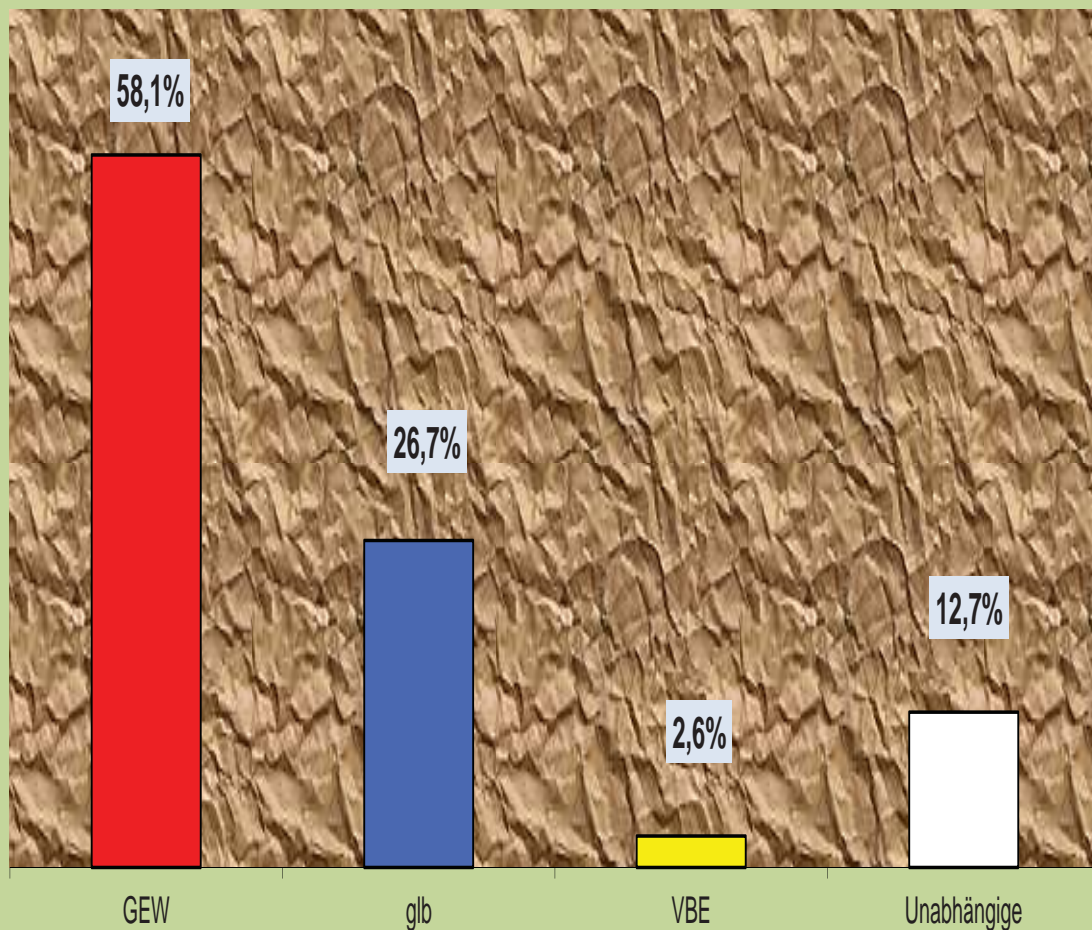


Ergebnisse der Hauptpersonalratswahlen 2016 Berufsbildende Schulen



GEW -> **DIE Nummer 1** in den
Berufsbildenden Schulen!!

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



Ich hoffe, Ihr habt Euch in den Sommerferien (pardon: unterrichtsfreien Zeit) gut erholt und freut Euch auf einen hoffentlich gelingenden und spannenden Schuljahresanfang. Ihr trefft auf Euch schon bekannte Schülerinnen und Schüler, aber auch auf neue Gesichter und Personen. Wie bei vielem, so kommt es auch mit den Neuen auf den Anfang an. Insoweit kann ich nur empfehlen, große Sorgfalt und Aufmerksamkeit auf diesen Anfang zu legen. Dazu wünsche ich Euch ein gutes Händchen und viel Erfolg.

Die Ausschreibung zur „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA)“ ist erfolgt. Die Schulen müssen sich nach den Sommerferien entscheiden, ob sie sich für diesen Schulversuch bewerben wollen. Für die anstehenden Diskussionen in den Schulen habe ich einige kritische Aspekte zusammengestellt (s. S. 6/7).

Die Ergebnisse zu den Personalratswahlen im Mai 2016 haben wiederum eindrucksvoll bestätigt, dass die Arbeit der GEW-Kolleginnen und -Kollegen in den Personalräten hoch geschätzt und ganz in ihrem Sinne und Interesse gewertet wird.

Sie sind aber auch als Aufforderung zu verstehen, in der energischen Vertretung der Kollegien gegenüber den Dienststellen nicht nachzulassen, ganz im Sinne des GEW-Wahlkampfeslogans: demokratisch, kompetent und streitbar.

Die Diskussion um Industrie 4.0 und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Berufsbildung ist in vollem Gange und wird in den nächsten 10 Jahren auch die Entwicklungen in den beruflichen Schulen stark beeinflussen. Mit dem Beitrag von Prof. Georg Spöttl eröffnen wir im *insider* die Diskussion (s. S. 24-28).

Bei den Wahlen im März 2016 ergaben sich mit dem Auftritt der AfD neue Notwendigkeiten von Koalitionen. Joachim Euler beschreibt diese und gibt erste Hinweise für die GEW Hessen (S. 18-20).

Schließlich gibt es auch in diesem *insider* eine Fülle von Interessantem, wie immer „quer durch den Bildungs- und Berufsbildungsgarten“.

Ich wünsche Euch eine hoffentlich ergiebige Lektüre dieses *insiders* und ein erfolgreiches pädagogisches Wirken im neuen Schuljahr.

Euer

Dieter

Ein Schwätzer wünschte, von Sokrates Rhetorik zu lernen. Der Philosoph verlangte von ihm doppelt soviel Honorar wie von anderen. „Aber warum?“ - „Weil ich Ihnen sowohl Sprechen als auch Schweigen beibringen muss“, sagte Sokrates.

INHALTSVERZEICHNIS

Wegweisendes zum DQR für lebenslanges Lernen!	3
news	4
Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung – BÜA	6
Nachqualifizierung von Berufstätigen	8
Lehrerinnen aus Palästina besuchten LES in Frankfurt	9
hprll-intern	10
Personalratswahlen 2016	11
Neue Publikationen	14
Wie kann's gehen?! GEW-Fachtagung zu InteA	15
Rückenwind für Produktionsschulen in Hessen	16
13. März 2016: Politische Zäsur in Deutschland	18
Evaluation des Berufsbildungsgesetzes	21
„Hanau blüht.“	22
Industrie 4.0	24
Folien: Digitalisierung der Arbeitswelt	28
Vollschulische Ausbildung und Fachkräftemangel	29
Das Märchen vom Azubi-Mangel	30
„Integriert euch!“	31
Bildungskongress: Unterrichten in schwieriger Zeit	32
Gefahrstoffe am Arbeitsplatz	32

Seit fast einem Jahrzehnt arbeiten die Gewerkschaften intensiv an der Etablierung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Erster Erfolg war die Platzierung der Meister, Techniker und Fachwirte parallel zum Bachelor (Stufe 6). Jetzt ist die Master-Ebene (Stufe 7) zugeordnet und die allgemeinen Schulabschlüsse (z.B. Abitur).

WEGWEISENDES ZUM DQR FÜR LEBENSLANGES LERNEN!

Mario Patuzzi (DGB) und Jörg Ferrando (IGM), beide für die Gewerkschaften im Arbeitskreis DQR, fassen die neuen wesentlichen Entwicklungen zusammen.

Am 31. Januar 2012 gab es die Gemeinsame Vereinbarung aller Partner, die erstmals den Meister, Techniker und Fachwirt auf einer Niveaustufe mit dem Bachelor verankerte. Dies ist ein wichtiger Erfolg gerade für die Gewerkschaften gewesen. Damit sind unsere Forderungen zur Stärkung der beruflichen Bildung auch nachhaltig im politischen Prozess angekommen (siehe Ausbau des Meister-BAföG oder den KMK-Beschluss zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Studiengänge etc.). Mit der Vereinbarung von 2012 war der DQR-Prozess noch lange nicht am Ende:

Berufsbildung nun auch auf DQR-Niveau 7, gleichwertig mit Masterabschlüssen

Die Zuordnung der „dritten Ebene der Aufstiegsfortbildung“ auf Niveau 7 und damit deren Gleichwertigkeit zum Master zwischen Hochschulen und Berufsbildung war bislang hoch umstritten. Nun haben wir diesen Streitpunkt mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu einem guten Ende gebracht und folgende Zuordnungen im Konsens festgelegt:

- Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin
- Geprüfter Technischer Betriebs-

wirt/Geprüfte Technische Betriebswirtin

- Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach dem Berufsbildungsgesetz
- Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung

Neben der/m Strategischen Professional (IT) waren dem Niveau 7 bislang nur Master- und gleichgestellte Abschlüsse des Hochschulbereichs zugeordnet. Die jetzige Entscheidung verdeutlicht die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung. Sie bringt erneut zum Ausdruck, dass Bildungsformate, die für unterschiedliche Handlungsfelder qualifizieren, das gleiche Anforderungsniveau aufweisen können. Die hohe Qualität der beruflichen Fortbildung in Deutschland wird europaweit sichtbar gemacht.

Das Abitur kommt auf Stufe 4

Zeitgleich zu unseren Gesprächen mit der HRK konnten wir auch in Gesprächen mit der Kultusministerkonferenz (KMK) darauf hinwirken, dass bei der Zuordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse das Abitur auf die DQR-Stufe 4 eingeordnet wird. Die Konferenz der Amtschefs sowie die Runde der Staatssekretäre in der KMK haben nun beschlossen, dass Hauptschulabschlüsse auf die Stufe 2, mittlere Schulabschlüsse auf die 3 und alle Abschlüsse, die die Hoch-

schulreife vermitteln, auf die Stufe 4 kommen. Damit haben wir auch im Sekundarbereich eine Gleichwertigkeit erreicht - nämlich die Gleichwertigkeit der Hochschulreife mit einer abgeschlossenen, dreijährigen Berufsausbildung.

Wie geht es weiter?

Mit der Zuordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse und der beruflichen Aufstiegsfortbildung geht im Grunde das 2012 vereinbarte Moratorium des DQR zu Ende. Anders gesagt: der DQR befindet sich in der Schlusskurve der Erprobungsphase. Es stehen noch die sogenannten Kammerregelungen, die BA-Maßnahmen zur Berufsvorbereitung sowie - und das ist der größte Brocken - der non-formale Bereich zur Zuordnung an.

Quelle: IGM-Wap 29.04.2016

Weitere Infos

Der DQR trifft ausschließlich Aussagen über Kompetenzniveaus. Neue Berechtigungen sind mit diesen wie mit den zuvor getroffenen Zuordnungen nicht verbunden. Insbesondere haben sie keine rechtlichen Konsequenzen, die die Zulassung zu Bildungsgängen oder die Anerkennung von Bildungsergebnissen betreffen. Das bedeutet z. B., dass der Erwerb des Masterabschlusses nach wie vor nur durch ein entsprechendes Hochschulstudium möglich ist.

Abteilungsleiterstellen ungenügend

Schulpersonalräte der beruflichen Schulen aus dem Schulamt Darmstadt Dieburg haben bei einem Treffen mit der Amtsleitung die Zuweisung von Abteilungsleiterstellen kritisiert und diese aufgefordert, sich für mehr AL-Stellen einzusetzen. Nach Erlass stünden den sieben Schulen im Schulamt 36 Stellen zu, es werden jedoch nur 31 Stellen verteilt. Der Grund liegt darin, dass der Landeshaushalt weniger A-15-Stellen aufweist als der Erlass vorsieht. Der HPRLL und der GPRLL DADI unterstützen die Schulpersonalräte und nach den Ferien wird beraten, wie weiter vorgegangen wird.

Ausbildung für Anlagenmechaniker SHK modernisiert

Zum 1. August 2016 tritt für die dreieinhalbjährige handwerkliche und industrielle Ausbildung der Anlagenmechaniker*innen für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) die modernisierte Ausbildungsordnung sowie der darauf abgestimmte schulische Rahmenlehrplan in Kraft.

Näheres unter www.bibb.de/neue-berufe

Ausbildung für Dachdeckerinnen modernisiert

Neue Verarbeitungstechniken sind zu beherrschen und Dächer werden „vom Schutzdach zum Nutzdach“, was zu einem gesteigerten Bedarf

an kompetenten Fachleuten für erneuerbare Energien und energetische Maßnahmen führt. Sie sind mit der neuen Ausbildungsordnung, die zum 1. August in Kraft tritt, nunmehr die Spezialisten an der Gebäudehülle.

Näheres unter www.bibb.de/neue-berufe

Nur jeder Vierte erreicht höheren Schulabschluss

Jugendliche haben im Übergangsbereich die Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen oder ihren vorhandenen zu verbessern. Diese Möglichkeit käme potentiell für rund 70% der Anfänger*innen in Frage. Von den rund 292.500 Jugendlichen, die im Jahr 2014 den Übergangsbereich verlassen haben, erreichten bundesweit aber nur 24% eine Höherqualifikation, 10% erwarben einen Hauptschulabschluss, 14% einen mittleren Bildungsabschluss. Je nach Bundesland gibt es dabei erhebliche Unterschiede. In Hessen erwarben 39% der Schüler*innen einen höheren Abschluss, in Brandenburg nur 10%.

Näheres unter bibb.de: *Rund jeder Vierte erreicht höheren Schulabschluss.*

BIBB-Jahresbericht 2015 erschienen

Exemplarische Beispiele der Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsarbeit des Instituts sind: Ausbildungsmarkt, Akademisierung, Berufsbildung 4.0, Integration von

Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf, Fachkräftemangel, Berufsausbildung international.

www.bibb.de/jahresbericht

Das Lehr- und Lernportal „Energie macht Schule“ Umfangreiches Material zu Energiethemen

Das Internetportal „Energie macht Schule“ stellt insbesondere Lehrkräften für ihren Unterricht vielfältige Informations- und Unterrichtsmaterialien rund um das Thema Energie zur Verfügung. Dabei werden auch bislang getrennt betrachtete Fragestellungen zu insgesamt neun Themenbereichen zusammengeführt und gebündelt. Ein Dossier des Monats thematisiert aktuelle und lehrplanrelevante Fragestellungen rund um das Thema Energie. Ein Lexikon gibt Antworten und Erläuterungen zu mehr als einhundert Fachbegriffen aus den Themenbereichen Energie, Energiewirtschaft und Energierohstoffe. Ein Newsletter kann abonniert werden.

www.energie-macht-schule.de

Integration Geflüchteter in Ausbildung, Weiterbildung und Beruf

06.04.2016. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt praktische Informationen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf sowie Daten zur Verfügung. Es hat zwei Portale, auf denen sich nützliche Informationen und weiterführende Links finden lassen.

<https://www.bibb.de/35066.php>

<http://www.foraus.de/html/7216.php>

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge – Bedingungen für nachhaltige Integration schaffen

Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Das Papier ist bei der Redaktion erhältlich

Beruf aktuell 2015/16 Lexikon der Ausbildungsberufe digital

Das Lexikon informiert über etwa 500 gesetzlich geregelte Ausbildungsberufe. Jeder Beruf wird in einem Kurzporträt vorgestellt. Dazu kommen Direktlinks zu Berufsfilmern, zu BERUFENET, KURSNET und anderen Onlineportalen. Auch Infos zu Ausbildungsförderungen und gesetzlichen Grundlagen können direkt angeklickt werden. „Beruf aktuell“ ist eine wichtige Infoquelle für Schüler/innen, Lehrer/innen, Auszubildende, Sozialarbeiter/innen und Betriebe. Es kann im wbv-Bookshop heruntergeladen werden.

Bundeswehr an Schulen

Mit BT-DS 18/8305 vom 29.04.2016 beantwortete die Bundesregierung eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE zum „Einsatz von Jugendoffizieren und Karriereberatern im Jahr 2015“. Danach wurden 170 000 Schüler/innen durch Karriereberater der Bundeswehr erreicht. 11 855 Referendar/innen und Lehrer/innen nahmen an zum Teil mehrtägigen Fortbildungen der Bundeswehr teil. Dazu kommen Teilnahme der Bundeswehr an Jobmessen und Berufsbildungstagen auf dem Schulgelände. Die umfangreiche und mit detaillierten Anlagen versehene Antwort der Bundesregierung kann bei der Redaktion angefordert werden.

Berufliche Fortbildung lohnt sich

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft belegt: Fortbildungsabsolvent/innen sind ähnlich gut aufgestellt wie Akademiker, sie ist in vielen Teilen gleichwertig. Die Studie weist nach, dass die Karriere im dualen Ausbildungssystem kombiniert mit weiterer Qualifizierung und Fortbildung z.B. in Fachschulen etc. durchaus mithalten kann mit einer akademischen Laufbahn.

