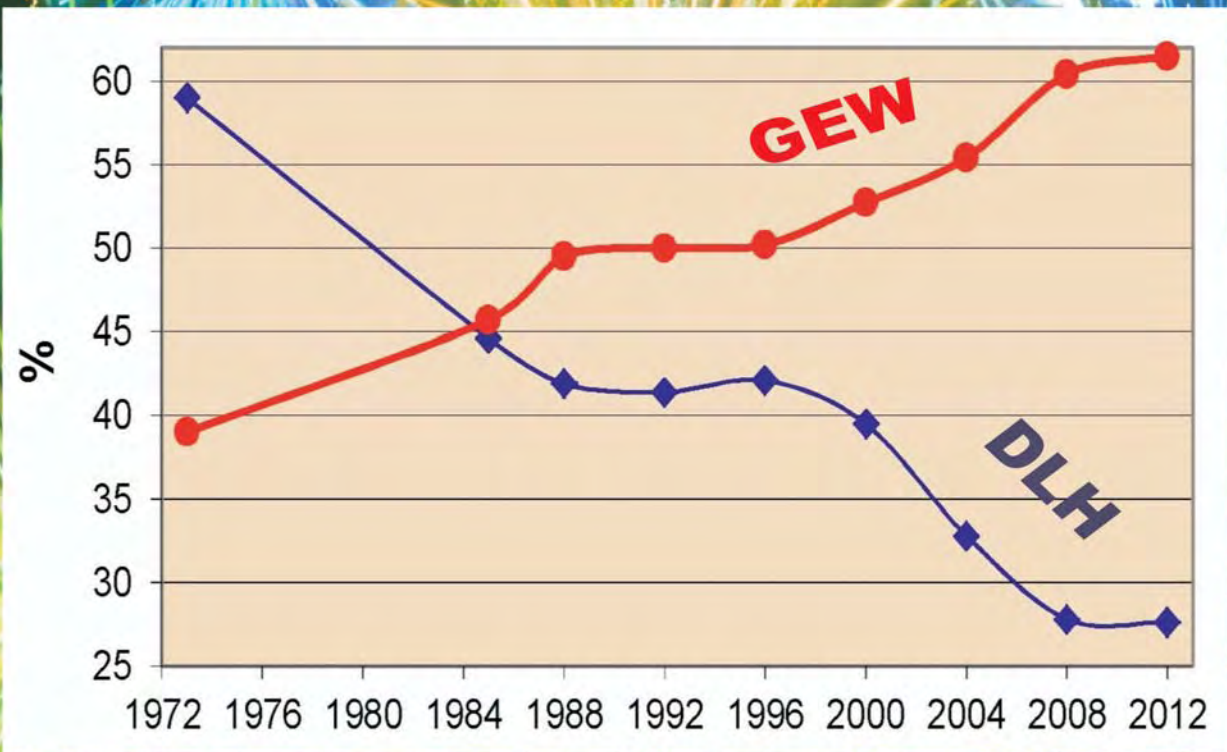


Überragender Erfolg der GEW!



Entwicklung der Hauptpersonalratswahlen Hessen
Berufsbildende Schulen

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



Unser neues Lay Out hat toll eingeschlagen. Viele positive Rückmeldungen haben uns hierzu erreicht, einige davon werden in dieser Ausgabe dokumentiert. Wir haben uns auch nochmals Gedanken zum Titel gemacht und uns nunmehr endgültig auf „INSIDER“ geeinigt, ohne weitere Zusätze. Dass es sich um eine Zeitschrift für Berufliche Bildung und Berufliche Schulen handelt, wird aus dem Untertitel „Zeitschrift der Fachgruppe Berufliche Schulen Hessen“ deutlich. Das abgesetzte „i“ soll das Wort Information oder Info transportieren.

Was hat sich sonst noch in diesem schönen Lande getan?

Wir haben eine neue Kultusministerin, Nicola Beer. Leider hatte sie in ihrer bisherigen politischen Laufbahn mit Bildung oder gar Beruflicher

Bildung wenig zu tun. Aber so etwas kennen wir ja zur Genüge. Politiker/innen, vor allem wenn sie Jura studiert haben, können offensichtlich alles, kennen sich in jedem Ressort aus: heute Gesundheitsminister, morgen Wirtschaftsminister, gestern für Europa zuständig, heute Kultusministerin, die Liste lässt sich hessen- und bundesweit unendlich fortsetzen.

Und dann auch noch das. Gerade im Kultusministerium angekommen „verkündet“ ihr Chef, MP Bouffier, dass die Gymnasien, bisher zu G 8 zwangsverpflichtet, künftig die Wahlfreiheit zwischen G 8 und G 9 haben werden. Die „Verkündigung“ erfolgt ohne Absprache mit der neuen Ministerin, welche diese (wahltaktische?) Kehrtwendung so gar nicht mittragen wollte, glaubt man der Tagespresse. Ein wahrlich schlechter Start in das neue Amt.

Dessen ungeachtet: 100 Tage werden auch der neuen Ministerin und dem neuen Staatssekretär zugestanden. Mal sehen, was es dann zu resümieren gibt.

In diesem Sinne grüßt Euch mit einem auf beide gemünzten Spruch

Euer

Mit sich beginnen, aber nicht bei sich enden, bei sich anfangen, aber sich nicht selbst zum Ziel haben

(Martin Buber)

Inhaltsverzeichnis

Grandioser Erfolg bei PR-Wahlen	03
News	04
Qualifizierung für Lehrende ohne Lehramt erforderlich	06
Heraus aus der Benachteiligung	07
Resolution der a.t. Fachlehrenden	09
DGB/VHU - 6- Punkte-Programm	10
Direktoren meets Fachgruppe	11
Klischee mangelnde Ausbildungsreife	12
Kein Abschluss ohne Anschluss	13
HPRL	14
Aus dem Leben von Ausbilderinnen und Ausbildern	16
SBS - Aktuelles zum Stand	18
Neue Projektionen zum Arbeitsmarkt im Jahr 2030	20
Weniger Betriebe bilden aus	21
Neue Publikationen	22
Web -Tipps	23
Inklusion- Ein Thema auch für die Berufsbildung	24
Gewerkschaftsstrategie zum DQR	25
Komet - Aufgabenkonzept	26
Optimierung des Übergangsbereichs	28
Bildungskonsens	30
„Die Besten sollen Lehrer werden“	31
Impressum	31
Symposium	
Übergänge gestalten- Fachkräftenachwuchs sichern	32

GRANDIOSER ERFOLG BEI DEN PERSONALRATSWAHLEN!

Die kontinuierliche und konsequente Arbeit der GEW in Hauptpersonalräten, Gesamtpersonalräten und Schulpersonalräten hat Früchte getragen. Obwohl wir bereits bei der letzten Personalratswahl mit einem gewaltigen Sprung ein Plus von 5 % erzielen konnten, konnten wir auch dieses Mal unser Ergebnis verbessern. Beim Hauptpersonalrat erreichten wir in den beruflichen Schulen 61,5 %, ein Plus von 1,1% bei den Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt die GEW bei über 80%. Somit hat über 2/3 der Beschäftigten an Beruflichen Schulen uns weiterhin das Vertrauen ausgesprochen. Erfreulich ist auch, dass der glb leicht verloren hat um -0,2% auf nur noch 27,6% und dass die Unabhängigen fast 1 % einbüßten. Dies zeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit der Unabhängigen würdigen und dass der Trend zu unpolitischen und individualistischen Ansätzen umgekehrt wurde.

Berufliche Schulen im HPRLL

Nicht mehr für die GEW im HPRLL sind Herbert Storn und Carsten Leimbach. Herbert geht in Pension und Carsten demnächst ins Sabatjahr. Sie bleiben jedoch weiterhin aktiv. Herbert arbeitet noch im Bezirksverband Frankfurt und in der Landes-

fachgruppe mit und Carsten ist Bezirksvorsitzender Nordhessen und Mitglied im Vorsitzendenteam der Fachgruppe berufliche Schulen.

Als Konstante wird Ralf Becker weiterhin die Beruflichen Schulen im HPRLL gegenüber dem Kultusministerium vertreten. Unterstützen wird ihn dabei die neue Vorsitzende des Bezirksverbands Frankfurt und Lehrerin an der Klingerschule in Frankfurt, Bettina Happ-Rohé.

Anzumerken ist noch, dass der Vorsitzende des glb, Michael Reitz, nicht in den HPRLL gewählt wurde und nur einen Nachrückerplatz belegt. Erstmals stellt der glb keinen Beamtentreter im HPRLL. Die beruflichen Schulen werden nur noch von der GEW vertreten.

Dies dürfte auch die Quittung dafür sein, dass in den letzten vier Jahren der glb nicht durch Aktivitäten im HPRLL glänzte und fast ausschließlich die GEW sich für die Belange der beruflichen Schulen im HPRLL gegenüber dem Kultusministerium stark gemacht hat.

Berufliche Schulen im GPRLL

In allen Gesamtpersonalräten an den staatlichen Schulämtern hat die GEW die absolute Mehrheit erzielt und konnte diese noch an vielen Schuläm-

tern ausbauen. In allen Gesamtpersonalräten wurden GEW-Vertreterinnen und Vertreter aus Beruflichen Schulen gewählt, so dass eine Interessenvertretung der Beruflichen Schulen in der Fläche gegeben ist.

GEW in den Schulpersonalräten

Die meisten Schulpersonalräte werden von GEW Mitgliedern getragen. GEW-Listen erhielten in den meisten beruflichen Schulen die Mehrheit. Manche Schulpersonalräte bestehen ausschließlich aus GEW-Mitgliedern. Die Schulpersonalräte können weiterhin auf die Unterstützung der GEW-Vertreter in den Gesamtpersonalräten und im Hauptpersonalrat bauen, um an den Schulen ein Mehr von Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeit für die Kollegien und einen Schutz vor Willkür durchzusetzen.

Unser Dank für das Ergebnis gilt insbesondere den vielen aktiven GEW-Mitgliedern in den Schulen, welche die Wählerinnen und Wähler durch ihre Person und ihr Einstehen für die GEW und im Kollegium davon überzeugt haben, die GEW zu wählen.

Den Wählerinnen und Wählern danken wir für ihr Vertrauen.

Ralf Becker, Carsten Leimbach

Berufsschulvertreter/innen im HPRLL



Bettina Happ-Rohé

Klingerschule Ffm

Mffn1990@aol.com



Ralf Becker

06142-838 880

r.becker.gew@gmx.de

Arbeitsbelastung an kaufmännischen beruflichen Schulen – eine qualitative Einzelfallstudie –

Welche Tätigkeiten fallen bei Lehrern neben der Hauptaufgabe des Unterrichtens zusätzlich an und welche Aspekte der Lehrertätigkeit erfordern zusätzliche Energie, Nerven und Auseinandersetzung? Dies sind die beiden zentralen Fragen, denen der Forschungsbericht nachgeht. Die Untersuchung erfolgt in Form einer Einzelfallstudie an einer kaufmännischen Berufsschule mit zehn Ausbildungsberufen und einer Berufsfachschule mit vollqualifizierendem Abschluss zum Kaufmann/zur Kauffrau für Bürokommunikation. Ziel ist es, die Ergebnisse quantitativer Studien, die Lehrkräften eine hohe Jahresarbeitszeit zusprechen, qualitativ durch eine Rekonstruktion der Tätigkeitsfelder auszuleuchten und durch eine differenzierte Beschreibung zu plausibilisieren. Zusätzlich sollen besondere Stressoren und Rahmenbedingungen des Arbeitens an beruflichen kaufmännischen Schulen erfasst werden, die Energie kosten und das Arbeiten erschweren. Den Abschluss bildet die Frage, wie berufliche Schulen in ihrem speziellen Kontext intern eine Entlastung der Lehrkräfte organisieren und wo diese Best Practice an ihre Grenzen stößt.

Hahn, A. (2011), Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

Emailanforderung unter:

r.becker.gew@gmx.de

Neuer Ausbildungsberuf „Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen“

Zu den Aufgaben der künftigen Arbeitsmarktdienstleister gehört es, Ratsuchende bei der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung, bei Entscheidungen über soziale Leistungen wie Kinderbetreuung, Sucht- oder Schuldnerberatung sowie beim Familienleistungsausgleich zu beraten und zu unterstützen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die neue dreijährige Ausbildung, die zum 1. August in Kraft tritt, federführend unter Beteiligung von Sachverständigen der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) entwickelt.

Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen werden insbesondere in Agenturen für Arbeit, bei gemeinsamen Einrichtungen von Kommunen und Agenturen für Arbeit, bei zugelassenen Kommunen und in Familienkassen tätig sein. Der bisherige Beruf „Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung“ stieß in der Vergangenheit auf reges Interesse. So wurden im Jahr 2010 rund 1.100 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das BIBB erwartet, dass mit dem modernisierten Berufsbild die Attraktivität der Ausbildung weiter steigen wird.

BIBB-PM 23 vom 29.05.2012

Weitere Informationen unter www.bibb.de/de/55250.htm

Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik: Ausbildung modernisiert

Bei der Kunststoff- und Kautschukverarbeitung stehen hoch technisierte Prozesse neben handwerklichen Verfahren, die Unternehmen sind teilweise stark spezialisiert. Sie brauchen Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik, die prozessorientiert und umfassend ausgebildet sind. Um dies zu gewährleisten, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung gemeinsam mit den Sachverständigen der Sozialpartner die Ausbildungsordnung der Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik neu geregelt. Die modernisierte Ausbildungsordnung tritt zum 1. August in Kraft.

Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik werden vor allem in Industriebetrieben der Kunststoff und Kautschuk verarbeitenden Industrie ausgebildet. 2011 wurden bundesweit 2.713 neue Ausbildungsverträge in diesem Beruf abgeschlossen. Die Ausbildung erschließt weitere attraktive Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten wie die Fortbildung zum/zur „Industriemeister/-in - Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik“ und zum/zur staatlich geprüften „Techniker/-in - Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik“.

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/neue-berufe-2012

Neue Büroberufe erst 2014

Die Sachverständigen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite arbeiten seit März am Ausbildungsrahmenplan für die neuen Büroberufe und gehen davon aus, dass sie im Frühjahr 2013 ihre Arbeit beenden können. Der KMK-Rahmenlehrplanausschuss hat sich erst jetzt, im Juni 2012, konstituiert. Damit für die Umsetzung in den Betrieben und in den Berufsschulen genügend Vorlaufzeit bleibt, soll die Neuordnung erst im Ausbildungsjahr 2014/15 in Kraft treten.

Fachkräfteengpässe in gewerblich-technischen Berufen gefährden Innovationskraft des Mittelstands

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat die Ergebnisse einer Studie vorgelegt, wonach am Arbeitsmarkt nicht nur Hochqualifizierte fehlen, sondern auch viele Engpässe in gewerblich-technischen Berufen bestehen. Derzeit sind Engpässe in 46 Berufsfeldern vorhanden. Im akademischen Bereich liegen Engpässe in acht Berufen vor. Zu den Engpassberufen zählen vor allem gewerblich-technische Berufe. Das schlechteste Verhältnis von freien Stellen zu Arbeitslosen weist dabei der Beruf Elektroinstallateur/-in und -monteur/-in auf. So kommen beispielsweise auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen gerade einmal 41 Arbeitslose.

