berufsschulen zu reduzieren, bieten sich weitere Möglichkeiten an, die kaum zusätzliche Finanzmittel erfordern.

Das theorielastige Fach Arbeitslehre sollte durch regelmäßig stattfindende methodisch-didaktisch strukturierte Betriebsprojekte in Haupt-, Real-, und Gesamtschulen sowie Gymnasien in Kooperation mit den beruflichen Schulen sowie Ausbildungsbetrieben ersetzt werden. Oft kennen die Jugendlichen durch die regelmäßige Dominanz des Smartphones in ihrem Alltag nicht die vielfältigen fachlichen und sozialen Anforderungen sowie die kreativen Herausforderungen der neu geordneten Ausbildungsberufe in Verbindung mit den aktuellen Strukturen der Betriebe.

Parallel dazu sollten die in der Grundschule stattfindenden Übergangskonferenzen auch die beruflichen Schulen eingeladen werden. Deren Vertreter können den Erziehungsberechtigten aufzeigen, dass die Bildungswe-

ge der beruflichen Bildung ebenfalls vorbildliche Aufstiegsperspektiven bieten – nicht nur der gymnasiale.

Weiterhin sollten die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen von Organisationsaufgaben, von Verwaltungstätigkeiten sowie dem Support der IT entlastet werden. Stattdessen sollte der Schwerpunkt der Tätigkeit auf der professionellen Vermittlung der Lerninhalte liegen.

Die größte Herausforderung für die Landesregierungen in allen Bundesländern dürfte jedoch die Umsetzung der Gleichwertigkeit von beruflicher und universitärer Bildung sein. Bereits jetzt hat die EU die Gleichwertigkeit des Bachelorabschlusses mit dem Abschluss als Meister, Fachwirt oder Techniker über den europäischen Qualifikationsrahmen beschlossen. Alle vorgenannten Abschlüsse sind der Niveaustufe 5 des Qualifikationsrahmens zugeordnet. In Deutschland besitzt die Zuordnung Gesetzeskraft. Es fehlt jedoch seitens der Landesregierungen und den Tarifparteien als Vorreiter für Industrie Handwerk und Verbänden der Mut, alle Absolventen mit vergleichbarer Qualifikation in die gleiche Besoldungs- resp. Tarifgruppe einzustufen. Und aus der Qualifikationsstufe 5 könnten darüber hinaus Fachlehrer für den arbeitstechnischen Unterricht an beruflichen Schulen gewonnen werden, die sich anschließend über ein einschlägiges Masterstudium für den Höheren Dienst an den beruflichen Schulen weiter qualifizieren können. Sicherlich eine Möglichkeit, um den Berufsschullehrermangel merklich zu reduzieren.

Dass dieser Vorschlag erfolgreich sein kann, zeigt ein Blick 60 Jahre zurück. Mit einem Realschulabschluss sowie einer Berufsausbildung konnte man in den 1960er Jahren nach acht Semestern den Abschluss als Diplomingenieur (FH) oder Diplombetriebswirt (FH) erreichen. Entscheidend war, dass die Hochschule die unterschiedliche schulische Vorbildung in den beiden ersten Semestern kompensierte. Heute können Meister zwar ein Studium beginnen, ihre andersgeartete Vorbildung bleibt jedoch an der Hochschule unberücksichtigt. Dass Viele an der Hochschule anschließend scheitern, darf dann nicht verwundern. ←

Es ist die richtige Zeit zurückzutreten und allen Kolleginnen und Kollegen im aktiven beruflichen Bildungsgeschehen Evaluation, Weiterentwicklung und gewerkschaftliche Vertretung im Themenfeld der Lehrkräfteausbildung, der Lehrkräftefort- und -weiterbildung zu überlassen.

Es ist an der Zeit, die »aktive pädagogische Bühne« im glb zu verlassen!

HEIDI HAGELÜKEN



Was ist, ist gewachsenes Verhalten, Verfahren, Verlangen.

Was sein wird, ist Anpassung an die Realitäten: fachwissenschaftlich/fachdidaktisch, den Wandel der Berufsbilder berücksichtigend,

- pädagogisch/psychologisch,
- politisch allgemein, bildungspolitisch, beruflicher Bildung gemäß,
- akademisch mit und in dualer Ausbildung.

mit Innovationsbereitschaft, Innovationswillen, Flexibilität, Zeit und mal privater/mal beruflicher Priorität.

und dem Ziel

berufliche Bildung zeitgemäß weiterzuentwickeln auf der Grundlage von qualitativer beruflicher Handlungskompetenz und von Engagement, um entsprechende gesellschaftliche Anerkennung bei adäquaten Ausbildungs-, Arbeitsbedingungen, Chancen individueller Weiterentwicklung, auch Besoldung, fordern und rechtfertigen zu können.

Handlungsgrundlage für den glb in Sachen Lehrkräfteaus-, Lehrkräftefort- und -weiterbildung bleibt die Prognose der KMK: »Bei den Lehrämtern der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen ist bundesweit bei durchschnittlich 2700 kalkulierten Neubewerbern im Verhältnis zu fast 4400 nötigen Einstellungen in den Jahren 2021 bis 2035 die Situation sehr angespannt. Der Einstellungsbedarf kann demnach im Durchschnitt nicht gedeckt werden (durchschnittlicher Deckungsgrad 62,3 %).¹⁾

Ende 2023/Anfang 2024 wird die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der KMK ein Gutachten mit dem Arbeitstitel »Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftequalifizierung« für einen hochwertigen Unterricht« vorlegen.²⁾

Diversität, Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung machen deutlich, dass es auch für das Ressort Lehrkräfteaus-, Lehrkräftefort- und -weiterbildung dringend notwendig ist, Maßnahmen zu fordern, die nicht nur auf den Lehrermangel bezogen sind, sondern die die Zukunft der beruflichen Bildung aktiv gestalten und mit strukturellen Veränderungen den Transformationsprozess begleiten, so dass alle Akteure an und in Lehrkräfteaus-, Lehrkräftefort- und -weiterbildung in ihrem Weiterentwicklungsprozess unterstützt werden können.

Hieraus erwachsen meine **Anliegen an meine Nachfolge:**

- in Wort und Taten beizutragen, dass der Beruf der Lehrkraft an beruflichen Schulen den Erwartungen der Studierenden heute und zukünftig phasenübergreifend - vom Studium über den Vorbereitungsdienst bis hin zum Berufseinstieg und darüber hinaus - entsprechender und attraktiver gestaltet wird. Das gilt u. a. im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, veränderte Arbeitszeitmodelle, zeitgemäße Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, aktuelle, strukturierte und entsprechend organisierte Fort- und Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten im Bildungssystem, technische und didaktisch-methodisch digitale



Unterstützung, Arbeit mit und in multiprofessionellen Teams etc.