Näheres unter: www.iwkoeln.de/studien/gutachten

Sinus-Jugendstudie 2016

„Wie ticken Jugendliche“ heißt die neue Sinus-Studie zu den Lebenswelten von 14-17-Jährigen in Deutschland. Wie denken, fühlen und lernen Jugendliche, wie gestalten sie ihren Alltag, wo finden sie Sinn, Chancen und Anerkennung? Die Jugendlichen wurden zu ihrer Werthaltung und zu Themen wie Politik und Gesellschaft, Digitale Medien, Mobilität und Nachhaltigkeit befragt.

www.wie-ticken-jugendliche.de/blog.html

Arbeiten trotz Krankschreibung?

Auf die Frage „Darf der Arbeitnehmer trotz Krankschreibung wieder arbeiten?“ ist die Antwort eindeutig: Ja, darf er. Wer sich gesund fühlt, kann trotz Krankschreibung arbeiten gehen. Die „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ ist nur eine Prognose des behandelnden Arztes, wie schnell sich der Patient wieder erholen wird. Deshalb muss sich der frühzeitig gesundete Arbeitnehmer auch nicht „gesundschreiben“ lassen, wenn er vorzeitig wieder arbeiten möchte. Der Arbeitgeber/Dienstherr müsste ihn bei vorzeitigem Rückkehr lediglich

wieder als „anwesend“ führen. Auch bei einer frühzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers gilt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach einer Rechtsauskunft der GEW-Rechtsstelle Hessen gilt dies auch für Lehrer/innen, unabhängig ob angestellt oder verbeamtet.

Studienabbruch – und dann?

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Onlineportal www.studienabbruch-und-dann.de gestartet. Das Portal informiert Studienzweifler*innen über Wege und zielgerichtete Hilfsangebote, um ihr Hochschulstudium erfolgreich abschließen zu können. Gleichzeitig werden ihnen im Falle eines Studienabbruchs die vielfältigen Karrierechancen bei einem Wechsel in die berufliche Bildung aufgezeigt.

Transferstelle politische Bildung

Die Transferstelle politische Bildung unterstützt mit ihrer Arbeit die Zusammenarbeit zwischen empirischer Forschung und der Praxis politischer Bildung. Sie will die Wahrnehmung und Nutzung der Forschungsergebnisse in der Praxis erhöhen, die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis verbessern und eine stärkere Berücksichtigung politischer Bildung innerhalb empirischer Forschung anregen.

Kontakt: info@transfer-politische-bildung.de und www.transfer-politische-bildung.de

Zusammenstellung und Ausführungen

Dieter Staudt

BERUFSFACHSCHULE ZUM ÜBERGANG IN AUSBILDUNG – BÜA

Hessischer Schulversuch zur Reduzierung des „Übergangssystems“¹

Hintergrund

Seit vielen Jahren fordern insbesondere Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern und Wissenschaft die Abschaffung bzw. deutliche Reduzierung des „Übergangssystems“. Die vornehmliche Kritik: es sei zu ineffektiv, zu teuer, undurchschaubar und löst den Anspruch, den Übergang zwischen allgemein bildender Schule und einer Berufsausbildung bzw. einem weiterführenden Bildungsgang zu gewährleisten, nur für einen kleineren Teil der jungen Menschen ein. Bundesweit befinden sich derzeit ca. 271.000 junge Menschen im „Übergangssystem“, in Hessen sind es zur Zeit ca. 19.000.

Zum „Übergangssystem“ gehören die schulischen Bildungsgänge Berufsgrundbildungsjahr, Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung, Zweijährige Berufsfachschule, Sonderklassen und Einjährige Höhere Berufsfachschule sowie die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit (BvB).

Vor diesem Hintergrund forderte der Landesausschuss für Berufsbildung sowie die AG 4 im Hess. Bildungsgipfel das Kultusministerium auf, eine Neukonzeption für das schulische „Übergangssystem“ zu erarbeiten.

Im Amtsblatt 06/2016 nun schrieb das HKM den Schulversuch „Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung – BÜA“ aus.

Der Schulversuch BÜA

Der Schulversuch soll mit 20 ausgewählten Schulen zum

01.08.2017 beginnen und zum 31.07.2021 enden. Erklärtes Ziel ist die optimale Begleitung und individuelle Unterstützung von Schülerinnen und Schülern im Übergang Schule – Beruf. Aufgenommen werden Schüler*innen ohne und mit Hauptschulabschluss sowie mit Mittlerem Bildungsabschluss, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Insoweit sollen in diesem Schulversuch die Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung (Vz + Tz), die zweijährige Berufsfachschule sowie die einjährige Höhere Berufsfachschule zusammengefasst werden. Der Erwerb von Hauptschulabschluss sowie Mittlerem Bildungsabschluss ist möglich und ein wesentliches Ziel.

Gegliedert ist die BÜA in zwei Stufen. Die Stufe I dauert ein Jahr und dient der Ausbildungsvorbereitung. Die Schülerhöchstzahl pro Klasse ist 16. Die Stufe II richtet sich an Schüler*innen, die einen Beruf anstreben, der den Mittleren Bildungsabschluss voraussetzt. Sie dauert ebenfalls ein Jahr, Schülerhöchstzahl ist 25. In beiden Stufen liegt der Klassenteiler im fachpraktischen Unterricht bei 10 Schüler*innen.

Drei Pädagogische Lernbereiche sind vorgesehen:

1. Kursdifferenzierung des Unterrichtsangebots in den Kernfächern Deutsch, Mathematik und Englisch auf mindestens zwei Anspruchsniveaus
2. Intensive berufliche Orientierung mit verstärkter Einbindung

betrieblicher Phasen, in Stufe I in der Regel zwei berufliche Schwerpunkte, in Stufe II in einem selbst gewählten Schwerpunktbereich. Betriebspraktika können von 4 bis höchstens 12 Wochen individuell flexibel durchgeführt werden

3. Festgelegte Profilgruppenstunden in der Stundentafel (4 in Stufe I, 2 in Stufe II) zur Erweiterung der personalen und sozialen Kompetenzen sowie zum Erlernen elementarer Selbstlern-techniken im Klassenverband.

Die Leistungsbeurteilung im berufsbildenden Lernbereich erfolgt mittels berufsbezogener Kompetenzraster, in den Unterrichtsfächern durch Noten und bei den überfachlichen Kompetenzen durch eine Kompetenzmatrix.

Für die Profilgruppenstunden können die Schulen entscheiden, ob sie dafür Sozialpädagog*innen oder eine Lehrkraft einsetzen.

Der Übergang von Stufe I nach II wird anhand festgelegter Kriterien vorgenommen. In der offiziellen Präsentation des HKM wird aufgrund der zur Verfügung gestellten Lehrerressourcen vorgegeben, dass lediglich ein Drittel der Schüler*innen aus Stufe I nach Stufe II gehen können.

Kritische Bewertung

Zunächst ist positiv festzustellen, dass das HKM mit der BÜA den Versuch unternimmt, den Übergang in duale Berufsausbildung

durch individuelle Förderung und ein neues pädagogisches Konzept deutlich zu verbessern. Ob dieser Versuch gelingen wird, ist aus meiner Sicht aber fraglich.

- √ Die Achillesferse des Schulversuchs BÜA besteht darin, dass er – wie das bisherige „Übergangssystem“ auch – den Übergang in Ausbildung weder sichert noch garantiert. Der hess. Schulversuch stützt sich auf den Glauben, dass die ausbildenden Betriebe den Absolvent*innen der Stufe I wie auch der Stufe II genügend Ausbildungsplätze anbieten werden. Dieser Glaube ist umso verwunderlicher, als die Wirtschaft ihre im hess. Bündnis für Ausbildung wie auch in der Bundes-Allianz für Ausbildung und Weiterbildung gegebenen Versprechen zur Steigerung von Ausbildungsplätzen deutlich verfehlt hat. Die Hessen gehen also nicht den Weg, wie das Hamburg schon seit Jahren praktiziert oder wie dies in Positionen der Bertelsmann-Stiftung „Übergänge mit System“, der GEW Hessen oder der Bildungs-AG der hess. GRÜNEN vorgeschlagen wird.² Immerhin konnte durch Gespräche erreicht werden, dass eine unabhängige Institution damit beauftragt wird, den Übergang in Ausbildung und den Erfolg der Ausbildung zu evaluieren. Auf diese Evaluierung sollte die GEW ein besonderes Augenmerk richten.
- √ Ein weiterer Kardinalfehler des Schulversuchs besteht darin, dass einer offiziellen Präsentation des HKM zufolge lediglich ein Drittel der Schüler*innen von Stufe I nach Stufe II gehen

„darf“. Die Anderen sollen eine duale Ausbildung erhalten. Auch hier wieder blanke Glaube. Hintergrund ist, dass die für den Schulversuch zur Verfügung gestellten Lehrerstellen mehr nicht zulassen.

- √ Erfreulich: Die Klassenhöchstgrenze in Stufe I liegt bei 16 Schüler*innen, in Stufe II bei 25 Schüler*innen. In Stufe I ist dies gegenüber der Zweij. Berufsfachschule eine deutliche Verbesserung (BFS 30 Sch.), gegenüber dem BVJ ist es Status quo. Auch in Stufe II sind 25 gegenüber 30 eine Verbesserung. Erkauft werden diese Verbesserungen allerdings durch die restriktiven Vorgaben beim Übergang von Stufe I nach Stufe II.
- √ Das gegenüber allen derzeitigen beruflichen Schulformen äußerst heterogene Schülerklientel (mit und ohne Hauptschulabschluss, mit Mittlerem Bildungsabschluss) erfordert bei gleichzeitigem Postulat der individuellen Förderung eine hohe pädagogische Kompetenz bei den Lehrenden, eine zeitaufwändige Organisation und einen hohen Abstimmungs- und Kooperationsaufwand. Ressourcen hierfür sind allerdings nur unzureichend vorgesehen.
- √ Insbesondere bei den hochdifferenzierten Landkreisschulen könnten Parallelwelten entstehen und zu bewältigen sein:

Dreizügige BÜA, daneben z.B. noch 4 Klassen BVJ/PuSch B und 4 Klassen zweijährige Berufsfachschule

- √ Für die Profilstunden (Stufe I vier Stunden, Stufe II zwei Stunden) können die Schulen entscheiden, ob sie



dafür eine Lehrkraft oder Sozialpädagog*innen einsetzen. Anders ausgedrückt: Im Unterschied zu PuSch B gibt es in diesem Schulversuch keinerlei zusätzliche Stunden für sozialpädagogische Betreuung.

- √ Die Naturwissenschaften sind in der Stundentafel in Stufe I mit 0 Stunden, in der Stufe II mit 2 Stunden ausgewiesen. Dies ist absolut unverständlich, da gerade im Bereich Naturwissenschaften/Technik ein großer Nachwuchsmangel herrscht.

Alles in allem: es bleiben Zweifel, ob dieser Schulversuch entsprechend seinem Anspruch gelingt. Zu wünschen wäre es, insbesondere für die Schüler*innen.

Dieter Staudt

¹ Der Begriff „Übergangssystem“ wird in Anführungszeichen gesetzt, weil es sich hierbei weder um ein System handelt noch der Übergang in Ausbildung oder in weiterführende Bildungsgänge garantiert wird.

² Die angesprochenen Papiere können bei der Redaktion angefordert werden

NACHQUALIFIZIERUNG VON BERUFSTÄTIGEN

QualiBack: Abschluss nachholen in der Berufsschule

Kultusminister Lorz und Wirtschaftsminister Al-Wazir stellen Leitfaden zum Aufbau von Nachqualifizierungsmaßnahmen an Beruflichen Schulen vor – PM 25.04.2016

Hessens Berufsschulen spielen eine zunehmend wichtigere Rolle bei der Nachqualifizierung von Berufstätigen. Kultusminister Prof. Dr. R. Alexander Lorz und Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir haben sie am Montag in Wiesbaden zur Beteiligung am Schulversuch QualiBack aufgerufen. Der Versuch ist Teil der Initiative ProAbschluss, deren Zielgruppe die rund 340 000 Beschäftigten hessischer Unternehmen sind, die für ihre derzeitige Tätigkeit nicht oder nicht ausreichend qualifiziert sind. Berufsschulen können dabei einen wesentlichen Beitrag leisten.

Ein von Lorz und Al-Wazir vorgestellter Leitfaden soll den Beruflichen Schulen dabei als Handreichung dienen. Er stellt Zwischenergebnisse aus den Beruflichen Schulen Untertaunus und dem Berufsschulzentrum Odenwaldkreis – wo QualiBack bereits läuft – dar und beschreibt die für den Erfolg der Maßnahme wichtigen Beratungsleistungen der Bildungscoaches der Initiative ProAbschluss. „Der Transferleitfaden soll weiteren Beruflichen Schulen den Einstieg in die äußerst erfolgreiche und attraktive Nachqualifizierungsmaßnahme QualiBack erleichtern“, erklärte Lorz. Das Projekt „QualiBack“ war 2014 durch das Kultusministerium als Schulversuch genehmigt worden und soll nun hessenweit Schule machen.

Mit Nachqualifizierung zur Fachkraft

„Die rund 340.000 Berufstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind ein großes Potenzial. Wenn es gelingt, die fachliche Qualifikation dieser Männer und Frauen zu erhöhen, profitieren alle: sie selbst, ihre Familien und ihre Arbeitgeber. Denn Qualifizierung ist die beste Absicherung gegen den Verlust der Beschäftigung – und für die Unternehmen eine naheliegende Möglichkeit, den eigenen Fachkräftebedarf zu decken und damit Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern“, so der Wirtschaftsminister.

Die Initiative ProAbschluss setzt auf gezielte Beratung und Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen und ihrer Beschäftigten. Wer sich für eine Nachqualifizierung entscheidet, soll nicht an finanziellen Hürden scheitern. Deswegen fördert das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zur Erlangung eines Berufsabschlusses über Qualifizierungsschecks.

Die Rolle der Berufsschulen des Schulversuchs QualiBack

QualiBack eröffnet Beruflichen Schulen den Weg, Beschäftigte im regulären Berufsschulunterricht nachzuqualifizieren. Denn häufig fehlen an- und ungelernten Beschäftigten theoretische Kenntnisse, für deren Vermittlung die Beruflichen

Schulen Kompetenzzentren sind. Individuell ausgerichtete Stundenpläne berücksichtigen den Kenntnisstand und die Lebenssituation der Lernenden sowie die Erfordernisse des jeweiligen Betriebs, so dass sich Beschäftigte ohne Ausbildung innerhalb weniger Monate erfolgreich auf ihren Berufsabschluss in Form einer Externen-Prüfung vorbereiten können. „Da dieses Modellprojekt die besonderen Kompetenzen der Beruflichen Schulen widerspiegelt und sehr erfolgreich von den Projektschulen durchgeführt wird, wird es auf weitere Berufliche Schulen in Hessen erweitert“, führte Lorz weiter aus.

Ablauf der Maßnahme in der Praxis an den Pilotschulen

Die Teilnehmer/innen besuchen einzelne Lernfelder oder gar nur einzelne Unterrichtssequenzen in unterschiedlichen Jahrgängen und auch nicht kontinuierlich jede Woche. „Wir stellen aus dem vorhandenen einschlägigen Angebot das zusammen, was die Teilnehmenden nach der Kompetenzfeststellung brauchen“, erklärte Markus Enders, Leiter der Beruflichen Schulen Untertaunus für die beteiligten Modellschulen. Jeder/m Teilnehmer/in ist eine Lehrkraft als Ansprechpartner zugeordnet, die den Lernprozess begleitet. Je nach Bedarf gibt es vor Ort oder per E-Mail individuelle Beratung, Lerncoaching, zusätzliche Lernangebote. Der Modellversuch ist qualitativ erfolgreich und zeigt in Ablauf, Struktur und Möglichkeiten die besondere Stärke der hessischen Berufsschulen. Diese ermöglichen die Nachqualifizierung „aus einer Hand“.

