



LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



Entspannt, braungebrannt, strotzend vor Gesundheit, neugierig auf Neues, v.a. auf die neuen Schüler*innen, begierig, endlich wieder loszulegen, so kommt Ihr am Ende der Sommerferien zum Schuljahresbeginn zurück. So wünschen es sich Kultusministerium, Staatliches Schulamt und v.a. Eure Schulleitungen. Sicherlich wünscht Ihr Euch das aber auch und zuallererst selbst.

Wie das Schuljahr selbst gelingen wird, mit neuen Erlebnissen und Erfahrungen, vielleicht auch Enttäuschungen, wird sich zeigen. Ich wünsche Euch für das kommende Schuljahr Kraft, Energie, pädagogische Kreativität und auch den Mut, angesichts neuer Anforderungen Neues auszuprobieren und v.a. einen guten Zugang zu Euren Schüler*innen, weil das der Schlüssel zu Allem ist. Das ist neben allen Herausforderungen durch die digitalen Medien (z.B. auch ChatGPT) zu bewahren.

Die Lehrerversorgung an Berufsbildenden Schulen in Hessen wird immer dramatischer. Zum 1. Mai 2023 wurden in Hessen gerade mal 71 Personen in den Vorbereitungsdienst genommen (48 im normalen Verfahren, 23 Personen im Quereinstieg), daneben 5 Einstellungen für Fachlehrer-Anwärter*innen und dies alles bei von ca. 110 Berufsbildenden Schulen. Was bleibt da für die einzelne Schule?

Und auf der Bundesebene schlägt der Ober-Sparkommissar Lindner zu: Digitalpakt 2.0 und der Digitale Bildungsraum (Nationale

Bildungsplattform) werden lt. Tagesspiegel im Haushalt um fast 50% gekürzt. Dazu kommt die geplante Verschiebung des Digitalpakts 2.0 als Folgeprogramm des Digitalpakts Schule auf 2025. Dies gefährdet die Fortführung der gerade auf den Weg gebrachten Projekte in der Schulpraxis. Langfristige Planbarkeit und Investitionen in die Zukunft sehen nun wahrlich anders aus, nicht nur – aber auch – in der Bildung. Schuldenbremse über alles!

In eigener Sache:

Seit Ende 1994 geben wir in Hessen den *insider* heraus, anfänglich noch sehr handwerklich (Klebebuchstaben z.B.), inzwischen zunehmend professionell, damit aber auch deutlich arbeitsintensiver. In der BRD haben wir mit diesem Produkt im Bereich der berufsbildenden Schulen ein Alleinstellungsmerkmal, kein Landesverband kann ähnliches vorweisen.

Aber: angesichts des unerbittlich fortschreitenden Alters des Redakteurs Dieter Staudt und auch des Lay Outers Matthias Hohmann (beide bis heute ehrenamtlich tätig) stellt sich in den nächsten wenigen Jahren die Frage, wie es mit dem *insider* weiter gehen soll und kann.

Vielleicht haben ja die Leser*innen gute Ideen. Diese wären absolut willkommen und auch notwendig.



Dieter Staudt

INHALTSVERZEICHNIS

Emotionale Kompetenz	3
News	4
Schach als Unterrichtsprojekt	6
2,5 Mio. ohne Berufsausbildung	8
HPRS	10
HKM-Projekt „Zukunftsfähige Berufsschule“	11
Wasserstoff und Fachkräftequalifizierung	12
Arbeit in virtuellen Welten	13
Fachlehrkräfte a.t.F. fordern	14
Publikationen	16
Berufsbildungs – PISA	17
Theater, Waldpädagogik, Zirkus und mehr	18
Ausbildung für alle in Bremen	20
Interview zur SWK	21
Wer gibt den BBS den Namen?	24
Die neue Generation „Z“	26
SPD zur Beruflichen Bildung	27
Tarifhoheit – lohnendes Thema für Unterricht	28
Digitalisierung in Bildungsberufen	30
Duale Studiengänge	31
Fachtagung Produktionsschulen	32

EMOTIONALE KOMPETENZEN SPIELEN IN LEHRPLÄNEN KAUM EINE ROLLE

In den deutschen Lehrplänen wird Forschern der Freien Universität Berlin zufolge auf die Stärkung von emotionalen Kompetenzen nur wenig Wert gelegt.

Gemeint ist mit der emotionalen Kompetenz der angemessene Umgang mit eigenen Gefühlen und Gefühlen anderer Menschen. Dazu gehören Fähigkeiten wie das Erkennen, Ausdrücken und Regulieren von Emotionen sowie die Fähigkeit zur Empathie. 42 Prozent der deutschen Lehrpläne würden überhaupt nicht auf die Stärkung von emotionalen Kompetenzen abzielen, heißt es in der *neuen Studie* „Emotional competence: The missing piece in school curricula? A systematic analysis in the German education system“, die gerade im Fachmagazin „International Journal of Educational Research Open“ erschienen ist.

„Eine umfassende Integration von emotionalen Kompetenzen über verschiedene Fächer, Altersstufen und Schulformen hinweg wäre eine wichtige strukturelle Basis, um die Förderung der sozial-emotionalen Entwicklung von jungen Menschen im Schulalltag zu stärken“, betonten die Studienautoren Julius Grund und Jorrit Holst vom Institut Futur am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin. Aus bisherigen Forschungsarbeiten gehe hervor, dass diese Kompetenzen nicht nur zu besseren akademischen Leis-

tungen und Berufserfolg beitragen, sondern auch langfristig die körperliche und psychische Gesundheit verbessern.

Dennoch gab es bislang kaum Untersuchungen zur Frage, inwiefern emotionale Kompeten-



© 2015 wavebreakmedia/Shutterstock

zen tatsächlich in den Strukturen des Bildungssystems – wie zum Beispiel in Lehrplänen oder in der Lehrkräfteausbildung - verankert sind. Die Autoren haben für ihre Studie eine systematische Auswahl an 422 Lehrplänen aus allen Bundesländern, Schulformen und über ein breites Fächerspektrum hinweg hinsichtlich des Stellenwerts von emotionalen Kompetenzen analysiert.

„Es zeigte sich, dass allein 42 Prozent der deutschen Lehrpläne die Stärkung von emotionalen Kompetenzen überhaupt nicht als Ziel aufgreifen“, betonten die Autoren. Im Durchschnitt finde sich ein Verweis auf nur jeder dreizehnten Seite. Dabei sei kein zeitlicher Trend festgestellt worden: Neuere Dokumente enthalten also nicht mehr Bezüge zu emotionalen Kompetenzen als ältere.

Auch bestehen deutliche Unter-

schiede zwischen verschiedenen Fächern: am stärksten finden sich Verweise auf die Stärkung emotionaler Kompetenz im Fach Ethik/ Philosophie, während wenige Verweise beispielsweise in den Naturwissenschaften, Informatik oder Wirtschaft gefunden wurden.

„Obwohl es breite empirische Belege in der modernen Wissenschaft zur Bedeutung von sozial-emotionalem Lernen für eine gelingende menschliche Entwicklung gibt, wurde in der vorliegenden Studie eine unzureichende Verankerung von emotionaler Kompetenz in den deutschen Lehrplänen festgestellt“, sagen die Forscher.

PM 18.04.2023
Freie Universität Berlin

Kommentar

Ich wage mal eine Behauptung: In den Lehrplänen der Berufsbildenden Schulen – egal ob von der KMK oder von den Ländern – spielen emotionale Kompetenzen eine deutlich geringere Rolle als in den Lehrplänen der allgemein bildenden Schulen (dort immerhin noch 58%), was natürlich zu beweisen wäre. Eine wissenschaftliche Betrachtung dieses Defizits wäre sicherlich einer Bachelor- oder Masterarbeit würdig.

(Dieter Staudt).

Die Zusammenstellung unter News ist einerseits gedacht zur Information der Lesenden. Teile davon sind jedoch auch als Anregung und Aufforderung gedacht, die dahinter liegenden Vorgänge und Fakten im Unterricht im Sinne forschenden Lernens zu beleuchten (DS).

Auslaufen des Digitalpakts?

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat die Bundesregierung in einer Pressekonferenz am 11.07.2023 aufgefordert, endlich eine Zusage für eine Weiterführung des Digitalpakts Schule zu machen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterstützt diese Forderung mit Nachdruck.

„Die Bundesregierung drückt sich vor Zusagen zur Weiterführung des Digitalpakts Schule, der im Mai nächsten Jahres ausläuft. Dies kritisieren wir als Bildungsgewerkschaft scharf. Die Auswirkungen bei einem Ausbleiben des Digitalpakts 2.0 wären gravierend: Dringende Investitionen an den Schulen dürfen nicht vertagt werden. Für die Schulen ist Planungssicherheit immens wichtig, zum Beispiel wenn man Personal für die IT-Administration gewinnen möchte“, kommentierte GEW-Vorstandsmitglied Anja Bensinger. „Seit der Coronapandemie hat es einen Digitalisierungsschub an Schulen gegeben. Statt nun für eine Kontinuität bei der digitalen Infrastruktur zu sorgen, stellt die Bundesregierung die Schuldigitalisierung hinten an.“

Dossier: Erneuerbare Energien - Arbeitsblätter und weitere Unterrichtsmaterialien

Erneuerbare Energien sind elementare Grundpfeiler im Kampf gegen den Klimawandel und sollten daher auch in der Schule fächerübergreifend thematisiert und diskutiert werden. Ziel sollte hier sein, das Bewusstsein der Schüler*innen für die Bedeutung einer nachhaltigen Energieversorgung zu schärfen und sie zudem auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Dieses Dossier bietet kostenlose Arbeitsmaterialien und Unterrichtsmodule für die Sekundarstufe sowie Projektanregungen und Jobbörsen im Bereich der erneuerbaren Energien. <https://www.bildungsserver.de/erneuerbare-energien-als-unterrichtsthema-13005-de.html>

Projekt Nachhaltigkeit

Früh übt sich: Die Bedeutsamkeit von Nachhaltigkeitsthemen zu verstehen und selbst aktiv zu werden, das ist das Ziel der eCourse „Projekt Nachhaltigkeit“, die der Klett Verlag kostenlos allen Schulen für die Jahrgänge 3 bis 10 zur Verfügung stellt. Jede Lerneinheit enthält einen praxisorientierten, einfach umzusetzenden Handlungsimpuls. <http://www.klett.de/projekt-nachhaltigkeit>

Erneuerbare auf Rekordniveau

Beim Ausbau der Windkraft hinkt die EU im globalen Vergleich hinterher. Während der weltweite Zuwachs im vergangenen Jahr 17 Prozent betrug, lag er in den EU-Ländern nur bei neun Prozent, ermittelte eine Analyse der Denkfabrik Ember. Insgesamt hat die EU bei der Stromproduktion aus Erneuerbaren Energien im globalen Vergleich aber die Nase

vorn: 22 Prozent des Stroms der EU-Staaten stammten 2022 aus Wind- oder Solarkraft. Weltweit betrug der Anteil 12 Prozent – so viel wie nie zuvor.

DE 13.04.2023

In Deutschland hat der Anteil der Erneuerbaren Energien an der Stromproduktion 2022 exakt 50 Prozent betragen (DS).

Wie neue Berufe entstehen

Wie ein neuer dualer Ausbildungsberuf entsteht oder bestehende Ausbildungsberufe stetig an neue Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden, regelt ein bewährter Abstimmungsprozess zwischen allen am Verfahren Beteiligten. Wie dies im Detail geschieht, zeigt das Bundesinstitut für Berufsbildung nun in einem neuen Format: Kurze Erklärfilme, sogenannte Video-Tutorials, zeigen auf anschauliche Weise, wie der Abstimmungsprozess konkret funktioniert, welche Inhalte in welcher Form in die Ausbildungsordnungen gelangen und welche Rolle die Beteiligten im Einzelnen spielen. **foraus.de: Video-Serie „Wie neue Berufe entstehen“**

Junge Menschen sind verunsichert durch Krisenerfahrung

„Krisenerwachsen“ lautet der Titel einer neuen Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, die danach fragt, wie junge Menschen heute auf die Politik, die Parteien und die Gesellschaft blicken. Die Ergebnisse einer Befragung zeigen: Die heute 16- bis 30-Jährigen sind mit ihrem Leben weitgehend zufrieden, durch ihre Krisenerfahrungen aber auch stark verunsichert. Finanzielle und soziale Sicherheit sind für sie die wichtigsten Werte. Ihre Demokratiezufriedenheit ist stabil, sie fühlen sich durch die Politik aber

nicht ausreichend gesehen und sind mit dem parteipolitischen Angebot unzufrieden.

Friedrich-Ebert-Stiftung: Krisenerwachsen (PDF)

Studienberechtigte

2022 haben in Deutschland 385.000 Schüler*innen die Abitur- oder Fachoberschulabschlüsse erreicht – das sind 2,1 Prozent weniger Studienberechtigte als 2021. 80 Prozent erwarben die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, 20 Prozent legten die Fachhochschulreife ab.

Weitere Zahlen auf www.destatis.de

Förderprogramme Integration durch Bildung

Nach wie vor hängen in Deutschland die Bildungschancen junger Menschen stark von ihrer sozialen Herkunft ab. Mit einem neuen Förderprogramm setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) an diesem Punkt an: Hauptziel von „Integration durch Bildung“ ist die „Schaffung von gleichen Bildungschancen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene unabhängig von ihrer sozialen oder kulturellen Herkunft“. Mithilfe von so genannten „Forschungs-Praxis-Tandems“ sollen unter anderem Bildungsangebote für Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte entwickelt werden.