- Überlegungen aufzugreifen, weiterentwickeln, Vorschläge zu unterbreiten und zu erörtern, die unterschiedlichen Zugangswege zum Abschluss mit dem Lehramt an beruflichen Schulen (z. B. Quer- und Seiteneinstieg, berufsbegleitendes Studium etc.) zulassen, den Standards des grundlegenden Lehramtsstudiums entsprechen, damit vergleichbar sind und in allen Bundesländern anerkannt werden.
Dabei sollten Flexibilität in Zeit, Wahl der Module auf der Grundlage individuell nachweisbarer Kompetenzen ermöglicht werden und damit zu sozialer und gesundheitlicher Verträglichkeit ohne - wie jetzt beobachtbar - Überforderung führen.
- Digitalisierung und Digitalität sind aus meiner Sicht Chance und Herausforderung für Universität, Vorbereitungsdienst, Schule mit Konsequenzen für die Lehrkräftebildung.
Das bedingt den Einsatz des glb für:
 - ⇒ Verankerung von digitaler Medienbildung in Ausbildungscurricula, Dokumentation und Reflexion von Kompetenzentwicklung in Aus-, Fortbildung, Weiterbildung und Beruf (s. dazu HLbG/HLbGDV in der aktuellen Fassung),
 - ⇒ Entwicklung von souveräner und selbstbestimmter Bewegung in digitaler Schulwelt,
 - ⇒ phasenübergreifendem Interdisziplinärem Informations- und Erfahrungsaustausch,
 - ⇒ aktiver Mitgestaltung von Schule, Bildung, Erziehung durch reflexive, kritische, medienpädagogische, domänenspezifische, fachspezifische und interdisziplinäre Lehrkompetenzen,
 - ⇒ Nutzung des Pädagogischen Doppeldeckers.
- Die Nähe der Berufsbildung zum Arbeitsmarkt sorgt dafür, dass dessen veränderte Anforderungen deutlicher und direkter auf die Bildung des Bildungspersonals rückwirken müssen. Damit war, ist und bleibt es weiterhin Aufgabe des glb, insbesondere in der Lehrkräfteaus-, Lehrkräftefort- und -weiterbildung, Rahmenbedingungen zu fordern, die es ermöglichen:
 - ⇒ Medienbildung, Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen in Kooperation mit betrieblichen Partnern zu registrieren, zu integrieren, umzusetzen, denn gemeinsame Lernaktivitäten mit Betrieben und Institutionen in Wirtschaft und Verwaltung stärken gegenseitige Akzeptanz, Kommunikation, Kooperation

und führen zu aktueller beruflicher Handlungskompetenz (Doppeldecker).
Zudem ist aus meiner Sicht beobachtbar, dass digitale Transformation sowohl vom Bildungspersonal als auch von den Beschäftigten in Wirtschaft und Verwaltung dieselben Kompetenzanforderungen erlangen, nämlich: Selbstkompetenz, lebenslanges Lernen, Selbstregulationsfähigkeit, Lernfähigkeit.³⁾
⇒ digitale Möglichkeiten zur ortsunabhängigen Kommunikation, Kollaboration, Vernetzung zu schaffen, zu nutzen und vorzuleben,
⇒ virtuelle Veranstaltungen, Szenarien, hybride Ausbildungszusammenkünfte auch zum Erhalt standortnaher Ausbildung zu gestalten.

**»Innovationen sind Pfeiler,
die die Zukunft tragen.«**

(Norbert Steffel)

**»Der eine wartet,
dass die Zeit sich wandelt,
der andere packt sie kräftig an
und handelt.«**

(Dante, Alighieri)

- Für mich war und ist es selbstverständlich, dass jede Lehrkraft die Möglichkeit erhält, aber auch von sich selbst aus verpflichtet ist, sich fachlich und interdisziplinär fortzubilden.
Entstandene Herausforderungen des Wandels von Arbeit und Lernen führen damit zu zusätzlichen Belastungen des Bildungspersonals.
Darauf ist immer wieder aufmerksam zu machen! Fort- und Weiterbildung, verstärkte Netzwerkarbeit und Kooperationen, Diversifizierung von Bildungsarbeit, veränderte Lernbegleitungen, u. a. erfordern Zeit und neue Kompetenzen.³⁾
Hieraus erwächst für mich die gewerkschaftliche Forderung, dass individuelle Fortbildung, aber auch professionelle Weiterentwicklung in kollegialen Teams mit den Pflichtstunden als Arbeitszeit verrechnet werden sollten.

**Weiterhin dem glb viel Erfolg für seine
Aktivitäten!**



1) Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.03.2022: Lehrkräfteeinstellungsbedarf und –angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021-2035 –zusammengefasste Modellrechnungen der Länder

2) https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2022/SWK-Arbeitsprogramm_2023_2024.pdf

3) Elsholz, Uwe, Klosemann, Stefan: New Work, new work and new learning für das Personal in der beruflichen Bildung, Ergebnisse eines Literaturreviews in Bildung und Beruf, Juli/August 2023, S. 252

Die Delegiertenversammlung des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen (glb) versammelte sich am 15. und 16. September 2023 zu einer produktiven Sitzung im Kloster in Hünfeld, die u. a. im Format eines World Cafe stattfand. In dieser dynamischen Veranstaltung wurden vor dem Hintergrund einer Leitbildarbeit verschiedene Themenbereiche diskutiert und Ideen gesammelt, die das langfristige Ziel des glb zur Verbesserung der Bildungslandschaft und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder verdeutlicht. Insgesamt war die Delegiertenversammlung ein wichtiger Schritt in Richtung eines gestärkten und zukunftsfähigen glb.

Bericht über die Delegiertenversammlung des glb im World Cafe-Format

VON BRITTA BERGMANN



Die wichtigsten Ergebnisse des World Cafe werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Die Teilnehmer der Versammlung betonten die Bedeutung kontinuierlicher Informationsbeschaffung und Bedarfsermittlung, um die Arbeitsbedingungen der Mitglieder verbessern zu können. Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels könnten daher sein, die Durchführung regelmäßiger (online) Mitgliederbefragungen, idealerweise alle vier Jahre vor der Hauptpersonalratswahl, die Einrichtung einer Telefonhotline und offener Sprechstunden für Mitglieder sowie die Veröffentlichung von Informationen über geltende Arbeitsschutzbestimmungen und Mitgliederrechte in Verbandspublikationen.