Niemand weiß, wie weit seine Kräfte gehen, bis er sie versucht hat
(Johann Wolfgang von Goethe)

LEHRERINNEN AUS PALÄSTINA BESUCHTEN LES IN FRANKFURT

Auf Einladung der GEW und der Friedrich-Ebert-Stiftung besuchte am 02. Juni 2016 eine Gruppe von sechs Kolleginnen aus unterschiedlichen Schulen in Palästina die Ludwig-Erhard-Schule (LES) in Frankfurt, denn Teil des umfangreichen Besuchsprogramms in unterschiedlichen Bildungseinrichtungen war auch der Besuch einer beruflichen Schule. Aufgrund ihres vielfältigen Angebots konnte die LES interessante Einblicke bieten. Die Kolleginnen wurden im Foyer durch Schulleitung und Personalrat der LES begrüßt.

interessanten Gesprächen. Zum Beispiel wurde das Lernbüro besucht, in dem gerade eine Lerngruppe der Salzmannschule ihren Praxistag im Kooperationsprojekt „Praxis und Schule“ absolvierte. In der Fachoberschulklasse 11 kam es dann zu intensiven Gesprächen über die Bildungssysteme in Deutschland und Palästina. Ein Großteil dieser Klasse beabsichtigt momentan nach Erhalt der Fachhochschulreife ein Hochschulstudium. Besonders aufmerksam hörten die Schülerinnen und Schüler, dass dies in Palästina zwar auch die Regel sei, die meis-

Aldi ausgebildet werden, konnten sich gar nicht vorstellen, dass junge Menschen ohne Berufsausbildung und ohne Anbindung an einen Betrieb sich am Markt einen Beruf suchen müssen. In dieser Gesprächsrunde wurden die Stärken des Dualen Systems der Berufsausbildung für den Einzelnen und auch für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg ganz deutlich. Dies veranlasste die Leiterin der Delegation, Frau Daraghmah, sogar dazu, vorzuschlagen, in Kontakt zu bleiben und das Duale System der Berufsausbildung auch in ihrem Land einzuführen.



Dass die kaufmännische Schule nach dem ersten Wirtschaftsminister und „Erfinder“ der sozialen Marktwirtschaft benannt ist, bildete den Einstieg in das dreistündige Besuchsprogramm. Ein erster interessanter Austausch fand in der Pause im Lehrerzimmer statt.

Im anschließenden Rundgang wurden mehrere Klassen besucht und es kam schnell zu Fragen und

ten Absolventen dann aber keinen Beruf finden würden; die Jugendarbeitslosigkeit sei extrem hoch.

Besonderes Interesse hatten die Lehrerinnen aus Palästina am Dualen System der Berufsausbildung. Der Besuch einer Einzelhandelsklasse im 2. Ausbildungsjahr war sehr eindrucksvoll. Einzelne Schülerinnen und Schüler, die u.a. bei der Fa. Heinemann oder bei

In der abschließenden Nachbesprechung ging es auch um Fragen der Personalvertretung von Lehrerinnen und Lehrern, denn die Kolleginnen sind alle Mitglieder der palästinensischen LehrerInnengewerkschaft GUPT. Es ging um das Streikrecht von Lehrerinnen und Lehrern und darum, dass gerade an einer Berufsschule die Lehrerinnen und Lehrer Vorbildfunktion gegenüber ihren Schülerinnen und Schülern haben, wenn es um die Vertretung von Arbeitnehmerrechten und Mitbestimmung geht.

Für die LES war der Besuch der palästinensischen Frauendelegation eine echte Bereicherung, gerade an einer Schule, an der der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund sehr hoch ist und wo Erfahrungen aus unterschiedlichen Kulturkreisen aufeinandertreffen. Die Intensität der kurzen Gesprächsrunden hat das deutlich gezeigt.

Bernhard Friedrich, Quelle: <http://www.les-frankfurt.de>

Zentrale Themen waren die Planungen des HKM zur Schulleitungsausbildung, die Beschulung von Geflüchteten, Haushaltsanforderungen 2017, Oberstufen- und Abitur Verordnung (OAVO) und die Onlinereisekostenabrechnung (ZRTU). Im Bereich Berufsbildende Schulen standen die Verordnung zur Berufsschule und die Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung (BÜA) auf der Tagesordnung.

Beschulung von Geflüchteten

Der HPRLl hat in einer Stellungnahme die geänderten Klassengrößen und die mangelhafte personelle Ausstattung in InteA kritisiert. Auch die pädagogische Konzeption wurde in Frage gestellt.

Ein Erfolg der Arbeit des HPRLl und der GEW sind die für 2017 angekündigten 1.100 zusätzlichen Stellen für die Beschulung von Geflüchteten. Ob hierdurch die bisherigen Mängel (zu große Klassen, mangelhafte personelle Ausstattung und zu wenig Unterstützung) behoben werden und das pädagogische Konzept von InteA an die Erfahrungen der berufsbildenden Schulen angepasst wird, hängt vom Druck ab, der aus der Öffentlichkeit und den Schulen an die Politik herangetragen wird.

Nach Rückmeldungen, insbesondere aus selbständigen Schulen, werden Lehrkräfte für InteA befristet eingestellt, obwohl es eine klare Anweisung des HKM an die Schulämter gibt, Lehrkräfte für InteA unbefristet einzustellen. Hier werden die GEW Personalräte auf allen Ebenen sich dafür einsetzen, das Befristungsunwesen einzudämmen.

Onlinereisekostenabrechnung - ZRTU

Seit Mitte Juni 2016 ist die Abrechnung von Reisekosten nur noch online möglich. Hierzu wurden allen Kolleginnen und Kollegen in einem Schreiben Zugangsdaten übermittelt. Der HPRLl hat die Einführung in den Pilotschulämtern kritisch begleitet und wird dies weiterhin tun.

Nach Aussage der Kolleginnen und Kollegen im HKM und in der Verwaltung, die schon seit längerem nur noch online abrechnen, ist dies eine Erleichterung und die Gelder sind innerhalb kurzer Zeit auf dem Konto. Der Unterschied zu Lehrkräften ist aber, dass die Abrechnung auf Dienstrechnern und während der Arbeitszeit erfolgt.

VO Berufsschule

Das HKM legte eine Änderungsverordnung zur Berufsschule vor. Neben redaktionellen Änderungen ist die einzige wesentliche Änderung, dass in Zukunft ausreichende Leistungen in Englisch genügen, um mit Ausbildungsabschluss den Realschulabschluss zu erlangen. Hierdurch wird die Regelung in der Berufsschule mit der in allgemeinbildenden Schulen gleichgesetzt. Dies war eine Forderung, die der HPRLl und die GEW schon Anfang der 80er Jahre formuliert haben. Der lange Atem zahlt sich dann doch aus.

BÜA

Im Amtsblatt 6/2016 ist der Schulversuch für die Berufsfachschule zum Übergang in Ausbil-

dung (vergl. Artikel in diesem *insider* S. 6/7) ausgeschrieben. Relativ kurzfristig wurde der Entwurf für die Ausschreibung vorgelegt und so waren nur noch einzelne Änderungen möglich. So konnten in der Erörterung einiges klargestellt und einige Ungereimtheiten ausgeräumt werden. Nach Veröffentlichung im Amtsblatt gingen viele Nachfragen beim HPRLl ein. Diese wurden in einem Schreiben zusammengefasst und vor den Ferien ans HKM gesendet. Das Schreiben und die Antwort, wenn sie dann vorliegen sollte, können bei r.becker.gew@gmx.de angefordert werden.

Für Rückfragen hat das HKM ein Funktionspostfach eingerichtet (buea@kultus.hessen.de). Wer also Rückfragen hat, sollte diese an die Mailadresse senden und die Antworten an r.becker.gew@gmx.de bitte weiterleiten.

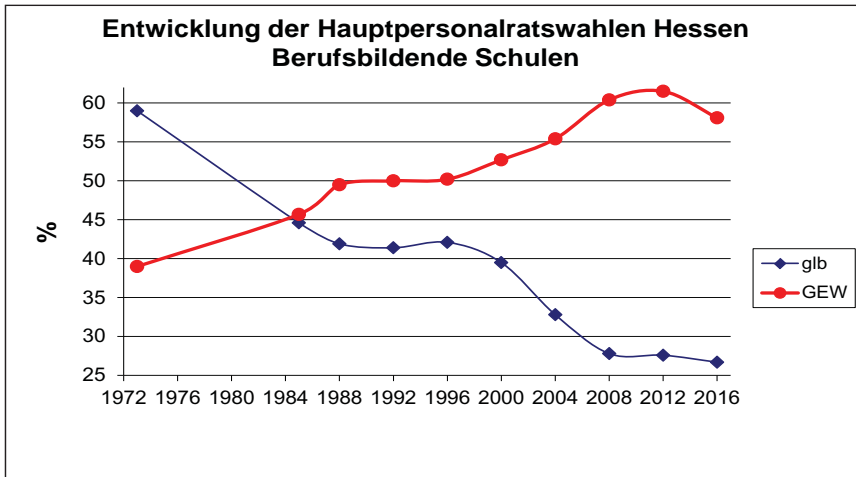
OAVO

Für die Oberstufe wurde eine umfassende Änderung vorgelegt. Zuerst wurden im April die Verbände und informell der HPRLl beteiligt und im Juni der HPRLl offiziell. Wesentliche Änderungen waren vorgesehen zu den Zugangsvoraussetzungen, zur Vorlage eines amtsärztlichen Attestes, zu Kriterien zur Bewertung sprachlicher Leistungen und zum Fehlerindex. Die Stellungnahmen von HPRLl und GEW können bei r.becker.gew@gmx.de angefordert werden.

Ralf Becker

PERSONALRATSWAHLEN 2016

GEW mit Abstand stärkste Kraft an den Berufsbildenden Schulen



58,1% bei den Hauptpersonalratswahlen, **61,1%** bei den Gesamtpersonalratswahlen und GEW-Mitglieder in allen Schulpersonalräten, das sind die Ergebnisse der Personalratswahlen 2016. Die GEW bleibt mit Abstand stärkste Kraft. Mit Ralf Becker und Bettina Happ-Rohé sind wieder zwei Berufler in der GEW-Fraktion des HPRL und mit Markus Heberling ein weiterer als Gewerkschaftsbeauftragter und erster Nachrücker. In allen Gesamtpersonalräten sind in den GEW-Fraktionen Berufler vertreten und in allen Schulpersonalräten sind GEW-Mitglieder, bei einzelnen Schulen bestehen die Personalräte ausschließlich aus GEW-Mitgliedern. Eigentlich ein Grund zur Freude, wären da nicht die Stimmenrückgänge beim Hauptpersonalrat (HPRL -3,4%) und bei den Gesamtpersonalräten (GPRL -1,2%) und die Gewinne bei den Unabhängigen.

Zu den Zahlen

- Die Zahlen sind die Berufsschulergebnisse bei den BeamtInnen. Die Angestelltenstimmen für die einzelnen Schulformen liegen

nicht vor. Bei den Angestellten erreichte die GEW über alle Schulformen hinweg 76%.

- Der Anteil der Angestellten in den Berufsbildenden Schulen ist in den letzten Jahren gestiegen.
- Von den Verlusten der GEW profitiert nicht der BeamtInnenbund, dieser verliert auch Stim-

menanteile, sondern die Unabhängigen.

- Die Verluste bei den GPRL sind prozentual geringer (-1,2%), absolut gibt es sogar einen Stimmenzuwachs (43 Stimmen). Grund ist hierfür die höhere Zahl der abgegebenen Stimmen insgesamt.
- In einigen Schulamtsbezirken gab es bei den GPRL-Wahlen Zugewinne.
- Die GEW hat seit 1972 mit unter 40 % bis 2012 mit über 60 % kontinuierlich ihren Stimmenanteil bei den HPRL-Wahlen gesteigert. Ein leichter Rückgang war irgendwann zu erwarten.

Versuch einer Analyse

Eine fundierte Analyse ist nicht möglich ohne WählerInnen-



befragung und detaillierte Wähler-Innenwanderungsanalyse, deshalb hier nur ein Versuch.

- √ Durch die Steigerung des Anteils der Angestellten in der Belegschaft und das höhere Angestelltenergebnis fallen die Stimmenverluste (-75 Stimmen bei den BeamtInnen) geringer aus oder werden sogar, wenn die Gesamtbelegschaft betrachtet werden könnte, kompensiert.
- √ Für die Gewinne der Unabhängigen könnten zwei Dinge sprechen: der allgemeinpolitische Trend geht weg von etablierten Parteien bzw. Organisationen und das Label „Unabhängig“ ist positiv besetzt, wer will schon abhängig sein.
- √ Die Unterschiede zwischen GPRLL und HPRLL sind damit zu begründen, dass die Unabhängigen nicht für alle GPRLL kandidiert haben und dass die Kandi-

datinnen und Kandidaten für die GPRLL vor Ort bekannter sind. Die Gewinnzuwächse bei einigen GPRLL in einzelnen Schulämtern könnten darauf zurückzuführen sein, dass dort Berufler für die GEW kandidierten, die in den Schulen bekannt sind.

Fazit

Ein gutes Ergebnis, wenn auch kein Jubelergebnis! Wichtig: die GEW bleibt mit Abstand die stärkste Kraft an den Berufsbildenden Schulen und das Ergebnis bestärkt die gewählten GEW-VertreterInnen in ihrer kommenden Personalratsarbeit. Dabei müssen zukünftig aber auch Wege gefunden werden, die Arbeit transparenter für alle Kolleginnen und Kollegen zu machen, die GEW-Positionen breiter ins Kollegium zu tragen und die Menschen, die dafür in den Personalräten arbeiten, vor Ort bekannter zu machen.

Zukünftige Aufgaben angehen

Eine Vielzahl von Aufgaben erwartet die Personalräte in naher Zukunft. Die Schwerpunkte sind

- Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf (Stichwort: BÜA)
- Integration Zugewanderter
- Festlegung von Fachklassenstandorten
- Lehrkräftenachwuchs
- Verbesserungen bei Besoldung und Arbeitsbelastung **und**
- das tägliche Ringen um auch kleinste Verbesserungen.

Hierzu brauchen wir eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Personalratsebenen. Hierfür steht die GEW!

Ralf Becker

GEW-ler im HPRLL



Ralf Becker

Schwerpunkte: berufliche Bildung; Verbetriebswirtschaftlichung der Schulen; Ranglisteneinstellungen und Versetzungen, Aus-, Fort- und Weiterbildung der Berufsschullehrkräfte; Schulen für Erwachsene

Kontakt: 06142 838880;
r.becker.gew@gmx.de



Bettina Happ-Rohé

Schwerpunkte:

Vollzeitformen der berufsbildenden Schulen; Referendarzuweisung; Berufsorientierung; Selbstständige Schule; Arbeitsbelastungen

Kontakt: 069 85803724;
Bettina.Gentiana@t-online.de



Markus Heberling

Schwerpunkte:

berufliche Bildung; gewerbliche Berufsschule; at. Fachlehrende; Beamtenrecht, Tarif und Besoldung

Kontakt: 06051 883408;
mheberling@gew-gelnhausen.de

Wahlen 2016 zum Hauptpersonalrat Berufliche Schulen

	GEW		DLH		VBE		UL	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Darmstadt und Darmstadt- Dieburg	226	57,8	103	26,3	15	3,8	47	12,0
Groß-Gerau und Main-Taunus	191	65,2	52	17,7	7	2,4	43	14,7
Rheingau-Taunus und Wiesbaden	211	56,7	118	31,7	8	2,2	35	9,4
Stadt- und Landkeis Offenbach	203	63,2	71	22,1	5	1,6	42	13,1
Main-Kinzig	243	60,3	114	28,3	8	2,0	38	9,4
Hochtaunus und Wetterau	172	47,3	109	29,9	9	2,5	74	20,3
Bergstraße und Odenwald	128	48,5	113	42,8	6	2,3	17	6,4
Summe Südhessen	1374	57,1	680	28,2	58	2,4	296	12,3
Unterschied zu 2012	-98	-3,5	-21	-0,6	16	0,7	80	3,4
Summe Frankfurt	516	69,8	107	14,5	19	2,6	97	13,1
Unterschied zu 2012	4	-5,6	-7	-2,3	7	0,8	56	7,1
Marburg / Biedenkopf	217	62,5	79	22,8	2	0,6	49	14,1
Lahn-Dill und Limburg/Weilburg	317	49,8	160	25,2	32	5,0	127	20,0
Gießen und Vogelsberg	341	66,6	102	19,9	6	1,2	63	12,3
Summe Mittelhessen	875	58,5	341	22,8	40	2,7	239	16,0
Unterschied zu 2012	62	-2,5	23	-1,1	13	0,7	65	2,9
Stadt und Landkreis Kassel	341	60,2	135	23,9	16	2,8	74	13,1
Schwalm-Eder und Waldeck/Frankenberg	171	54,6	121	38,7	3	1,0	18	5,8
Hersfeld- Rothenburg und Werra-Meißner	90	42,1	91	42,5	12	5,6	21	9,8
Landkreis Fulda	156	47,4	142	43,2	8	2,4	23	7,0
Summe Nordhessen	758	53,3	489	34,4	39	2,7	136	9,6
Unterschied zu 2012	-43	-3,5	30	0,1	22	1,5	27	1,9
HESSEN	3523	58,1	1617	26,7	156	2,6	768	12,7
Unterschied zu 2012	-75	-3,4	0	-0,9	58	0,9	228	3,5

neue Publikationen

Basiswissen Lehrerbildung: Schule und Unterricht – Lehren und Lernen.

