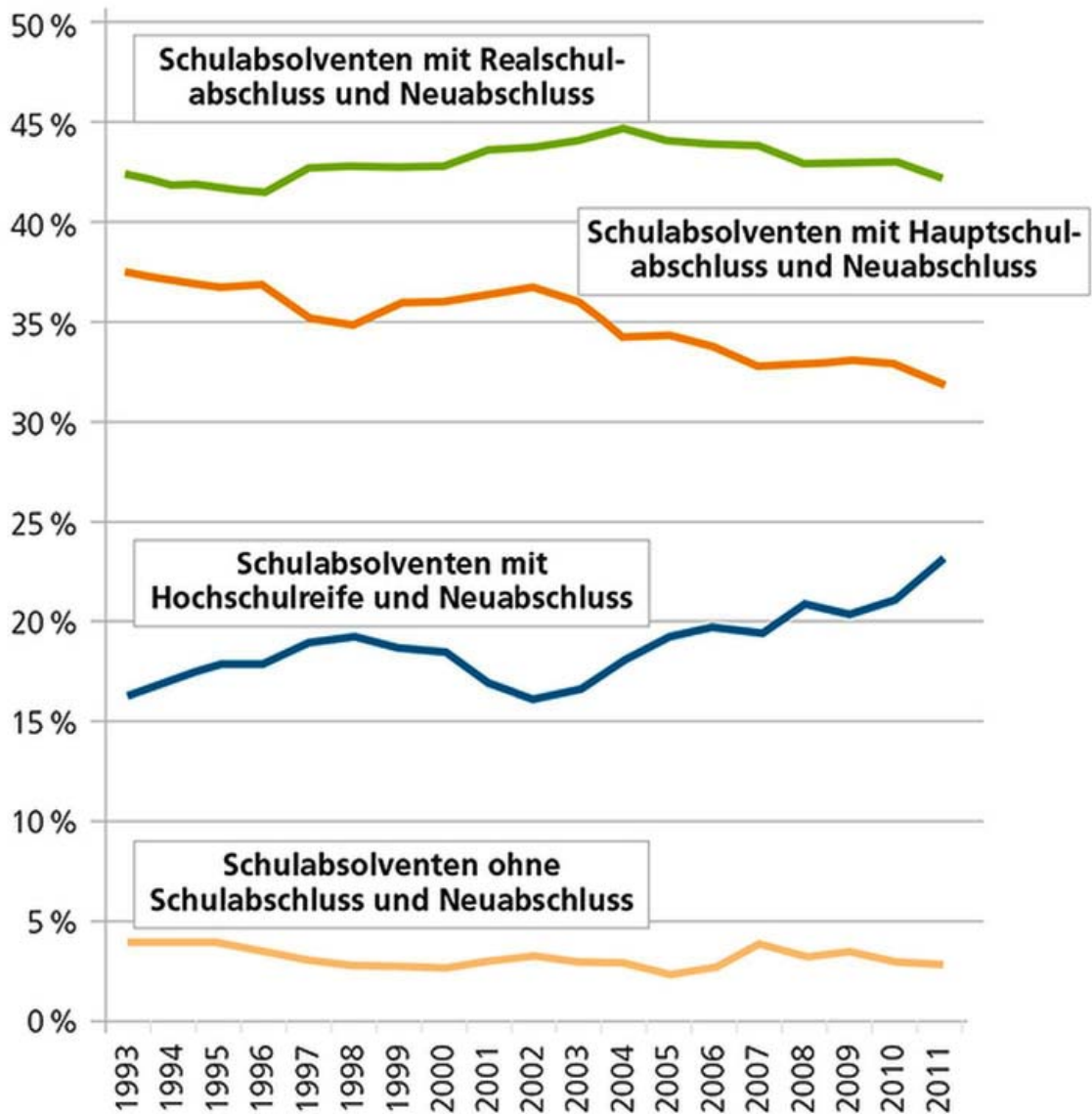


Entwicklung des Anteils an Schulabsolventinnen und -absolventen mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss zwischen 1993 und 2011³



Quelle: Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); entnommen aus GERICKE 2012, LISSEK 2013.

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



Der Staatssekretär im Kultusministerium der alten Landesregierung, Dr. Alexander Lorz, ist nun neuer Kultusminister. Wie seine Vorgängerin ist auch er kein Bildungspolitiker, sondern Jurist. Süffisant könnte man an dieser Stelle bemerken, welche Ministerin, welcher Minister, egal ob in Bund oder Land, ist ausgewiesene Fachfrau/ausgewiesener Fachmann ihres/seines Ministeriums. Politiker/innen können anscheinend alles, besonders die Juristen unter ihnen.

Nun aber wieder Ernst. Dr. Lorz hat als Staatssekretär keine schlechte Figur gemacht. Er zeigte sich in Gesprächen offen und thematisch aufnahmefähig. Ob er sich Fragen und Problemen der Beruflichen Bildung und der Beruflichen Schulen aktiv und kompetent zuwenden wird zeigt die Zukunft. Wünschen wollen wir es ihm. Denn die abzuarbeitende Liste ist lang und die Berufsschul-Abteilung lässt es seit Monaten an Aktivität, Kreativität und Perspektiventwicklung vermissen.

Die offenen Baustellen für die Berufliche Bildung und die Beruflichen Schulen sind bekannt, vielfältig und groß: Lehrernachwuchs, rückgehen-

de Schülerzahlen, Standortprobleme, Einlösung des Versprechens auf Ausbildung für Alle, Entwicklung der vollschulischen Schulformen zu zukunftsfähigen Systemen mit Abschluss und Anschluss, Fortbildung und Weiterqualifizierungen, Sozialpädagogische Betreuung, Einführung von Produktionsschulen, Allgemeinbildung an beruflichen Schulen usw., usf.

In der vorliegenden Ausgabe können wir keine ministeriellen Aktivitäten für den Bereich der beruflichen Schulen darstellen. Geben wir Kultusminister Lorz noch etwas Zeit, sich auch in die Problemstellungen der Beruflichen Bildung und der Beruflichen Schulen einzuarbeiten. Nicht weniger aber erwarten wir auch.

Ob sich aber wirklich nach vorne etwas bewegen wird hängt nicht nur vom Ministerium und seinem Kopf ab, sondern vielmehr von vielfältigen und energischen Aktivitäten und Äußerungen aus den Schulen und den Kollegien. Dazu fordern wir Euch ausdrücklich auf.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen Energie und Erfolg.

Euer

Dieter
Freid

INHALTSVERZEICHNIS

Dequalifizierung oder Bereicherung	3
news	4
KMK: Übergänge gestalten	6
Kommentar des DBG	7
Jugendberufsagentur HH	8
Unterrichtsbeispiel für ganzheitliches Lernen	10
hprll-intern	12
Neue Publikationen	14
Höchststand bei Pensionierungen	15
Demokratischer Wandel	16
BIBB und IAB - neue Arbeitsmarktprojektionen	18
Lehrkräfte kooperieren schulstufenübergreifend	19
Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig	20
Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013	21
Produktionsschulen in Hessen	22
Mit SUV und Bluff ins Neue Jahr	23
Deutscher Personalrätepreis für KSM in Marburg	24
Die verlorene Generation	26
QuABB:Ausbildungsbegleitung	28
Impressum	31
Studienseminare aktiv	31
Veranstaltungen	32

Bildung ist die stärkste Waffe zur Veränderung der Welt.

Nelson Mandela

DEQUALIFIZIERUNG ODER BEREICHERUNG?

Es muss mit Besorgnis erfüllen, dass von den 9.486 Personen, die im Schuljahr 2012/13 an den beruflichen Schulen hauptberuflich unterrichteten, 1.758 Personen (18,5%) ohne Lehramt oder Lehrbefähigung sind (vgl. Tabelle). Diese Personen haben somit keine oder 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 sicherlich Qualifikationen aufweisen, die für berufliche Schulen interessant und fruchtbar sind, so muss dem damit dokumentierten pädagogischen Mangel staatlicherseits dringlich begegnet wer-

den. Gerade die heutzutage geforderten Ansprüche an pädagogische Qualifikationen sind in den letzten Jahren nicht nur durch die Lernfelddidaktik enorm gestiegen.

Es ist deshalb eine Qualifizierungsoffensive für die Lehrenden an beruflichen Schulen zu fordern, die ohne Lehramt oder Lehrbefähigung sind. Diese Nachqualifizierung auf pädagogischem, didaktischem und methodischem Gebiet soll von den Studienseminaren übernommen werden, denen hierfür die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen sind. Den betroffenen Lehrenden ist die dafür erforderliche Zeit einzuräumen.

*Dieter Staudt, eigene Berechnungen
Zahlen nach Statistischem Landesamt*

Hauptberuflich Lehrende an den beruflichen Schulen nach Lehramt / Lehrbefähigung vom Schuljahr 1999/00 bis 2012/13					
	Lehrende	LA BBS	LA Allg.	Fachlehrende	Sonst./ohne
SJ 2012/13	9 486	5 095	1 425	1 208	1 758
SJ 2011/12	9 445	5 184	1 360	1 167	1 734
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
99/00-2012/13	+ 1 587	+ 42	+ 551	- 217	+ 1 211
Änderung %	+ 20,1	+ 0,8	+ 63,0	- 15,2	+ 321,4

Quelle: Statistische Berichte

LA BBS = Lehrkräfte mit Lehramt für Berufliche Schulen

LA Allg. = Lehrkräfte mit Lehramt an allgemeinbildenden Schulen

Sonst./Ohne = Lehrende ohne Lehramt oder Lehramtsbefähigung

GEW knackt 270.000er-Marke

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat bei der Mitgliederzahl die 270.000er-Marke geknackt. 3.500 Mitglieder gewann sie 2013 per Saldo. Das entspricht einem Plus von gut 1,3 Prozent. Die GEW verzeichnet damit bereits seit sechs Jahren stetig Zuwächse und hat in dieser Zeit um über 20.000 Mitglieder zugelegt.

Privatisierungsreport 15: Propaganda und Produktwerbung

Wirtschafts- und Finanzverbände, Privatunternehmen, Stiftungen, Vereine und sonstige Lobbygruppen versuchen in den letzten Jahren immer stärker, die Lerninhalte in Schulen zu beeinflussen. Eine wichtige Rolle beim „Kampf um die Köpfe“ junger Menschen spielen kostenlose Unterrichtsmaterialien. Die neue Ausgabe der GEW-Reihe Privatisierungsreport beleuchtet die Interessen und Strategien von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden bei der Verteilung von Unterrichtsmaterial und trägt zahlreiche Beispiele zusammen, die einen Einblick in diesen unregulierten und unübersichtlichen Markt geben.

Zum GEW-Privatisierungsreport...

[http://www.gew.de/
Privatisierungsreport_15
Propaganda_und
Produktwerbung.html](http://www.gew.de/Privatisierungsreport_15_Propaganda_und_Produktwerbung.html)

DGB und BDA: Hochschulen stärker für be- ruflich Qualifizierte öffnen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordern einen erleichterten Zugang von Nicht-Abiturienten zum Studium. Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) und die Länder müssten im nächsten Hochschulpakt zur Finanzierung des Studiums Anreize verankern, damit die Hochschulen diese Gruppe endlich ernst nehmen, fordern DGB-Vize Elke Hannack und Peter Clever, Hauptgeschäftsführung der BDA, in einem Brief an Ministerin Wanka und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz der Fachminister von Bund und Ländern. Zwar haben die Kultusminister „beruflich Qualifizierten“ - also Meistern oder Bewerbern mit Berufsausbildung und Berufserfahrung - seit 2009 im Prinzip das Tor zu den Hochschulen geöffnet. „Faktisch bleibt den beruflich Qualifizierten der Zugang zur Hochschule jedoch noch immer verschlossen“, klagen Hannack und Clever. In der Tat studierten im Wintersemester 2012/13 gerade mal 36.612 Studierende ohne Abi.

Das sind zwar viermal so viele wie noch 2007 - aber lediglich 1,5 Prozent der insgesamt 2,5 Millionen Studierenden in Deutschland. „In England und Wales liegt die Quote bei 15, in Österreich und Schweden immerhin bei sechs Prozent“, kritisieren Hannack und Clever. DGB und BDA for-

dern daher einen „zusätzlichen Anlauf“. Im Hochschulpakt sollen Bund und Länder für Studienplätze für beruflich Qualifizierte einen finanziellen „Bonus“ vorsehen, um die Hochschulen zu animieren, mehr davon aufzunehmen.

Dafür müssten sie mehr Teilzeit-Studiengänge anbieten. „Das nach wie vor dominierende Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums ist für Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv“, so Hannack und Clever.

Masterstudium für Berufstätige ohne Bachelorabschluss möglich

In drei Bundesländern können Berufstätige ein Masterstudium auch ohne vorheriges Bachelorstudium aufnehmen. Die Hochschulen in Rheinland-Pfalz, Hamburg und Berlin entwickeln sich zu Hochburgen der akademischen Weiterbildung: Hier können Berufstätige unter der Voraussetzung eines Fachabiturs, einer abgeschlossenen Ausbildung und einigen Jahren im Beruf ein Masterstudium beginnen. Auf diese Weise eröffnen sich auch Nicht-Akademikern Stellen in Führungspositionen.

Eine dieser Hochschulen ist der Rhein-Ahr-Campus in Remagen, ein Standort der Hochschule Koblenz. Hier wird der Master of Business Administration (MBA) in neun verschiedenen Programmen angeboten. Zweieinhalb Jahre dauert das berufsbeglei-

tende Studium einschließlich der abschließenden Master-Thesis. Gerade für Berufstätige ist das Konzept des Studiums optimal: Der größte Teil der Stoffvermittlung geschieht im Selbststudium, Präsenzveranstaltungen finden am Wochenende statt.

Der Rhein-Ahr-Campus in Remagen erwartet eine abgeschlossene Berufsausbildung mit einer Gesamtnote von mindestens 2,5, wenigstens fünf Jahre Berufserfahrung – bei Meistern, Fachkaufleuten oder Fachwirten nur drei Jahre – sowie das Bestehen einer Eignungsprüfung. Diese besteht aus einem Motivationsschreiben und einer mündlichen Prüfung, in der die Kandidatinnen und Kandidaten zwanzig Minuten lang ein Thema aus ihrer beruflichen Praxis präsentieren.

Detaillierte Informationen finden sich auf den Seiten des Rhein-Ahr-Campus.

„Verklickt!“ Ein Medienpaket für den Einsatz im Schulunterricht



VERKLIKT!

Sicherheit im Medienalltag - Film für Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 7

Das Medienpaket „Verklickt!“ vermittelt Kindern und Jugendlichen ab Klassenstufe 7 sicherheitsbewusstes Verhalten in ihrer digitalen Alltagswelt. Der Film „Verklickt!“ zeigt Alltagssituationen junger Menschen – ohne Extreme widerzuspiegeln. Das

im Medienpaket enthaltene pädagogische Begleitheft bietet Lehrkräften die Möglichkeit, im Rahmen von Diskussionen oder Projektarbeit die unterschiedlichen Problematiken bei der Nutzung digitaler Medien vertiefend zu behandeln. Die Inhalte des Begleithefts richten sich an der Filmhandlung aus. Thematische Schwerpunkte sind: Cybermobbing, Illegale Downloads, Kostenfallen, Persönlichkeits- und Urheberrechte, Verhalten in Sozialen Netzwerken, jugendgefährdende Inhalte oder Passwortsicherheit.

Infos unter: <http://www.polizei-beratung.de/startseite-und-aktionen/verklickt.html>

Professoren digitalisieren das Klassenzimmer

Ob Smartphone, Tablet oder Notebook – für die meisten Jugendlichen gehören diese Geräte wie selbstverständlich in ihren Alltag. Wer im digitalen Zeitalter aufwächst, sieht oft die Technologie als selbstverständlich an. Dabei gibt es zahlreiche Fragen, die der Gebrauch der Technik aufwirft. Um das Thema Digitalisierung greifbarer zu machen, gibt es für Lehrkräfte jetzt die Möglichkeit, sich Expertinnen und Experten ins Klassenzimmer einzuladen. Über die Website www.forschungsboerse.de können Lehrkräfte Wissenschaftler_innen aus ihrer Region in den Unterricht einladen.

Zunahme an Studierenden

Im Hochschuljahr 2013 haben über 1.506.000 junge Menschen ein Studium aufgenommen. Damit stieg die Anzahl der Studienanfänger/innen im Vergleich zum Jahr 2012 um zwei Prozent. Seit 2000 ist die Zahl der Stu-

dierenden um knapp eine Million auf nunmehr 2,6 Millionen im Wintersemester 2013/14 gestiegen. Insbesondere in technischen Fächern ist die Zahl gewachsen.