Um die Mitglieder aktiv zu unterstützen, wurden Maßnahmen wie die Veröffentlichung von Artikeln in Tageszeitungen, Anfragen an betroffene Dienststellen über Haupt- und Gesamtpersonalräte sowie die Verteilung von Informationsflyern in Lehrerzimmern vorgeschlagen.

Es wurde auch betont, dass eine effektive Vernetzung mit verschiedenen Akteuren, einschließlich Schulträgern, Schulkommissionen, Fraktionen im Kreistag, Schulleitungen, Gesamtpersonalräten und dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), entscheidend ist.

Die Versammlungsteilnehmer diskutierten auch Möglichkeiten zur Förderung des Gemeinschaftsgeistes und zur Steigerung der Mitgliederzufriedenheit. Hierzu gehören die Bereitstellung von Giveaways für Mitglieder, die Organisation gemeinsamer Aktivitäten, die Aktivierung von Schulgruppen und die Durchführung von Dankesfeiern und Mitgliederehrungen.

Die Mitgliederwerbung könnte durch persönliche Treffen mit neuen Kolleginnen und Kollegen, die Anbringung von Werbematerial im Lehrerzimmer, die Veröffentlichung von Wahlergebnissen und die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen mit Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) vorangetrieben werden.

Die Bedeutung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung wurde betont. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Vorschläge wie die Forderung nach einer eigenen Vertretung der beruflichen Schulen im Hessischen Kultusministerium (HKM), die Vorstellung der beruflichen Bildung im Landeselternbeirat, die Nutzung von Social Media und die Erstellung von Erklärvideos zum Berufsbildungssystem genannt.

Die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und Organisationen wurde als Schlüssel zur Förderung der gesellschaftlichen und politischen Wahrnehmung von beruflicher Bildung angesehen. Dies schließt die Klärung von Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten sowie die Nutzung von Ausbilderarbeitskreisen und die Zusammenarbeit mit Berufsbildungsausschüssen, Vereinen, Universitäten, Studienseminaren, Berufsbildungszentren, Firmen, Innungen, Kammern und Prüfungsausschüssen ein.

Insgesamt wurden auf der Delegiertenversammlung des glb eine Vielzahl von Ideen und Maßnahmen diskutiert, um u. a. die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Mitgliederzufriedenheit zu erhöhen und die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung in der gesellschaftlichen und politischen Wahrnehmung voranzutreiben. Diese Ideen werden nun in konkrete Ziele und Maßnahmen umgesetzt, um die Vision des glb effektiv zu realisieren.





Je nach Standort und Struktur erleben die beruflichen Schulen aktuell eine Zuspitzung der Personalsituation. Dass man insbesondere in den technischen Domänen immer schon Probleme hat, alle Stellen zu besetzen ist nichts Neues. Dass nun aber immer mehr Personal zum Einsatz kommt, das dafür entweder gar nicht (z.B. Studierende) oder nur bedingt (z.B. Lehrpersonen für den fachpraktischen Unterricht) qualifiziert ist, kann als Alarmzeichen wahrgenommen werden. Die Systeme werden

Wie können wir direkt und nachhaltig unseren Lehrpersonenbedarf an den beruflichen Schulen decken?

Ein Lösungsvorschlag

VON RALF TENBERG

immer mehr ausgereizt, durch systematische Mehrarbeit, aber auch durch Klassenzusammenlegungen, und Unterrichts-Einsparnisse in nicht-beruflichen Fächern und auch durch den zunehmenden Einsatz von Hilfspersonal. Dahinter steht die Hoffnung, dass man »mal wieder nur ein Tief durchschreiten« müs-

se. Angesichts der deutschlandweiten Gesamtmisere im Lehrberuf und der immer weiter sinkenden Zahlen an Studierenden im beruflichen Lehramt ist diese Hoffnung jedoch vergebens. Die Reaktionen der Ministerien in den Bundesländern sind ebenso phantasielos wie hilflos, allen voran die KMK, mit ihren »Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel (Tenberg, 2023). Würde man diese Vorschläge umsetzen, würde absehbar genau das Gegenteil vom Intendierten passieren: noch mehr Lehrpersonen würden sich aus dem Dienst zurückziehen und noch weniger junge Menschen würden in ein Lehramtsstudium gehen. Im Folgenden werden kurz die aktuelle Situation und deren zentrale Problematik umrissen, um dann anschließend ein Grobkonzept für ein berufliches Lehramtsstudium erläutert, welches dual aufgebaut ist, unmittelbar an den Schulen andockt und in 3 Jahren durchlaufen werden kann.

Karl Bachmann hatte vor über 20 Jahren offengelegt, dass nur etwa 23 % der Lehrpersonen an beruflichen Schulen den grundständig universitären Weg gegangen waren (1999, S. 147). Ebenso viele (23 %) waren als Lehrpersonen mit einem berufsbezogenen fachwissenschaftlichen Universitätsstudium ohne erziehungswissenschaftliche Studienanteile und 12 % mit berufsbezogenem fachwissenschaftlichen Fachhochschulstudium im Schuldienst. 28 % waren Lehrpersonen mit gymnasialem Examen, wobei dies von 17 % an Universitäten und von 11 % an pädagogischen Hochschulen erworben wurde. Immerhin 14 % hatten entweder einen Meister- oder einen Techniker-Abschluss (S. 89 f.). Wir sind es also seit jeher gewohnt, dass Lehrpersonen über die unterschiedlichsten Wege und Zugänge an berufliche Schulen kommen und auch die heftigsten Kritiker müssen sich der Tatsache stellen, dass das funktioniert. Jedem, der in diesem Bereich arbeitet, ist klar, warum gerade in der beruflichen Bildung so viele Quer- und Seiteneinsteiger arbeiten: Erster Hauptgrund dafür ist die Tatsache, dass diejenigen, die eine Studienberechtigung haben, nur selten eine Berufsausbildung vollzogen haben und somit die berufliche Bildung überhaupt nicht kennen. Zweiter Hauptgrund ist die Tatsache, dass der ohnehin sehr



lange Weg über Universität und Vorbereitungsdienst ins Klassenzimmer im beruflichen Bereich noch länger und schwieriger wird, da ohne Ausbildung ein Berufspraktikum absolviert werden muss. Warum ein Gymnasiast ohne Ausbildung dann ein Studium antreten soll, für ein Lehramt, über das er weder berufspraktische noch kontextuelle Erfahrungen hat, ist also wenig nachvollziehbar – die meisten Lehrpersonen, die das berufliche Lehramt grundständig studiert haben, kommen daher über den beruflichen Bildungsweg. Aber auch für sie kann dies nur in Ausnahmefällen ein linearer Entwicklungspfad sein, denn wer aus dem Beruf heraus Abitur macht, intendiert im Regelfall nicht ein Lehramt, sondern einen akademischen Beruf, der an seinem Ausbildungskontext andockt. Ich selbst wollte nach meiner Ausbildung als Technischer Zeichner das Abitur nachholen, um Maschinenbau-Ingenieur studieren zu können. Man kann somit zusammenfassen, dass unsere schulische Patchwork-Situation mit Lehrpersonen unterschiedlichster Zugänge und Biografien nichts Neues ist und, dass wir sich damit alle arrangiert haben.