J. Möller, M. Köller, T. Riecke-
Baulecke (Hrsg.)

Aus der Professionsforschung ist bekannt, dass Lehrkräfte erfolgreicher sind, wenn sie über ein breites und gut miteinander vernetztes Wissen in den Fachwissenschaften, den Fachdidaktiken und den Bildungswissenschaften verfügen. Worin aber besteht genau das Basiswissen, um erfolgreich Schule und Unterricht gestalten, den Bildungs- und Erziehungsauftrag von Schule möglichst gut umsetzen zu können?

Für den Bereich der Bildungswissenschaften, dazu zählen vor allem die Erziehungswissenschaft und die Pädagogische Psychologie, gibt dieses Buch Antworten. Renommiertere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellen in kompakter und anschaulicher Weise Erkenntnisse und Theorien vor, die zum State of the Art des Lehrerberufs gehören.

Präsentiert wird das fachübergreifende Basiswissen für das Studium, das Referendariat und die Lehrerfortbildung.

ISBN 978-3-7800-4844-8

Lehren

Friedrich Jahresheft 2016

In der didaktischen Diskussion um die so genannte Neue Lern-

kultur (selbstgesteuertes und kooperatives Lernen, Individualisierung und Kompetenzorientierung von Unterricht) tritt der Begriff „Lehren“, der doch die Tätigkeiten eines ganzen Berufsstands beschreibt, in den Hintergrund. Beschworen wird das Bild des Lernbegleiters, Coaches und Ermöglichers – das Lehren verblasst hinter diesen neuen Zuschreibungen. Ist das Lehren also keine relevante Kategorie mehr für Schule und Bildungserfolg?



Lehren ist besonders seit der Hattie-Studie wieder ein Kernthema. Denn: Trotz der Hinwendung zum Lernen – den Lernbüros, der Kompetenzraster, des Outcome – wird in den Klassenräumen gelehrt. Lehren findet tagtäglich an deutschen Schulen statt und ist nach wie vor zentraler Teil der pädagogischen Professionalität von Lehrerinnen und Lehrern. Mit diesem Thema setzt das Friedrich Jahresheft einen (neuen) Akzent, der die Bedeutung des Lehrens in der Diskussion um guten Unterricht und Professionalität zu klären versucht.

Digitale Hysterie

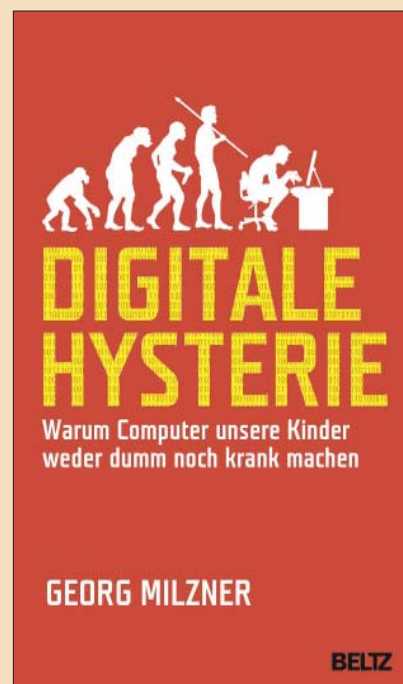
Warum Computer unsere Kinder weder dumm noch krank machen

Georg Milzner

Nachdem wir im Insider 3/2015 das Buch von Prof. M. Spitzer „Digitale Demenz – Wie wir uns und unsere Kinder um den Verstand bringen“ besprochen wird hier auf die „Gegenrede“ von Georg Milzner hingewiesen. Er plädiert für Augenmaß und Offenheit, denn in vielen Familien verberge sich hinter dem Computerproblem ein Beziehungsproblem.

Kritisch und ohne die Risiken zu verschweigen beleuchtet der Psychotherapeut den Umgang der Kinder und Jugendlichen mit den digitalen Medien und stellt fest: Computerkinder sind viel gesünder, sozialer und intelligenter als ihr Ruf!

ISBN 978-3-407-86406-2



WIE KANN'S GEHEN?! GEW-FACHTAGUNG ZU INTEA

Am 30.5. veranstaltete die GEW Hessen eine ganztägige Tagung für Lehrkräfte, die geflüchtete und zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene an Berufsbildenden Schulen und Schulen für Erwachsene in InteA-Klassen unterrichten. Über 120 Kolleginnen und Kollegen nahmen das Angebot an.

Die Tagung hatte zum einen das Ziel, den Kolleginnen und Kollegen eine Fortbildung zum Thema anzubieten und Raum zu schaffen, um sich auszutauschen. Hierzu erläuterte Frau Prof. Dr. Michalak im Einführungsvortrag anschaulich die Grundzüge der Didaktik des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung des Fachspracherwerbs. In den Workshops am Nachmittag war dann Zeit, sich zu den Themen Integration Geflüchteter in der Schule, Umgang mit Traumata und Alphabetisierung auszutauschen.

Zum anderen wurde Raum geschaffen, das hessische Konzept InteA kritisch zu reflektieren und Forderungen zu entwickeln. Im Anschluss an das Einstiegsreferat stellte Martin Neumann von der GEW Hamburg das Modell AV M Dual vor, das in Hamburg umgesetzt wird. Es sieht Ganztagsunterricht, berufsorientierten Spracherwerb, sozialpädagogische Betreuung und individuelle Förderung vor und im Gegensatz zu Hessen

ist es stark an die bereits praktizierte Ausbildungsvorbereitung angelehnt. Zum Abschluss der Tagung wurden die Forderungen der GEW Hessen vorgestellt und von den Kolleginnen und Kollegen ergänzt.

Forderungen – Ein Auszug

In InteA müssen zumindest die gleichen Rahmenbedingungen wie in den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung realisiert werden. Aufgrund der vielschichtigen Anforderungen werden eine maximale Klassengröße von 12 und eine Stelle pro Klasse zur sozialpädagogischen Unterstützung als notwendig gesehen. Der Erwerb von Schulabschlüssen soll nicht durch externe Prüfungen erfolgen, sondern nach der BzB-Verordnung. InteA soll so ausgerichtet werden, dass ein möglichst schneller Übergang in Regelformen möglich ist. Die Sprachförderung muss auch in Regelformen weitergeführt werden.

Für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte müssen mehr und qualitativ hochwertige Fortbildungen angeboten werden, insbesondere zu den Themen Traumatisierung und Alphabetisierung. Das HKM muss Mittel zur Erarbeitung von Materialien einsetzen, wie z. B. in Bayern und im Saarland. Die Weiterbildungsmaßnahmen zu Deutsch

als Zweitsprache sollen für befristet Beschäftigte und at-Fachlehrende, die in InteA unterrichten, geöffnet werden.

Ein Skandal ist, dass viele Lehrkräfte, die in InteA eingesetzt sind und über 1. und 2. Staatsexamen verfügen, befristete Verträge haben; dies vor dem Hintergrund, dass das HKM die klare Ansage gegenüber den Schulämtern gemacht hat, dass InteA Lehrkräfte unbefristet eingestellt werden sollen. Hier wird die GEW nicht nachlassen, über ihre Haupt-, Gesamt- und Schulpersonalräte eine Entfristung der Kolleginnen und Kollegen zu erreichen und die Befristungspraxis zu bekämpfen.

Fazit

Es war eine durchaus gelungene Veranstaltung mit vielen Anregungen für die Kolleginnen und Kollegen wie auch für die GEW. Wir müssen uns an allen Stellen dafür einsetzen, dass die Bedingungen in InteA verbessert werden und unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort unterstützen, damit sie ihre Arbeit mit dem bisherigen Engagement auch weiter führen können und nicht resignieren und wir somit dem Ziel einer gelingenden Integration einen Schritt näher kommen.

Ralf Becker



RÜCKENWIND FÜR PRODUKTIONSSCHULEN IN HESSEN

Empfehlung des Landesausschusses für Berufliche Bildung vom 27.06.2016

Vorbemerkung

Produktionsschulen haben sich seit vielen Jahren und zunehmend in Deutschland und auch in Hessen als schulische und außerschulische Einrichtungen etabliert, die für junge Menschen ein besonderes Angebot im Übergangsbereich zwischen allgemein bildender Schule und einer Berufsausbildung bzw. einem weiterführenden schulischen Bildungsgang eröffnen. In Anerkennung dessen formuliert der Koalitionsvertrag zwischen der CDU Hessen und Bündnis 90/Die Grünen Hessen für die 19. Wahlperiode des Hessischen Landtags das Ziel, jedem jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen und das sog. Übergangssystem Schule-Beruf zu reformieren. Produktionsschulen werden hierbei explizit als ein Baustein gesehen. Auch die AG 4 des Hessischen Bildungsgipfels schlägt in ihrem Empfehlungspapier Produktionsschulen im Segment Ausbildungsvorbereitung, aber auch im Segment Berufsausbildung vor.

Produktionsschulen richten sich an junge Menschen zwischen 15 und 27 Jahren, die den Übergang in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt ohne zusätzliche Unterstützung kaum bewältigen. Unter ihnen befinden sich Jugendliche und junge Erwachsene, die berufliche Orientierung brauchen, Schulabbrecher, Jugendliche ohne Schulabschluss, Ausbildungsabbrecher, Menschen mit Behinderungen, Quereinsteiger und Langzeitarbeitslose. Auch für die Integration einer ständig steigenden Zahl unbegleiteter, volljähriger oder nicht volljähriger Flüchtlinge in die Gesellschaft, in Ausbildung und Arbeit, können die Produktionsschulen aufgrund ihrer

pädagogischen Arbeitsweise eine wichtige Brücke darstellen.

Werkpädagogik: Übersicht über niedrigschwellige Förderangebote

Jugendwerkstätten und Produktionsschulen sind werkpädagogische Förderangebote im Übergang Schule-Beruf, die im Rahmen von Landesprogrammen gefördert werden. Betrachtet man die Angebote bundesweit, so stellt sich heraus, dass es eine Vielfalt an Maßnahmen gibt in Bezug auf Konzepte, Zielgruppen, Finanzierung, die unter den beiden Begriffen der Jugendwerkstatt beziehungsweise der Produktionsschule zusammengefasst werden können. Um eine Übersicht über diese niedrigschwelligen Förderangebote für junge Menschen zu geben, hat der PARITÄTISCHE im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit eine Arbeitshilfe herausgegeben.

[Der PARITÄTISCHE: Landesgeförderte Jugendwerkstätten und Produktionsschulen](#)

Eine Produktionsschule entwickelt Orientierungs-, Vorbereitungs- und Qualifizierungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene, um ihre berufliche und soziale Integration zu ermöglichen. Die zentrale Zielsetzung der Produktionsschule besteht darin, junge Menschen in einem produktionsorientierten Arbeitszusammenhang zu befähigen, in Lebens- und Arbeitssituationen kompetent zu handeln. Dabei sollen die jungen Menschen unter

produktionsorientierten Arbeitsbedingungen

- ✓ Fertigkeiten und Kenntnisse
- ✓ Arbeitstugenden und Leistungsbereitschaft
- ✓ Sozialverhalten und Verantwortungsbewusstsein entwickeln sowie
- ✓ ihre Persönlichkeit stärken,

um so im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung Orientierung und Stärkung zu erfahren und Perspektiven entwickeln zu können.

Die vorhandenen Organisationsformen von Produktionsschulen sind unterschiedlich und regional ausgerichtet. Träger von Produktionsschulen sind Berufliche Schulen, Kommunen, Freie Träger und Kooperationen zwischen Freien Trägern und Beruflichen Schulen. Entscheidend für eine nachhaltige pädagogische Arbeit an Produktionsschule ist das Einhalten von Qualitätsstandards und nicht die Art der Trägerschaft. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Publikation „Qualitätsstandards des Bundesverbands der Produktionsschulen e.V.“

Der Landesausschuss empfiehlt, in einer innerministeriellen Arbeitsgruppe (Kultus,- Sozial- und Wirtschaftsministerium) die Grundlagen für den Aufbau und einen gesicherten Betrieb von Produktionsschulen zu erarbeiten. Dabei sollten die folgenden Punkte Berücksichtigung finden:

1. Die Einrichtung und der Betrieb von Produktionsschulen ist als eine, in Verbindung mit den Kommunen als Schul- und Jugendhilfeträger bzw. den

Trägern kommunaler Arbeitsförderung und den Leistungserbringern des Bundes, auf Dauer angelegte Aufgabe des Landes Hessen anzulegen.

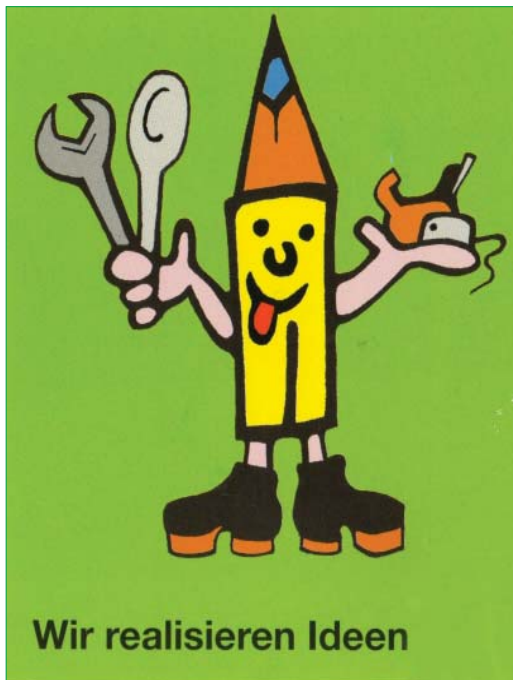
Mittel aus den Bereichen SGB II, SGB III und SGB VIII mit ein. Produktionsschulen erhalten somit ein verlässliches Budget als Finanzierungsrahmen.

5. Für Produktionsschulen ist eine rechtliche Verortung und Standortbestimmung im Rahmen des Hessischen Schulgesetzes und der Sozialgesetzbücher notwendig.

2. Die Förderung der jungen Menschen sowie die Finanzierung der bestehenden Produktionsschulen und die Einrichtung von neuen Produktionsschulen erfolgt im Rahmen einer ministeriumsübergreifenden Strategie.

3. Kommunale Interessenslagen, Bedarfe und Pflichten (Jugend- und Jugendberufshilfe) sind einzubeziehen. (unterschiedliche Trägerkonstellationen)

4. Neben einer haushaltsrechtlich abzusichernden Grundfinanzierung durch die hessische Landesregierung fließen



6. Die verlängerte Vollzeit-schulpflicht wie auch die Wahrnehmung des Rechts auf Berufsschulunterricht kann in Produktionsschulen – soweit diese in Kooperation mit berufsbildenden Schulen organisiert sind – erfüllt werden.

7. Die Erfahrungen und Kompetenzen der bestehenden Produktionsschulen und des Landes- und Bundesverbands der Produktionsschulen sollen in einem weiteren Schritt in die Konzeptionsentwicklung mit einbezogen werden. (siehe hierzu: AG4 Bildungsgipfel)

Der Landesausschuss für Berufsbildung ist das höchste Beratungsgremium in Sachen Berufsbildung für die Landesregierung. Er ist paritätisch besetzt, die gesetzliche Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz.

Kommentar und letzte Meldung

Die Empfehlung des LAB ist eine wichtige Unterstützung für die hessischen Produktionsschulen, die mit ihrem besonderen pädagogischen Profil eine Lücke im Bereich der Benachteiligtenförderung schließen. Man kann nur hoffen, dass die hess. Landesregierung diese Empfehlung ernst nimmt und die vorgeschlagenen Schritte geht.

Nach letzten Meldungen aus gut unterrichteten Kreisen wird bei der anstehenden Novellierung der § 60 (3) des Hess. Schulgesetzes um die Produktionsschulen wie folgt erweitert:

„Die nach § 59 Abs. 3 verlängerte Vollzeitschulpflicht kann durch den Besuch einer Schule im Bereich der Mittelstufe (Sekundarstufe I), einer beruflichen Vollzeitschule oder des außerschulischen Bildungsangebotes einer Produktionsschule erfüllt werden.

Zwischen Produktionsschulen und beruflichen Schulen können mit Genehmigung der Schulaufsichtsbe-

hörde Kooperationen vereinbart werden“.

Mit dieser Erweiterung ist in Hessen die Produktionsschule auch gesetzlich anerkannt. Dass Produktionsschulen und berufliche Schulen Kooperationen vereinbaren können bedeutet konkret, dass z.B. eine BVJ-Klasse in eine Produktionsschule gehen kann und die der beruflichen Schule dafür zugewiesenen Ressourcen (auch Lehrerstunden oder das Geld dafür) in die Produktionsschule eingespeist werden können.

Alles in allem: es besteht begründete Hoffnung für die Produktionsschulen, dass sie auch in Hessen in naher Zukunft aus ihrer gesetzlich und finanziell unsicheren Situation herauskommen und denjenigen jungen Menschen, für die die Produktionsschule die bessere Alternative ist, ein solches Angebot eröffnen können.