Weitere Infos: www.destatis.de

solli aktuell 01/2014

Lieber Dieter,

danke für die Zusendung des „insiders“ - ich finde es ganz beachtlich, was Ihr mehrmals im Jahr zusammenstellt. Es ist die beste und umfangreichste Landesinfo der Berufsbildner, die ich kenne!

*Ansgar Klinger
GEW-Organisationsbereich
Berufliche Bildung und
Weiterbildung*

Bonmot des Monats

Die Verwendungsbreite von Lehrkräften mit vollem Lehramt ist damit breiter als bei Lehrkräften mit Lehrbefähigung“. Endlich haben wir es amtlich: Die Breite ist breiter als!

Aus einem Schreiben des Landesschulamtes vom Juli 2013

Master-Urteil

Wer vom Bachelor- ins Masterstudium wechseln möchte, scheitert manchmal am Notendurchschnitt. Zumindest für Lehramtsstudierende ist das nicht zulässig, entschied das Verwaltungsgericht Osnabrück. Die Zulassungsbestimmungen seien eine „unzulässige Hürde für das für einen berufsqualifizierenden Abschluss notwendige Studium“.

Verw.Gericht Osnabrück,
Az.: 1 A 77/33

*Zusammenstellung und Ausführungen
Dieter Staudt*

Empfehlung

ZUR OPTIMIERUNG UND VEREINHEITLICHUNG DER SCHULISCHEN ANGEBOTE IM ÜBERGANGSSYSTEM „LEBENSCHANCEN ERÖFFNEN - QUALIFIKATIONSPOTENZIALE AUSSCHÖPFEN - ÜBERGÄNGE GESTALTEN“

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2013)

Ausgangslage

Die Weichen für eine erfolgreiche Berufswahlentscheidung und damit für den Übergang in eine Berufsausbildung werden durch die verbindliche praxisorientierte Berufsorientierung mit individuellen Empfehlungen in den Schulen der Sekundarstufe I gestellt.

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufs- und Arbeitswelt war und ist für einen Teil der Schulabgänger mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Ausschlaggebend dafür sind nicht allein individuell bedingte Nachteile, sondern auch das in der Vergangenheit über Jahre hinweg unausgeglichene Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, was zu einer beträchtlichen quantitativen Ausdehnung des Übergangssystems mit einer kaum noch überschaubaren Vielfalt an Maßnahmen geführt hat. Immer noch durchlaufen auch ausbildungsreife Jugendliche Maßnahmen und Bildungsangebote, die den Eintritt in eine voll qualifizierende Berufsausbildung verzögern.

Divergierende Zuständigkeiten und Finanzierungssysteme, Fragmentierung sowie mangelnde Transparenz sind hemmende Faktoren, die das originäre Ziel des Übergangssystems beeinträchtigen, Jugendliche mit Unterstützungsbedarf in Ausbildung und Arbeit zu integrieren.

Trotz der demografischen Entwicklung wird in langfristigen Prognosen

für 2025 davon ausgegangen, dass immer noch ca. 240.000 Jugendliche mit einem jährlichen finanziellen Ressourcenaufwand von ca. 3,3 Mrd. Euro im Übergangssystem versorgt werden müssen, falls keine grundsätzliche Intervention erfolgt (Bildung in Deutschland 2010). Im Bildungsgesamtsystem stellt dieser Sektor damit einen Bereich dar, der mit Blick auf soziale und regionale Disparitäten weiterhin ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und politischer Gestaltung erfordert.

Ziel

Alle jungen Menschen sollen ihre Lebenschancen nutzen und ihre Qualifikationspotenziale entfalten können. Ein passgenauer, effektiver und transparent gestalteter Übergang muss vor dem Hintergrund des zukünftigen Fachkräftebedarfs dort einen Beitrag leisten, wo der direkte Einstieg in eine Berufsausbildung nach der allgemeinbildenden Schule nicht gelingt. Anschluss- und Abschlussorientierung sind sicher zu stellen.

Empfehlung

Die Länder verabreden, den Übergang von der Schule in den Beruf an folgenden Grundsätzen zu orientieren und diese gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren umzusetzen:

1. Die curriculare Gestaltung von Bildungsangeboten im Übergangssystem ist grundsätzlich an den Zielen und Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe ausgerichtet. Die Integ-

ration betrieblicher Praxisphasen steigert den praxisnahen Kompetenzerwerb und fördert die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen. Dazu bedarf es der Bereitschaft der Wirtschaft, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Eine solche dualisierte Ausbildungsvorbereitung ist für diese Jugendlichen der chancenreichste Weg in eine betriebliche Ausbildung. Unterricht und Betriebspraxis sind inhaltlich und organisatorisch durch lernortübergreifende Kompetenzanforderungen zu verzahnen.

2. Durch differenzierte Angebote beim Übergang wird ein flexibles Instrumentarium geschaffen, das zu einem Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung hinführt. Anschlussfähigkeit wird durch fachübergreifende Kompetenzen und nachweisbare ausbildungsbezogene Qualifikationen (z. B. durch bundesweit einheitliche Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteine) gewährleistet, die anrechnungsfähig auf eine sich anschließende Berufsausbildung sind. Durch die Anrechnung leistet die Wirtschaft einen Beitrag zur Motivation der Jugendlichen und zur Effizienz der Bildungsangebote.

3. Alle ausbildungsreife und ausbildungswillige Jugendlichen erhalten ein Angebot für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, vorzugsweise im System der dualen Berufsausbildung. Auch kann die Vermittlung in ein subsidiäres Angebot erfolgen, das auf einen anerkannten Berufsabschluss bzw. jederzeitigen Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung abzielt.

4. Die enge Abstimmung zwischen Bund, Ländern sowie der Bundesagentur für Arbeit stellt sicher, dass Ressourcen effizient, zielgerichtet und nach einheitlichen Kriterien zum Aufbau eines nachhaltigen Unterstützungssystems zur passgenauen Beratung und Förderung eingesetzt werden.

5. Die strategische und operative Steuerung des Übergangssystems erfolgt auf Landesebene zwischen allen Beteiligten und setzt dauerhaft verlässliche Rahmenbedingungen voraus.

6. In einem regionalen Übergangmanagement werden Maßnahmen und Bildungsangebote zwischen allen Akteuren abgestimmt und ein Monitoring durchgeführt. Eine erfolgreiche Koordinierung zeichnet sich durch

hohe regionale Akzeptanz aus, berücksichtigt institutionelle Unterschiede und dient der Schaffung von Strukturen in einem partizipativen Prozess. Berufsbildende Schulen sind wichtige Partner beim Übergang von den allgemeinbildenden Schulen in die berufliche Bildung. Insbesondere für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf ist dabei ein zielorientiertes, adressatengenaues Matching erforderlich. Jugendliche und Ausbildungsbetriebe benötigen Begleitung und Unterstützung, z.B. durch Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter.

Ausblick

Eine verbindliche Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen eröffnet den Jugendlichen die

Möglichkeit, ihre Potentiale zu entwickeln und eine qualifizierte Berufswahlentscheidung zu treffen. Die konsequente Ausrichtung des Übergangssystems an den aufgeführten Grundsätzen ermöglicht darüber hinaus eine individuelle, passgenaue Förderung für Jugendliche mit Startschwierigkeiten. Damit wird das Übergangssystem langfristig zu einem effizienten Instrument, das nur noch für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf zur Verfügung stehen muss.

Die Länder werden ihren Beitrag dazu leisten, indem die Bildungsgänge der schulischen Ausbildungsvorbereitung entsprechend der vorgenannten Grundsätze optimiert und vereinheitlicht werden.

Kommentar

Die KMK mischt sich in die aktuelle Debatte zur Gestaltung des Übergangs Schule Beruf ein. Das ist gut so. Allerdings bleibt die KMK bei ihren Vorschlägen unkonkret und vernachlässigt den allgemeinen Bildungsauftrag von Schule.

Die Forderung nach einem passgenauen, effektiven und transparent gestalteten Übergang übersieht, dass es bei der Gestaltung des Übergangs vor allem um eine Berufs- und Arbeitsweltorientierung von jungen Menschen handelt, die sich nicht nur am Arbeitsmarkt und den unmittelbaren Bedürfnissen der Betriebe ausrichten darf, sondern die eigenständige Lebensgestaltung fördern und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen soll. Berufs- und Arbeitsweltorientierung gehört zum Bildungsauftrag der allgemeinbildenden Schulen. Sie muss schon in der Grundschule beginnen und fächerübergreifend und kontinuierlich angelegt sein. Kerncurricula und Bildungsstandards für einen berufs- und arbeitsweltorientierten Unterricht müssen von der Kultusministerkonferenz erarbeitet und beschlossen werden. Sie haben für alle Schulstufen und Schulformen verbindlich zu gelten.

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung schulischer Berufs- und Arbeitsweltorientierung muss durch die Bildungsverwaltungen der Länder unterstützt werden. Das gilt auch für die Gestaltung der Bildungsangebote der Länder beim Übergang Schule Beruf. Die Forderung, dass die Angebote beim Übergang zu einem Abschluss ei-

ner anerkannten Berufsausbildung führen, ist zu begrüßen. Allerdings muss dies durch ein auf Landesebene verankertes Recht auf Ausbildung untermauert werden. Junge Menschen brauchen eine abgesicherte Perspektive auf einen anerkannten Berufsabschluss.

Es ist nicht sinnvoll, sich des Begriffs der ‚ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen‘ zu bedienen. Ausbildungsreife ist ein unbestimmter Begriff, der sich an den Tugenden der Betriebsideologie orientiert, nicht an den persönlichen Entwicklungsstadien junger Menschen.

Die Forderung, eine enge Abstimmung zwischen Bund, Ländern sowie der BA sicherzustellen, ist zu begrüßen. Notwendig ist ein Abstimmungsprozess aller relevanten Akteure auf Landes- und kommunaler Ebene, um ein gemeinsames Konzept für den Übergang Schule – Beruf unter Berücksichtigung förder technischer Fragen vorzulegen. Dies beinhaltet insbesondere eine Berufswegeplanung, eine bedarfsgerechte Beratung und Begleitung und eine Dokumentation der individuellen Übergangsbegleitung und Kompetenzentwicklung.

DGB, Abteilung Bildungsarbeit und Bildungspolitik

Am 4. März 2014 hat der DGB Bundesvorstand ein umfangreiches Positionspapier: „Übergang Schule Beruf – Kein Jugendlicher ohne Ausbildung“ beschlossen. Das Positionspapier kann per Mail angefordert werden bei: r.becker.gew@gmx.de

Mit Eröffnung des siebten regionalen Standorts der Jugendberufsagentur Hamburg in Hamburg-Bergedorf am 11. Dezember ist Hamburg das erste Bundesland, das flächendeckend eine Jugendberufsagentur (JBA) eingerichtet hat. Hamburg ist damit Vorbild für die anderen Bundesländer, denn das Konzept wurde in den Koalitionsvertrag der Großen Koalition aufgenommen.

Jugendberufsagentur in Hamburg -

„JEDE UND JEDER WIRD GEBRAUCHT“

Durch die JBA erhalten alle jungen Hamburgerinnen und Hamburger unter 25 Jahren Beratung, Unterstützung und Begleitung beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf.

Ziel und Aufgaben der Jugendberufsagentur

Der Hamburger Senat hat sich zum Ziel gesetzt, allen Jugendlichen eine Chance auf eine berufliche Ausbildung oder ein Studium zu geben und niemanden auf diesem Weg zu verlieren. Um dies sicherzustellen und jungen Menschen Unterstützung, Begleitung und Vermittlung unter einem Dach anzubieten, schufen die beteiligten Akteure ein grundlegend neues Modell, die **Jugendberufsagentur**. Ziel ist es, die Integration von unter 25-Jährigen in Ausbildung und Beruf zu erhöhen. Die beteiligten Hamburger Behörden verständigten sich auf eine systematische, verbindliche und kontinuierliche Verzahnung ihrer Arbeit. Mit gutem Ergebnis: Bereits 17 Monate nach Beschluss der Hamburgischen Bürgerschaft, eine Jugendberufsagentur zu schaffen, ist die Jugendberufsagentur jetzt in allen sieben

Hamburger Bezirken eingerichtet.

Jugendberufsagentur – Alle Anbieter unter einem Dach

Jugendliche und junge Erwachsene können sich mit ihren Fragen und Anliegen an den jeweiligen Standort der Jugendberufsagentur Hamburg in ihrem Bezirk wenden. Insgesamt stehen 354 Beraterinnen und Berater der Partnereinrichtungen in allen regionalen Standorten zur Verfügung. Kurze Wege vor Ort und die gebündelten, rechtskreisübergreifenden Beratungs- und Hilfsangebote unter einem Dach stellen sicher, dass sie individuelle Unterstützung erhalten und bei Bedarf auch über einen längeren Zeitraum begleitet werden können.

Mehr als 14.300 junge Hamburgerinnen und Hamburger haben bereits im ersten Jahr, zwischen Oktober 2012 und September 2013 die Angebote der Jugendberufsagentur Hamburg genutzt. Davon ließen sich 8.446 unter 25-Jährige als Bewerberinnen und



Bewerber für eine duale Ausbildung registrieren. Rund 84,4 Prozent dieser Bewerberinnen und Bewerber fanden bisher mit Hilfe der Jugendberufsagentur gesicherte Anschlüsse - beispielsweise in duale Ausbildung (44,6 Prozent), in Erwerbstätigkeit (5,3 Prozent), in einen weiterführenden Schulbesuch (11 Prozent) oder in ein Studium (2 Prozent). Weitere gesicherte Anschlüsse waren zum Beispiel Ausbildungsvorbereitung, Berufsvorbereitung, Freiwilliges Soziales Jahr, Bundeswehrdienst oder Bundesfreiwilligendienst.

Rechtzeitig beginnen – schon in den Schulen

Innovativ und bundesweit einzigartig ist, dass in der Jugendberufsagentur Hamburg die Berufsberatung, Aus-



bildungs- und Arbeitsvermittlung und Jugendhilfe unter Einbeziehung der schulischen Ebene zusammenarbeiten. Für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung oder das Studium ist es unerlässlich, dass Schülerinnen und Schüler schon rechtzeitig während der Schulzeit eine klare Vorstellung von ihren beruflichen Zielen und Möglichkeiten entwickeln. Als wichtige Voraussetzung wird daher die Berufs- und Studienorientierung an Hamburger Schulen, insbesondere an Stadtteilschulen, weiter intensiviert. Stadtteilschulen, Förderschulen und Berufsschulen unterstützen und begleiten gemeinsam mit der Jugendberufsagentur den Weg der Jugendlichen in die Ausbildung oder das Studium.

Übergänge begleiten

Darüber hinaus hat die Jugendberufsagentur gemeinsam mit den Stadtteilschulen und berufsbildenden Schulen erstmals systematisch und lückenlos die Verbleibe der Schulabgängerinnen und -abgänger nach der Sekundarstufe I von Stadtteilschulen und Förderschulen erhoben. Jugendliche, die noch schulpflichtig sind, werden dadurch problemlos erkannt, angesprochen und über passgenaue Angebote informiert. Junge Menschen, die nicht mehr schulpflichtig sind, werden durch die Jugendberufsagentur beraten, begleitet und vermittelt, bis sie eine verlässliche Perspektive gefunden haben.

Gewerkschaftliche Wertung

Die GEW Hessen fordert in ihrem Beschluss „Zur Zukunft der berufsbildenden Schulen und zum Über-



gang von allgemeinbildenden zu berufsbildenden Schulen in Hessen“ vom 25.8.2011 ein „in sich konsistentes qualifiziertes System der Berufswegeberatung“. Die Hamburger Jugendberufsagentur ist ein solches System, das die Koordination der verschiedenen Akteure gewährleistet. Der Charme der Hamburger Jugendberufsagenturen besteht darin, dass dies alles unter einem Dach stattfindet. Ob damit das Ziel erreicht wird, niemanden zu verlieren, wird die Zukunft zeigen. Die bisherigen Erfahrungen deuten darauf hin, dass man in Hamburg durch die Jugendberufsagenturen dem Ziel ein gutes Stück näher gekommen ist.

Die Schaffung von Jugendberufsagenturen reicht jedoch nicht aus. Sie müssen eingebettet sein in eine Reform des Übergangs Schule und Beruf, wie ihn die GEW Hessen in ihrem Grundsatzbeschluss skizziert hat.

Jugendberufsagenturen auch in Hessen?