ESF: Integration durch Bildung

Naturschutz per Gesetz

Zwei hart errungene Siege für die Natur können vermeldet werden: zum einen hat sich die UN-Weltnaturkonferenz auf ein **Abkommen zur Rettung der Artenvielfalt** geeinigt – bis zum Jahr 2030 sollen 30 Prozent der Landflächen und Meere unter Schutz

gestellt werden.

Zum anderen hat die EU ein **Waldschutzgesetz** beschlossen: Produkte, für deren Herstellung Wald vernichtet wurde, dürfen künftig nicht mehr auf den EU-Markt gelangen. Das Gesetz gilt für Soja, Palmöl, Rindfleisch, wichtige Holz- und Papierprodukte sowie Kaffee, Kakao und Kautschuk.

Greenpeace 12/22

Anmerkung: Beschlossen ist schnell, zumeist fehlt aber die Kontrolle (DS)

Förderprogramm Junges Wohnen

Gravierender Wohnungsmangel für Auszubildende und Studierende. Die Bundesregierung reagiert auf dieses Problem mit einem Bund-Länder-Programm zum jungen Wohnen. Insgesamt 500 Mio. Euro Fördergelder werden dieses Jahr bereitgestellt, um den Aus-, Neu- und Umbau von Azubi- und Studierendenwohnheimen zu fördern. Jeder Euro vom Bund wird von den Ländern mit mind. 30 Cent bezuschusst. D.h., dass 2023 mind. 650 Mio. Euro für junges Wohnen zur Verfügung stehen. Die Mittel können von den Ländern abgerufen werden. Die Gewerkschaften sind aufgefordert, darüber zu wachen, dass die Mittel für Auszubildende und Studierende gleichgewichtig verwendet werden.

Neue Studie zu rechtsextremen Tendenzen im Osten

In einer am 28.06.2023 vorgestellten Studie „**Autoritäre Dynamiken und die Unzufriedenheit mit der Demokratie**“ des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts der Universität Leipzig wurden gut 3.500 Menschen in Ostdeutschland befragt und mit Werten seit 2002 verglichen. Die Wissenschaftler haben 18 Punkte abgefragt, die für ein rechtsextremes Weltbild stehen.

Einige Ergebnisse: 41,3% stimmen der Aussage „Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ zu, 26,3% der Aussage, Deutschland brauche jetzt „eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert“ und 14% fanden die Aussage richtig „Wir sollten einen Führer haben, der Deutschland zum Wohle aller mit starker Hand regiert“. Bei starker Unterstützung für alle oder fast alle der 18 Thesen sprechen die Autoren von einem „geschlossen rechtsextremistischen Weltbild“, was 7,1 der Befragten zeigten.

Um einem möglichen Vorwurf eines Ost-Bashings zu begegnen, sollten die Autoren zum Vergleich eine ähnliche Studie in den Westländern durchführen (DS).

Rückgängige Ausbildung in der Pflege

2022 haben rund 4.000 Menschen weniger als 2021 einen Ausbildungsvertrag in der Pflege abgeschlossen – ein Rückgang um 7%. 2021 waren es 56.300 neue Ausbildungsverträge, 2022 nur 52.300.

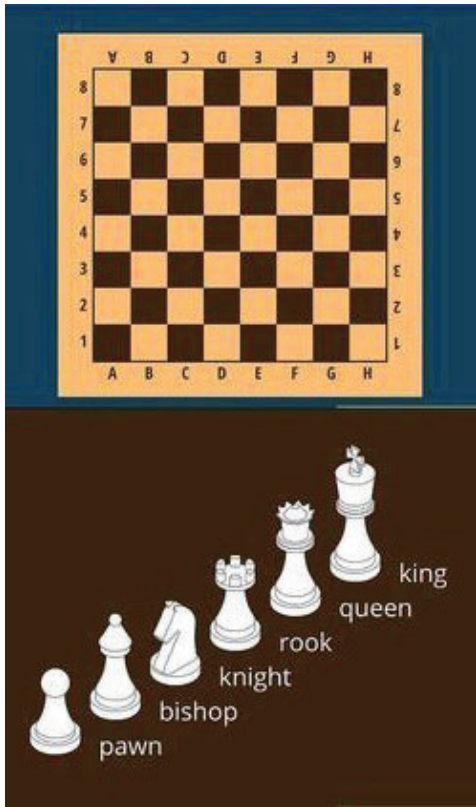
Die digitale Kluft

Armen Menschen fehlt es im Vergleich zu anderen doppelt so häufig an den nötigen Voraussetzungen zur digitalen Teilhabe. Das Risiko, digital abgehängt zu werden, ist für sie besonders groß. Das zeigt eine Expertise der Paritätischen Forschungsstelle, die auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung basiert.

» **Paritätische Forschungsstelle: Armut und digitale Teilhabe (PDF)**

Zusammenstellung und Ausführungen
Dieter Staudt

Schach – Spiel und Strategie



Schach lernen

Spaß am Spiel von Anfang an:
einfach, effektiv und exzellent voran-
schreiten!

Das Schachspiel ist Denksport, Stra-
tegie, Simulation und hohe Kunst,
verbunden mit großer Anerkennung.
Eine Männerdomäne, die aber keine
bleiben sollte.

Der Kurs:

1. Max. 16 Teilnehmer:innen
2. Ideal für Anfänger und Einsteigerinnen
3. Aktives Spiel, Projekte und Spaß an Planung und Lernerfolgen
4. Geschichte des Schachs in Literatur und im Film
5. Schach und Psychologie
6. Workshops Auf den Spuren der Schachgroßmeister
7. Schachuhr – Spielen gegen Zeit und Gegner/in



SCHACH ALS UNTERRICHTSFACH

... oder als Deutsch ergänzender Grundkurs an Beruflichen Gymnasien

Aufgrund der fachspezifischen Ausrichtung des BGs, sei es Wirtschaft, Gesundheit oder Technik, bleibt für Fächer wie Kunst und Musik kein Platz im Stundenplan. Um diesen Mangel etwas zu lindern, gibt es in den beiden Halbjahren der 13. Jahrgangsstufe die Deutsch ergänzenden Grundkurse im Umfang von 2 Wochenstunden. Die Noten können ins Abitur eingebracht werden. Eine Belegpflicht für die Oberstufenschüler:innen besteht nur dann nicht, wenn sie es durch die Kurse Politik und Wirtschaft, Rechnungswesen oder Datenverarbeitung substituieren.

An der Kinzig-Schule Schlüchtern finden am Ende der Jahrgangsstufe 12 die Vorstellungen und Einwahlen zu den o.g. Kursen des kommenden Schuljahres statt. Zur Wahl stehen Angebote von Kolleginnen und Kollegen, die Projekte wie Creative Mind, Journalistische Werkstatt, Theater, Fotografie o.ä. als Kurs über zwei Semester anbieten. Diese werden ihnen mit 2 Stunden angerechnet.

Außer der Philosophie weiß ich kein so gutes Treibmittel des Gehirns, als höchstens Schach und Kaffee. (*Jean Paul*)

In diesem Schuljahr wurde zum ersten Mal Schach angeboten (siehe Bild). Das Interesse war groß, allerdings – wie erwartet – meldeten sich fast ausschließlich Schüler, da half auch die Werbung mit dem „Queen`s Gambit“, einer 3-teiligen Serie auf Netflix, wenig. „Kann ich auch teilnehmen, wenn ich noch nie Schach gespielt habe?“, so die Frage von Josina, der einzigen Schülerin. Selbstverständlich.

Viele internationale Studien haben

belegt, dass Schach sich positiv auf die kognitiven und sozialen Leistungen der Schülerinnen und Schüler auswirkt. In einem Feldversuch der Universität Trier wurden 2007 die Ergebnisse an zwei Grundschulen der Klassen 1 bis 4 ausgewertet. Eine Grundschule führte es als Unterrichtsfach ein, die andere nicht. Dabei wurde in einer Diplomarbeit festgestellt: „Eine signifikante Verbesserung des Wahrnehmungsvermögens und der Konzentration sind in der Experimentalschule vor allem in den beiden ersten Schuljahren und hier vor allem bei den leistungsschwachen Schülern nachweisbar.“

Weiter heißt es, nachzulesen auf de.chessbase.com, dass Studien in Kanada, Texas, New York, Zaire, Venezuela und Belgien ähnlich gute Ergebnisse an den Tag brachten.

Schach an der Schule

Der Schachclub Deutschland unterstützt die Einrichtung von Schach-AGen an der Schule. Eine Voraussetzung ist allerdings, dass der lokale Schachverein informiert wird und schriftlich zustimmt. Diese Schreiben zusammen mit einem eigenen Schreiben werden dann an den Deutschen Schachverband geschickt.

Zum Einstieg erhält man dann ein großes Paket mit 8 Brettern und den in Stoffsäckchen verpackten Schachfiguren, der Norm entsprechend, versteht sich. Dazu gibt es ein Schachboard mit magnetischen Figuren, um die grundlegenden Züge der einzelnen Figuren aufzuzeigen oder – etwas später – ganze Partien nachzuspielen. Weiterhin sind zahlreiche Arbeitsblätter für einen erfolgrei-

chen Start enthalten.

Schach als Grundkurs in der Oberstufe

Die unterschiedlichen Niveaus dürfen fairerweise nicht von dem individuellen Können einzelner Schülerinnen und Schüler abhängig gemacht werden. Es bieten sich zahlreiche Themen zu Präsentationen, Hausarbeiten und gemeinsame Referate rund um das königliche Spiel an, um am Ende des Halbjahres eine nachvollziehbare Bewertung vorzunehmen (s. Ausschreibung).



Im Mittelpunkt des Unterrichts steht das Spiel. Schülerinnen und Schüler sitzen sich in Reihe gegenüber und halten die Regeln des fairen Miteinanders ein. Ruhe, Selbstbeherrschung und Respekt vor dem Gegner, unabhängig vom Niveau, bedingen sich. Frühzeitig sollen die Schüler:innen lernen, ihre einzelnen Züge auf einem beiliegenden Zettel zu dokumentieren. Wichtig: Die Notengebung im Kurs sollte sich nicht allein auf die erreichte Güte des Spiels beschränken. Das Schachspiel ist mehr!

Günther Fecht

Link: Schachregeln des Weltschachverbands https://de.m.wikipedia.org/wiki/Vincent_Keymer

ERSTMALS ÜBER 2,5 MIO. JUNGE MENSCHEN OHNE BERUFSABSCHLUSS

Mit dem heute veröffentlichten Berufsbildungsbericht 2023 wird einmal mehr klar, dass die Ausbildung weiter in der Krise steckt. Die Zahl der Ausbildungsverträge ist gegenüber 2022 zwar um 0,4 Prozent (2021: +1,2 %) gestiegen. Im Vergleich zu 2019 bleibt ein Rückgang von 9,5 Prozent. Die Dynamik der Erholung hat sich wieder abgeschwächt. Es zeigt sich einmal mehr, wie weit der Weg nach Corona noch ist. Mit den letzten Zuwächsen würde es rechnerisch noch 13 Jahre dauern, bis das Vorkrisenniveau bei den Ausbildungsverträgen wieder erreicht wird.

Auch andere Indikatoren und Entwicklungen des aktuellen Berufsbildungsbericht sind besorgniserregend.

„Immer mehr junge Menschen sind ohne Berufsausbildung, das ist ein bildungspolitischer Skandal. Um diesen Trend umzukehren, müssen Politik und Arbeitgeber endlich effektiv gegensteuern. Nach wie vor fallen zu viele junge Menschen durch das Raster und bekommen nicht die Unterstützung, die nötig wäre.“ kommentierte Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende den Bericht. Demografischer Wandel, Fachkräftebedarf, Digitalisierung und Transformation sind große Herausforderungen, die nur mit qualifiziertem Personal gelöst werden können. Deshalb brauchen wir eine Stärkung der beruflichen Bildung dringender denn je.

Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss auf Rekordhoch

Die Zahl junger Menschen zwischen 20 und 34 Jahren, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, ist auf ein Rekordhoch gestiegen. Sie lag im Jahr 2021 bei 2,64 Mio. Besonders besorgniserregend ist dabei der steile Anstieg in den vergangenen beiden Jahren. Es muss davon ausgegangen werden, dass die Spätfolgen von Corona, z. B. verlorengegangene Schulabgänger*innen und gerin-

auf insgesamt 239.090 Personen (+6,3 % ggü. 2021). Anders als von Arbeitgeberseite behauptet, gibt es ein großes Potenzial an Ausbildungsinteressierten, die aber bei der Suche nach einer Ausbildung nicht zum Zug kommen. Im Übergangsbereich können keine Berufsabschlüsse erworben werden. Damit werden die Maßnahmen für Viele zur Warteschleife oder sie bleiben ganz ohne Berufsausbildung.

„Jeder Mensch existiert doch eigentlich für sich; Ausbildung des Individuums für das Individuum und nach den dem Individuum eigenen Kräften und Fähigkeiten muss also der einzige Zweck alles Menschenbilden sein.“

(Wilhelm Freiherr von Humboldt)

geres Ausbildungsangebot, diesen Anteil in den kommenden Jahren noch weiter steigen lassen werden. Hierin zeigt sich das Problem der Ausbildungslosigkeit der vergangenen Jahre. Ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung drohen aber häufige Phasen der Arbeitslosigkeit und prekäre Jobs mit Befristungen und zu geringen Löhnen.

Übergangsbereich wächst wieder an

Trotz unbesetzter Ausbildungsstellen sind auch im letzten Jahr wieder über 200.000 junge Menschen in den vielen Maßnahmen des Übergangsbereichs gelandet. Der Umfang des Übergangsbereichs steigt erstmals seit 2016 wieder an

Der Anstieg im Übergangsbereich ist laut Statistischem Bundesamt vor allem auf Geflüchtete aus der Ukraine zurückzuführen, deren Sprachkurse diesem Bereich zugeordnet werden. Umgekehrt zeigt sich aber, dass trotz

rechnerisch positiverem Verhältnis von Ausbildungsstellen und Ausbildungsbewerber*innen ein stabiler Anteil von jungen Menschen nicht in reguläre Ausbildung einmündet.