Dieter Staudt

13. MÄRZ 2016: POLITISCHE ZÄSUR IN DEUTSCHLAND

Die drei Landtagswahlen in Baden-Württemberg (B-W), Rheinland-Pfalz (R-P) und in Sachsen-Anhalt (S-A) sowie die Kommunalwahlen in Hessen dürften wohl langfristig die (partei-) politische Tektonik in Deutschland verändern. Die Gewerkschaften werden davon betroffen sein, auch die GEW in Hessen.

Untaugliches Links-Rechts-Schema

In fest gefügten politischen Gruppen, auch in den Gewerkschaften, werden Entscheidungen der Parteien recht schnell, nicht selten unreflektiert, in ein Links-Rechts-Schema eingeordnet, mit Zuordnungen zu CDU/CSU und SPD. Das erspart das Denken. Die Einordnung funktioniert aber nicht mehr. Beispiele: Griechenland-Krise, TTIP, Migration, Flüchtlingskrise. Nicht nur in den drei Parteien der Berliner „Großen Koalition“, sondern quer durch alle anderen Parteien sind die jeweiligen innerparteilichen Diskussionen kontrovers.

Die Unterscheidung „links“ – „rechts“ im Sinne politischer Richtungsbegriffe hat vermutlich ihren Ursprung in der Geschichte der verfassungsgebenden Französischen Nationalversammlung von 1789 (möglich auch 1791) nach der Französischen Revolution, und zwar in der Sitzordnung. Die linke Seite („le côté gauche“) war von den revolutionären republikanischen Abgeordneten, die rechte Seite („le côté droit“) von eher zurückhaltenden und der Monarchie freundlich gesinnten Abgeordneten besetzt.

Diese Zuordnung bestimmt bis heute die Sprache im politischen Alltag. Daraus leiten sich typologisch weitere Gegensatzpaare ab, wie „egalitär“ – „elitär“, „progressiv“ – „konservativ“, „internationalistisch“ – „nationalistisch“. Darauf basiert auch die Skala links-

extrem – linksradikal – links – Mitte – rechts – rechtsradikal – rechts-extrem. Wer nun diese ergänzenden Attribute heute auf einen bestimmten, konkreten politischen Sachverhalt anwendet, um sodann eine bestimmte Partei dem Links-Rechts-Schema zuzuordnen, wird mittlerweile meist scheitern. Und so ist nur folgerichtig, dass in Deutschland Politologen, Parteienforscher, Wahlanalysiker und -forscher unabhängig von ihrer politischen Ausrichtung dieses Schema kritisieren, weil es kaum mehr zur Erklärung taugt. Warum bestimmt es aber weiterhin den politischen Alltag, auch die Arbeit in den Gewerkschaften? Vermutlich, weil das Beharren auf der eigenen Meinung einfacher und bequemer ist als sie zu ändern. Letzteres kostet nämlich Kraft.

Diesseits der Union ...

Werde es eine linke Mehrheit in Deutschland geben, so *Willy Brandt* (SPD) in Kohls-Deutschland, als die Berliner Mauer fiel. Deutschland ist heute weiter denn je von Brandts linksvisionärer Hoffnung entfernt. In den aktuellen theoretischen Schriften wird das linke Lager als theorieelos, orientierungslos, schwach, ja sogar marginalisiert beurteilt. Pragmatisches Gewurstel kennzeichne vor allem die SPD in Berlin, auch in einigen Bundesländern. Sie müsste Antworten auf Zukunftsfragen geben.

Ähnlich sieht es außerhalb Deutschlands aus. Bei neun von zwölf europäischen Gängen zu nationalen Wahlen in 2015 wurden Parteien der linken Mitte und Po-

pulisten von Linksaußen lediglich zweite Sieger. Den rechtsgeführten Regierungen in 26 europäischen Staaten stehen nur noch 13 linksgeführte Regierungen gegenüber. Auch in Frankreich nähert sich die Regenschaft der Sozialistischen Partei unter *François Hollande* ihrem Ende. Im Gegensatz zu Deutschland bestimmt in Europa das Links-Rechts-Schema jedoch weiterhin den politischen Alltag. Dies wird nicht ohne Konsequenzen auch für Deutschland und seine Gewerkschaften sein, weil alle rechtsgeführten europäischen Regierungen erkennbar arbeitgeberfreundlich gesinnt sind.

Doch jenseits der Union ...

hat sich seit den Landtagswahlen keine Partei mit der AfD etabliert, die dem „rechtskonservativen Milieu“ zugeschrieben wird. In den Medien wurde sie zunächst ignoriert, dann verteufelt, schließlich sogar hofiert. Mit ihrer Kampagne „Lügenpresse“ schaffte sie es wie keine andere etablierte Partei, in den letzten Wochen vor den Wahlen in den vier prominenten Talksendungen des Ersten und Zweiten Fernsehens mit Personen aus der Führungsspitze stets vertreten zu sein. Dort erfuhr sie auf höchst preiswerte Art eine höchst effiziente Aufwertung. Im Prinzip gingen ARD und ZDF in die selbst erstellte Falle: sie eigentlich zu meiden, sie dann aber umso stärker medienwirksam zu präsentieren. Hilflös auch die öffentlichen Zuschreibungen mit Attributen wie *rassistisch*, *rechtsnationalistisch*, *rechtsnational*, *rechtskonservativ*,

rechtspatriotisch, rechtspopulistisch, konservativ. Die AfD sei auch eine Partei der *Protest- und Wutbürger*, die den Widerstand gegen die Regierung(en) organisiert, schließlich ein Sammelbecken für die sozial Deklassierten. AfD und vor allem die Linkspartei seien demzufolge Antipoden im Parteienspektrum. Doch stimmt diese Zuschreibung in dieser absoluten Aussage?

Hier helfen die Wahlanalysen mit den Wählerwanderungen weiter. Als Fakten entziehen sie sich spekulativen Analysen. Demnach hat die AfD in einem nicht unbeträchtlichem Umfang von den Wählerwanderungen der anderen Parteien profitiert.

Wählerwanderungen zur AfD

Woher stammen die Stimmen für die AfD in den drei Bundesländern? Die Ergebnisse überraschen (Angaben in Tsd.).

B-W: Nichtwähler 207 – CDU 188 – SPD 88 – Grünen 68 – Linke 22 – FDP 18

R-P: Nichtwähler 77 – CDU 46 – Sonstige 43 – SPD 34 – Linke 11 – FDP 8 – Grünen 5

S-A: Nichtwähler 104 – CDU 38 – Linke 29 – SPD 21 – Sonstige 21 – FDP 6 – Grünen 3

Drei Länder: Nichtwähler 388 – CDU 272 – SPD 143 – Grünen 76 – Sonstige 64 – Linke 62 – FDP 32

Fazit: Die AfD als arbeitnehmer-/gewerkschaftsfeindliche Partei hat in den drei Bundesländern mehr Stimmen von allen anderen Parteien erhalten als von Nichtwählern. Viele ehemalige Wählerinnen und Wähler von SPD (88 Tsd.) und Grünen (68 Tsd.), auf der der AfD gegenüber liegenden politischen Seite positioniert, haben in B-W die

AfD gewählt. In R-P haben mehr ehemalige Linke (11 Tsd.) für die AfD votiert als jeweils ehemalige Grünen (8 Tsd.) oder FDP (5 Tsd.). Schließlich S-A. Nach Nichtwählern (104 Tsd.) und CDU (38 Tsd.) wechselten bereits an dritter Position ehemalige Wählerinnen und Wähler der Linken (29 Tsd.) zur AfD. Gesamtbilanz: Werden die Wählerwanderungen in B-W, R-P



und S-A adiiert, so erhält die AfD mehr Stimmen von den Grünen (76 Tsd.) als von der Linken (62 Tsd.). Wert- und Strukturkonservatismus könnten Erklärungshilfen bieten.

Spätestens hier stellt sich die Frage, was „links – rechts“ noch politisch substantiell bedeutet. Die Wahlanalysen gehen insgesamt davon aus, dass diese Wählerwanderungen stark vom normativen Verhalten als Wut- oder Protestbürger geprägt sind. Sollte dies zutreffen, dann müssen sich die Gewerkschaften darauf einstellen, dass früher Menschen ihre Stimme auch den Linken, der SPD und den Grünen (B-W) gaben, die bei Teilen dieser Parteien wahrlich kaum etwas mit Gewerkschaften am Hut hatten.

Ampel, Kenia, Kiwi und GroKo

Die Berliner Flüchtlingspolitik war das bestimmende Thema bei den drei Landtagswahlen. Der Urnengang sollte zu einem „Denkzettel“ für *Merkel* werden. Landes-

politische Themen spielten nur eine Nebenrolle, so auch die Bildungspolitik. Nach Umfragen vor den Wahlen hatte sie lediglich für ein Fünftel der Wahlbevölkerung Relevanz. Kaum Wunder, dass Bildung zur Investition (in sie) verkürzt wurde. Gemeint waren damit vorrangig zwei unstrittige Sachverhalte: Sanierung verrotteter Schulgebäude und Einstellung zusätzlicher Lehrkräfte für das Unterrichten von Flüchtlingskindern. Im Wesentlichen war es das, wenig ermutigend für die Lehrgewerkschaft. Die Zeiten, wo wirkmächtige Bündnisse mit Eltern, Schülerinnen und Schülern und mit dem so firmierendem linken Parteilager geschmiedet wurden, sind eher vorbei.

Schwierig sind auch die Regierungsbildungen wegen des erheblichen Stimmenanteils der AfD geworden, keine Quantité négligable. Die traditionellen Koalitionen mit Senior- und einem Juniorpartner kommen nicht mehr zustande. Und die große Koalition, wie die GroKo in Berlin, wird nur als letzte Wahl (für Krisenzeiten) gesehen. Neue Farbkombinationen werden künftig die politische Landschaft bestimmen. In Magdeburg die „Kenia-Koalition“: Schwarz, Rot, Grün mit CDU, SPD und Grünen. In Mainz die „Ampel-Koalition“: Rot, Gelb, Grün mit SPD, FDP und Grünen. Schließlich in Stuttgart die „Kiwi-Koalition“: Grün, Schwarz mit Grünen und CDU.

Die Zahl der Flüchtlinge, die nach Deutschland wollen, wird aufgrund des Flüchtlingspakts zwischen der Europäischen Union und der Türkei vom 18. März zurückgehen. Damit wird der AfD ein Stück aus dem Nährboden für ihre Zustimmung genommen. Gleichwohl wird sie in der Republik vermutlich in den nächsten Jahren etwa acht bis zehn Prozent in den westlichen Bundesländern, deutlich darüber in den östlichen liegen.

Schon heute ist sie in acht der 16 Landesparlamente vertreten. Sie stößt in ein Vakuum, welches die in die Mitte gerückte CDU rechts hinterlassen hat. Bei Arbeitslosen und Arbeitern (SPD, Achtung!) hat sie Wahlergebnisse zwischen 24 % in R-P und 38 % in S-A erzielt. Eine Milchmädchenrechnung ist anzunehmen, sie würde als Protestpartei bald von der politischen Bühne verschwinden. Die AfD gibt sich gerne als „Partei der kleinen Leute“ – ein Widerspruch zu ihren programmatischen Wahlaussagen, die eher „dem Kapital“ zugeneigt sind. Wer die AfD klein halten will, darf sie nicht dämonisieren, sonst erhält sie weiteren Zuspruch und Zulauf. Stattdessen: sich mit ihr und Ihren Inhalten öffentlich auseinandersetzen, Widersprüche aufdecken, beharrlich nachfragen und nachhaken. Dies gilt vor allem für ihren Schwenk ins Lager von Pegida jenseits des Rechtskonservatismus nach den Wahlen.



Die abnehmende Resonanz für die großen Volksparteien CDU/CSU und SPD wird damit erklärt, dass sie sich inhaltlich fast nicht mehr voneinander unterscheiden, sondern quasi schon als „Blockpartei“ gesehen werden. *Merkel* hat ihrer Partei mit dem Ausstieg aus Atomkraft und Wehrpflicht, mit neuer Familienpolitik, Frauenquote und Mindestlohn Neuerungen zugemutet, die für ihr konservatives Wählerklientel Zumutungen sind. Die neue inhaltliche Profilierung hatte Parteiaustritte und Wählerwanderungen zu anderen Parteien zur Folge. Die SPD kennt die Probleme mit einer neuen Profilierung gar nicht mehr. Ihre „soziale Kernkompetenz“, so die Medien, sei weggebrochen, sie sei langweilig, mit zu viel Pragmatismus, „wirke

altbacken und männlich“, ihr fehle es an einem „Generationen übergreifenden Projekt“, nicht mehr wählbar, „wenn überall der Sachzwang regiert“. Landauf landab predigt sie das Mantra von „Bildung ist Investition“. Sonstige Inhalte, die sich im Grundsatz von CDU-Positionen deutlich unterscheiden, bislang Fehlanzeige.

Auf wen kann die GEW überhaupt setzen, bei welchen kleineren Parteien? Die Linke ist in der Syrien- und Flüchtlingsfrage zerstritten, im Osten Deutschlands mitnichten progressiv, vielmehr traditionalistisch, hat kaum noch eine Machtoption. Die FDP muss sich neu sortieren. In R-P wird sie erstmals seit Jahren wieder auf der Regierungsbank in einem Bundesland sitzen, zusammen mit SPD

und Grünen. Und die Grünen? In den Jahren ihrer Entstehung vom Primat der Ökologie geleitet, bediente sie in der Folgezeit ein linksliberales Spektrum mit inhaltlich beliebigen Themen. Und jetzt nach dem 13. März? Ein Wahldebakel in R-P und S-A, zugleich aber ein grandioser Sieg in B-W mit wertkonservativen Vorstellungen in der Struktur-, Finanz-, Haushalts- und Wirtschaftspolitik, die auch der CDU zur Zierde gereichen könnte. Die einst grüne Reform dürfte zum Stillstand kommen. Kann die GEW an dieser Partei, deren Kern zunehmend schwarz mit grünem Pinselstrich auf der Außenhaut wird, überhaupt noch andocken?

Folgen für die Hessenwahl 2018

Im Herbst 2018 wird der neue hessische Landtag gewählt. Die letzte Wählerumfrage vom 18.4.2016 (*Forsa*) sieht die CDU bei 33 %, die SPD bei 27 %, die AfD bei 10 %, die Grünen bei 11 %, die Linke bei 6 %, die FDP bei 7 % und die Sons-

tigen bei 6 %. Wie stets dürften der Wahlausgang im Hinblick auf den Einzug in den Hessischen Landtag knapp und die Koalitions- und Regierungsbildung schwierig werden. In beiden Fällen wäre aber die schwarz-grüne Regierungsmehrheit futsch und nur eine GroKo oder ein Jamaika-Bündnis (Schwarz, Grün, Gelb) möglich.

Auf jeden Fall wird die CDU die Regierung bilden. Je nach Koalitionspartner(n) könnte der Bildungszug wieder Fahrt aufnehmen, vor allem mit der SPD. Sollte es ihr gelingen, nicht nur im Bildungsbereich, sondern in allen Themenfeldern das besagte „Generationen übergreifende Zukunftsprojekt“ zu entwickeln, hat sie Chancen für eine Regierungsbildung. Kleines Karo hilft nicht weiter, große Würfe sind gefragt. Ob „r2g“, (ROT-ROT-GRÜN), die Bewegung für fortschrittliche Politik, in rund zwei Jahren eine Machtposition haben wird? Zurzeit nicht vorstellbar. Von Grünen und der FDP ist in der Bildungspolitik eher Stillstand zu erwarten.

Aber auch die hessische GEW ist gefordert. Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und Gehaltserhöhungen sind berechtigt, betreffen aber alle Beschäftigten im Land, nicht nur die Lehrkräfte. Forderungen nach gelingender Migration, Inklusion in allen Schulformen, umfassender, nicht zergliederter Lehrkräftebildung, prinzipiell gebührenfreier Bildung sind am besten modellhaft zu konkretisieren. Der Finanzierungsbedarf ist, wie die GEW das früher stets machte, zu berechnen, damit die Wünsche erfüllt und nicht zur Makulatur werden. Nur so wird die GEW eine Chance haben, dass ihre Vorstellungen Eingang in die Wahlprogramme der Parteien und vielleicht auch in die Koalitionsvereinbarungen finden.

Joachim Euler

EVALUATION DES BERUFSBILDUNGSGESETZES

Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung PM 001 - 13.04.2016

Das Berufsbildungsgesetz gibt die Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung vor. Es legt bundeseinheitliche Standards zur Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben fest und sichert die Qualität der Ausbildung. Das mit dem Berufsbildungsreformgesetz im Jahr 2005 vollständig novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) aus dem Jahr 1969 bietet hierfür den rechtlichen Rahmen und wurde nun durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) evaluiert.