Der politische Wille zur Koordination ist da. Im Schwarz-Grünen Koalitionsvertrag heißt es: „In enger Kooperation mit den Schulträgern

wollen wir eine bessere Verzahnung und Koordinierung der Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung schaffen und dadurch die Ausbildungsreife verbessern. ... Die Landesregierung wird die Einrichtungen und Akteure im Umfeld der Schule dazu ermutigen, die entsprechenden Aktivitäten auf kommunaler bzw. regionaler Ebene abzustimmen und zu koordinieren.“ (Koalitionsvertrag 2014 Hessen) Auch die Schwarz-Rote Bundesregierung setzt sich ein Ziel in die gleiche Richtung: „Wir werden dafür ein lokal verankertes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten auf den Weg bringen.“ (Koalitionsvertrag 2014 Bund).

In Hessen dürfte es ungleich schwieriger sein, zu verbindlichen Absprachen, Vereinbarungen und landeseinheitlichen Regelungen wie in Hamburg zu kommen. Dies liegt daran, dass in Hessen die Zahl der zu beteiligenden Akteure größer ist und dass der politische Wille seitens Schwarz-Grün, Verantwortung für Bildung zu übernehmen und landeseinheitliche Rahmenvorgaben und Rahmenbedingungen zu schaffen, nicht besonders ausgeprägt ist. Hier gilt es gewerkschaftlichen Druck aufzubauen und Bündnispartner zu suchen und zu aktivieren.

Internet:

www.jugendberufsagentur-hh.de



Ralf Becker

UNTERRICHTSBEISPIEL FÜR GANZHEITLICHES LERNEN

Im letzten *iNSIDER* 4/2013 (S. 20/21) stellten Vertreter des Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrums Berlin (EPIZ) dar, inwieweit „Globales Lernen“ eine Chance für berufliche Schulen sein kann. Dabei wurden auch Beispiele

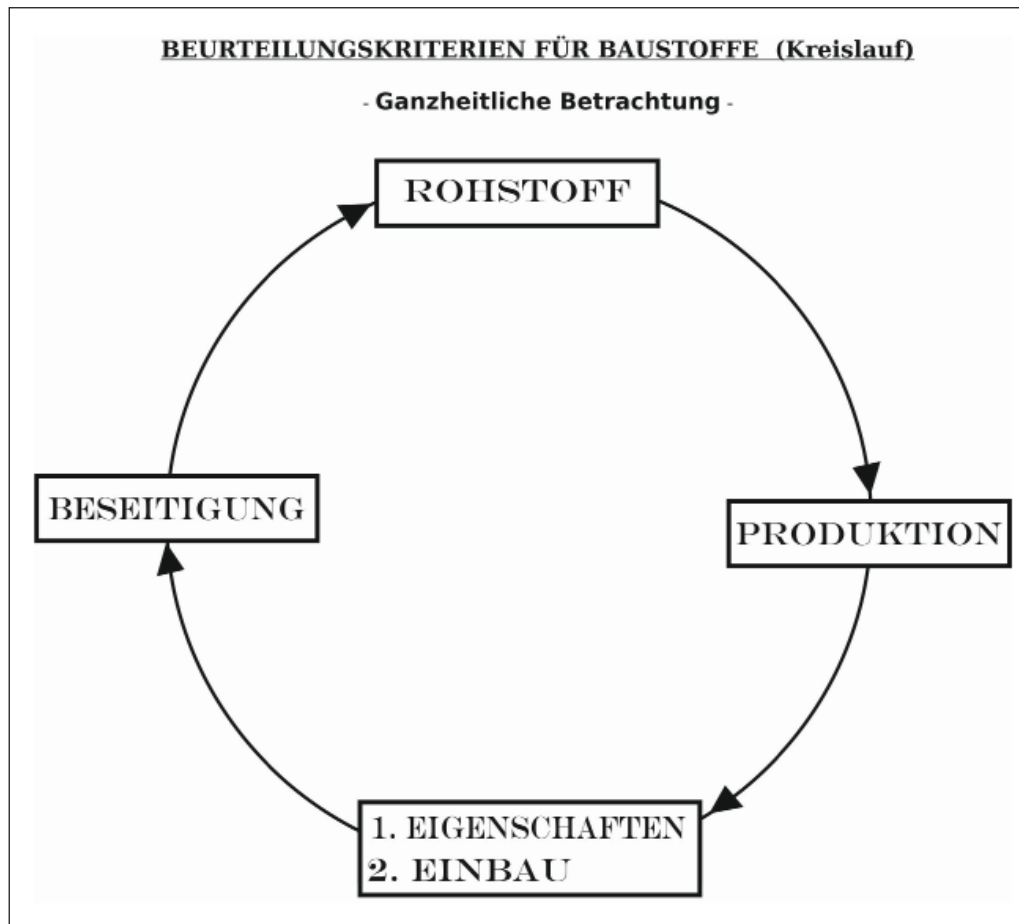
vorkommenden Baustoffe eine ganzheitliche Betrachtung und Bewertung zu ermöglichen und sie dafür zu sensibilisieren.

Dieser für die Schüler/innen durch aus ungewohnte Blick führte gerade deshalb zu vielen tollen Unterrichts-

re erfolgreich im Unterricht eingesetzt.

Unterrichtliches Vorgehen

Unterrichtlich ging ich – natürlich variiert und auf die jeweilige Lerngruppe bezogen – wie folgt vor:



1. Am Anfang eines Themas zu einem Baustoff (z.B. Holz, Ziegel) stand ein Brainstorming: Welche Stichworte/Aspekte können für die Beurteilung dieses Baustoffs genannt werden?

2. Anschließend Frage: Können wir die genannten Aspekte/Eigenschaften in einen Kreislauf bringen? Was ist ein Kreislauf? Klärung: Vom Rohstoff über die Produktion zu den Eigenschaften und schließlich zur Beseitigung bzw. Wiederverwendung. Daraus entstand das noch leere Kreislaufmodell (s. Abb. 1).

3. Dieses leere Kreislaufmodell wird mit

den von den Schüler/innen im Brainstorming erarbeiteten Begriffen gefüllt und vervollständigt.

4. Schülergruppen bearbeiten bezogen auf den konkreten Baustoff bzw. die Baustoffgruppe jeweils einen der 4 Teilbereiche und stellen die Ergebnisse vor.

5. Das erarbeitete Kreislaufschema wird abstrahiert, so dass es für weitere Betrachtungen als Gerüst zur Verfügung steht (s. Abb. 2)

genannt. Im folgenden Beitrag möchte ich die dort entwickelten Überlegungen an einem Beispiel aus dem Bereich Bau/Holz/Farbe verdeutlichen. Übertragungen in andere Berufsfelder sind jederzeit möglich.

Rückblick und Zielsetzung

In mehr als 25-jähriger Tätigkeit als Lehrer in Klassen in den Bereichen Bau/Holz/Farbtechnik (Berufsschule und FOS) war es mir sehr wichtig, den Schüler/innen z.B. hinsichtlich der

stunden und für die Schüler/innen fruchtbaren Erkenntnissen. Baustoffe wie z.B. Ziegel, Aluminium oder PVC wurden nicht mehr nur – wie allgemein üblich – hinsichtlich ihrer technischen Eigenschaften und den technischen Herstellungsprozessen betrachtet, sondern ökologische, baubiologische und die menschliche Arbeit betreffende Aspekte einbezogen.

Um dies zu ermöglichen habe ich schon 1985 nachstehendes Kreislaufschema entwickelt und über viele Jah-

Transfer

Dieses Beispiel aus dem Bereich Bau/Holz/Farbe kann auf nahezu alle Berufsfelder übertragen werden, z.B. auf Metalltechnik, Elektrotechnik, Textiltechnik, Chemietechnik etc.. Es kann also immer dort eingesetzt werden, wo ein Rohstoff gewonnen und zu einem Produkt verarbeitet wird.

In abgewandelter Form kann diese Vorgehensweise auch auf den Bereich Wirtschaft übertragen werden. Mögliche Fragen:

- ▶ Wo kommen Waren/Produkte wie z.B. Textilien oder Kaffee her? Wie wurden sie transportiert?
- ▶ Unter welchen Bedingungen wurden sie gewonnen und verarbeitet? Wer verdient daran wie viel?
- ▶ Welche Eigenschaften haben sie (auch Deklaration)?
- ▶ Wie ist die Preisgestaltung?
- ▶ Unter welchen Arbeits- und Lohnbedingungen findet der Verkauf statt?
- ▶ Wie steht es mit der Beseitigung?
- ▶ Etc.

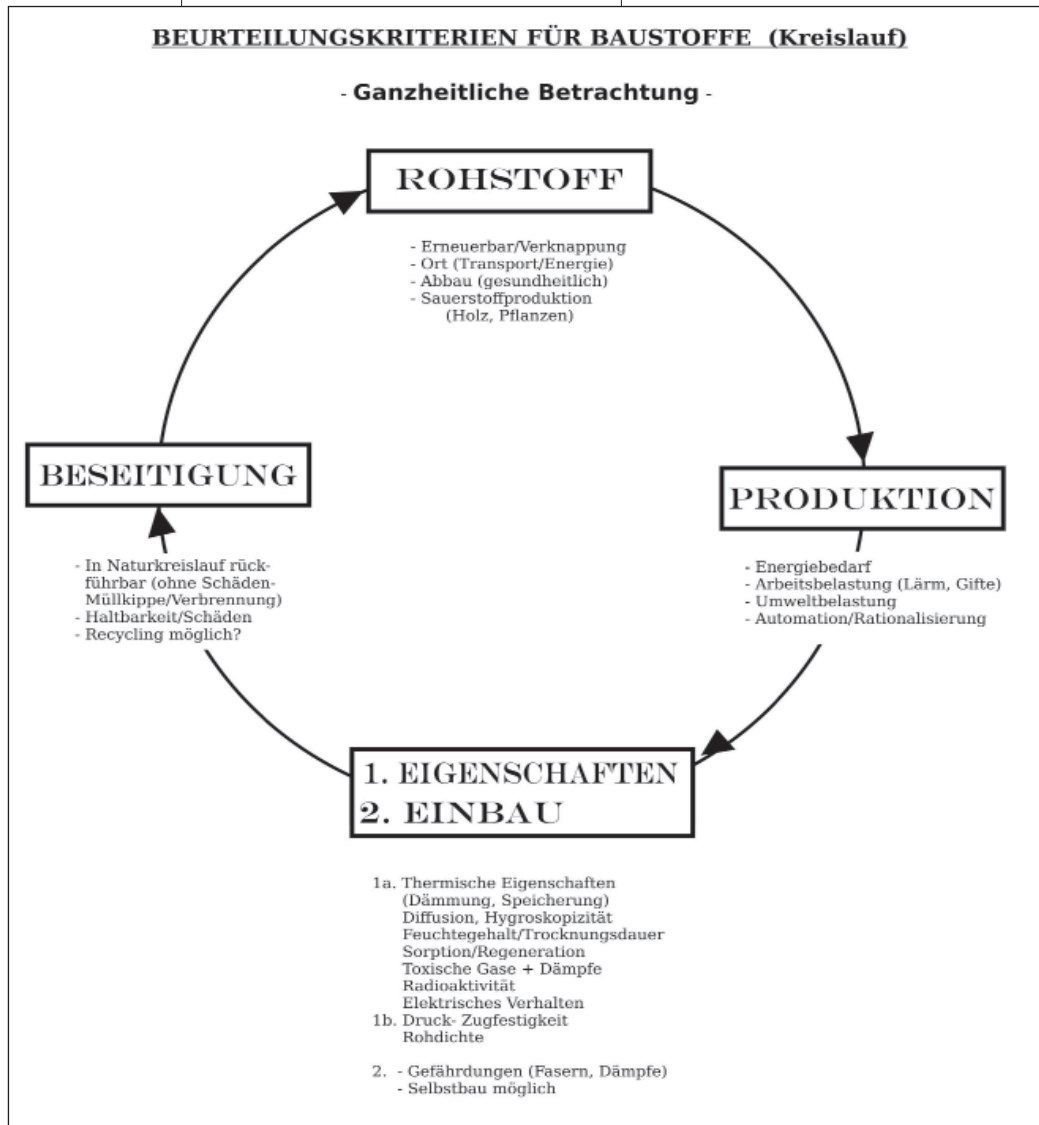
Fazit

Eine solche problemorientierte und ganzheitliche Betrachtung nimmt die Schüler/innen ernst, weil sie ihnen die zu vermittelnden Inhalte nicht häppchenweise und isoliert, sondern umfassend präsentiert.

Sie macht im Übrigen – so habe ich das immer erfahren – den Schüler/innen auch Spaß und Freude und ver-

positiver Erfahrung mit einem solchen Unterricht nur dazu ermuntern.

Wenn jemand Beispiele aus anderen



schaftt ihnen Befriedigung, denn sie entdecken Neues, Ungewohntes, können kreativ sein etc.

Ich kann nach über zwanzigjähriger

Bereichen hat, der *i*NSIDER ist der richtige Ort der Darstellung und der Verbreitung.

Dieter Staudt

**Erst wenn der letzte Baum gerodet,
der letzte Fluss vergiftet,
der letzte Fisch gefangen ist
werdet Ihr feststellen,
dass man Geld nicht essen kann.**

Spruch der Creek-Indianer

Allgemeine Themen seit Januar 2014 waren unter anderem G8/G9, die neue Aufsichtsverordnung, USF, Weiterbildungsmaßnahmen und die Handreichung zu Dienstleistungsverträgen. Im Beruflichen Bereich stand die Zukunft der ESF-Förderung insbesondere von SchuB, EIBE und QUABB im Mittelpunkt. Kurz vor den Osterferien kamen dann noch Gerüchte über Planungen des Ministeriums zur Neuausrichtung der Schulverwaltung auf. Die Zusammenlegung von Schulämtern scheint weiterhin diskutiert zu werden. Eine Aussage der Hausspitze zu den Gerüchten liegt nicht vor. Was aber vorliegt ist die Planung, die Berufliche Abteilung im Ministerium mit der Schulabteilung zusammenzulegen. Ob dies dann umgesetzt wird, hängt von den Protesten von Gewerkschaft, Unternehmensverbänden, Schulleiterorganisationen usw. ab.

Aufsichtsverordnung

Im Dezember 2013 legte das HKM einen Entwurf der Aufsichtsverordnung vor. In der Erörterung und seiner Stellungnahme kritisierte der HPRLL die Regelungen massiv. Trotz der fundierten Kritik wurde die Verordnung im Amtsblatt 1/2014 veröffentlicht. Nicht lange nach der Veröffentlichung setzte ein wahrer Shitstorm ein. Presse, Elternverbände und Kollegien liefen Sturm gegen die Verordnung. Das HKM erklärte daraufhin, dass die Verordnung überarbeitet werden soll. Bitte sendet Kritik, Änderungsvorschläge usw. an mich (r.becker.gew@gmx.de), damit ich diese in die Erörterung einbringen kann.

USF

Mit diesem Kürzel ist der Erlass gemeint, der es allen Schulen erlauben soll, sozialpädagogische Fachkräfte unbefristet einzustellen. Der HPRLL hat sich nach längerer Auseinandersetzung, bei der es im Wesentlichen um die Arbeitszeitregelung für diese Kräfte ging, mit der Dienststelle geeinigt. Der entsprechende Erlass müsste in Bälde an die Schulen gehen, sodass die Schulen durch Beschluss der Gesamtkonferenz zum neuen Schuljahr sozialpädagogische Fachkräfte unbefristet einstellen können.

Weiterbildungsmaßnahmen

Ab 1.8.2014 sollen mehrere Weiterbildungsmaßnahmen aufgelegt werden, bei denen die Lehrbefähigung für die Fächer Ethik, Katholische Religion oder Physik erworben werden können. Die Maßnahmen sind auch für Lehrkräfte an Beruflichen Schulen gedacht. Die Ausschreibung wird im Amtsblatt veröffentlicht.

Fortbildung Büroberufe

Zum 1.8.2014 tritt die Neuordnung der Büroberufe in Kraft. Das Ministerium plant eine längerfristige Maßnahme, die zum Juni 2014 starten soll. Mittel und Abordnungsstunden soll es geben und alle betroffenen Schulen sollen einbezogen werden. Das Konzept soll dem HPRLL im Mai 2014 vorgelegt werden.

Dienstleistungsverträge

Zum 1.2.2014 wurde den Schulleitungen über die Schulämter eine Handreichung zu Dienstleistungsverträgen (Honorarverträgen) zugeleitet. Der Vorteil dieser Handreichung ist, dass sie den Wildwuchs an Verträgen eindämmt, da in Zukunft nur der darin enthaltene Mustervertrag verwendet werden darf.