Die Betriebe müssen deshalb ihre Erwartungen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen hinterfragen und auch jungen Menschen mit schwächeren Schulleistungen eine Chance geben.

Ausbildungsbeteiligung weiter rückläufig

Bereits seit Jahren ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe rückläufig und liegt bei nur noch 19,1 Prozent im Jahr 2021 (2020: 19,4 %). Dieser Prozess vollzieht

sich bereits seit vielen Jahren, ohne dass ein Stopp oder eine Umkehrung dieser Entwicklung erkennbar wäre. Die Ausbildung künftiger Fachkräfte für die Betriebe liegt damit in den Händen immer weniger Betriebe und somit auf einer zunehmend schmalere Basis.

Rückgang bei schulischen Ausbildungen

Im Bereich der vollzeitschulischen Ausbildungsangebote in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen haben erneut weniger junge Menschen eine Ausbildung aufgenommen. Ihre Zahl sank auf 186.567 im Jahr 2022 (-2,3 % ggü. 2021). Nach einer deutlichen Steigerung vor Beginn der Corona-Krise ist das bereits der zweite Rückgang in Folge und ein alarmierendes Zeichen für die künftige Versorgung mit Fachkräften in diesen Bereichen.

Vertragslösung und Prüfungserfolg

Die Vertragslösungsquote steigt wieder an und erreicht 2021 mit 26,7 Prozent (2020: 25,1 %, 2019: 26,9 %) fast das Niveau vor der Corona-Krise. Gleichzeitig sinkt die Quote des Prüfungserfolgs im Jahr 2021 leicht auf 88,6 Prozent (2020: 89,6 %, 2019: 90,5 %). Besonders die Abbruchquote von Auszubildenden zeigt die anhaltenden Qualitätsmängel in vielen Ausbildungsberufen. Es muss alles getan werden, um eine langfristige negative Entwicklung zu verhindern. Sowohl die Lösung von Ausbildungsverträgen als auch das Verfehlen des Ausbildungsziels sind mit Blick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften problematisch.

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss 2017 bis 2021 20- bis 34-Jährige



Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2017 bis 2021; Berechnungen des BIBB; Berufsbildungsbericht 2023, S. 98; eigene Darstellung

Ausbildungsgarantie muss jetzt kommen

Ohne entschlossene Maßnahmen drohen sich diese Entwicklungen weiter zu verschärfen und letztlich die Herausforderungen der Transformation und den Einsatz für mehr Chancengleichheit im Bildungssystem zu konterkarieren. Alle Maßnahmen von Bund und Ländern müssen sich künftig stärker daran messen lassen, inwiefern sie zur Lösung dieser Probleme beitragen.

Deshalb brauchen junge Menschen durch eine Ausbildungs-garantie das Versprechen, eine Ausbildung aufnehmen zu können und eine Chance auf einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss zu erhalten. Die bestehenden Maßnahmen im Übergangsbereich bieten diese Chance gerade nicht. Begleitet werden muss diese Ausbildungs-garantie von einem umlagefinanzierten Zukunftsfonds, wie er in Bremen gerade auf den Weg gebracht wurde. Die Umsetzung der im Koalitionsvertrag verankerten Ausbildungs-garantie muss jetzt endlich kommen.

DGB-Info 10.05.2023

Link

- Berufsbildungsbericht 2023 Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer*innen im BIBB-Hauptausschuss zum Berufsbildungsbericht 2023
- DGB-Pressemitteilung zum Berufsbildungsbericht 2023

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat seinen **Datenreport 2023** veröffentlicht.

Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und ergänzt den **Berufsbildungsbericht** der Bundesregierung.

Dieser ist am 10.05.2023 vom Bundeskabinett verabschiedet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht worden.

Der BIBB-Datenreport kann als vorläufige Fassung im PDF-Format unter www.bibb.de/datenreport-2023 kostenlos heruntergeladen werden.

Zusammenführung von Sozial- und Integrationsindex

Mit Beginn des Schuljahres 22/23 wurde das im Koalitionsvertrag geplante Vorhaben der Zusammenführung von Sozial- und Integrationsindex umgesetzt. Der Indikator „Zuwanderungsanteil“ wurde von 20% auf 30% erhöht. Hierüber seien die Stellen für den Sozialindex auf ca. 650 Stellen erhöht worden. Gemeinsam mit den 100 zusätzlichen Stellen für die Deutschförderung werde nach Aussage des HKM das Wegfallen des Integrationsindex deutlich überkompensiert.

Verbesserung von Versetzungsverfahren

Nach langen Verhandlungen konnte folgende Besserung erzielt werden:

Der Grundsatz „*Versetzung vor Neueinstellung*“ soll durch ein 100%iges Mitspracherecht der GPRS umgesetzt werden. Mit Hilfe ständig aktualisierter Versetzungslisten soll ein Austausch zwischen GPRS und StSchA sichergestellt werden. Auch eine Vielzahl erfolgloser Versetzungsanträge soll mit der Direktive *Freigabe nach dem vierten Versetzungsantrag* bei Sicherstellung der Grundunterrichtsversorgung und des Fachbedarfs nun umgesetzt werden.

Künstliche Intelligenz/Chat GPT

Die Handreichung für den Um-

gang mit Chat GPT im Unterricht wurde vor den Sommerferien an die Schulen gegeben. Damit reagierte das HKM auf die Nachfrage des HPRS, wie man zukünftig mit dem Einzug von künstlicher Intelligenz an Schulen umzugehen gedenke. Welche Entwicklung im Bereich der Leistungsbewertung damit einhergehen wird und wie sich dies auf die Arbeitszeitbelastung der Lehrkräfte auswirken wird, bleibt mit dieser Handreichung unbeantwortet. Dazu wird der HPRS vermutlich gegen Ende des ersten Schulhalbjahres 23/24 nachhaken, sobald Erfahrungswerte vorliegen.

Dienstliche Leihgeräte – Ergebnisse einer Umfrage des HKM zu den Erfahrungen und der Zufriedenheit in der Nutzung

Das Ergebnis brachte leider keine verwertbaren Erkenntnisse für die Personalvertretung. Bei einer Teilnahme von 4,7% aller Befragten kann von einer repräsentativen Umfrage, auch aus Sicht des HKM, nicht die Rede sein. Zusammengefasst lässt sich folgendes Bild wiedergeben:

70% sind zufrieden oder sehr zufrieden mit den Geräten; einen Support haben 50% der Befragten in Anspruch genommen - 2/3 davon waren mit dem Support zufrieden.

Ein großer Optimierungsbedarf wurde bei der Softwareausstattung ausgemacht und der Beschaffungsprozess vor Ort wurde insgesamt als problematisch eingestuft.

Die Umfrage ergab, dass an beruflichen Schulen Laptops favorisiert wurden, an allgemeinbildenden Schulen eher Tablets. Insgesamt bleibt weiterhin ein Regelungsbedarf hinsichtlich der zukünftigen Generation von an-

zuschaffenden Geräten und deren Einsatz in Unterricht und Verwaltungsaufgaben bestehen.

Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Kräfte während der Sommerferien

Der Entwurf zur Novellierung des Erlasses für die Bezahlung der Sommerferien wurde dem HPRS mit Beginn des zweiten Schulhalbjahres 22/23 vorgelegt. Eine Verbesserung der Situation befristet Beschäftigter stellt die Herabsetzung der Mindestbeschäftigungsdauer einschließlich der Sommerferien von 35 auf 30 Wochen und die Streichung der Bedingung, dass die zu vertretende Lehrkraft während der gesamten Sommerferien ausfällt, dar. Im Schuljahr 22/23 werden durch diese Veränderung rund 1500 Lehrkräfte zusätzlich in den Sommerferien weiter beschäftigt.

Werbung für den Lehrerberuf – der Zukunftsbus tuckert durch das Land

Auch der HPRS kam nach Anfrage in den Genuss des Werbefilms, der an den besuchten Schulen mit peppigen 3-D-Brillen Lust auf das Lehramt an hessischen Schulen machen soll. Die Kosten der Werbemaßnahme, mit der zwei Agenturen beauftragt waren, betragen nach Aussage des HKM ca. 1,3 Millionen Euro. Das HKM meldete zurück, dass diese Aktion sehr gut von den Schüler/-innen angenommen werde. Flankiert ist diese Aktion durch die Präsenz in den gängigen Social-Media-Kanälen, perspektivisch werde auch über eine Zusammenarbeit mit bekannten Influencer*innen nachgedacht.

Bettina Happ-Rohé

GEW ZUM HKM-KONZEPT „ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFSSCHULE“

In der GEW-Fachtagung „**Berufsschule der Zukunft – Perspektiven der beruflichen Bildung in Hessen**“ am 29. März 2023 (vgl. *insider* 1/2023) wurden in World Cafés wechselweise Positionen und Statements zu unterschiedlichen Fragestellungen zum HKM-Konzept ausgetauscht. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit werden hier Ergebnisse in Form von Thesen dargestellt:

1. Die GEWERkschaftliche Debatte muss sowohl die Lernbedingungen für die Auszubildenden als auch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten an den BBS in den Blick nehmen.
2. Die Profession der Beschäftigten wird in den Kollegien gemeinsam weiterentwickelt. Einzelkämpfer:innen in kleinen Berufsfeldern haben wenig Möglichkeit des fachlichen Austauschs, was die Professionsentwicklung hemmt.
3. Das quantitative Ausbildungsangebot vor Ort hängt im großen Maße vom gut erreichbaren Berufsschulangebot ab.
4. Die Lernortkooperation wird erschwert, wenn die Ausbildungsbetriebe weit weg sind.
5. Digitale Lernformate können Präsenzformate nicht adäquat ersetzen.

Die Teilnehmer:innen befürchten schwerwiegende Konsequenzen für das Ausbildungsangebot vor Ort und fordern deshalb, das Projekt einzufrieren. Dies wurde auf der Fachtagung sehr deutlich.

Forderungen (Beschluss)

In der Fachtagung wurde auch eine Resolution verabschiedet, die einschließlich eines Berichts zur Fachtagung auf der Homepage der GEW Hessen eingestellt ist. In Ausführung dieser Resolution hat die GEW-Landesfachgruppe Berufsbildende Schulen in ihrer Sitzung am 16. Juni 2023 einstimmig folgenden **Beschluss** gefasst, der nun an den GEW-Landesvorstand geht.

„Wir fordern die Hessische Landesregierung auf,

- ☛ einen transparenten Prozess unter Beteiligung des Hauptpersonalrates als höchstem Mitbestimmungsgremium der an Schule tätigen Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte sowie Auszubildenden zu führen. Denn nur mit unserer Expertise sind die Berufsschulen zukunftsfähig,
- ☛ anstelle starrer Regelungen, die die duale Ausbildung gefährden, weiterhin praktikable Regelungen an den Berufsbildenden Schulen zuzulassen, die betriebsnahen Berufsschulunterricht ermöglichen,
- ☛ in einem ersten Schritt die Klassenhöchstgrenze um 10% zu reduzieren und
- ☛ ein Moratorium zu praktizieren, bis mit den oben genannten Beteiligten ein konsensfähiges Konzept erstellt wurde.

Wir fordern die Ampel-Koalition auf,

- ☛ bundesweit der Ankündigung im Koalitionsvertrag endlich

Taten folgen zu lassen und eine mittels betrieblicher Umlagen finanzierte Ausbildungsgarantie einzuführen,

- ☛ den versprochenen Pakt für die Berufsbildenden Schulen endlich umzusetzen.

Wir fordern die Tarifvertragsparteien auf,

- ☛ die enorme Vielzahl an Ausbildungsberufen auf ein übersichtliches, inhaltlich begründetes und abgestimmtes Maß zu reduzieren.

Fachkräftemangel z.B. im Zusammenhang der erforderlichen ökologischen Transformation sollte nicht nur beklagt, sondern durch qualifizierte Berufsbildung behoben werden.“

Auch die gerade beschlossene Fortführung der **Allianz für Aus- und Weiterbildung (2023 – 2026)** fordert ganz aktuell:

„Die Verfügbarkeit von Beschulungsangeboten in Fachklassen der Berufsschule ist ein wichtiges Kriterium für die Qualität und die Akzeptanz der dualen Ausbildung. Die Allianzpartner werden einen Dialogprozess anstoßen, wie im Zusammenhang mit der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsberufen auch künftig eine möglichst ortsnahe Beschulung erreicht werden kann. In diesem Zusammenhang werden auch die Chancen digital unterstützter Lernortkooperationen in Abstimmung mit den zuständigen regionalen Gremien geprüft“ (Seite 10).