Weitere Informationen: www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

BIBB, BWPplus 3/2012

Defizite bei Politischer Bildung

Rund 40% der Jugendlichen in Deutschland können nicht zwischen Demokratie und Diktatur unterscheiden. Das geht aus einer Studie des Forschungsverbunds SED-Staat an der Freien Universität in Berlin hervor, für die knapp 7500 Neunt- und Zehntklässler aus fünf Bundesländern befragt wurden. Nur rund die Hälfte der Schüler/innen ordnet den NS-Staat demnach zweifelsfrei als Diktatur ein. Umgekehrt bezeichnet nur rund die Hälfte der Befragten die alte Bundesrepublik als Demokratie, nur etwas 60% sind es für das wiedervereinigte Deutschland. Ursache sei ein geringes politisches und historisches Wissen.

dpa 28.06.2012

Wirtschaftskrise und Rüstung

Krise ist schlecht, das ist bekannt. Sie kann aber auch gute Seiten haben: So sind die weltweiten Militärausgaben erstmals seit mehr als zehn Jahren nahezu stabil geblieben. Im vergangenen Jahr wurden weltweit 1.320 Mrd. Euro für Streitkräfte ausgegeben – das ist lediglich ein geringer Anstieg von 0,3% gegenüber 2010, und damit das Ende des seit 1998 beobachteten beständigen Anstiegs von jährlich 4,5%.

Soli aktuell findet: Eine interessante Variante der Abrüstung.

www.sipri.org

Kultusministerin Nicola Beer

Gerade Bildungspolitik, in der es um die Zukunft unserer Kinder und damit unserer Gesellschaft geht, eignet sich nicht zum „Durchregieren“ oder Verkündigungs politik von oben. Schul- und Bildungspolitik hat die Voraussetzung für ein Gelingen der Lernerfolge zu schaffen: Gute Rahmenbedingungen, motivierte Lehrerinnen und Lehrer, eine individuelle Förderung und eine hohe Qualität des Bildungssystems. Hierfür ist ein möglichst intensiver Austausch mit Kindern, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, Elternvertretungen sowie Gewerkschaften und Verbänden selbstverständlich.

Aus der Homepage der neuen Kultusministerin Nicola Beer

LETZTE MELDUNG ZUR BEIHILFE:

UNSER GEMEINSAMER WIDERSTAND WAR ERFOLGREICH. DIE HESSISCHE LANDESREGIERUNG HAT IHRE ABSICHT, DIE BEIHILFEREGELUNGEN ZU VERSCHLECHTERN, AUFGEGBEN UND WILL DIE BESTEHENDE BEIHILFEVERORDNUNG UNBEFRISTET VERLÄNGERN!

Zusammenstellung und Ausführungen

Dieter Staudt

„Was wir zu lernen haben, ist so schwer und doch so einfach und klar:

Es ist normal, verschieden zu sein“

(Richard von Weizsäcker, 1993)

QUALIFIZIERUNG FÜR LEHRENDE OHNE LEHRAMT ERFORDERLICH

Die Zusammensetzung der hauptamtlich unterrichtenden Lehrenden an beruflichen Schulen ist gemischt. 55% der derzeit Lehrenden haben ein Lehramt an beruflichen Schulen erworben. 14,4% unterrichten in den beruflichen Schulformen mit einem Lehramt für allgemein bildende Schulen, überwiegend mit dem Lehramt an Gymnasien. 12,2% ist der Anteil der Fachlehrenden für arbeitstechnische Fächer. Absolut besorgniserregend aber ist, dass von den 9.390 Personen, die im Schuljahr 2010/11 an den beruflichen Schulen hauptberuflich unterrichteten, 1.724 (18,4%) Personen ohne Lehramt oder Lehrbefähigung sind, und dies mit ständig wachsender Tendenz (vgl. Tabelle). Diese Personen haben somit keine oder lediglich eine nur geringfügige pädagogische Ausbildung oder Qualifizierung. Sie sind zumeist eingestellt worden, weil geeignete Lehrkräfte mit Lehramt oder Lehrbefähigung nicht zur Verfügung standen oder sie wichtige fachlich benötigte Qualifikationen mitbrachten.

Auch wenn viele dieser Personen vor allem fachliche Qualifikationen aufweisen, die für berufliche Schulen interessant und fruchtbar sind, so muss dem pädagogischen Mangel staatlicherseits dringlich begegnet werden. Gerade die heutzutage geforderten Ansprüche an pädagogische Qualifikationen und Kompetenzen sind in den letzten Jahren durch Lernfelddidaktik, das Gebot von individualisierendem und selbstständigem Lernen und nicht zuletzt durch ein verändertes Schülerklientel enorm gestiegen.

ne Qualifizierungsoffensive für die Lehrenden an beruflichen Schulen, die ohne Lehramt oder Lehrbefähigung sind. Diese Nachqualifizierung auf pädagogischem, didaktischem und methodischem Gebiet soll von den Seminaren übernommen werden, denen hierfür die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen sind. Den Lehrenden ist für diese Nachqualifizierung eine angemessene Stundenermäßigung einzuräumen. Mal sehen, ob der Politik die vor allem pädagogische Qualität der Lehrkräfte an beruflichen Schulen ein Anliegen wird. Vielleicht ist die ja neue Spitze im Kultusministerium diesem Erfordernis gegenüber aufgeschlossener als die alte.

Dieter Staudt

Lehrende an den beruflichen Schulen nach Lehramt oder Lehrbefähigung vom Schuljahr 1999/00 bis SJ 2010/11					
	Lehrende	LA BBS	LA Allg.	Fachlehrer	Sonst./ohne
SJ 2010/11	9 390	5 169	1 351	1 146	1 724
SJ 2009/10	9 345	5 177	1 350	1 126	1 692
SJ 2008/09	9 076	4 958	1 281	1 151	1 686
SJ 2007/08	8 998	4 958	1 286	1 357	1 397
SJ 2006/07	8 941	4 991	1 290	1 399	1 261
SJ 2005/06	8 625	4 950	1 206	1 375	1 094
SJ 2004/05	8 484	5 022	1 181	1 359	922
SJ 2003/04	8 639	5 042	1 080	774	1 743
SJ 2002/03	8 499	5 077	1 026	1 360	1 036
SJ 2001/02	8 307	5 029	988	1 346	944
SJ 2000/01	8 094	5 069	929	1 374	722
SJ 1999/00	7 899	5 053	874	1 425	547
99/00-2010/11	+ 1 491	+ 116	+ 477	- 279	+ 1 177
Änderung %	+ 19	+ 2,3	+ 54,6	- 19,6	+ 215,2

Zu fordern ist deshalb ei-

Zusammenstellung: Nach den Statist. Berichten des Hess. Statist. Landesamtes

HERAUS AUS DER BENACHTEILIGUNG - FACHPRAXISLEHRKRÄFTE AN BERUFLICHEN SCHULEN VERSCHAFFEN SICH GEHÖR.

Voller Erwartung kamen sie aus ganz Hessen angereist. 80 Fachlehrende für arbeitstechnische Fächer an beruflichen Schulen wollten ihrem Unmut über ungleiche Behandlung Luft verschaffen und das von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Hessen vorgelegte Modell zur Weiterqualifizierung für ihre Gruppe diskutieren.

Vier Fachlehrende aus verschiedenen Berufsfeldern schilderten zum Beginn der Tagung plastisch ihre vielfältigen Tätigkeiten und die dabei erworbenen Kompetenzen. Sie engagieren sich wie die Studienräte aktiv in inner-schulischen Entwicklungsgruppen, in Prüfungsausschüssen, in der Kooperation mit den Betrieben, als Klassenlehrer oder als Ausbilder und Mentoren in der Lehrerausbildung. Und im Unterricht sehen zumindest die Schüler und Auszubildende keinen Unterschied zwischen sog. Theorie- und Praxislehrkräften. Geblieben aber sei gegenüber dieser Angleichung in den Tätigkeiten – der Besoldungsunterschied von bis zu 5 Gehaltsstufen. Darüber hinaus kritisierten sie vehement, dass sie im Unterschied zu ihren Kollegen Studienräte sich nicht um Funktionsstellen bewerben können, also keine Aufstiegsmöglichkeiten hätten.

In seinem Grußwort versichert Norbert Herlein, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren an Beruflichen Schulen in Hessen, Verständnis für die Situation der Fachlehrenden. Er bestätigt ausdrücklich, dass viele Fachlehrende

die gleichen Tätigkeiten wie die Studienräte ausüben und betont, dass „im Rahmen der Lernfeldarbeit die klassische Trennung zwischen fachpraktischen Unterweisungen und kompetenzorientierten Lehr- und Lernformen so nicht mehr möglich ist“.



Hans Gampe von der GEW Baden-Württemberg stellte anschließend dar, dass es in diesem Bundesland seit 2010/11 eine Weiterqualifizierungsmaßnahme für Technische Lehrkräfte gibt, die in zwei Jahren zum Lehramt an beruflichen Schulen führt, ohne dass ein originäres wissenschaftliches Studium gefordert wird und widerspricht damit der derzeit herrschenden Auffassung des Hess. Kultusministeriums, dass solches aufgrund des Beamtengesetzes nicht möglich sei. Dieter Staudt von der GEW Hessen benennt in seinem Referat drei Entwicklungen, die neue Chancen für eine Weiterqualifizierung von Lehrkräften für Fachpraxis zum Lehramt bieten. Da fordert der gerade verabschiedete Deutsche Qualifikationsrahmen

(DQR) über die bisher übliche Anerkennung lediglich formal erworbener Abschlüsse wie Hochschulabschluss hinaus die Anerkennung nonformal oder informell erworbener Kompetenzen und davon – so Staudt – haben viele Fachlehrende Beträchtliches zu

bieten. Die Einstufung von Meistern und Techniker in die Stufe 6 des DQR und damit als gleichwertig mit dem Bachelor gibt eine weitere gute Begründung und schließlich fordert die schwierige Nachwuchssicherung an Lehrkräften im Bereich der beruflichen Schulen geradezu auf, qualifizierten Fachlehrenden den Weg zum Lehramt zu ermöglichen. Staudt nennt die Eckpfeiler des GEW-Modells: In der max. zwei Jahre dauernden Qualifizierungsmaßnahme werden die formal, nonformal und informell erworbenen und nachgewiesenen Kompetenzen jedes Einzelnen erfasst und darauf fußend individuelle Qualifizierungsmaßnahmen bestimmt. Die Arbeitsbelastung wird angemessen berücksichtigt. Die Maßnahme



schließt mit einer dem Staatsexamen vergleichbaren Prüfung zum Erwerb des Lehramts an beruflichen Schulen ab.

Neben Überzeugungsarbeit leistenden Gesprächen mit den politisch Verantwortlichen appelliert Dieter Staudt abschließend an die Versammelten, öffentlichkeitswirksame und kreative Aktionen zu ergreifen und erinnert an einen alten Spruch; „Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat schon verloren“.

Prof. Josef Rützel von der TU Darmstadt unterstützt in seinem Statement nachdrücklich das Ansinnen der Fachlehrenden. Er erinnert daran,

dass Viele in den vergangenen Jahren in Weiterbildungskursen Lehrbefähigungen in allgemeinbildenden Fächern erworben oder bei ihm an der TU Darmstadt ein Ergänzungsstudium zum Unterricht in Klassen mit benachteiligten Schülern absolviert haben. Er fordert aber auch ein, dass die wissenschaftliche Reflexion in einer Weiterqualifizierungsmaßnahme ihren Platz finden muss.

In der abschließenden Diskussion werden gute Ideen und Vorschläge entwickelt: z.B. ein Nachmittag zur Sammlung kreativer Ideen für Aktionen in der Öffentlichkeit und den Schulen, eine fantasievolle Aktion vor

dem Kultusministerium oder das Aufsuchen und Überzeugen der regionalen Landtagsabgeordneten.

In seinem Schlusswort versichert Ralf Becker vom Vorsitzendenteam der GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen, dass die GEW diese Aktionen unterstützen und begleiten wird. Daneben wird die GEW Gespräche mit allen politischen Parteien führen. Zusammen mit dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und der Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren an den beruflichen Schulen wird das Kultusministerium aufgefordert, eine Arbeitsgruppe zur Weiterqualifizierung der Fachlehrenden für arbeitstechnische Fächer einzurichten.

Ein Teilnehmer der Veranstaltung resümiert: „*Es war eine gute Veranstaltung. Sie gibt Hoffnung und Motivation, sich nicht mit der Situation abzufinden, wie sie ist.*“

Dieter Staudt

Die Fachgruppe berufliche Schulen hat am 15.6. die Situation der at Fachlehrender unter Mitwirkung von fünf Fachlehrenden eingehend diskutiert. Die Interessen der Fachlehrenden sollen in Zukunft intensiver vertreten werden. Um über die Forderung nach einer Weiterqualifizierung hinausgehende Forderungen und das Vorgehen zur Durchsetzung dieser Forderungen eingehender zu erörtern, wurde eine Arbeitsgruppe aus Fachlehrenden, dem Fachgruppenvorstand, der stellvertretenden Landesvorsitzenden Birgit Koch und Dieter Staudt gegründet, die eine Beschlussfassung und Vorschläge für Aktionen für die nächste Fachgruppensitzung im September vorbereiten soll.



Wir die Teilnehmenden an der GEW-Fachtagung „Weiterqualifizierung von a.t. Fachlehrenden“ der GEW Hessen am 8. Mai stellen fest:

An den beruflichen Schulen in Hessen gibt es viele a.t. Fachlehrende, die

- ☞ durch eine zweijährige Weiterbildung eine Unterrichtserlaubnis mit entsprechender Kompetenz z.B. in den Fächern Ethik, Sport, Deutsch, Arbeitslehre, Religion, Informatik etc. erworben haben und darin qualifiziert unterrichten
- ☞ ein Ergänzungsstudium für den Unterricht für Benachteiligte an der TU Darmstadt erfolgreich abgeschlossen haben und diese Kompetenzen in diesem Bereich qualifiziert einbringen
- ☞ seit Jahren erfolgreich „Theorieunterricht“ (1) geben
- ☞ Klassenlehrerfunktionen engagiert ausüben
- ☞ mannigfaltige Koordinationsaufgaben als Koordinator/innen für Fachpraxis oder auch von Schulleiter/innen beauftragt wahrnehmen und darin Kompetenzen erworben haben
- ☞ seit Jahren eine erfolgreiche Unterrichtstätigkeit nachweisen können
- ☞ in schulischen Arbeitsgruppen, Projekten, Personalräten etc. engagiert und kompetent tätig sind
- ☞ in Prüfungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz gleichberechtigt mit Theorielehrenden mitarbeiten
- ☞ als Ausbilder/innen engagiert in der Lehrerausbildung als Mentoren oder Ausbilder arbeiten usw.

Darüber hinaus haben alle a.t. Fachlehrende eine zweijährige pädagogische Ausbildung am Studienseminar gemeinsam mit den angehenden Studienrät/innen absolviert und mit einer dem 2. Staatsexamen ähnlichen Prüfung abgeschlossen.

Demgegenüber besteht zwischen „Fachlehrenden“ (a.t. FL) und „Theorielehrenden“ (StR/OStR) immer noch ein Unterschied in der Besoldung bis zu 4 Stufen. Dies werten

wir als Geringschätzung unserer Arbeit und als Verletzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Wir sehen in dem von der GEW Hessen vorgelegten Modell vom 28.10.2012 einen geeigneten Weg, für engagierte und qualifizierte Fachlehrende ein zweijähriges Qualifizierungsprogramm aufzulegen, das diesen die Möglichkeit eröffnet, das Lehramt an beruflichen Schulen berufsbegleitend zu erwerben. Dabei sind sowohl formal, non-formal wie auch informell erworbene Kompetenzen individuell zu erfassen und in der Qualifizierungsmaßnahme anzurechnen, wie dies auch der Deutsche Qualifikationsrahmen vorsieht. Darauf aufbauend sind für jede zugelassene Person individuelle Qualifizierungsaufgaben zu entwickeln, die auch die Arbeitsbelastung angemessen berücksichtigen.

Nach unserer und auch juristischer Auffassung bietet der § 23(3) des Hess. Beamtengesetzes die rechtliche Möglichkeit (Laufbahnwechsel) für eine solche Qualifizierungsmaßnahme. Baden-Württemberg geht für Fachlehrende seit zwei Jahren genau diesen Weg.