Im Koalitionsvertrag für die 18. Wahlperiode vom 27. November

2013 hatten die Koalitionspartner mit Blick auf das BBiG folgendes vereinbart: „Wir werden das Berufsbildungsgesetz evaluieren und Anpassungen prüfen, insbesondere in Hinblick auf die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Stärkung der Ausbildungsqualität und gestufter Ausbildungen, die Bildung von Berufsfamilien und die Sicherung des Ehrenamtes in den Prüfungsgremien“ (S. 31 Koalitionsvertrag). Dieser Evaluationsauftrag an das BMBF wurde mit dem vorliegenden Bericht umgesetzt.

Zusammenfassend wurde festge-

stellt, dass das Berufsbildungsgesetz sich bewährt hat. Die letzte Novelle des Gesetzes aus dem Jahr 2005 ist von der Praxis weitgehend und sehr gut aufgenommen worden. So bietet das BBiG einerseits einen verlässlichen rechtlichen Orientierungsrahmen und andererseits den erforderlichen Handlungsspielraum. Ein Bedarf für grundlegende oder systemische Änderungen im BBiG wurde daher im Rahmen der Überprüfung nicht festgestellt.

Der Bericht kann auf der Webseite des BMBF als PDF-Datei heruntergeladen werden: [Evaluierungsbericht](#).

UNAMBITIONIERT, TECHNISCH, REALITÄTSFREMD:

Die DGB-Jugend zum BBiG-Evaluationsbericht

Die Bundesregierung hatte sich in ihrem Koalitionsvertrag von 2013 die Novellierung auf die Fahnen geschrieben. «Mit diesem Bericht beweist das Ministerium, dass die Regierung keinerlei Interesse an der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen hat», kritisiert Florian Haggemiller, Bundesjugendsekretär des DGB.

«Der Bericht ist unambitioniert, technisch und realitätsfremd. Mit dem Ausbildungsreport weist die DGB-Jugend Jahr für Jahr auf Missstände im dualen Ausbildungssystem hin. Es ist beschämend, dass Teile der Bundesregierung dies ignorieren und keinen Handlungsbedarf sehen, das Gesetz im Sinne der Auszubildenden besser zu machen.»

Im Evaluationsbericht, der eine Analyse der Ausbildungsbedingungen aus Sicht des BMBF darstellt und Grundlage für die Novellierung sein soll, taucht

insgesamt 27-mal der Satz auf, dass das Ministerium keinen Änderungsbedarf am bestehenden Zustand sehe.

Wichtige Fragen nach der Finanzierung schulischer Ausbildungsmittel, Fahrtkosten, Überstunden, betrieblichen Ausbildungsplänen oder der Anrechnung von Berufsschulzeiten bei volljährigen Auszubildenden blieben gänzlich unberücksichtigt. Den Geltungsbereich des BBiG für dual Studierende zu erweitern oder Kriterien für die Eignung von Ausbilder_innen zu definieren, lehnt die Bundesregierung gänzlich ab.

«Für die aktuellen Probleme von Auszubildenden hat das Ministerium scheinbar kein offenes Ohr», so Haggemiller. Tatsächliche Probleme, wie Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten und fehlendes Ausbildungspersonal gehören zum Alltag von Auszubildenden und werden nun nicht gelöst.

Die DGB-Jugend verlangt eine umfassende Reform des Berufsbildungsgesetzes auf dem parlamentarischen Weg. Haggemiller: «Wir haben in den vergangenen Wochen in ersten Gesprächen mit den Bundestagsfraktionen sehr viel Zuspruch auf unsere Forderungen erhalten und erwarten nun, dass es im Rahmen einer breiten parlamentarischen Debatte zu einer echten BBiG-Novellierung kommt. Die duale Berufsausbildung vermittelt umfassende Handlungskompetenzen und berufliche Gestaltungsfähigkeiten. Wer morgen gut ausgebildete Fachkräfte haben will, muss sich heute um die Ausbildungsbedingungen kümmern. Eine Reform des BBiG ist also auch ein Beitrag zur Fachkräftesicherung.»

*Quelle: [DGB-Newsletter](#)
01.04.2016*

Weitere Informationen: www.jugend.dgb.de/bbig



Rund 120 Schülerinnen und Schüler aus Klassen der Fachoberschule an den Kaufmännischen Schulen Hanau pflanzten zusammen mit Flüchtlingen ein fünf Kilometer langes Blumenband nur auf privaten Flächen von ihrer Schule zu den Flüchtlingsunterkünften quer durch die Stadt.

„HANAU BLÜHT“ —

Lernen durch Planung, Erfahrung und mit Durchhaltevermögen

Am Anfang eines jeden Projekts steht die Idee. Vor der Idee dieses Projekts gab es die zaghafte Anfrage eines Flüchtlingshelfers, ob man die Schülerinnen und Schüler nicht motivieren könne, etwas mit Flüchtlingen zu machen. Ein Besuch in der ehemaligen Kaserne der Amerikaner, in der viele Flüchtlinge in Hanau zurzeit untergebracht sind und das Gespräch mit den Flüchtlingshelfern über die Situation zeigte mir, dass hier nicht gefragt war, etwas für die Flüchtlinge zu tun, wie Spenden zu sammeln. Diese Menschen haben viel auf sich genommen, um hierher zu kommen, haben Familien und Freunde zurückgelassen, einige sind traumatisiert und alle würden gerne wissen, wie es in ihrem Leben weiter geht. Diese Menschen wollen sich einbringen, andere kennenlernen und oft auch aus der jüngsten Vergangenheit berichten. So musste eine Aufgabe definiert werden, die ein Miteinander von Schülerinnen, Schülern und Flüchtlingen zuließ.

Die Kampagne „Hessen blüht“ gab den Mitarbeitern aus dem Umweltzentrum die Aufgabe, mit möglichst vielen Menschen für biologische Vielfalt in der Stadt zu sorgen, um den Lebensraum von Bienen, Schmetterlingen und anderen Insekten zu vergrößern. Auf einem der regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen „Nachhaltiges Netzwerk – Hanau und Region“ kamen wir ins Gespräch und die Idee zu diesem Schülerprojekt wurde geboren.



Ich habe in Absprache mit dem Umweltzentrum, das ein Budget für die Blumensamen stellte, den achtseitigen Projektauftrag für die Schülerinnen und Schüler geschrieben, der den Schülern erläuterte, was in diesem Halbjahr zu leisten ist und wie es bewertet werden würde. Kolleginnen und Kollegen der Parallelklassen fanden die Projektidee gelungen und schlossen sich an. So galt der Projektauftrag für rund 120 Schülerinnen und Schüler aus fünf Klassen, die in Kleingruppen planen sollten, wie sie Flüchtlinge kennenlernen, Blumen großziehen und die Besitzer von Geschäften und die Anwohner dazu bringen wollten, ihre privaten Flächen, wie Gärten aber auch Balkone, Hauseingänge, Fensterbänke usw. zu begrünen.

Im zweistündigen Unterricht vermittelten wir die Werkzeuge des

Projektmanagements (Umfeld- und Stakeholder-Analyse, Grob- und Feinplanung, Zieldefinition, Phasenplan mit Meilensteinen,..). Jede Gruppe bündelte ihre Grobplanung zu einem Projektvertrag, der dann von der Lehrkraft und allen Mitgliedern der Gruppe unterschrieben wurde. Die konsequente Anwendung von Projektmanagement in allen Schritten sollte die Schülerinnen und Schüler auf Projekte im späteren Arbeitsleben vorbereiten.

Aber am meisten haben sie über ihre Erfahrungen bei der Durchführung gelernt. Bei jedem Schülerprojekt bin ich immer wieder erstaunt, wenn Einzelne, die sich zuvor nur durch wenig Leistung hervorgetan haben, mit sehr großem Engagement eigene Ideen realisieren. Am Anfang zeigte unsere heterogene Schülerschaft oft wegen ihres jeweiligen kulturellen Hintergrundes eine eher abwehrende Haltung gegenüber Flüchtlingen. Hinzu kamen noch negative Pressemeldungen, wie z.B. die Übergriffe auf junge Frauen in der Silvesternacht in Köln. Auch die Begeisterung darüber, Blumen großzuziehen, hielt sich an einer kaufmännischen Schule in Grenzen.



Als wir mit Freiwilligen zu den Flüchtlingsunterkünften fuhren, um unsere Get-together-Veranstaltung zu bewerben, brach



das Eis. Wir brachten Kuchen mit, was viele Kinder anzog. Mit den dazugehörigen Eltern, aber auch vielen Gleichaltrigen kamen unsere Schülerinnen und Schüler schnell ins Gespräch. Einige waren der arabischen oder auch afghanischen Sprache mächtig, was sehr hilfreich war. Aber oft reichte auch Englisch oder Türkisch.

Die erste für die Schülerinnen und Schüler spürbare Panne im Projekt war, dass wir die zuvor zugesicherten Busse, die die Flüchtlinge von der Kaserne zum Umweltzentrum bringen sollten, nicht eingesetzt wurden. So führten besonders engagierte Schülerinnen und Schüler Gruppen an, die den längeren Fußmarsch auf sich nahmen. Das rettete die Get-Together-Veranstaltung, für die jede Gruppe etwas vorbereitet hatte (Speisen, Getränke, Spiele,...). Jeder nahm seine Samen mit nach Hause. Handnummern wurden ausgetauscht, gemeinsame Fotos gemacht. Über die Smartphones wurde über das das Projekt hinaus Kontakt gehalten.

Da uns klar wurde, dass die im Rahmen dieser Aktion auf Fensterbänken gezüchteten Blumen nicht reichen würden, nahmen wir Kontakt zur benachbarten Berufsschule auf, die Landschaftsgärtner ausbildete und bekamen viel Unterstützung. Die Flächen, die zum Anpflanzen benötigt wurden, stellte das Grünflächenamt zur Verfügung. Die

Blumen wuchsen aufgrund der Witterung nicht so schnell, wie wir uns das vorgestellt hatten.

Am Pflanztag hatten wir viel Presse und Dauerregen. Neben verschiedenen regionalen Zeitungen wurde auch ein Radiobeitrag von FFH aufgenommen. Das begeisterte die Projektteilnehmer und verhinderte, dass die Kälte und Nässe die Stimmung zu stark drückten. Schülerinnen, Schüler und Flüchtlinge waren gleichermaßen ungeeignet für das Wetter gekleidet und sehr schnell nass. Die Zusammenarbeit mit den Flüchtlingen klappte gut, mit den Anwohnern und Geschäften, die alle schon vorbereitet wurden, sehr unterschiedlich. Viele Geschäfte fanden die noch lang nicht blühenden Pflanzen nicht schön genug.



So schafften ein paar Läden selber Blumenkübel an, andere ließen die Bepflanzung zu und einige lehnten sie ab. Das Blumenband war nicht so dicht, wie wir es uns alle gewünscht hatten. Aber wenn man jetzt, Wochen nach dem Projekt, durch Hanaus Straßen geht, stehen dort viele Blumen. Der Impuls ist angekommen.

Für die Projektdokumentation wurden auf große Holzbretter Fotos übertragen. Diese Kollagen können in der Sparkasse Hanau am Markt in einer Ausstellung bewundert werden.

Die letzte Herausforderung war, einen ausreichend großen Raum für die Abschlussprä-

sentation zu bekommen. Wir durften das Kulturforum, die neue Bibliothek in Hanau, nutzen. Das inspirierte einige Gruppen, ihre Erfahrung in Form eines Märchens vorzutragen. Es waren zwei Stadträte, der Leiter des Schulamts, die neue Schulleiterin, Netzwerkpartner, Eltern und Freunde im Zuschauerraum.

Einige Schüler meldeten mir zurück, dass sie manchmal während des Projekts wegen der Rückschläge, wie eingegangenen Pflanzen, Regen, weggezogene Flüchtlinge usw. mit dem Gedanken gespielt hätten, alles hinzuwerfen. Aber das war in der Gruppe kaum möglich. Für sie war am Ende das Durchgehalten haben, besonders über die schriftlichen Abschlussprüfungen hinweg, und das Abschließen der Aufgabe ein großartiges Gefühl. Es erfüllte sie mit Stolz, etwas für Hanau geleistet zu haben, besonders als dies bei der Abschlussveranstaltung so gelobt wurde. Andere sprachen von den Flüchtlingen, mit denen sie sich immer noch regelmäßig zum Kicken verabreden.

Wenn ich das Engagement meiner Schülerinnen und Schüler in diesem Projekt und ihre Entwicklung in dem kurzen 12. Schuljahr rückblickend betrachte, weiß ich genau, warum ich so gerne in der Fachoberschule unterrichte.

Franziska Grimm



INDUSTRIE 4.0 –

Neugestaltung industrieller Prozesse mit erheblichen Konsequenzen für die Berufsausbildung!

Abstrakt

Die schnelle Implementierung von Industrie 4.0 betrifft verstärkt die Fachkräfte im produzierenden Gewerbe. Eine der aktuellen Fragen ist, ob für die damit verbundenen Herausforderungen ein neues oder verändertes Berufskonzept erforderlich ist, um auch zukünftig die Aufgaben auf Facharbeitsebene mit hoher Qualität wahrnehmen zu können?

Hintergrund dafür ist eine Studie für den bayrischen Arbeitgeberverband bayme vbm (2016), die vom Verfasser des Artikels geleitet wurde.

stände der physischen Welt mit der digitalen Welt verknüpft. Industrie 4.0 kann als eine Konkretisierung des Internet der Dinge mittels Cyber-Physischer-Systeme (CPS) verstanden werden, die miteinander vernetzt werden. Hier wird bereits deutlich, dass Industrie 4.0 durch einen umfassenden Vernetzungsgedanken gekennzeichnet ist. Durch die Verbindung von Menschen, Objekten und Systemen entstehen, so die Vorstellungen, dynamische, echtzeitoptimierte und selbst organisierende, unternehmensübergreifende Wertschöpfungsnetzwerke, die sich nach unterschiedlichen Kriterien wie Kosten, Verfügbarkeit

men die Implementierung von Industrie 4.0 sehr weit fortgeschritten ist. Vor allem ist die Vernetzung der gesamten Wertschöpfungskette bereits optimiert. Die Arbeitsplätze der Fachkräfte in der Produktion werden von Tag zu Tag stärker von der Implementierung betroffen sein. Ausbildungsabteilungen in Unternehmen stellen sich bereits auf diese Entwicklungsrichtung ein.

Ein Beruf „Industrie 4.0“?

Bei den durchgeführten qualitativen Erhebungen konnte überzeugend herausgearbeitet werden, dass die sich kontinuierlich verändernden Produktionssysteme bzw. Automatisierungstechnologien nach Auffassung der Entscheider Eingang in die Curricula der Aus- und Weiterbildung finden müssen, damit die Mitarbeiter dafür qualifiziert werden und die Verbesserungsprozesse im Rahmen einer operativen Excellence Industrie 4.0 unterstützen können. Alle in industriellen Berufen tätigen Personen müssen sich intensiv mit Fragen der Digitalisierung der Produktionsprozesse und deren softwaretechnische Vernetzung auseinandersetzen, so eine zentrale Forderung.

Bei der Benennung von in Frage kommenden Aufgaben- und Berufsprofilen für die Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen von Industrie 4.0 kam ein breites Spektrum zum Tragen, das in Tabelle 1 zu sehen ist.

Besonders auffällig war in den Argumentationen eine Verbindung zwischen dem, was in einem Ausbildungsberuf erlernt wurde und der Weiterbildung bspw. zum

Tabelle 1
In Unternehmen genannte Aufgabenprofile für Industrie 4.0

Berufsbezeichnungen	Unternehmensinterne Bezeichnungen	
	nicht akademisch	akademisch
Mechatroniker/-in	Werker/-in; Bediener/-in	Arbeitsvorbereiter/-in
Industriemechaniker/-in	Springer/-in; Prozessoptimierer/-in	Datenscientist/-in
Anlagenmechaniker/-in	Prozessbeherrscher/-in	Projektmanager/-in
Zerspanungsmechaniker/-in	IT-Spezialist/-in;	Prozessmanager/-in
Werkzeugmechaniker/-in	Elektroniker/-in	Konstrukteur/-in
Elektroniker/-in für	Servicetechniker/-in	Softwareingenieur/-in
Automatisierungstechnik	Arbeitsvorbereiter/-in	Produktmanager/-in
Fachinformatiker/-in	Logistiker/-in	Informatiker/-in
Elektroniker/-in	Projektmanager/-in	Industrial Ingenieur/-in
für Betriebstechnik	Prozessmanager/-in	
Produktionstechnologe/-in	Instandhalter/-in	
IT-Systemelektroniker/-in	Informatiker/-in	
Produktdesigner/-in	Techniker/-in; Meister/-in	

Industrie 4.0 – Technologieverständnis

Industrie 4.0 ist die Kombination physischer Komponenten (beispielsweise von einer Werkzeugmaschine) mit Rechnerleistung und dem Internet und baut dabei auf die Philosophie des Internet der Dinge auf. Dabei werden Alltagsgegen-

und Ressourcenverbrauch optimieren lassen.

