

Berufliche Schulen 4.0

- 06** *Digitalisierung der Bildung – Was ist das?*
- 10** *Ergebnisse 26. Berufsschultag des glb*
- 14** *Bildungsexpansion – Ja, aber wohin?*



Impulse

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

INHALT *Ausgabe Dezember 2017*

3 **Vorwort**

4 **Aktuelles**

- _ »Berufliche Schulen 4.0: Digitalisierung ist mehr als die Nutzung eines PCs«
- _ Digitalisierung der Bildung – Was ist das?
- _ Impressionen 26. Hessischer Berufsschultag
- _ In eigener Sache
- _ Ergebnisse des 26. Hessischen Berufsschultages

12 **Bildungspolitik**

- _ Mehr Studiendirektorinnen und -direktoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben an beruflichen Schulen
- _ Novellierung des HPVG
- _ Bildungsexpansion – Ja, aber wohin?
- _ Bundeshauptvorstandssitzung des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen

17 **Pressemitteilungen**

- _ Berufsschulen von morgen benötigen 500 Millionen jährlich für Digitalisierung
- _ Starke Partner in der Ausbildung

21 **dlh-Nachrichten**

- _ dlh-Nachrichten IV-2017

23 **Stellungnahmen**

- _ Stellungnahme des glb zum Entwurf
»Verordnung für Berufliche Orientierung in Schulen«
- _ Stellungnahme des glb zum Entwurf der zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV)

25 **Senioren**

- _ Einladung zum Seniorentreffen am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf
- _ Anmeldung zum Seniorentreffen am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf
- _ Programmübersicht zum Seniorentreffen am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf
- _ Hinweise zum Seniorentreffen am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf
- _ Seniorenpolitische Fachtagung »Gesund alt werden«
- _ Nachruf Peter Schwertel

IMPRESSUM

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

Herausgeber:

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

Gestaltung/Druck:

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

Am Ende dieses Kalenderjahres können wir nach langen Jahren wieder auf einen erfolgreichen hessischen Berufsschultag zurückblicken. Die Resonanz war sehr positiv und wir werden die Forderungen, die sich daraus ergeben haben, auf politischer Ebene weiterverfolgen. Wir wollen das Thema „Digitalisierung“ und die bisher fehlende landesweite Strategie im Bereich der beruflichen Schulen gleich zu Beginn des nächsten Kalenderjahres am 18. Januar in einem Gespräch mit Herrn Minister Prof. Dr. Lorz erörtern.

Bitte teilen Sie uns mit, welche weiteren Themen Ihnen zurzeit wichtig sind und mit denen sich der Landesvorstand jetzt auseinandersetzen und auf politischer Ebene sowie im Hauptpersonalrat verfolgen soll. Genauso wichtig ist es aber auch, auf regionaler Ebene die Vertreter*innen in den Gesamtpersonalräten der Lehrerinnen und Lehrer anzusprechen. Wenden Sie sich mit Ihren Anliegen auch an Ihre Personalvertretungen und Ihre Kreisverbände! Nutzen Sie die Chancen sich aktiv in die Verbandsarbeit einzubringen und Ihre Interessen zu vertreten. Unser Verband lebt durch die intensive Auseinandersetzung mit aktuellen Themen aus vielfältigen Perspektiven.

Daher erhalten Sie auch regelmäßig von uns Infomails mit aktuellen Informationen, so bspw. zum Widerspruch zur Besoldung 2017 (siehe wichtigen Hinweis in dieser Ausgabe). Sollten Sie noch keine Mailadresse angegeben haben und daher keine Informationen auf diesem Wege erhalten, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle und teilen dort Ihre Kontaktdaten mit. Eine frühzeitige Information unserer Mitglieder ist uns wichtig und hilft Fristen zu wahren.

Eine weitere wichtige Informationsquelle ist unsere facebook-Seite: <https://www.facebook.com/glbhessen/>. Dort erhalten Sie auch weiterführende Links zu informativen Artikeln und Pressemitteilungen zu aktuell vieldiskutierten Themen sowie gewerkschaftspolitischen Informationen.

Für die bevorstehenden Feiertage wünsche ich Ihnen besinnliche und frohe Weihnachten im Kreise Ihrer Familie und Ihrer Freunde und ein gutes und erfolgreiches Jahr 2018.

Herzlichst

Ihre
Monika Otten
Landesvorsitzende des glb



»Berufliche Schulen 4.0: Digitalisierung ist mehr als die Nutzung eines PCs« oder: »Digitalisierung gibt es nicht zum Nulltarif«

VON MONIKA OTTEN

Unter dem Motto »Berufliche Schulen 4.0 - Quo vadis?« fand am 21. September 2017 in Friedberg der 26. Hessische Berufsschultag mit Vertreterinnen und Vertretern der Politik, der Wirtschaft, der Schulen, der Schulämter und des Hessischen Kultusministeriums statt. Industrie 4.0 und Digitalisierung stellen die beruflichen Schulen in Hessen aktuell vor große Herausforderungen. Deshalb hatte der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. (glb) zum intensiven Gedankenaustausch und zur Vorstellung von Best-Practice-Beispielen eingeladen.

»An die digitalisierte Welt angepasste Ausstattungen mit Informations- und Kommunikationstechnologien sind an beruflichen Schulen und überbetrieblichen Bildungszentren notwendig,« so die Landesvorsitzende des glb Hessen, Monika Otten, »vor allem aber sind die Lehrinhalte kontinuierlich an die digitalen Entwicklungen und digitalisierten Prozesse anzupassen und die Kompetenzen der Lehrerinnen und Lehrer so zu stärken, dass die Lehrkräfte eigenständig digitale Lehrinhalte und Plattformen in den Unterricht integrieren können. Dazu müssen regionale, schul- bzw. schulformspezifische Angebote gemacht und die Lehrkräfte dafür freigestellt werden. Der digitale Wandel lässt sich nicht zum »Nulltarif« bewältigen!«

Eine technische Grundausstattung aller hessischen Schulen ist Startpunkt und Voraussetzung der Vermittlung digitaler Kompetenzen. Insbesondere in den beruflichen Schulen kommt der Arbeit mit berufstypischen technischen Anlagen und Geräten sowie branchentypischer Software eine immense Bedeutung zu. »Noch werden die Auswirkungen der Digitalisierung nicht ausreichend berücksichtigt, es muss ein Umdenken in den Köpfen stattfinden«, so Wolfgang Greulich, bildungspolitischer Sprecher der FDP in der von Jürgen Fachinger und Dr. Christian Lannert moderierten bildungspolitischen Diskussion. »In einer global vernetzten Arbeitswelt ist ein kompetenter Umgang mit den digitalen Medien unverzichtbar. Berufliche Schulen sind hier in besonderer Weise gefordert und müssen entsprechend von Landesseite unterstützt werden.«, forderte Christoph Degen die Hessische Landesregierung auf. Konsens herrschte bei den bildungspolitischen Sprechern der im hessischen Landtag vertretenen Parteien weitgehend darüber, dass die Qualität des Unterrichts nicht alleine durch den Anteil an Mediennutzung, sondern durch die Lehrpersonen und das Primat der Pädagogik bestimmt wird.

Die Anwesenden lobten die Innovationskraft der beruflichen Schulen, bestätigten aber auch, dass es struktureller Verbesserungen bedürfe, um die hessischen

Schülerinnen und Schüler auf die Herausforderungen durch Industrie 4.0 vorzubereiten. »Nicht nur was gelernt wird, sondern auch wo und wie gelernt wird, wird durch die Digitalisierung vollkommen verändert.«, so Dipl.-Ing. Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens der Audi AG.

(Anm.: Die Videos der bildungspolitischen Diskussion können Sie sich über folgenden Link auf unserer Homepage anschauen: <http://glb-hessen.de/index.php/hessischer-berufsschultag-2017/>)



Der Staatssekretär des Hessischen Kultusministeriums, Dr. Manuel Lösel, ging im Rahmen seines Vortrags auf die Dynamik des beruflichen Fachwissens, des Arbeitsmarktes und der gesellschaftlichen Bedingungen ein, die wir gerade durchleben. Sie erfordert sowohl von den Schülerinnen und Schülern als auch von den Lehrerinnen und Lehrern eine hohe Flexibilität sowie die Bereitschaft, sich anzupassen und sich fortwährend zu qualifizieren. Die Digitalisierung sei ein dynamischer Prozess, dessen Geschwindigkeit zunehmen werde und daher eine kontinuierliche Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte unverzichtbar sei. Dafür müssen alle, d. h. Schule, Schulträger, Wirtschaft u. v. m., gemeinsam Hand in Hand arbeiten, damit es gelingt, die Herausforderungen zu meistern. Zugleich verwies der Staatssekretär aber auch auf die Erfolgsgeschichte der dualen Bildung in Deutschland, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Das deutsche Berufsausbildungssystem genieße international zu Recht hohes Ansehen.

Zusammenfassend ist aus Sicht des glb festzuhalten, dass die Förderung digitaler Kompetenzen in der beruflichen Bildung neben personellen, sächlichen und zeitlichen Ressourcen dringend einer hessenweiten Strategie bedarf. Dazu sollte zunächst eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes an den Schulen erfolgen. Hierbei muss die Frage nach der Repräsentativität von Studien und Eindrücken gestellt werden. Es reicht nicht, einzelne gelungene Leuchtturmprojekte zu betrachten und sich entspannt zurückzulehnen. Es gilt, eine flächendeckende, ehrliche, hessenweite Bestandsaufnahme der Ausstattung und der Förderung von digitalen Kompetenzen an den beruflichen Schulen zu machen, Stärken und Schwächen zu identifizieren und systematische flächendeckende



schul- und schulformspezifische Qualifizierungsangebote und neue fachdidaktische und methodische Konzepte abzuleiten.

Am Nachmittag des 26. Hessischen Berufsschuljahres fanden vier informative Foren statt. Einen kurzen Überblick über die Inhalte erhalten Sie im Folgenden:

Forum 1: »Industrie 4.0 – Qualifizierung und Fortbildung«

Referenten waren Dipl.-Ing. Alexander Bickel, Leiter Vertrieb Deutschland, Festo Didactic, und Martin Gonnemann, Leiter der Hessischen Landesstelle für Technologiefortbildung.

Für die im Dezember 2016 veröffentlichte KMK-Strategie »Bildung in der digitalen Welt« werden derzeit Konzepte für die Umsetzung erarbeitet. Veränderungen betreffen sämtliche Berufsfelder und Berufe sowie die Lern- und Arbeitsformen in der Ausbildung. Neben allgemeinen Lehrerfortbildungen zur Digitalisierung wird eine neue Fortbildungsreihe aufgelegt, die im Bereich Metall-, Elektro- und Informationstechnik startet und später auf andere Berufsfelder erweitert wird. Zum anwendungsorientierten Unterricht ist aktuelle technische Ausstattung erforderlich. Diesbezügliche Fragen wurden im Forum erörtert.

Forum 2: »Geschäftsprozesse und ERP im kaufmännischen Unterricht vermitteln«

Referentin war Eike Witkowski, Leiterin Projekt »erp4school Deutschland«, Multi-Media Berufsbildende Schulen Hannover

erp4school ist ein Projekt, das sich vor vielen Jahren auf den Weg gemacht hat, den Einsatz von ERP-Systemen in der Berufsausbildung voranzutreiben. Das Besondere dabei: Es wird mit einem vollintegrativen System und gleichzeitig Marktführer gearbeitet, um so eine nachhaltige Verwendbarkeit der erworbenen Kenntnisse für die Schülerinnen und Schüler zu schaffen. Und das trotz der grundsätzlichen negativen Einstellung vieler Arbeitnehmer*innen und Kollegen*innen gegenüber der Komplexität des Systems. Es wurde immer wieder gesagt, es ist nicht einsetzbar, weil es für die Schülerschaft zu komplex ist. Seit vielen Jahren beweist dieses Projekt nun, dass dem so nicht ist. Und es wurde nicht nur erreicht, das System im Unterricht einzubinden. Heute legen mit dem System jährlich mehrere hundert Schüler*innen eine Zertifizierung ab und immer wieder erreicht sogar eine kleinere Gruppe das internationale TERP10-Zertifikat, das es sonst nur an Universitäten und in den Unternehmen gibt.

Forum 3: »Lernkompetenzen entwickeln – individuell fördern im Zeitalter von Industrie 4.0«

Referentin bzw. Referent waren Isabelle Brehl und Heinz Dieter Hirth, Hessische Lehrkräfteakademie, Dezernat Medien

Neben der fortschreitenden Digitalisierung unserer Welt und der damit verbundenen konzeptionellen Weiterentwicklung von Lernen verlangen auch die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen und die stets vorhandene Heterogenität der Lerngruppen,

neue Methoden des Lehrens und Lernens. Die aktuellen Anforderungen sind insofern sowohl Erfordernis als auch Chance. Dabei bietet gerade die Nutzung digitaler Medien vielfältige Möglichkeiten, neue Wege des individuellen und eigenverantwortlichen Lernens zu beschreiten. Sie erfordert darüber hinaus auch die Fähigkeit, mit diesen Möglichkeiten umzugehen. Das Ziel der Fortbildungsreihe der LA ist es, Lehrkräfte durch Einsatz von digitalen Medien zu befähigen, ein individualisiertes und selbstgesteuertes Lernsetting zu entwickeln, das an die Entwicklungsziele der Schule angelehnt ist. Das Setting der gesamten Fortbildungsreihe entspricht dem Prinzip der Selbstständigkeit, sodass die Teilnehmer*innen sich bei der Entwicklung der eigenen Lernsettings am Handeln der Fortbildner*innen orientieren können.

Forum 4: Schulversuch BÜA: Ideen, Konzept, Rahmen

Referenten waren Hans-Dieter Speier, Hessisches Kultusministerium und Prof. Dr. Ralf Tenberg, TU Darmstadt

»Ziel der »Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung – BÜA« ist es, Schülerinnen und Schüler, die sich im Übergang Schule – Beruf befinden, optimal zu begleiten und individuell zu unterstützen. Dabei sollen insbesondere die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler gefördert werden, eine umfangreiche Berufsorientierung, verbunden mit betrieblichen Phasen, sowie eine gezielte individuelle Förderung in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch erfolgen.«¹

Weiterhin boten namhafte Verlage als Aussteller einen Markt der Möglichkeiten. Somit hatten die Teilnehmenden auch Gelegenheit interessante Veröffentlichungen zum Themengebiet »Digitalisierung« kennen zu lernen.

Zum Abschluss sei an dieser Stelle allen Referent*innen, allen engagierten Landesvorstandsmitgliedern, allen Teilnehmenden und nicht zuletzt unserer Geschäftsstellenleiterin Frau Wolmer herzlich gedankt.

Ihre
Monika Otten
glb-Landesvorsitzende

¹ https://hessisches-amtsblatt.de/wp-content/plugins/pdf-viewer/stable/web/viewer.html?file=/wp-content/uploads/online_pdf/pdf_2016/06_2016.pdf
Abruf: 22. 11. 2017, 19:55 Uhr.



Digitalisierung der Bildung – Was ist das?

VON KARSTEN HEES, KREISVORSITZENDER LAHN-DILL

Einführung

Am 21. 9. 2017 hat in der Friedberger Stadthalle ein hervorragend organisierter Berufsschultag des glb zum Thema »Berufliche Schulen 4.0 – Quo vadis?« stattgefunden. Dafür herzlichen Dank an den Landesvorstand des glb. Dazu waren hochkarätige Referentinnen und Referenten geladen. Einflussreiche Persönlichkeiten aus Bildungsgestaltung und -steuerung haben teilgenommen. Gegenstand der Veranstaltung war die Digitalisierung in Lern- und Arbeitsprozessen.

Im ursprünglichen und engeren Sinne ist Digitalisierung die Erstellung digitaler Repräsentationen von physischen Objekten, Ereignissen oder analogen Medien [vgl.: <https://de.wikipedia.org/wiki/Digitalisierung>]. Diese Definition macht deutlich, dass eine Transformation von Dingen aus der analogen in die digitale Welt stattfindet. Die analoge Welt ist in der digitalen auf irgendeine Weise abgebildet. Welchen Sinn macht diese Transformation für die Bildung?

Digitalisierung ist ein häufig in der bildungspolitischen Diskussion gebrauchter Begriff, wird dort in Verbindung zu Lern- und Arbeitsprozessen gebracht. Unklar ist jedoch, was genau dieser Begriff in der Umsetzung bedeutet und ob die postulierte Digitalisierung der Bildung überhaupt einen Nutzen für die Lern- und Arbeitsprozesse hat. Vielleicht handelt es sich bei der Digitalisierung bloß um eine Erscheinung im Zeitgeist, in dem es gerade en vogue ist, auf Facebook zu posten, mit dem Mobiltelefon im Internet zu surfen oder Klassenräume mit Hardware auszustatten, um Schülerinnen und Schülern an besseren Schreibmaschinen Word und Excel zu vermitteln.