Dieter Staudt

WASSERSTOFF: FACHKRÄFTEQUALIFIZIERUNG FÜR DEN SCHLÜSSELROHSTOFF DER ZUKUNFT

BIBB-Präsident Esser: „Duale Berufsbildung gut gerüstet“

Für den Umgang mit Wasserstoff, einem Schlüsselrohstoff der künftigen Energieversorgung, sind derzeit keine neuen dualen Ausbildungsberufe notwendig. Viele bestehende technische Berufe verfügen bereits über breite Kompetenzprofile, die in der Wasserstoffwirtschaft dringend benötigt werden. Zusätzlich erforderlich sind jedoch Unterweisungen und Weiterbildungen für neue sicherheitsrelevante Qualifikationen im Umgang mit den neuen Wasserstofftechnologien. Dies ist das vorläufige Ergebnis des **Projekts „H2PRO“** des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Für die Erzeugung, Speicherung und Anwendung von Wasserstoff in der Metall- und Chemieindustrie, dem Mobilitätssektor und der Wärmeversorgung werden verschiedene gewerblich-technische Berufe benötigt. Besonders relevant sind zum Beispiel die Metall- und Elektroberufe, verfahrenstechnische Berufe wie Chemikant/-in und Verfahrenstechnologe/-technologin Metall sowie Handwerksberufe

wie Kfz-Mechatroniker/-in und Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizung und Klima. In den entsprechenden Ausbildungsordnungen sind Berufsbildpositionen und zu vermittelnde Qualifikationen technikkoffen formuliert und ermöglichen so bereits eine auf die Bedarfe der jeweiligen Betriebe angepasste Vermittlung.

BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser sieht daher die berufliche Bildung für den Umgang mit neuen Technologien wie zum Beispiel Wasserstoff gut gerüstet. „Die dualen Ausbildungsberufe passen. Es kommt jetzt darauf an, dass die Ausbildung in den Betrieben, die an der Erzeugung und der Verwendung von Wasserstoff mitwirken, an Dynamik gewinnt, der Transfer von Wasserstoffinhalten in den Berufsschulunterricht und in die betriebliche Ausbildungspraxis noch stärker befördert und entsprechende Lernortkooperationen gestärkt werden.“

Die Fragen, welche Qualifikationen Fachkräfte künftig für den

Umgang mit den neuen Wasserstofftechnologien benötigen und wie das Thema „Wasserstoff“ Eingang in die berufliche Aus- und Weiterbildung finden kann, standen auch im Mittelpunkt der *BIBB-Fachtagung „Wasserstoff, wer kann's? - Fachkräftequalifizierung für den Schlüsselrohstoff der Zukunft“*.

Den Teilnehmenden aus Politik, Unternehmen, Berufsschulen, Bildungsträgern, Verbänden und Gewerkschaften bot sich eine überregionale Austauschplattform, um Zwischenergebnisse zu diskutieren und zahlreiche Good-Practice-Beispiele kennenzulernen. Die Tagung war Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und vom BIBB durchgeführten Projekts „H2PRO“.

*Die Veranstaltungsdokumentation finden Sie unter www.bibb.de/de/171597.php; weitere Informationen und Factsheets zum BIBB-Forschungsprojekt „H2PRO“ unter <https://www.bibb.de/de/153309.php> **BIBB-PM 07/2023 | 27.03.2023***



Auf einen Blick wird klar, wie dramatisch der Zustand der Erde ist - aber auch, wie leicht es wäre, ihn zu verbessern.

Wie viele Bäume gibt es pro Mensch? Und wie viel der Erdoberfläche ist zubetoniert? Fliegen oder nicht? SUV oder E-Scooter? Papier oder Plastik? E-Book oder Printausgabe?

Und überhaupt: Bestimmt jeder Einzelne über die Zukunft der Welt,

oder ist vor allem die Politik gefordert?

Antworten auf diese und viele andere Fragen finden sich in den erschreckenden, aber auch erhellenden und Mut machenden Karten von Deutschlands innovativstem Magazin.

Die grafischen Aufarbeitungen lassen sich sehr anschaulich im Unterricht einsetzen und können zu spannenden Diskussionen anregen.

ISBN 978-3-518-47083-1

ARBEITEN IN VIRTUELLEN WELTEN

Neuer Ausbildungsberuf Gestalter/-in für immersive Medien

Das Gefühl, von einem Hubschrauber aus einer Notlage im Gebirge gerettet zu werden, ohne tatsächlich dort zu sein, ein Konzert in der Royal Albert Hall in London live in voller Klangqualität vom heimischen Sofa zu erleben oder eine komplexe Produktionsmaschine in ihre Einzelteile mittels Tablet und VR-Brille im Klassenzimmer zu zerlegen: Diese Erlebnisse ermöglichen immersive Medien.

Für das Erstellen dieser Anwendungen gab es bislang keine duale Berufsausbildung, der Bedarf in der Praxis wurde aber immer größer. Deshalb hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien sowie den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis den neuen dreijährigen Ausbildungsberuf Gestalter/-in für immersive Medien entwickelt. Für den schulischen Teil der dualen Ausbildung wurde von der Kultusministerkonferenz (KMK) ein auf die Ausbildungsordnung abgestimmter Rahmenlehrplan erstellt. Die neue Ausbildungsordnung tritt zum 1. August 2023 in Kraft.

In den letzten Jahren haben virtuelle Anwendungen in vielen Bereichen des Alltags neue Möglichkeiten eröffnet: Messen und Kongresse können zum Beispiel ohne Reiseaufwand virtuell besucht werden, im medizinischen Bereich müssen Operateure und Patienten nicht zwangsläufig an

einem Ort sein. Auch in der Freizeit bietet Augmented Reality durch computergenerierte Einblendungen in die reale Umwelt neue Einsatzmöglichkeiten. So können beispielsweise Möbelstücke vor der Kaufentscheidung mittels einer App in die Wohnung projiziert werden oder Touristen erleben bei Stadtbesichtigungen Zeitreisen mit Hilfe von QR-Codes.

nen und -entwicklern müssen sich Gestalterinnen und Gestalter eng abstimmen.

Die Ausbildung endet in der Regel nach drei Jahren. Im Rahmen der praktischen Abschlussprüfung müssen sie anhand eines eigenen Projektes zeigen, dass sie eigenständig immersive Medien gestalten und produzieren können.



Foto: © Gorodenkoff / Shutterstock.com

Die neue Ausbildung befähigt die zukünftigen Gestalterinnen und Gestalter immersiver Medien zur professionellen Kreation und Umsetzung virtueller Welten. Dafür sind sie an der Beratung von Kundinnen und Kunden beteiligt, entwerfen das Produkt und entwickeln die virtuellen Welten in agilen Prozessen. Die Auszubildenden produzieren die immersiven Medien mit Autorenwerkzeugen und in Entwicklungsumgebungen, modellieren 3D-Daten und erstellen Prototypen. Außerdem führen sie Bild- und Tonaufnahmen in realen und virtuellen Produktionen durch und gestalten Animationen und virtuelle Klangwelten. Für die Arbeit in Projektteams, die zum Kern der Arbeit gehört, sind Kommunikation und Kooperation wichtig. Insbesondere mit Softwareentwicklerin-

Und im Anschluss

Nach erfolgreichem Abschluss stehen Gestalterinnen und Gestalter für immersive Medien interessante Karrierewege offen. So kann zum Beispiel eine Fortbildung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin (Bachelor Professional in Media) oder zum Geprüften Meister Medienproduktion Bild und Ton/zur Geprüften Meisterin Medienproduktion Bild und Ton angeschlossen werden.

Weitere Informationen:

Gestalter/-in für immersive Medien (<http://gestaltung-immersiv.de>)

Foraus.de / Immersive Medien <https://www.foraus.de/de/themen/immersive-medien-170042.php>

BIBB / Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/new_modernised_occupations_by_year/2023

Video-Serie „Wie neue Berufe entstehen“ <https://www.foraus.de/de/themen/wie-neue-berufe-entstehen-169987.php>

BIBB-PM 09/2023 | 18.04.2023

FACHLEHRKRÄFTE FÜR A.T. FÄCHER FORDERN – ZU RECHT!

Historisch gab es in den letzten Jahrzehnten an den Berufsbildenden Schulen in Hessen zwei Hauptgruppen von Lehrenden:

Die Theorielehrkräfte

In einem wissenschaftlichen Studium an einer Universität zum Lehramt an beruflichen Schulen belegte man ein Berufsfeld/eine Fachrichtung (z.B. Metalltechnik) und ein allgemein bildendes Fach (z.B. Deutsch) und gelangte damit zum 1. Staatsexamen. Nach Absolvieren des 18 – 24- monatigen Vorbereitungsdienstes und dem Ablegen des 2. Staatsexamens wurden diese Personen als Studienrät*in mit A13 plus Zulage in den Höheren Dienst eingruppiert. Mit einem Gerichtsurteil in den 80er Jahren wurde der bisherige quasi automatische Bewährungsaufstieg nach A14 verboten. Um A14 zu erreichen, musste man sich fortan auf eine ausgeschriebene Stelle mit besonderen Aufgaben bewerben.

Die Fachlehrkräfte für a.t. Fächer (früher bis heute)

Dies waren und sind Personen mit in der Regel Meisterausbildung und Berufstätigkeit oder v.a. im kaufmännischen Bereich nach Absolvieren einer mehrjährigen Fachschulausbildung nach einer Erstausbildung. Nach Auswahl aufgrund einer Ausschreibung wurden sie in einem 18-24-monatigen Vorbereitungsdienst am Fachlehrerseminar mit Prüfung zur Fachlehrkraft qualifiziert. Sie wurden und werden bis heute aufgrund dieser Voraussetzungen mit A10 in den Gehobenen Dienst eingestellt und nach Bewäh-

rung nach A11 befördert. In den 60igern bis in die 90iger Jahre arbeiteten diese Personen in ihrem Berufsfeld/ihrer Fachrichtung üblicherweise in der (Teilzeit-) Berufsschule in einer Art *Demonstrationsunterricht* und zunehmend mehr mit hoher Stundenzahl im sog. Fachpraxisunterricht in den entstehenden Vollzeitschulformen wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr oder 2-jährige Berufsfachschule in den Werkstätten und Laboren.

Diese traditionelle Trennung in „Theorielehrkräfte“ und Fachpraxislehrkräfte“ wurde seit den 90er Jahren zusehends aufgeweicht. Die bis dahin geltenden fachsystematischen Lehrpläne wurden nach und nach abgelöst durch nach Lernfeldern strukturierten Lehrplänen, welche die Arbeits- und Geschäftsprozesse aus der Arbeitswelt zum Gegenstand machten. Damit aber war die bis dahin geltende Abgrenzung in Theorie- und Praxisunterricht nicht mehr aufrechtzuerhalten. Die Studienrät*innen und die Fachlehrkräfte arbeiten fortan – idealerweise – gemeinsam in einem Lernfeld an einer gemeinsamen Lernaufgabe, z.B. Herstellen eines Pfettendaches bei den Zimmerleuten, und das 40 Wochenstunden lang. Im Mittelpunkt steht die „Vollständige Handlung“ als didaktisches Prinzip (Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Beurteilen), welche durch Methoden, die weit über eine reine Fachsystematik hinausgehen, begleitet wird, z.B. Teamtraining.

Daneben entwickelte sich, dass im Zuge der neueren Schulentwicklung bis hin zur „Selbstständigen



Schule“, Fachlehrkräfte für a.t. Fächer sich in vielen schulischen Prozessen engagieren, so z.B. in Schulentwicklungsgruppen, in Personalaräten, als Vertrauenslehrkraft, in Leitungen von (Fach-)konferenzen, in Prüfungsausschüssen, als Klassenleitungen etc. Und nicht wenige haben in 2-jährigen Fortbildungen Lehrbefähigungen auch in allgemeinbildenden Fächern wie Deutsch, Sport, Religion oder Ethik erlangt und unterrichten darin.

Trotz dieser Angleichungen der Tätigkeitsfeldern bleiben bis heute die traditionellen Unterschiede bestehen: Gravierender Besoldungsunterschied, höhere Unterrichtsverpflichtung der Fachlehrkräfte, wenige Aufstiegsmöglichkeiten nach A12, keine Möglichkeit, sich auf Funktionsstellen zu bewerben.

Von daher gab es seit über 30 Jahren immer wieder aufflammende Proteste und Aktivitäten, die auch stets aktiv von der GEW Hessen und der zuständigen Fachgruppe Berufsbildende Schulen unterstützt oder auch initiiert wurden:

• Die GEW Hessen erreichte,

dass Anfang der 90er Jahre der bis dahin getrennte Vorbereitungsdienst für Fachlehrkräfte und Studienrät*innen in gemeinsame Studienseminare zusammengeführt wurde, ein bundesweit einmaliger Erfolg. Damit war intendiert, dass einer gebotenen Kooperation im Unterricht auch eine gemeinsame Ausbildung im Vorbereitungsdienst zugrunde gelegt werden soll.