Vor diesem Hintergrund fordern wir das Kultusministerium auf, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die eine solche Qualifizierungsmaßnahme auf der Basis des GEW-Modells erarbeitet und der Politik zur Entscheidung vorlegt. An dieser AG sollen beteiligt werden: Vertreter/innen von HKM, GEW, GLB, HPRL und AGD.

(1) Seit Einführung der Lernfelder an den Beruflichen Schulen ab 1995 ist die bis dahin gültige Aufteilung im berufsbezogenen Unterricht in Theorie (Theorielehrende) und Fachpraxis (Fachlehrende) hinfällig geworden. Damit verbunden verschwammen die bis dahin klar abgegrenzten Aufgaben- und Tätigkeitsfelder zwischen Lehrkräften der Theorie (Studienräte mit A13/A14) und Lehrkräften der Fachpraxis (Fachlehrende mit A10/A11) zugunsten der gemeinsamen Arbeit im und am Lernfeld, in die alle ihre spezifischen Kompetenzen einbringen.

LESERBRIEFE ZUM NEUEN INSIDER

Neues Layout m.E. gut gelungen, wirkt optisch „frischer“. Inhaltlich finde ich wieder viele für uns interessante Artikel (z.B. SBS, Kompetenzmodell, Produktionsschule).

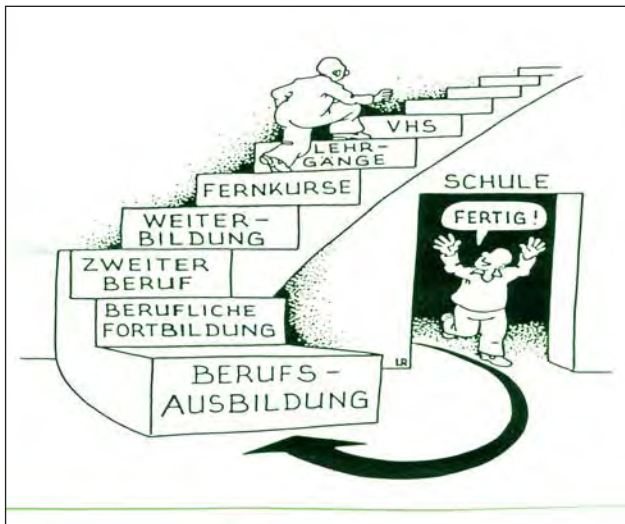
Peter Farr

Ich gratuliere den Machern des Insiders zum sehr professionellen und ansprechend neuen Layout. Dadurch kommen die immer schon sehr interessanten Inhalte viel besser zur Geltung; der Aufforderungscharakter, den Insider „in die Hand“ zu nehmen und der Intensitätsfaktor beim Lesen haben sich enorm erhöht.

Prof. Dr. Josef Rützel, TUD

DGB UND VhU WÜNSCHEN DER NEUEN KULTUSMINISTERIN MIT GEMEINSAMEM 6-PUNKTE-PROGRAMM VIEL GLÜCK

„Durch eine Strukturreform des Übergangssystems an beruflichen Schulen könnten mehr Jugendliche schneller und mit besseren Erfolgsaussichten eine qualifizierte berufliche Ausbildung erhalten“, sagten der Bezirksvorsitzende des DGB Hessen-Thüringen Stefan Körzell und



VhU-Hauptgeschäftsführer Volker Fasbender anlässlich des Amtsantritts von Nicola Beer als Kultusministerin in Hessen. „Wir wünschen der neuen Kultusministerin eine erfolgreiche Amtszeit und eine glückliche Hand bei den anstehenden Aufgaben.“ Körzell und Fasbender erinnerten daran, dass in Hessen zwar viele gute Ansätze für die Stärkung der beruflichen Bildung auf den Weg gebracht wurden. Man befinde sich aber erst am Beginn notwendiger Reformen. Auf der Agenda ständen für den DGB und VhU nach wie vor folgende Themen:

Keine Schulabgänger ohne Abschluss!

Jugendliche ohne Schulabschluss werden auf Dauer Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Deshalb sollte alles unternommen werden, um den Anteil der Jugendlichen ohne Abschluss unter 3 Prozent zu senken.

Berufsorientierung verbessern!

Jeder Schulabgänger sollte über ausreichend Kenntnisse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes verfügen, um eine fundierte Entscheidung über seinen weiteren Ausbildungsweg zu treffen.

Berufsorientierung als Teil der Lehrerausbildung verankern

Berufsorientierung ist bisher kein Bestandteil der Lehrerausbildung. Lehrer sollten auch für diese Aufgabe eine fundierte Ausbildung erhalten.

Betriebliche Ausbildung statt Übergangssystem

Nach wie vor befinden sich zu viele Jugendliche in vollschulischen Bildungsgängen an beruflichen Schulen. Diese müsse reduziert werden. Eine betriebliche Ausbildung wäre meistens die bessere Alternative.

Attraktivität der dualen Ausbildung durch mehr Durchlässigkeit steigern.

Obwohl die berufliche Bildung den Zugang zu Hochschulen eröffnet, nehmen nur wenige junge Erwachsene diesen Weg. Es gilt, geeignete Angebote auszubauen.“

GEMEINSAME PRESSEMITTEILUNG 31. Mai 2012

LESERBRIEFE ZUM NEUEN INSIDER

Sieht klasse aus!

Birgit Koch

Ich finde das Layout des neuen Insider sehr gelungen!

Jürgen Stockhardt

Gelungene Form für guten Inhalt! Der Insider war immer schon eine interessante bildungspolitische Zeitschrift -

jetzt entspricht die Form auch diesem Inhalt. Eine gut lesbare Schrift und bessere Fotos werden den Insider deutlich auf. Glückwunsch der Redaktion und dem Layouter!

Herbert Sasse

Das neue Layout kann sich sehen lassen! Ich finde, es sieht toll aus. Vielen Dank!

Gordon Urbahn

DIREKTOREN MEETS FACHGRUPPE

Am 13.02.2012 trafen sich Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren an beruflichen Schulen (Herlein, Kiesel, Spiekermann, Stoodt) und Mitglieder der GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen (Becker, Staudt) zu einem Positionsaustausch.

Die Gesprächsteilnehmer erzielten Einvernehmen in nachfolgenden Punkten:

- ☞ **D**ie Verordnung zur Klassengröße muss schnellstmöglich mit einem Änderungserlass modifiziert werden, damit eine Klassengröße von nicht mehr als 25 Schülern in der Teilzeitberufsschule sichergestellt wird.
- ☞ **D**ie Stellenplanberechnung für die beruflichen Schulen wird als transparentes Verfahren begrüßt. Zugleich gibt es aber Überarbeitungsbedarf in einigen Schulformen wie bei der Fachpraxiszuweisung für einzelne Fachrichtungen (Z. B. Ernährung und Hauswirtschaft). Die Zusammenfassung von affinen Berufen (Ausbildungsberufe mit gleichem Lernfeldinhalt bei gleicher Stundenzahl) ist nochmals kritisch zu hinterfragen. Eine Negativverrechnung, wie beim Religionsunterricht, ist systemwidrig und nicht zulässig. Für die Stellenplanberechnung muss in Zukunft der Klassengrößen-Faktor 25 Schüler pro Klasse zwingend festgeschrieben werden (s.o).
- ☞ **D**ie prozentuale Zuweisung darf nicht als Maßstab bzw. Verrechnungsgröße für den Einsatz von nicht pädagogischen Arbeitskräften in der Schule verwandt werden. Für jede berufliche Schule muss sichergestellt sein, dass Personal für sonderpädagogische Betreuung und die IT-Betreuung unabhängig von der prozentualen Zuweisung sichergestellt ist. Hierzu sind bindende Vereinbarungen zwischen Land Hessen und allen Schulträgern zu treffen.
- ☞ **D**ie in der neuen Dienstordnung beschriebene Möglichkeit von Jahresgesprächen ist eindeutig so zu interpretieren, dass diese Jahresgespräche nur bei jenen Lehrkräften durchgeführt werden, die dieses ausdrücklich wollen. Eine Verpflichtung zur Durchführung von Jahresgesprächen durch die Schulleitung - bei Lehrkräften, die ein Jahresgespräch nicht wollen - wird hierbei ausdrücklich ausgeschlossen.
- ☞ **D**ie Formulierung in der Allgemeinen Dienstordnung (§ 18) des zwingend zu erfolgenden Unterrichtsbesuches bei allen Lehrkräften ist nicht hilfreich. Grundsätzlich wird festgehalten, dass Unterrichtsbesuche bei Lehrkräften ohne triftigen dienstrechtlichen Grund weder zur Bewertung des Lehr-Verhaltens noch zur Erfassung des dienstlichen Verhaltens erfolgen sollten. Gegenseitige Unterrichtsbesuche von Lehrkräften als pädagogisches Entwicklungsinstrument sind Teil eines pädagogischen Konzepts der Schule, das im Rahmen der Schulprogrammarbeit entwickelt wird. Diese Unterrichtsbesuche sind zu begrüßen. Sie haben nichts mit den Unterrichtsbesuchen von Schulleitern im Rahmen des Dienstrechts zu tun.
- ☞ **D**ie Weiterqualifizierung von a. t. Fachlehrenden zu Lehrkräften mit Lehramt gemäß den Vorstellungen der GEW (Beschluss des Landesvorstands vom 28.10.2010) wird ausdrücklich von allen Teilnehmern für sinnvoll erachtet und ist zu unterstützen.
- ☞ **D**ie zurzeit laufende Diskussion zum Übergangssystem ist außerordentlich kritisch zu sehen. Die Abschaffung bestehender Schulformen (z. B. HBFS) ohne mindestens gleichwertiges Ersatzangebot wird abgelehnt und bekämpft. Das GEW Modell zur Zukunft des Übergangs und das Hamburger Modell bieten Anregungen dafür, wie diese Ersatzangebote aussehen könnten. Insbesondere der Versuch, sich nur auf die duale Ausbildung zu konzentrieren, wird dem Anspruch auf eine flächendeckende Ausbildung von jungen Menschen nicht gerecht. Vollschulische Ausbildung steht hier gleichberechtigt zur dualen Ausbildung und ist jeweils nach regionaler Notwendigkeit und am Bedürfnis der Jugendlichen orientiert auszubauen und zu erhalten.
- ☞ **D**as Mittelstufenkonzept der hessischen Landesregierung wird als nicht pädagogisch sinnhaft für die Berufsorientierung der jungen Menschen in der allgemeinbildenden Schule betrachtet.

KLISCHEE MANGELNDE AUSBILDUNGSREIFE

Arbeitgeber klagen, immer mehr Jugendliche seien nicht ausbildungsfähig. Wissenschaftliche Belege dafür fehlen allerdings.

Die Bildungsforscher Dobischat, Kühnlein und Schurgatz von der Universität Duisburg-Essen und der Sozialforschungsstelle Dortmund haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife Jugendlicher aus Sicht der empirischen Forschung zu beurteilen sind. Ihr Ergebnis: Es gibt keine stichhaltigen Belege für ein generell nachlassendes Qualifikationsniveau.

Das Thema Ausbildungsreife hatte in den vergangenen Jahren vor allem wegen der Situation am Lehrstellenmarkt Konjunktur. Ein erheblicher Teil der Jugendlichen findet nach der Schule keinen Ausbildungsplatz, sondern kommt zunächst im beruflichen Übergangssystem unter. Das sind Maßnahmen von Beruflichen Schulen oder der Bundesagentur für Arbeit (BA), deren Teilnehmer sich qualifizieren, aber keinen Berufsabschluss erwerben können. Zugleich hat die PISA-Studie Zweifel an den Fähigkeiten deutscher Schüler geweckt. Zwischen beiden Phänomenen wird häufig ein Zusammenhang unterstellt: Probleme beim Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung wären demnach in erster Linie auf Defizite der Bewerber zurückzuführen.

Online-Befragungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) scheinen diesen Zusammenhang zu bestätigen. Laut der DIHK-Umfrage von 2011 haben 46 Prozent der Unternehmen mit „Ausbildungs-

hemmnissen“ zu kämpfen. Als häufigsten Grund nennen sie einen Mangel an geeigneten Bewerbern. Wenn in der Öffentlichkeit von fehlender Ausbildungsreife die Rede ist, gelten die DIHK-Ergebnisse als wichtige Referenz.

Überzeugend sei die Argumentation des DIHK allerdings nicht, analysieren die Autoren der Expertise. „Ebenso gut ließe sich der umgekehrte Schluss ziehen: dass nämlich die Unternehmen, die nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können oder wollen, dafür

Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte.

Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen ihre Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.

Sokrates, gr. Philosoph (470-399 v. Chr.)

primär die Schuld bei den Jugendlichen suchen.“ Tatsächlich falle ein Zusammenhang auf: Die Branchen mit den größten „Besetzungsproblemen“ böten besonders unattraktive Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung.

Auch Tests, die Unternehmen mit Bewerbern durchführen, halten die Bildungsforscher nach vertiefter Betrachtung der Inhalte und Methoden für wenig aussagekräftig. Da solche Tests in der Regel nicht standardisiert seien und selten den Ansprüchen der empirischen Sozialforschung genü-

ten, seien Verallgemeinerungen kaum möglich.

Was die PISA-Befunde angeht, verweisen die Experten auf eine Schweizer Studie: Demnach haben in der Eidgenossenschaft 60 Prozent der Risikoschüler, denen PISA besonders schlechte schulische und berufliche Aussichten bescheinigt hatte, ohne Verzögerung eine Berufsausbildung begonnen und abgeschlossen. PISA lasse also kaum verbindliche Aussagen über Entwicklungsverläufe zu.

Insgesamt, halten die Wissenschaftler fest, sei „unter Einbezug aller zur Verfügung stehenden Erhebungen keine empirische Evidenz für die These eines Leistungsverfalls und mangelnder ‚Ausbildungsreife‘ der jüngeren Schülerkohorten gegeben“. Eher im Gegenteil: Daten der BA belegten, dass die allgemeine Intelligenz, das logisch-schlussfolgernde Denken und die Problemlösefähigkeit in den vergangenen 20 Jahren zugenommen hätten.

Statt Einzelne zu stigmatisieren, empfehlen die Forscher, alle Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung zu integrieren und etwaige

Defizite durch berufs begleitende Hilfen auszugleichen. Voraussetzung: Die pädagogischen Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals müssten weiter verbessert werden.

Quelle: Dobischat/Kühnlein/Schurgatz: *Ausbildungsreife: Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung, Expertise, Februar 2012, Download unter:*

http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_189.pdf
Böckler Impuls Ausgabe 09/2012

KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS

... das gilt vor allem für Absolventen/innen der Haupt- und Realschule, denn bei XENOS geht es darum, evtl. vorhandene Schwellen in den Beruf zu minimieren und Ängsten bei Schülerinnen und Schülern vorzubeugen. Um einen Weg aus diesem Dilemma herauszufinden trafen sich Vertreter/innen abgebender allgemein bildender Schulen aus acht Projektschulen aus der Wetterau und von sechs Projektschulen aus dem Landkreis Gießen an der Beruflichen Schule in Butzbach. Schulleiterin Cornelia Waitz-Dahl bot den abgebenden Schulen bereits zu Beginn ihres Beitrages an, „Bildungsgutscheine“ zu vergeben, die sicherstellen, dass Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle für Ihren Wunschberuf gefunden haben, auf diese Weise eine ermutigende Perspektive eröffnet wird. Es soll ihnen ermöglicht werden, wenn sie Interesse an den Angeboten der Berufsschule haben, diese auch wahrnehmen zu können, wenn die Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen dies so befürworten. Diese kennen die Leistungsbereitschaft und Leistungsvermögen ihrer SuS ganz genau. Die Schulleiterin vertraut auf die Einschätzungskompetenzen der Kollegen/innen der allgemeinbildenden Schulen. Darüber hinaus steige die Akzeptanz der Lehrkräfte der Haupt- und Realschulen bei den Jugendlichen, da sie durch das neue Verfahren in die Lage versetzt würden, für die Schüler/innen konkrete, berufliche Perspektiven zu eröffnen, so Aaron Löwenbein.