Die hier dazu formulierte Hypothese lautet, dass Digitalisierung im wirtschaftlichen Wachstumsprozess ein notwendiger Faktor ist und zwar genau dann, wenn es um die Entwicklung von human capital geht. Die Ausbildung von Menschen ist ein Wachstumsfaktor. Welche Rolle spielt aber die Digitalisierung dabei? Was soll der Vorteil der digitalen im Vergleich zur analogen Bildung sein? Nur wenn die digitale Bildung höhere Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts als analoge generiert, also der Produktivitätszuwachs in der Erstellung von Prozessen und Produkten digital höher ist als analog, lohnt sich die Digitalisierung der Bildung. Ziel ist

es an dieser Stelle nicht, ein wachstumstheoretisches Modell zu entwickeln. Vielmehr geht es darum, rund um den Berufsschultag des glb einige Anhaltspunkte dafür zu finden, was Digitalisierung der Bildung bedeutet und ob sich Digitalisierung lohnt.

Wesentliche Momente im Lernprozess

Zunächst dennoch ein Zitat aus dem Artikel eines Wachstumstheoretikers: »But we know from ordinary experience that there are group interactions that are central to individual productivity and that involve groups larger than the immediate family and smaller than the human race as a whole«. Außerdem: »As many economists have observed, on-the-job-training or learning-by-doing appear to be at least as important as schooling in the formation of human capital«. (Lucas, Robert E. (1988): On the Mechanics of economic Development, Journal of Monetary Economics, S. 27, S. 38)

Mindestens zwei Aspekte des Lernens sind darin enthalten: Lernen durch Kollaboration (group interactions) und Lernen durch Handeln (learning-by-doing).

Im learning-by-doing geht es um den Vollzug einer vollständigen Handlung im Lern- und Arbeitsprozess. Ausgangspunkt bildet eine Problemstellung. Darauf folgt eine Zielbestimmung mit einhergehender Planung eines zu erstellenden Produkts sowie der dorthin führenden Arbeitsschritte. Schließlich erfolgt eine Reflexion, ob das vorhandene Problem gelöst ist, mit anschließender Evaluation des Lern- und Arbeitsprozesses. Abschließend erfolgt ein Transfer auf andere Lern- und Arbeitsprozesse. Damit ist selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen angesprochen. Diese Vorgehensweise hat neben anderen motivationalen und lernpsychologischen Aspekten den Vorzug, aus eigenen Fehlern lernen zu können. Experimentieren und Scheitern sind erlaubt.

Kollaboratives Lernen bewirkt Wissens-Spill Over, die den Kompetenzerwerb beschleunigen und vervielfachen. Hierbei könnte in der analogen Welt zum Beispiel an das Silicon Valley (seit den 1960er Jahren) gedacht werden. Menschen mit eher ähnlichen oder sehr verschiedenen Kompetenzen tauschen sich vis á vis im Rahmen

organisierter Arbeit und informell – auch über Unternehmensgrenzen hinweg – zu Problemstellungen und deren Lösungen aus. In den Unternehmen des Silicon Valley gibt es Projektgruppen, die an Lösungen arbeiten. Außerdem werden die Kompetenzen durch informellen Austausch vervielfacht, nämlich genau dann, wenn beispielsweise ein Mitarbeiter von Hewlett Packert einen Mitarbeiter von Apple beim Einkaufen, beim Mittagessen oder in der Kneipe trifft.

Hierin taucht ein weiterer relevanter Aspekt für das Lernen auf. Durch die räumliche Nähe von Menschen, die an Lösungen arbeiten, mehren sich gemeinsame Lernorte und Lernzeiten, dadurch die Anzahl der Wissens-Spillover.

Wichtig im wettbewerbsorientierten Wachstumsprozess mit kürzer werdenden Produktlebenszyklen ist die Kreativität des Einzelnen. Kompetenzerwerb ist ein Wechselspiel zwischen individuellen Problemlösern. Dafür ist es wichtig Individuen zu haben, die kontinuierlich, selbstgesteuert und höchst motiviert lernen und arbeiten. Kompetenzen werden individuell gefördert, indem Personen individuell begleitet und deren Ressourcen gestärkt werden.

Damit sind folgende Momente des Lernens benannt:

1. Lernen durch Handeln (learning by doing)
2. Lernen durch Kollaboration
3. Lernen unabhängig von Ort und Zeit
4. Individuelles Lernen gemäß den eigenen Ressourcen

Digitalisierung in der Arbeitswelt

Die Verbindung dieser Momente des Lernens zur Digitalisierung hat Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens Audi AG, in seinem Vortrag zur Digitalisierung der Arbeitswelt deutlich gemacht. Angesichts der Innovationsgeschwindigkeit und der damit verbundenen schnellen Verfallszeit von Wissen ist ein kontinuierliches, selbstgesteuertes, lebenslanges Lernen für den Produktionsprozess gefordert. Hier lässt sich beispielhaft der Paradigmenwechsel vom Verbrennungsmotor zum Elektromotor anführen, der neue Problemstellungen mit sich führt und neue Kompetenzen zur Problemlösung erfordert. Dazu bedarf es kreativer Lösungen, der Selbstverantwortung für den



Lernprozess, des zeit- und ortsunabhängigen Lernens, des sozialen Lernens durch das Teilen von Wissen in Netzwerken, der Selbstmotivation sowie der Lernbegleitung.

Der Paradigmenwechsel hin zum Bildungssystem 4.0 lässt sich also wie folgt umreißen: Ziel ist die Kompetenzentwicklung, der Lernort ist jederzeit und überall, die Methode ist die Bereitstellung und Steuerung von Lernumgebungen, die Initiative und die Verantwortung für den Lernprozess liegt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist selbstgesteuert, der Lernerfolg wird an der Umsetzung im Alltag gemessen, die Lernbegleitung findet durch einen Coach statt.

Zeit- und ortsunabhängige kollaborative Zusammenarbeit wird durch Digitalisierung gefördert. Die Welt schrumpft durch Digitalisierung auf die Größe des Silicon Valley zusammen, besser noch, auf die Größe eines virtuellen Raums, denn es bedarf nicht notwendigerweise mehr einer festen analogen räumlichen und zeitlichen Präsenz, um Kompetenzen zu erwerben. Es bedarf des Internets (kommerzielle Nutzung seit 1990), eines Tablets, angemessener Apps und einer Cloud, um zeit- und ortsunabhängig an Problemlösungen kollaborativ zu arbeiten. Im Zeitalter der Digitalisierung schickt der Auszubildende in Deutschland der Auszubildenden in Mexiko ein Video zu einer Problemstellung über das Internet. Beide arbeiten kollaborativ an einer Problemlösung in einem virtuellen Raum, experimentieren und reflektieren. Beide können Anleitungen und Ideen aus der Cloud oder per Konferenzschaltung einen Coach zu Rate ziehen. Anschließend teilen sie ihr Wissen über ein digitales Netzwerk.

Das aber genau ändert die Anforderungen an die Beruflichen Schulen. Aufgrund der schnelleren Alterung des Wissens sind fachlich-curriculare Inhalte weniger von Bedeutung. Im Verhältnis zu den Fachkompetenzen gewinnen andere Kompetenzen zunehmend an Bedeutung, insbesondere das Lernen des selbstgesteuerten Lernens, die Medienkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz etc.

Digitalisierung in der Beruflichen Schule

An dieser Stelle lässt sich der Bogen zu einem best-practice-Beispiel zur individuellen Förderung schlagen, das am glb-Berufsschultag vorgestellt worden ist. Heinz Dieter Hirth und Isabelle Brehl (Oskar von Miller Schule, Hessische Lehrkräfteakademie) sind Projektleiter von LEIF (»Lernkompetenz entwickeln – individuell fördern«).

Diese Konzeption verlangt die Haltung des Coachings. Dieses Projekt wurde unter anderem durch Prof. Max Woodtli, der leider vor einiger Zeit verstorben ist, geprägt. Digitalisierung macht individuelle Förderung auf andere Art und Weise möglich, entspricht gleichzeitig den Anforderungen der Industrie 4.0, wie von Dieter Omert von der Audi AG dargestellt. Auf der digitalen Lernplattform Moodle (Lernmanagementsystem) werden Arbeitsaufträge differenziert zur Verfügung gestellt (Was möchte ich lernen?), in der Cloud stehen Produktionswerkzeuge für die Erarbeitung von Lernergebnissen zur Verfügung (Wie, wo und womit lerne ich gerne?), in Mahara präsentieren Schülerinnen und Schüler ihre Lernergebnisse in Form von individuellen ePortfolios (Wie zeige ich, was ich kann?). Der Unterricht basiert auf dem selbstorganisierten, selbstgesteuerten Lernen gemäß vollständiger Handlung, was Freiraum für Lernbegleitung (Coaching) schafft. Um den individuellen Lernfortschritt in allen Kompetenzbereichen zu reflektieren und zu coachen, stehen Kompetenzraster, Checklisten Single-Point-Rubrics etc. - auf spezifische Lernsituationen zugeschnitten - zur Verfügung. Weitere Coaching-Tools wie z. B. Magic Square bieten die Möglichkeit, selbst definierte Entwicklungswünsche von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Es steht ein digitaler Materialienpool zur Informationsgewinnung zur Verfügung. Schülerinnen und Schüler vernetzen sich dank der Digitalisierung zeit- und ortsunabhängig.

Berufliche Schule 4.0 fördert daher alle wesentlichen Kompetenzen, die von der Industrie 4.0 gefordert werden: Unabhängigkeit vom Seminarraum, Kollaboration, individuelle Lernbegleitung, Ressourcenorientierung, vollständige Handlung, differenzierte Aufgabenstellung sowie individuelle Ergebnisergebnisgewinnung und -präsentation. Damit in Verbindung steht die Lernschritt-konzeption der Oskar-von-Miller-Schule. In einer Inputphase werden organisatorische Rahmenbedingungen und das Thema eingeführt. Ein Lernschrittplaner mit individuellen Lernzielen mit zu erstellenden Lernprodukten, die nachweisen, dass die Ziele erreicht wurden, wird erstellt. Dies mündet in einem ePortfolio. Damit entstehen offene Ressourcen von Lernenden für Lernende. Seit 2010 sind dort etwa 30.000 Arbeiten in Mahara entstanden. ePortfolios bieten auch die Möglichkeit, sich bei Bewerbungen zu präsentieren. (vgl. <https://vimeo.com/106041018>; vgl. Johlen, Dietmar und Heinz-Dieter Hirth (2012): Das Lernschritt-konzept - Schritt für Schritt auf dem Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur, HKM)

Schlussfolgerungen und Ausblick

Digitalisierung unterstützt den Prozess des Lernens. Durch den Einsatz digitaler Hard- und Software wird orts- und zeitunabhängiges, kollaboratives, selbstgesteuertes, experimentelles, produkt- sowie kompetenzorientiertes und individuelles Lernen gefördert. Digitalisierung beschleunigt damit den Wissens- und Produktivitätszuwachs. Eine wachstumsorientierte Wirtschaft wird daher zunehmende Digitalisierung fordern. Die

Berufliche Schule 4.0, gedacht im Sinne des LEIF-Projekts, vertreten durch Isabelle Brehl und Heinz Dieter Hirth, fördert genau jene Kompetenzen, die ein wachstumsorientierter Markt und die Industrie 4.0, vertreten durch Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens Audi AG, fordern. Die Ausführungen oben klären den Begriff »Digitalisierung«, deren Sinnhaftigkeit und ziehen best-practice-Beispiele heran, ohne den Prozess der Digitalisierung zu bewerten. Dennoch ist die Digitalisierung – wie jeder andere Prozess – kritisch zu begleiten. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die fachlichen Kompetenzen elementare Grundlage für die Erschließung anderer o. g. Kompetenzen sind; auch die systematische Verknüpfung von altem und neuem Wissen spielt eine herausragende Rolle im Lernprozess. Der Lernort »Berufliche Schule« behält seine Bedeutung, da digitale Lernformen zunächst im unmittelbaren Zusammen-treffen von Menschen erlernt und eingeübt werden müssen. Daher ist die berufliche Schule vor Ort auch zukünftig ein unabdingbarer, wertvoller und nicht austauschbarer Begleiter in Lernprozessen. Ausblickend dazu wäre ein Diskurs von Interesse, wie sich die Neurowissenschaften und die Lernpsychologie zur Digitalisierung positionieren. Auch aus Sicht einer Lehrgewerkschaft wie dem glb sind solche Prozesse zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen sowie der Schülerinnen und Schüler kritisch zu begleiten. Dazu hier einige Anmerkungen:

1. Lehrerinnen und Lehrer benötigen zusätzliche Ressourcen neben ihrer täglichen Arbeitszeit, um Lehr-/Lernarrangements umzugestalten. Der Aufbau und die Pflege der digitalen Systeme ist eine weitere Aufgabe. Darauf hat schon die Landesvorsitzende, Frau Otten, auf dem Berufsschultag hingewiesen. Es muss hinreichend Zeit für Familie und Freizeit bleiben, die Situation von Lehrerinnen und Lehrern darf sich nicht verschlechtern. Es müssen wertschätzende Anreizsysteme geschaffen werden oder Aufgabenteile müssen ausgelagert werden.

2. Sofern Lehrerinnen und Lehrer orts- und zeitunabhängig Lernende begleiten, →

besteht auch hier die Gefahr, dass sich die schon jetzt vorhandenen Schwierigkeiten bei der Trennung zwischen Freizeit und Arbeit, Familie und Beruf, weiter verschärfen. Daher müssen Konzeptionen für den Umgang mit Flexibilisierung entwickelt werden.

3. Manche Lehrerinnen und Lehrer geraten unter Druck, ihren althergebrachten, fachbezogenen Unterricht im Hinblick auf andere Kompetenzen zu erweitern. Dabei dürfen Lehrerinnen und Lehrer nicht allein gelassen werden. Begleitende Fortbildungs-, Beratungs- und Coaching-Angebote, auch

schon in der Ausbildung, müssen auf breiter Basis zur Verfügung gestellt werden.

4. Eine weitere Herausforderung wird die Umgestaltung von Prüfungen sein (IHK, Abitur, sonstige staatliche Prüfungen). Zumindest muss näher erörtert werden, wie sich die Kompatibilität von Unterricht und Prüfungen zukünftig darstellt. Jede Umstellung im Prüfungswesen bedeutet zusätzlichen Aufwand für Lehrkräfte.

5. Nicht alle Schülerinnen und Schüler werden den Übergang von digitaler Freizeitgestaltung zu der Nutzung digitaler Medien

in Arbeits- und Berufswelt hinbekommen. Einige werden überfordert sein, andere möchten sich den Anforderungen nicht stellen. Hierin liegt eine weitere Herausforderung für Lehrkräfte dazu beizutragen, diese Lücke neben anderen bestehenden zu verkleinern. Bei zunehmenden Herausforderungen in sozialen und psychologischen Bereichen müssen Lehrkräften angemessene Unterstützungsstrukturen zur Verfügung gestellt werden. ←

In eigener Sache

Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

→ Veranstaltungen des glb (Seminare, Pensionärstreffen, Berufsschultag, Personalratsschulungen ...),

→ Gesetzesänderungen (Beihilferecht, Besoldung, Tarifverhandlungen, Versorgungsrecht,

Personalvertretungsgesetz ...)

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

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

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

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

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

Der Landesvorstand ←



In eigener Sache

Versand der Impulse als PDF

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

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

glb-hessen@t-online.de

Name

Wohnort

Vorname

Postleitzahl

Straße

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

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

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

Impressionen 26. Hessischer Berufsschultag in Friedberg, 21. 9. 2017



Eröffnungsrede der glb-Landesvorsitzenden Monika Otten



Die glb-Landesvorsitzende Monika Otten mit Dipl.-Ing. Dieter Omert, Leiter des Bildungswesens Audi AG, Ingolstadt



Vortrag „Digitalisierung der Arbeitswelt – Ausbildung 4.0 bei Audi“



Podiumsdiskussion mit bildungspolitischen Sprechern versch. Parteien, Moderation: Jürgen Fachinger und Dr. Christian Lannert



Interessante Gespräche: Der glb-Ehrenvorsitzende Arnold Gündling mit dem Ehrenmitglied Uwe Schneider



Leitthema der Podiumsdiskussion: Berufliche Schulen 4.0: Sind die hessischen beruflichen Schulen fit für die Digitalisierung?



Schlussworte des Berufsschultages: Berufliche Schulen 4.0 – Unsere Forderungen. Lesen Sie hierzu den Artikel von Ute Molden, stv. Landesvorsitzende, in der aktuellen Ausgabe der Impulse.

Sie konnten nicht beim Berufsschultag dabei sein? Hier finden Sie die Links auf unserer Homepage zu den Videos zur Podiumsdiskussion.



Ergebnisse des 26. Hessischen Berufsschultages: Forderungen für die Berufliche Schule 4.0 in Hessen

VON MONIKA OTTEN UND UTE ANNA MOLDEN

Industrie 4.0: Viele der uns bekannten Geschäftsmodelle, Arbeitsprozesse und Berufsbilder werden sich verändern oder komplett verschwinden. Gerade für die deutschen Schlüsselindustrien, wie den Automobilsektor oder den Maschinen- und Anlagenbau, ergeben sich enorme Chancen aus Industrie 4.0.

Doch die Digitalisierung ist kein Selbstläufer. Die kommende Generation steht in Konkurrenz zu Fachkräften in Volkswirtschaften auf der ganzen Welt. Inwieweit Deutschland diesen neuartigen Herausforderungen gewachsen ist, wird maßgeblich davon bestimmt werden, ob die an der allgemeinen und beruflichen Bildung beteiligten Akteure es schaffen, die Lernenden nachhaltig für diese Zukunft zu qualifizieren.