Inzwischen hat sich die Situation aber deutlich zugespitzt. Laut KMK fehlen deutschlandweit bis 2025 rund 25.000 Lehrkräfte. Bis zum Jahr 2030 wird absehbar ein Negativsaldo zwischen Lehrkräfte-einstellungsbedarf und -neuangebot von rund 31.000 Lehrkräften entstehen. Klaus Klemm legt in einer Expertise zur Entwicklung von Lehrpersonen-Angebot und -Bedarf offen, dass diese Zahlen durchaus schöngerechnet sind und korrigiert (in einem vorsichtigen Szenario) nach oben auf ca. 40.000 Lehrkräfte bis zum Jahr 2025 bzw. 85.000 bis zum Jahr 2035 (Klemm 2022). Größte betroffene Gruppe ist hier das Grundschullehramt, unmittelbar gefolgt vom beruflichen Lehramt.

Hier können zwei zentrale Trends als ursächlich eingeschätzt werden: zum einen der demografiebedingte Rückgang unserer Schüler:innen und Studierenden, zum anderen ein allgemein nachlassendes Interesse an Lehramtsstudiengängen. Laut Statistischem Bundesamt sank die Zahl der Lehramtsabsolvent:innen zwischen 2011 und 2021 von 33 500 auf 28 900 – eine Differenz von fast 14 %. Dass dies kein demografischer Effekt ist, zeigt sich klar am ebenfalls

kleiner werdenden Anteil von Lehramtsstudierenden an unseren Universitäten, der in diesem Zeitraum von ca. 10 % auf 8% gesunken ist. Damit stellt sich die Frage nach den maßgeblichen Ursachen. Die wenigen Studien, die sich mit dieser Frage anspruchsvoll befassen, legen eine Reihe von Gründen in der Außenwahrnehmung des Lehrberufs offen, aber auch Gründe, die auf das Lehramtsstudium hindeuten. Wie oben bereits erwähnt, ist dieses für Abiturient:innen wenig transparent und ungewöhnlich lang. Selbst wenn es angetreten wird, ist die Wahrscheinlichkeit, dass es genau in der angetretenen Schulart bzw. überhaupt als Lehramt abgeschlossen wird bei ca. 50 %. Die anderen 50 % verlassen das Lehramt oder den Studiengang oder die Universität (Güldner et al. 2020). Ein weiterer Dropout (ca. 15 %) erfolgt dann im Vorbereitungsdienst oder danach. Die Gründe für dieses Verlassen des grundständigen Wegs zum Lehramt sind vielfältig, besonders häufig wird dabei das unstrukturierte Studium genannt, in dem man sich ohne Kernfach als relativ heimatlos an der Universität wahrnimmt sowie die Distanz zur beruflichen Praxis, die durch die Studienpraktika kaum kompensiert werden kann. Das Referendariat wird häufig als eine Invertierung des Studiums wahrgenommen, in welchem Pragmatik und Beamtentum dominieren und die universitäre Offenheit in eine dienstbedingte Einengung gekippt wird.

So wenig man an der Demografie ändern kann, so gut ist dies bei Studiengängen möglich. Dass hier in den vergangenen Jahrzehnten nicht erhebliche Modifikationen zumindest erprobt wurden, ist ein Zeichen für die enorme Trägheit bzw. Resilienz dieses Systems, das fortlaufend die Augen vor der Misere verschließt und immer weiter und weiter auf Seite neinstiege und Sondermaßnahmen setzt. Die hier deutschlandweit umgesetzten Programme beinhalten Kombinationen aus universitären Minimal-Inhalten und Referendariats-Bestandteilen sowie unmittelbare Schul-Einsätze, um fachliche Expert:innen zu Berufsschullehrpersonen zu machen. Kritiker sprechen hier von »Schnell-bleich-Verfahren«, da sich in diesen Programmen von genau den Standards konsequent verabschiedet wird, die in den Akkreditierungen der grundständigen Studiengänge zentrale Prämissen



sind. Aber auch mit diesen Maßnahmen werden nicht die aktuellen und absehbaren quantitativen Probleme gelöst. Daher werden sie qualitativ immer noch weiter abgesenkt, indem Ausbildungsanteile zu Gunsten von unmittelbaren Schuleinsätzen reduziert werden, oder man senkt die Zugangsschwellen ab: In der QuiS-Maßnahme des Bundeslandes Hessen, welche bislang Ingenieure mit universitärem Abschluss über ein Schnell-Einstiegsprogramm an die Schulen brachte, wurde die Formulierung nun soweit aufgeweicht, dass man die Fachrichtung nicht mehr studiert haben muss, sondern aus einem Studium ein Unterrichtsfach für das berufliche Lehramt nur noch »ableitbar« sein muss. Was ist damit gemeint? Physik als Basis für Metall-, Elektro- oder Informationstechnik? Geografie als Basis für Bautechnik? Anythin goes – auch diese Rekrutierung wird »erfolgreich« verlaufen, denn das berufliche Schulsystem hat – wie nicht nur die zurückliegenden Jahrzehnte zeigen – personalbezogen eine erstaunliche Resilienz.