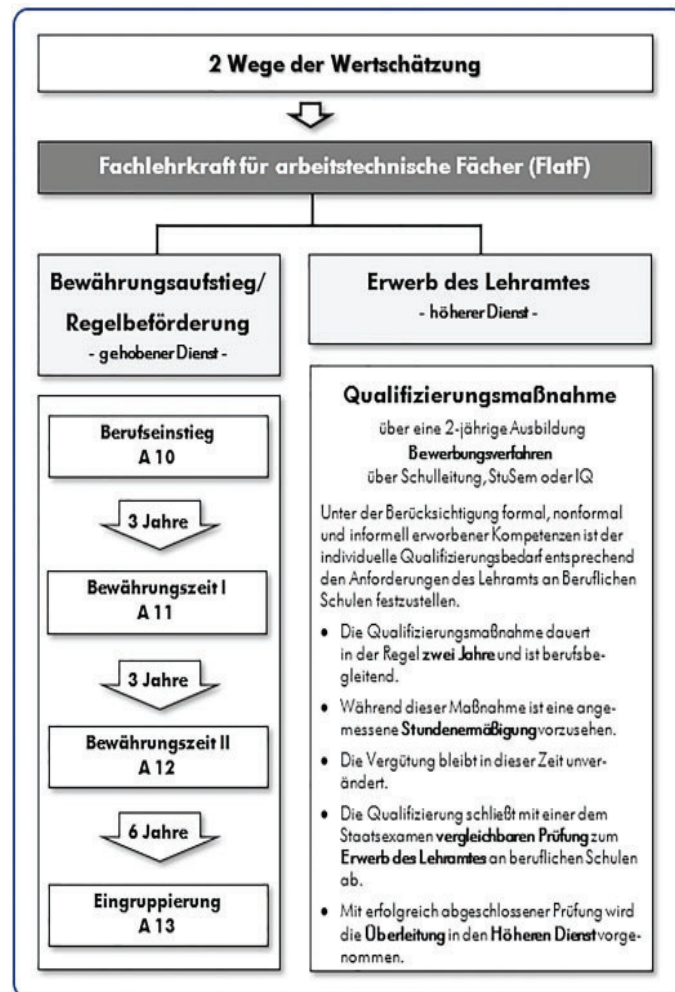
- Die GEW Hessen legte am 29.11.2012 in Zusammenarbeit mit engagierten Fachlehrkräften ein fundiert ausgearbeitetes Konzept zur „Weiterqualifizierung von *a.t. Fachlehrer**innen an beruflichen Schulen zu Lehrkräften mit Lehramt“ vor. Diesem Vorschlag versuchte das HKM mit einem Erlass vom 25.05.2017 zu entsprechen, der jedoch nicht erfüllbare Bedingungen zum Erwerb des Lehramts beinhaltete.
- Am 24.11.2022 beschließt der Landesvorstand der GEW Hessen darauf hinzuwirken, dass die Pflichtstunden von Studienrät*innen und Fachlehrkräften angeglichen werden und eine Zulage für Fachlehrkräfte eingeführt wird, die im berufsbezogenen (vormals Theorieunterricht) oder im allgemeinbildenden Unterricht eingesetzt sind.
- Die GEW-Fachgruppe Berufsbildende Schulen hat am 16.06.2023 beschlossen, im Frühjahr 2024 eine

landesweite Fachtagung für Fachlehrkräfte durchzuführen.

Aktuell nehmen zu Recht die Aktivitäten der Betroffenen zu:

- Die Fachbereichskonferenz „Fachpraktischer Unterricht“ der kaufmännischen Schule in Marburg forderte am 16.11.2022 nach ausführlicher Darstellung der aktuellen Situation der a.t. Fachlehrkräfte folgendes:
 - ✓ Reduzierung der Pflichtstunden auf 25 Wochenstunden
 - ✓ Eingruppierung aller Fachlehrkräfte direkt nach dem Vorbereitungsdienst in A11 und anschließend, nach Beendigung der Bewährungszeit eine automatische Eingruppierung nach A12

- ✓ Eingruppierung aller Koordinator*innen für Fachpraxis in die Besoldungsgruppe A13 (Endstufe des Gehobenen Dienstes).
- Der Personalrat, die Fachlehrkräfte und die Schulleitung der Wirtschaftsschule am Ostergarten in Gießen schließen sich am 02.05.2023 der Resolution der Kaufmännischen Schule Marburg voll an.
- Das Leitungsteam des Netzwerks der Koordinator*innen an Beruflichen Schulen fordert am 17.05.2023 weitere Beförderungsmöglichkeiten nach A12 sowie die Angleichung der Pflichtstunden für alle an beruflichen Schulen tätigen Lehrkräfte.



Christine Nagel, engagierte Fachlehrerin an der Gutenbergschule in Frankfurt und seit vielen Jahren aktiv in der GEW-Landesfachgruppe, hat die derzeitigen Forderungen aus ihrer Sicht in zwei Schaubildern dargestellt. Links der Weg mit Bewährungsaufstieg innerhalb des Gehobenen Dienstes. Auf der rechten Seite hat sie den GEW-Beschluss von 2012 zum Erwerb des Lehramtes übersichtlich und kurz zusammengefasst.

Letztlich aber wird es darauf ankommen, dass die Fachlehrkräfte selbst vehement und in vielerlei Formen ihre berechtigten Forderungen immer wieder einbringen. Die GEW wird sie dabei aktiv unterstützen!

Dieter Staudt

neue Publikationen

Gudrun Spahn-Skrotzki
Klimabildung -
Leitlinien für alle Schulen und Fächer



Der Klimawandel und das dramatische Artensterben sind die gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Schulen haben diesbezüglich eine besondere Aufgabe und Verantwortung. Sie sollen Kinder und Jugendliche auf die globalen Fragestellungen der Klimakrise vorbereiten und ihnen v.a. Handlungskompetenzen vermitteln, wie sie selbst tätig werden können. Die Autorin zeigt Möglichkeiten auf, Klimabildung in der schulischen Praxis umzusetzen: Wie kann Klimaschutz in der Schule gelebt werden? Wie kann Klimabildung in verschiedene Klassenstufen und in alle Fächer eingebunden werden? Welche Lehr- und Lernformen eignen sich hierfür? Welche außerschulischen Lernorte kommen in Frage?
ISBN 978-3-407-25925-78

Carsten Bangert
Was gute Lehrerinnen und Lehrer ausmacht -
und was wir von ihnen lernen können

Was macht besonders wirksame und damit erfolgreiche Lehrer:innen aus? Wie denken und handeln sie und was können Kolleg:innen von ihnen lernen? Der Autor gibt Orientierung mit einem genauen Blick auf die Grundüberzeugungen, die Handlungsmuster, aber auch die Bedürfnisse schulisch besonders wirksamer Lehrer:innen. Dafür strukturiert er die Erkenntnisse der empirischen



Unterrichtsforschung systematisch und setzt sie mit seinen persönlichen Erfahrungen aus Schulpraxis und Lehrerbildung in Beziehung. Die 2. Auflage ist um ein ausführliches Reflexions- und Arbeitsheft mit Hospitationsbogen ergänzt.
ISBN 978-3-407-63294-4

Gerald Hubacek
Das Lernfeldkonzept der beruflichen Bildung im Spannungsverhältnis zwischen bildungstheoretischem Potential und

bildungsplanerischer und didaktischer Implementierung

Die Einführung der lernfeldstrukturierten Rahmenlehrpläne für die Berufsschule 1991 war – dem Autor zufolge – das größte Curriculum-Reformprojekt, das je in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt wurde. Im Kern des neuen Curriculumkonzepts stand die Ablösung der bisherigen Fachsystematik durch eine nicht definierte, unbekannte, auf beruflichen Handlungen basierende „Systematik“. Dies hatte nicht nur direkte Auswirkungen auf die Neugestaltung des berufsbezogenen Unterrichts, sondern brachte weitreichende Folgen für die Personal- und Organisationsentwicklung der beruflichen Schulen mit sich. Die Arbeit untersucht mit der wissenschaftlichen Methode der holistischen Kompetenzdiagnostik (COMET), ob und wie es gelungen ist, das im Lernfeldkonzept steckende Potential in der Berufsbildungspraxis nachhaltig zu implementieren.
ISBN 978-3-339-12964-2



Das BMBF beteiligt sich an den Vorarbeiten für eine internationale vergleichende Kompetenzmessung von Auszubildenden. Das Konzept für ein „Berufsbildungs-PISA“ entwickelt die OECD unter maßgeblicher Mitwirkung von deutschen Forschenden.

INTERNATIONALE KOMPETENZMESSUNG: BERUFSBILDUNGS-PISA

PISA VET

Das „Programme for International Student Assessment“, kurz PISA, ist weltweit als Leistungsstudie für den Schulbereich bekannt. Gegenwärtig entwickelt die OECD unter Bezugnahme auf die Pionierarbeiten der deutschen Berufsbildungsforschung und der BMBF-Kompetenzforschungsinitiative ASCOT die Grundlagen für eine internationale Kompetenzmessung in der Berufsausbildung (engl. „PISA VET“). Die Förderung des BMBF unterstützt die OECD und deutsche Kompetenzforschende in den internationalen Teams der OECD dabei, ein belastbares Testverfahren und Testinstrumente zu erarbeiten, die angesichts der Vielfalt unterschiedlicher Berufsbildungssysteme die spezifischen Merkmale auch der dualen Berufsausbildung adäquat und wissenschaftlich valide erfassen sollen. Die Ergebnisse der Expertengruppen helfen die Frage zu beantworten, ob eine internationale Kompetenzmessung in der Berufsbildung durchführbar ist.

Ziele

Die duale Berufsausbildung ist eine Erfolgsgeschichte, die dem Einzelnen attraktive Karrierewege öffnet und den Unternehmen im globalen Wettbewerb hilft, ihre Spitzenposition zu behaupten. Hierzu muss sich unser Berufsbildungssystem jedoch stetig modernisieren und anpassen.

Der internationale PISA-Vergleich in der Berufsbildung erlaubt eine Standortbestimmung. Erkenntnisse aus den Vergleichstests sollen der Berufsbildungspolitik die Stärken und Schwächen der verschiedenen Berufsbildungssysteme, das Leistungsniveau in exemplarischen Berufen und ggf. auch Modernisierungsbedarf aufzeigen. Schlussfolgerungen aus der Kompetenzfeststellung können aufgegriffen und, wenn notwendig, gezielt in Maßnahmen, Aktionen oder Programme „übersetzt“ werden, um die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden und Beschäftigten zu befördern.

Internationale Kompetenzmessung: Eckdaten

Bis Ende 2024 wird unter Federführung der OECD ein Rahmenkonzept erstellt, das die Machbarkeit nachweisen und im positiven Fall in einer anschließenden Pilotphase die technisch-logistische, finanzielle und fachliche Durchführbarkeit prüfen soll. Die Bewertung der Ergebnisse erfolgt mit Beteiligung der Mitgliedstaaten in einem mehrstufigen Prozess in den OECD Gremien PISA Governing Board (PGB) und Education Policy Committee (EDPC).

PISA VET ist eine Initiative der OECD, die auf freiwilliges Engagement und finanzielle Förderung durch die Mitgliedstaaten angewiesen ist. Eine automatische Teilnahme in dem ab 2028 geplanten „Ausrollen“ eines PISA in der Berufsbildung ist somit nicht angelegt.

In der gegenwärtigen Entwicklungsphase fokussieren sich internationale Forschergruppen auf die Zielgruppe Auszubildende am Ende der Ausbildung. Die in einigen Ländern existierende Zielgruppe der Erwachsenen wird jeweils in einer separaten Untergruppe erfasst.

In den nachstehenden fünf Berufsfeldern definieren die Expertengruppen unter anderem exemplarische berufstypische Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, um entsprechende Testinstrumente und „test items“ zu entwickeln:

- Elektroniker*in
- Kfz-Mechatroniker*in
- Kaufmännisch-verwaltende Berufe
- Gesundheitsberufe
- Tourismus und Gastgewerbe.

Zudem arbeitet eine Untergruppe zu den „Querschnittskompetenzen“ (Employability Skills), da PISA VET sowohl berufsspezifische als auch berufsübergreifende Kompetenzen erfassen soll.

Die berufsübergreifenden Kompetenzen der Auszubildenden werden beispielsweise anhand der Problemlösungsfähigkeiten, Digitalkompetenzen und Lesekompetenz gemessen. Darüber hinaus sollen auch Querschnittsthemen in allen Berufsfeldern berücksichtigt werden. Zudem werden die Lebens- und Lernkontexte der Auszubildenden erfragt.

DBS Newsletter 10/2023, 16.06.2023

THEATER, WALDPÄDAGOGIK, ZIRKUS UND MEHR:

Projektarbeit an der Fachschule für Sozialwesen der LGS Dieburg

Wie kann ich mit Kindern Theater spielen oder ein Zirkusprojekt durchführen? Welche Bedeutung haben Masken und Waldtage in der Arbeit mit Kindern und wie gelingt es, ein Musical zur Aufführung zu bringen?



Diesen und anderen Fragen gingen die Studierenden der Oberstufenklassen an der Fachschule für Sozialwesen in einer viermonatigen Projektarbeit nach. An zehn Freitagen wurde intensiv geprobt, und gestaltet, der Wald wurde erkundet, Fachleute wurden konsultiert und Expert*innen wurden befragt.

Die Projektarbeit ist fester Bestandteil des Curriculums an Fachschulen für Sozialwesen. An der Landrat-Gruber-Schule wählen sich

Die Zusammenarbeit mit den Kindern lief dabei von Anfang an gut und entspannt, da das gegenseitige Vertrauen sehr schnell aufgebaut war und wir uns gegenseitig immer motivieren konnten. (Jana R.)

die Studierenden der Oberstufe nach eigenen Interessen in jedem Halbjahr in einen Projektschwerpunkt ein. Die Themen variieren, immer. Dabei sind aber Projekte aus dem Bereich der Kulturellen Bildung und der Naturpädagogik.

Die Projekte können als Beispiele für die professionelle Gestaltung von Bildungsarbeit mit Kindern angesehen werden. Die Studierenden werden durch intensive Selbsterfahrungsprozesse dazu ermächtigt, selbst in Kitas und Grundschulen Projekte zu gestalten. Die Zusammenarbeit mit Kitas und Grundschulen und vielfältige Begegnungen mit Kindern sind dementsprechend feste Bestandteile der Projektarbeit.

Die Ergebnisse der Projektarbeit der letzten vier Monaten können sich sehen lassen. Sie gipfelten in einer Präsentation am 2. Juni, bei der alle fünf Projekte den Studierenden der Unterstufen und der Höheren Berufsfachschule für Sozialassistenten vorgestellt wurden:

„Alle Zeit der Welt“, so der Titel des Kooperationsprojektes der **Projektgruppe Theater** (Leitung Simone Neuroth) mit der Theater AG der Gutenberg Grundschule (Leitung Boris Seipel). Beide Gruppen haben unabhängig voneinander zum Thema Zeit theatral geforscht und Spielszenen entwickelt. An drei gemeinsamen Proben Tagen wurden die Ergebnisse miteinander verwoben und zu einer Theatercollage zusammengeführt. Zehn Studierende und zehn Grundschul Kinder agierten dann bei der Aufführung gemeinsam auf der Bühne, am Morgen im Rahmen der Projektpräsentation und am Nachmittag im Rahmen einer öffentlichen Aufführung. Berührende Szenen entführten das Publikum in die Kindheit der Erwachsenen sowie in die erträumte Zukunft der Grundschul Kinder. Deutlich wurde: Zeit ist ein kostbares Gut!