Der schnelle technologische Wandel, die immer kürzere Halbwertszeit von Wissen und die kürzer werdenden Innovationszyklen – gerade im Bereich digitaler Techniken und Anwendungen – machen lebenslanges Lernen unabdingbar, nicht nur für die Schülerinnen und Schüler, sondern auch für uns Lehrkräfte. Über welche Kompetenzen müssen Schüler verfügen, um künftigen Anforderungen der digitalen Lebens- und Arbeitswelt zu genügen? Und welche Konsequenzen hat das für Lehrpläne, Lernumgebungen, Lernprozesse oder die Lehrkräftebildung in den Beruflichen Schulen 4.0?

1. Berufliche Schule 4.0 erfordert personelle, sächliche und strukturelle Ressourcen

Der digitale Wandel lässt sich, wie die Landesvorsitzende des glb Frau Otten darstellte, nicht zum »Nulltarif« bewältigen. Trotz der vielgelobten Innovationskraft der beruflichen Schulen sind personelle Ressourcen zur Implementierung, Weiterentwicklung, Fortbildung und Multiplikation zwingend zur Verfügung zu stellen.

Hinsichtlich der Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes stellte sich die Frage nach der Repräsentativität der Studien und Eindrücke. Es reicht natürlich nicht, einzelne gelungene Leuchtturmprojekte zu betrachten und sich entspannt zurückzulehnen. Es gilt, eine flächendeckende, ehrliche hessenweite Bestandsaufnahme der Ausstattung und der Förderung von digitalen Kompetenzen an den beruflichen Schulen zu machen, Stärken und Schwächen zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten.

Die Finanzsituation der Schulträger bestimmt maßgeblich die Qualität der Ausstattung. Wir hörten Berichte von beruflichen Schulen, die gut ausgestattet sind und solchen, die weniger gut ausgestattet sind. Hier gilt es im Schulterschluss zwischen Kreis, Land und Bund Ressourcen so zu lenken, dass sie an den Schulen ankommen, an denen sie am dringendsten benötigt werden und zugleich eine flächendeckende, zeitgemäße Grundausstattung zu sichern.

Eine technische Grundausstattung der Schulen ist generell Ausgangspunkt und Voraussetzung allen digitalen Lehrens und Lernens. Hierzu zählt die Bereithaltung einer leistungsfähigen Netzinfrastruktur und Wlan zur Nutzung digitaler Endgeräte. Zusätzlich ist aber auch – insbesondere für den Bereich der beruflichen Bildung – die Ausstattung mit realen und berufstypischen technischen Geräten und Anlagen sowie branchenspezifischer Software oder Cloud-Lösungen notwendig, um digitalisierte Arbeits- und Geschäftsprozesse in praxisbezogenen, handlungsorientierten Lernumgebungen abbilden zu können.

Wichtig waren auch nochmal die Hinweise aus der Schulpraxis: Die Anschaffung der Hardware muss durch zuverlässigen und schnellen Support unterstützt werden, um die Nutzbarkeit sicherzustellen. Unterstützungsprozesse für Lehrkräfte müssen optimiert, evaluiert und verbessert werden, Beratungsangebote an den Staatlichen Schulämtern ausgebaut werden. Die Ressourcenlenkung kann bspw. auch durch Selbstständigkeit der Schulen zielgerichteter ermöglicht werden. Nicht zuletzt gehört auch e-Government zur Berufsschule 4.0. Das Potenzial der Digitalisierung sollte für Prozesse in der Verwaltung genutzt werden, Schnittstellenprobleme sollten gelöst werden.

2. Berufliche Schule 4.0 erfordert eine hessenweite Strategie

Das Bundesinstitut für Berufsbildung konstatiert in seinem aktuellen Themenradar, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt in der Berufsbildungsdiskussion einen viel zu geringen Stellenwert einnimmt. 63 % der befragten Experten sind der Ansicht, dass die Veränderungen durch Industrie 4.0 in der Debatte um berufliche Bildung nicht ausreichend präsent sind. Die Podiumsdiskussion des Berufsschultages zeigte, dass das Umdenken in den Köpfen der Lehrkräfte und der Kultusbürokratie noch nicht vollständig vollzogen ist. Der Staatssekretär legte dar, dass der Digitalisierung aufgrund der Herausforderungen durch die Priorisierung der Flüchtlingsbeschulung eine geringere Priorität eingeräumt werden musste. →

Die vor uns liegenden, großen Herausforderungen erfordern jedoch zeitnah die Arbeit an einer hessenweiten Digitalisierungsstrategie sowie einen systematischen Überbau durch eine strategische Ausrichtung des gesamten Schul- und Bildungssystems. Die beruflichen Schulen benötigen zudem durchdachte, in ein ganzheitliches Konzept eingebettete, Schulentwicklungskonzepte, die die Eigenheiten einer beruflichen Schule bzw. ihrer Schülerschaft, ihrer Ausbildungsbetriebe, ihrer Schulformen und Fachrichtungen berücksichtigen und dennoch die Potenziale digitalen Lernens nutzbar machen.

3. Berufliche Schule 4.0 erfordert systematische Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Alle Beteiligten waren sich im Laufe des Berufsschultages einig, dass Lehrkräfte in die Lage versetzt werden müssen, digitale Schlüsselkompetenzen zu vermitteln sowie aktuelle und zukünftige technologische Entwicklungen hinsichtlich ihrer Einsetzbarkeit im Lehr-Lern-Prozess zu identifizieren, für das entsprechende Lernarrangement nutzbar zu machen und im Anschluss zu reflektieren. Im Bereich der Beruflichen Bildung stellt die Förderung von berufsbezogenen Kompetenzen im Kontext von digitalen Arbeits- und Geschäftsprozessen den Ausgangspunkt des didaktischen Lehrerhandelns dar. Lehrerausbildung und -fortbildung sollte dieser Entwicklung Rechnung tragend flächendeckende, schul- bzw. schulformspezifische Qualifizierung, insbesondere auch für Berufsschulthemen gewährleisten.

4. Berufliche Schule 4.0 erfordert neue fachdidaktische und methodische Konzepte

Es stellt sich zum einen die Frage: Was soll gelernt werden? Bei der Vorbereitung auf die heutigen sowie zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt sind die auf dem 26. Hessischen Berufsschultag dargestellten Entwicklungen, wie die smart factory, e-procurement und vernetzte Produkte, auch in der Curriculumsentwicklung stärker zu berücksichtigen. Digitale Bildung und veränderte Lerninhalte sollten schneller als bisher in den Lehrplänen aller Fächer Berücksichtigung finden. Auch die genannten (inzwischen verkürzten) 4 bis 5 Jahre, die bspw. eine Neuordnung eines Ausbildungsberufs dauert, sind in Zeiten der Digitalisierung zu viel.

Aber auch die Frage, wie gelernt werden soll, ist zentral: Das hessische Methoden- und Mediencurriculum berücksichtigt die Belange der beruflichen Schulen bislang nur unzureichend und schafft nicht genug Verbindlichkeit. Es reicht nicht, statt eines OHP einen Beamer zu nutzen. Digitalisierung ist auch nicht nur der Einsatz eines PCs. Alte didaktische Ansätze zu digitalisieren reicht ebenfalls nicht aus. Vielmehr muss ein Umdenken stattfinden: Wie lassen sich die Ideen traditioneller Unterrichtsansätze in innovative digitale Methoden transferieren? Wir fordern Unterstützung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen durch methodische und didaktische Konzepte sowie zielgruppenspezifische Materialien, Lernplattformen, Apps und digitale Inhalte.

5. Berufliche Schule 4.0 erfordert die Beibehaltung des Primats der Pädagogik.

Ist der Lehrer der beste, der die meisten Medien nutzt? Findet Lernen nur noch zwischen Mensch und Maschine statt? Hierin schienen sich die anwesenden Experten und Lehrkräfte einig: dies ist nicht der Fall. Es gab viel Lob für die beruflichen Schulen und die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen. Um digitale Kompetenzen flächendeckend zu fördern, bedarf es jedoch des Umdenkens einer immer größer werdenden Anzahl von Menschen. Nur wenn der Paradigmenwechsel im Kopf und im Klassenzimmer vollzogen wird, kann das Potenzial der Digitalisierung besser genutzt werden.

Letztendlich sollte das Primat der Pädagogik jedoch gewahrt bleiben. So steht und fällt die Qualität des Unterrichts mit der Lehrkraft, egal welche Medien sie einsetzt. Wenn digitale Medien genutzt werden, diese aber nicht ins didaktische Konzept passen, dann ist dies wenig zielführend. Tablets verbessern nicht automatisch die Schülerleistungen. Die Lehrperson muss für das Unterrichtsfach begeistern können und hierfür mit sinnvollem Medieneinsatz unterstützend arbeiten, um die Lernenden auf die zukünftige Lebens- und Arbeitswelt in Zeiten von Industrie 4.0 vorzubereiten. Es geht nicht um ganz oder gar nicht, sondern um einen ausgewogenen Anteil an digitalen Medien, die intelligent zur Förderung digitaler Kompetenzen eingesetzt werden.

Sollte es dem beruflichen Bildungswesen nicht gelingen, mit den Entwicklungen der Lebens- und Arbeitswelt Schritt zu halten, den Schülerinnen und Schülern eine fundierte und zukunftsfähige Bildung zukommen zu lassen, wird sich dies negativ auf die zukünftige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Landes Hessen und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auswirken.



Mehr Studiendirektorinnen und -direktoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben an beruflichen Schulen

VON UTE ANNA MOLDEN

Als glb Hessen begrüßen wir den neu vorgelegten Funktionsstellenerlass »Stellen für Studiendirektorinnen und -direktoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben an beruflichen Schulen« ausdrücklich. In vielen Artikeln und Gesprächen hat der glb über Jahre hinweg immer wieder auf die Ungleichbehandlung bei der Ausstattung mit Abteilungsleiterstellen aufmerksam gemacht. Mit Veröffentlichung des Erlasses hat ein begrüßenswerter und dringend notwendiger Angleichungsprozess an die Ausstattung von A15-Stellen an allgemeinbildenden Schulen und Schulen für Erwachsene stattgefunden.

Auffälligste Änderung im kommenden Erlass ist die zugrundeliegende Ermittlung der Stellen nach Schülerzahl. Vormalig richtete sich die A15-Stellenzahl an beruflichen Schulen nach den der Schule zugewiesenen Stellen. Damit hat in der Berufsschule nun die Bemessungsgrundlage Einzug gehalten, die an den allgemeinbildenden Schulen seit vielen Jahren üblich ist. Die Anzahl der A15-Stellen richtet sich zusätzlich zur Schülerzahl noch nach jeweiliger beruflicher Schulform. So sind unterschiedliche Faktoren für die beruflichen Vollzeitschulformen und für die beruflichen Teilzeitschulformen vorgesehen. Der Erlass besagt »Die Anzahl der Funktionsstellen der Besoldungsgruppe A15 (...) zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben an Beruflichen Schulen richtet sich nach den Schülerzahlen, die in Abhängigkeit von der Schulform unterschiedlich gewichtet werden:

- berufliche Vollzeitschulformen: Faktor 1
- berufliche Teilzeitschulformen: Faktor 0,4

Die berechnete Schülerzahl der Schule wird stets ganzzahlig aufgerundet. < Berechnet wird die Anzahl an Stellen auf Grundlage der folgenden Tabelle:

Gewichtete Schülerzahl		
Untergrenze	Obergrenze	Anzahl Funktionsstellen
0	400	1
400	600	2
600	800	3
800	1100	4
1100	1400	5
1400	1700	6
1700	2000	7
2000	2300	8
2300		9

Quelle: Amtsblatt 10/17

Es ist nun für die individuellen Berufsschulstandorte zu analysieren, wie sich die neuen Regelungen vor Ort auswirken. Sonderregelungen sollen für Berufsschulen in einem Berufsbildungswerk und Berufsschulen mit mehr als einem Schulstandort gelten. Der neue Verteilerschlüssel findet ab dem Haushaltsjahr 2018 Anwendung. Schulen, die ab dann mehr Funktionsstellen besetzt haben, als ihnen nach der vorliegenden Regelung zustehen, können diese höhere Anzahl an Funktionsstellen bis zur Neuubesetzung einer dieser Stellen weiterführen.

Hieraus ergeben sich aus Sicht des glb noch dringend zu klärende Fragen:

→ Wenn berufliche Schulen, die ab diesem Zeitpunkt mehr Funktionsstellen besetzt haben, als ihnen nach der vorliegenden Regelung zustehen, diese bis zur Neuubesetzung weiterführen können, werden diese Stellen dem gesamten Stellenkontingent dann so lange entzogen, bis diese frei werden?

Dies hätte einen sehr langwierigen Umverteilungsprozess zu bedeuten, der an einzelnen Standorten unter Umständen zu extrem langen Wartezeiten führen könnte, was die unterbesetzten beruflichen Schulen weiter benachteiligt.

→ Wie genau ist die Berechnungsgrundlage in zeitlicher Hinsicht? Über welchen Zeitraum erstreckt sich die Berechnung?

Je nachdem, ob bspw. die Zahlen der letzten 5 Jahre oder die des letzten Jahres herangezogen werden, kann es zu abweichenden Ergebnissen kommen. Hier bedarf es der Klärung.

→ Gilt der Bestandsschutz (an Standorten mit rückläufigen Schülerzahlen) auch falls eine Schule nach der neuen Regelung zukünftig unter die entsprechende Schülerzahl fällt? ←

Novellierung des HPVG

Personalrätekonferenz des dbb Hessen am 27. Oktober 2017 in Frankfurt

VON MONIKA OTTEN

Auf Beschluss der Landesleitung des dbb Hessen wurde die Novellierung des hessischen Personalvertretungsgesetzes als künftiger Arbeitsschwerpunkt festgelegt. Daher wurde am 27. Oktober 2017 im Rahmen einer Personalrätekonferenz eine Themenliste für eine Änderung des HPVG diskutiert und ergänzt. Bereits im Vorfeld erhielten die Verbände die Gelegenheit, Themenvorschläge zu kommentieren, vorhandene Rechtsprechung oder auch weitere Wünsche den Vertretern des dbb Hessen zukommen zu lassen.

Die Vorgehensweise in der Veranstaltung bestand in der Berücksichtigung der konkreten Arbeit in den Personalräten, wobei die derzeitige Praxis auf den Prüfstand gestellt werden sollte und neue, innovative Vorschläge zur Verbesserung der Personalratsarbeit und zu einer Novellierung des HPVG gemacht werden sollten.

Auf der Tagesordnung standen die folgenden Themenschwerpunkte zur Diskussion:

- Mitbestimmung/Mitwirkung
- Freistellung
- Stellung der Gewerkschaftsbeauftragten
- Wahlordnung
- Stellung des Personalrates

- Dabei ging es inhaltlich im Kern, um
- die vollständige Rücknahme der Einschränkungen im Bereich der Mitwirkung aus der letzten Novellierung des HPVG,
 - die Ausweitung der Beteiligungsrechte bei der Einführung neuer Techniken, (Verwaltung 4.0) und Verwaltungsprozesse
 - die Ausweitung der personalrätlichen Initiativ- und Informationsrechte,
 - die Ausweitung und Konkretisierung beim Abschluss von Dienstvereinbarungen,
 - einen effektiven Minderheitenschutz bei Freistellung und Wahl des Vorsitzenden bzw. Stellvertreters,
 - Neujustierung des Einigungsstellenverfahrens sowie
 - einen Verzicht auf online-Wahl bei Personalratswahlen.

Für den glb nahm die Landesvorsitzende Monika Otten an der Personalrätekonferenz teil. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es eine gut vorbereitete Veranstaltung war, auf der ein intensiver Meinungsaustausch stattfand, bei dem auch die Vertreter*innen der Lehrerverbände im dlh (glb, HPhV, vdl) sich intensiv an der Diskussion beteiligten.

Die Ergebnisse der Personalrätekonferenz werden in einen Leit-
antrag zum Gewerkschaftstag im Mai 2018 einfließen. ←

Wichtig: Hinweis für aktive Lehrkräfte und Pensionäre!

Sehr geehrte Damen und Herren,

bitte beachten Sie, dass es ein aktuelles Widerspruchsschreiben des dbb betreffend amtsangemessener Besoldung bzw. Versorgung für 2017 gibt.

Sollten Sie keine Mailadresse bei uns hinterlegt haben, dann bitten wir Sie darum, Kontakt mit der Geschäftsstelle aufzunehmen, um das Widerspruchsformular zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Ute Molden

Bildungsexpansion – Ja, aber wohin? Bildungsexpansion oder Akademisierungswahnsinn?