Der HPRLL vertritt die Auffassung - und diese ist durch Berichte aus Niedersachsen bestätigt -, dass nur für sehr wenige und zeitlich stark begrenzte Maßnahmen (z.B. Vortrag auf einer Konferenz, Theaterprojekt eines Regisseurs in der Projektwoche usw.) Honorarverträge rechtens sind. Bei längerfristigen Maßnahmen oder Verträgen mit Bediensteten des Landes sowie Schülerinnen und Schülern liegt ein Arbeitsverhältnis vor und es sind somit Arbeitsverträge nach TVH abzuschließen. Wenn Schulleiter_innen dies nicht tun, besteht die Gefahr - wie in Niedersachsen geschehen -, dass sie wegen Versicherungsbetrug angeklagt werden. Eine weitere wichtige Forderung ist, dass die Verantwortung für die Verträge bei der Dienststelle bleiben muss und nicht auf die Schulleiter_innen übertragen wird. Bis zu einer besseren Regelung ist allen Schulen zu empfehlen, keine Honorarverträge abzuschließen.

Zukunft der ESF-Förderung (EIBE, QUABB und SchuB)

Viele verschiedene Maßnahmen an Schulen werden aus dem Europäischen Sozialfond finanziert, darunter

SchuB, EIBE und QUABB. Von diesen Maßnahmen haben in der abgelaufenen ESF-Förderperiode eine große Zahl von Schülerinnen und Schülern in Hessen profitiert, es sind insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte finanziert worden. Die ESF Förderperiode lief bis 2013. Die Finanzierung der schulischen Maßnahmen ist bis zum Ende des SJ 2013/14 gesichert. Die neue Förderperiode beginnt 2014. Ende November 2013 wurde der mehrjährige Finanzrahmen der EU und in Folge die ESF-Verordnung, die die Rahmenbedingungen der neuen Förderperiode festlegt, durch das Europäische Parlament beschlossen. Nach diesem Beschluss erfolgt eine Verteilung auf die Mitgliedsstaaten und es zeichnet sich ab, dass die Mittel für Deutschland gekürzt sind. Danach erfolgt eine Verteilung auf die Bundesländer. Federführend für den ESF ist das Hessische Sozialministerium. Das Kultusministerium erarbeitet seit Dezember 2013 seine Anforderungen an das Sozialministerium für die neue Förderperiode.

Für die Schulen ist es von erheblicher Bedeutung, rechtzeitig zu erfahren, ob und wie es weiter geht, da möglicherweise neue Konzepte für die Arbeit mit der betroffenen Schülergruppe entwickelt werden und auch die Perspektiven für die bisher eingesetzten Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte rechtzeitig vor Schuljahresbeginn 2014/15 geklärt sein müssen. Deshalb nahm der HPRLL das Thema Anfang Februar 2014 auf die Tagesordnung.

Davor befasste sich der Landesvorstand der GEW Hessen mit dem Thema und fasste folgenden Beschluss:

- ☞ Die positiven Elemente von SchuB sollen in Regelform überführt werden.
- ☞ Die positiven Elemente von EIBE sollen in Regelform überführt werden. Dies bedeutet, dass die GEW Hessen

fordert, dass für jede Klasse in der Ausbildungsvorbereitung an Beruflichen Schulen mindestens eine halbe Stelle für sozialpädagogische Unterstützung zusätzlich zugewiesen werden muss.

- ☞ *Die positiven Elemente von QUABB sollen verstetigt werden. Dies bedeutet, dass jeder beruflichen Schule mindestens ein Berufseinstiegsbegleiter zusätzlich zugewiesen werden soll. Die Zahl der Stellen soll sich nach den SuS-Zahlen in der Berufsschule richten. Berufseinstiegsbegleiter begleiten die Auszubildenden von Beginn der Ausbildung bis zum Übergang in ein festes Arbeitsverhältnis.*
- ☞ *Die ESF-Förderung und die Zuweisung für die beruflichen Schulen sind so auszurichten, dass die Forderungen der GEW Hessen in ihrem Papier zur Zukunft der Beruflichen Schulen und insbesondere das Recht auf Ausbildung umgesetzt werden können.*

In der Erörterung im Februar erklärte das Kultusministerium, dass die Finanzierung von EIBE und die Weiterführung bereits genehmigter SchuB-Klassen für das Schuljahr 2014/15 gesichert sei. Die anhaltenden öffentlichen Proteste haben anscheinend ihre Wirkung gezeigt. Für EIBE sei eine Ausschreibung im Amtsblatt vorgesehen. Aber: EIBE II werde es nicht mehr geben und für neue SchuB-Klassen sei die Finanzierung noch nicht geklärt.

Zur zukünftigen ESF-Förderung war die Auskunft dürftig. Es seien Mittelkürzungen zu erwarten, von der zukünftigen Förderung sollen auch die Beruflichen Schulen profitieren und sozialpädagogische Förderung soll es weiterhin geben.

Im Amtsblatt 3/14 erfolgte dann die Ausschreibung von EIBE für das Schuljahr 2014/15. Am 19. März erklärte der Kultusminister im Kulturpolitischen Ausschuss, dass die Finanzierung für SchuB für das neue

Schuljahr gesichert sei und SchuB auch weiterhin durch den ESF gefördert werde.

Daraufhin erörterte der HPRLL am 10. April die Zukunft der ESF-Förderung auf ein Neues mit dem Ministerium. Bei dieser Erörterung wurde das Ministerium etwas konkreter. Das Konzept soll aber erst im Mai dem HPRLL vorgelegt werden. Das neue Konzept sei im Endstadium der Entstehung. Die Konzeption müsse sich wegen der Vorgaben der EU von bisherigen Maßnahmen unterscheiden. Ziel sei weiterhin die Erlangung des Hauptschulabschlusses. Es werde anstatt zwei Konzepten nur ein Konzept geben mit zwei Phasen, Phase A in der Sekundarstufe I und Phase B in der Beruflichen Schule. Die sozialpädagogische Betreuung soll durch den ESF finanziert werden. Insgesamt stünden 10% weniger ESF-Mittel zur Verfügung. Dies könnte bedeuten, dass nur ehemalige SchuB-Schüler_innen an Beruflichen Schulen gefördert werden.

In Anbetracht der Ankündigung im Koalitionsvertrag, SchuB auszuweiten, ist abzusehen, dass für die Beruflichen Schulen nicht mehr viel übrig bleibt. Es ist zu befürchten, dass EIBE für die meisten Jugendlichen in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung nicht mehr möglich ist und somit auch nicht die sozialpädagogische Betreuung. Dies wäre ein Rückschritt in der Förderung benachteiligter Jugendlicher an Beruflichen Schulen, der mit aller Kraft versucht werden muss abzuwenden. Hier sind gewerkschaftliches Handeln und vielfältige Aktionen von Kollegien gefragt.

Ein relativer Lichtblick bleibt noch. EQUABB soll weiterhin gefördert werden. Eine Verstetigung ist leider nicht geplant.

Ralf Becker

neue Publikationen

Handbuch Politische Bildung *Wolfgang Sander (HRSG.)*

Mit dieser Neuauflage wurde das Handbuch völlig überarbeitet. So präsentiert dieses Standardwerk auf aktuellem Stand Forschungen, Theorien, Positionen und auch Kontroversen zur politischen Bildung. In Kapiteln zu wissenschaftlichen Grundlagen des Faches, Institutionen, Praxisfeldern, didaktischen Prinzipien, inhaltsbezogenen Aufgabenfeldern, Methoden und Medien sowie zum internationalen Vergleich bereiten mehr als 50 Autor/innen das professionelle Wissen des Faches in kompakter Form auf und machen somit das Handbuch zu einer unentbehrlichen Grundlage für Studium, Unterrichtspraxis und Weiterbildung.

ISBN 978-3-89974969-4



Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken Ein Unterstützungsprogramm für Kollegium und Leitung *U. Schaarschmidt/A.W. Fischer*

Dieses Buch knüpft an die bisherigen Publikationen zur Potsdamer Lehrstudie an. Im Zentrum steht die Frage, wie Kollegium und Schulleitung aus eigener Kraft gesundheitsförderliche Arbeitsverhältnisse entwickeln können.



Die Autoren präsentieren damit ein konkretes Unterstützungsangebot, das Schulen dabei hilft, Ressourcen und Veränderungsbedarf zu erkennen. Darauf aufbauend können verschiedene Wege der Intervention beschriftet werden: von der Arbeits- und Organisationsgestaltung über die individuelle Beratung bis hin zum Gruppentraining.

ISBN 978-3-407-25704-8

Methodentraining für den Politikunterricht I und II

Breit/Eichner/Frech/Kuhn/Lach/Massing

Professionalisierung im Politikunterricht hängt nicht nur von den zur Verfügung stehenden Methoden ab, sondern auch von der Qualität des Umgangs mit diesen Methoden im Unterricht. Deshalb stehen im Mittelpunkt der beiden Bände Arbeitstechniken, Sozialformen und konkrete Unterrichtsbeispiele, hilfreich zum Selbststudium und Selbsttraining. Hinweise, Materialien und Checklisten werden angeboten, die die Unterrichtsmethoden mit geringem Aufwand für den Politikunterricht anwendbar machen. Nicht zuletzt werden typische, immer wieder auftretende Schwierigkeiten und Fehlerquellen verdeutlicht.

ISBN 978-3-89974238-1 und 978-3-89974096-7



NEUER HÖCHSTSTAND BEI PENSIONIERUNGEN VON LEHRKRÄFTEN

Rund 24 400 verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer wurden im Jahr 2012 in den Ruhestand versetzt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, ist dies der höchste Wert seit Beginn der statistischen Erfassung im Jahr 1993. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Pensionierungen um 17 % (+ 3 500 Pensionierungen).

Damit gab es nochmals einen deutlichen Anstieg gegenüber dem bereits relativ hohen Niveau der Vorjahre. In den Jahren 2007 bis 2011 gingen jährlich durchschnittlich 19 600 verbeamtete Lehrkräfte in den Ruhestand. Zum Vergleich: Vor 1999 gab es pro Jahr nie mehr als 11 000 Pensionierungen. Ursache für das hohe Niveau der

letzten Jahre sind die zahlreichen Einstellungen von Lehrpersonal in den 1970er Jahren. Diese werden voraussichtlich auch noch in den kommenden Jahren für eine hohe Zahl an Pensionierungen sorgen.

Gleichzeitig wurden 2012 noch nie so wenige Lehrkräfte aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Knapp 3 800 (15 %) der 2012 pensionierten Lehrerinnen und Lehrer waren dienstunfähig (2011: 4 000). Dagegen stieg die Zahl derer, die nach Erreichen einer Altersgrenze in den Ruhestand gingen, auf 20 600 im Jahr 2012 (2011: 16 900). Im Zeitraum 1993 bis 2001 wurde jedes Jahr über die Hälfte der Lehrkräfte aufgrund von Dienstunfähigkeit pensioniert. Nach

der Einführung von Versorgungsabschlüssen bei vorzeitiger Pensionierung folgte bis 2012 eine nahezu kontinuierliche Abnahme der Dienstunfähigkeit als Grund für den Ruhestandseintritt.

Im Durchschnitt waren die Lehrkräfte, die im Jahr 2012 in den Ruhestand versetzt wurden, 63,1 Jahre alt (2011: 62,9). Das durchschnittliche Alter, mit dem Lehrer/-innen wegen Dienstunfähigkeit in Pension gingen, lag bei 58,4 Jahren (2011: 58,2).

Insgesamt erhielten zu Beginn des Jahres 2013 rund 326 300 ehemalige Lehrkräfte Pensionsbezüge. Gegenüber dem Vorjahr war dies ein Anstieg um 17 400 Personen oder 5,6 %.

*Statistisches Bundesamt,
PM 24.01.2014*

GEW: „LÄNDER MÜSSEN VORSORGE FÜR LEHRKRÄFTENACHWUCHS TREFFEN!“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die Länder gemahnt, ausreichend Vorsorge zu treffen, um eine gute Lehrkräfteversorgung auch während der Pensionierungswelle sicher zu stellen. „Bisher sind die Länder ihrer Pflicht nicht zufriedenstellend nachgekommen. Es gibt eine gravierende Fehlsteuerung: In den kommenden Jahren werden viel zu viele Lehrkräfte für Gymnasien ausgebildet. An anderen Schularten wird es dagegen eng, in der Sekundarstufe I herrscht schon jetzt vielerorts Lehrkräftemangel. Hier müssen die Länder den Hebel umlegen. Dafür sind eine einheitlich gute Bezahlung sowie eine gute und gleichwertige Ausbildung für alle notwendig“, sagte GEW-Vorsitzende Marlis Tepe mit Blick auf die Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes zu den Pensionierungszahlen von Lehrkräften. Sie

betonte, das alte Prinzip der Lehrerausbildung und -bezahlung nach dem Motto „kleine Kinder – kleines Gehalt, große Kinder – großes Gehalt“ habe ausgedient. Es setze falsche Anreize und sei Ursache der Fehlsteuerung. „Für eine gute Umsetzung von Inklusion und Ganztags, bei der Eltern, Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte gerne mitziehen, reicht es nicht, die Zahl der in Pension oder Rente gehenden Lehrkräfte auszugleichen. Es müssen zusätzliche Lehrerinnen und Lehrer sowie Fachkräfte aus anderen Professionen eingestellt werden“, unterstrich Tepe.

Sie machte deutlich, dass die Pensionierungswelle nicht überraschend komme, sondern seit Jahren bekannt sei. „Jetzt das große Wehklagen über angeblich hohe Pensionskosten anzustimmen, ist verlogen. Die Länder hatten viele Jahre Zeit, Pensionsfonds an-

zulegen, um finanziell gewappnet zu sein“, sagte Tepe. Sie hob hervor, dass die Steigerung des Wohlstandes in der Gesellschaft in den vergangenen Jahrzehnten maßgeblich eine Folge der Bildungsexpansion sei, die in den 1970er Jahren startete.

Für diese gesellschaftlich gewollte und richtige „Investition in die Köpfe“ hätten die Länder viele zusätzliche Lehrkräfte gebraucht. Diese gingen jetzt nach 40 Arbeitsjahren in den Ruhestand.

„Die Lehrerinnen und Lehrer haben ein Recht darauf, die ihnen zugesagte Versorgung zu erhalten. Dass die Arbeitgeber wider besseres Wissen finanziell nicht ausreichend vorgesorgt haben, kann man nun wahrlich nicht den Beamtinnen und Beamten anlasten“, unterstrich die GEW-Vorsitzende.

PM 24. Jan. 2014

Am 19. Februar fand in der Max-Eyth-Schule in Kassel der Nordhessische Berufsschultag statt, der von der Bezirksfachgruppe Berufliche Schulen des GEW Bezirksverbandes Nordhessen organisiert wurde.

DEMOGRAPHISCHER WANDEL UND KONSEQUENZEN FÜR DIE BERUFLICHEN SCHULEN

Die Entwicklung sei dramatisch, erläuterte Prof. Dr. Horst Weishaupt. Es werde einen deutlichen Rückgang an hochqualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geben, die Generation der heute 50jährigen – die sogenannten Babyboomer – werden in 10-15 Jahren den Arbeitsmarkt verlassen. Sie hinterlassen eine Lücke, die von nachrückenden Fachkräften nicht geschlossen werden könne. Das derzeitige Berufsschulsystem versage dabei, sicherzustellen, dass eine vergleichbare Zahl an ausgebildeten Arbeitskräften nachrücke.

Doch nicht nur der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitnehmer/innen wachse ständig, noch viel gravierender sei, dass die Zahl der zu gering oder unzureichend qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dramatisch zugenommen habe.

Bereits in etwa 10 Jahren werden hessische Berufliche Schulen durchschnittlich 25 000 Schüler/innen we-

niger haben; es handelt sich um einen Rückgang von etwa 20%. Dabei wird die Region Kassel von den negativen Auswirkungen des demographischen Wandels deutlich stärker betroffen sein als das Rhein-Main-Gebiet.

Umgang mit der „demographischen Rendite“

Prof. Weishaupt weist auf eine doppelte Verantwortung der Beruflichen Schulen hin. Zum einen sollten sie sich um die Sicherung des Schulstandortes und zum anderen um die Schaffung von anders gestalteten Qualifizierungsprozessen kümmern, in die in besonderem Maße ausbildungsferne Jugendliche integriert werden müssten.

Für die Bereiche der Beruflichen Schulen (Teilzeitberufsschule, „Übergangssystem“ und studienqualifizierende Bildungsgänge) benennt Prof. Weishaupt unterschiedliche Problemfelder:

✦ Vor allem im ländlichen Raum liegen oft Wohn-, Ausbildungs- und Berufsschulort weit auseinander, was z.T. gravierende Folgen habe. Zwei Drittel der hessischen Auszubildenden (im Bundesdurchschnitt sind es nur ein Drittel) pendeln über Kreis- und sogar Landesgrenzen hinweg zwischen Schule und Arbeitsplatz. Während die regionale Nachfrage nach Ausbildungsplätzen eher konstant sei, variere das regionale Ausbildungsangebot deutlich. Für die duale Berufsausbildung ist ein wohnortnahes Angebot jedoch unabdingbar, weil sonst auch die Ausbildungsbereitschaft der lokalen Wirtschaft abnehme.