Neben Angeboten durch die Berufsfachschule in Metall- und Elektrotechnik stehen Ausbildungsangebote in den Assistentenberufen, so z. B. in der Medientechnik, Umwelttechnik und Solarthermie sowie in der Berufsvorbereitung für Metall und Ernährung zur Verfügung.

Allgemeiner Wunsch der anwesenden Schulleiter/innen war es, dass mehr Berufsschulpraktika analog der Betriebspraktika angeboten und durchgeführt werden. Die GS Schrenzerschule wird bereits im nächsten Schuljahr 45 Schülerinnen und Schüler von einem solchen Berufsschulpraktikum in Absprache mit der BBS Butzbach partizipie-

ren lassen. „Schulmüden“ Jugendlichen besonders mit Migrationshintergrund helfen derartige pädagogische Maßnahmen, vorhandene Schwellenängste abzubauen. Der Erste Kreisbeigeordnete des Wetteraukreises sprach in diesem Zusammenhang von einem entstehenden „Retungsanker“ für benachteiligte Jugendliche.

Der Schulleiter der Berufsschule Nidda und Büdingen sprach sich ebenfalls dafür aus, die Kooperation mit den abgebenden allgemeinbildenden Schule zu intensivieren und unterstrich die Notwendigkeit, den Jugendlichen einen sinnvollen Anschluss mit Perspektive nach ihrem Schulabschluss anzubieten.

Der Projektkoordinator der XENOS-Maßnahme im Landkreis Gießen will diese Idee mit den berufsbildenden Schulen dort diskutieren, um dieses Übergangssystem auch im Landkreis Gießen zu verorten. Unterstützung findet dieses für Hessen einmalige Vorhaben auch durch die Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren der beruflichen Schulen in Hessen, die durch den Vorsitzenden vertreten wird sowie durch den Schulleiter der Willy-Brandt-Schule in Gießen, der dieses Angebot und diese Aktion auch im Landkreis Gießen anstoßen und vorantreiben will.



Vertreter/innen von 14 Schulen des Wetteraukreises und des Landkreises Gießen treffen sich an der Beruflichen Schule in Butzbach

Zum 30.5. wurde die komplette Hausspitze ausgewechselt. Frau Henzler wurde durch Frau Beer und Staatssekretär Hirschler durch Herrn Lorz ersetzt. Auswirkungen auf die beruflichen Schulen hierdurch sind noch nicht abzusehen. Hauptthemen im Hauptpersonalrat waren die Umsetzung der Inklusion, das Schulverwaltungsorganisationsstrukturreformgesetz (vergl. HLZ) und die Situation an den Studienseminaren (vergl. Artikel in dieser Ausgabe). Im beruflichen Bereich standen die Oberstufenverordnung, die Zuweisung für die beruflichen Schulen, die Verordnung zu Fachklassenstandorten und die Verordnung über die Berufsfachschule mit Berufsabschluss auf der Tagesordnung.

Zuweisung an die beruflichen Schulen

Mitte Juni kritisierte der HPRLI schriftlich die Lehrerzuweisung für die beruflichen Schulen und bat um Stellungnahme des HKM zu dieser Kritik. Im 2. Entwurf des Zuweisungserlasses 2012/13 Stand 24.4.2012 heißt es: „Die Zuweisung der beruflichen Schulen erfolgt nach den plausibilisierten Ist-Schülerzahlen (LUSD) vom 01.11.2011 und gilt bis zum 31.12.2012. Die Erhöhung der Stundentafel für die zweijährige Berufsfachschule zum mittleren Abschluss wurde eingearbeitet.“

Da den Beruflichen Schulen nur noch zum Jahreswechsel zugewiesen wird und die Staatlichen Schulämter keine Möglichkeiten (Pool) mehr haben, zum 1.8. nachzusteuern, ergeben sich Probleme für einzelne Schulen zum Schuljahreswechsel. Sie müssten aufgrund der Anmeldezahlen mehr Klassen als im letzten Jahr bilden, können dies jedoch nicht, da hierfür keine Stellen zur Verfügung stehen. Aufgrund einer Abfrage bei Schulen handelt es sich um mindestens 60 Stellen hessenweit. Die höheren Anmeldezahlen gibt es im Wesentlichen in den studienqualifizierenden Bildungsgängen Fachoberschule und Berufliches Gymnasium und in der ErzieherInnenausbildung (HBFS SozAss, FS SozPäd). Das eine ist mit dem Bestreben der Jugendlichen nach höheren schulischen Abschlüssen begründet. Der zweite Aspekt

hat was mit dem politisch gewollten Ausbau der ErzieherInnenausbildung in Hessen zu tun. Der HPRLI bat die Dienststelle, sich dazu zu äußern, wie mit der Problematik an den Schulen und in den Staatlichen Schulämtern umzugehen ist und Lösungswege aufzuzeigen, um die Bildungsbedürfnisse der jungen Menschen zu befriedigen.

Die neue Verordnung für die Berufsfachschule zum mittleren Abschluss (BFS) sieht in der Stundentafel 67 Stunden für 2 Jahre vor. Dies ergibt für ein Jahr 33,5 Stunden. Der zweite Entwurf differenziert zwar jetzt zwischen Klasse 10 und 11, zugewiesen werden für die Klassen 10 und 11 aber nur 30 Schülerwochenstunden. Die Erhöhung der Stundentafel, die zum neuen Schuljahr an den Schulen umgesetzt werden muss, wurde nicht eingearbeitet, die Zuweisung blieb unverändert, außer dass jetzt 10 und 11 extra ausgewiesen werden. Der HPRLI forderte die Dienststelle auf, die geänderte Stundentafel zu berücksichtigen und für die Klasse 10 die Stundentafel von 33,5 zuzuweisen bzw. darzulegen, wie die Erhöhung eingearbeitet wurde und wie dies begründet wird.

Die Verordnung der Fachoberschule (FOS) sieht in der Stundentafel für die Klasse 11 der FOS 12 Stunden und 3 Stunden „Begleitung der fachpraktischen Ausbildung“ vor. Zugewiesen werden jedoch nur 14 Stunden und 0,3 Zuschläge. Der HPRLI forderte die Dienststelle auf, für die Klasse 11 der FOS entsprechend den Vorgaben der Verordnung 15 anstelle von 14 Stunden zuzuweisen bzw. die geminderte Zuweisung zu begründen.

Bis zu den Ferien lag keine Äußerung des HKM zu den Anmerkungen des HPRLI vor. Stattdessen erhielten die Beruflichen Schulen folgenden Erlass kurz vor den Ferien:

„Im Auftrag von Herrn Abteilungsleiter Wolf darf ich Sie aus gegebenem Anlass auf einen Passus in der „Verordnung über die Festlegung der Anzahl und der Größe der Klassen, Gruppen und Kurse in allen Schulformen“ v. 21. Juni 2011 hinweisen.

§1 (2) lautet: „Klassen, Gruppen und Kurse sollen so gebildet werden, dass die Fortführung im darauffolgenden Schuljahr nach Möglichkeit gesichert ist.“

Dies bedeutet für die Zuweisung beruflicher Vollzeitschulformen zum 01.02.2013, dass fortgeführte Klassen nur noch dann zugewiesen werden, wenn Sie die Mindestgröße gem. Klassengrößenverordnung zum Stichtag der Landesschulstatistik nicht unterschreiten.

Die bisherige Praxis der teilweisen Fortführung von Klassen unterhalb der Mindestklassengröße ist aufgrund der o. a. Rechtsgrundlage obsolet.“

Dieser Erlass kann verheerende Folgen für die Ausbildung in den Vollzeitformen haben. Beispiel HBFS: In einer Schule liegen 17 Anmeldungen vor. Dann muss die Schule die Schüler/innen aufnehmen und bekommt auch die Zuweisung dafür. Nach dem ersten Jahr hören 3 Schüler auf und die Klasse besteht nur noch aus 14 Schüler/innen. Demzufolge bekommt die Schule keine Zuweisung mehr. Sie hat zwei Möglichkeiten: Sie kürzt bei anderen Klassen die Stundentafel, um den Unterricht in der HBFS trotzdem abzudecken oder die Ausbildung kann nicht beendet werden. Beides ist nicht machbar. Die Schulen sind verpflichtet, die Stundentafel abzudecken und die Schüler/innen haben ein Recht auf die Beendigung ihrer Ausbildung.

Die Zuweisung für die beruflichen Schulen beruht auf einer Vereinbarung zwischen HKM und AGD. Diese führte zu Transparenz und die Schulleiterinnen und Schulleiter erhofften sich davon auch eine Verlässlichkeit. Zudem wurde vereinbart, die Klassengrößen insbesondere in der Berufsschule neu zu verhandeln. Mit dem oben Beschriebenen, dem Religionserlass und der Fortschreibung der Klassenhöchstzahlen ohne Beteiligung der AGD versucht das HKM die Stellenzuweisung für die beruflichen Schulen zu reduzieren, um 100%+x „rechnerisch darzustellen“ und die Selbständigen Schulen mit zusätzlichen Mitteln zu versorgen. Die Vereinbarung zwischen HKM und AGD wird immer mehr zur Makulatur und HPRLL, AGD und Lehrerverbände suchen bereits den Schulabschluss in dieser Angelegenheit.

Der Vorsitzende der AGD, Norbert Herlein, hat kurz vor den Sommerferien in einem Schreiben an die Ministerin diese aufgefordert, den o.a. Erlass zurückzunehmen und die Vereinbarung zwischen AGD und HKM umzusetzen. Der HPRLL wird die Zuweisung an Berufliche Schulen und den obigen Erlass nach den Ferien mit der Dienststelle diskutieren. Dabei wird er auch auf sein Recht verweisen, dass diesbezügliche Erlasse mit ihm er-

örtert werden müssen. Hätte der Abteilungsleiter Wolf mal vorher den Personalrat befragt, dann wären ihm einige Unannehmlichkeiten und den Schulen viele Frustrationen und Konfusionen erspart geblieben.

Oberstufenverordnung

Hiervon sind auch die beruflichen Gymnasien betroffen. Das Kultusministerium plant, die verbindliche Tutorenstunde in der Oberstufe zu streichen. Die Schulen sollen zukünftig selbstständig festlegen, „in welcher Form“ der Tutor seine Aufgaben wahrnimmt. Das bedeutet, Tutorenstunden kann es weiterhin geben, sie können aber auch wegfallen.

Weitere Infos bei: r.becker.gew@gmx.de

Verordnung zu Fachklassenstandorten

In der Erörterung versicherte die Dienststelle, dass alle Festlegungen entweder fortgeschrieben wurden oder, bei Änderungen, diese mit den betroffenen Schulen erörtert wurden. Da aus den betroffenen Schulen keine Stellungnahmen beim HPRLL eingegangen sind, hat dieser die Verordnung zur Kenntnis genommen.

Berufsfachschule mit Berufsabschluss

Die Verordnung für die drei- bzw. 3,5-jährige Berufsfachschule regelt im Wesentlichen die vollschulische Ausbildung in einigen wenigen Berufen an drei Standorten in Hessen. Neu in die Verordnung wurde die Möglichkeit aufgenommen, auch vollschulische Ausbildungen mit externer Kammerprüfung anzubieten. Hintergrund hierbei ist die Vereinbarung zwischen der Schneiderinnung und dem Ministerium, an sieben schulischen Standorten MaßschneiderInnen vollschulisch auszubilden.

Da die Verordnung mit den betroffenen Schulen erarbeitet wurde und die Schaffung der Möglichkeit vollschulischer Ausbildungen nach BBiG mit Kammerprüfung aus GEW-Sicht zu befürworten ist, aber die Beschränkung auf nur einen Beruf nicht ausreicht, hat der HPRLL den Verordnungsentwurf nicht kritisiert oder begrüßt, sondern nur zur Kenntnis genommen.

Ralf Becker

Am 1. April 2012 ist in Deutschland das Anerkennungsgesetz des Bundes in Kraft getreten. Das Gesetz schafft erstmals einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen -- für alle, unabhängig vom Herkunftsland, und innerhalb von drei Monaten nach Einreichen der erforderlichen Papiere. Zugleich gestartet wurde ein Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ als zentrales Informationsmedium zum Anerkennungsgesetz und eine Telefon-Hotline gestartet. Informationen dazu online unter: <http://www.bmbf.bund.de/de/15644.php> und <http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/>

Am 14. Februar 2012 demonstrieren LiV`s und Ausbilder/innen gegen die Kürzungen in der Lehrerbildung und die zunehmenden Arbeitsbelastungen in den Studienseminaren. Aus den Studienseminaren erreichen uns viele Protestschreiben (vergl. Insider 1/2012) und die hz hat ausführlich über das Thema berichtet. Vielen Lehrkräften fehlt der Einblick in die Arbeit der Ausbilder/innen. Deshalb hat die Redaktion Birgit Fluhrer gebeten, die Arbeitssituation von Ausbilder/innen zu beschreiben.

AUS DEM LEBEN VON AUSBILDERINNEN UND AUSBILDERN

- EIN GANZ NORMALER ARBEITSTAG DER AUSBILDERIN S.-

Um 06:20 checkt Kollegin S. beim Frühstück ihren Tagesplan. Der Tag wird wieder knackig, denn Pufferzeiten und Pausenzeiten lässt dieser Tag nicht zu. Heute hat sie zwei Unterrichtsbesuche und dazwischen drei Stunden eigenen Unterricht zu bewältigen. Am Abend muss sie noch einige Verwaltungsaufgaben erledigen, Emails abarbeiten, Unterrichtsbesuche für den nächsten Tag und ihren eigenen Unterricht vorbereiten.

Um 08:10 steht der erste Unterrichtsbesuch bei einer Referendarin in Taunusstein an. Die Schule ist vom Wohnort der Ausbilderin 40 km entfernt. Normalerweise schafft sie die Strecke vom Rheingau durch die Wiesbadener Innenstadt in 40 Minuten. Aber bei der morgendlichen rush-hour plant sie die doppelte Zeit. Sie fährt um 06.45 Uhr los und kommt um 08.05 Uhr am Schulparkplatz an, mit einem Sprint in den 3. Stock des Schulgebäudes ist sie mit dem Gongschlag um 08.10 Uhr zu Beginn der 1. Stunde, abgehetzt, aber glücklich, es rechtzeitig geschafft zu haben, im Klassenraum. Der Unterricht dauert bis 08:55 Uhr, die Nachbesprechung

schließt sich um 09.00 bis 10.00 Uhr an.

Um 10:05 Uhr fährt Frau S. in Taunusstein los, und um 10:30 Uhr beginnt ihr eigener Unterricht in Wiesbaden. Glücklicherweise hat sie eine grüne Welle in der Wiesbadener Innenstadt, so dass sie nach einem kleinen Dauerlauf über die Treppe hoch in den 2. Stock pünktlich in ihrem Unterricht ankommt. Der eigene Unterricht dauert bis 13:00 Uhr. Die Pause dazwischen um 11.15-11.30 Uhr fällt im Wesentlichen aus, da sie mit einer Kollegin noch Klassenanliegen besprechen muss und ein Schüler in einer individuellen Angelegenheit auf sie zukommt. Um 13.05 startet Frau S. die Fahrt von Wiesbaden nach Limburg zum zweiten UB. Die Strecke beträgt ca. 55 km, die normale Fahrtzeit liegt bei 30 Minuten. Aufgrund einer Baustelle braucht sie heute 53 Minuten und erreicht um 13.58 Uhr ihr Ziel. Erneut legt sie einen kleinen Sprint ein, um fast pünktlich im Unterricht des Referendars zu sein. Der Unterricht endet um 14:45, um 14:50 schließt sich die Nachbesprechung an.