Fachveranstaltung von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Hessischen Landtag

VON MONIKA OTTEN



Von links nach rechts: Monika Otten, Landesvorsitzende des glb; Tobias Cepok, Referent für Hochschule, Forschung und Jugendbildung der GEW Hessen; Emely Dilchert, Landesvorstandsmitglied der Landesschülervertretung; Daniel May, MdL, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Rainer Dippel, Leiter strategische Verbandsarbeit und Nachhaltigkeit, Viessmann Werke GmbH & Co. KG

Viele Betriebe suchen händeringend nach Auszubildenden, aber immer mehr junge Menschen strömen an die Hochschulen und Universitäten. Mittlerweile sind rund 2,8 Millionen Studentinnen und Studenten an deutschen Hochschulen immatrikuliert – so viele wie noch nie. 1) Im Studienjahr 2016 lag die Studienanfängerquote in Deutschland bei 55,5 Prozent. 2)

Diese Entwicklungen sind insbesondere auch für die berufliche Bildung entscheidende Einflussfaktoren. Aber auch die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen ist in den Blick zu nehmen.

Am 6. Oktober fand daher im Hessischen Landtag eine Fachveranstaltung der Landtagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem Titel »Bildungsexpansion – Ja, aber wohin?« statt.

Folgende Fragen waren Gegenstand der Diskussion:

- Wie können berufliche und akademische Bildung weiter miteinander vernetzt werden?
- Welche neuen Anforderungen bringen Fachkräftemangel und Digitalisierung an unser Bildungssystem?
- Welche politischen Weichenstellungen sind notwendig, um Bildung im Gleichgewicht zu halten und für die Zukunft zu gestalten?

Dazu gab es am Vormittag Impulsreferate von Theresia Bauer, Wissenschaftsministerin in Baden-Württemberg; Prof. Brigitta Wolff, Präsidentin der Goethe-Universität in Frankfurt; Prof. Ralph Stengler, Präsident der

Hochschule Darmstadt und Sprecher der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie von Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft (DIW) in Köln und Leiter des Kompetenzfelds Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte.

In seiner Begrüßungsrede warf Daniel May, MdL und Mitglied von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die Frage auf, ob der viel zitierte »Akademisierungswahnsinn« überhaupt die richtige Bezeichnung sei. Er halte es für falsch, die Entscheidungen der jungen Menschen als »Wahnsinn« zu bezeichnen. Der Begriff der »Bildungsexpansion« sei hier eine treffendere Formulierung. Ein Ziel der Fachveranstaltung sei es, Antworten auf die Frage zu geben, wie der Prozess der Bildungsexpansion gestaltet werden könne. Dazu sei es wichtig, sich die »persönlichen Landkarten« gegenseitig vorzustellen.

Theresia Bauer führte dazu aus, dass das hohe Niveau der Anzahl der Studienanfänger bleiben werde. Es sei auch nicht daran gedacht, es künstlich zu verknappen. Aber »getrennte Welten« – auf der einen Seite Studium und auf der anderen Seite die duale Ausbildung u. a. m. – seien nicht wünschenswert. Der demografische und technologische Wandel verlange, mit begrenzten Ressourcen gut auszukommen. Berufliche und akademische Bildung dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden. Überall in der Welt werde nach unserer Kultur der beruflichen Bildung gefragt. Es müsse eine Weiterentwicklung geben, führte sie aus, in Form einer Kombination und Ergänzung zu akademischer Bildung. Zudem müsse in der Berufs- und Studienorientierung zu beruflicher Bildung ermutigt werden. Sie vertrat die Auffassung, dass berufliche Bildung mit akademischer Bildung »auf Augenhöhe« stehe. Ebenso wichtig sei es im Hinblick auf die Studienabbrecherquote, Seiten- und -umstiege besser zu gestalten und die gegenseitigen Anerkennungsstrukturen zu stärken und damit die Durchlässigkeit zu unterstützen. Es gelte auch Hybride Modelle auszuweiten wie die »Cooperative State University« in Baden-Württemberg. Das duale Studium habe einen enormen Zuspruch. Berufsbegleitendes Studieren und Studieren im Laufe des Lebens seien zu fördern. Es gelte darüber zu informieren, auch die Eltern, dass beides möglich sei und die Schülerinnen und Schüler nichts verpassten, wenn sie zunächst eine berufliche Bildung durchlaufen würden.

Auch Prof. Brigitta Wolff plädierte in ihrem Impulsreferat für ein lebenslanges Lernen und wertschätzte die berufliche Bildung. Es müsse eine Kooperation zwischen disjunkten Pfaden geben und eine gegenseitige Anerken-

nung von Leistungen. Ferner gebe es Ideen im Hinblick auf die Organisation der Lehre, u. a. könnten die Lehre an Universitäten modularisiert und Teilzertifikate vergeben werden. Dies wäre in Bezug auf die Durchlässigkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich. Zudem seien auch ihr für die Beratung Informationen über Chancen in beiden Systemen wichtig.

Ebenso wie seine beiden Vorrednerinnen betonte Prof. Ralph Stengler die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung. Auch sieht er einen Fachkräftemangel in beiden Bereichen. Vom gegenwärtigen Trend zum Studium hätten die Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders profitiert. Etwa ein Drittel aller Studierenden seien hier verortet. Er hob die positiven Effekte der Berufsausbildung für ein Studium hervor. So seien bspw. die Motivation, Zielstrebigkeit und die Vorkenntnisse aus dem beruflichen Bereich ein wichtiger Faktor für ein erfolgreiches Studium. Zudem führte er aus, dass die Digitalisierung den Kontakt zwischen der beruflichen und der akademischen Welt erfordere. Das deutsche System der beruflichen Bildung gelte in der Welt als eines der stärksten. Das Ansehen in Deutschland selbst müsse aber noch verbessert werden. Und auch er plädiert für das duale Studium und Weiterbildungsangebote an den Hochschulen sowie die Anerkennung beruflicher Leistungen im Studium.

Dirk Werner vom DIW führte aus, dass wir Bildungsexpansion benötigen, aber besonders im beruflichen Bereich. Die Digitalisierung sei ein wichtiges Handlungsfeld, hob er hervor. Virtuelles Lernen und Lernortkooperation seien in beruflichen Schulen sehr wichtig. Die Existenz einer »Digitalen Strategie« sei gut; es werde aber nicht über die Berufe hinweg, bspw. im kaufmännischen und gewerblichen Bereich, zusammengearbeitet. In Fragen der Anerkennung unterstützte er die Grundhaltung der Vorredner*innen und benannte mögliche Beispiele. Auch die Frage der Informationen spielte für ihn eine wichtige Rolle. Sie seien eine wichtige Grundlage für eine gute Entscheidung und dafür, die Bildung im Gleichgewicht zu halten. In den letzten 15 Jahren habe sich die Zahl der Studienanfänger verdoppelt. Ein Studium sei aber kein Garant oder eine zwingende Voraussetzung für ein hohes Einkommen. Es sei zwar im Durchschnitt besser, aber nicht in jedem Berufsfeld und zudem hätten Meister und Techniker oft hohe Führungs- und Gestaltungskompetenzen. Auch er forderte zum Abschluss, die berufliche Bildung in den Augen der Eltern und anderen die Berufswahl beeinflussenden Personen zu heben; wobei die Peergroup wesentlich mehr Einfluss bei der Berufs- und Studienorientierung habe als die Eltern.

Am Nachmittag fand dann eine von Daniel May moderierte Podiumsdiskussion statt. Auf dem Podium vertreten waren Rainer Dippel, Leiter strategische Verbandsarbeit und Nachhaltigkeit, Viessmann Werke GmbH & Co. KG; Emely Dilchert, Landesvorstandsmitglied der Landeschülerversammlung; Tobias Cepok, Referent für Hochschule, Forschung und Jugendbildung der GEW Hessen und Monika Otten, Landesvorsitzende des glb.

Einen großen Raum nahm die Berufs- und Studienorientierung in der Diskussion untereinander und mit den Teilnehmenden aus dem Publikum ein. Auch wurde immer wieder auf Inhalte der Impulsreferate rekurriert. So betonte bspw. Frau Dr. Scheuerle, als Vertreterin der Industrie- und Handelskammer, dass lebenslanges Lernen von großer Bedeutung sei und individuelles Potenzial im Hinblick auf die berufliche und akademische Bildung aufzuspüren sei, denn nicht jeder könne zu jeder Zeit beides machen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in vielen Beiträgen die Gleichwertigkeit der beruflichen und allgemeinen Bildung vertreten wurde. Aufgrund von Beiträgen aus dem Publikum wurde aber auch deutlich, dass diese Auffassung nicht überall geteilt wird und der beruflichen Bildung ein ‚Makel‘ der ‚Nützlichkeit‘ bei manchen Mitmenschen anhaftet und die vorgebliche Außerachtlassung ethischer Gesichtspunkte attestiert wird. Hier gilt es m. E. Aufklärungsarbeit zu leisten, auch im Rahmen von Berufs- und Studienorientierung sowie im eigenen Unterricht. Ethische und politische Aspekte können und müssen auch in der beruflichen Bildung ihren Platz haben.

1) Vgl. https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Bildung/haupartikel_studium.html, Abruf 25. 11. 2017, 6:30 Uhr.

2) Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfangerquote/>, Abruf 25. 11. 2017, 6:30 Uhr.



Bundeshauptvorstandssitzung des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen

Ein informativer und gewichtiger Blick über Hessen hinaus und Interessenvertretung auf Bundesebene

VON MONIKA OTTEN, LANDESVORSITZENDE



Mitglieder des Bundeshauptvorstands des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen auf der ihrer Tagung am 27. und 28. Oktober in Thomasberg

Am 27. und 28. Oktober traf sich in Thomasberg bei Königswinter der Bundeshauptvorstand des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS) zu seiner Bundeshauptvorstandssitzung. Für den glb nahm die Landesvorsitzende Monika Otten teil.

Der BLBS ist einer der Dachverbände des glb. 16 deutsche Landesverbände für das Lehramt an beruflichen Schulen in Deutschland sind in ihm organisiert. Er umfasst die Bildungsbereiche Elektrotechnik, MINT, Metalltechnik, Bau-, Farb- und Holztechnik, Kfz-Technik, Drucktechnik, Sozial- und Gesundheitswesen, Pflege, Körperpflege, Hauswirtschaft und Nahrung in allen beruflichen Schulen.

Der BLBS ist als einer der fünf Lehrerergewerkschaften unter dem Dach des deutschen beamtenbundes und tarifunion (dbb) tätig. Auf nationaler Ebene ist er Gründungsmitglied des Deutschen Lehrerverbandes (DL), international Mitglied in den Dachverbänden der Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI), im Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW) und der Bildungsinternationale (EI). Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der französischen Lehrerergewerkschaft für Berufsbildung syndicat des l'enseignement professionnel (snetaa). Der BLBS tritt nachdrücklich für die Interessen der von ihm vertretenen Lehrkräfte ein. Dazu zählen einerseits bildungspolitische, dienst- und tarifrechtliche Handlungsfelder und andererseits Fragen und Probleme der Lehrgewinnung und -ausbildung. Um diese Ziele zu erreichen, ist der BLBS individueller Ansprechpartner für die Verbände der Wirtschaft, die Gewerkschaften sowie die zuständigen Ministerien, Universitäten, Institute und Stiftungen.

Einen Hauptschwerpunkt der Bundeshauptvorstandssitzung am Freitag nahmen die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zu den Fusionsverhandlungen mit dem anderen Bundesverband des glb,

dem Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (VLW), ein. Während der glb bereits im Jahre 1971 aus dem Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen (vlbs), dem Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen in Hessen (vlws), dem Verband der Landwirtschaftslehrer in Hessen (vll) und dem Verband Katholischer Religionslehrer an Berufsbildenden Schulen (VKR) hervorging, befindet sich eine Fusionierung auf Bundesebene aktuell noch in Arbeit.

Der VLW ist ebenso wie der BLBS eine Fachgewerkschaft für die Berufsschule bzw. die berufsbildende Schule. Ebenso ist er eine Gewerkschaft im dbb deutschen beamtenbund und ebenfalls Mitgliedsverband im Deutschen Lehrerverband (DL). Zudem arbeitet er mit dem SIEC, dem Internationalen Verband für das kaufmännische Schulwesen, zusammen. Als berufsständige Gewerkschaft setzt sich der VLW vor allem für angemessene Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer an den kaufmännischen Schulen und deren leistungsgerechte Besoldung und Aufstiegsperspektiven ein. Er setzt sich mit dem DIHK Deutschen Industrie- und Handelskammertag und den Handwerkskammern für den Erhalt und die Fortentwicklung der Dualen Berufsausbildung in Deutschland ein.

Dem inoffiziellen und offiziellen Austausch der Vertreterinnen und Vertreter aus den 16 Bundesländern waren im individuellen Bereich der Freitagabend und für den gemeinschaftlichen Bereich der Samstagvormittag gewidmet. Die vorgetragenen 16 Länderberichte boten einen informativen Einblick in die gegenwärtigen Handlungsfelder der anderen Bundesländer und deren jeweiliger aktueller Problemlage sowie in die Handlungsstrategien auf Landes- und Bundesebene.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld auf Bundes- wie auch auf Landesebene ist die Digitalisierung. Daher haben der BLBS und der VLW gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag eine Pressemitteilung herausgeben, in der sie ihren Forderungen Ausdruck verleihen: »Berufsschulen von morgen benötigen 500 Millionen jährlich für Digitalisierung – DigitalPakt#D reicht nicht aus«. (Lesen Sie dazu den nachfolgenden informativen Artikel)

Die Digitalisierung ist auch für den glb ein wichtiges Anliegen und daher wurde der 26. Hessische Berufsschultag diesem Thema gewidmet. Aber auch weitere wichtige Themen werden in den Bundesverbänden diskutiert. Zudem kann jeder Verband wichtige Themen als Arbeitsaufträge formulieren und dem Bundesverband zuleiten. Auch können gemeinsame Gespräche mit dem Bundesvorsitzenden und den Landesleitungen bei den zuständigen Landesministerien vereinbart werden. →

Darüber hinaus können die Landesverbände über Beiträge oder Mitteilungen für die bundesweite Verbandszeitschrift Anliegen aus den Landesverbänden einbringen. Gerne kann die glb-Landesleitung Artikel aus den Kreisverbänden oder von Mitgliedern, die von überregionalem Interesse sind, weiterleiten bzw. auch gerne direkten Kontakt zur Redaktion herstellen. Nutzen Sie diese Chance der Interessenvertretung!

1) Vgl. <http://www.blbs.de/wir/bundesverband/bundesverband.html>, letzter Abruf am 23. 11. 2017, 18:28 Uhr.
Vgl. <http://www.vlw.de/wir-ueber-uns/geschichte/>, letzter Abruf am 23. 11. 2017, 18:28 Uhr.

Berufsschulen von morgen benötigen 500 Millionen jährlich für Digitalisierung – DigitalPakt#D reicht nicht aus

Der Deutsche Industrie und Handelskammertag e.V. (DIHK) hat heute gemeinsam mit dem Bundesverband Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. (VLW) und dem Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS) ein Papier zur Stärkung der beruflichen Bildung und der Berufsschulen in Deutschland veröffentlicht. Es enthält Handlungsempfehlungen für die Politik in Bund und Ländern für die Ausbildung im ländlichen Raum, die Nachwuchskräfte-sicherung von Berufsschullehrern und die Modernisierung und Digitalisierung von Berufsschulen sowie die Stärkung der Dualen Ausbildung.

Der Investitionsbedarf für die Digitalisierung von Berufsschulen ist eine der zentralen Herausforderungen.

Durch den so genannten DigitalPakt#D soll die digitale Ausstattung aller Schulen finanziert werden.

Bislang haben Bund und Länder 5 Milliarden Euro sind für die nächsten fünf Jahre geplant. Mit schätzungsweise 2,5 Milliarden Euro benötigen allein die Berufsschulen rund die Hälfte der Gelder, um sich für die Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft in unserem digitalen Zeitalter zu rüsten.

Um eine zukunftsfähige Ausbildung zu ermöglichen, ist eine Modernisierung der Ausstattung der Schulen mit zeitgemäßen Arbeitsmitteln auf technisch aktuellem Stand erforderlich. Dazu zählt neben der Bereitstellung mobiler Endgeräte und internetgestützten Lernplattformen auch der Ausbau des glasfaser-basierten Breitband-Internetzugangs. Berufsschulen müssen daher bei den Planungen von Bund und Ländern für den DigitalPakt#D einen besonderen Stellenwert erhalten.

Darüber hinaus müssen Bund, Länder und Kommunen ländliche Räume durch gute Infrastruktur und Ausbildung in der Region stärken. Um Fachkräfte in der Region zu halten, müssen Berufsschulstandorte und Berufsschulangebote vor Ort aufrechterhalten werden. Berufsbildende Schulen sollen in die Lage versetzt werden, über regionale Grenzen hinweg Kooperationen einzugehen, um in seltenen Berufen einen Wohnort- und Betriebsnahen Unterricht zu ermöglichen.

Eine wichtige Voraussetzung zur Sicherstellung der Ausbildung von ausreichend und gut qualifizierten Berufsschullehrern sind zukunftssichere Konzepte für leistungsfähige Berufsschulen in den Regionen. Das gilt vor allem für berufsqualifizierende Fächer und den gewerblich-technischen Bereich (Metall-, Elektro-, Fahrzeug-

technik, Informatik). Die Ausbildung durch ausgebildete Fachlehrer ist ein wichtiger Gradmesser für die Qualität des Unterrichts. Es gilt daher die Attraktivität des Berufsbildes zu erhöhen und Anreize für den Beruf des Berufsschullehrers zu schaffen. Das gelingt zum Beispiel, in dem das Berufsbild des Berufsschullehrers Teil der Berufs- und Studienorientierung wird, finanzielle Anreize und ein attraktives Arbeitsumfeld mit einer modernen Ausstattung geschaffen werden und der Quereinstieg erleichtert wird.