✦ Die Aufnahme von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss in das „Übergangssystem“ erfordere eine individuelle und sonderpädagogische Ausrichtung des Unterrichts. So sollten Schülerinnen und Schüler an der Regelschule mit sonderpädagogischem Förderbedarf auch an berufsbildenden Schulen weiter unterstützt werden, damit eine Übernahme in das duale System erfolgen könne. Hier mahnt Prof. Weishaupt eine bessere Förderung und Betreuung z.B. durch sozialpädagogische Unterstützung an. Notwendig wären zudem eine zweite Ausbildungschance für ältere Jugendliche und junge Erwachsene und eine effiziente sprachliche Förderung für Migrantinnen und





Migranten und Flüchtlinge.

- Die studienqualifizierenden Bildungsgänge müssten auf eine stärkere Kooperation mit den Sek-II-Schulen setzen und Synergieeffekte nutzen.

Konsequenzen für die Beruflichen Schulen

Prof. Weishaupt hebt hervor, dass die Beruflichen Schulen sich jetzt nicht auf sinkende Schülerzahlen einstellen dürften. Insbesondere für die schlecht qualifizierten und sozial benachteiligten Schülerinnen und Schüler fordert er, dass die Übergangssysteme personell in besonderem Maße aufgestellt werden. Das heißt, dass

- die Teilzeitberufsschulen nahe am Ausbildungsort bestehen bleiben, damit eine optimale Betreuung der Auszubildenden erfolgen könne,
- die Vollzeitberufssysteme vor dem Hintergrund fehlender Ausbildungsplätze besonders im ländlichen Bereich ihre Qualifizierungsaufgaben wahrnehmen und stärker mit der lokalen Wirtschaft zusammenarbeiten müssten und
- die Beruflichen Gymnasien mit ihren breitgefächerten Angeboten,

die besonders für ein duales Studium qualifizierten, gestärkt werden sollten.

Abschließend hob er hervor, dass eine wirtschaftliche Stärkung der Region nicht über Hochschulabsolventen erfolge, da diese oft die Region für immer verließen und formulierte als Fazit: „Wir brauchen nicht mehr Akademiker, sondern insgesamt weniger Unqualifizierte.“

Am Nachmittag wählten sich die Kolleginnen und Kollegen in zwei Arbeitsgruppen ein: „Reform des Übergangssystems“ und „Neue Organisationsformen Beruflicher Schulen“, die von Ralf Becker, Tanja Keidel und Birgit Koch moderiert wurden.

Fazit

In einem Abschlussplenum forderten die Teilnehmenden einen Masterplan für die Berufliche Bildung in Hessen:

- Für das Übergangssystem hielten sie eine kleine Gruppengröße und eine individuell am Schüler ausgerichtete Förderung für nötig.
- Die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen müssen vom Land Hessen unbefristet eingestellt werden.
- Zum Themenfeld der SBS wurde pädagogische Selbstständigkeit befürwortet, aber davor gewarnt, Selbstständigkeit allein nach Marktmechanismen auszurichten.
- Bei der neuen „Gestuftten Berufsfachschule“ befürchteten die Kolleginnen und Kollegen, dass die Bedingungen an den Pilotschulen, insbesondere der Klassenteiler von 12 bis 15 Schülerinnen und Schülern, nicht in die Regelform übernommen werden.

Birgit Koch



BIBB UND IAB LEGEN NEUE ARBEITSMARKTPROJEKTIONEN VOR

PM 07/2014 - 07.03.2014

Trotz einer seit dem Jahr 2010 stetig zunehmenden Zuwanderung sowie steigender Erwerbsquoten wird es möglicherweise nicht gelingen, den drohenden Fachkräftengpass im mittleren Qualifikationsbereich - also bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung - zu verhindern. So könnte die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bis zum Jahr 2030 um rund drei Millionen zurückgehen. Dies liegt hauptsächlich an der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung sowie einer höheren Studierneigung der jungen Generation. Bis zum Jahr 2030 könnten so rund 1,6 Millionen Personen mit akademischer Ausbildung zusätzlich zur Verfügung stehen.

Dies sind **Ergebnisse der dritten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen**, die unter gemeinsamer Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden. Die neuen Projektionen - veröffentlicht in der Ausgabe des BIBB REPORT 23/14 - geben einen Überblick über die mögliche Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland bis zum Jahr 2030. Die Berechnungen berücksichtigen dabei den Anstieg der Erwerbstätigenquote von 66 % im Jahr 2005 auf knapp 73 % im Jahr 2012 sowie erstmals die erhöhte Zuwanderung. Denn seit 2010 steigt die Zahl der Zuwanderer wieder deutlich an. Der Wanderungssaldo betrug 2012 netto knapp 370.000 Personen. Dennoch wird sich die drohende Fachkräftelücke möglicherweise nicht schließen lassen. Dies kann langanhaltende Auswirkungen auf die Struktur der deut-

schen Volkswirtschaft haben. Unternehmen würden dann den Qualifikationsmix ihrer Belegschaft verändern und z. Bsp. Aufgabengebiete zwischen akademisch ausgebildeten Personen, Fachkräften und Geringqualifizierten neu verteilen.

Betrachtet man das jeweilige **Qualifikationsniveau** ist zu erwarten, dass der Bedarf der Wirtschaft an **Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung** bis zum Jahr 2030 um weitere 900.000 Personen sinken wird. Zwar geht auch das Angebot zurück, allerdings nicht im selben Maße, so dass die Unterbeschäftigung der gering oder nicht qualifizierten Personen auf etwa 1,2 Millionen ansteigen wird. Um hier eine langfristige Reduzierung zu erreichen, sollten Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung künftig in noch stärkerem Ausmaß nachqualifiziert werden.

Bei **Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung** werden bis zum Jahr 2030 rund 10,5 Millionen den Arbeitsmarkt verlassen. Hinzu kommen im selben Zeitraum aber nur etwa 7,5 Millionen überwiegend jüngere Personen, die in das Erwerbsleben eintreten. Auch bei Meistern und Technikern ist mit einem Rückgang zu rechnen.

Anders sieht es bei **Personen mit Akademischer Ausbildung** aus. Den etwa 3,1 Millionen, die mit diesem Abschluss bis zum Jahr 2030 aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, stehen rund 4,7 Millionen neue Absolventen gegenüber. Der Bedarf an Hochschulabsolventen wird zwar auch künftig weiter steigen - aber nicht im gleichen Umfang wie das Angebot. Deshalb sei es nicht sicher, ob dieses Angebot „auch im oberen Qualifikati-

onssegment“ beschäftigt werden kann. Unter diesen Voraussetzungen sei damit zu rechnen, dass ein Teil dieser formal höher Qualifizierten in andere Tätigkeitsbereiche „ausweicht“. Dies könnte zum Beispiel in büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufen geschehen.

Bezogen auf **Branchen** bestätigt die aktuelle Projektion vorangegangene Untersuchungen, wonach der Dienstleistungssektor weiter an Bedeutung zunehmen wird. Allerdings werden voraussichtlich nicht alle Dienstleistungssektoren gleichermaßen zulegen. Im Gegenteil: In einzelnen Branchen wie zum Beispiel bei „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz- und Gebrauchsgütern“ werden eher weniger Beschäftigte benötigt. Auch in den Bereichen „Verarbeitendes Gewerbe“, „Energie- und Wasserversorgung“, „Baugewerbe“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ sowie „Erziehung und Unterricht“ werden künftig weitaus weniger Arbeitskräfte eingesetzt. Wird das Ausbildungsverhalten auf dem momentanen Status quo fortgeführt, sagen BIBB und IAB ein Überangebot an Arbeitskräften in den Berufshauptfeldern „Lehrende Berufe“ und „Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe“ voraus. Rekrutierungsschwierigkeiten ergeben sich hingegen vor allem in den „Gesundheits- und Sozialberufen“ und den „be-, verarbeitenden und instand setzenden Berufen“.

Weitere Infos im BIBB REPORT 23/14: „Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung“: kostenloser Download unter www.bibb.de/bibbreport, außerdem www.qube-projekt.de

LEHRKRÄFTE KOOPERIEREN SCHULSTUFENÜBERGREIFEND

Lehrkräfte der Limeschule in Altenstadt besuchten die benachbarte Berufsschule in Nidda. Von den dortigen Berufspädagogen waren Projekte in den Bereichen Chemie, Metall, Elektro und Hauswirtschaft vorbereitet worden. Einen ganzen Tag lang arbeiteten die Kollegen/innen in den Werkstätten, den Laboren und der Küche. Dabei entstanden hochwertige Hautcremes, ein Metallschloss, ein elektronisches Blinkwerk und Plätzchen. Im Mittelpunkt des Projekttag stand jedoch die Arbeitsweise der beruflichen Schulen, denn im Rahmen der Aktivitäten in der XENOS-Maßnahme geht es um die Möglichkeit der Berufsorientierung für die Schülerinnen und Schüler und die Chance für die Lehrkräfte, durch diese Kooperation verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Ziel ist dabei vor allem die Aufklärung der Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen darüber, welche Möglichkeiten ein solcher Projekttag für die Jugendlichen der abgebenden Schule bietet. Genau dies können die Pädagogen z.B. der Limeschule dann sehr gut leisten, wenn sie sich selbst einmal als Schüler/in in der Berufsschule erfahren haben. „Jetzt wissen wir aus eigenem Erleben, wie handlungsorientierter Unterricht an der Berufsschule stattfindet – ein pädagogischer Ansatz, der den Schülerinnen und Schülern sehr viel geben wird“ erläuterte Uwe Sommerfeld, für die Hauptschule zuständig.

Schulformübergreifende Koopera-

tion hilft, vorhandene Schwellenängste abzubauen, auch für die Lehrkräfte. Eine Kooperation der Schulen bietet den Vertretern der beruflichen Schulen die Möglichkeiten, die spezifischen berufspädagogischen, handlungsorientierten Ansätze für die allgemeinbildenden Pädagogen erlebbar zu machen und diese damit weiter zu professionalisieren. Es kommen projekt- und produktionsorientierte Ansätze zum Einsatz, die in der Arbeitswelt relevant sind.

Am Projekttag wissen die Lehrkräfte zu jeder Zeit, warum sie was tun und welche Produkte sie herstellen. Dies motiviert auch dann, wenn die Kollegen ohne polytechnische Erfahrungen in der Metallwerkstatt Schlösser aus Stahl und Messing herstellen oder im Chemielabor Cremes produzieren. Die Form der Verbindung von Theorie und Praxis ist in der beruflichen Schule anders als aus der eigenen Arbeit gewohnt, bleibt trotzdem für die Kollegen motivierend, so die übereinstimmende Meinung beim Projekttag.

Die allgemeinbildende Schule hat den Anspruch, ihre Schüler/innen auf das Berufsleben vorzubereiten. Dazu gehört es, der Kooperation mit den beruflichen Schulen eine hohe Priorität einzuräumen, denn so werden die Aussagen der Pädagogen gegenüber den Jugendlichen bezogen auf die Lerninhalte noch glaubwürdiger, wenn sie den SuS über Qualifikationsprofile im Arbeitsleben auch aus eigenem

Erleben berichten können. Durch die neu gewonnenen Kommunikationsstrukturen wird es möglich, Fragen zur Berufsorientierung im Gespräch mit den Berufspädagogen unmittelbar zu klären, um die Erkenntnisse an die Jugendlichen zeitnah weiterzugeben. Des Weiteren ist eine gute Basis geschaffen, über die berufliche Schule Kontakte zu den regionalen Betrieben zur Akquise von Praktikums- und Lehrstellen aufzubauen. Genau diese innovativen Ansätze und den Aufbau von Netzwerken will das Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ unterstützen, z.B. auch durch die Übernahme von Fahrtkosten und die Beschaffung von Lehr- und Arbeitsmaterialien, aber auch von Kleinmaschinen, ohne die die Werkstätten in den Schulen nicht ausreichend einsetzbar sind.

Der beruflichen Schule geht es darüber hinaus darum, möglichst vielen allgemeinbildenden Schulen der Umgebung die Attraktivität ihrer Schule deutlich zu machen. „Eine sinnvolle Vorbereitung der Jugendlichen auf das Arbeitsleben setzt die Kooperation, z.B. in Form von Projekttagen für Schüler/innen, mit der Berufsschule voraus“, so der Stellv. Schulleiter zu den beteiligten Pädagogen. Diese werden ihre Erlebnisse weitergeben und im nächsten Jahr zahlreiche Klassen auf die Kooperation mit der Berufsschule vorbereiten.

Aaron Löwenbein



BERUFLICHE UND AKADEMISCHE BILDUNG SIND GLEICHWERTIG

PM BMBF 012/2014-21.02.2014

Erste Meisterbriefe mit Hinweis auf Niveaustufe des Deutschen Qualifikationsrahmens / Wanka: „Bildungspolitischer Meilenstein“

Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig - und dies ist ab sofort für jedermann sichtbar. Meisterbriefe enthalten fortan den Hinweis, dass der Abschluss im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR / EQR) dem Niveau 6 entspricht. Dieser Stufe ist auch der Bachelor zugeordnet.

„Der Hinweis auf das DQR-Niveau ist bildungspolitisch ein Meilenstein. Denn dieser Satz macht die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung deutlich und unterstreicht den hohen Stellenwert des deutschen Meisters. Ein Meister muss sich nicht hinter einem Akademiker verstecken“, sagte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka, die auf der diesjährigen Meisterfeier in Dortmund die Festrede gehalten hat. „Der deutsche Meisterbrief hat sich bewährt. Er ist ein Qualitätssiegel.“

Der DQR setzt die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des EQR für lebenslanges Lernen um. Die Entwicklung des DQR erfolgte unter Federführung von Bund und Ländern in einem mehrjährigen Prozess unter kontinuierlicher Mitwirkung von Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen sowie weiterer Experten aus Wissenschaft und Praxis. Im Rahmen ihres gemeinsamen Beschlusses zur Einführung des DQR legten Bund und Länder im Mai 2013 fest, dass neue Qualifikationsbescheinigungen einen Hinweis auf das jeweilige DQR / EQR-Re-

ferenzniveau enthalten sollen. Berufliche Qualifikationen finden sich auf den Niveaus 1 bis 7 des DQR und des EQR wieder. So wird beispielsweise eine dreijährige berufliche Erstausbildung auf Niveau 4 zugeordnet, ein Abschluss als Bachelor, Meister oder Techniker entspricht Niveau 6. Von dieser Zuordnung profitieren Lernende, Berufstätige, Unternehmen und Bildungseinrichtungen gleichermaßen, denn die Wertigkeit ihrer Bildungs-

abschlüsse wird im europäischen Vergleich sichtbar. Bewerbungen und Jobwechsel innerhalb der Europäischen Union sollen dadurch erheblich vereinfacht werden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/> und <http://www.bmbf.de/de/12189.php>

Niveau	Qualifikationen
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) • Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) • Einstiegsqualifizierung (EQ) ▪ Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) ▪ Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Duale Berufsausbildung (3- und 3 ½-jährige Ausbildungen) ▪ Berufsfachschule (Assistentenberufe) ▪ Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO)
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IT-Spezialist (Zertifizierter)* ▪ Servicetechniker (Geprüfter)*
6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachelor ▪ Fachkaufmann (Geprüfter)* ▪ Fachschule (Staatlich Geprüfter ...) ▪ Fachwirt (Geprüfter)* ▪ Meister (Geprüfter)* ▪ Operativer Professional (IT) (Geprüfter)*
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Master ▪ Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotion

* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet.

ERNEUT DEUTLICHER ANSTIEG IN WEST UND OST

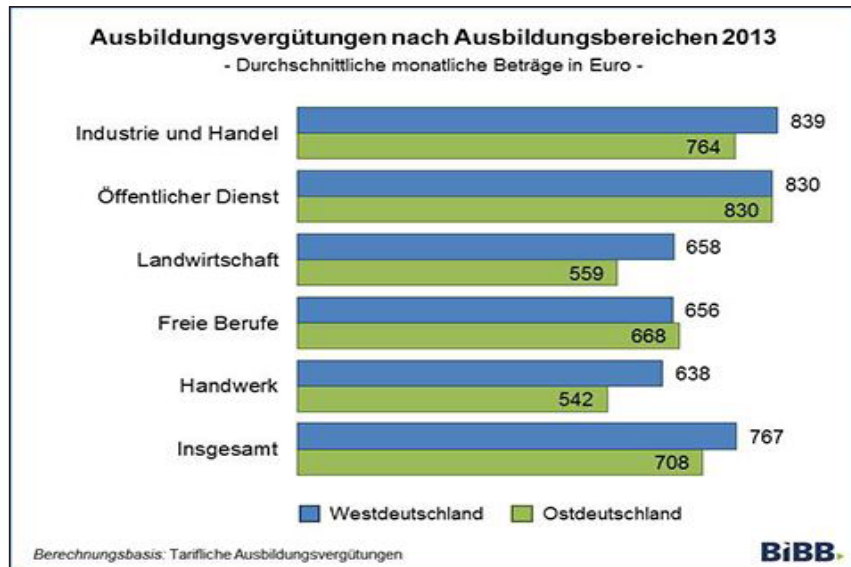
BIBB-PM 01/2014, 07.01.2014

767 € brutto im Monat verdienen die Auszubildenden 2013 durchschnittlich **in Westdeutschland**. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 4,1 %. **In Ostdeutschland** stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2013 um 5,0 % auf durchschnittlich 708 € im Monat. Prozentual fiel die Erhöhung damit in West und Ost genauso stark aus wie 2012. Im Osten hat sich der Abstand zum westlichen Tarifniveau 2013 etwas verringert: Es wurden 92 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht, 2012 waren es 91 %. Für das **gesamte Bundesgebiet** lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2013 bei 761 € pro Monat und damit um 4,2 % über dem Vorjahreswert.

Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der **Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2013**. Ermittelt wurden dabei die durchschnittlichen Vergütungen für 184 Berufe in West- und 152 Berufen

in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden 88 % der Auszubildenden ausgebildet.

lerin und Lackiererin (West und Ost: 558 €), Bäcker/Bäckerin (West und Ost: 550 €) und Friseur/Friseurin



Zwischen den Ausbildungsberufen gab es jedoch erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Sehr hoch lagen die tariflichen Vergütungsdurchschnitte beispielsweise in den Berufen Mechatroniker/Mechatronikerin (West: 938 €, Ost: 921 €), Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (West und Ost: 935 €) und Medientechnologe/Medientechnologin Druck (West und Ost: 905 €). In Westdeutschland waren auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (zum Beispiel Maurer/Maurerin) sehr hohe Ausbildungsvergütungen tariflich vereinbart: Sie betragen dort durchschnittlich 999 € im Monat, während sie in Ostdeutschland mit 803 € deutlich geringer ausfielen.

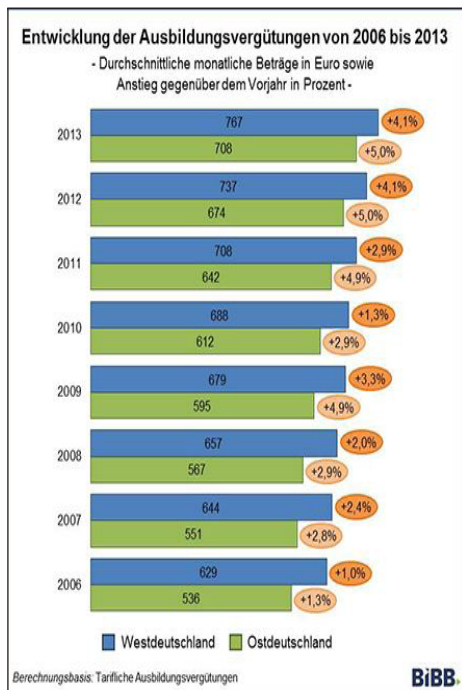
Eher niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte zum Beispiel in den Berufen Florist/Floristin (West: 571 €, Ost: 312 €), Maler und Lackierer/Ma-

(West: 469 €, Ost: 269 €).

Auch zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden 2013 in West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau. Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in Industrie und Handel (West: 839 €, Ost: 764 €) und im Öffentlichen Dienst (West und Ost: 830 €) erreicht. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen zum Beispiel die Vergütungen im Handwerk (West: 638 €, Ost: 542 €).

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse sowie den Download von vier Schaubildern finden Sie im Beitrag „Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013 erneut deutlich gestiegen“ unter www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2013

Eine Gesamtübersicht über die für 2013 ermittelten Vergütungsdurchschnitte in den erfassten Berufen ist im Internetangebot des BIBB abrufbar unter www.bibb.de/ausbildungsverguetung

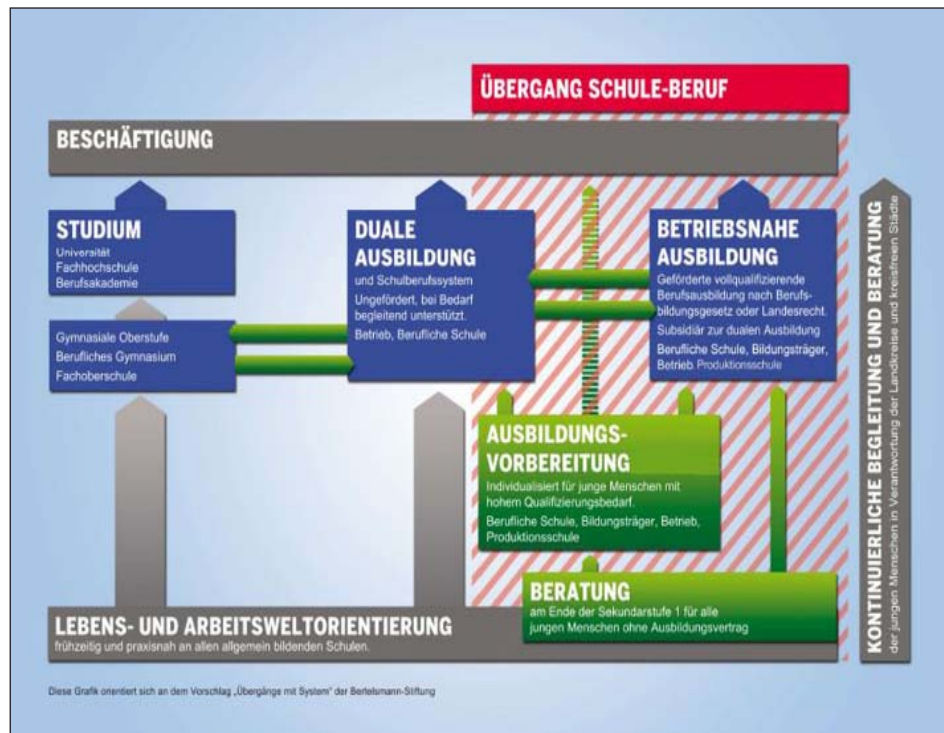


PRODUKTIONSSCHULEN IN HESSEN ETABLIEREN UND ABSICHERN

Die Landesgruppe Produktionsschulen Hessen sieht sich durch den Koalitionsvertrag zwischen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen für die 19. Wahlperiode des Hessischen Landtags bestätigt. Produktionsschulen sind als Baustein im Übergangssystem Schule-Beruf vorgesehen, verbunden mit dem Ziel, jedem jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Landesgruppe möchte den Prozess der Umsetzung und Entwicklung von Produktionsschulen in Hessen unterstützen und bietet ihre Mitarbeit an. In Einzelfällen gibt es schon eigenständige Umsetzungsformen in bzw. mit beruflichen Schulen und häufig sind berufliche Schulen Kooperationspartner von Produktionsschulen. Es darf allerdings der außerschulische Charakter von Produktionsschulen, als unverzichtbares Angebotsmerkmal, das ein „anderes Lernen“ ermöglicht, nicht verloren gehen.

Die Landesgruppe Produktionsschulen Hessen hat dazu das Arbeitspapier „Die 19. Legislaturperiode nutzen -Produktionsschulen in Hessen etablieren und absichern–“, erstellt, das die Ausgangslage beschreibt und Lösungsmöglichkeiten vorstellt. Aus dem Papier ist erkennbar, dass aus Sicht der Landesgruppe Produktionsschulen in der Schnittmenge Bildung, Jugendhilfe und Arbeitsmarkt angesiedelt sind.

In einem neuen hessischen Übergangssystem - siehe Grafik - können die Vorteile des Produktionsschulkonzepts konsequent in folgenden Feldern umgesetzt werden:



- Die vertiefende **Berufsorientierung** der Produktionsschulen ergänzt die bestehenden schulischen Angebote, indem zielgerichtete Aktivitäten zur Berufswahl und Eignungsfeststellung mit praxisorientierten, betriebs- und berufskundlichen Projekten verbunden werden.
- Produktionsschulen in der **Berufsausbildungsvorbereitung** haben das Ziel, ihre jungen Mitarbeiter/innen in Ausbildung oder Beschäftigung zu vermitteln. Dazu bedarf es einer zielgerichteten (individuellen) Integrationsstrategie in einem betriebsnahen Umfeld. Damit verbunden ist die Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen – „duales Lernen“ als konsequentes Prinzip der Kenntnisvermittlung.
- Betriebsnahe **duale Ausbildung**: Eine betriebliche Ausbildung wird möglichst authentisch widerge-

spiegelt, durch betriebsnahe Organisation und Lernen im Wertschöpfungsprozess. Betriebliche Ausbildungsphasen werden in die Ausbildung integriert.

- Im Fokus einer **Nachqualifizierung** stehen junge Mitarbeiter/innen aus Betrieben sowie Arbeitslose, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen bzw. deren formale Kompetenzen in den Unternehmen oder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt werden.

Das Arbeitspapier kann über folgenden Link heruntergeladen werden:

http://www.bv-produktionsschulen.de/cms/?page_id=1777

Kontakte: frank.schobes@offenbach.de; m.mertens@bv-praktionsschulen.de

MIT SUV UND BLUFF INS NEUE JAHR

Habemos Papa(s). Eine Regierung. Eine große und eine kleine Koalition. Man vernahm schon ungeduldiges Scharren in der Herde – fast 100 Tage ohne Hirten.

Sie hatten es sich nicht leicht gemacht. Das Misstrauen lag tief – trotz ermunternder Signale aus zwei hessischen Provinzstädten. Schwarz – Grün? Erstere wollten offenbar

lange nicht wahrhaben, dass die Rotzlöffel von einst den Turnschuhen (Joschkas) entwachsen waren - und dass grünes Wachstum dem Kapital gut tut. In der Hauptstadt tat man sich da schon leichter: Der Große Zapfenstreich war in der Vergangenheit vielfach ein-

geübt, die Rituale der Anpassung an den Unionssozialismus schienen reibungslos zu verlaufen. Und als endlich weißer Rauch aufstieg und von den Balkonen der eroberten Paläste sowohl im lauschigen Wiesbaden als auch im unwirtlicheren Nordosten der Republik unisono verkündet wurde: Wir haben in den Verhandlungen erstaunlich viel rausholen können, knickte auch der (fast) letzte Parteigenosse ein und machte sein Kreuz.

Große Charme-Offensive allenthalben, sie liegen sich in den Armen: Nahles mit Kriegsgöttin Von der Leyen, Al Wazir mit Bouffier im vertrauten „Du“, Seehofer und Kretschmann wärmen sich in Zukunft den Hintern an den gemeinsamen Gaskraftwerken.

Doch das Volk tut sich schwer bei dieser verordneten Radikalkur, vor kurzem wurde ihm noch eine andere Diät verabreicht. Und wo bleibt die Dankbarkeit, fragen wir uns,

wir, die bayerische Automobilindustrie, angesichts unserer großzügigen Hochzeitsgeschenke im goldenen Oktober?

690 000 € für die demokratischen und 565 000 € für die sozialen Christen. Da wurde doch noch mehr versprochen als lediglich die knausrige Schonfrist bis 2024 für unsere zugegebenermaßen etwas durstigen SUVs (Sport Utility Vehicles)?



Doch dann erinnerte sie sich doch noch, die Abgesandte der bayerischen Staatspartei nach Berlin, wes Lied sie singen sollte. Im Wildpark des Wildbads Kreuth. Und ihr Lied klang wohlgefällig in den Ohren der Autobauer. Sie sehe sich als Taktgeber der Großen Koalition, man befinde sich auf der Zielgeraden, „die CSU bleibt weiter auf dem Gaspedal“.

Und sie forderte Schluss mit der Armutszuwanderung und fand: „weitere Ausnahmen vom Mindestlohn sind unausweichlich.“ There is no alternative. Und sie sprach von Solidarität und fand Worte des Vertrauens in die Gewerkschaften, nämlich, „dass weitere Anpassungen des Mindestlohns nicht mehr in der Hand der Politiker liegen, sondern allein der Kommission an Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlassen sind“.¹ Und siehe da, das neue Paradigma kam an beim Schwager im fernen Berlin, in der christlichsozialdemokratischen Union: „Wir wollen den Ausbildungspakt zur Allianz für Aus- und Weiterbildung gemeinsam mit den Sozialpartnern weiterentwickeln und eine **tarifliche** Ausbildungsgarantie gemeinsam umsetzen“.² Darauf schwiegen die Vöglein im Walde. Über allen Gipfeln ist Ruh, in allen Wipfeln spürest du kaum einen Hauch.³

Ernst Hilmer

1 Gerda Hasselfeldt, in: Nachrichten des Bayerischen Rundfunks, BR2, Morgennachrichten am 9. Jan. 2014

2 <http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/ausbildungs-garantie-durch-die-allianz-für-aus-und-weiterbildung-umsetzen>

3 Frei nach Bertolt Brecht: Die Liturgie vom Hauch, in: B. Brecht, Gedichte, Frankfurt (M) 1977

„Bildung heißt, sich Zumutungen der Gesellschaft zu widersetzen.“

Wolfgang Klafki

Am 27.11.2013 wurde im Rahmen des Schöneberger Forums in Berlin der Deutsche Personalrätepreis Silber an den Personalrat der Kaufmännischen Schulen Marburg (KSM) verliehen. Für diesen Preis, der vom DGB und der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit „Der Personalrat“ jährlich ausgelobt wird, hatten sich bundesweit 53 Gremien beworben.

DEUTSCHER PERSONALRÄTEPREIS FÜR KSM IN MARBURG

Ausgezeichnet wurde der Personalrat der KSM für seine mit der Schulleitung geschlossene Dienstvereinbarung zur Aufsichts- und Vertretungsregelung (Anforderung per Mail bei: r.becker.gew@gmx.de). In der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion um das Thema „ständige Erreichbarkeit“ regelt die Dienstvereinbarung organisatorische Abläufe und Zuständigkeiten und bildet die Grundlage für einen von allen Seiten tragbaren Kompromiss.

Zu einer gesunden Schule gehört auch Lehrgesundheit

Ein großer Reiz des Lehrerberufs besteht sicher darin, dass man einen Teil der Arbeitszeit frei einteilen kann. Aber dort liegt genau auch das Problem. Es gibt keinen klar definierten Feierabend, und die Trennung von Beruflichem und Privatem ist schwierig. Dabei geht es nicht nur um die „Nachtschichten“, die man in Korrekturphasen manchmal einlegen muss. Wer kennt die Situation nicht: Bei der Zeitungslektüre stößt man auf einen Artikel, der thematisch genau in den aktuellen Politikkurs passt; der Kommentar in der Zeitschrift ist hervorragend geeignet für den Deutschunterricht...

Was auf der einen Seite wünschenswert ist, dass man nämlich immer wieder auf neue Anregungen für seine Arbeit stößt, birgt auf der anderen Seite die Gefahr, dass man nie richtig abschaltet. Genau das ist aber wichtig,

um den ständig zunehmenden Belastungen im beruflichen Alltag standhalten zu können. Viele Betriebe haben das inzwischen erkannt: Da ständige Erreichbarkeit zu Stress und erhöhtem Krankenstand führt, weisen sie ihre Mitarbeiter an, ihre Firmenhandys abends abzuschalten.

Jetzt haben Lehrer ja keine Diensthandys. Können sie deshalb den außerunterrichtlichen Teil ihrer Zeit wirklich frei einteilen und haben zumindest abends Ruhe, wenn ihr Biorhythmus das verlangt? Nicht unbedingt. Zumindest dann nicht, wenn sie sich jeden Abend auf der Homepage der Schule über kurzfristige Änderun-

gen ihres Unterrichtseinsatzes für den nächsten Tag informieren müssen.

In dieser Situation sahen sich die KollegInnen der KSM Marburg. In der beruflichen Schule mit ca. 2000 Schülerinnen und Schülern und ca. 120 Lehrkräften hat die Gesundheit schon lange einen hohen Stellenwert. So konnten in den vergangenen Jahren Gesundheitszertifikate u. a. in den Bereichen Bewegung und Ernährung erworben werden, und derzeit wird die Gesamtzertifizierung vorbereitet. Im Widerspruch zur gesundheitsfördernden Schule stand jedoch die Erwartung der Schulleitung an das Kollegium, ständig erreichbar zu sein.



Preisverleihung am 27.11.2013 in Berlin. Elke Eckert, Gewerkschaftsbeauftragte (links) und Hille Kopp-Ruthner, Personalratsvorsitzende KSM Marburg (rechts).