Umgekehrt wird von Kritikern dieses Maßnahmen-Unwesens impliziert, dass es stichhaltige Beweise gäbe, welche konkret belegen, wie gut, wirksam, sinnvoll, hochwertig etc. unsere beruflichen Lehramtsstudiengänge sind. Seitdem sie in den 1960er-Jahren von den berufspädagogischen Instituten an die Universitäten gewandert sind, werden sie mit einer wissenschaftlichen Aura umrahmt, die letztlich aber einen überwiegend pragmatischen Hintergrund hat: die Anhebung des beruflichen Lehramts in den höheren Dienst. Deutlich evidenter ist hier aus meiner Sicht der Gegenbeweis aus der gelebten Schulpraxis, in welcher neben den grundständigen Lehrpersonen Quer- und Seiteneinsteiger erfolgreich arbeiten, zudem unterstützt von verschiedenartigsten Hilfs-Lehrpersonen, bei denen das ja auch »irgendwie läuft«. Mit Gegenbeweis meine ich aber nicht, dass all diese Hilfsmaßnahmen »ähnlich hervorragend« wie das grundständige Lehramtsstudium sind, sondern umgekehrt, dass das Lehramtsstudium wohl eine Qualität beansprucht, die sich letztlich in der Schulpraxis kaum auswirkt. Andernfalls müsste hier personalbezogen eine Diskrepanz wahrgenommen werden. Befragt man diesbezüglich Schulleiter:innen, wird eine solche jedoch nicht festgestellt, gegenteilig

stellen sie zumeist fest, dass aus ihrer Sicht die Qualität des Unterrichts kaum vom Ausbildungsweg der einzelnen Lehrperson abhängt, sondern vielmehr von deren Persönlichkeit, Motivation und Engagement (Tenberg, 2018).

Aus universitärer Perspektive muss hier noch angemerkt werden, dass die beruflichen Lehramtsstudiengänge bestenfalls geduldet werden. Nicht zuletzt bedingt durch die äußerst geringen Studierendenzahlen (an der TU Darmstadt z.B. im Elektrotechnik-Bachelor 1 - 2 pro Studienjahr) gilt es Jahr für Jahr diese Studiengänge gegen deren Abschaffung zu verteidigen. Dass sie in dieser Position nur minimalistisch gehandhabt und äußerst pragmatisch umgesetzt werden, versteht sich von selbst. Eigenständig Lehrveranstaltungen für unseren Lehrpersonennachwuchs sind ein Luxus, den sich keine Universität gönnen will bzw. kann.

Eine Novität im weiten und unüberschaubaren Feld der Sondermaßnahmen ist der integrierte Masterstudiengang der TU München, den es inzwischen ca. 8 Jahre gibt und der auch ursächlich war für ähnliche Ansätze z.B. in Hessen das seit 2021 angelaufene »Pilotprojekt zu Master-Studium und Lehrerausbildung«. Hier wird die Idee des Seiteneinstiegs mit dem Konzept des Dualen Studiums gekoppelt. Das ist für Ingenieure sehr attraktiv, denn sie können so ihre Ausbildungszeit verkürzen und erhalten zudem schon im Studium Anwärterbezüge. Das ist insofern gut, weil es mehr Interessent:innen als die herkömmlichen Quer- und Seiteneinstiege anzieht, jedoch insofern auch weniger gut, weil es eben nur für fertige Ingenieur:innen umsetzbar ist. Will man die Idee eines Dualen Studiums für Abiturient:innen umsetzen, fällt der Ansatz deutlich radikaler aus, birgt dabei aber auch ein deutlich größeres Potenzial für die Vergrößerung unseres Lehrer:innennachwuchses.

Ausgehend von einem konsekutiven Konzept wäre das Studium in einen Bachelor aufzuteilen, der nach 6 Semestern zur Lehrbefähigung im beruflichen Hauptfach führt (A12) und einen potenziell anschließenden berufsbegleitenden Master in einem Unterrichtsfach (A13). Ähnlich wie in einem Dualen Studium in der Wirtschaft erhalten die Studierenden von Anfang an Bezüge, welche zum einen den Anwär- →

ter-Bezügen des Vorbereitungsdienstes entsprechen, zum anderen aus einem moderaten Unterrichtsauftrag generiert werden. Die Studienbereiche teilen sich in Universitätsanteile (Fachwissenschaft sowie Erziehungs-/Gesellschaftswissenschaften) mit 120 CP, Anteile des Studienseminars (Unterricht gestalten und halten) mit 40 CP und Anteile, die integrativ von beiden Institutionen ausgerichtet werden (Technik- und Fachdidaktik) mit 20 CP. Von Anfang an sind die Studierenden an den Schulen, in welchen sie in kollegiale Teams integriert werden und diese auch moderat im Unterricht unterstützen. Anstelle der vorlesungsfreien Zeit stehen die Schulferien, in den großen Ferien zwischen den Studienjahren 1 und 2 bzw. 2 und 3 werden gezielte und sehr spezifische Betriebspraktika eingebracht, insgesamt 8 Wochen. Die Betreuung an den Schulen wird vom kollegialen Team gewährleistet, welches diesbezüglich qualifiziert und vom Studienseminar gecoacht wird. Ab dem 1. Semester wird Unterricht hospitiert, ab dem 3. Semester (2. Studienjahr) wird Unterricht übernommen: 3. + 4. Semester 4 Stunden, enge Begleitung und Reflexion, 5. + 6. Semester 6 Stunden, offene Begleitung und formative Reflexion anstelle von Lehrproben. Technikdidaktik, Fachdidaktiken, Studienseminar und kollegiale Teams verfolgen ein abgestimmtes Konzept von Unterrichtsplanung und -durchführung. Schulpraktika entfallen, die Bachelorthesis ist ein wissenschaftlich reflektierter Unterrichtsentwurf.

Wenn man so etwas skizziert, hört man synchron schon die dazu erwartbare Kritik:

1. »Das ist kein Studium mehr, sondern eine Berufsausbildung«. Nein. Es ist – wie alle anderen Dualen Studiengänge – eine Symbiose aus beidem und für einen so praktischen Beruf wie Lehrer hochgradig angezeigt. Trotz der deutlichen Praxis-Aufladung kann der bisherige wissenschaftliche Anspruch beibehalten werden, einzig die Wahlmöglichkeiten reduzieren sich in einer solchen Struktur deutlich. Mit diesem Verlust geht aber ein enormer Gewinn an Identität einher, was sich bislang in den Lehramtsstudiengängen als Defizit darstellt.

2. »Das ist planerisch an den Universitäten nicht handhabbar«. Nein. In den integrierten Masterstudiengängen an den Tus München und Darmstadt gelingt das durchaus.

3. »Mit einem Bachelor-Lehrer verabschieden wir uns vom höheren Dienst. Das wäre ein dienstrechtliches Trojanisches Pferd und könnten den Downgrade des gesamten Berufs nach sich ziehen«. Nein. Zum einen nicht, weil über einen berufsbegleitenden Master ganz normal der höhere Dienst erreicht werden kann. Zum anderen, weil ein solcher Downgrade den Beruf noch unattraktiver machen und die potenziellen Bewerber:innen noch deutlicher reduzieren würde.