Insgesamt gilt es, politische Rahmenbedingungen zu schaffen, die die duale Ausbildung stärken und die Attraktivität der beruflichen Bildung erhöhen. Wir brauchen Investitionen in eine attraktive Berufsschullandschaft, die sowohl für Berufsschüler als auch für Berufsschullehrer interessant ist und sich am Bedarf der Wirtschaft der Wirtschaft orientiert.

Stefan Werth (Fachlehrer für Wirtschaft, Wirtschaftsinformatik und Informationstechnische Systeme, Ludwig-Erhard-Berufskolleg des Kreises Paderborn und stellv. Bundesvorsitzender des VLW):

»Viele Schulen der beruflichen Bildung müssen modernisiert werden, da reicht es nicht ein paar Leuchttürme mit überdurchschnittlich viel Geld aufzustellen, sondern alle Schulen flächendeckend nach ihrem Bedarf auszustatten. Bei allen technischen Debatten gibt das pädagogische Konzept die Richtung vor. In diesem Punkt scheint momentan noch der größte Bedarf zu liegen.«

Eugen Straubinger (BLBS Bundesvorsitzender und Schulleiter der Philipp-Matthäus-Hahn Schule):

»Das deutsche Berufsbildungssystem schafft individuelle Chancen und Lebensperspektiven«. Daher freue ich mich, dass die Bundesregierung und die Kultusministerkonferenz die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter stärken will und hoffe, dass zusammen mit den Bundesländern mehr in die sächliche und personelle Ausstattung der beruflichen Schulen investiert wird.«

Dr. Achim Dercks (Stellv. Hauptgeschäftsführer DIHK):

»Die duale Ausbildung kann nur stark sein, wenn die beiden Partner Unternehmen und Berufsschule stark sind. Wir brauchen darum eine gemeinsame Berufsschuloffensive von Bund und Ländern. Diese muss für eine moderne digitale Ausstattung, betriebsnahe Berufsschulstandorte und einen ausreichenden Nachwuchs an qualifizierten Berufsschullehrern vor allem in den gewerblich-technischen Fächern sorgen.«

Quelle: Pressemitteilung des DIHK, BLBS und VLW

Starke Partner in der Ausbildung: Leistungsfähige Berufsschulen in den Regionen sichern

Unsere duale Ausbildung in Deutschland kann nur stark bleiben, wenn die Partner Unternehmen und Berufsschule weiterhin stark sind. Ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges berufsschulisches und betriebliches Ausbildungsangebot sowie eine enge Kooperation der beiden Partner sind zentrale Voraussetzungen für den Erfolg der Ausbildung und die Sicherung der Fachkräfte für die Unternehmen.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK), der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e. V. (BLBS) und der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e. V. (VLW) bekennen sich gemeinsam zu ihrer Verantwortung, die Berufliche Bildung in Deutschland zu stärken. Sie setzen sich gemeinsam dafür ein, dass die Arbeits- und Lernbedingungen in den Schulen eine exzellente schulische Ausbildung fördern und die Berufsschulen damit für die Betriebe in der dualen Ausbildung starke Partner sind und bleiben.

Aktuell stellen vor allem die demografische Entwicklung, der Trend zum Studium und die Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen vor große Herausforderungen. Damit diese Herausforderungen zum Nutzen der Unternehmen und der jungen Menschen sowie der gesamten Gesellschaft bewältigt werden können, sind neben Ländern, Kommunen und Landkreisen in ihrer Verantwortung für die Schulen auch der Bund gefordert. Deshalb wenden sich der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) als Spitzenorganisation der Industrie- und Handelskammern (IHKs) und der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e. V. (BLBS) sowie der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e. V. (VLW) gemeinsam mit Vorschlägen und Handlungsempfehlungen an die Politik in Bund und Ländern.

Handlungsdruck für die Sicherung der Attraktivität der dualen Ausbildung sehen DIHK und Lehrerverbände vor allem in folgenden Bereichen:

1. Ausbildung in der Region sichern – ländliche Räume durch gute Infrastruktur stärken,
2. Nachwuchs bei Berufsschullehrkräften sichern – Attraktivität des Berufsbildes steigern,
3. Berufsschulen modernisieren und für das digitale Zeitalter rüsten,
4. Duale Ausbildung stärken – politische Rahmenbedingungen verbessern.

1. Ausbildung in der Region sichern – ländliche Räume durch gute Infrastruktur stärken

Während es in den urbanen Zentren unserer Republik häufig noch genügend Azubis gibt, werden in den ländlichen Regionen und insbesondere in Ostdeutschland geeignete Auszubildende immer knapper. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass es in manchen Regionen und Berufen zunehmend schwieriger wird, Berufsschulstandorte und adäquate Berufsschulangebote aufrecht zu erhalten.

Rund ein Fünftel der Ausbildungsbetriebe, die Ausbildungshemmnisse feststellen, geben in der aktuellen Ausbildungsumfrage des DIHK an, dass zunehmend weite Entfernungen zur Berufsschule problematisch werden. Für Auszubildende sind damit weite Anfahrtswege verbunden; den Unternehmen fehlen dann unter Umständen die qualifizierten Ausbildungs- und Ansprechpartner in ihrer Region. Damit einher geht eine weitere Schwächung der eher ländlichen Standorte, wenn von den Betrieben gewünschte Ausbildungsberufe in der Region wegen geringer Schülerzahlen nicht besetzt werden können.

DIHK, BLBS und VLW schlagen folgende politische Handlungsoptionen vor:

→ Für Berufsschulen und Betriebe ist eine mittelfristige Planungssicherheit wichtig. Die Länder und Schulträger sollten daher ihre Schulentwicklungsplanung transparent machen und die Kammern und Schulen in die Fortschreibung einbeziehen. Beispielhaft sind hier die Regionalkonferenzen in Baden-Württemberg.

→ Grundsätzlich sollte die oberste Maxime sein, einen ortsnahen Berufsschulunterricht zu erhalten. Dabei können in Grenzregionen zwischen den Bundesländern auch länderübergreifende Planungen sinnvoll sein. Mindestschülerzahlen sollten in einem Zeitrahmen von drei bis sechs Jahren flexibel gehandhabt werden, um abschätzen zu können, ob sich zurückgehende Ausbildungszahlen möglicherweise wieder erholen.

→ Erleichtert wird der Erhalt ortsnaher Berufsschulklassen auch dadurch, dass Ausbildungsbetriebe ihr Ausbildungsengagement in den Regionen fortsetzen und das Matching zwischen dem Ausbildungsangebot der Betriebe und den Berufswünschen der Jugendlichen verbessert wird.

→ Betriebe sollten - bei einem ausreichenden zeitlichen Vorlauf - die Berufsschule für ihre Auszubildenden je nach Qualität und Zuverlässigkeit des Unterrichtsangebotes sowie Entfernung frei wählen können. →

- Ausbildungsberufsübergreifender Unterricht (z. B. in Berufsgruppen) ist vor allem im ersten Ausbildungsjahr aus Sicht der Schulen gut organisierbar und eine Chance, ein ortsnahes Angebot für die Ausbildungsanfänger anzubieten. Diese Möglichkeit sollte stärker als bisher in Betracht gezogen werden. Bei der Modernisierung von Berufen werden die IHKs in Fortführung des Modells »Dual mit Wahl« dafür werben, die Anzahl der Berufe zu reduzieren und in Berufsfamilien zusammenzuführen. Das ist ein konkreter und wirkungsvoller Beitrag, um die Beschulung in Fachklassen zu vereinfachen.
- Rechtfertigt trotz aller Bemühungen in einer Region die Anzahl der Auszubildenden in einem Beruf nicht die Einrichtung einer Fachklasse, so sollte zunächst die Möglichkeit von Kooperationen mit anderen beruflichen Schulen geprüft werden, bevor ein Bildungsgang komplett eingestellt wird. Für die Standortsicherung oder die Bildung von Schwerpunktschulen sollte die regionale Wirtschaftsstruktur Orientierungen bieten. Auch zeitlich alternierende Klassenbildungen wären in einer solchen Konstellation denkbar.
- Sollten nur noch zentrale Fachklassen möglich sein und der Berufsschulunterricht sogar in einem anderen Bundesland erfolgen, müssen die Länder – ggf. durch finanzielle Zuschüsse oder die Bereitstellung von Wohnheimplätzen – für eine Unterbringung der Auszubildenden sorgen.

2. Nachwuchs bei Berufsschullehrkräften sichern – Attraktivität und Ansehen steigern

Der Ruf der Ausbildungsbetriebe nach mehr Nachwuchslehrern für die Berufsschulen wird immer drängender. In vielen Regionen fehlen bereits heute Lehrkräfte bzw. es kündigt sich das altersbedingte Ausscheiden vieler Lehrkräfte an, für die nicht ausreichend junge Absolventinnen und Absolventen zur Verfügung stehen. Vor allem in den berufsqualifizierenden Fächern und ganz speziell im gewerblich-technischen Bereich (Metall-, Elektro-, Fahrzeugtechnik, Informatik) fällt oft Unterricht aus oder er wird von fachfremden Lehrkräften geleistet. Eine hohe fachliche Qualität des Unterrichts kann jedoch in erster Linie durch ausgebildete Fachlehrer gewährleistet werden. Zudem suchen die Betriebe verstärkt die Unterstützung der Berufsschulen bei der Integration lernschwächerer Jugendlicher in Ausbildung. Und auch bei der Ausbildung von Flüchtlingen ist weiter flankierender Sprachunterricht in den Schulen notwendig. Die IHK-Organisation unterstützt den dualen Partner bei der Sicherung und Qualifizierung der Lehrkräfte, beispielsweise durch das Angebot von betrieblichen Praktika.

DIHK, BLBS und VLW schlagen folgende politische Handlungsoptionen vor:

- Wir brauchen eine überzeugende Strategie, um für den Beruf des Berufsschullehrers zu werben.
- Die Länder müssen ausreichend Studien- und Referendariatsplätze zur Verfügung stellen. In einigen Ländern und Regionen sind die Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten so stark reduziert worden, dass die Länder ihren eigenen Lehrernachwuchsbedarf nicht decken können.

→ In den Metall-, Elektro- und Informatik-Ausbildungsberufen ist der Lehrkräftemangel besonders ausgeprägt. Die Länder sollten daher auch über finanzielle Anreize nachdenken, um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Arbeitgebern zu wahren.

- Attraktive Arbeitsbedingungen sind ebenfalls geeignet, junge Menschen für den Beruf zu gewinnen. Dazu gehört auch eine moderne Ausstattung der Schulen, z. B. mit technischem Equipment oder digitalen Lernmedien.
- Der Quereinstieg in Qualifizierungsmaßnahmen für das Lehramt an beruflichen Schulen nach einer beruflichen Tätigkeit in der betrieblichen Praxis sollte weiterentwickelt werden. Dabei gilt es, die bewährten fachlichen, pädagogischen und didaktischen Qualifizierungsstandards zu berücksichtigen.
- Viele Jugendliche, die ein Lehramtsstudium anstreben, haben nicht die Option des Berufsschullehrers im Blick. Hier könnte eine bessere Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien und auch an beruflichen Schulen helfen. Wenn sich Jugendliche für ein Studium des Lehramtes interessieren, sollten sie verstärkt auf die guten Beschäftigungsperspektiven in den Berufsschulen hingewiesen werden
- Auf der Grundlage des Lehrerberarfs sollten die Schulen eigenverantwortlich Personal einstellen und für kurzfristigen Bedarf ggf. alternative Lösungswege für die Bildung eines Vertretungspools beschreiten können.

3. Berufsschulen modernisieren und für das digitale Zeitalter rüsten

Die Länder, Kommunen und Landkreise sind gefordert, auch hinsichtlich der Ausstattung der Schulen eine zukunftsfähige Ausbildung zu ermöglichen. Dazu gehören vor allem zeitgemäße Arbeitsmittel, die technisch auf einem aktuellen Stand sind. Da die Innovationszyklen für technische Geräte, Maschinen und Anlagen in den Betrieben immer kürzer werden, ist dies eine Herausforderung, die nach neuen Wegen der Finanzierung und Kooperation verlangt.

DIHK, BLBS und VLW schlagen folgende politische Handlungsoptionen vor:

- Da die Berufsschulen gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben Jugendliche unmittelbar auf die berufliche Tätigkeit vorbereiten, ist eine zeitgemäße Ausstattung umso dringender, damit die jungen Fachkräfte am Ende ihrer Ausbildung den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gewachsen sind und optimal vorbereitet in ihren Beruf starten können.
- Bei den Planungen von Bund und Ländern zum DigitalPakt#D müssen die Berufsschulen einen besonderen Stellenwert einnehmen. Vorgesehen sind bislang 5 Milliarden Euro in fünf Jahren für die digitale Ausstattung aller Schulen. Um eine lernförderliche digitale schulische Infrastruktur aufzubauen, benötigen aber allein die Berufsschulen schätzungsweise rund 2,5 Mrd. Euro in fünf Jahren, also rund 500 Millionen Euro pro Jahr.
- Da kürzer werdende technologische Innovationszyklen in der Wirtschaft die Berufsschulen vor besondere Herausforderungen stellen, sollten pädagogisch und fachlich begründete Profilierungen der Berufsschulstandorte als wesentliche Stütze zur Aufrechterhaltung eines aktuel-

len Angebotes genutzt werden. Für solche Profilierungen sollten schulträgerübergreifende Kooperationen möglich sein, um Ressourcen gezielt zu bündeln.

→ Digitale Lernformen unterstützen die Individualisierung der Lernprozesse. Sie können zudem helfen, weite Wege zu den Berufsschulen zu reduzieren. Die Nutzung mobiler digitaler Endgeräte sollte beim Lernen zur Normalität werden, ebenso wie internetgestützte Lernplattformen, Schulclouds und digitale Kommunikationsmittel, die auch für die Ausbildungsbetriebe zugänglich sind.

→ Die Lernfabriken in Baden-Württemberg sind ein Modell dafür, wie das Land, die Schulen und die Unternehmen in der Region gemeinsam eine moderne Ausstattung der Berufsschulen planen, finanzieren und nutzen können. Auch Fördervereine können helfen, Finanzierungspässe zu überbrücken oder die Spielräume für eigene Anschaffungen oder Weiterentwicklungen in den Schulen zu erhöhen.

→ Zu einer zukunftsfähigen Ausstattung der Schulen gehören zudem ein glasfaserbasierter Breitband-Internetzugang. Als sozioökonomische Treiber sollten Berufsschulen ähnlich wie Gewerbegebiete vorrangig an das Netz angeschlossen werden. Außerdem ist ein qualifizierter und zuverlässiger IT-Support notwendig, mit dem der Schulträger IT-Dienstleister beauftragen kann. Da IT-Systeme immer differenzierter und komplexer werden, kann der IT-Support der Schulen nicht länger zusätzlich von zufällig kompetenten Lehrkräften geleistet werden. Eine rechtzeitige Schulung der Lehrkräfte bei der Einführung neuer Technik in der Schule sollte ebenfalls selbstverständlich sein.

4. Duale Ausbildung stärken – politische Rahmenbedingungen verbessern

Die Wirtschaft sowie Bund und Länder engagieren sich gemeinsam, Strategien für die Stärkung der beruflichen Bildung zu entwickeln. Es ist für die Fachkräftesicherung in den Unternehmen essentiell, dass sich leistungsfähige junge Leute für eine berufliche Qualifizierung entscheiden. Aktuelle Arbeitsmarktprognosen gehen davon aus, dass vor allem Fachkräfte mit einer beruflichen Qualifikation künftig fehlen werden. Es muss daher gelingen, die berufliche Bildung so weiter zu entwickeln, dass sie für junge Leute einen attraktiven Qualifizierungsweg darstellt.

DIHK, BLBS und VLW schlagen folgende politische Handlungsoptionen vor:

→ Die Reduzierung des Übergangsbereichs zwischen Schule und Ausbildung muss weiter auf der Agenda stehen. In den zurückliegenden Jahren konnte die Zahl der Jugendlichen im Übergangsbereich erfolgreich von über 400.000 auf jetzt rund 300.000 reduziert werden. Der aktuelle Anstieg an Teilnehmern ist auf die Integration von Geflüchteten zurückzuführen. Gleichwohl befinden sich nach Schätzungen des DIHK noch immer einige Tausend Jugendliche im Übergangssystem, die ausbildungsfähig sind und sofort mit einer niedrighwelligen Ausbildung beginnen könnten. Die betriebsnahen Förder- und Orientierungsmaßnahmen und insbesondere Einstiegsqualifizierungen sollten daher weiter gestärkt werden. Sie haben nachweislich die besten Übergangsquoten in Ausbildung.

→ Die Länder können zur Stärkung der dualen Ausbildung beitragen, indem vollzeitschulische Ausbildungen, die in unmittelbarer Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung stehen, grundsätzlich vermieden werden.