Diese dauert bis 15:55 Uhr. Um 16.00

Uhr beginnt die Fahrt von Limburg zurück in den Rheingau. Außer einem kleinen Stau von 2 km vor dem Wiesbadener Kreuz und einem größeren Stau zwischen Wiesbaden Nordendstadt und der Schiersteiner Brücke (ca. 7 km) gab es keine besonderen Vorkommnisse. Um 17:35 Uhr kommt die Kollegin zuhause an und legt ihre erste Pause für heute ein. Aber um 19.30 Uhr geht sie an ihren Schreibtisch, denn es ist noch einiges zu tun. Sie checkt ihre Mails: 5 Mails von Kollegen/innen, 3 Mails von LiV und 8 Mails von der Seminarleitung, sowie 9 Mails von der Schule, und alle wollen beantwortet werden. Um 20.30 wollen noch die heutigen UBs nachbereitet werden, außerdem liest sie noch zwei Ausarbeitungen von Referendaren für Unterrichtsbesuche an den nächsten Tagen (Umfang der Ausarbeitung inklusive Anhang 10 bzw. 15 Seiten). Ihren eigenen Unterricht bereitet sie heute auch noch nach und den nächsten vor. Um 22:30 Uhr verlässt sie erschöpft ihr Arbeitszimmer.

Bilanz der Kollegin S:

Der Zeitaufwand für die Dienstgeschäfte belief sich inklusive der Fahrzeiten zwischen den Schulen auf 11 Stunden. Rechnet man die Fahrzeiten für die Hin- und Rückfahrten mit ein, kommen 13:50 Stunden zusammen, die sie heute dienstlich unterwegs war. Zwischen 06.45 und 17.35 Uhr hatte sie keine Pause, Essen und Trinken erledigte sie während der Autofahrt von Wiesbaden nach Limburg.

Nun kann man fragen: War das ein ungewöhnlicher Tag? Nein, es war ein völlig normaler Tag im Laufe des Schulhalbjahres. Stressfreier ist es nur in den ersten und letzten Wochen der Halbjahre, da dann so gut wie keine Unterrichtsbesuche stattfinden. Ausbilder und Ausbilderinnen müssen ca. 30 – 40 Unterrichtsbesuche im Halbjahr absolvieren. Das klingt zunächst gar nicht schlimm und scheint machbar. Aber diese 30 bis 40 Unterrichtsbesuche müssen innerhalb von 10-12 Wochen durchgeführt werden, weil zu Beginn des Halbjahres und zum Ende des Halbjahres keine UBs mehr möglich sind. Ein UB macht für eine LiV noch keinen Sinn, solange noch keine Modulsitzung und damit kein Input stattgefunden haben. Zum Ende des Halbjahres sind oft Klassen nicht mehr da, sind Noten zu machen usw., so dass auch dann keine Termine mehr vereinbart werden können. Da Ausbilder und Ausbilderinnen auch noch zwischen 8 bis 10 Stunden eigenen Unterricht haben und die Seminartage für Unterrichtsbesuche nicht zur Verfügung stehen, bleibt in der Regel nur ein Tag pro Woche übrig, an dem überhaupt Termine für Unterrichtsbesuche vereinbart werden können. Die zu besuchenden Schulen liegen in Flächenseminaren weit auseinander, so dass meistens nur 2 Unterrichtsbesuche pro Tag durchgeführt werden können.

Neue Rahmenbedingungen

Fachleiter und Fachleiterinnen an Studienseminaren kämpfen mit neuen Rahmenbedingungen, die schon umgesetzt werden, sich aber ab Februar 2013 erst richtig bemerkbar machen. Durch die Kürzung der Ressourcen und der Stundenzuweisungen an die Studienseminare (bisher standen den Studienseminaren 5,9 Wochenstunden pro LiV über 24 Monate zur Verfügung, um alle Ausbildungsleistungen abzudecken, jetzt sind es nur noch 4,75 Stunden über 21 Monate) muss in Zukunft und teilweise auch schon jetzt jede Ausbilderin bzw. jeder Ausbilder im Schnitt mehr LiV ausbilden und beraten als bisher, dadurch verdichtet sich die Arbeitszeit mehr und mehr, die alltägliche berufliche Belastung der Ausbilderinnen und Ausbilder nimmt zu. Arbeitstage mit 10-14 Stunden Arbeitszeit und das ohne eine Pause waren schon immer gängig, werden aber zunehmend mehr und sind ab Februar 2013 die Regel. Die Ressourcenkürzung für die Studienseminare wird im Durchschnitt zur Erhöhung der Arbeitszeit der Ausbilder und Ausbilderinnen von 20-25% führen.

Folgen für die Kollegin S.

Die Ressourcenkürzung hat bei der Ausbilderin S. noch nicht merklich gegriffen, da in ihrem Studienseminar noch viele LiV nach der alten Verordnung ausgebildet werden. Aber der Tagesablauf macht deutlich, dass eine noch höhere Arbeitsverdichtung unter gegebenen Umständen nicht realisierbar ist. Ab Februar 2013 werden den Studienseminaren weniger Ressourcen zur Verfügung gestellt

werden. Dies bedeutet für die Kollegin S., dass sie noch mehr Unterricht in der Schule erteilt und/oder noch mehr Unterrichtsbesuche, Seminarveranstaltungen und/oder Prüfungen abhält. Wann soll das passieren? Unterrichtsbesprechungen ab 22 Uhr im Chatroom? Unterrichtsbesuche in den ersten 3 Wochen mit LiV, die im Seminar maximal eine Modulveranstaltung hatten und ihre Schüler und Schülerinnen noch nicht kennen?



Unterrichtsbesuche in den letzten 3 Wochen des Schulhalbjahres vor leeren Rängen, da viele Abschlussklassen nicht mehr in der Schule sind? Oder zuschauen, wenn Klassenarbeiten geschrieben und Noten besprochen werden? Der Kollegin fällt keine konstruktive Idee ein, aber vielleicht kann ihr einer der geistigen Väter und Mütter der neuen Arbeitszeitanrechnung den Blick für neue Lösungswege öffnen?

*Birgit Fluhrer
Personalrätin am Studienseminar
berufliche Schulen in Wiesbaden*

SBS – AKTUELLES ZUM STAND

SBS Juni 2013

Der wichtigste rechtliche Rahmen für SBS (Selbstständige Berufliche Schule) ist das Schulgesetz und dort die Paragraphen 127 a-d sowie einzelne Erlasse und Verordnungen. Was macht nun eine SBS aus? Sie hat das kleine und das große Budget. Die Schulleiterin/ der Schulleiter bekommt mehr Befugnisse und muss führen mit Zielvereinbarungen. Die Schule muss ein QM-System einführen, zusätzliche Verwaltungsarbeiten übernehmen und bekommt vorläufig eine zusätzliche Zuweisung von 0,5 % der Stellenzuweisung. Keine Schule muss eine neue Schulverfassung umsetzen. So hat z.B. die Eugen-Kaiser-Schule in Hanau die neue Schulverfassung wieder abgeschafft und arbeitet wieder mit Gesamt- und Schulkonferenz.

Grundlage für das große Budget ist das Haushaltsgesetz und im Speziellen das Begleitschreiben zu den Kontrakten zum großen Budget. Danach sind die Schulen verpflichtet, die Stundentafeln in allen Klassen abzudecken. Die Schulen erhalten eine Sollstundenberechnung. Diese wird

viermal im Jahr mit den Pflichtstunden der Lehrkräfte der Schule verglichen. Haben die Schulen mehr Stunden im Soll, können sie Einstellungen tätigen (Stellenausschreibungen, Vertretungsverträge) oder die Stunden in Geld umwandeln. Bei dieser Umwandlung wird eine Unterrichtsstunde mit 1440 € pro Jahr berechnet, was lediglich 2/3 der Kosten einer durchschnittlichen Lehrkraftstunde ausmacht. Dieses Geld darf nur für Landesaufgaben verwendet werden: Schulbücher, pädagogischen IT-Support oder Fortbildungen. Stellt eine Schule aber jemanden ein, wird die neue Lehrkraft ohne Abschlag im Budget voll vom Land finanziert. Fazit: die Umwandlung ist nur dann sinnvoll, wenn eine Schule kurzfristig wirklich niemanden findet.

Die Stellensituation an den SBS stellt sich unterschiedlich dar. Schulen mit zurückgehenden SchülerInnenzahlen stehen besser da als bisher. Schulen, die jedoch mit mehr SchülerInnen im neuen Schuljahr rechnen müssen, da sie zum Beispiel eine neue Schulform eingerichtet haben, wissen nicht, wie sie mit der Zuweisung auskommen sollen. Die bisherigen Möglichkeiten der staatli-

chen Schulämter zum Ausgleich solcher unterschiedlicher Entwicklungen gibt es für SBS nicht mehr.

GEW und Selbständige Schule

Der GEW Landesvorstand hat beschlossen, seine Position zur Selbstständigkeit von Schule weiter zu entwickeln und darüber hinaus Möglichkeiten aufzuzeigen, wie im gesetzlichen Rahmen der „normalen“ Schule oder der SBS Mitbestimmung von Kollegien und Personalräten wirksamer werden können. So bieten Konferenzen den Kollegien viele Möglichkeiten, ihre Schule zu gestalten. Die Konferenzen entscheiden nach dem Schulgesetz über die pädagogische Entwicklung der Schulen und haben das Haushaltsrecht. Im Schulgesetz ist klar festgelegt (§ 127a Abs. 2), dass über alle Mittel, die der Schule von Schulträger und Land zur Verfügung gestellt werden, die schulischen Gremien Gesamtkonferenz und Schulkonferenz entscheiden. Guter Unterricht und die damit verbundene höhere Arbeitszufriedenheit hängen wesentlich von den Rahmenbedingungen vor Ort ab und die müssen und können aktiv von den Konferenzen gestaltet werden, vielleicht mehr als bisher.

Darüber hinaus hat die GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen beschlossen, die Diskussion mit den Frankfurter SchulleiterInnen zum „Frankfurter Weg“ weiter zu führen. Eckpunkte dabei sind, dass der Schwerpunkt auf der pädagogischen Entwicklung der Schulen und der Kooperation zwischen den Schulen liegt, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgebaut werden, dass verbindliche Regelungen formuliert werden, dass die Schulen keine zusätzlichen Verwal-



tungsaufgaben erhalten und dass die Mitbestimmung von Personalräten und Kollegien ausgebaut wird.

Neu**e** SBS

Im Amtsblatt 6/2012 ist eine Ausschreibung zur Bewerbung für weitere SBS veröffentlicht. Änderungen im Vergleich zu bisherigen SBS sind nicht vorgesehen. Der Zeitplan ist jedoch zu eng gesetzt. Die Gesamtkonferenz muss ein Konzept entwickeln und beschließen. Danach müssen noch Abstimmungen von Schulkonferenz, Schulelternbeirat und Schülervertretung durchgeführt werden und eine Stellungnahme des Schulträgers eingeholt werden. Bis zum 19.9.2012 soll all dies vorliegen und die Anträge beim Schulamt sein. Dies ist aufgrund der Einladungsfristen und der Realität an beruflichen Schulen nur mit Rechtsbrüchen zu schaffen. Hinzu kommt, dass der HPRLN noch nicht einmal über den Erlass informiert wurde. Vertrauensvolle Zusammenarbeit sieht anders aus.

RSBS

Fünf Tage vor ihrem Ausscheiden aus dem Amt veranlasste Frau Henzler die unten stehende Pressemitteilung. Einzige Grundlage für RSBS sind die §§ 127e-i des Schulgesetzes. Nach § 127e kann ein Schulleiter die Umwandlung auf Grundlage der Beschlüsse der schulischen Gremien beantragen. Eine Rückfrage bei den Schulen ergab, dass unter sehr hohem Zeitdruck in Limburg und in Michelstadt die Gremien nur unter Vorbehalt zugestimmt haben und dass in Kassel lediglich ein Beschluss vorlag, die Umwandlung in RSBS zu prüfen.

Dies zeigt recht deutlich, dass es in den betroffenen Kollegien große Vorbehalte gegenüber der Umwandlung in RSBS gibt und dass es bei weitem

noch nicht klar ist, ob diese Schulen überhaupt RSBS werden.

Erfahrungsberichte aus Schleswig-Holstein belegen, dass es an den dort bereits existierenden RSBS zu einer Ausweitung prekärer Beschäftigung kam, dass die Möglichkeiten zu Weiterbildungsaktivitäten äußerst begrenzt sind und dass die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die wir im Hessischen Schulgesetz und Personalvertretungsgesetz haben, dort bei weitem nicht gegeben sind.

Ralf Becker

25.05.2012 – Pressemitteilung des HKM (Auszüge)

Kultusministerin Dorothea Henzler: Drei Selbstständige Berufliche Schulen (SBS) auf dem Weg zur Rechtlich Selbstständigen Schule (RSBS)

Die Oskar-von-Miller-Schule in Kassel, die Peter-Paul-Cahensly-Schule in Limburg und das Berufliche Schulzentrum Odenwaldkreis in Michelstadt sind auf dem Weg von der Selbstständigen Beruflichen Schule (SBS) zur Rechtlich Selbstständigen Schule (RSBS).

„... Damit würden die Schulen den höchsten Grad von Selbstständigkeit erreichen, der nach dem Hessischen Schulfreiheitsgesetz möglich ist und den es in dieser Form bisher in keinem anderen Bundesland gibt, mit Ausnahme von Schleswig-Holstein“, sagte Kultusministerin Dorothea Henzler ...

Eine RSBS ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts, die in eigenem Namen Rechtsgeschäfte abschließen kann. ... In der Praxis werde die Rechtsfähigkeit Rechtlich Selbststän-

diger Beruflicher Schulen vor allem das Verhältnis von Schule und kommunalem Schulträger betreffen, ...

Zukünftig werde für die RSBS im HESSENCAMPUS ein zwei Säulenmodell gelten. Die erste Säule bleibe als Pflichtaufgabe auch für die Rechtlich Selbstständige Schule die Gewährleistung einer 100prozentigen Abdeckung des Pflichtunterrichts für die Schülerinnen und Schüler in der dualen Ausbildung und der vollschulischen Berufsausbildung. ...

Die zweite Säule ist für die RSBS die Möglichkeit, sich bei den Weiterbildungsangeboten im Rahmen von HESSENCAMPUS bei den jeweiligen Partnern der Weiterbildung aktiv als Partner auf Augenhöhe einbringen zu können. ... Jedes Angebot einer beruflichen Schule unterliege dabei natürlich dem europaweit geltenden Wettbewerbsrecht.

... „Dieses Vorhaben ist der letzte Meilenstein auf dem Weg zur Umsetzung des Schulfreiheitsgesetzes“, sagte Kultusministerin Dorothea Henzler abschließend.



NEUE PROJEKTIONEN ZUM ARBEITSMARKT IM JAHR 2030

BIBB-PM 18/2012 – 02.05.2012

Aussagen über einen drohenden Fachkräfte- oder gar generellen Arbeitskräftemangel sind zum festen Bestandteil der politischen Diskussion über die Zukunft des deutschen Arbeitsmarktes geworden. Neue Modellrechnungen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zeigen, dass Engpässe bis zum Jahr 2030 in einigen Berufsbereichen erkennbar sind. Die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage werden zunehmen. Dies gelte insbesondere für die mittlere Qualifikationsebene - also für die Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, so ein Ergebnis der BIBB- und IAB-Projektionen, veröffentlicht im neuen **BIBB REPORT 18/12: „Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel“**.

So würde nach den neuen Berechnungen gesamtwirtschaftlich das Angebot bis zum Jahr 2030 rein quantitativ den projizierten Bedarf der Wirtschaft decken. Im neuen Projektionszeitraum bis 2030 werde der Bedarf an akademisch Ausgebildeten hinreichend gedeckt, zeitgleich müsse aber mit zunehmenden Engpässen bei Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene gerechnet werden.