4. »Das Berufspraktikum ist viel zu kurz, um einen adäquaten beruflichen Hintergrund zu erhalten«. Ja. Aber angesichts der Praktikums-Inhalte die aktuell im 1-jährigen Vorpraktikum anerkannt werden, ist kaum ein Unterschied in den Wirkungen zu erwarten. Daher müssten die hier anzusetzenden 8 Wochen in sehr ausgewählten Strukturen erfolgen und im späteren Dienst mit weiteren Betriebspraktika ergänzt werden, was ohnehin sinnvoller erscheint, da man erst in der jeweiligen Berufskonstellation, in welcher man zum Einsatz kommt, genau weiß, über welche Berufe man praktische Erfahrungen sammeln muss.

5. »Die Schulen sind dazu weder bereit noch in der Lage«. Nein. Wenn man sieht, welchen Aufwand die Schulen aktuell alleine leisten, um alle »sich auftuenden Löcher« mit Hilfspersonal »zu stopfen«, erscheint der hier zu leistende Aufwand relativ gering. Lehrerteams, die ihren eigenen Nachwuchs in die Hand nehmen wollen, lassen sich qualifizieren und gehen in einen eigenständigen beruflichen Entwicklungsprozess, gemeinsam mit ihrem Nachwuchs.

6. »Das ist doch kein Referendariat mehr«. Nein und Ja. Der ehemalige Vorbereitungsdienst als eigenständige zeitliche Phase würde so abgeschafft werden, das Referendariat würde jedoch bleiben, als integrierter Bestandteil der dualen Professionalisierung, was in jedem Falle eine große Entwicklungschance für diesen Teilbereich der Lehrpersonenbildung birgt. →

Nach dieser Erörterung potenzieller Kritikpunkte sollen nochmals zusammenfassend die zentralen Chancen dieses Konzeptes dargestellt werden:

- Nutzung des seit Jahrzehnten erfolgreichsten Studienkonzeptes in Deutschland, des Dualen Studiums als Rekrutierungsraum von Gymnasiasten
- Grundständiger Ansatz, in welchem die Qualitätsstandards nicht auf Maßnahmenniveau abgesenkt werden müssen
- Halbierung der Gesamtausbildungszeit und unmittelbare Schulwirkungen schon nach dem ersten Jahr
- Verschiebung wesentlicher Anteile der Berufspraktika in einen Zeitraum, in welchem sie affin ausgerichtet werden können.
- Deutliche Erhöhung der Praxisnähe im Studium und Integration der beiden bislang eher nebeneinander arbeitenden Fachdidaktiken an Universitäten und Studienseminaren
- Unmittelbare Integration an involvierten Schulen, die hier ihre eigene Personalentwicklung andocken können
- Nicht Aushöhlung, sondern gegenteilig Untermauerung des Höheren Dienstes durch eine strukturierte Lösung für berufsbegleitende Masterstudiengänge
- Verbesserung der Konditionen und des Standings der beruflichen Lehramtsstudiengänge an den Universitäten, wenn dort die Studierendenzahlen wieder ansteigen

Ein Entwurf wie der hier vorgestellte ist relativ leicht zu generieren. So etwas politisch auf den Weg zu bringen, ist deutlich schwieriger und wenn dann zumindest so etwas wie ein Versuchsstadium bewilligt wird, beginnt erst die wirkliche Arbeit, wenn es ins Detail geht. Davon sind wir weit entfernt. Zu viele Menschen in unserem System beharren auf dem Alten

und Gewohnten, zu viele fühlen sich durch frische und revolutionäre Ideen provoziert oder unterwandert, zu viele haben Sorge, dass sie sich aufwändig verändern müssten und dabei an Macht, Einfluss oder Rolle verlieren. Daher ist es aus meiner Sicht unwahrscheinlich, dass zeitnah hier etwas in Bewegung kommt. Man muss aber alle, die hier blockieren fragen, ob sie eine bessere Idee haben, als mit dem Kopf im Sand darauf zu warten, dass die Dinge von selbst wieder besser werden, was sicher nicht der Fall sein wird. Also ende ich mit einem Zitat eines berühmten Kollegen, Georg Christoph Lichtenberg: »Ich weiß nicht, ob es besser wird, wenn es anders wird. Aber es muss anders werden, wenn es besser werden soll.«

Bachmann, K. (1999). Lust oder Last: Berufszufriedenheit und Belastung im Beruf bei Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen. Schneider, Hohengehren

Güldner, T., Schümann, N., Driesner, I. & Arndt, M. (2020). Schwund im Lehramtsstudium. DDS – Die Deutsche Schule, 112(4), 381–398.

Klemm, K. (2022). Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035: Aktualisiertes Tabellenverzeichnis. Essen.

Tenberg, R. (2018). Barrieren einer innovativen Reform der Professionalisierung von Lehrpersonen an beruflichen Schulen. Eine Analyse. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 115(2), 333–343.

Tenberg, R. (2023). Editorial: Die Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Eine Kritik aus Perspektive der beruflichen Bildung. Journal of Technical Education (JOTED), 11(1), 25–50

Gestiegene Belastung, Inflation, Konkurrenzkampf um Fachkräfte: Der öffentliche Dienst in Hessen braucht dringend höhere Einkommen.

In Hessen finden eigenständige Tarifverhandlungen statt, weil es als einziges Bundesland nicht Mitglied in

dbb fordert 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr für Beschäftigte in Hessen

VOM DBB HESSEN

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist, mit der derzeit ebenfalls Tarifverhandlungen laufen. Die Hauptforderung des dbb ist aber identisch: 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro mehr für den öffentlichen Dienst. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrags soll zwölf Monate betragen. Darüber hinaus soll – neben strukturellen Verbesserungen, etwa beim Weihnachtsgeld – insbesondere die Nachwuchsgewinnung verbessert werden, beispielsweise durch höhere Ausbildungsentgelte und zukunftsgerechte Übernahmeregelungen.

Der dbb-Tarifchef Volker Geyer, der die Verhandlungen mit dem hessischen Innenministerium führen

wird, erklärte am 8. November 2023: »Hessen hat die Möglichkeit, es besser zu machen, als die TdL in den aktuellen Verhandlungsrunden. Statt Ergebnisse hinauszuzögern, muss die Politik schnellstmöglich handeln. Denn die Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst wird immer größer, gleichzeitig frisst die Inflation die Kaufkraft der Beschäftigten auf. Unter diesen Umständen wird es immer schwieriger, neues Personal zu gewinnen und das vorhandene zu halten. Uns fehlen deutschlandweit bereits über 500.000 Beschäftigte und diese Zahl wird sich aufgrund des demografischen Wandels noch verschlimmern.«

»Es wird höchste Zeit, nun auch für die Tarifbeschäftigten in Hessen eine deutlich spürbare Einkommensverbesserung zu erwirken, zumal seit dem letzten Tarifabschluss vom Oktober 2021 die Inflation davongaloppiert ist«, sagt der hessische Landesvorsitzende, Heini Schmitt. »Auch in den Detailforderungen, vor allem in der Erhöhung der Jahressonderzahlung, liegt der wahre Wert der Forderungen«, ergänzt der hessische Tarifausschussvorsitzende, Heinrich Roskopf.