→ Da Ausbildungsordnungen bundesweit gelten, ist es sinnvoll, auch für den berufsschulischen Teil eine Harmonisierung der Länderschulgesetze zu prüfen. Beispiele, wo dies aktuell aus Sicht der Wirtschaft dringend notwendig ist, sind Befreiungstatbestände vom Berufsschulunterricht sowie die Regelungen und Altersgrenzen bei der Qualifizierung von Flüchtlingen. Förderprogramme und ausbildungsunterstützende Maßnahmen sollten gemeinsam von Bund, Ländern und Wirtschaft entwickelt oder zumindest untereinander abgestimmt werden. Es muss möglich sein, bei Aufgaben von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung, wie es die Berufliche Bildung ist, auch ohne Schaffung von Sonderprojekten regelmäßig Bundesmittel gezielt in den Berufsschulen einzusetzen, z. B. bei der Sprachqualifizierung von Flüchtlingen.

→ Falls die Schülerzahlen in den kommenden Jahren weiter zurückgehen, sollten die Länder dadurch freiwerdende Gelder, also die demografische Rendite, künftig für dringend nötige Investitionen in eine attraktive Berufsschullandschaft einsetzen, die sich sowohl an den aktuellen Ausstattungsstandards als auch an den Erwartungen der Berufsschülerinnen und -schüler sowie dem Bedarf der Wirtschaft orientiert. Potenziale für die Weiterentwicklung des Bildungsportfolios der Berufsschulen liegen u. a. in einem Ausbau der Lernortkooperation mit den Betrieben, in einer Stärkung der Berufsorientierung sowie in der Sprachförderung für neu Zugewanderte.

Quelle: Pressemitteilung des BLBS



dlh-Nachrichten IV-2017

*QSH: verbindliche Einführung der Schulleiterqualifizierung
Stellenzuweisung*

Verteilerschlüssel für A15-Stellen an beruflichen Schulen

Freifahrtberechtigung ab 1. 1. 2018

Einstellung und Weiterbildung für das Lehramt an Förderschulen und Grundschulen

Referendare – LiV: Ersthelferkurs

Reisekosten

VON JÜRGEN HARTMANN

QSH: verbindliche Einführung der Schulleiterqualifizierung

Die Ankündigung des Ministers (Presseinformation vom 19. 6. 2017), noch in diesem Schuljahr QSH (Qualifizierung Schulleiter Hessen) landesweit regulär zu etablieren, überraschte die Mitglieder des HPRLL wenig. Zukünftig sollen – nach einer Übergangsphase bis 2021 – alle neuen Bewerberinnen und Bewerber für das höchste Amt in einer Schule auf diese Art und Weise qualifiziert werden. Im HKM ist man der Auffassung, dass damit eine neue Ära der Schulleiter-Qualifizierung eingeleitet wird. Mit dieser Einführung wird in der Tat, nach Auffassung des dlh, viel Neues auf zukünftige Schulleiterinnen und Schulleiter zukommen. Dieses wurde im Vorfeld der gemeinsamen Erörterung und während des Pilotprojektes deutlich sichtbar und hat dort bereits für große Kritik gesorgt. Der HPRLL und der dlh lehnen eine Qualifizierungsmaßnahme, die mit anschließendem Assessment-Center verpflichtend für alle Bewerberinnen und Bewerber ist, ab. Ungeklärt blieb auch die Frage, wie nach dieser Übergangszeit mit Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht aus Hessen kommen, verfahren werden soll. Eine große Sorge war, dass mit Einführung dieses Systems der freie Zugang zum Schulleiteramt nicht mehr gewährleistet ist. Eine vorgesehene Vorauswahl für die Qualifizierungsmaßnahme durch den Schulleiter/die Schulleiterin der Bewerberinnen und Bewerber lehnt der HPRLL, ebenso wie der dlh, ab. So ist der dlh im Übrigen der Auffassung, dass die Gesamtpersonalräte wieder bei Schulleiterbesetzungsverfahren in der Mitbestimmung sein sollten.

Auch Punkte wie die Qualifizierungsmaßnahmen der Beobachterinnen und Beobachter oder die (ungeklärte Frage der) Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten führten zur Kritik. So hält der HPRLL die Qualifizierungsmaßnahmen der Beobachterinnen und Beobachter für unzureichend und sieht nicht, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt werden.

Der dlh findet, dass grundsätzlich eine gute und solide Vorbereitung auf ein Schulleiteramt sehr wichtig ist. Diese Ansicht wird von HKM und HPRLL geteilt. In der Ausführung, wie dies zu geschehen sei, herrscht allerdings nach wie vor großer Dissens.

Stellenzuweisung

Hier wurde im Rahmen der Erörterung gefragt, wie die zusätzlichen 600 Stellen, die vom Minister zu diesem Schuljahr versprochen und im Stellenplan des Haushaltes auch ausgewiesen wurden, zu erkennen sind. Leider konnte man diese am absoluten Stellenzuwachs in der Stellenzuweisung nicht sehen. Vom HKM wurde versichert, dass sie enthalten seien. Dadurch, dass das Stellenvolumen immer noch durch weitere zusätzliche Faktoren wie z. B. Schülerzahl oder Sozialindex beeinflusst wird, konnte hier keine genauere Auskunft gegeben werden.

Weiterhin wurde das HKM gefragt, ob sich die Quote von A13 zu A14 positiv entwickelt hätte, denn die 600 Stellen sollten auch 200 A14-Stellen beinhalten. Bei 15 Staatlichen Schulämtern in Hessen sind dies bei gleicher Aufteilung zwar nur ca. 13 Stellen pro Staatlichem Schulamt, aber trotzdem könnte sich eine Verbesserung ergeben haben. Die entsprechende Übersicht der Verteilung wurde dem HPRLL zugesagt. Ein entsprechender Stellenkegel ist nicht nur dem dlh und seinen Gliedverbänden wichtig, denn Beförderungsämtler erhalten die Motivation und tragen mit zur Attraktivität des Lehrberufes bei.

Verteilerschlüssel für A15-Stellen an beruflichen Schulen

Mit Vorlage eines Erlassentwurfes zum Verteilerschlüssel für Stellen für Studiendirektorinnen und -direktoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben an beruflichen Schulen hat ein Angleichungsprozess an die Verteilung von A15-Stellen an allgemeinbildenden Schulen und den Schulen für Erwachsene stattgefunden. Auffälligste Änderung im kommenden Erlass ist die zugrundeliegende Ermittlung der Stellen nach Schülerzahl. Vormalig richtete sich die A15-Stellenzahl an beruflichen Schulen nach den der Schule zugewiesenen Stellen. Damit hat in der Berufsschule nun die Bemessungsgrundlage Einzug gehalten, die an den allgemeinbildenden Schulen seit vielen Jahren üblich ist. Die Anzahl der A15-Stellen richtet sich zusätzlich zur Schülerzahl noch nach jeweiliger beruflicher Schulform. So sind unterschiedliche Faktoren für die beruflichen Vollzeitschulformen und für die beruflichen Teilzeitschulformen vorgesehen.

Es bleibt nun abzuwarten, wie sich vor Ort die neuen Regelungen auswirken. Sonderregelungen sollen für Berufsschulen in einem Berufsbildungswerk und Berufsschulen mit mehr als einem Schulstandort gelten. Der →

neue Verteilerschlüssel findet ab dem Haushaltsjahr 2018 Anwendung. Schulen, die ab dann mehr Funktionsstellen besetzt haben als ihnen nach der neuen Regelung zustehen, können diese Anzahl bis zur Neubesetzung einer dieser Stellen weiterführen.

Der dlh meint, dass dies ein erster Schritt hin zu einer Angleichung an die seit vielen Jahren im allgemeinbildenden System geltenden Regelungen für A15-Stellen sei.

Freifahrtberechtigung ab 1. 1.2018

Die mit dem Tarifabschluss verbundene Freifahrtregelung für den öffentlichen Dienst nimmt immer konkretere Züge an. Kommen soll sie zum 1. 1.2018, und in diesem Zusammenhang hatte der HPRLL einige Fragen an die Dienststelle. Eine FAQ-Liste befindet sich auf der Internetseite des Hessischen Innenministeriums (HM-DIS) unter <https://innen.hessen.de/presse/pressemitteilung/das-landesticket-fuer-hessen-unterwegs>. Über das HKM war zusätzlich noch zu erfahren, dass die HBS zusammen mit dem HCC bereits Vorbereitungen treffen, um pünktlich zum genannten Termin das Landesticket Hessen für alle Beschäftigten, aktive Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter des Landes Hessen auszustellen. Dieses soll dann, zusammen mit einem Ausweis zum Nachweis der Fahrtberechtigung, in den öffentlichen Verkehrsmitteln dienen. Auch beurlaubte Beamtinnen und Beamte sollen auf Antrag ein Landesticket bekommen. Weitere Fragen wie z. B. »Wird der geldwerte Vorteil versteuert? Hat die Nutzung der Freifahrtberechtigung Auswirkung auf die Entfernungspauschale? Gilt das Ticket auch für Pensionäre?« können der o. g. FAQ-Liste entnommen werden.

Einstellung und Weiterbildung für das Lehramt an Förderschulen und Grundschulen

Eine Einstellung und Weiterbildung ist wegen des Mangels an Bewerberinnen und Bewerbern mit Lehramt Grundschule bzw. Förderschule für ausgebildete Lehrkräfte aus anderen Lehrämtern möglich. Wie bereits in den letzten dlh-Nachrichten berichtet, sind die Inhalte, die in den Weiterbildungskursen vermittelt werden sollen, passend und schlüssig. Im Zuge der frühzeitigen Planungen des HKM sind weitere Kurse in Vorbereitung, sodass die Bedarfssituation entsprechend gemildert werden kann. Der HPRLL vertritt die Auffassung, dass diesem Mangel grundsätzlich mit verbesserten Arbeitsbedingungen entgegengetreten werden sollte. Er sieht auch, dass es für ausgebildete Lehrkräfte mit einem Lehramt die Chance biete, eine unbefristete Einstellungsmöglichkeit zu bekommen. Diese Situation dürfe aber nicht ausgenutzt werden, um die Qualität der Weiterbildung zu senken. Dies sieht der dlh ebenfalls so.

Die Weiterbildungskurse sollten deshalb aus Sicht des HPRLL und des dlh ausreichend mit Mitteln ausgestattet sein, damit die Belastung der Lehrkräfte an den Schulen nicht noch weiter ansteigt. Eine Auswertung der Maßnahmen solle kontinuierlich erfolgen, damit die Ergebnisse bereits bei der Planung der nächsten Maßnahme einfließen können.

Dass weitere Maßnahmen dieser Art folgen werden, ist absehbar. Der Mangel an Bewerbern zeigt dies auf. Langfristig sollte deshalb die Attraktivität des Lehrberufs gesteigert werden, damit wieder Studierende in ausreichender Zahl diese Lehrämter ergreifen. Allgemein lässt sich aus Sicht des dlh sagen, dass gute Bildung nach wie vor unterfinanziert ist. Der dlh ist der Auffassung, dass nur eine entsprechende Erhöhung der Ressourcen für den Bildungsbereich Auswege aus der Attraktivitätsmisere schaffen kann. Hier ist eine generelle gesellschaftliche Priorisierung dringend vonnöten. Mängel im Bildungsbereich sollten schnellstmöglich korrigiert werden. Bildung ist schließlich der einzige Schatz, den unser Land hat, um im globalen Wettbewerb zukünftig bestehen zu können. Erste Ansätze, z. B. der Digitalpakt des Bundes, der für die Schulen zur Verfügung stehen soll, sind Schritte in die richtige Richtung. Es bleibt die Politik zu ermutigen, den bereits eingeschlagenen Weg zügig und im Sinne unserer Kinder umzusetzen.

Referendare – LiV: Ersthelferkurs

Dieses Thema zieht sich schon seit längerer Zeit im HPRLL hin. Es geht um die Frage, wie die Kosten für LiV erstattet werden, da für diese ein Ersthelferkurs in der Ausbildungszeit verpflichtend ist.

Aus Sicht des dlh sollte es eigentlich eine Selbstverständlichkeit für den Arbeitgeber sein, die Kosten für Ersthelferkurse zu erstatten. Zumal wenn diese verpflichtend sind, aber nicht selbst angeboten werden. Es ist momentan zumindest für den dlh nicht ersichtlich, warum es immer wieder diese Anfragen an das HKM gibt. Scheinbar gibt es immer wieder Unklarheiten bei der Beantragung und den entsprechenden Zuständigkeiten. Der HPRLL wird sich weiter im Sinne der Betroffenen einsetzen, zumal die Besoldung im Vorbereitungsdienst gering bemessen ist. Eine Bestreitung der anfallenden Kosten eines Ersthelferkurses aus dieser ohnehin schon knappen Summe hält der dlh für nicht angemessen.

Reisekosten

Hier wurde das HKM bezüglich mehrerer Punkte angefragt. Zum einen, wie Reisekostenabrechnungen überprüft werden, welche Probleme sich bisher mit den elektronischen Reisekostenanträgen ergeben haben und zum anderen, wie mit der Pauschalregelung im aktuellen Wanderfahrten-Erlass umzugehen sei. Gerade letzteres sorgte immer wieder für Unmut bei den Betroffenen, wenn die eingereichten Reisekosten unvermeidlich und höher als die gem. Erlass zu erstattenden Pauschalen waren. Zumal zu diesen Fällen ein Urteil des Verwaltungsgerichtes Frankfurt aus dem Jahr 2015 zugunsten eines Mitglieds im HPhV existiert, das bestätigt, dass diese pauschalierende Regelung die gesetzliche Regelung nach dem Hessischen Reisekostengesetz nicht außer Kraft setzen kann. Dieses erstinstanzliche Urteil ist rechtskräftig, da das Land Hessen darauf verzichtete, in dieser Sache in Berufung zu gehen. Das HKM legte daraufhin einen überarbeiteten Erlassentwurf vor, der deutlich erhöhte Pauschalen aufwies. Es blieb allerdings offen, wie mit den Fällen umzugehen sei, die trotzdem die neuen Pauschalen überschreiten (z. B. bei Auslandsfahrten). Hier bleiben der HPRLL und auch der dlh für Sie »am Ball«. ←

Stellungnahme des glb zum Entwurf »Verordnung für Berufliche Orientierung in Schulen«

Berufliche Orientierung ist ein zentrales schulisches Handlungsfeld, das eine entsprechende Professionalisierung der Lehrpersonen und einen klaren rechtlichen Rahmen voraussetzt. Im dem Anliegen, diesen Herausforderungen Rechnung zu tragen, folgt der Verordnungsentwurf in Struktur und Wortlaut im Wesentlichen dem BSO-Erlass aus dem Jahr 2015. Bereits dieser Erlass sah eine umfassende und stimmige Ausführung von Maßnahmen und rahmenden Regelungen vor, die sich durch empirisch abgesicherte wissenschaftliche Befunde stützen ließen.

Von den Neuerungen ist etwa positiv hervorzuheben, dass in Übereinstimmung mit der KMK die Bezeichnung »Berufliche Orientierung« verwendet wird und damit gleichzeitig »schulische und Berufliche Ausbildungs- sowie Studienorientierung« umfasst. Die Fähigkeit Jugendlicher, zum Ende ihrer Schulzeit eine Berufs- oder Studienwahlentscheidung zu treffen, ist Ergebnis »einer komplexen, lang andauernden Anlage-Umwelt-Interaktion eines aktiv auf seine Entwicklung einwirkenden Heranwachsenden (Ratschinski & Steuber, 2012, S. 25)«. Eine Unterscheidung etwa in Berufs- und Studienorientierung im Sinne einer Aufgabenteilung zwischen Gymnasien einerseits und den übrigen Schulsystemen andererseits, wird der Realität nicht gerecht.

Ein weiteres neues Detail, das aber geeignet ist, die Qualität dieser wichtigen Maßnahme zu verbessern, ist, dass in § 22 des Verordnungsentwurfes ein Praktikumsbesuch einer betreuenden Lehrperson vorgeschrieben wird. Studien weisen immer wieder darauf hin, dass die schulische Begleitung von Maßnahmen zur beruflichen Orientierung immer deren Wirksamkeit erhöht. Daher ist diese Regelung ausdrücklich zu begrüßen.

Bei allen Stärken fallen vor allem zwei Defizite ins Gewicht: § 3 und § 4 des Verordnungsentwurfes sehen wie schon im BSO-Erlass vor, dass die Ansprechpersonen für berufliche Orientierung in den unteren Schulaufsichtsbehörden und die Schulkoordinatorinnen und Schulkoordinatoren das Lehramt für allgemein bildende Schulen haben sollen. Warum hier ein Ausschluss des beruflichen Lehramtes erfolgt, leuchtet nicht ein und entbehrt einer inhaltlichen Grundlage.

Die Herausforderungen, berufliche Orientierung schulisch zu gestalten, sind in den beruflichen Vollzeitschulen nicht geringer als an den allgemein bildenden Schulen, im Gegenteil leisten Kolleg*innen des beruflichen Lehramtes regelmäßig vorbildliche Kooperationen mit Betrieben und weiteren außerschulischen Partnern, verfügen in der Regel über Arbeitserfahrung außerhalb

der Schule und sind beispielsweise im Rahmen des Schulversuchs BÜA an innovativen Projekten zur Entwicklung von Berufswahlkompetenz beteiligt. Warum auf diese Expertise bei der Besetzung der genannten Positionen verzichtet werden soll, erschließt sich nicht, zumal der Verordnungsentwurf an anderer Stelle, etwa in § 6 Kooperation und Austausch zwischen beruflichen und allgemein bildenden Schulen explizit vorsieht. Diese Regelung ist damit ein Rückschritt hinter das umfassende Verständnis von »Beruflicher Orientierung«, wie es in der Verordnung einleitend formuliert wird. Eine Korrektur ist angebracht.