Die Projektionen wurden auf zwölf „Berufshauptfelder“ konzentriert. Bei diesen handelt es sich um hochaggregierte Zusammenfassungen von Berufen.

☞ In einigen Berufshauptfeldern wird der Bedarf das Angebot zum Teil bei weitem übertreffen, beispielsweise bei den

- ◆ be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen
- ◆ Berufen im Warenhandel und Vertrieb
- ◆ Gastronomie- und Reinigungsberufen
- ◆ Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpflegern

☞ In folgenden Berufshauptfeldern wird die Arbeitsmarktsituation zwar angespannt, aber insgesamt doch ausgeglichen sein:

- ◆ Rohstoffgewinnende Berufe
- ◆ Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe
- ◆ Technisch-naturwissenschaftliche Berufe
- ◆ Lehrberufe

☞ In folgenden Berufshauptfeldern steht dem projizierten Bedarf auch im Jahr 2030 ein ausreichendes Arbeits-

kräfteangebot zur Verfügung:

- ◆ Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe
- ◆ Büroberufe und kaufmännische Dienstleistungsberufe
- ◆ Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe.

Keine guten Nachrichten liefert die Projektion für **Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung**. Ihre Beschäftigungschancen werden sich, so die Ergebnisse, durch die demografische Entwicklung nicht verbessern. Der Bedarf der Wirtschaft werde leicht sinken. Das Angebot werde aber noch langsamer zurückgehen, womit sich das bestehende Überangebot leicht vergrößert. Für Politik und Wirtschaft biete sich hier ein Ansatz, um insbesondere bei jüngeren Erwerbspersonen durch frühzeitige Nachqualifizierung Potenziale für die mittlere Fachkräfteebene zu erschließen.

Das Angebot an **Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung** wird demografisch bedingt deutlich sinken und gegen Ende des Projektionszeitraums den nur geringfügig zurückgehenden Bedarf insgesamt nicht mehr decken. Schon weit vor dem Jahr 2030 werde es aber regional und/oder branchenbezogen zu Engpässen kommen, vor allem weil der fachspezifische Bedarf nicht mehr durch ein entsprechendes fachspezifisches Angebot gedeckt werden kann.

Im **Hochschulbereich** werden sowohl Angebot als auch Bedarf weiter ansteigen. Der zu erwartende Bedarf setzt sich zu etwa gleichen Teilen aus dem Ersatzbedarf und dem durch wirtschaftlichen Strukturwandel bedingten Neubedarf zusammen. Der Ersatzbedarf werde ab 2020 aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge deutlich wachsen. Der Trend zu mehr akademischen Abschlüssen werde weiter anhalten, wohingegen der betriebliche Bedarf zwar ebenfalls steige, aber langsamer als das Angebot.

Der BIBB REPORT 18/12 mit dem Titel „Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel“ steht zum kostenlosen Download unter www.bibb.de/bibbreport zur Verfügung.

Weitere Informationen unter www.qube-projekt.de

WENIGER BETRIEBE BILDEN AUS - VIELE UNTERNEHMEN SIND NICHT AUSBILDUNGSREIF

DGB-PM 09.05.2012

„Wir sind von einem flächendeckenden Bewerbermangel weit entfernt“, erklärte Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende, zu dem in Berlin beschlossenen Berufsbildungsbericht 2012.

„Während in Bayern, an der Ostseeküste und im Rhein-Main-Gebiet nach Auszubildenden gesucht wird, stellt sich in Schleswig-Holstein, in Teilen Nordrhein-Westfalens und in Rheinland-Pfalz das Problem fehlender Ausbildungsplätze.“

Allein im Jahr 2011 blieben 76.740 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, die von der Bundesagentur für Arbeit als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden. Und über 300.000 junge Menschen befinden sich noch dazu im so genannten Übergangssystem: Sie sind geparkt in berufsvorbereitenden Maßnahmen, in

Praktika, Berufsfachschulen oder halten sich mit Gelegenheitsjobs über Wasser. 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Diesem ernüchternden Bild stehen nur knapp 30.000 offene Ausbildungsplätze in 2011 gegenüber. Leider sind auch in Deutschland immer noch zu viele junge Menschen ohne eine wirkliche Jobperspektive.

Zudem beklagen viele junge Auszubildende häufig eine schlechte Ausbildungsqualität, viele Überstunden, einen rauen Umgangston und insgesamt ein schlechtes Betriebsklima. Eine hohe Abbrecherquote ist in einigen Branchen die Quittung für diese eklatanten Mängel. Solche Betriebe und Unternehmen sind alles andere als ausbildungsreif.

Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt und ihnen keine attraktiven Berufsperspektiven für die Zeit nach der Ausbildung angeboten

werden, bewerben sie sich nicht mehr für diese Berufe.

Branchen und Betriebe, die für Bewerber attraktiv sein wollen, müssen die Qualität der Ausbildung verbessern, ihre Auszubildenden übernehmen und besser bezahlen.“

Vor allem in Branchen, in denen besonders viele Ausbildungsplätze vakant sind, ist die Abbrecherquote sehr hoch. So liegt diese Quote zum Beispiel bei den Restaurantfachkräften bei 47,6, bei Köchen bei 46,3 und bei den Gebäudereinigern bei 38,3 Prozent. Im Durchschnitt sämtlicher Berufe werden 23 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst.

Die DGB-Expertise zum Berufsbildungsbericht 2012 findet sich unter www.dgb.de/-/6Ex

DAS HANDWERK BLEIBT ATTRAKTIV, WENN ES LEHRLINGE ÜBERNIMMT

DGB-PM 074 vom 03.05.2012

Zur ablehnenden Haltung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks gegenüber einer tariflich geregelten Übernahmechance für Auszubildende erklärte **Dietmar Hexel**, DGB-Vorstandsmitglied, in Berlin:

„Das Handwerk kann es sich gar nicht leisten, zum Nein-Sager zu werden und wichtige Innovationen zu verhindern. Das Handwerk hat echte Nachwuchssorgen. Zehntausende nicht besetzte Ausbildungsplätze in den vergangenen Ausbildungsjahren sprechen eine klare Sprache. Gerade deswegen muss das Handwerk jungen Menschen mit einer

Zum Teil nur schlecht vergütet

Höhe der Ausbildungsvergütung* in West und Ost als ...



* Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Übernahme nach der Ausbildung eine berufliche Perspektive bieten. Nur mit guter Bezahlung, guter Arbeit und guten Übernahmechancen gewinnt man die Fachkräfte von morgen.

Die Tarifparteien in Deutschland haben stets bewiesen, dass sie für die Eigenheiten einer Branche immer konstruktive und passgenaue tarifliche Lösungen gefunden haben. Das wird auch den Tarifparteien im Handwerk mit Blick auf eine Übernahmeregelung für Auszubildende gelingen. Für das Handwerk wäre das beim Werben um den Fachkräftenachwuchs ein echter Pluspunkt und kein Hemmschuh.“

neue Publikationen

Nationaler Bildungsbericht 2012

Mit dem gemeinsam von Bund und Ländern geförderten Bericht „Bildung in Deutschland 2012“ wird zum vierten Mal eine umfassende empirische Bestandsaufnahme vorgelegt, die das deutsche Bildungswesen als Ganzes abbildet und von der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung bis zu den verschiedenen Formen der Weiterbildung im Erwachsenenalter reicht. Für alle relevanten Bildungsbereiche werden Indikatoren vorgestellt, die Auskunft über den Zustand und mögliche Entwicklungen geben. Der Bericht schließt auch jene Bildungsprozesse ein, die sich mit non-formaler Bildung und informellem Lernen beschreiben lassen. Verantwortlich für den Bericht sind das federführende



Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), das Deutsche Jugendinstitut (DJI), die Hochschul-Informations-System GmbH (HIS), das Soziologische Forschungsinstitut Uni Göttingen (SOFI) sowie die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder.
ISBN 978-3-7639-0317-7

Broschüre: Globales Lernen in Hessen

Die Broschüre bietet auf 90 Seiten vielfältige konkrete Angebote für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Auf den einführenden rund 30 Seiten findet sich ein konzeptioneller Teil zu Themen, Methoden, Kompetenzorientierung und Qualitätssicherung im Globalen Lernen. Außerdem motivieren Best Practices an UNESCO- und Europaschulen zum Nachmachen und eine Linkliste orientiert in der Suche nach Handreichungen und direkt einsetzbaren Materialien.

Die insgesamt 128 Seiten umfassende Broschüre kann gegen Versandkosten über die Geschäftsstelle des EPN Hessen bestellt werden (info@epn-hessen.de).

PM zum Schulportal DGUV Lernen und Gesundheit

Im Schulportal „DGUV Lernen und Gesundheit“ stehen wieder neue Unterrichtsmaterialien zur Verfügung. Die Themen sind diesmal: „Leistung auf den Punkt gebracht“ für die

Sekundarstufe I und „Grundwissen PSA“ für Berufsbildende Schulen. Die Unterrichtsmaterialien können kostenfrei heruntergeladen werden und sind sofort im Unterricht einsetzbar.

Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif

Während die Spitzenverbände der Wirtschaft oft eine „mangelnde Ausbildungsreife“ der Jugendlichen beklagen, fehlt in der öffentlichen Debatte ein systematischer Blick auf die „Ausbildungsreife der Betriebe“. Um die Ausbildungsqualität und die Attraktivität in den Berufen mit hohen Besetzungsproblemen erfassen zu können, stellt die hier vorgelegte DGB-Expertise vom April 2012 die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen mit einer hohen Zahl unbesetzter Plätze im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe dar. Messgrößen hierfür sind:

- ☞ die Quote der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen,
- ☞ die Ausbildungsvergütung,
- ☞ die Misserfolgsquote bei den Abschlussprüfungen sowie
- ☞ die Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden.

(als PDF erhältlich bei der Redaktion)

Berufsschule der Zukunft

Positionierung des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung/Berufliche Bildung zur Frage, welche Handlungsfelder zu bearbeiten sind, damit Berufsschulen optimal aufgestellt sind.

[www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE/Broschueren - Bildung](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE/Broschueren_-_Bildung)

Hochschultage Berufliche Bildung 2013

Die Vorbereitungen zu den 17. Hochschultagen, die vom 13. bis 15. März 2013 an der Universität Duisburg-Essen/Campus Essen unter der Federführung von Prof. Dr. Dieter Münk stattfinden werden, laufen bereits auf Hochtouren. Neuer Geschäftsführer ist Dipl.-Ök. Michael Brucherseifer, der ab sofort in allen Fragen rund um die Tagung als Ansprechpartner zur Verfügung stehen wird.

Neue Homepage: www.hochschultage-2013.de

Berufsbildungsbericht 2012

www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php

BIBB-Datenreport 2012

Der vom BIBB herausgegebene Report ergänzt den jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um einen mehr als 400 Seiten umfassenden indikatorengestützten Datenteil. Eine Vorabversion kann unter www.bibb.de/datenreport kostenlos abgerufen werden.

Anerkennung in Deutschland

Offizielles Informationsportal des Bundes zum Anerkennungsgesetz. Das Portal informiert über die rechtlichen Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung.

www.anererkennung-in-deutschland.de

Fortbildung schafft Chancen

Gemeinsame Erklärung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur beruflichen Aufstiegsfortbildung.

www.praktisch-unschlagbar.de/media/content/

[Gemeinsame Erklärung Aufstiegsfortbildung.pdf](#)

Gut Ankommen in der Arbeitswelt

Dokumentation des Jahresforums 2012 der Weinheimer Initiative in Kiel.

<http://www.weinheimer-initiative.de/JahresforumKiel/tabid/2416/language/de-DE/Default.aspx>

Höheres Einkommen durch mehr Bildung

IAB-Kurzbericht 5/2012 von Concetta Mendolicchio und Thomas Rhein zu den finanziellen Erträgen von Investitionen in Bildung.

<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0512.pdf>

Diversität und Durchlässigkeit

Broschüre der Hochschulrektorenkonferenz „Chancen erkennen – Vielfalt gestalten : Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit“.

<http://www.hrk-nexus.de/material/publikationen>

English at Work

Die „English at Work“-Medienmappen unterstützen Lehrpersonal und Schüler/-innen bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Mobilitätsaufenthalten.

www.ausbilder.at



INKLUSION - EIN THEMA AUCH FÜR DIE BERUFSBILDUNG

PROF. DR. JOSEF RÜTZEL, TUD

Der vorliegende Beitrag fasst einige Argumente der in Darmstadt durchgeführten Tagung „Inklusion unter der Perspektive lebenslanger Bildung, regionaler Netzwerke und Lehrer/innenprofessionalität“ zusammen, die in

Kooperation mit dem Amt für Lehrerbildung unter der Leitung und Mitwirkung von Dezernentin Renate Kummertat im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durchgeführt worden ist.

Inklusion bezieht sich auf alle Bereiche unserer Gesellschaft und alle Phasen unseres Bildungssystems. In der Berufsbildung ist die Inklusionsdiskussion jedoch noch nicht angekommen, obwohl insbesondere das sogenannte Übergangssystem ein Resultat von Selektion und Ausgrenzung ist. In ihm sind die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sozial Schwache und bildungsarme Jugendliche weit überproportional vertreten. Im Programm der UNESCO wird inklusive Bildung als Pädagogik für besondere Bedürfnisse verstanden, die Grundlage einer allgemeinen pädagogischen und bildungspolitischen Strategie sein muss (Dt. UNESCO-Kommission 2009). Inklusion geht damit deutlich über Integration hinaus, welche die Eingliederung besonderer Zielgruppen in das Regelsystem durch besondere Förderung und Unterstützung zum Ziel hat. Dagegen sieht Inklusion die Vielfalt als Normalität an, welche Ausgangs- und Zielpunkt jeden pädagogischen und bildungspolitischen Handelns sowie für die Gestaltung der Bildungssysteme ist.

Inklusive Bildung ist ein Menschenrecht. Sie heißt gemeinsam zu leben und zu lernen ohne auszugrenzen. Inklusive Bildung nimmt jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit und seinen individuellen Bedürfnissen in den Blick. Sie steht für gleichberechtigte Teilhabe an Bildungsangeboten für alle Menschen zur Entfaltung und Entwicklung der eigenen Möglichkeiten. Sie bedeutet mehr Chancengleichheit durch Vielfalt.

Inklusive Bildung ist zuerst und besonders ethisch und pädagogisch begründet, sie ist aber zugleich eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung der ge-

sellschaftlichen Ressourcen und Potenziale, den sozialen Frieden, für mehr Lebensqualität und für die Bewältigung des demographischen Wandels.

Unsere nach Säulen und Hierarchien aufgebautes Bildungssystem erschwert Zugänge und Partizipation, ist teuer und lässt Bildungspotenziale brach liegen. Eine durchschnittliche deutsche Berufsschule hat etwa acht streng voneinander abgegrenzte Schulformen. Diese Struktur führt zur Ausgrenzung, zur Undurchlässigkeit und Ressourcenvernichtung. Sie erzeugt Barrieren in den Abläufen, im Denken und in den Einstellungen.

Der Abbau von Barrieren in den Strukturen, den Bildungsorganisationen und insbesondere im Denken und Handeln ist Voraussetzung für eine inklusive Bildung. Dieser Abbau trifft jedoch häufig auf große Widerstände und Herausforderungen. Die Veränderung der Strukturen, der Organisationskulturen, lernorganisatorische, inhaltliche und curriculare Differenzierungskonzepte, die Erweiterung der pädagogischen Professionalität der Lehrenden sowie unser aller Fähigkeit, eingefahrene Routinen und Muster zu verlassen, sind Mammutaufgaben. Diese werden noch erschwert durch die oft massive Verteidigung von Privilegien auf allen Ebenen, u.a. beim Zugang zur Bildung und zu Positionen, bezogen auf das Einkommen, den Status oder und die soziale Stellung, aber z.B. auch bei der Frage wer in welcher Klasse unterrichtet darf.