Implementierungsstatus von Industrie 4.0

Die Untersuchungen in der bayme vbm Studie haben ergeben, dass in zukunftsorientierten und technologiedominanten Unterneh-

Techniker, zum Meister oder für eine andere Position, die eine Weiterbildung erfordert. Eine auf eine berufliche Erstausbildung aufbauende Weiterbildung zum Meister oder Techniker oder einer innerbetrieblichen Variante in Verbindung mit einer Spezialisierung wurde als Königsweg bewertet, um hoch qualifizierte Fachkräfte zu haben, die in der Lage sind, Industrie 4.0 Anlagen in Betrieb zu nehmen, zu betreiben, zu warten und auch Fehler zu beheben.

Die zahlreich genannten Berufe legen es nahe, bei den weiteren Überlegungen zur Gestaltung der beruflichen Erstausbildung alle M+E Berufe ins Kalkül zu ziehen, weil mit unterschiedlicher Gewichtung das gesamte Spektrum benannt wurde und nicht auf einen neuen Monoberuf Industrie 4.0 gesetzt wurde. Ein Beruf „Industrie 4.0“ wurde bei Einzelbefragungen und bei einem systematischen Entscheidungsprozess in einem Expertenworkshop als nicht notwendig eingestuft.

Generische Handlungsfelder Industrie 4.0 (Referenzkonzept)

Zur Klärung der Frage, welches Qualifizierungs- bzw. Kompetenzniveau Fachkräfte in der produzierenden Industrie zum Arbeiten mit digitalisierten und vernetzten Anlagen benötigen und wie die Qualifizierung und Kompetenzentwicklung inhaltlich ausgerichtet werden soll, wurden Fallstudien in Unternehmen und Expertengespräche mit 35 Experten durchgeführt. Als Ergebnis standen zahlreiche Befunde zur Verfügung, die von den Forschern zu neun „generischen Handlungsfeldern Industrie 4.0“ verdichtet wurden.

Diese generischen beruflichen Handlungsfelder verdeutlichen das für M+E Berufe relevante „Neue“

aufgrund von Industrie 4.0 und den damit in Verbindung stehenden Cyber Physikalischen Systemen. Nachstehend werden die generischen Handlungsfelder, die auch als Referenzpunkte von Industrie 4.0 gesehen werden können, vorgestellt. Im Einzelnen:

- **Anlagenaufbau – Zielperspektive:** Anlagenvernetzung.
- **Anlageneinrichtung und Inbetriebnahme – Zielperspektive:** Sicherstellen der Verfügbarkeit von Sensor-, Aktor- und Prozessordaten in Produktionssystemen (PPS, MES, SCADA, ERP, SAP).
- **Anlagenüberwachung – Zielperspektive:** Echtzeitdaten überwachen, analysieren und auswerten.
- **Prozessmanagement (Visualisierung / Monitoring / Koordination / Organisation) – Zielperspektive:** Prozesssicherheit garantieren durch Prozessüberwachung und Störungsbeseitigung.
- **Datenmanagement (Umgang mit Betriebsdaten / Softwarezugang / Parametrieren / Programmieren) – Zielperspektive:** Maschinendaten sichern für Qualitätsbetrieb der Anlagen, Betriebsdaten bewerten und Prozesse optimieren.
- **Instandhaltung – Zielperspektive:** Präventive, vorausschauende Instandhaltung, multifunktionale Maschinen bewerten und Nutzung verschiedener Daten und Datenformate.
- **Instandsetzung – Zielperspektive:** Berücksichtigung von Reparaturabhängigkeiten aufgrund von Vernetzungen und IT-Anbindung von Maschinen und Anlagen; Softwareupdates.

- **Störungssuche und Störungsbehebung – Zielperspektive:** Diagnose, Störungssuche an den vernetzten Anlagen.

Diese empirisch untermauerten generischen Handlungsfelder eignen sich, einen Abgleich mit den Berufsbildpositionen der M+E-Berufen durchzuführen. Aufgrund der zahlreichen betroffenen Berufe und der Ablehnung eines Industrie 4.0 Berufes durch die befragten Personen haben die Autoren der Studie entschieden, alle M+E Berufe (plus der beiden technischen IT-Berufe) einer Deckungsanalyse zu unterziehen und danach zu fragen, welche Nähe oder Ferne sie zu den generischen Handlungsfeldern, also den Referenzpunkten von Industrie 4.0 aufweisen. Dieser Abgleich, führte zum Ergebnis (vgl. Bild 1),

- dass vier Berufe (Mechatroniker/-in; Industriemechaniker/-in, Fachinformatiker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik) bereits eine große Nähe zu den Anforderungen von Industrie 4.0 aufweisen und mit geringem Aufwand auf Industrie 4.0 ausgerichtet werden können,
- fünf weitere Berufe (Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Zerspanungsmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Geräte und Systeme, IT-Systemelektroniker/-in, Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik) weisen zwar keine große Nähe mehr zu Industrie 4.0 auf, wären aber mit einem nicht allzu großen Überarbeitungsaufwand auf Industrie 4.0 auszurichten,
- Berufe wie Produktionstechnologe/-in, Anlagenmechaniker/-in, Werkzeugmechaniker/-in weisen eine geringe Nähe zu den Industrie 4.0 Anforderungen auf, sollten jedoch darauf ausgerichtet werden.

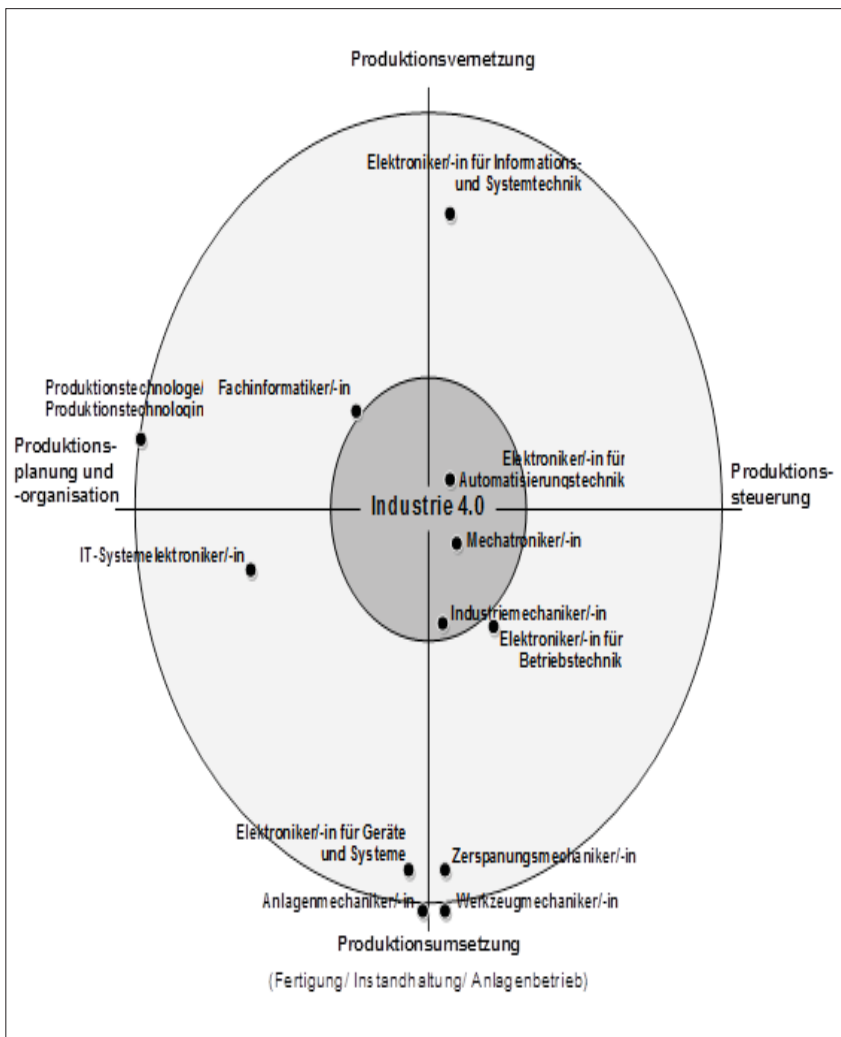


Bild 1: M+E Berufe und ausgewählte IT-Berufe im Industrie 4.0 -Berufe-Atlas (Quelle: eigene Darstellung)

Begriffsklärung: Generische berufliche Handlungsfelder Industrie 4.0

Ein generisches Handlungsfeld Industrie 4.0 ist ein durch Industrie 4.0 erweitertes Aufgabengebiet für Fachkräfte, das mittels empirischer Studien in Unternehmen identifiziert wurde. Ein generisches Handlungsfeld beschreibt neue Anforderungen und Aufgaben in Gebieten (z. B. Anlagenüberwachung), die typisch sind für das Industrie 4.0-Umfeld.

Die insgesamt neun generischen Handlungsfelder, die identifiziert werden konnten, stellen ein Referenzsystem dar, mit dem charakterisiert wird, was aufgrund von Industrie 4.0 „neu“ ist (d. h. sich verändert hat). Das Referenzsystem kann als Instrument genutzt werden, um zu prüfen, ob vorhandene Berufsbilder verändert oder festgeschrieben werden sollen, um in der Folge in der Ausbildung darauf besser eingehen zu können.



Alle anderen M+E-Berufe wie Fertigungsmechaniker/-in, Fachkraft für Metalltechnik, Industriemechaniker/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Konstruktionsmechaniker/-in, Technischer Produktdesigner/in, Technische Systemplaner/-in, Elektroniker/-in für Maschinen- und Antriebstechnik, Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktur haben keine besondere Nähe zu Industrie 4.0. Trotzdem sollte längerfristig überprüft werden, welche Modifikationen der Berufsbilder erforderlich sind, um auf veränderte Herausforderungen vorbereiten zu können.

Die „intelligenter“ werdende

Produktion geht einher mit einer engen Verflechtung menschlicher und technischer Aktivitäten, vorausgesetzt, die Menschen werden auf den Umgang mit offenen, hybriden und vernetzten Systemen vorbereitet, die die Grenzen soziotechnischer Systeme und deren Abgeschlossenheit überschreiten. Es kommt zu einer neuen Verteilung von Entscheidungen und Handlungen zwischen Menschen und Cyber Physikalischen Systemen, die gekennzeichnet ist von einer

→ Verlagerung fester Ablaufstrukturen hin zu einer lockeren Kopplung,

- situativen Verteilung von Aktivitäten auf Menschen, Maschinen und Programme,
- sequentiellen Problembearbeitung hin zu einer selbst organisierten und
- durch Programmstrukturen vorgegebenen Produktion hin zu einer interaktivitätsgesteuerten Mensch-Maschine-Umwelt Beziehung.

Es ist naheliegend, dass derartige Entwicklungen nicht ohne Folgen für die erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten bleiben.

Die Schwierigkeit bei der Überarbeitung der Berufsbilder dürfte der notwendige Perspektivwechsel sein, nämlich diesen so zu gestalten, dass

- das „Denken von der Software her“ im Mittelpunkt steht,
- die Vernetzungsstrukturen der Anlagen dominieren,
- die Prozessorientierung verstärkt wird und
- die Cyber-Physikalischen Systemen und deren Wirkungen aufgrund der intelligenter werdenden Anlagen aufgenommen werden.

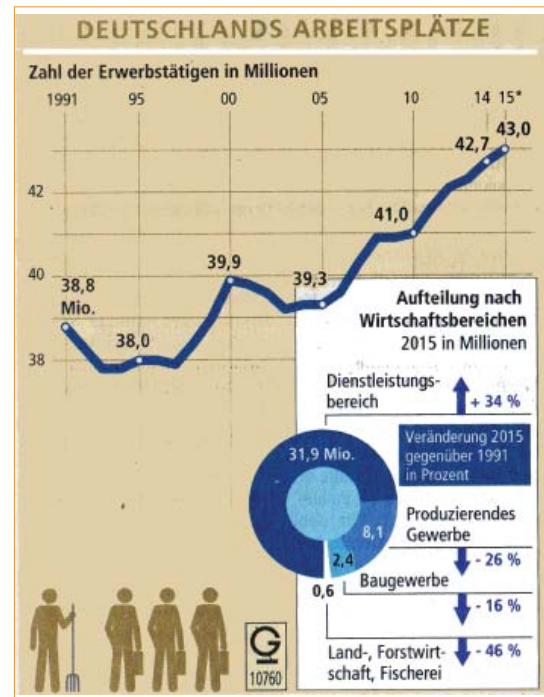
Dieser Perspektivwechsel erzwingt bei der Überarbeitung ein Vorgehen, das nicht einfach auf Ergänzungen um einzelne Inhalte setzt, sondern die Struktur der Berufsbilder neu ausrichtet. Strukturbildend wiederum sollten die Arbeitsprozesse sein.

Schlussfolgerungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Die befragten Personalleiter, Ausbildungsleiter und Produktionsleiter unterstrichen die Notwendigkeit, die sich verändernden Produktionssysteme bzw. Automatisierungstechnologien in die Curricula der Aus- und Weiterbildung zu integrieren, damit die Mitarbeiter dafür qualifiziert werden und in der Lage sind, Verbesserungsprozesse im Rahmen einer operationalen Excellence Industrie 4.0 zu unterstützen. Das gilt nicht nur für die Träger von Aufgabenprofilen, die heute schon einen Bezug zur Automatisierung haben, sondern auch für viele andere industrielle, metalltechnische und elektrotechnische Ausbildungsberufe. Alle in industriellen Berufen tätigen Personen müssen sich intensiv mit Fragen der Digitalisierung der Produktionsprozesse auseinandersetzen, so eine zentrale Forderung der Befragten.

Zusammenfassend lassen sich aus den empirischen Erhebungen der bayme vbm Studie (2016, S. 3 f.) folgende Schlüsse ziehen:

- Facharbeiter, Meister, Techniker, also Personen mit einer gewerblich-technischen Berufsausbildung und einer darauf aufbauenden Weiterbildung werden auch bei weiterer Verbreitung von Industrie 4.0 gute Beschäftigungschancen haben. Voraussetzung ist, dass sie in den zentralen, Industrie 4.0-relevanten Schwerpunkten qualifiziert sind, die Prozessabläufe in ihrer Komplexität beherrschen und einen störungsfreien Betrieb von Anlagen sicherstellen können.
- Arbeitsplätze für Un- und Angelernte werden aufgrund der Automatisierung spürbar zurückgehen und in hoch automatisierten Bereichen teilweise vollkommen verschwinden.
- Neue Berufsbilder werden nicht für erforderlich gehalten. Eine markante Modifizierung der M+E Berufe mit einer Prozess- und Digitalisierungsperspektive, wobei die Vernetzung, die Digitalisierung der Prozesse und die Gestaltung intelligenter Arbeitsplätze im Mittelpunkt stehen müssen, ist jedoch gefordert.
- Die Weiterbildungsangebote von Bildungsanbietern sind erheblich auszuweiten. Die Schwerpunktsetzungen sind zu erweitern um technologische Themen zu CPS, um arbeitsorganisatorische Fragen, um Fragen der Arbeitsgestaltung, der



Datensicherheit, der Programmieretechniken, der Störungssuche und der Problemlösung mit Hilfe von Assistenzsystemen und Datenanalyse.

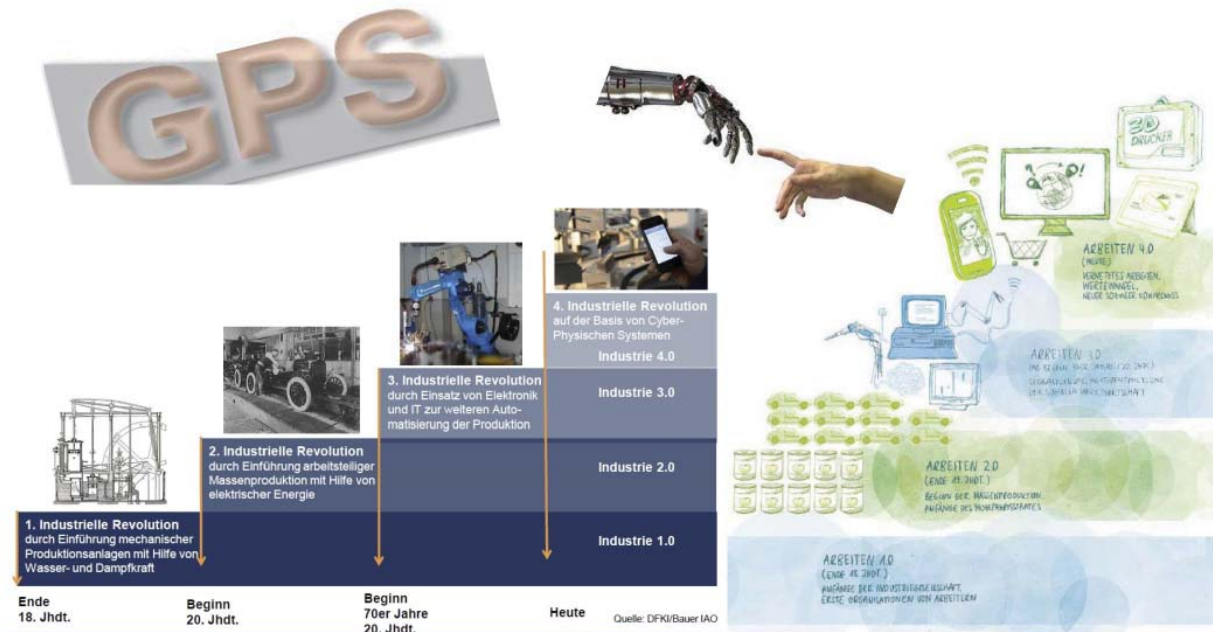
Die Neugestaltung der M+E Berufe Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in, Fachinformatiker/-in und Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik sollte möglichst kurzfristig erfolgen, um ausreichend Fachkräfte für den weiteren Diffusionsprozess von Industrie 4.0 verfügbar zu haben. Die Überarbeitung aller anderen M+E Berufe sollte innerhalb der nächsten zwei bis vier Jahre erfolgen.