Ein zweiter Mangel ist der Wegfall von § 17 »Qualifizierung der Lehrkräfte« des BSO-Erlasses im Verordnungsentwurf. Dieser sah eine Verankerung von externen und internen »Weiterbildungen zur Qualifizierung der Lehrkräfte allgemein bildender Schulen für die Vermittlung zielgerichteter Berufs- und Studienorientierung« im »Fortbildungskonzept allgemein bildender Schulen« vor.

Wissenschaftlich unstrittig ist, dass berufliche Orientierung nur gelingen kann, wenn sie im Rahmen eines schulischen Gesamtkonzeptes verankert und von der ganzen Schulgemeinschaft getragen wird. Dies erfordert die Sensibilisierung aller Beteiligten und die Entwicklung eines entsprechenden Rollenverständnisses. Eine Einzelperson, etwa eine Schulkoordinatorin, kann hier nur wenig erreichen. Nur bei einer schulinternen Vernetzung wird dieses Thema auf eine adäquate Organisationsebene gehoben. Die Kolleg*innen müssen hier mitgenommen werden, sonst besteht die Gefahr einzelner »Insel-Ansätze«. Schon der BSO-Erlass von 2015 wies das oft beklagte Problem auf, dass seine auf dem Papier sinnvollen Bestimmungen mitunter nur unzureichend umgesetzt wurden, weil in den Schulen in der Breite ein entsprechendes Bewusstsein für die Wirkungsfaktoren erfolgreicher beruflicher Orientierung fehlte.

Es steht zu befürchten, dass der Verzicht auf verbindliche Fortbildungen zu dieser Thematik geeignet ist, die Entfaltung der Wirkung der neuen Verordnung zu behindern. Auch hier scheint eine Korrektur und die Wiederaufnahme des § 17 dringend geboten.



Stellungnahme des glb zum Entwurf der zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV)

Folgende Aspekte sind aus Sicht des glb besonders anzumerken, im Übrigen schließen wir uns den Ausführungen des dbb Hessen an.

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

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

in der Praxis aber selbst bei leistungsstarken Schülerinnen und Schülern hohe Abbruchquoten durch mangelnde Sprachkenntnisse.

Deshalb nehmen wir zu § 58 wie folgt Stellung:

§ 58 Abs. 1

Zu begrüßen ist die Rücknahme der Anhebung der Schülerzahlen auf 20 Schülerinnen und Schüler pro Klasse (InteA-Erlass vom 9. 11. 2016). Der glb fordert aber aufgrund der oben dargelegten Problematik eine weitere Senkung der maximalen Schülerzahl und Klassengrößen.

Die Wochenstundenzahl ist daher auch zwingend einzuhalten oder gar zu erhöhen ist. Eine Beschulung von bspw. 22 Stunden, wie dies in manchen Schulen der Fall ist, ist bei weitem nicht ausreichend, um die notwendigen sprachlichen Grundlagen für einen Übergang in Ausbildung bzw. eine Regelklasse zu legen. Stattdessen ist eine Erhöhung über die 28 Stunden hinaus erforderlich.

§ 58 Abs. 3

Die Aussagen dieses Absatzes widersprechen der Forderung, dass das Ziel von InteA laut Erlass der »schnelle Übergang in das duale System bzw. in eine andere Schulform/ Bildungsgänge« sein soll. Hierfür ist der Hauptschulabschluss in der Praxis erforderlich. Die dafür notwendigen Fächer sind jedoch nicht curricular hinterlegt. Die Forderungen, dass die Prüfung nur in begründeten Ausnahmefällen (besonders leistungsstarke SuS) abgelegt werden soll, erschwert den Übergang in die duale Ausbildung. Wenn das Ziel »nur« das Sprachdiplom ist, dann müssen an dieser Schnittstelle weitere schulische Förderangebote zur Erlangung des externen Hauptschulabschlusses bzw. eines Abschlusses nach der Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung (BzB) vom 10. 8. 2016, zuletzt geändert durch die Verordnung vom 27. 10. 2015 geschaffen werden. Natürlich kann auch nach Absolvierung der dualen Ausbildung das Abschlusszeugnis der Berufsschule dem Haupt-

schulabschluss gleichgestellt werden, jedoch ist fraglich, ob die Seiteneinstiger überhaupt so weit kommen, d. h. überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen bzw. die sprachlichen Kenntnisse mit DSD I Pro ausreichen, um die Ausbildung erfolgreich zu beenden. Da die Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung nur den Unter-18-Jährigen offenstehen, ist zu begrüßen, dass hier zum Schuljahr 2017/28 700 Kontingentplätze geschaffen wurden, die InteA-Seiteneinsteigern auch über die Altersgrenze von 18 Jahren hinaus einen Zugang ermöglichen.

§ 10

Der glb begrüßt die die Ergänzung »beruflicher Schulen«. Damit wird den beruflichen Schulen frühzeitig eine Möglichkeit gegeben, auf die vielfältigen Bildungswege aufmerksam zu machen und die Erziehungsberechtigten bspw. darüber zu informieren, dass den Schülerinnen und Schülern auch zu einem späteren Zeitpunkt noch die Möglichkeit offensteht, sich auf die allgemeine Hochschulreife vorzubereiten oder welche Bildungsabschlüsse und Weiterbildungs/ Studienmöglichkeiten mit der dualen Ausbildung verknüpft werden können.

§ 64 Abs. 2

Es wäre u. E. hilfreich, hinsichtlich der Präzisierung bzgl. »Pädagogischer Maßnahmen« einen Hinweis oder Verweis auf das neue Hessische Schulgesetz und den einschlägigen Paragrafen einzufügen. ←

Einladung zum Seniorentreffen am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon wieder ist ein Jahr vergangen und unser 19. Seniorentreffen steht bevor. Dazu möchte ich Sie im Namen des glb, des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen, ganz herzlich einladen. Das Treffen findet diesmal am 2./3. Juni 2018 in Friedrichsdorf, der Hugenottenstadt und Geburtsstätte des Telefons statt.

Friedrichsdorf ist die drittgrößte Stadt im Hochtaunuskreis und die jüngste von vier Stadtteilen (Friedrichsdorf, Seulberg, Köppern, Burgholzhausen v. d. H.), die sich 1972 im Zuge der Hessischen Gebietsreform zusammengeschlossen haben. Es entstand die junge Stadt Friedrichsdorf/Taunus, die inzwischen rund 25 000 Einwohner zählt.

Der Stadtteil Friedrichsdorf wurde 1687 von eingewanderten Hugenotten gegründet. Auf Einladung des Landgrafen Friedrich II. von Hessen-Homburg siedelten sich etwa 38 Familien der Glaubensflüchtlinge aus Frankreich an und brachten vor allem besondere Kenntnisse des Textilhandwerks (Leinweberei, Strumpfwirkerei) und Färbens mit. Es setzte alsbald ein wirtschaftlicher Aufschwung ein, der weitere Zuwanderer an zog und die hugenottischen Handwerker zu Wohlstand kommen ließ. Entsprechend seiner zunehmenden Bedeutung erhielt Friedrichsdorf schon 1771 Stadtrechte.

Im 19. Jahrhundert entwickelten sich zahlreiche Industriebetriebe. Vor allem stand die Produktion von Hüten, Leder- und Teigwaren im Vordergrund. Schließlich wurde Friedrichsdorf als »Stadt des Zwiebacks« weltbekannt. Aus einer dieser Zwiebackbäckereien entwickelte sich der weltweit bekannte Hersteller von Kindernahrung, die Firma Milupa.

Für die Entwicklung von Friedrichsdorf war in besonderem Maße bedeutend, dass der Landgraf den französischen Einwanderern Privilegien zusicherte, wie die Beibehaltung und Ausübung ihrer Religion und die Wahrung der französischen Muttersprache. Eine Folge war die Entstehung der Lehrinstitute Puttkammer und Garnier, die von Schülerinnen und Schülern des In- und Auslandes besucht wurden. Grund hierfür war u. a. die sprachhistorische Besonderheit, dass man mitten in Deutschland fließend Französisch sprechen konnte, wie das im hugenottisch geprägten Friedrichsdorf bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts der Fall war.

Am Lehrinstitut Garnier war Philipp Reis, die wohl bedeutendste Persönlichkeit der Stadt, der Erfinder des Telefons, von 1858 – 1874 Physiklehrer.

Am Samstagnachmittag werden wir auf einem geführten Rundgang die hugenottisch geprägte Stadt kennenlernen. Uns werden anhand der architektonischen Sehenswürdigkeiten die Gründungsgeschichte sowie die hugenottische Tradition näher gebracht. Dabei sehen wir die bekannten Lehrinstitute Garnier und Puttkammer, die von Hugenotten erbaute evangelische Kirche, hören natürlich von Philipp Reis und besuchen das Phiipp-Reis-Haus, das er 1858 mit seiner Frau Margarethe bezog.

Auf der individuellen Rückkehr zum Hotel besteht die Möglichkeit in der Altstadt zu verweilen, zu bummeln, einen Kaffee zu trinken u. a. oder sich im Hotel von dem Gehörten und Gesehenen auszuruhen.

Vor dem geselligen Teil des Abends erhalten Sie Informationen zur aktuellen Senioren-, Schul- und Verbandspolitik.

Wie gewohnt findet am Abend das gemütliche Beisammensein mit einem reichhaltigen, festlichen Abendbuffet, das wir für Sie zusammengestellt haben, statt.

Nach dem Frühstück besuchen wir den Hessenpark in Neu-Anspach, ein Freilichtmuseum mit Sehenswürdigkeiten und zahlreichen Aktivitäten aus dem dörflichen Leben Hessens. Das Museum enthält eine museale Sammlung von mittlerweile 100 Gebäuden, wie Fachwerkhäuser aus ganz Hessen, die andernorts abgetragen und hier wieder errichtet wurden. Das lebendige Freilichtmuseum soll einen Eindruck typischen dörflichen Lebens in den einzelnen Regionen Hessens vermitteln und das Wissen über traditionelle Bautechniken und Handwerke bewahren. Darüber hinaus werden traditionelle landwirtschaftliche Methoden genutzt und alte Pflanzensorten und Tierrassen kultiviert. Seit 2004 ist im Hessenpark die Hessische Uhrmacherschule untergebracht. Gegründet wurde das Museum 1974 durch die Hessische Landesregierung. Berühmte Besucher waren der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder und der 14. Dalai Lama.

Während unseres geführten Rundgangs durch verschiedene Bauernhäuser werden wir über das bäuerliche Leben in Hessen vom 18. bis 20. Jahrhundert, das durch harte Arbeit und beengte Wohnverhältnisse geprägt war, die Bauweise, Raumaufteilung und Einrichtung eines Hauses und die Lebensweise der Bewohner erfahren.

Nach dem Rundgang bietet sich die Gelegenheit auf dem Marktplatz, dem historisch ältesten Bauabschnitt des Museums, in eines der Wirtshäuser einzukehren, durch die Geschäfte zu bummeln, die regional hergestellte Produkte und Souvenirs anbieten, oder eine der verschiedenen Dauerausstellungen zu besuchen.

Im 4 Sterne Hotel Merkur werden wir uns am Samstag in Friedrichsdorf treffen. Es erwartet uns freundliches Personal, eine warme Atmosphäre, zweckmäßig eingerichtete Zimmer, gemütliche, ansprechende Restauration sowie ein beheizter Innenpool und eine Sauna. Parkplätze stehen kostenlos zur Verfügung.

Sollte Ihnen das gewählte Ziel und Programm zusagen, melden Sie sich so bald wie möglich an, spätestens jedoch bis zum 18. April 2018.

Ich freue mich auf Ihr Kommen und verbleibe bis dahin mit freundlichem Gruß

Ihre

Barbara Schätz

Seniorinnen- und Seniorenvertreterin des glb



Anmeldung zum Seniorentreffen

AM 2./3. JUNI 2018 IN FRIEDRICHSDORF/TS

Name

Vorname

Straße

PLZ, Wohnort

Telefon

E-Mail Adresse

Name

Vorname

Straße

PLZ, Wohnort

Telefon

E-Mail Adresse

Ich/wir nehme/n am Seniorentreffen teil (bitte Entsprechendes ankreuzen):

- Samstag, 2. Juni 2018**
Stadtbesichtigung, Abendbuffet
- Sonntag, 3. Juni 2018**
Besichtigung Freilichtmuseum Hessenpark
- Ich/wir reise/n mit dem Zug an

Stornierungen mit Rückerstattung des Selbstkostenanteils sind nur bis 18. April 2018 möglich.

.....
(Datum, Unterschrift)

Senden Sie die Anmeldung bitte bis 18. April 2018 an die



Geschäftsstelle des glb
Lothringer Straße 3 – 5
63450 Hanau

Programmüberblick

Samstag, 2. Juni 2018

12:30 Uhr	Begrüßung der Teilnehmer im Hotel Mercure in Friedrichsdorf (Im Dammwald 1, 61381 Friedrichsdorf, Tel. 06172 739-840) durch die Landesvorsitzende, Monika Otten , und die glb-Seniorenvertreterin, Barbara Schätz anschließend kleiner Imbiss
14:00 – 16:00 Uhr	Stadtführung »Friedrichsdorf und seine Sehenswürdigkeiten – ein erstes Kennenlernen« (Abholung am Hotel)
16:00 – 16:15 Uhr	Individuelle Rückkehr zum Hotel (von der Altstadt zum Hotel sind es ca. 500 m)
16:15 – 17:45 Uhr	Zeit zur freien Verfügung
17:45 Uhr	Informationen zur aktuellen Schulpolitik- und Verbandspolitik (Monika Otten, glb-Landesvorsitzende), und zu Ruhestandsfragen (Barbara Schätz, glb-Seniorenvertreterin)
19:00 Uhr	Abendbuffet und gemütliches Beisammensein

Sonntag, 2. Juni 2018

07:30 – 10:00 Uhr	Frühstück (für Übernachtungsgäste des Hotels)
10:00 – 10:30 Uhr	Fahrt mit dem Privat-PKW vom Hotel zum Freilichtmuseum Hessenpark , Laubweg 5, 61267 Neu-Anspach (9,5 km) (Bahnreisende können bei Kolleginnen/Kollegen mitfahren)
10:30 – 12:00 Uhr	Geführte Besichtigung im Freilichtmuseum Hessenpark »Küche, Stube, Nachtopf: Wohnen im bäuerlichen Haus«
12:00 Uhr	Ende der Veranstaltung

Hinweise

Selbstbeteiligung

Die Selbstbeteiligung beträgt pauschal 45,00 Euro pro Person. Im Preis enthalten sind:

- Besichtigungen und Führungen am Samstag und Sonntag
- Abendbuffet – ausgenommen Getränke

Bitte überweisen Sie die Selbstbeteiligung bis zum 18. April 2018 auf das Konto des glb

Postgiroamt Frankfurt

BLZ 500 100 60, Kto.Nr. 100 813 600

(IBAN: DE 83 5001 0060 0100 8136 00, BIC: PBNKDEFF)

Verwendungszweck: Seniorentreffen 2018

Die Teilnahmebestätigungen und detailliertes Informationsmaterial erhalten Sie nach dem Ablauf der Anmeldefrist und nach Eingang der Selbstbeteiligung auf dem Konto des glb.

Die Stornierung der Buchung mit Rückzahlung der Selbstbeteiligung ist bis zum 18. April 2018 möglich. Bei späterer Stornierung ist eine Rückzahlung der Selbstbeteiligung leider nicht möglich, da auch wir rechtzeitig die konkrete Teilnehmerzahl angeben und die gebuchten Leistungen nach gemeldeter Teilnehmerzahl bezahlen müssen.

Übernachtung

Übernachtungsmöglichkeit besteht im **Mercure Hotel**

Im Dammwald 1, 61381 Friedrichsdorf

Tel.: 06172 739-840

Fax: 06172 739-820

Internet: <http://www.mercure.com/de/hotel-2937-mercure-hotel-bad-homburg-friedrichsdorf/index.shtml>

eMail: h2937-sb@accor.com

Einzel- und Doppelzimmern inkl. Frühstücksbüfett zum Sonderpreis können bis zum 18. April 2018 direkt beim Hotel, Tel. 06172 739-840 unter dem Stichwort »glb« abgerufen werden.

Einzelzimmer 95,00 Euro

Doppelzimmer 120,00 Euro

Parkmöglichkeiten

bestehen direkt vor dem Hotel

Bahnreisende

Der Bahnhof Friedrichsdorf liegt 900 m vom Hotel entfernt.



Seniorenpolitische Fachtagung »Gesund alt werden«

Die Seniorenpolitische Fachtagung der dbb bundesseniorenvertretung widmet sich relevanten Themen der Seniorenpolitik. Bei der vierten Auflage der Tagung am 25. September 2017 im dbb forum berlin ging es um das Rahmenthema »Gesund alt werden – von nix kommt nix«. Neben praktischen Beiträgen von Referentinnen und Referenten der Deutschen Gesellschaft für Ernährung, des Deutschen Turner-Bundes und der Pflegeberatung wurden auch die unangenehmen Seiten des Alterns nicht ausgeklammert.