Dennoch führt kein Weg am Abbau all dieser Barrieren vorbei. Es gibt Ansätze und Modelle u.a. zur

Integration beruflicher und allgemeiner Bildung, zur Modularisierung, zur Schulorganisation, Differenzierungs- und Unterrichtskonzepte und Lehrerbildungsstandards, die Vielfalt und Inklusion ermöglichen. Diese gilt es konsequent auszubauen und weiter zu entwickeln. Doch ohne die Bereitstellung entsprechender Ressourcen wird dies nicht gelingen.



GEWERKSCHAFTSSTRATEGIE ZUM DQR

Die DGB-Gewerkschaften haben im Rahmen einer Klausurtagung ihre weitere DQR-Strategie beraten und festgelegt. Es ist davon auszugehen, dass noch in diesem Jahr die Arbeiten zum DQR erst einmal zu einem Abschluss gebracht werden. Ab 2013 sollen dann die Bildungsabschlüsse an den Hochschulen und in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einen entsprechenden DQR-Vermerk bekommen. WAP sprach mit IG Metall Bildungsexperte Klaus Heimann über die Ergebnisse der Gewerkschaftstagung.

Die DGB-Gewerkschaften haben jetzt ihre weitere Strategie beraten. Was ist das Ergebnis?

K. H.: Wir haben uns z.B. darauf verständigt, dass nicht formales und informelles Lernen unbedingt in den DQR einbezogen werden muss. Man muss sich vergegenwärtigen, dass rund 75% unserer Kompetenzen auf diesen Lernformen beruhen. Dies beim DQR zu ignorieren wäre völlig falsch. Wir müssen uns auf ein transparentes und verlässliches Verfahren der Feststellung, Bewertung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen verständigen. Bund und Länder-Vertreter im Arbeitskreis DQR sind bei diesem Thema sehr zögerlich. Sie befürchten, dass zusätzliche finanzielle Aufwendungen notwendig werden.

Die kritischen Stimmen zum DQR wollen nicht verstummen. Warum gibt es viel Ablehnung?

K. H.: Der DQR kann bislang nicht überzeugend erklären, welchen Nutzen er für die Menschen letztendlich hat. Was wird mit dem DQR besser für den Lernenden und die Beschäftigten in den Betrieben? Da werden zwar immer wieder wolkige Begriffe wie Mobilität, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit angeführt, aber sehr

konkret wird das nicht.

Was wollen die Gewerkschaften mit dem DQR jetzt anstellen?

K. H.: Nun wir werden auf unserer Bildungstagung am 30. und 31. Mai in Fulda einen speziellen Workshop haben, in dem wir zusammen mit Betriebsräten und Personal-Verantwortlichen untersuchen wollen, ob es eine DQR-Strategie für den Betrieb gebe und wie das dann aussehen kann. Vielleicht finden wir ja einen Weg, den DQR mit Leben zu erfüllen. Nur wenn wir konkret zeigen können, dass der DQR positiv wirken kann und den Bildungsinteressen der Menschen dient, nur dann hat dieses Instrument eine Chance.

Gut, ja das ist ja schon mal was. Wie geht es denn bei der Entwicklung von kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen weiter?

K. H.: Beim Werkzeugmacher und beim Kaufmann für Versicherungen und Finanzen wurden vom BIBB entsprechende Verordnungsentwürfe modellhaft entwickelt. Wir finden die Ergebnisse interessant aber noch nicht überzeugend. Im Moment erarbeiten die Ministerien eine Position, die dann den Sozialparteien

vorgelegt werden soll. Der BIBB-Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die das Thema voranbringen soll. Wichtig ist uns, dass insbesondere auch die Kritik aus der betrieblichen Praxis aufgegriffen wird: Ausbilder und Ausbilderinnen kritisieren, dass die Ausbildungsordnungen

immer abstrakter und jenseits einer konkreten Beruflichkeit formuliert werden. Die konkreten beruflichen Handlungen und Ziele könne man immer weniger aus Ausbildungsordnungen ablesen.

Und wie soll es bei den Zuordnungen von Bildungsabschlüssen weiter gehen?

K. H.: Damit beschäftigt sich aktuell der Arbeitskreis DQR auf der Bundesebene. Es werden sicherlich weitere Anker-Abschlüsse für die Niveaustufen gefunden werden. Problematisch ist allerdings, was mit den vielen Bildungsabschlüssen passieren soll, die es auf der Ebene der Länder und Kammern gibt. Allein in Baden-Württemberg soll es 1.000 Landesabschlüsse geben. Die Gewerkschaften wollen dieses Thema zentral bearbeiten und zwar durch die Nationale Bund-Länder Koordinierungsstelle und bei strittigen Fällen durch den Arbeitskreis DQR. Schon jetzt ist erkennbar, dass die Zuordnungen von Bildungsabschlüssen keineswegs eine triviale Aufgabe ist. Bei der Frage, welche Wertigkeit ein Abschluss hat, kennen die Beteiligten kein Pardon. Da gibt es ein Hauen und Stechen.

IG Metall WAP, 10.05.2012





Auf der Basis des KOMET-Kompetenzmodells steht den Schulen ein erprobtes Aufgabenkonzept zur systematischen Entwicklung und Evaluation von Prozess- und Gestaltungskompetenz zur Verfügung. Die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes in den industriellen und handwerklichen Elektroberufen wird damit nachhaltig unterstützt.

DAS KOMET-AUFGABENKONZEPT

ROLF KATZENMEYER, KOMET-PROJEKTGRUPPE

Auf der Grundlage des Kompetenzmodells und ausgehend von den KOMET-Testaufgaben wurden Lernaufgaben/Projekte entwickelt und erprobt, die nach den didaktischen Prinzipien der Entwicklungslogik, des Konzeptes der vollständigen Lern- und Arbeitshandlung sowie den KOMET-Kompetenzkriterien gestaltet sind.

Lernaufgaben und Lernfeldarbeit

Für die Einführung dieser Lernaufgaben/Projekte in die Lernfeldarbeit gelten die folgenden Überlegungen:

Die berufliche Kompetenzentwicklung einer Elektronikerin/eines Elektrikers wird von seiner Berufsfähigkeit her gedacht: Was soll der Auszubildende am Ende der Berufsausbildung können? Welche berufstypischen Aufgaben soll der Auszubildende bewältigen können? Welche beruflichen Kompetenzen muss er sich dazu aneignen? Diese Fragen besitzen für die Auszubildenden handlungsleitenden Charakter und sollten zu Beginn des Bildungsgangs aber auch prozessbegleitend erörtert und geklärt werden.

Die einzelnen Lernaufgaben/Projekte (z.B. PV-Anlage, Abwasserpumpen, Paketsortierung, Kleinspurisenbahn, Kieselaufbereitungsanlage) lassen sich in die entspre-

chenden schulischen Lernfelder integrieren. Die Lernaufgaben können für die unterschiedlichen Lerngruppen und schulischen Situationen angepasst und eingesetzt werden. Je nach erreichtem Kompetenzniveau der Schülerinnen und Schüler können die Aufgaben ausgewählt und modifiziert werden.

Aufgrund der im KOMET-Projekt nachgewiesenen sehr großen Heterogenität in den Lerngruppen der Berufsschule bietet sich die Möglichkeit, diese Aufgaben zur Binnendifferenzierung entsprechend dem Lern- und Leistungsvermögen der Schüler einzusetzen und damit individualisierte, eigenverantwortliche Lernprozesse zu unterstützen.

Beurteilung der Kompetenzentwicklung

Handlungs- und gestaltungsorientierter beruflicher Unterricht bedarf anderer Formen der Lernkontrolle und Leistungsbeurteilung. Hierfür leisten die entwickelten Aufgaben ebenfalls einen Beitrag. Der modifizierte Beurteilungsbogen des Rating-Verfahrens wurde als Diagnoseinstrument für die Selbstevaluation von Schülerinnen und Schülern eingesetzt und erprobt. Dabei wurde eine Weiterentwicklung des Beurteilungsbogens erreicht, damit dieser für die unterschiedlichen

Lerngruppen und Entwicklungsstufen verständlich und handhabbar ist. Dies bedeutet, dass ein Beurteilungsbogen für berufliche Anfänger zwar die Kriterien des Kompetenzmodells beinhaltet, jedoch die Schülerinnen und Schüler nicht alle 40 Fragen (Items) anwenden sollten. Vielmehr kann ein Beurteilungsbogen zu Beginn der Ausbildung im Kontext einer Lernaufgabe eingeführt und die Kriterien für die Beurteilung mit den Schülerinnen und Schülern gemeinsam entwickelt werden. Das so entstandene Basis-konzept wird kontinuierlich über die gesamte Ausbildungszeit weiter entwickelt und ergänzt.

KOMET-Lernaufgabenformate

Orientiert an den beschriebenen didaktischen Prinzipien werden drei Aufgabenformate unterschieden:

- ☞ Aufgaben für Anfänger
- ☞ Aufträge für Fortgeschrittene und
- ☞ Projektaufträge für Könnner

Jede Lernaufgabe wird durch eine Situationsbeschreibung eingeleitet, die den Bezug zu einem beruflichen Handlungskontext herstellt und das Handlungsziel definiert. Auf der Basis der Situationsbeschreibung werden differenzierte Aufgabenstel-

lungen, handlungsorientierte Aufträge oder gestaltungsoffene Projektaufträge formuliert. Darüber hinaus werden bei jedem Aufgabenpaket die Lösungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Kriterien des Kompetenzmodells exemplarisch dargestellt. Durch den beschriebenen Lösungsraum werden die unterschiedlichen Perspektiven veranschaulicht, so dass die Lehrkräfte für die unterrichtliche Nutzung der KOMET-Aufgaben deutlich unterstützt werden.

Kriterien für einen Projektauftrag für Köenner:

- ☞ orientiert sich an der erreichten beruflichen Kompetenz am Ende der Ausbildungszeit
- ☞ am Ende seiner beruflichen Ausbildung sollte eine Elektronikerin/ein Elektroniker einen geeigneten Lösungsvorschlag entwickeln und sein Lösungskonzept anhand praxisbezogener Unterlagen darstellen und begründen können
- ☞ entspricht in der Gestaltung und Formulierung den KOMET-Testaufgaben
- ☞ ist ein gestaltungsoffener, ganzheitlicher, komplexer Projektauftrag
- ☞ enthält keine Hinweise auf die Kriterien des Kompetenzmodells
- ☞ macht keine Vorgabe von Lösungsstrukturen
- ☞ macht keine Vorgabe von Handlungsphasen.

Kriterien für Aufträge für Fortgeschrittene:

- ☞ auch hier ist die Situationsbeschreibung für den Köenner (komplexer Projektauftrag) Ausgangspunkt für die Lernsituation
- ☞ die Gesamtaufgabe wird in Handlungsphasen auf der Basis der vollständigen Arbeitshandlung unterteilt und gibt Hinweise auf mögliche Lösungsstrukturen
- ☞ jede Handlungsphase beinhaltet

eine eigene Situationsbeschreibung und darauf aufbauende handlungsorientierte Aufträge, in denen die Zielsetzung bzw. die Problemstellung des komplexen Projektauftrags näher beschrieben wird

- ☞ die einzelnen Handlungsphasen können zusammenhängend oder als Teilaufträge bearbeitet werden
- ☞ die Schüler durchlaufen wie in einem Gesamtprojekt einen vollständigen Lern- und Arbeitsprozess
- ☞ auch innerhalb einer Handlungsphase (z.B. Informieren, Planen) kann ein kompletter Handlungszyklus durchlaufen werden
- ☞ durch die formulierten Aufträge werden die Kriterien des Kompetenzmodells angesprochen.

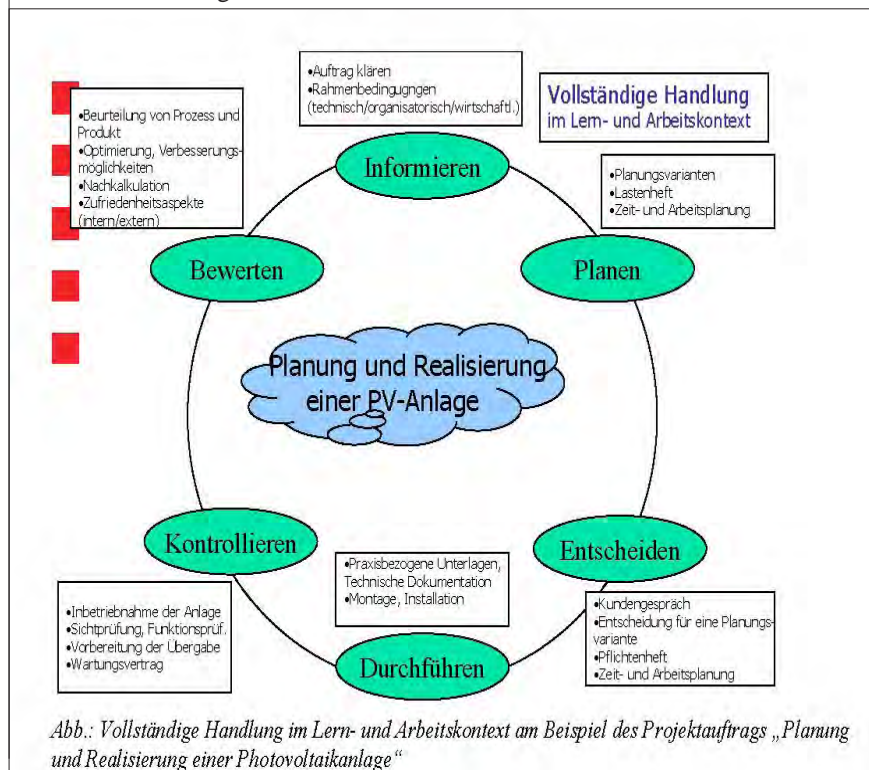
Kriterien für Aufgaben für Anfänger:

- ☞ die Situationsbeschreibung für den Köenner (komplexer Projektauftrag) ist ebenfalls Ausgangspunkt für die Lernsituation
- ☞ die Gesamtaufgabe wird in Hand-

lungsphasen auf der Basis der vollständigen Arbeitshandlung unterteilt und beinhaltet konkrete Lern- und Arbeitsschritte

- ☞ jede Handlungsphase beinhaltet eine eigene Situationsbeschreibung und darauf aufbauende differenzierte Aufgabenstellungen, die einen Lösungsweg strukturieren und die Erarbeitung anleiten
- ☞ einzelne Handlungsphasen können als Teilaufgaben bearbeitet werden
- ☞ auch innerhalb einer Handlungsphase (z.B. Informieren, Planen) kann ein kompletter Handlungszyklus durchlaufen werden
- ☞ durch die formulierten Aufgabenstellungen werden die Kriterien des Kompetenzmodells angesprochen.

Ausführliche Informationen, didaktische Materialien zum KOMET-Projekt und vollständige Aufgabenstellungen in allen Formaten sind auf folgender Seite des hessischen Bildungsservers zu finden: berufliche.bildung.hessen.de/komet



OPTIMIERUNG DES ÜBERGANGSBEREICHES IN HESSEN

DIPF-Studie

Im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung hat das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Steuerung und Finanzierung des Bildungswesens (DIPF) eine umfangreiche Studie zum Übergangsbereich erstellt und im März 2012 veröffentlicht.