Im **Zirkusprojekt** (Leitung Heidi Langer-Bär) arbeiteten die Studierenden an sieben Freitagen mit der Känguru-Klasse der Ernst-Reuter-Schule, Groß-Umstadt, wo sich die Kinder in Flugrollen, Jonglieren oder Balancieren mit



kreisenden Hula-Hoop-Reifen ausprobierten. Die Studierenden begleiteten die Kinder und leiteten sie im Rahmen ihrer „Zirkusfamilie“ an. Sie orientierten sich dabei am pädagogischen Ansatz einer psychomotorischen Bewegungsförderung, bei dem Freude an der Bewegung und am Ausprobieren zentral sind. Zur Präsentation konnten die Studierenden des Fachbereichs die Aufführung der Kinder aus der „Zirkusschule“ auf Video verfolgen und in Workshops eigene Erfahrungen mit verschiedenen Kunststücken machen.

Die 15 Studierenden des **Maskenprojekts** (Leitung Stefanie Franke) setzten sich mit der Gestaltung von Gips-Masken auseinander. Zum Thema «Gefühle und Emotionen» entwickelten sie sehr kreative und aufwändige Ex-



emplare, welche in den kommenden Wochen noch in einer Ausstellung an der LGS zu bestaunen sind. Neben der künstlerischen Gestaltung wurden Angebote mit Kindergartenkindern aktiv durchgeführt, so

Durch das Projekt habe ich gelernt, mich selbstbewusst auf der Bühne zu bewegen, meine Stimme einzusetzen und das Publikum zu erreichen. (Shadi M.)

dass neben jeder Menge Spaß auch wichtige Aspekte für die Fachpraxis gelernt wurden.



Im **Waldprojekt** (Leitung Michaela Fuchs) haben sich die teilnehmenden Studierenden mit dem Wald als Bildungsort beschäftigt. Im Rahmen vieler Exkursionen wurde geforscht, gespielt und reflektiert. Mit allen Sinnen wurde „Wald“ erfahrbar, eigene Stärken

wurden erkannt und Schwächen zugelassen. Durch die eigenen Erfahrungen in der Natur, Begegnungen in drei unterschiedlichen Waldkindergärten und das Erleben vielfältiger Waldabenteuer, sammelten die Studierenden

wichtige „AHA“ Erlebnisse. Diese wurden im Rahmen der Projektpräsentation für die anderen Studierenden in Form einer interaktiven Ausstellung zugänglich gemacht.

Im **Musicalprojekt** (Leitung Renate Fischer) kam „Das Dschun-

gelbuch“ zur Aufführung. 13 Studierende der Oberstufen spielten ihre Rollen voller Ausdruckskraft und Präsenz.

Sie entwickelten Tänze, studierten Texte, Rollen und Songs ein, gestalteten die Bühne und unterstützten einander. Zum spannenden Wechsel von Szene und Musik trug nicht zuletzt das engagierte

Technikteam des Beruflichen Gymnasiums (Leitung Jonas Röhrig) mit seiner Lichtregie erheblich bei.

Der Projektunterricht und meine Teilnahme an diesem faszinierenden Theaterprojekt waren eine einzigartige Gelegenheit, meine kreativen Fähigkeiten zu entfalten und mich selbst auf eine völlig neue Art und Weise auszudrücken. (Deliene G.)

Das Video der Aufführung kann auf dem Youtube-Kanal der LGS angesehen werden.



In allen Projekten bedankte sich ein begeistertes Publikum aus LGS, Gästen und zahlreichen Kindern mit anhaltendem Applaus.

AUSBILDUNG FÜR ALLE

Bremen beschließt umlagefinanzierten Ausbildungsfonds

Ende März 2023 wurde in Bremen ein Gesetz beschlossen, das zeigt, es geht doch. Ein umlagefinanzierter Ausbildungsfonds belohnt jene Unternehmen, die ausbilden. Die Gewerkschaften fordern dieses Modell auch auf Bundesebene.

Umlagefinanzierter Ausbildungsfonds - hinter diesem sperrigen Begriff verbirgt sich ein großer Hebel für eine gerechtere Verteilung von Ausbildung und eine jahrzehntelange Forderung der Gewerkschaften. Die Idee ist, dass alle Betriebe in einen Fonds, quasi einen Topf, einbezahlen und jene Betriebe, die tatsächlich ausbilden, Geld zurückbekommen. Das Bundesland Bremen hat als erstes Bundesland ein Gesetz über solch einen Ausbildungsfonds beschlossen.

Die Abgehängten mitnehmen

Bremen zeigt, dass die Umsetzung auch ohne viel bürokratischen Aufwand möglich ist. Nahezu alle Betriebe, auch alle Behörden, müssen 0,3 Prozent ihrer Bruttolohnsumme einzahlen. Dafür müssen sie vorher nur ihre Bruttolohnsumme an das Land melden. All jene Betriebe, die dann ausbilden, bekommen

pro Auszubildenden im Jahr 2500 Euro ausgezahlt. Durch den Festbetrag profitieren gerade kleinere Betriebe im besonderen Maße.

Mehr Ausbildungsplätze zu schaffen ist gut und richtig, aber was bringt es der Gruppe von jungen Menschen, die ohnehin von den Arbeitgebern als zu wenig qualifiziert eingestuft werden, um eine Ausbildung zu beginnen? Das Beispiel Bremen zeigt, dass die Arbeitgeber immer wieder das Argument vorgeben, es gäbe nicht genug ausreichend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. In Deutschland haben Menschen mit Migrationsgeschichte einen schwierigeren Einstieg in die duale Ausbildung: Nur 35 Prozent der jungen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben 2020 mit einer Ausbildung begonnen. Durch mehr Förderung bekämen auch sie bessere Chancen für eine Berufsausbildung. Der Fonds sieht auch hierfür etwas vor.

Auch bundesweit umsetzbar?

Die eingezahlten Gelder sind zweckgebunden an die Ausbildung, aber nicht alles fließt in die Unternehmen zurück. Das übrige Geld kann dann zum Beispiel für Nachhilfe verwendet oder in

Sprachförderprogramme gesteckt werden. Verwalten soll das Geld und die Förderprogramme ein eigens hierfür eingesetzter Verwaltungsrat. Von der Industrie- und Handelskammer (IHK) über die Arbeitgeberkammer bis hin zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und Vertreterinnen aus den politischen Parteien sollen alle gemeinsam entscheiden, wie das Geld am sinnvollsten der Ausbildung zugutekommt.

Am Ende bleibt die Frage: Ist ein umlagefinanzierter Ausbildungsfonds auch bundesweit umsetzbar? Die Gewerkschaften sind überzeugt, dass es überall in Deutschland möglich und auch nötig ist. In Deutschland können schon jetzt zwei Millionen Arbeitsstellen nicht besetzt werden. Gleichzeitig bleiben über 22.000 Ausbildungssuchende unversorgt. In Bremen ist das nicht anders als in anderen Bundesländern. Die Gewerkschaften sind überzeugt, dass am Ende alle ein Modell auf die Beine stellen könnten, von dem sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgebende profitieren könnten. Die Gesellschaft kann auf niemanden verzichten.

Quelle: IGM wap vom 12.05.2023

DGB zu Fachkräfteeinwanderung sowie Aus- und Weiterbildung

Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi begrüßt den heutigen Bundestagsbeschluss zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Fachkräfteeinwanderung: „Es gibt noch viel zu tun, aber heute ist ein guter Tag für den deutschen Arbeitsmarkt.“

Die verabschiedete Ausbildungsgarantie sei ein wichtiger Schritt: „Lange hat unsere Gewerkschaftsjugend für eine Ausbildungsgarantie gekämpft. Jetzt ist der Einstieg geschafft!“, so die DGB-Vorsitzende. „Wir wissen, dass wir auf dem Ausbildungsmarkt ganz unterschiedliche Lagen haben. Diesen regionalen Unter-

schieden Rechnung zu tragen, ist richtig. Insbesondere in eindeutig unterversorgten Regionen gibt es mit einem außerbetrieblichen Angebot als „letzte Option“ nun einen Einstieg in ein „Recht auf Ausbildung“. Schulabbrecherquoten, mangelnde Qualität der Ausbildung in einigen Betrieben und fehlende Berufsorientierung bleiben große Herausforderungen, um jeder neuen Generation echte Chancen zu sichern. Aber heute wurde ein wichtiges Signal gesetzt, dass die Politik bereit ist, sich auf den Weg zu machen.“

PM 23.06.2023

DIE EMPFEHLUNGEN DER STÄNDIGEN WISSENSCHAFTLICHEN KOMMISSION DER KMK ZUM UMGANG MIT DEM AKUTEN LEHRKRÄFTEMANGEL.

Eine Kritik aus der Perspektive der beruflichen Bildung.

Ausgehend von einem akuten, sich absehbar weiterhin zuspitzenden Lehrer:innenmangel hat die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) im Januar 2023 ein kontrovers diskutiertes Positionspapier veröffentlicht, in welchem Empfehlungen vorgestellt werden, um eine flächendeckende Absicherung des Unterrichts in Deutschland zu gewährleisten. Nach Prof. Ralf Tenberg von der TU Darmstadt, FB Berufspädagogik, stellen sich diese Vorschläge (nicht nur) aus einer Perspektive der beruflichen Bildung als weitgehend kontraproduktiv dar.

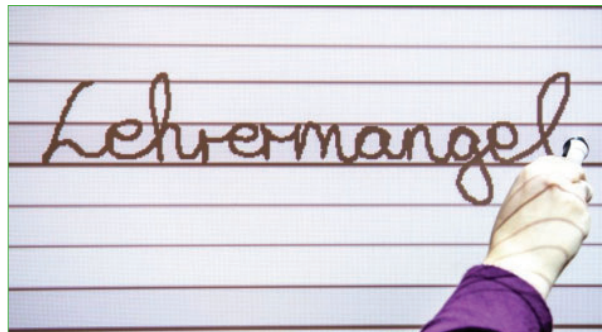
Der insider (Dieter Staudt) hat mit Ralf Tenberg nachstehendes Interview geführt.

Nachdem die Mitgliedschaft freiwillig ist, kann die KMK auch nur empfehlen, nicht aber bestimmen. Als Skeptiker bezgl. der Kulturhoheit der Länder interpretiere ich ihre Existenz als eine Art Hilfskonstrukt, welches die offensichtlichsten Probleme unserer ländereigenen Bildungs-Koexistenz kompensieren soll. In der beruflichen Bildung ist das besonders wichtig, da es keine Länderberufe gibt, die

Prozess politisch nicht partizipiert habe, weiß ich wenig über die genauen Hintergründe und Strategien, die hier wirkten. Daher kann ich nur spekulieren, indem ich annehme, dass die KMK angesichts großer Herausforderungen eine Unterstützung durch Expert:innen sucht, die außerhalb des politischen Gefüges und der Länderstrukturen stehen. Primär geht es ihr dabei m.E. um abgesicherte Ideen und Rückmel-

dungen, sekundär wohl aber auch um wissenschaftliche Legitimierung.

I: Stimmt Ihrer Meinung nach die Analyse der SWK, wonach der Lehrer:innenmangel erhebliche negative Konsequenzen für die Schüler:innen selbst sowie für ihren Kompetenzzuwachs hat?



I: Lieber Herr Tenberg, warum hat Ihrer Meinung nach die KMK ihre Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) beauftragt, zum offensichtlichen Lehrer:innenmangel sog. „Zentrale Empfehlungen“ auszuarbeiten, hat sie selbst doch schon eine Reihe von Empfehlungen erstellt, zuletzt durch ihre Erklärung vom 17.03.2023?

T: Die KMK ist ein etwas sperriges Konstrukt innerhalb unseres ohnehin überkomplexen Bildungswesens. Sie ist nicht – wie viele glauben – ein Bundesorgan, sondern eine Art Koordinationsstelle der Länder in Bildungsangelegenheiten.

Berufsschulen aber Ländersache sind. Ein Instrument dazu sind die KMK-Rahmenrichtlinien für die Lehrpersonenbildung, oder auch die KMK-Rahmenlehrpläne. Aus meiner Sicht ist die Außenwahrnehmung der KMK keine Erfolgsgeschichte. Häufig wird sie als träge und rückwärtsgerichtet kritisiert, ihre Entscheidungen als schwach, wenig innovativ und wenig wirksam in Frage gestellt. Vor gut 2 Jahren wurde – befristet bis 2027 – nun eine SWK einberufen, mit der offiziellen Intention, die Länder wissenschaftlich fundiert bei der Weiterentwicklung des Bildungswesens durch evidenzbasierte Empfehlungen zu beraten. Da ich diesen

T: Davon ist unbedingt auszugehen. Diese Analyse ist aus meiner Sicht jedoch trivial, denn dort, wo Unterricht ausfällt, oder von Lehrpersonen gehalten wird, die dazu nicht oder nur defizitär ausgebildet sind, kann nicht in dem Maße und auf dem Niveau gelernt werden, wo gut ausgebildete Lehrpersonen den Stundenplan vollständig umsetzen. Zentraler Effekt ist ein Lernrückstand, weitere Effekte sind Motivationsdefizite bei den Schüler:innen, Glaubwürdigkeitsverlust von Lehrpersonen und Schulen etc. Besonders problematisch wirkt sich hier unsere bildungsbenachteiligende Gesamtstruktur aus, denn

in wohlhabenden Haushalten kann das viel besser kompensiert werden, als in sozial schwachen. Mit dem Lehrer:innenmangel wird unser Bildungssystem noch unfairer, als es ohnehin ist.