Die wichtige Bedeutung einer kontinuierlichen und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung während des aktiven Berufslebens und darüber hinaus betonten der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt und Wolfgang Speck, Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung. »Professionelles Gesundheitsmanagement und eine gesunde und altersgerechte Führungskultur sind die unabdingbaren Voraussetzungen für die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten sowohl im aktiven Berufsleben als auch danach im Ruhestand«, sagte Dauderstädt. »Wenn wir in Verwaltungen und Betrieben bereits den Grundstein für eine gesunde Lebensweise und -haltung legen, profitieren Beschäftigte, Arbeitgeber und Dienstherrn ebenso wie die Gesellschaft insgesamt.«

»Wir werden immer älter. Freuen wir uns darüber!«, sagte dbb senioren-Vorsitzender Wolfgang Speck und appellierte: »Langlebigkeit verpflichtet aber auch dazu, möglichst gesund und kompetent älter zu werden. Hier ist auch jeder Einzelne aufgerufen, Vorsorge zu treffen, um körperlich und geistig aktiv zu bleiben – denn von nix kommt nix.«

Eigenverantwortlich zum Wohlbefinden

Dr. Sven-Olaf Obst, Unterabteilungsleiter »Demografischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege« im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unterstrich in seinem Grußwort, dass die Gestaltung des demografischen Wandels eine zentrale gesellschaftspolitische Zukunftsaufgabe sei. Die Herausforderung liege dabei insbesondere in einem neuen Umgang mit der gestiegenen Lebenserwartung: »Wenn Menschen nach dem Ende des aktiven Berufslebens noch gut zwei Jahrzehnte vor sich haben, dann müssen wir dafür sorgen, dass sie diesen Lebensabschnitt möglichst fit, gesund und selbstbestimmt gestalten können«, so Obst. Dabei komme den Senioren ein durchaus entscheidendes Maß an Eigenverantwortlichkeit für die persönliche Gesundheit zu, betonte der Experte. Entscheidend sei auch, sich von überkommenen negativen Altersbildern zu lösen: Die Senioren von heute hätten nichts mehr mit den Bildern, die man von den Großeltern vor 40 Jahren vor Augen habe, zu tun. »Weil unsere Vorstellungen vom eigenen Alter sehr stark geprägt sind von unseren

Erfahrungen damit, müssen wir bewusst realistische und differenzierte positive Altersbilder dokumentieren und unterstützen.«

Dass Gesundheit weit mehr sei als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen, betonte Regina Kraushaar, Abteilungsleiterin »Pflugesicherung und Prävention« aus dem Bundesgesundheitsministerium. Es gehe um Wohlbefinden – auch im Alter. Dazu gehörten körperliche Gesundheit ebenso wie soziale und geistige Aktivität und Teilhabe. Der Weg dorthin sei zweigleisig: Zum einen müssten die älter werdenden nicht nur eigenverantwortlich ihren Teil zum Wohlbefinden beitragen. Auch der Staat sei in der Pflicht, die individuelle Motivation zu fördern und zu unterstützen. »Wir brauchen eine jeweils lebensweltbezogene Gesundheitsförderung quer durch alle Generationen«, forderte Kraushaar und nannte als ein Beispiel das gesunde Essen von Kitas und Schulen über Kantinen bis hin zu Pflegeheimen. Überall müsse gesundheitsbezogenes Verhalten gefördert und gefordert werden.

Lehr: Schonung führt zu Hilflosigkeit

»Wir haben es selbst in der Hand, wie wir altern. Hierbei gilt es, nicht nur dem Leben Jahre zu geben, sondern den Jahren Leben.« Mit diesem Wortspiel sicherte die bekannte Altersforscherin und Psychologin Ursula Lehr sich die Aufmerksamkeit der Tagungsteilnehmer. Zusätzliches Gewicht verlieh den Fakten und Argumenten, die sie vortrug, auch ihr persönlicher Hintergrund: Schließlich feierte die emeritierte Professorin, die unter Bundeskanzler Helmut Kohl 1988 bis 1991 Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit war und bis heute als stellvertretende Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (Bago) aktiv ist, diesen Sommer ihren 87. Geburtstag. Lehr machte deutlich, dass weniger der – mit zunehmendem Alter eher illusorische Zustand vollständiger Gesundheit – ursächlich für das Erreichen eines hohen Alters sei, sondern viel mehr die subjektive Selbsteinschätzung, mit der ein Mensch sein Befinden bewertet. Die Ergebnisse der von Lehr ab 1976 begleiteten Bonner Gerontologischen Längsschnittstudien zeigen deutlich, dass die Probanden, die sich – auch bei anders lautendem Arzturteil subjektiv relativ gesund fühlten – länger lebten als jene, die sich eher krank fühlten, selbst wenn ein Arzt ihnen das Gegenteil bescheinigte: »Die ‚Gesunden‘ waren aktiver, bewegten sich mehr. Die ‚Kranken‘ waren passiv und antriebslos.« Diese Passivität könne auch durch das Verhalten des Arztes ausgelöst werden, stellte die Altersforscherin klar: »Ärzte sollten ihren betagten Patienten nicht ständig sagen, was sie in ihrem Alter nicht mehr können, sondern sie ermutigen, sich etwas zuzutrauen. Die Empfehlung, sich zu schonen und Bewegung einzuschränken steigere die Sturzgefahr, schmälere das Selbstbewusstsein und führe auf lange Sicht in die Hilflosigkeit.«

Gut ernährt und fit geturnt

Julia Zichner von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung stellte in ihrem Vortrag Empfehlungen für »Ausgewogene Ernährung im Alter« vor. Zu beachten sei dabei, dass ältere im Vergleich zu jüngeren Menschen in der Regel zwar einen geringeren Kalorien-, aber einen ähnlich hohen oder sogar höheren Nährstoffbedarf haben. Daher sei zwar auch die Menge, insbesondere aber die Qualität und die Ausgewogenheit der Ernährung von Bedeutung. Die Basis und größte Produktgruppe einer gesunden Ernährungspyramide sollen demnach Kohlenhydrate (Brot, Kartoffeln, Reis) bilden, es folgen – mit abnehmender Menge – Gemüse und Salat, Obst, Milch und Milchprodukte, Fisch und Fleisch sowie Fette und Öle. Zudem lasse bei älteren Menschen oft das Durstgefühl nach, eine regelmäßige Flüssigkeitsaufnahme von mindestens 1,5 Litern am Tag sei daher besonders wichtig. Außerdem sei insgesamt ein möglichst geringer Zuckergehalt wichtig, um Bluthochdruck, Diabetes oder Gelenkerkrankungen vorzubeugen. Für die Aufnahme und Verarbeitung der Nährstoffe sei zudem ergänzend zur Lebensmittelauswahl viel Bewegung im Alltag vorteilhaft.

Letzteres unterstrich auch Anke Töpfer vom Deutschen Turner-Bund in ihrem Vortrag über »Bewegung zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit«, die das Publikum in diesem Sinne während ihres Vortrages immer wieder zu kleineren Bewegungs- und Koordinationsübungen aufforderte. Grundsätzlich erhalte der Körper nur Funktionen, die er regelmäßig benötige. Daher berge Inaktivität das größte Risiko für ältere Menschen, deren Leistungsfähigkeit und insbesondere Muskelkraft mit den Jahren ohnehin schwinde. Die daraus resultierende Unsicherheit, etwa aus Angst vor Stürzen, könne in einen Teufelskreis aus Angst, Vermeidung, Einschränkung und weiterem Leistungsabbau führen. »Bewegung baut die Brücke zwischen Körper und Geist«, erklärte Töpfer.

Depression kann jeden treffen

Depressionen können entgegen der immer noch landläufigen Meinung jeden treffen. Das war der Grundtenor des Vortrages von Prof. Dr. Ulrich Hegerl vom Universitätsklinikum Leipzig, Abteilung Psychische Gesundheit, der Depression als »schwere, eigenständige psychische Erkrankung« klassifizierte, die »oft unabhängig von äußeren Umständen auftritt«. Dabei werde »Depression« oft als Begriff gebraucht, um alltägliche Schwankungen des Befindens zu beschreiben. Aus medizinisch-therapeutischer Sicht aber sei die Depression »eine ernste Erkrankung, die das Denken, Fühlen und Handeln der Betroffenen beeinflusst, mit Störungen von Körperfunktionen einhergeht und erhebliches Leiden verursacht. Menschen, die an einer Depression erkrankt sind, können sich selten allein von ihrer gedrückten Stimmung, Antriebslosigkeit und ihren negativen Gedanken befreien«, so der Mediziner. Glücklicherweise gebe es heute gute und effektive Möglichkeiten der medikamentösen und psychotherapeutischen Behandlung – wenn eine Depression als solche richtig diagnostiziert werde. Hegerl verwies darauf, dass das Krankheitsbild

Depression mit einer um bis zu zehn Jahre verminderten Lebenserwartung einhergehe und den Betroffenen einen Leidensdruck bereite, der bis zum Selbstmord führen könne. Über die medizinische Hilfe hinaus empfahl Hegerl Betroffenen und Angehörigen die Hilfsangebote der Stiftung Deutsche Depressionshilfe.

Pflege und Prävention

So fit und gesund moderne Senioren auch sind: Pflege kann ebenfalls für jeden zum Thema werden. Dr. Sylke Wetstein von COMPASS Private Pflegeberatung umriss in ihrem Vortrag die Vorzüge der Prävention vor und in der Pflege im Rahmen der neuen Pflegebegutachtung. Geeignete Präventionsmaßnahmen seien wichtig, um eine weitere Verschlechterung des Gesundheitszustandes Pflegebedürftiger zu vermeiden. »Das Ziel der Pflegeberatung muss sein, Menschen in die Lage zu versetzen, ihre Pflegeentscheidungen weitgehend selbst zu treffen«, so Wetstein. Weiter könne Prävention auch auf Angehörige ausgedehnt werden, die sich mit der Pflege oft übernehmen.

In ihrem Schlusswort fasste die stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung, Uta Kramer-Schröder, die Ergebnisse treffend zusammen: »Risiken können im Alter nicht ausgeschlossen werden. Aber für Prävention im Alltag kann jeder etwas tun. Oft sind es die kleinen Dinge, die uns helfen.«

Quelle: AiR, Heft Oktober 2017, cri, br, ef, iba



Nachruf Peter Schwertel

VON RAINER PFLOMM, EHRENMITGLIED IM GLB



Peter Schwertel

nach seinem Studium an der Technischen Universität in Darmstadt und am berufspädagogischen Institut in Frankfurt bereits 1961 als Referendar an der Friedrich-Dessauer-Schule in Limburg unterrichtete. Nach einem kurzen Abstecher nach Wiesbaden kehrte er 1967 zurück.

Sein politischer Weg führte ihn in den 68er Jahren über die Junge Union in die Kommunalpolitik und er wurde in Niederselters Gemeindevertreter. Anfang der 70er Jahre begann seine Karriere in der Kreispolitik als ehrenamtlicher Kreisbeigeordneter, dann als Kreistagsabgeordneter der CDU. Dem Kreisvorstand der CDU gehörte er viele Jahre an.

Kurz vor seinem 80. Geburtstag ist Peter Schwertel am 3. 9. 2017 verstorben. Peter Schwertel war ein Vollblut-Bildungspolitiker, der

Am 1. 1. 1967 trat er dem glb bei. Er war Schulobmann, Vorsitzender des Bezirksverbandes Rhein-Main-Taunus, stellvertretender Bezirksvorsitzender und anschließend Bezirksvorsitzender des Bezirksverbandes Darmstadt und danach bis 1991 Bezirksvorsitzender des Bezirksverbandes Gießen.

Von 1980 – 1981 wurde er Vorsitzender und ab 1982 – 1993 stellvertretender Vorsitzender des gewerblichen Fachbereichs des glb und gehörte in dieser Zeit als Mitglied dem Hauptvorstand des BLBS an. In dieser Zeit wurde Peter Schwertel zum stellvertretenden Schulleiter und 1989 zum Schulleiter der Friedrich-Dessauer-Schule, die er bis zu seiner Pensionierung 2003 leitete, berufen.

Ich lernte Peter Schwertel als Lehrer- und Verbandskollegen schon Ende der 60er Jahre kennen und schätzte seinen Einsatz für das berufliche Schulwesen, so dass ab 1973 eine effiziente Zusammenarbeit entstand und wir viele Abende mit schulpolitischen Diskussionen verbrachten. Hierbei bestach er durch seine konstruktiven Anregungen und Beiträge.

Peter Schwertel vertrat das berufliche Schulwesen des glb im Bezirkspersonalrat Darmstadt und nach der Aufteilung der Regierungspräsidien im Bezirkspersonalrat Gießen.

In seiner aktiven politischen und schulischen Laufbahn hat er sich immer für das Wohl seiner Kolleginnen und Kollegen sowie für die Verbesserung und die Aufwertung der beruflichen Schulen eingesetzt. Dies gelang ihm Dank seiner guten Beziehungen zum Handwerk und zu den politischen Gremien, aber vor allem durch seine Persönlichkeit, da er stets um Ausgleich bemüht war.

Ab 2007 übernahm Peter Schwertel im Kreisverband Limburg-Weilburg die Belange der Pensionäre.

Peter Schwertel war ein fairer, aber resoluter Kämpfer für das berufliche Bildungswesen, der sich sowohl im glb als auch im Landkreis Limburg-Weilburg einen Namen gemacht hat. Hierfür erhielt er den Ehrenbrief des Landes Hessen und das Bundesverdienstkreuz.

Sein Tod, kurz vor seinem 80. Geburtstag, hinterlässt eine Leere, die nicht über Nacht gefüllt werden kann. Ich werde ihn und unsere Gespräche sehr vermissen.

Wir gratulieren

65 Jahre

- 2. 10. 1952 Wilhelm Fehr, Wächtersbach
- 24. 10. 1952 Manfred Rauscher, Sailauf
- 5. 11. 1952 Dr. Rudolf Drexler, Hilders
- 8. 11. 1952 Klaus-Dieter Zebisch, Obertshausen
- 20. 11. 1952 Dietrich Fingerhut, Battenberg
- 11. 12. 1952 Werner Schneider, Ober-Ramstadt
- 11. 12. 1952 Gertrud Knoche, Limburg an der Lahn

70 Jahre

- 4. 11. 1947 Gerhard Rimbach, Bebra
- 15. 11. 1947 Reiner Rohrbach, Bebra
- 21. 11. 1947 Helmut Landgraf, Lampertheim
- 28. 11. 1947 Wolfgang Schmotz, Frankenberg
- 15. 12. 1947 Martin Brechtel, Darmstadt
- 16. 12. 1947 Angelika Krause vom Strahl, Usingen
- 18. 12. 1947 Manfred Süßenbach, Vellmar
- 31. 12. 1947 Karl Roos, Hünfelden Nauheim

75 Jahre

- 4. 10. 1942 Klaus Bonkowski, Wetzlar
- 9. 10. 1942 Margit Schröter, Hofheim
- 28. 10. 1942 Roswitha Schotte, Dietzenbach
- 16. 11. 1942 Gerd Seyfarth, Limburg

- 3. 12. 1942 Karlwulf Hollmann, Eschwege
- 17. 12. 1942 Sigrid Sepanlou, Taunusstein
- 25. 12. 1942 Renate Mletzko, Mainz
- 28. 12. 1942 Uwe Schneider, Geisenheim
- 29. 12. 1942 Günter Agel, Wetzlar

80 Jahre

- 17. 10. 1937 Helene Kern, Stuttgart
- 24. 10. 1937 Rosemarie Becker, Bebra
- 2. 11. 1937 Winfried Schuchart, Schauenburg
- 12. 11. 1937 Christian Lemke, Kassel
- 21. 11. 1937 Georg Lösch, Trebur
- 11. 12. 1937 Theo Gerst, Biebesheim

85 Jahre

- 30. 11. 1932 Horst Schrunner, Alsfeld
- 2. 12. 1932 Karl Bamberg, Hofheim
- 15. 12. 1932 Günther Mößner, Frankfurt am Main

90 Jahre

- 7. 10. 1927 Gerhard Reichelt, Dieburg
- 14. 10. 1927 Hermann Jahn, Alsfeld
- 1. 11. 1927 Erich Knies, Gießen
- 13. 11. 1927 Hans Krummel, Frankenberg
- 16. 12. 1927 Ellen Stertkamp, Bad Vilbel

95 Jahre

- 29. 11. 1922 Johannes Bräutigam, Bensheim

Wir trauern um unsere Mitglieder

OStR a. D. Peter Jung
geb. 22. 4. 1949
verst. 14. 10. 2017
Kreisverband Hochtaunus

StD a. D. Joachim Winter
geb. 9. 6. 1930
verst. 18. 10. 2017
Kreisverband Darmstadt-Dieburg

StD a. D. Heinrich Cornelius
geb. 26. 10. 1924
verst. 25. 7. 2017
Kreisverband Fulda

OStD'in a. D. Dr. Maria Sebastian
geb. 2. 3. 1924
verst. 20. 10. 2017
Kreisverband Gießen

Wir werden ihr Andenken in Ehren halten!