Für die hessischen Landes- und Kommunalbeamten stellte Heini Schmitt klar: »Für uns wird diese hessische Einkommensrunde erst zu Ende sein, wenn die künftige Landesregierung klipp und klar erklärt hat, dass sie das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger überträgt und nicht den Versuch unternimmt, die Statusgruppen gegeneinander auszuspielen. Außerdem wird die Übertragung auf Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger dazu führen, dass wir dem Ziel einer verfassungskonformen Alimentation einen Schritt näherkommen. Es wäre ein wichtiger Vertrauensbeweis, wenn die Übertragung gleich zur Auftaktrunde zugesagt würde.«

Wie geht's weiter?

Die hessische Einkommensrunde beginnt am 14. Februar 2024 und endet am 14./15. März 2024. ←

Quelle: dbb-Pressemitteilung 11/2023 vom 08.11.2023

Über den Verlauf dieser hessischen Einkommensrunde unterrichten wir stets tagesfrisch auf:



www.dbb-hessen.de



www.dbb.de

Gendergerechte Sprache

VON MONIKA OTTEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, hinsichtlich des Gendersternchen gibt es unterschiedliche Haltungen und Vorschriften. Jedoch nur die maskuline Form zu verwenden und mit einem »mitgemeint« zu kennzeichnen widerspricht in verschiedenen Bereichen rechtlichen Regelungen.

Als erstes möchte ich hier das Hessische Gleichberechtigungsgesetz nennen:

§ 1 Abs. 2 HGIG

Ziele des Gesetzes (2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Im Übrigen heißt es in den Redaktionellen Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften Anlage 4 (zu den §§ 35 Abs. 1 und 44 Abs. 2 GGO) »DRITTER TEIL Geschlechtsneutrale Vorschriften-
sprache Bei der sprachlichen Gestaltung von Vorschriften ist der Grundsatz der Geschlechtsneutralität zu beachten. Vorschriften sollen so gefasst werden, dass eine geschlechtsneutrale Personenbezeichnung verwendet wird;



Die weiteren Vorgaben sind zu finden unter: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000018242>

sofern dies nicht möglich ist, sind die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung zu verwenden.

2. a) Soweit zur Bezeichnung natürlicher Personen geschlechtsneutrale Formulierungen nicht zur Verfügung stehen, soll an die Stelle des verallgemeinernden Maskulinums die Benennung beider Geschlechter treten.

Soll im Regelungsbereich die Aufgabenwahrnehmung auch durch Frauen betont werden, ist die Benennung beider Geschlechter vorzusehen.

b) Als sprachliche Gestaltungsmittel für geschlechtsneutrale Formulierungen kommen insbesondere in Betracht: ...« Die weiteren Vorgaben sind zu finden unter: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000018242>

Der folgende Artikel ist eine Pressemitteilung des LandesFrauenRates Hessen (LFR). Hierzu gibt es auch innerhalb des glb sicherlich sehr vielfältige Haltungen. Das ist auch im Landesvorstand nicht anders. Die CDU und die SPD haben in ihrem Papier »Eckpunkte einer Hessenkoalition der Verantwortung« das Thema »Gendern« aufgegriffen: »Gleichzeitig werden wir fest-schreiben, dass in staatlichen und öffentlich-rechtlichen Institutionen (wie Schulen, Universitäten, Rundfunk) auf das Gendern mit Sonderzeichen verzichtet wird und eine Orientierung am Rat der deutschen Sprache erfolgt.«

Ich möchte Sie daher an dieser Stelle zu einer Diskussion auf der Sachebene einladen, wohlwissend das dieses Thema auch sehr emotionsbeladen ist.

Zurzeit laufen die Koalitionsverhandlungen zwischen CDU und SPD in Hessen und wir schauen mit Sorge auf die Eckpunkte des Koalitionspapiers.

Besonders kritisch sehen wir die Ankündigung, die Verwendung geschlechtergerechter Sprache mit Sonderzeichen in staatlichen und öffentlich-rechtlichen Institutionen verbieten zu wollen. Geschlechtergerechte Sprache fördert eine gleichberechtigte Darstellung von Frauen, Männern und Menschen mit anderen

che, in der ausschließlich das generische Maskulinum verwendet wird, werden alle Menschen, egal welchen Geschlechts, nur »mitgemeint«. Somit werden Frauen, nicht-binäre und Trans* Personen in unserer Gesellschaft weiterhin marginalisiert. Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ist daher entscheidend, weil sie uns alle meint, alle abbildet und alle anspricht.

Auch die Pläne der neuen Regierung, Einfluss auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache im Hessischen Rundfunk zu nehmen, verstoßen gegen den Grundsatz der Pressefreiheit und wären somit verfassungswidrig.

Wir fordern Sie daher auf, diese Entscheidung und die entsprechenden Aussagen dazu zu überdenken. Wir erwarten, dass dieses Anliegen adäquat reflektiert wird. Eine offene, demokratische und vielfältige Gesellschaft braucht kein Verbot geschlechtergerechter Sprache. Um Herrn Rhein zu zitieren: »Wir sollten auf Anreize statt Verbote setzen, die Leute wollen nicht bevormundet werden.«

Der LandesFrauenRat Hessen vertritt mit rund 50 hessischen Frauenverbänden und Frauengruppen von gemischten Verbänden die Interessen von mehr als 1,2 Millionen Frauen und arbeitet unabhängig, überparteilich und überkonfessionell.

Quelle: Pressemitteilung des LFR Hessen vom 27.11.2023

Anmerkung: Beiträge externer Autoren geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des glb wieder.

Geschlechtergerechte Sprache – wir wollen nicht nur »mitgemeint« sein!

VOM LANDESFRAUENRAT HESSEN (LFR)

Geschlechtsidentitäten. Sie fördert Inklusion und ein Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten, um stereotype Denkmuster zu durchbrechen.