I: Die SWK verneint im Grunde, dass die Probleme des Lehrer:innenmangels im Rahmen der grundständigen Lehrerbildung sowie etablierten Sondermaßnahmen/ Quereinsteiger:innen gelöst werden könne. Teilen Sie diese Einschätzung bzw. wie bewerten Sie diese aus wissenschaftlicher Sicht?

mich dieser Einschätzung an, die aber nicht nur die SWK äußert, sondern die meisten Menschen teilen, die in unserer Lehrerbildung arbeiten. Nun müsste die SWK aber m.E. weiter schlussfolgern, dass man das Grundproblem lösen müsse, also etwas an der grundständigen Lehrer:innenbildung ändern, was jedoch nicht erfolgt. Stattdessen werden Empfehlungen für kurzfristige Reaktionen bzw. Interventionen gegeben, also in etwa so, wie wenn man einem baufälligen Haus einen neuen Anstrich verpasst.

wäre, sondern zudem den Beruf noch unattraktiver machen würde, als er (für potenzielle Studierende) ohnehin schon zu sein scheint. 2. ist für unseren beruflichen Unterricht schlichtweg unmöglich, da hier Inhalte vermittelt werden müssen, die mit gymnasialer Bildung kaum etwas zu tun haben; andererseits ist es nicht ungewöhnlich, dass Gymnasiallehrpersonen an beruflichen Schulen im allgemeinen Unterricht arbeiten, was offenlegt, dass diese Maßnahme ohnehin schon Regelfall ist, also kein Gewinnpotenzial aufweisen kann. 3. findet leider schon im Übermaß statt, ist jedoch für alle Beteiligten problematisch, zudem ist es eine Nullsummen-Rechnung, denn die Studierenden, die an Schulen nebenbei unterrichten, verzögern absehbar ihren Dienst Eintritt. 4. ist die hier wohl am wenigsten zu Ende gedachte Idee, von Menschen, die das selbst erst mal probieren sollten; Hybridunterricht in einem anspruchsvollen Setting bringt keine Ressourcen, sondern verbraucht sie, zudem erfordert er Kompetenzen, die unsere Lehrpersonenbildung aktuell kaum vermittelt. 5. Wie 1. 6. erscheint mir geradezu zynisch: „macht Euch fit für den Zusatzstress“. 7. zeigt, dass man nichts gelernt hat, denn Quer- und Seiteneinstiege sind letztlich nur ein Notnagel für eine dysfunktionale grundständige Lehrpersonenbildung.



T: Um die Frage nach den Ursachen unseres akuten Lehrer:innenmangels zu beantworten, würden wir deutlich mehr abgesicherte Informationen benötigen. Ein Phänomen, das seit Jahrzehnten offensichtlich ist, wurde aber nur randständig erforscht. Die wenigen empirischen Befunde dazu sind – angesichts der Komplexität und Dynamik des Gesamtzusammenhangs – fragmentarisch und kaum belastbar. Was hingegen hochgradig evident erscheint, ist die Tatsache, dass sowohl die grundständige Lehrpersonenbildung, als auch alle Ansätze, deren Outcome-Schwäche zu kompensieren, nicht ausreichen, um alleine quantitativ unseren Bedarf zu decken. Daher schließe ich

I: Die SWK schlägt zur Behebung dieser „Misere“ sechs zentrale Punkte vor (s. Kasten). Welche der hier vorgeschlagenen Empfehlungen sind aus Ihrer Sicht insbesondere für den Bereich der Berufsbildenden Schulen besonders kontraproduktiv?

T: Ich halte alle Empfehlungen für kontraproduktiv, da sie das Grundproblem nicht lösen und die Gesamtmisere zusätzlich kaschieren. Fest steht, dass die unter 1. konstatierten Beschäftigungsreserven nur in geringem Maße vorhanden sind und deren „Freisetzung auf dem Verordnungsweg“ nicht nur übergreifend gegenüber unseren Lehrer:innen

I: Sie analysieren, dass die von der SWK vorgestellten Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrer:innenmangel in weiten Teilen ohne wissenschaftliche Absicherung konstatiert werden. Können Sie das näher ausführen?

T: Das lässt sich einfach errechnen: Wenn im 4-Monats-Takt Empfehlungen gegeben werden, können diese auf keinen Fall auf eigenständige Studien abgestützt sein. Selbst

eine gründliche Bilanzierung des aktuellen Forschungsstands erscheint mir sehr „sportlich“ für die dabei verfügbaren 2-3 Monate. Um aber wissenschaftlich fundiert beraten zu können, benötigt man einen signifikanten Forschungsstand und das ist – bezogen auf die Lehrpersonenbildung in Deutschland – nicht gegeben, daher würde auch die Bilanzierung kaum so etwas wie Evidenz ermöglichen. Um dies exakt zu klären, habe ich jeden Beleg der letzten SWK-Empfehlungen

analysiert und kann darauf bezogen äußern, dass keine der Empfehlungen wissenschaftlich tragfähig abgestützt ist, gegenteilig erscheinen gerade einige der empirisch wertvollen Belege eher widersprüchlich zu den Empfehlungen.

I: Was empfehlen Sie anstelle der SWK, um den Lehrere:mangel insbesondere im Bereich der Berufsbildenden Schulen zu beheben?

T: Wir benötigen eine durchgreifende Reform unserer Lehrpersonenbildung und wir müssen nach Ansätzen suchen, die die Attraktivität des Berufs einer Lehrperson an beruflichen Schulen (die mehrfach empirisch nachgewiesen wurde) besser nach außen tragen. Dies bezieht sich auf die 1. Phase an den Unis, in der Lehrpersonenbildung als eine Art 2. Aufguss der Regellehre stattfindet, ebenso wie auf den Vorbereitungsdienst (alleine der Begriff ist schon ein Anachronismus), in dem die althergebrachte Kombination aus Überforderung und Disziplinierung über Jahrzehnte konserviert wurde. Jede Generation, die die Schule verlässt, entscheidet Jahr für Jahr, welchen Beruf sie



ergreifen will. Was sie dazu bringen könnte, in ein berufliches Lehramt zu gehen, gilt es zu ermitteln, am besten mit hervorragender empirischer Forschung. Diese jungen Menschen werden meiner Meinung nach gerade von jenen, die in unserer Lehrpersonenbildung das Sagen haben, immer weniger verstanden.

Auch ich bin ihnen gegenüber ein Fossil. Von dem, was sie sich von sich und ihrem beruflichen, aber auch privaten Leben erwarten, in einer Welt, die sich gerade unfassbar verändert, habe ich nur eine schemenhafte Vorstellung. Daher wäre es für mich auch von entscheidender Bedeutung, dass man für einen Neuentwurf unserer Lehrpersonenbildung vor allem junge Menschen involviert, die möglichst unabhängig vom bestehenden System sind und damit diesen defizitären autopoietischen Zyklus durchbricht, in dem sich unser Bildungssystem fortlaufend in die Vergangenheit reproduziert.

I. Lieber Herr Tenberg, wir bedanken uns sehr für das ausführliche und aufschlussreiche Interview.

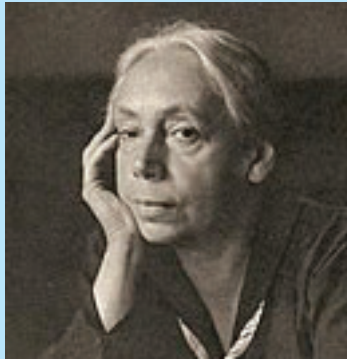
Sechs zentrale Empfehlungen der SWK (gekürzt)

1. Erschließung von Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften
2. Weiterqualifizierung von Gymnasiallehrkräften für andere Schulformen
3. Entlastung und Unterstützung qualifizierter Lehrkräfte durch Studierende und andere, formal nicht (vollständig) qualifizierte Personen
4. Flexibilisierung durch Hybridunterricht
5. Erhöhung der Selbstlernzentren sowie Anpassung der Klassenfrequenzen
6. Vorbeugende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
7. Bestandsaufnahme, Bewertung und Weiterentwicklung von Modellen des Quer- und Seiteneinstiegs.

Wer gibt den beruflichen Schulen in Hessen den Namen?

Die meisten berufsbildenden Schulen in Hessen haben einen Namen, den sie einstmals bewusst mit ihrer Identität und Zielvorstellung gewählt haben. Insoweit stellen wir in jedem *insider* Schulen mit ihren Namensgeber/innen vor und geben somit auch ein Stück Erinnerung und Bewusstwerdung. In dieser Ausgabe werden die Käthe-Kollwitz-Schule in Wetzlar und die Philipp-Reis-Schule in Friedberg vorgestellt. Wer für die nächste Ausgabe etwas zu seiner/ihrer Schule schreiben möchte, ist dazu herzlich eingeladen. (Die Redaktion).

Käthe-Kollwitz-Schule Wetzlar Namensgeberin



Käthe Kollwitz (geb. Schmidt; * 8. Juli 1867; † 22. April 1945) war Grafikerin, Malerin und Bildhauerin und zählt zu den bekanntesten deutschen Künstlerinnen des 20. Jahrhunderts. Mit ihren oft ernsten, teilweise erschreckend realistischen Lithografien, Radierungen, Kupferstichen, Holzschnitten und Plastiken entwickelte sie einen eigenständigen, Einflüsse von Expressionismus und Realismus integrierenden Kunststil. Allgemeine Aufmerksamkeit zog Kollwitz erstmals auf der Großen Berliner Kunstausstellung 1898 auf sich, wo sie ihre Radierfolge „Ein Weberaufstand“ zeigte. Max Liebermann war davon so beeindruckt, dass er die junge Künstlerin zur kleinen goldenen Medaille vorschlug. Dies wurde jedoch von Kaiser Wilhelm II. abgelehnt. Die moderne Kunst bezeichnete er als Rinnsteinkunst, sie stand in krassem Widerspruch zum damals bevorzugten Historis-

mus und der großbürgerlichen Salonmalerei.

1914 fiel ihr Sohn Peter in der Ersten Flandernschlacht. Dieser Verlust brachte sie in Kontakt mit dem Pazifismus und mit Sozialisten. Nach der Ermordung Karl Liebknechts widmete sie ihm einen Holzschnitt. Ihrer Meinung nach hat Kunst die Aufgabe, die sozialen Bedingungen darzustellen, was Engagement gegen Krieg und Armut, für Frieden und soziale Gerechtigkeit einschließt. Einer Partei gehörte sie nie an, empfand sich aber als Sozialistin und unterstützte einen Aufruf des Internationalen Sozialistischen Kampfbundes (ISK) zu einer Zusammenarbeit von KPD und SPD. 1933 wurde sie zum Austritt aus der Preußischen Akademie der Künste gezwungen und ihres Amtes als Leiterin der Meisterklasse für Grafik enthoben. 1937 wurden in der zentralen Aktion „Entartete Kunst“ mindestens 36 Grafiken und Zeichnungen von Käthe Kollwitz beschlagnahmt. Im Juli 1944 zog Käthe Kollwitz in den Rüdendorf des Ortes Moritzburg um. Das Gebäude ist heute das Käthe-Kollwitz-Haus Moritzburg, eine Gedenkstätte, die an das Leben und Werk der sozial engagierten Künstlerin erinnert (DS).

Die Schule

Die Käthe-Kollwitz-Schule

Wetzlar ist ein innovatives und lebendiges Zentrum für berufliche Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Ernährung, Gesundheit, Körperpflege und Sozialwesen.

Das Bildungsangebot umfasst Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung, Mittelstufe, Zweijährige Berufsfachschule, INTEA, Berufsschule in 14 Ausbildungsberufen, Höhere Berufsfachschule für Sozialassistenten, Fachoberschule, Fachschule für Sozialwesen und Berufliches Gymnasium für Soziales und Gesundheit.

Unser Ausbildungsangebot bietet den Schülerinnen und Schülern vielfältige Chancen, um sowohl auf dem Berufs- und Arbeitsmarkt als auch in der Universitäts- und Studienlandschaft gut zu starten.

Wir bieten das gesamte Spektrum schulischer Qualifikationen an - vom Hauptschulabschluss über den Mittleren Abschluss (Realschulabschluss) und die Fachhochschulreife (Fachabitur) bis hin zur Allgemeinen Hochschulreife (Abitur) - jeweils kombiniert mit einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation.

- ☛ Unser Bistro bietet als Initiative von Schüler_innen für Schüler_innen täglich vom Frühstück über Pausensnack bis zum Mittagessen eine leckere, regionale und saisonale Auswahl an frischen Speisen und Getränken.
- ☛ Als Fairtrade-Schule verstehen wir uns als verlässlicher Part-

ner der Fairtrade-Stadt Wetzlar.
 ✿ Wir führen das Gesamtzertifikat des Hessischen Kultusministeriums „Gesundheitsfördernde Schule“ und setzen uns insbesondere für die Gesundheit unserer Schülerinnen, Schüler und Studierenden ein.
(Aus der Homepage der Schule-DS)

**Johann-Philipp-Reis-Schule
 Friedberg**

Namensgeber



Johann Philipp Reis (* 1834 in Gelnhausen, Kurfürstentum Hessen; † 1874 in Friedrichsdorf) war ein deutscher Physiker und Erfinder. Durch die Entwicklung des ersten funktionierenden Gerätes zur Übertragung von Tönen über elektrische Leitungen gilt er als zentraler Wegbereiter des Telefons. Im Zuge dieser Entwicklung erfand Reis auch das Kontaktmikrophon und gab seinem Apparat 1861 den Namen Telephon.