In der Studie werden zunächst die verschiedenen Übergangssysteme des HKM wie auch der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere hinsichtlich der Ausgangsvoraussetzungen der Teilnehmer und Ziele der Qualifizierung, dargestellt. Es folgt eine Untersuchung der Beschäftigten- und Ausbildungssituation aufgeschlüsselt nach Landkreisen und kreisfreien Städten. Sehr interessant ist die Untersuchung der Struktur der Teilnehmer an den verschiedenen Angeboten beruflicher Bildung unterschieden nach:

- ☞ betrieblicher Ausbildung (36.942 Personen, 42% Frauen),
- ☞ schulischer Ausbildung, gemeint sind BFS mit Berufsabschluss, zweijähriger jährige höhere BFS, Schulen des Gesundheitswesens und FS für Sozialwesen (12.803 Personen, 73% Frauen),
- ☞ Übergangsbereich mit zweijähriger BFS, BGJ, einjähriger höherer BFS, Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (BBV) sowie den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit: Einstiegsqualifizierung (EQ) und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (21.085 Personen, 43% Frauen)

An dieser Stelle wird u.a. dargelegt,

dass den 1.587 unbesetzten Ausbildungsstellen in Hessen nicht nur 740 Bewerberinnen („ohne Alternative“, nach alter Angebots-Nachfrage-Relation) sondern 6.317 Bewerberinnen („mit Alternative“, nach neuer Angebots-Nachfrage-Relation) gegenüberstehen. Hinzu kommt sicherlich ein zumindest nicht kleiner Anteil der 21.478 Personen im Übergangsbereich. Die Studie schließt an dieser Stelle mit:

„Grundsätzlich bleiben also nicht nur die Ausbildungsstellen offen, die einen hohen Schulabschluss voraussetzen, tatsächlich werden unterschiedliche qualifikatorische Anforderungsprofile vorausgesetzt. Vermutlich sind die unbesetzt gebliebenen Stellen aber unattraktiv für die Jugendlichen.“

In einem Zwischenfazit stellt die Studie fest, dass nahezu 80% aller Schüler/-innen ohne Abschluss oder mit Förderschulabschluss in den Übergangsbereich münden (zum überwiegenden Teil BVB Vollzeit). Das Gleiche gilt für über die Hälfte aller Hauptschulabsolventen (die Hälfte hiervon – also insgesamt ¼ in die zweijährige BFS). Und weiter:

„In der Gesamtschau zeigt sich noch einmal deutlich, dass nicht nur der Zugang zum Übergangsbereich Selektionsmechanismen unterliegt.

Auch zwischen den verschiedenen Bildungsgängen des Übergangsbereichs existiert eine Binnenhierarchisierung, die für die Schüler/-innen zu sehr unterschiedlichen Lerngruppen und Lernkontexten führt.

Dieses unterschiedliche Lernumfeld wiederum beeinflusst vermutlich maßgeblich den Erfolg der einzelnen Maßnahmen“.

Beachtenswert ist die in der Studie dargelegte **Modellprojektion** zur Entwicklung der Nachfrage nach Bildungsgängen im Übergangsbereich bis zum Jahr 2025. Im Gegensatz zur rein rechnerischen demografiebedingten Fortschreibung soll hierdurch *„der bereits im Bildungsbericht 2010 formulierten Erwartung Rechnung getragen werden, dass sich der Arbeitskräftebedarf von den dual ausgebildeten, industriell-gewerblichen Fachkräften hin zu den meist vollzeitschulisch ausgebildeten Fachkräften in den Gesundheits- und Sozialpflegeberufen verschieben wird“*.

Außerdem wird davon ausgegangen, dass sich durch verschiedene Maßnahmen – auch im allgemein bildenden Schulbereich – der Anteil im Übergangssystem deutlich reduzieren lässt. Nach dieser Projektion befänden sich 2025/26 insgesamt 94.991 statt 74.958 Auszubildende im dualen System und nur noch 3.337 statt 15.442 Jugendliche im Übergangsbereich. Die Zahl der Schüler in vollschulischen Ausbildungsgängen betrage 22.667 statt 15.442.

Zum Abschluss der Studie gibt Tabelle 7-1: Voraussetzungen und Anschlussfähigkeit der Bildungsgänge im Übergangsbereich mit Bildungsgangspezifischen Empfehlungen einen Überblick.

Viele der dort genannten wie auch der weiteren abschließenden Empfehlungen sind nachvollziehbar, aber einige meines Erachtens auch zu kurz gedacht, da zu schulform- bzw. maßnahmespezifisch. So soll ein Teil der Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung und das schulische BGJ durch die Öffnung der Berufsfachschule für

Leistungsschwächere mit gleichzeitiger zusätzlicher Sonderpädagogischer Unterstützung in diese integriert werden. Das kooperative BGJ wird dem dualen Berufsbildungssystem zugerechnet. Die FOS und das BG soll für alle Realschulabsolventen (unabhängig von Notenvoraussetzungen) und damit auch für Schüler der einjährigen höheren Berufsfachschule zugänglich gemacht werden. Weiterhin soll für den Teil der Jugendlichen, die auch nicht durch Maßnahmen der Inklusion in den Arbeitsmarkt integrierbar sind, ein Angebot an sonderpädagogischen Maßnahmen vorgehalten und diese statistisch dem Bereich der Sonderpädagogik und nicht dem Übergangsbereich zugeordnet werden.

Es werden also weitestgehend nur vorhandene Schulformen in andere integriert oder statistisch verschoben. Die Möglichkeit der Beruflichen Qualifizierung z.B. nach § 48 des BBiG (Berufliche Bildung behinderter Menschen) oder § 51 BBiG wird nicht erwogen. Eine berufliche Qualifizierung wird auf die Anerkennung des 1. Jahres der Berufsfachschule reduziert. Ein Übergang oder eine Verzahnung zwischen den Schulsystemen fehlt ebenso wie eine vollqualifizierende schulbezogene Variante.

Das „Zukunftsmodell der beruflichen Schulen“ der GEW Hessen geht hier einen ganzen Schritt weiter. Die dort genannte „Neue Berufsfachschule“

lässt nicht nur Übergänge zwischen Schulformen nach den Neigungen der Jugendlichen zu, sondern sieht auch flexible Ein- und Ausstiege vor. Des Weiteren hat sie neben dem schulischen auch einen beruflichen Abschluss zum Ziel. Mit der Produktionsschule böte sie auch den Leistungsschwächeren nicht nur einen beruflichen Einstieg, sondern auch eine berufliche Qualifikation.

Markus Heberling

Die 93 Seiten umfassende Studie kann bei der Redaktion angefordert werden.

Hintergrund-Texte dazu: INSIDER 02, 03, 04/2011 und 01/2012

Empfehlungen aus der DIPF-Studie (Auszug aus Tabelle 7.1):

Bildungsgang	Empfehlungen
Zweijährige BFS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Öffnung für alle Hauptschüler/-innen 2. Öffnung für Schüler/-innen ohne Hauptschulabschluss als gezielte Maßnahme, um den Abschluss nachzuholen 3. Zusammenfassung mit Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung (mit Binnendifferenzierung)
Einjährige höhere BFS	<p>Es werden keine zertifizierten und gesichert anzurechnenden Qualifikationen erworben; daher wird mittelfristig Schließung empfohlen (HKM plant Schließung). Stattdessen: Öffnung allgemeinbildender Schulformen an Berufsschulen für alle RS-Absolventen.</p>
BGJ schulisch	Dieser Bildungsgang ist zum Schuljahr 2011/12 geschlossen worden.
BGJ kooperativ	Kein Bildungsgang des Übergangsbereichs, sondern des Ausbildungssystems, da die Voraussetzung ein Ausbildungs(vor)vertrag ist. Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres sollte künftig obligatorisch sein.
EQ	Betriebsnahe Bildungsmaßnahme, da dieselben Anforderungen gestellt werden wie an reguläre Auszubildenden; Anrechnung der Maßnahme auf Ausbildungszeit sollte künftig obligatorisch sein; dann sinnvolle Maßnahme
Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung Vollzeit und Teilzeit	Zusammenlegung dieser beiden Bildungsgänge mit der zweijährigen BFS; sozialpädagogische Unterstützungsangebote und paralleles Angebot an sonderpädagogischen Maßnahmen
Berufsvorbereitende Maßnahmen der BA	Nur für Jugendliche, die die erweiterte Berufsschulpflicht schon erfüllt haben und sich in keine schulische Maßnahme integrieren lassen. Dann sinnvolle Maßnahme

BILDUNGSKONSENS

Bouffier kassiert Berufsbildungskonsens

Am 1. Februar 2012 beschloss der Landesausschuss für Berufsbildung mit den Stimmen aller Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter eine Empfehlung für einen „Berufsbildungskonsens für Fachkräftesicherung des Landes Hessen“. Arbeitgeberverbände, Kammern, Arbeitsagentur und DGB berieten die Empfehlung in ihren Gremien und sagten eine Unterstützung zu. Etwas bisher Einmaliges in Hessen.

Der Berufsbildungskonsens setzt sich unter anderem das Ziel, jedem Jugendlichen einen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss zu ermöglichen. Hierzu wird gefordert, dass die Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe I verbessert und durch eine Verordnung und entsprechende Ressourcen abgesichert wird. Das Übergangssystem soll reformiert werden, die duale

Ausbildung gestärkt und die Möglichkeit der Doppelqualifizierung ausgebaut werden. Erwähnenswert ist auch die Forderung, dass die durch die Reform des Übergangs gewonnenen Stellen in den beruflichen Schulen verbleiben sollen. Außerdem soll auch die Möglichkeit geschaffen werden, einen zweiten vollen Berufsschultag in der dualen Ausbildung (16 Unterrichtsstunden in der Berufsschule) einzuplanen, um die Auszubildenden individueller fördern zu können.

Als es dann Mitte März 2012 darum ging, den Berufsbildungskonsens zu unterschreiben, verweigerte Ministerpräsident Bouffier als einziger seine Unterschrift und verschob die Unterzeichnung auf den Herbst 2012. Eine Begründung wurde nicht gegeben. Es könnte mit der damals bereits anvisierten Kabinettsumbildung zu tun

haben, so dass Bouffier den zukünftig Zuständigen im Wirtschafts- und im Kultusministerium keine Vorgaben machen wollte. Ob es im Herbst wieder einen neuen Anlauf gibt, ist nicht voraussahbar und hängt dann auch von der politischen Gemengelage mit Blick auf die Landtagswahlen 2013/14 ab.

Ralf Becker

Der Landesausschuss für Berufsbildung setzt sich zusammen aus jeweils der gleichen Anzahl an Arbeitgebervertreter, Arbeitnehmervertreter (DGB) und den an Berufsbildung beteiligten Ministerien und ist das höchste Beratungsgremium der Landesregierung in Sachen Berufsbildung.

Der komplette Text des Berufsbildungskonsenses kann bei der Redaktion per Email angefordert werden.

Viele Azubis ohne Übernahmezusage

DGB-PM 22.06.2012

Im letzten Jahr der Ausbildung haben mehr als die Hälfte der Auszubildenden noch keine Übernahmezusage. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung der DGB-Jugend unter Auszubildenden in sechs Bundesländern. Danach gaben nur 43 Prozent der Befragten an, dass sie bereits eine sichere Perspektive im Betrieb über die Ausbildungszeit hinaus haben.

Trotz einer insgesamt guten Arbeitsmarktlage in Deutschland können viele Auszubildende von einer späteren Festanstellung in ihren Betrieben nur träumen. Nur 17 Prozent der Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr

haben eine Zusage für eine unbefristete Anstellung, ergab eine Umfrage der DGB Jugend unter Auszubildenden in sechs großen Flächenländern.

Demnach werden insgesamt 43 Prozent der Lehrlinge von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, zum Teil allerdings nur für bis zu sechs Monate. Für jeden vierten Lehrling steht bereits fest, dass er sich nach der Ausbildung einen anderen Arbeitgeber suchen muss. Weitere 32 Prozent haben noch keine Information darüber, wie es mit ihnen weitergeht.

Für die Untersuchung wurden die Angaben von insgesamt 1.434 Lehr-

lingen in Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen ausgewertet.

Es entsteht der Eindruck, dass zwar alle vom sogenannten Fachkräftemangel reden, aber kaum einer etwas für die Fachkräftesicherung tut“, kritisiert die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock. „Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden wäre ein wichtiges Signal, dass die Unternehmen es mit der Fachkräftesicherung ernst meinen“.

Die Studie als Download (PDF, 39 kB) unter:

www.dgb-jugend.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12 • 60325 Frankfurt •
Tel.: 069 / 97 12 930 •
Fax : 069 / 97 12 93 93

Landesfachgruppe Berufliche
Schulen -Vorsitzendenteam -

Layout:

Matthias Hohmann
m.hohmann@gmx.net

Redaktion:

Dieter Staudt
Messeler Straße 3 •
64390 Erzhausen •
Tel. : 06150 / 75 69 •
Email: dstaudt@t-online.de

Ralf Becker
Tel.: 06142 / 838880
Email: r.becker.gew@gmx.de

Auflage: 4600

Druckerei:

Druckkollektiv GmbH
Gießen, Am Bergwerkswald

Das Urheberrecht für veröffentlichte Manuskripte und Fotos liegt ausschließlich bei der Redaktion. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigung oder sonstige Verwertung von Texten und Bildern darf nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers erfolgen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers wieder.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernimmt die Redaktion keine Haftung. Die Zustimmung zum Abdruck wird vorausgesetzt.

Leserbriefe werden bevorzugt entgegengenommen, können aus redaktionellen Gründen jedoch gekürzt werden.

„DIE BESTEN EINES JAHRGANGS SOLLEN LEHRER WERDEN“

BMBF-PM 047/2012-24.04.2012

Allensbach-Umfrage zeigt: Lehrerberuf genießt hohes Ansehen / Geplante Qualitätsoffensive stärkt Stellenwert der Lehrerbildung an den Hochschulen

Der Lehrerberuf genießt ein hohes Ansehen in der Bevölkerung. 38 Prozent der Bevölkerung nennen ihn als den Beruf, vor dem sie die meiste Achtung haben. Zwei Drittel der Lehrerinnen und Lehrer berichten, dass ihnen ihre Arbeit überwiegend Freude macht - und dass ihre Hauptmotivation die Arbeit mit Kindern ist. So die zentralen Aussagen einer heute vorgestellten Allensbach-Umfrage im Auftrag der Vodafone Stiftung Deutschland über Bildungsziele und Bildungsaufgaben aus Sicht der Lehrer und der Bevölkerung. Dazu erklärt Bundesbildungsministerin Annette Schavan: „Der Lehrerberuf ist einer der ältesten und schönsten Berufe überhaupt - und einer der wichtigsten für die Gesellschaft. Ich freue mich, dass immer mehr Menschen den Lehrerinnen und Lehrern die verdiente Anerkennung zollen. Und es ist auch ein gutes Zeichen, dass die große Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Beruf Freude und Bestätigung findet.“

Trotz der hohen Zufriedenheit mit ihrem Beruf fühlt sich die Hälfte aller Lehrerinnen und Lehrer durch ihr Studium nur unzureichend auf ihre Arbeit vorbereitet. Hier setzt eine von der Mi-

nisterin angestoßene Qualitätsoffensive zur Lehrerbildung an, bei der in einem wettbewerblichen Verfahren besonders innovative Konzepte an den Hochschulen gefördert werden sollen. Diese Initiative soll von Bund und Ländern in den nächsten zehn Jahren mit insgesamt 500 Millionen Euro unterstützt werden. „Die Lehrerbildung muss den Stellenwert bekommen, den sie verdient. Dazu braucht sie einen eigenen Ort an der Hochschule und darf nicht nur fünftes Rad am Wagen sein“, so Schavan.

„Ich möchte, dass die Besten und Engagiertesten eines Jahrgangs Lehrer werden“, sagte die Bundesbildungsministerin. Dies gelte umso mehr, als nach den Ergebnissen der Studie fast die Hälfte der Lehrerinnen und Lehrer sagt, dass der Unterricht und der Umgang mit Schülerinnen und Schülern in den letzten Jahren anstrengender geworden ist, auch weil die Schule Aufgaben des Elternhauses mit übernehmen müsse.