Bild: Simone Neumann

Zwei Jahre intensive Verhandlungen

An diesem Punkt setzten 2011 die Verhandlungen des von der Personalversammlung beauftragten Personalrats mit der Schulleitung über eine *Dienstvereinbarung zur Aufsichts- und Vertretungsregelung* an, die am 26. Februar 2013 in Kraft trat.

Im ersten Schritt wurde eine Reduzierung der Pausenaufsichten durch eine Ausweitung der Aufsichtsbereiche vereinbart. Je nach Stundenumfang übernehmen die KollegInnen an den KSM heute nur noch maximal eine Pausenaufsicht pro Halbjahr. Für das Kollegium bedeutet das mehr Zeit für gemeinsame Pausen.

Im wichtigsten, diskussionsintensivsten Punkt ging es um die Modalitäten der Vertretungsregelung, um Fragen von Bring- und Holschuld. Hier herrschte große Unsicherheit im Kollegium. Obwohl es keine explizite Anweisung dazu gab, war es doch der erklärte Wunsch der Schulleitung, dass sich alle KollegInnen abends

nach 19 Uhr „noch mal kurz“ auf der Homepage der Schule über kurzfristige Änderungen im Vertretungsplan informieren. War man von einem Einsatz am nächsten Tag betroffen, ging es zur Unterrichtsvorbereitung wieder an den Schreibtisch. Kollidierte der Vertretungsunterricht mit anderen [privaten] Terminen, mussten diese verlegt werden. Mit der abendlichen Entspannung war es in solchen Fällen vorbei. Heute informieren sich die KollegInnen der KSM vor dem Verlassen des Schulgebäudes an im Lehrerzimmer und auf den Fluren angebrachten Monitoren über die aktuel-

le Vertretungsregelung. Mit dem Verlassen des Schulgebäudes endet für sie die aktive Informationspflicht, spätere Änderungen spricht die Schulleitung telefonisch mit ihnen ab.

Vorteile für Alle

Die Vorteile für das Kollegium liegen auf der Hand: 120 KollegInnen können ihren Abend genießen, ohne ihren Rechner noch einmal hochfahren zu müssen, nur um festzustellen, dass ihr Unterricht wie geplant stattfinden wird. Auch für die Schulleitung ist dieses Verfahren sinnvoll. Nur durch die persönliche Absprache hat sie die Sicherheit, dass KollegInnen von einer kurzfristig geplanten Änderung Kenntnis haben. Und davon profitieren natürlich auch die SchülerInnen.

Das Kollegium der KSM hofft, dass sich die kürzlich in Kraft getretene Dienstvereinbarung positiv auf die Lehrgesundheit auswirkt.

Hille Kopp-Ruthner



Deutscher-Personalräte-Preis 2014 – die Bewerbungsfrist läuft

Die Bewerbungsfrist für den „Deutschen Personalräte-Preis 2014“ läuft. Noch bis zum 31. Mai 2014 können Projekte unter www.dprp.de eingereicht werden. Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird gemeinsam vom Bund-Verlag Frankfurt und der HUK-COBURG verliehen.

Ohne den Einsatz von Personalräten für die Belange der Beschäftigten blieben viele und vieles auf der Strecke. Auf diesen Einsatz kommt es also an, wenn es um Mitbestimmung, um die Schaffung guter Arbeitsbedingungen, den Erhalt sozialer Leistungen oder die Durchsetzung legitimer Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht. Der „Deutsche Personalräte-Preis“ will die engagierte Arbeit von Personalräten öffentlich machen. Im Fokus stehen Wertschätzung und Anerkennung – auch der vielen „stillen“ Gremien, die sich klug und kreativ für die Beschäftigten stark machen.

Ob faire Entlohnung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung oder Regelungen von Arbeits- und Dienstzeiten – das Themenspektrum für Bewerbungen ist groß. Für den aktuellen Preis können Projekte aus den Jahren 2012-2014 eingereicht werden, von einzelnen Personalrats-

mitgliedern, kompletten Gremien und von dienststellenübergreifenden PR-Kooperationen.

Kriterien für die Bewertung der einzelnen Projekte sind deren konkreten Auswirkungen auf die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit auf andere Dienststellen. Darüber hinaus prüft die mit namhaften Expertinnen und Experten aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Praxis besetzte Jury alle eingereichten Arbeiten auch mit Blick auf die Teamleistung, auf Innovation, Nachhaltigkeit und soziales Engagement.

Der Deutsche Personalräte-Preis wird in den Kategorien Gold, Silber und Bronze und als Sonderpreis der HUK-COBURG vergeben. Darüber hinaus lobt die DGB-Jugend einen Preis für beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende aus.

Für die Teilnahme genügt eine Kurzbewerbung mit den wesentlichen Informationen zum Inhalt des konkreten Projektes. Ausführliche Informationen, Bewerbungsunterlagen und Kontaktadressen unter www.dprp.de.

Bewerbungsschluss ist der 31.05.2014 (Posteingang).

In mehreren Ausgaben wurde im *insider* über das „Elend des Politikunterrichts“ berichtet. Daneben gibt es an vielen Schulen Beispiele gelungenen Politikunterrichts. In diesem Artikel stellt Ralf Fei den Projekttag im Fach Politik an der Max-Eyth-Schule Alsfeld vor, der in Zusammenarbeit mit dem DGB durchgeführt wurde.

„DIE VERLORENE GENERATION“ - JUGEND IN GRIECHENLAND

Die Idee zu dem Projekttag entstand schon im letzten Jahr. Vier Mitglieder der Fachschaft Politik wollten den Schülerinnen und Schülern (SuS) der Eingangsstufe des Beruflichen Gymnasiums einen anderen Blick auf eines der „Krisenländer“ der Europäischen Union ermöglichen.

Krise aus der Sicht der Betroffenen

Die Max-Eyth-Schule in Alsfeld ist Europaschule. Im Europäischen Curriculum der Europaschulen heißt es auf Seite acht: Die Europaschulen „eröffnen Lernchancen, die das Fundament für das Selbstverständnis ihrer Schülerinnen und Schüler als Bürger in einer offenen und demokratischen europäischen Gesellschaft legen und damit den europäischen Integrationsprozess fördern.“ Das sollte uns als curriculare Begründung genügen, den SuS die Möglichkeit zu geben, die Krise aus der Sicht der Betroffenen zu beleuchten und künftig kritischer an die oft einseitige Darstellung in Politik und Medien heranzugehen. Der Projekttag 2013 „*La generación perdida – Spaniens verlorene Generation*“ fand in Zusammenarbeit mit der Fachschaft Spanisch und einem spanischen Assistenzlehrer statt. Das weitgehend positive Feedback der SuS ermutigte uns, diese Lernchance auch unseren neuen Schülern am Beruflichen Gymnasium zu eröffnen. Für das Jahr 2014 hatten wir uns auf den Schwerpunkt Griechenland geeinigt. Es sollte ein

Projekttag für 120 SuS in fünf Gruppen mit teils gemeinsamen Aktionen in der Aula werden.

Kooperation mit dem DGB

Bei unserer Suche nach einem Kooperationspartner landeten wir beim DGB Mittelhessen. Dort gibt es eine gebildete und informative Ausstellung der DGB Jugend Hessen auf 15 Rollups mit dem Titel „Sie schlagen Griechenland, aber sie treffen uns alle“, die von Schulen ausgeliehen werden kann. Die Ausstellung ist das Ergebnis einer Bildungsreise von jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern nach Athen. Sie haben ihre Eindrücke zudem in einer mit Musik untermalten Präsentation zusammengefasst, die einerseits wirtschaftliche und politische Fakten zur Krise in Griechenland dokumentiert und andererseits durch ihre Bilder einen Einblick in den griechischen Krisenalltag ermöglichen. Diese Präsentation eignet sich gut zum Einstieg in die Thematik und kann beim DGB Mittelhessen angefordert werden. Mit dem DGB Mittelhessen hat die Max-Eyth-Schule Alsfeld in den letzten Jahren öfter zusammengearbeitet und so war

die Kooperation auch in diesem Falle wieder sehr gewinnbringend. Ulrike Eifler, die an der Bildungsreise teilgenommen hat, schilderte eigene Eindrücke und unterstützte uns während des Projekttages.

Im November 2013 hatte der engagierte Gewerkschafter und Schauspieler Rolf Becker in Alsfeld eine beeindruckende Lesung zu seiner Reise mit Gewerkschaftern nach Griechenland gehalten. Becker zeigte sich unserer Idee gegenüber sogleich sehr aufgeschlossen und war gerne bereit, uns bei der Durchführung des Projekttages zu unterstützen und auch seinen pointierten, anregenden, provokativen und ergreifenden Bericht auf unsere SuS hin zuzuschneiden.

O-Ton griechischer Jugendlicher

Die Infotafeln der DGB-Ausstellung bieten sehr viele Sachinformationen. Es fehlte uns noch Arbeits-



material, das die griechische Jugend selbst zu Wort kommen lässt. Bei der Recherche stießen wir bei Spiegel online auf den Artikel „Zukunftsangst: Griechenlands verlorene Generation“ von David Böcking. Hier geben zehn junge Griechinnen und Griechen zwischen 17 und 23 Jahren Auskunft darüber, wie sie die Krise persönlich betrifft. Die schwarz-weißen Porträtaufnahmen mit den unterschiedlichen Statements bieten gute Ansätze zu einer kontroversen Diskussion über das Ausmaß der Krise in Griechenland (<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fotoserie-griechenlands-junge-gesichter-der-krise-a-881896.html>).

Hand in Hand zum nächsten Gyrosstand

Für die letzte Arbeitsphase des Projekttagess hatten wir uns auf folgenden Arbeitsauftrag geeinigt: Werbt für Solidarität mit der griechischen Jugend. Macht auf ihrer Situation aufmerksam! Wählt eine Euch geeignet erscheinende Methode (Rap, Slogan, Szene Spot, Standbild, Karikatur, Plakat, Broschüre, Brief ...)! Lasst Eurer Phantasie freien Lauf! Überlegt, an wen ihr Euch mit Eurer Aktion wendet!

Aufgrund des Feedbacks zum Projekttag 2013 haben wir in diesem Jahr schon einige Tage vorher das genaue

Programm des Projekttagess 2014 mit Arbeitsaufträgen ausgehängt, was von den SuS sehr begrüßt wurde.

Zusammenarbeit mit DGB

Die DGB Jugend Hessen hat ein großes Interesse an der Zusammenarbeit mit Beruflichen Schulen zum Thema. Erste Kontaktperson ist Ulrike Eifler beim DGB Mittelhessen (Kontakt: ulrike.eifler@dgb.de). Dort kann auch die erwähnte Ausstellung ausgeliehen und die erwähnte Präsentation zur Verfügung gestellt werden. Für weitere Infos steht auch gerne Ralf Fei zur Verfügung (Kontakt: Ralf.Fei@t-online.de).

Mit den abschließenden Präsentationen zeigten die SuS im Plenum, wie sie die Vielzahl an Fakten und Eindrücken verarbeitet haben. Wie auf einem alten Gemälde stellte eine Klasse eine Demonstration griechischer Jugendlicher im Kampf mit der Polizei nach. Eine Szene zeigte eine hochqualifizierte Griechin auf erfolgloser Jobsuche. Es wurde gereimt und gerappt, etwa frei nach „House of the rising sun“: „Da ist ein Land mit wenig Geld, hier läuft nichts wirklich glatt, sie hängen auf der Straße rum, das Geld ist wirklich knapp.“ Andere schrieben

beindruckende Briefe, erfanden lustige bzw. tief sinnige Slogans oder gestalteten Plakate mit Solidaritätsaufrufen. So entstand auch der Solidaritätsslogan: „Wir gehen Hand in Hand zum nächsten Gyrosstand“.

Politik greifbarer machen

Am Ende des Projekttagess war klar, dass in vielen Ländern die europäische Jugend Opfer einer verfehlten Politik geworden ist, die sich vor allem an Stabilitätskriterien der Wirtschaft orientiert und Arbeits- und Bildungschancen der Jugend außer Acht lässt. Es wurde aber auch deutlich, dass es keine einfachen Rezepte zur Lösung der Probleme gibt und in jedem Falle nach europäischen Lösungsstrategien gesucht werden muss. Auch der Ansatz, über die Jugendgarantie dem Problem entgegenzutreten, wurde berücksichtigt.

Während des ganzen Projekttagess wurde immer wieder kontrovers diskutiert und das Thema wurde alles andere als abschließend behandelt. Es wurden grundlegende Fragen erörtert, Interesse geweckt sowie eine andere Perspektive und die Möglichkeit zur Weiterarbeit eröffnet. Die Notlage vieler griechischer Jugendlicher, ähnlich alt wie unsere SuS am Beruflichen Gymnasium, wurde an diesem Tag greifbar und intensiver erlebbar, als dies in den von den Schülern genutzten Medien der Fall ist. Auch die Evaluationsgespräche in der folgenden POWI-Stunde wurden engagiert geführt. Es gab Kritik im Einzelnen und insgesamt ein positives Feedback.

Die Ausstellung stand insgesamt noch zehn Tage an der Schule und wurde von einzelnen Klassen im Rahmen des Unterrichts – meist zu ausgewählten Themen – genutzt. Auch hier gingen die SuS mit Interesse und Engagement an das Thema.

Ralf Fei, Koordinator Politik und Wirtschaft an der Max-Eyth-Schule Alsfeld



DIE AUSBILDUNG SCHAFFEN!

Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB)

Um Schwierigkeiten während der Ausbildung erfolgreich zu meistern, bedarf es manchmal einer Unterstützung: 25 Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter bieten Auszubildenden und Betrieben in 15 hessischen Regionen Beratung und Begleitung, wenn der Ausbildungserfolg gefährdet ist. Dazu arbeiten sie eng mit den Beratungslehrkräften der Beruflichen Schulen zusammen.

Seit 2009 hat sich das Modellprojekt QuABB in Hessen zum Ziel gesetzt, die Zahl der Ausbildungsabbrüche senken zu helfen. Es unterstützt die Früherkennung von Problemen in der dualen Ausbildung und steht Auszubildenden bei Schwierigkeiten im sozialen Umfeld, in der Berufsschule und im Betrieb zur Seite. Ziel ist immer, das Ausbildungsverhältnis soweit zu stabilisieren, dass die Ausbildung erfolgreich fortgeführt werden kann. Sollte dies nicht (mehr) möglich sein, werden gemeinsam geeignete Anschlussperspektiven entwickelt, wie z.B. ein Betriebswechsel unter Beibehaltung des ursprünglichen Ausbildungsberufes, eine neue berufliche Orientierung, eine weitere schulische Maßnahme, aber auch die Weiterleitung an andere Helfersysteme.

Die QuABB Ausbildungsbegleitungen haben drei Hauptaufgabenbereiche, in denen sie tätig sind: Zunächst die Zusammenarbeit mit den Auszubildenden und ggfs. deren Umfeld. Dazu gehören Beratung, Einzelfallbegleitung, Krisenintervention und vieles mehr. Zum zweiten entwickelt QuABB ein Frühwarnsystem, das die Sinne aller im Ausbildungsprozess Beteiligten für einen drohenden Abbruch schärft, für schwache Signale sensibilisiert und Lösungswege aufzeigt. Der dritte ebenso wichtige Bereich ist die Netzwerkarbeit. Vor allem

braucht es zur Lösung der oft komplexen Problemlage eine gut abgestimmte interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den lokalen Unterstützungssystemen und den Akteuren der dualen Ausbildung.

Ursachen für Ausbildungsabbrüche

Bei fast jedem fünften Auszubildenden kommt es zu Schwierigkeiten während der Ausbildung. Im schlimmsten Fall wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst. Das bedeutet für die jungen Menschen einen gebrochenen Lebenslauf, häufig verlorene Zeit und eine geringere Motivation für eine weitere Ausbildung. Ebenso sind die Folgen für den Betrieb dramatisch: Er verliert Zeit, Geld und die Motivation, weiter auszubilden. Der Gesellschaft gehen Potenziale, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Nachwuchskräfte verloren.

Die Ursachen für Ausbildungsabbrüche sind meist sehr vielfältig. Hierzu gehören Konflikte im Betrieb, in der Schule oder im Elternhaus, entwicklungsbedingte Spannungen, krisenhafte Lebensereignisse, soziale Isolation, Belastungen durch Migration und Flucht oder prekäre Lebensverhältnisse. Das zu bearbeiten erfordert eine enge Verzahnung von schulischen, berufs- und sozialpädagogischen Hilfsangeboten.

Beratung und Begleitung

In vielen Fällen sind es mehrere Schwierigkeiten, die sich in der Summe höchst belastend auf die jungen Menschen auswirken und sie überfordern. Es entwickelt sich eine Abwärtsspirale, aus der sich manche nicht mehr selbst befreien können. Deshalb laufen sie Gefahr, die Ausbildung überstürzt abzubrechen.