Literatur

bayme vbm (2016) – Spöttl, G.; Gorltd, C.; Windelband, L.; Grantz, T. & Richter, T.: *Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M+E Industrie.*

Studie herausgegeben von bayme vbm: Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber. München, April 2016. www.baymevbm.de/industrie4.0.

➡ Digitalisierung der Arbeitswelt – Arbeitsorganisation wird sich ändern



Beruflichkeit hat Zukunft



VOLLSCHULISCHE AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTEMANGEL-AUSZÜGE

Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktionen der CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend Situation des Handwerks in Hessen - Bedeutung des Meisterbriefes für die Qualität und Ausbildungsleistung vom 29.03.2016 – DS 19/3267

Frage 13. Wie gestaltet sich die Situation bei den vollzeitschulischen Ausbildungsberufen nach Landesrecht außerhalb des Gesundheits- und Sozialbereichs, die an Berufsfachschulen ausgebildet werden und mit einer staatlichen Prüfung abschließen (Assistentenberufe)?

Eine vollschulische Berufsausbildung in der zweijährigen höheren Berufsfachschule - Assistentenausbildung, ohne Sozialassistenten - wird nach der Verordnung über die Ausbildung und die Prüfung an den zweijährigen Höheren Berufsfachschulen (Assistentenberufe) vom 01.03.2011 (Abl. S. 70) in 14 Fachrichtungen angeboten: Bekleidungstechnik, Biologietechnik, Biomasse/Nachwachsende Rohstoffe (Schulversuch), Bürowirtschaft, Chemietechnik, Fremdsprachen-sekretariat, Gestaltungs-/Medientechnik, Hotellerie/Gastronomie/Fremdenverkehrswirtschaft, Informationsverarbeitung-Technik, Informationsverarbeitung-Wirtschaft, Maschinenbautechnik, Solarthermie/Photovoltaik (Schulversuch), Systemgastronomie und Umweltschutztechnik. Die beiden Schulversuche sind abgeschlossen und werden mit der Fachrichtung Umweltschutztechnik zu einer Fachrichtung Nachhaltige Umweltschutztechnik zusammengeführt.

In der zweijährigen Höheren Berufsfachschule sind im Schuljahr 2014/2015 insgesamt 4.365 Schülerinnen und Schüler ausgebildet worden, davon 2.427 in der Jahrgangsstufe 11 und 1.938 in der Jahrgangsstufe 12.

Die Hessische Landesregierung hat sich im Bündnis Ausbildung Hessen für die Jahre 2015 bis 2019 mit den Bündnispartnern darauf verständigt, das Angebot in der zweijährigen Höheren Berufsfachschule bis zum Schuljahr 2018/2019 so anzupassen, dass es nur noch dann ein vollschulisches Ausbildungsangebot geben soll, wenn es zu einer bestimmten Fachrichtung keinen dualen Ausbildungsberuf gibt und wenn die Bundesagentur für Arbeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt einen entsprechenden Fachkräftebedarf feststellt; darüber hinaus kann ein schulisches Bildungsangebot in dieser Schulform auch dann erfolgen, wenn es zwar duale Ausbildungsberufe zu den Fachrichtungen gibt, allerdings regionale Ausbildungsmöglichkeiten fehlen und die Arbeitsagentur Regionalbedarfe an Fachkräften registriert.

Frage 25. In welchen Berufs- und Ausbildungsgruppen wird sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren besonders zuspitzen und wie kann diesem Mangel entgegengewirkt werden?

Im Hinblick auf die Berufsgruppen ist laut dem Frühinformationssystem regio pro bei fast allen mit Defiziten zu rechnen, besonders stark in den medizinischen Gesundheitsberufen, bei den Erzieherinnen und Erziehern, aber auch in Gastronomie- und einigen gewerblichen und Dienstleistungsberufen. Kaufmännische und technische Berufe sind in der Regel weniger stark betroffen. Nach der aktuellen Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur

für Arbeit zeigt sich in Hessen zudem ein Mangel an Fachkräften in der Steuerberatung sowie an Expertinnen und Experten im Verkauf (Filialleiterinnen/Filialleiter).

Laut Prognose wird es in Hessen vor allem im Bereich der Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen zu erheblichen Problemen kommen. Bis 2020 sollen gut 44.000 Akademikerinnen und Akademiker und 90.000 Fachkräfte mit abgeschlossener (dualer) Berufsausbildung auf dem hessischen Arbeitsmarkt fehlen. ...

Das Land leistet einen wichtigen Beitrag mit dem Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen. Aufgrund des Umstandes, dass quantitativ am meisten Fachkräfte mit einer (dualen) beruflichen Ausbildung fehlen werden, Jugendliche bei der Berufswahl sich nur an wenigen Berufen orientieren und immer mehr Jugendliche ein Studium anstreben, bedarf es besonderer Anstrengungen bei der Berufsorientierung und der beruflichen Ausbildung.

Damit die Zahl der Jugendlichen wieder steigt, die sich für eine duale Ausbildung entscheiden, haben Land, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kommunale Spitzenverbände und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit das Bündnis Ausbildung Hessen abgeschlossen. Die Vereinbarungen zielen darauf, die duale Ausbildung attraktiver zu machen und mehr Jugendlichen den erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung zu ermöglichen.

DAS MÄRCHEN VOM AZUBI-MANGEL

Wirtschaftslobbyisten behaupten, keine Auszubildenden zu finden. Dabei bilden Betriebe zu wenig Jugendliche aus. Hauptschüler und Geflüchtete haben das Nachsehen.

Eric Schweitzer stimmt das Klagegedicht vom Azubi-Mangel an: Der Trend zum Studium mache es den Betrieben immer schwerer, Azubis zu finden. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt spitze sich zu, sagte der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) kürzlich bei der Präsentation einer Unternehmensbefragung „Ausbildung 2016“. Ganze zwei Tage nach Schweitzers Auftritt erschien der Nationale Bildungsbericht, die wohl profundeste Sammlung von Bildungsdaten in Deutschland. Und der Kontrast könnte größer kaum sein: Seit mehr als zwanzig Jahren liege bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen das Angebot unterhalb der Nachfrage. Das Schrumpfen der Berufsbildung sei „angebotsinduziert“, heißt es im Fachjargon der Forscher. Im Klartext: Die Betriebe bilden nicht genug aus.

Potenzial der Jugendlichen nicht ausgeschöpft

Die Unternehmen schöpfen das traditionelle Potenzial der Jugendlichen nur unzulänglich aus. Rund 270 000 Jugendliche steckten in den zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung fest. Die Mehrheit von ihnen hat einen Hauptschulabschluss (47,7 Prozent) oder einen mittleren Abschluss (26,8 Prozent). Doch auch das Potenzial der leistungsstarken Jugendlichen nutzen die Betriebe zu wenig. So gebe es selbst bei den gewerblich-technischen oder den kaufmännischen Berufen, die von Jugendlichen mit Abitur oft nachgefragt werden, kein ausreichendes Angebot. Die Anstrengungen der Unternehmen seien „allenfalls halbherzig“, schreiben die Forscher. Das Klagegedicht

vom Azubi-Mangel entpuppt sich bei Licht betrachtet als Märchen.

Die Betriebe öffneten sich doch für leistungsschwache Jugendliche, beteuert hingegen Eric Schweitzer. Doch die hauseigene, bundesweite Lehrstellenbörse widerlegt den DIHK-Präsidenten. Fast zwei von drei Ausbildungsangeboten bleiben dort den Hauptschülern von vornherein verschlossen. Die Folge: Nicht einmal jeder zweite Hauptschüler schafft nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung nahtlos den Sprung von der Schule in die Ausbildung.

Die mangelnde Ausbildungsbereitschaft bleibt die Achillesferse der beruflichen Bildung. Die Integrationskraft des dualen Systems hat nachgelassen. Gleichzeitig wartet ein weiterer Kraftakt auf das Berufsbildungssystem. Bis zu 96 000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze sind nötig, um junge Geflüchtete in Ausbildung zu integrieren. Es sei „kaum absehbar“, wie so viele Plätze bereitgestellt werden können, heißt es im Bildungsbericht.

Hauptschüler haben keine Chance

Wir brauchen eine neue Ausbildungsoffensive. Die Betriebe müssen die Bestenauslese beenden – und endlich Hauptschülern verstärkt eine Chance geben. Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich in der Allianz für Aus- und Weiterbildung darauf verständigt, mit der Assistierten Ausbildung die Hilfen für Betriebe und Jugendliche deutlich auszubauen. Dieses neue Instrument hilft den Unternehmen bei der Auswahl der

Jugendlichen und beim Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans. Die Assistierte Ausbildung unterstützt die Jugendlichen, wenn sie zusätzliche Förderung – wie etwa Sprachunterricht – brauchen. Jetzt müssen die Betriebe dieses Instrument nutzen.

Wenn nur zwanzig Prozent der Betriebe ausbilden, aber einhundert Prozent von den qualifizierten Fachkräften profitieren, ist es Zeit für einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Unternehmen. Übrigens: In der Altenpflege hat man eine solche Umlage eingeführt. Mit dem Ergebnis, dass die Zahl der Ausbildungsplätze drastisch gestiegen ist.

Dennoch ist ausschließlich mit betrieblichen Ausbildungsplätzen der Bedarf kaum zu decken. „Es wird neuer politischer Überlegungen zu Formen über- und außerbetrieblicher Ausbildung bedürfen“, heißt es im Bildungsbericht treffend. Diese Ausbildung sollte noch stärker mit den Betrieben verzahnt werden – unter enger Einbeziehung der Sozialpartner vor Ort.

Eine gute Ausbildung ist eine zentrale Voraussetzung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe. Gelingt es uns nicht, die Verwerfung auf dem Ausbildungsmarkt wirkungsvoll zu bekämpfen, drohen die Fliehkräfte in unserer Gesellschaft weiter zuzunehmen. Die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie gehört daher ganz nach oben auf die politische Agenda.

Matthias Anbuhl
Abteilungsleiter Bildungspolitik beim DGB-Bundesvorstand.

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
Berufsbildende 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.

„INTEGRIERT EUCH!“

Fastenbrechen in Moabit. Ayse (die „Lebhafte“) umarmt Gauck, Gülen (die „Lächelnde“)¹ macht ein Selfie, mit sich und den beiden. „Wenig Teilnehmer, große Symbolkraft“.² Sechshundert Kilometer südwestlich drohendes „Aus mit dem Anti-Salafismus-Programm“ der EZB-Mainmetropole Frankfurt. „Mehr Geld erhofft.“ Für Sportaktivitäten und Bildungsfahrten. Auch Kai³ macht ein Selfie. Auf der Schnellbahnstrecke Halle – Magdeburg. Straferlass von 50 000 Euro erhofft.⁴ Da hat man’s wieder. Vergebene Liebesmüh’, Wunschdenken. Die lassen sich nicht integrieren.

Was hat man nicht getan, dass die EM ihre menschen- und völkerverbindende Kraft entfalten kann, von Albanien bis Island. Was zählt ist nicht die Haut- oder Augenfarbe. Es ist die Kapazität. Der Beine und der Stadien. Tausende Polizisten drum herum. Um die islam(ist)ischen Gewalttäter im Zaum zu halten. Gekommen sind die Hooligans. „Jeder wusste es und keiner hat etwas deswegen unternommen („The Guardian“, England). Deswegen? Sind halt unsere Fans. Inzwischen waren die einen unerkannt abge-

reist, den anderen droht das „Brexit“. Aus der EM.

Fair Play. Inklusion ist da gefragt. Unserer Flüchtlinge, unserer Jugendlichen.

DGB-Chef Reiner Hoffmann sagt, jeder jugendliche Migrant, der fit ist und sich anstrengt, soll die Chance einer Berufsausbildung bekommen.

Donald Trump sagt (man, die FAZ⁵), sei beim (US-)amerikanischen Volk erst für seinen Einsatz für die Azubis so beliebt geworden. In einer Castingshow („The Apprentice“), in dem er allen die Möglichkeit gegeben hätte zum Manager (seiner Firma) aufzusteigen, hätte er den Weg „in die Herzen vieler Amerika-



ner“ gefunden. Mit dem Satz: „Du bist gefeuert.“

Wir sagen: Alle, alle die anders sind, alle, die sich schwer tun, sollen einen Platz in der qualifizierten Berufsausbildung erhalten.

Ernst Hilmer

¹ Namen vom Verf. geändert

² Hr-info vom 13.6.16

³ Name vom Verf. geändert

⁴ Bildzeitung vom 14. 6. 2016

⁵ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 14. 6.2016)

BELTZFORUM BILDUNGSKONGRESS AM 11. UND 12. NOVEMBER 2016 IN WEINHEIM

Gemeinsames Lernen in heterogenen Klassen ist die pädagogische Herausforderung unserer Tage: Jedes Kind ist anders, die individuelle Förderung jedes Einzelnen ist anspruchsvoll. Zusätzlich soll auch die Klasse als Gemeinschaft und Lernteam gestärkt werden, ihre Heterogenität als Chance begriffen werden.

Das BeltzForum beschreibt aktuelle Herausforderungen, denen Lehrerinnen und Lehrer heute ausgesetzt sind, lädt zu einem intensiven Austausch mit Experten und Kollegen ein und bietet Strategien und Methoden zu ihrer Handhabung an. Den Eröffnungsvortrag »Warum sind Jugendliche so anders als früher? Herausforderungen für Schule und Unterricht« hält *Prof. Dr. Klaus Hurrelmann*. Weitere Referenten sind: *Prof. Hartmut Rosa*, *Prof. Michaela Brohm*, *Dr. Heinz Klippert*, *Prof. Paul Mecheril* und viele mehr. Infos und Anmeldungen unter www.beltzforum.de

BELTZFORUM

Jetzt Platz
sichern!

Der große Lehrer- Bildungskongress 2016

11. und 12. November • Stadthalle Weinheim

Unterrichten in schwieriger Zeit –
Herausforderungen und Strategien

Über 25 Vorträge, Workshops und
Diskussionsrunden zu den Themen:

- Inklusion
- Diversität
- Heterogenität
- Flüchtlingskinder
- Lehrgesundheit
- Elterngespräche
- Motivation

Kongressleitung:
Wolfgang Endres



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann



Katja Irle



Dr. Heinz Klippert



Mehr Infos und Anmeldung

www.beltzforum.de

Neue Unterrichtsmaterialien für Berufsbildende Schulen

Gefahrstoffe am Arbeitsplatz

Sie stecken in Klebstoffen, Farben, Abbeizern, Montageschaum, Nagellack und Brennspiritus: Die Rede ist von Gefahrstoffen. Wer am Arbeitsplatz und auch zu Hause mit gefährlichen Stoffen umgeht, sollte über Risiken und Schutzmaßnahmen bestens informiert sein. Das Problem: Vielen dieser Produkte sind ihre gefährlichen Eigenschaften nicht anzusehen, ja sie riechen manchmal sogar angenehm wie beispielsweise einige Klebstoffe.

Ziel dieser Unterrichtsmaterialien ist es, Auszubildende für das Thema Gefahrstoffe zu sensibilisieren. Sie sollen begreifen, dass sie beruflich und privat mit vielen Produkten und Arbeitsmitteln zu tun haben, die gefährliche Stoffe (Gefahrstoffe) enthalten. Sie lernen, diese zu erkennen, entsprechende Risiken einzuschätzen

und werden motiviert, die entsprechenden Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Die Materialien vermitteln gehobenes Basiswissen und sind branchenübergreifend einsetzbar.

Die Unterrichtsmaterialien vermitteln folgende Inhalte:

- Grundwissen Gefahrstoffe
- Die wichtigsten Informationsquellen wie Kennzeichnungsetikett, Betriebsanweisung, Unterweisung und Stoffdatenbanken
- Die Schutzmaßnahmen im Einzelnen

Die Unterrichtsmaterialien **Gefahrstoffe am Arbeitsplatz** finden Sie unter www.dguv-lug.de.