Sprache erzeugt Bilder und Denkmuster in unseren Köpfen ('Künstler', 'Handwerker', 'Ärzte', 'Lehrer'). Die Art und Weise, wie wir über Menschen sprechen, beeinflusst auch, wie wir sie wahrnehmen und welche Chancen und Rechte wir ihnen zuschreiben. In einer Spra-



Informationsveranstaltung »Beamtenversorgung« des dlh-Kreisverband Fulda

VON THOMAS BEER

Am Dienstag, 26.9. durfte der dlh-Kreisverband Fulda in seiner Informationsveranstaltung zum Thema Beamtenversorgung über 90 Kolleginnen und Kollegen im Medienzentrum der Ferdinand-Braun-Schule begrüßen.

Der Kreisvorsitzende des glb, Thomas Beer, wies in seiner Begrüßungsrede darauf hin, dass sich alle darauf freuen, nach der Pandemie endlich mal wieder eine Präsenzveranstaltung des dlh-Kreisverbandes durchführen zu können. Nach der Begrüßung der Vortragenden erläuterte Herr Beer die Vorteile der Netzwerkstruktur des dlh mit seinen Kooperationsverbänden glb, hphv, vdl, und dem Dachverband des DBB und gab einen Ausblick über Fortbildungsveranstaltungen des dlh.

Die Vortragenden, Herr Howorka und Frau Dietrichs vom Regierungspräsidium Kassel, Dezernat Beamtenversorgung, informierten die anwesenden Kolleginnen und Kollegen über 2,5 Stunden allumfassend über ihre Versorgungsansprüche. Sie gingen dabei auch auf besondere Fälle ein. In der Pause und nach der Veranstaltung standen sie zusätzlich einzelnen Nachfragen geduldig Rede und Antwort. ←

v.l.n.r.:
 Kristin Huke, glb,
 stellvertretende Vorsitzende
 des dlh-Kreisverbands
 Frau Dietrichs, Referat
 Beamtenversorgung Regie-
 rungspräsidium Kassel
 Kerstin Mück, vdl, Vorsitzen-
 de des dlh-Kreisverbands
 Thomas Beer,
 glb-Kreisvorsitzender
 Maximilian Manns, hphv,
 Kassierer des
 dlh-Kreisverbands
 Herr Howorka, Referat
 Beamtenversorgung
 Regierungspräsidium Kassel



KV Werra-Meißner Langjährige Mitglieder geehrt und neuer Kreisvorstand gewählt

Im Rahmen der Mitgliederversammlung wurden langjährige, verdiente Mitglieder geehrt und der Kreisvorstand neu gewählt. Für über 60 Jahre Mitgliedschaft wurde Frau Irmgard Köhler ausgezeichnet. Irmgard Köhler, die mit ihrer Familie aus Oberschlesien vertrieben wurde, studierte in Gießen Ernährungs-

wissenschaften und Politik auf Lehramt. 1956 bis 1958 absolvierte sie ihr Referendariat an der Berufsschule in Hilders in der Rhön, um ab 1958 bis zu ihrer Pensionierung ihren Dienst an den Beruflichen Schulen des Werra-Meißner-Kreises in Eschwege zu leisten. Seit 1961 ist die geistig rege 93-jährige Mitglied des glb und war rund 20 Jahre im Schulpersonalrat tätig. Stefan Altmann, Fachlehrer für Elektrotechnik und 40 Jahre Mitglied, war 15 Jahre Mitglied des Schulpersonalrates, davon 4 Jahre als Vorsitzender, und 8 Jahre im Gesamtpersonalrat engagiert. Im Namen der Landesvorsitzenden, Monika Otten, bedankte sich ihr Stellvertreter Dr. Claus Wenzel für die treue Mitgliedschaft auch über den aktiven Dienst hinaus und überreichte den Jubilaren eine Ehrenurkunde und etwas Liquides. →



*V.l. Klaus Heuckeroth, Stefan
Altmann, Irmgard Köhler
und Dr. Claus Wenzel*



*Der neue Kreisvorstand:
V. l. Peter Wiatrek (Schatz-
meister), Walter Malcherek
(Kreisvorsitzender), Nathalie
Kuhnsch (stell. Kreisvorsit-
zende und Schriftführerin),
Stefan Altmann (Pensi-
onärsbetreuer) und Dr.
Claus Wenzel (Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit)*

Nach über 10 Jahren im Amt hatte sich der Kreisvorsitzende, Klaus Heuckeroth, nicht mehr zu Wahl gestellt. Er wolle rechtzeitig den Staffelstab an jüngere Kollegen übergeben. Die Mitglieder dankten ihm herzlich für seine Arbeit, insbesondere für die immer gut organisierten Wanderungen und die sich anschließenden geselligen Treffen in regionalen Lokalitäten. Als sein

Nachfolger wurde Walter Malcherek einstimmig gewählt. Ihm zu Seite stehen Nathalie Kuhnsch als stellvertretende Vorsitzende und Schriftführerin sowie der wiedergewählte Schatzmeister Peter Wiatrek. Der Vorstand wird um die Beisitzer Stefan Altmann (Pensionärsbetreuung) und Dr. Claus Wenzel (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) komplettiert.



In eigener Sache

Versand der Impulse als PDF

Auf vielfache Nachfrage ist es nun möglich, die Impulse zukünftig als PDF zu erhalten.
Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter: glb-hessen@t-online.de

Name Wohnort

Vorname Postleitzahl

Straße

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

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

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

.....

In eigener Sache

Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

- Veranstaltungen des glb (Seminare, Berufsschultag, Personalratsschulungen ...),
 - Gesetzesänderungen (Beihilferecht, Besoldung, Tarifverhandlungen, Versorgungsrecht, Personalvertretungsgesetz ...)
- zukommen lassen zu können, benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse.

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

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

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

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

Der Landesvorstand

.....

In eigener Sache

Änderungsmitteilungen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

bitte denken Sie daran, die glb-Geschäftsstelle zu informieren,

- wenn sich Ihre Besoldungsgruppe geändert hat.

In der Freude über eine Beförderung, über die Beendigung des Vorbereitungsdienstes oder über eine Pensionierung wird dies leider oft vergessen.

Wir benötigen die Besoldungsgruppe und die Information, ob Sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt sind.

Bitte teilen Sie uns auch mit, wenn

- Sie die Dienststelle/Schule wechseln,
- Teilen Sie uns bitte rechtzeitig mit, wenn sich Ihre Kontoverbindung ändert (die Mitteilungen der Änderung der Kontoverbindung muss 4 Wochen vor Beitragseinzug bei uns eintreffen, damit sie berücksichtigt werden kann).

Änderungsmitteilungen senden Sie bitte an: glb.hessen@t-online.de

Herzlichen Dank!

Der Landesvorstand