QuABB hilft bei der Ordnung dieses „Chaos“, berät bei der Suche nach Lösungen und begleitet die Jugendlichen, bis sie ohne Hilfe von außen auskommen können und ihr Ausbildungsverhältnis stabilisiert ist.

An den Standorten arbeiten die Ausbildungsbegleitungen eng mit Beratungslehrkräften zusammen und entwickeln gemeinsam aufeinander abgestimmte Interventionsmöglichkeiten. Während die Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter sich vorwiegend um Schwierigkeiten im betrieblichen und persönlichen Umfeld kümmern, greifen die Beratungslehrkräfte im QuABB-Projekt bei schulischen Schwierigkeiten ein. Im Modellprojekt erhalten die QuABB-Beratungslehrerinnen und -lehrer für diese Aufgabe eine kleine Zahl an Entlastungsstunden.

Ergebnisse und Erfolge

Seit Projektbeginn 2009 wurden über 5000 Auszubildende beraten, davon sind rund 4000 Prozesse abgeschlossen.

Die Hessen Agentur konnte im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes QuABB die positiven Auswirkungen auf den Verbleib der Teilnehmenden nachweisen (s. Abb.). Die Hessen Agentur kommt in ihrem Abschlussbericht zu dem Ergebnis, dass QuABB von den Auszubildenden eine sehr hohe Wertschätzung erfährt: **Über 93 % der Teilnehmenden würden das Modellprojekt weiterempfehlen.**

Frühindikatoren für drohende Ausbildungsabbrüche können sein:

- ↳ häufiges unentschuldigtes Fehlen
- ↳ Desinteresse und Lustlosigkeit
- ↳ häufige Krankmeldungen

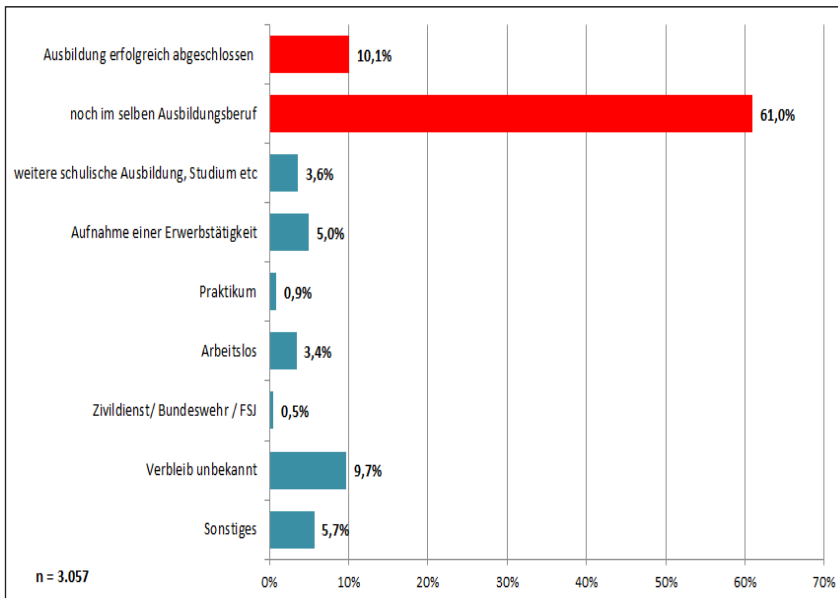
- ☞ über einen längeren Zeitraum krankheitsbedingte Fehlzeiten
- ☞ unzureichende Leistungen in der Berufsschule
- ☞ wiederholte Unpünktlichkeit.

ander folgen oder es kommt zu längeren Krankheitszeiten.

Ursachen für Fehlzeiten können in der familiären Situation, in der Person oder der Arbeitssituation liegen. Auch

lisierung der Beratungsfachkräfte ein zentrales Thema. Die Ausbildungsbegleitungen haben sich in Bezug auf das Thema Ausbildungsabbruch eine hohe fachliche Expertise erarbeitet und stehen im kontinuierlichen fachlichen Austausch.

Abbildung: Verbleib der Teilnehmer 3 Monate nach dem Ausscheiden aus dem Modellprojekt



Quelle: Hessenagentur 06/13

Entwicklung eines Frühwarnsystems

Die Erfahrungen im Modellprojekt QuABB zeigen, dass ein frühzeitiges Erkennen und Abwenden negativer Entwicklungen viel effizienter und umfassender wirkt als die Krisenbegleitung von Einzelfällen in eskalierenen Konfliktsituationen. QuABB entwickelt und erprobt ein Frühwarnsystem, um Konflikt- und Problemsituationen frühzeitig erkennen und bearbeiten zu können. Fehlzeiten sind ein wichtiger Indikator für einen sich anbahnenden Ausbildungsabbruch.

Fehlzeiten können sehr unterschiedliche Ausprägungen haben: Fehltag, Fehlstunden, Verspätungen, früheres Gehen etc. Es können vermehrt Randstunden oder einzelne Stunden bzw. Fächer betroffen sein; mehrere Kurzzeiterkrankungen können aufein-

die Schule und Umgebungseinflüsse am Arbeitsplatz und in der Schule können Fehlzeiten auslösen.

Ein erfolgreiches Fehlzeitenmanagement, das Fehlzeiten vermeiden und Ausbildungsabbrüche verhindern will, verfolgt einen pädagogischen Ansatz im Gegensatz zu einem rein disziplinarischen. Es stellt den einzelnen Auszubildenden mit seiner individuellen Biografie und aktuellen privaten sowie beruflichen Lebenslage in den Mittelpunkt.

Erfolgskriterien

- ☞ Wichtigstes Kriterium für den Erfolg von QuABB sind die qualifizierten und kompetenten Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter. In der Modellphase war und ist die Professiona-

- ☞ Über 70 % der Beratungskontakte kommen in den Beruflichen Schulen zustande. Die Schulen sind ein unkomplizierter und niedrigschwelliger Zugangsweg zur Beratung. Regelmäßige, bedarfsgerechte Sprechzeiten in den Beruflichen Schulen und eine gute Infrastruktur mit Beratungsraum sind dabei ebenso wichtig wie die enge und gute Kooperation mit den Beratungslehrkräften, der Schulleitung und dem Kollegium.

- ☞ Ein weiteres wesentliches Erfolgskriterium ist, dass die Hauptakteure der Beruflichen Bildung vertrauensvoll über die Institutionsgrenzen hinweg optimal zusammenarbeiten. Die Gemeinschaftsarbeit von Unterrichtspädagogen, Beratungslehrerkräften, Ausbildungsbegleitungen, dem betrieblichen Ausbildungspersonal und Ausbildungsberatungen der Kammern im Verbund mit anderen Beratungsdiensten und Fachberatern ist essentiell für eine erfolgreiche Abbruchvermeidung. Das Modellprojekt unterhält einen inhaltlichen und fachlichen Austausch mit vergleichbaren Projekten und Ansätzen in Hessen und dem gesamten Bundesgebiet¹.

- ☞ Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit trägt dazu bei, das Beratungsangebot bei der Zielgruppe und bei den Partnern der dualen Ausbildung bekannt zu machen. Die im Verlauf der Modellphase entwickelten Materialien stehen auf

¹ Xenos-Projekt „Ausbildung in Vielfalt“ von Arbeit und Bildung in Marburg, Projekt „Ausbildungscoaching“ von KUBI, Projekt VerA des Senior Expert Services, Projekt „Bleib dran“ der Bremer Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Projekt „Ziellauf“ der Landesgewerbeförderungsstelle Nordrhein-Westfalen (ausgelaufen), Projekt „Im Lot!“ der HWK Hannover (ausgelaufen).

der QuABB-Homepage als Download zur Verfügung.

Wie profitieren die Berufsschulen von QuABB?

Für Berufsschulen ist ein erfolgreicher Umgang mit abbruchgefährdeten Auszubildenden ein Qualitätsmerkmal in ihrer tragenden Rolle als Partner in der dualen Berufsausbildung. Die QuABB-Ausbildungsbegleitung ermöglicht die professionelle Begleitung von Auszubildenden, die sich in einer Krisensituation befinden. Mit den angebotenen Sprechzeiten und der Präsenz der Ausbildungsbegleitungen erhalten die Schulen eine Ressource, die Lehrkräfte entlasten kann, sodass sie sich verstärkt der Förderung der schulischen Kompetenzen der Auszubildenden widmen können. Die Ausbildungsbegleitungen haben ausreichende Kapazitäten, um sich komplexer schulischer, betrieblicher und auch persönlicher Probleme anzunehmen. Die Gespräche können

außerhalb der Unterrichtszeiten stattfinden, sodass weitere Versäumnisse vermieden werden. Die unabhängigen Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter schaffen Vertrauen zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren und fördern die lokal vernetzte Zusammenarbeit dieser Akteure. Sie beantworten Fragen von Auszubildenden und von vielen Lehrkräften, bieten eine bedarfsgerechte Unterstützung an und erweitern die schulischen Beratungsangebote um eine wichtige Komponente.

Fazit: Zusammenarbeit vieler Akteure auf unterschiedlichen Ebenen

Beratung und Begleitung der Auszubildenden bilden einen zentralen, aber nicht den einzigen Baustein des QuABB-Projekts. Drohende Ausbildungsabbrüche werden als vielschichtiges Problem betrachtet, an dem viele Akteure auf unterschiedli-

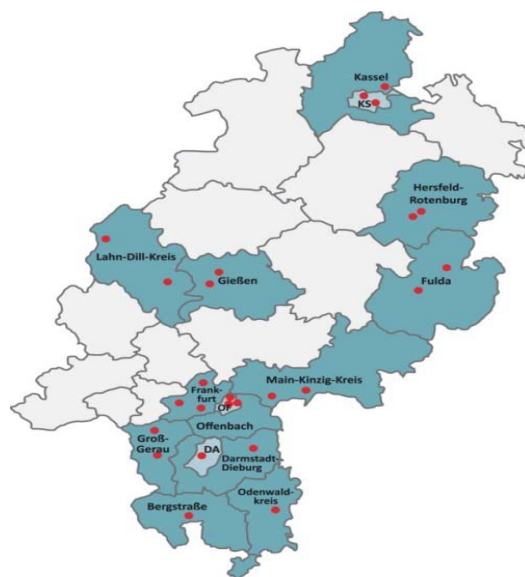
chen Ebenen beteiligt sind und somit auch etwas ändern können. QuABB bringt sich in die lokalen Netzwerke ein und stimmt mit den Beteiligten geeignete Maßnahmen ab, die im einzelnen Fall und für die Region passend sind. Gemeinsam mit Lehr- und Beratungsfachkräften an den Schulen, mit den Ausbildungsberatungen der Kammern, den ausbildenden Betrieben und den Auszubildenden finden die Ausbildungsbegleitungen meist geeignete Lösungen. Ebenso werden die Innungen, die Kreishandwerkerschaften, die Agenturen für Arbeit, die SGB II-Träger, die Jugendberufshilfe und alle Beratungs- und Unterstützungsangebote vor Ort an den Lösungsprozessen beteiligt.

*Hardy Adamczyk, Renate-Anny Böning
(Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: INBAS)*

QuABB Standorte

QuABB ist in folgenden Modellregionen vertreten:

Stadt und Landkreis Kassel,	Landkreis Hersfeld-Rotenburg
Landkreis Fulda,	Lahn-Dill-Kreis
Landkreis Gießen,	Main-Kinzig-Kreis
Stadt Frankfurt,	Stadt und Landkreis Offenbach
Landkreis Groß-Gerau	
Stadt Darmstadt	Landkreis Darmstadt-Dieburg
Kreis Bergstraße,	Odenwaldkreis



QuABB ist auf Initiative des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL) in Kooperation mit dem Hessischen Kultusministerium (HKM) entstanden und Teil des Hessischen Paktes für Ausbildung. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Landes Hessen und des Europäischen Sozialfonds. Die Koordinierung hat das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS GmbH). **QuABB-Koordinierungsstelle**



Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt und Sozialpolitik
INBAS GmbH, Herrnstr. 53, 63065
Offenbach

Tel.: 069-27 224-60, Fax: -30
E-Mail: info@QuABB.inbas.com
Internet: www.QuABB.inbas.com

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
Email: 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.

STUDIENSEMINARE AKTIV

In letzter Zeit erreicht uns eine Vielzahl von Resolutionen aus den Studienseminaren. Sie befassen sich mit den miserablen Arbeitsbedingungen und den Einstellungsbedingungen. Exemplarisch werden zwei Resolutionen des Personalrats des Studienseminars Berufliche Schulen in Frankfurt in Auszügen wiedergegeben.

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz

Sehr geehrter Herr Minister Prof. Dr. Lorz, am 1. März tritt in Hessen das Zweite Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in Kraft.

Die altersabhängige Besoldung für Hessens Beamtinnen und Beamte wird durch eine Stufenzuordnung, die ausschließlich auf so genannten Erfahrungszeiten beruht, abgelöst. ... Im Paragraphen 29 heißt es: „Weitere Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind.“

Diese wenig eindeutige Regelung veranlasst uns zur Sorge, dass die zum Teil jahrelange berufliche Erfahrung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nicht mehr besoldungswirksam anerkannt wird. ... Damit ist die Voraussetzung für den Einstieg in den Schuldienst aus finanzieller Sicht in Frage gestellt. ...

Sollten diese Erfahrungszeiten nicht bei der Besoldungseinstufung berücksichtigt werden, dann wird der Beruf des Berufsschullehrers/der Berufsschullehrerin an Attraktivität verlieren; und dies gerade in Zeiten, in denen der Bedarf an Lehrkräften in bestimmten Berufsfeldern kaum abzudecken ist. Des-

halb bitten wir Sie darum, dafür Sorge zu tragen, dass diese beruflichen Erfahrungszeiten verbindlich und rechtlich geregelt anerkannt werden.

Einstellungstermin Sommer

Am 5.9.2013 beschloss die Vollversammlung ein Schreiben an Kultusministerin Beer zu der Problematik, dass zum Sommer-Einstellungstermin (nach Erlass 3 Tage vor Unterrichtsbeginn) die fertigen LiV zum Arbeitsamt gehen müssen. Auf dieses Schreiben hat das HKM am 15.10. geantwortet. Am 20.2.2014 antwortete der Personalrat:

... In Ihrem Antwortschreiben führten Sie an, dass Sie „stark bezweifeln, dass die meisten dieser Personen auch in den Sommerferien nach ihrer Abschlussprüfung arbeiten“. Dies suggeriert ein Lehrerbild, das der ehemalige niedersächsische Ministerpräsident Gerhard Schröder mit Lehrkräften als „faulen Säcken“ zeichnete. ...

Hinsichtlich des von Ihnen angeführten „monetären Aspekts“ liegt eine Entlastung des Steuerzahlers aus unserer Sicht nicht vor, da den Absolventen ein Recht auf Sozialleistungen für diesen Zeitraum zusteht. Dies belastet wiederum den Steuerzahler. So wird mit dieser Einstellungspraxis das auf der einen Seite eingesparte Steuergeld auf der anderen Seite an die „Bedürftigen“ in Form von Sozialleistungen ausgezahlt. ...

Zusammenfassend lässt sich ... feststellen, dass einige Millionen Euro Einsparungen es rechtfertigen, die gefühlte Entwürdigung hunderter angehender Lehrkräfte hinzunehmen.

Ralf Becker

„Berufsbildung attraktiver gestalten - mehr Durchlässigkeit ermöglichen“

18./19. September 2014, Berliner Congress Centrum (bcc)

„Berufsbildung attraktiver gestalten - mehr Durchlässigkeit ermöglichen“: So lautet der Titel des nächsten BIBB-Kongresses, der am 18. und 19. September 2014 in Berlin stattfinden wird. Zwei Tage lang wird das Berliner Congress Centrum (bcc) am Alexanderplatz dann zum Treffpunkt für knapp 1.000 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus dem In- und Ausland.

In fünf Fachforen sowie zwei zusätzlichen Sonderforen zu den Themen „Berufsbildungsforschung“ und „Internationalisierung“ bietet der BIBB-Kongress wieder eine einzigartige Plattform für den fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zu herausragenden Themen der nationalen und internationalen beruflichen Bildung.

Weitere Infos unter: <http://www.bibb.de/kongress2014>

Informations- und Diskussionsveranstaltung

Zugewandert in Hessen

Seiteneinsteiger - eine Herausforderung für die Bildungspolitik

26. Mai 2014 von 14.00 bis 18.00 im Plenarsaal des Römer, Frankfurt

Referat: Michael Stenger, Schlau-Schule München

Diskussion: Vertreter_innen der Landtagsparteien

Veranstalter: GEW Hessen, Diakonie Hessen, Kommunale Ausländervertretung Frankfurt