1850 begann Reis eine kaufmännische Lehre. Neben seiner beruflichen Ausbildung betrieb er naturwissenschaftliche Studien an einer polytechnischen Vorschule und beim Physikalischen Verein in Frankfurt/Main. Bereits 1852 fasste Reis den Gedanken, an der Sprachübermittlung durch elektrischen Strom zu forschen.

1858 erhielt Reis eine Anstellung als Lehrer für Französisch, Physik, Mathematik und Chemie. Um seinen Schülern einen anspruchsvollen Unterricht zu ermöglichen, baute er aus einfachen Mitteln anschauliche Modelle. Eines war der Nachbau einer Ohrmuschel, die Reis zu seiner bedeutenden Erfindung anregte. 1860 gelang ihm mit dem Studium verschiedener physiologischer und physikalischer Schriften der Durchbruch. Reis nannte seine Erfindung Telephon – in Anlehnung an den Telegraphen. Am 26. Oktober 1861 führte er einen Prototyp seines Fernsprechers erstmals öffentlich vor. Sein Vortragstitel lautete: Über die Fortpflanzung von Tönen auf beliebige Entfernungen durch Vermittlung des galvanischen Stroms. Von diesen ersten Erfolgen ermuntert, verbesserte Reis seinen Apparat bis 1863 wesentlich und ließ seine Modelle in größeren Mengen von Johann Valentin Albert, einem Frankfurter Kaufmann und Mechaniker, herstellen. So wurde der deutsche Erfinder in der Fachwelt weltweit bekannt (DS)

Die Schule

Mit ca. 100 Lehrkräften, die mehr als 1.800 Schüler in 6 Schulformen unterrichten, ist die Johann-Philipp-Reis-Schule (JPRS) als gewerblich-technische Schule sowohl von der Schülerzahl als auch vom Bildungsangebot eine der größten Berufsschulen im Wetteraukreis.

Das Bildungsangebot reicht vom Beruflichen Gymnasium über die Fachoberschule und die Berufsfachschule bis zu dem breit gefächerten Angebot der Berufsschule mit über 20 Ausbildungsberufen und den Bildungsgängen zur Berufsvorbereitung. Weiterhin sind wir Schwerpunktschule für InteA und haben seit zwei Jahren den Bil-

dungsgang BzB für Schüler*innen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung (BzB gE). Dabei garantieren wir in allen Schulformen die bestmögliche Qualität der Ausbildung unserer Schüler.

Die JPRS bietet ein qualitativ hochwertiges und umfangreiches Lern- und Bildungsangebot in sechs Schulformen. Unsere Schüler profitieren von berufsbezogenem Unterricht und Projektarbeiten mit modernen, selbstgesteuerten Lernmethoden in praxisorientierten, mit digitalen Bildschirmen und Rechnerarbeitsplätzen ausgestatteten Unterrichtsräumen. Viele Sanierungsabschnitte der letzten Jahre haben die Schule zu einem modernen Lernort gemacht.

Im schuleigenen Medienzentrum finden sich reichhaltige Lehrmaterialien zur Vertiefung der angebotenen Lehrinhalte. Gewachsene Kontakte zu Handwerksbetrieben und Industrie sowie internationale Aktivitäten runden das umfangreiche Lehr- und Bildungsprogramm der JPRS ab. Seit 2015 ist die JPRS ausgezeichnete Umweltschule.

Unser Handeln in der Schule orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- ✿ Wissen um unsere Vorbildfunktion
- ✿ Fachliche Qualifikation der Schülerinnen und Schüler
- ✿ Soziale Begleitung der Schülerinnen und Schüler
- ✿ Entwicklung sozialer Kompetenz
- ✿ Fördern selbstständigen Arbeitens
- ✿ Fördern von Teamarbeit
- ✿ Lernen „lernen“
- ✿ Sicherung der schulischen Qualität

(Nick Szymanski/Dieter Staudt)

DIE GENERATION Z GILT ALS QUALIFIZIERT UND FLEXIBEL, NIMMT SICH AUF DEM ARBEITSMARKT ABER MEHR FREIHEITEN RAUS

Bei Beschäftigten im Alter unter 30 Jahren ist Studien zufolge die Loyalität zum Arbeitgeber deutlich geringer ausgeprägt als bei Älteren. „Diese Generation ist nicht gekommen, um lange bei einem Arbeitgeber zu bleiben“, sagte Arbeitsmarktexperte Julian Stahl vom Online-Netzwerk Xing. 14 Prozent seien sogar aktiv auf Jobsuche. Umgekehrt machten sich 65 Prozent keine Sorgen um ihre Zukunft – dem Fachkräftemangel sei Dank. „In Fachkreisen gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Generation daher bereits jetzt als die illoyalsten Jobber aller Zeiten“, sagte Stahl.

Neue Herausforderungen für Arbeitgeber

Flexibilität und Agilität stünden ganz oben auf der Agenda. Xing hatte mehrere Studien in Auftrag gegeben, durchgeführt vom Umfrageinstitut Forsa. Dabei wurden mehrere Tausend Arbeitnehmer zu Wechselabsichten oder zur Freude am Job befragt. Der „Generation Z“ werden überwie-

gend junge Menschen zugeordnet, die zwischen Mitte der 1990er und 2012 zur Welt gekommen sind.

Unternehmen stünden vor neuen Herausforderungen, etwa bei der Mitarbeiterbindung, heißt es. Die auf dem Arbeitsmarkt immer präsenter werdenden Mitglieder der sogenannten Generation Z („GenZ“) wünschten sich häufig Arbeiterleichterungen, darunter etwa eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich, die Möglichkeit

zu Sabbatical, Homeoffice und zu sogenannten Workation-Optionen – also einer Kombination aus Arbeit und Urlaub. Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens spielten jedoch deutlich weniger eine Rolle als noch bei der Vorgängergeneration, den „Millenials“.

„Die heute nachrückenden Generationen geben am Arbeitsmarkt zunehmend den Ton an, sind zugleich aber ein knappes Gut“, sagte Stahl. „Wer nicht über Benefits wie Homeoffice, Workation oder Sabbatical nachdenkt, wird einen Teil dieser Generation als Arbeitgeber erst gar nicht erreichen“, betonte er.

In den meisten Fällen sei aber ein als zu niedrig empfundenes Gehalt (49 Prozent der Befragten) und ein als zu hoch empfundenes Stresslevel (42 Prozent) zumindest einer der Hintergründe für den Wechselwunsch. 27 Prozent zögen einen Wechsel in Betracht, weil sie mit ihrer Unternehmensführung unzufrieden seien. 38 Prozent ziehe es von ihrem bisherigen Arbeitsplatz offenbar auch aus purer Abenteuerlust weg – sie wünschten sich Abwechslung.

DE 14.04.2023



Die Landtagswahlen in Hessen werfen ihren Schatten voraus. So hat die SPD jüngst ein Positionspapier zur Beruflichen Bildung und den Beruflichen Schulen vorgelegt. Dieses wird hier in Auszügen dokumentiert (DS).

SPD - POSITIONSPAPIER

Berufliche Bildung als ganzheitlichen Prozess der Berufsvorbereitung, Ausbildung und Weiterbildung verstehen – Berufliche Schulen in Hessen stärken und ihre Vielfalt sichern.

Investitionen in Berufliche Schulen und Berufliche Bildung sind immer auch ein Beitrag zu Wirtschaftsförderung und Standortpolitik und zu starken regionalen Ausbildungsstandorten. Investitionen in Berufliche Schulen sind also in hohem Maße bedeutsam für die Sicherung von Fachkräften in der Region und damit für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsraumes.

Heute bestimmt Arbeit 4.0 den Handlungsbedarf für alle Beruflichen Schulen, es geht um eine geeignete digitale Infrastruktur, um neue Lernumgebungen und einen hohen technischen Ausstattungsbedarf. Dazu braucht es geeignete Labore, multifunktionale Werkstätten und flexible Lernumgebungen, in denen handlungs- und lernfeldorientierte Bildungsprozesse ermöglicht werden, in denen sich 4.0-Prozesse abbilden lassen und die dem Anspruch gerecht werden, dass zukünftige Fachkräfte in Industrie und Handwerk in hohem Maße selbständig, kreativ und flexibel arbeiten müssen.

Berufliche Schulen bieten eine Vielfalt an Beruflicher Bildung nicht zuletzt auch durch ein differenziertes System unterschiedlicher Schulformen im Bereich der weiterführenden Vollzeitschulformen sowie in der Berufsschule. Wir werden die Bildungsgänge so gestalten, dass allen Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinen Schule weitere

Bildungswege und Schulabschlüsse möglich sind, um ihre individuellen Bedingungen im Übergang von der Schule in Ausbildung zu verbessern. Ein besonderer Stellenwert kommt hier dem produktionsorientierten Lernen zu, diese Ansätze sollen gestärkt und insbesondere auch die an Beruflichen Schulen bestehenden Produktionsschulen gesichert und weiterentwickelt werden.

Fachoberschulen und Berufliche Gymnasien bieten gerade für Jugendliche, die frühzeitig berufsbezogene Schwerpunkte wählen möchten, eine interessante Alternative zu den Gymnasialen Oberstufen, bieten gute Voraussetzungen für qualifizierte Berufsausbildungen und anwendungsbezogene Studiengänge und gleichzeitig durch den Erwerb der allgemeinen Hochschulreife alle Hochschulzugänge. Dies soll auch zukünftig gewährleistet werden.

Im Bereich des dualen Ausbildungssystems ist die künstliche Trennung in praxisorientierte Ausbildungsanteile im Betrieb und theoriegebundenes Lernen in der Berufsschule seit langem überwunden. Dem wollen wir Rechnung tragen durch die Weiterentwicklung der Rahmenlehrpläne und Curricula, gleichzeitig sollen die Berufsschulen mehr Eigenverantwortung erhalten, um geeignete organisatorische und fachliche Konzepte für eine zukunftsfähige Berufsschule zu entwickeln. Eine zukunftsfähige Berufsschule zielt darauf ab, die dualen Ausbildungsgänge so standortnah wie möglich zu sichern, differenzierte Unterrichtsformen zu entwickeln und Affinitäten zwischen

unterschiedlichen Berufen als auch im Hinblick auf die Verknüpfung von Berufsschulen und beruflichen Vollzeitschulformen umfassend zu nutzen.

Wir wollen ein Pilotprojekt aufsetzen, in dem für einzelne Ausbildungsgänge Kooperationen zwischen Schulen unter Nutzung der digitalen Möglichkeiten von hybriden Unterrichtsprojekten erprobt werden, um für Schülerinnen und Schüler einen wohnortnahen Berufsschulunterricht zu sichern, Planbarkeit und Kontinuität für die Entwicklung der Schwerpunkte an Beruflichen Schulen zu gewährleisten, Ressourcen wirksam zum Einsatz zu bringen und die Ausbildungsstandorte in der Region zu stärken. (Die Schulträger) werden wir durch ein Investitionsprogramm Berufliche Bildung maßgeblich unterstützen.

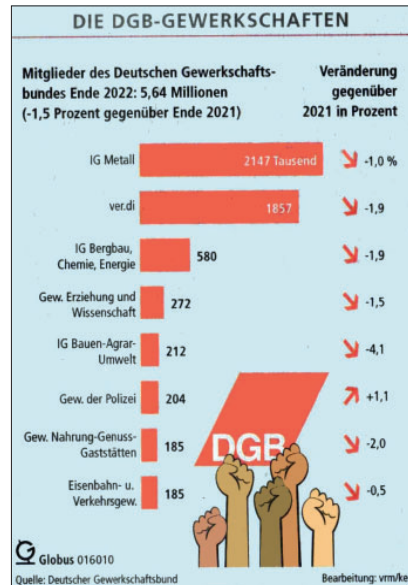
Berufliche Schulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region, dies gilt beispielsweise gerade auch für den Beruf der Erzieherinnen und Erzieher, in dem angesichts des gesellschaftlichen Bedarfs an Angeboten der frühkindlichen Bildung und Betreuung ein immenser Fachkräftebedarf besteht. Dem Land kommt hier die Aufgabe zu, die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich auszubauen und dafür auch die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte zu stärken. Wir wollen auch in Hessen einen Studiengang für das Lehramt für Berufliche Schulen mit Fach Sozialpädagogik einrichten.

Wiesbaden, 10.05.2023

TARIFHOHEIT – EIN ÜBERAUS LOHNENDES THEMA FÜR UNTERRICHT

Nahezu alle Schüler*innen der berufsbildenden Schulen – v.a. die Auszubildenden in der Berufsschule – begegnen den Themen Tarifhoheit, Koalitionsfreiheit, Gewerkschaften und Streik im Unterricht, sei es in den berufsbezogenen Lehrplänen, sei es im Fach Politik und Wirtschaft. Gut so! Denn, fast alle von ihnen werden „Arbeitnehmer*innen“, werden also abhängig beschäftigt sein. Um als solche selbstbewusst und verständlich ihre Interessen vertreten zu können, bedarf es der Kenntnisse der geschichtlichen Entwicklung, aber auch der aktiven Teilnahme.

Die unterrichtliche Beschäftigung mit den Themen Tarifhoheit, Koalitionsfreiheit, Gewerkschaften und Streik von den Anfängen Ende des 19. Jahrhunderts bis heute ist – didaktisch-methodisch richtig angelegt – spannend und fesselnd. Zum einen, weil Themen, die auch heute noch von hoher Relevanz sind, im geschichtlichen Rückblick klarer und bewusster werden. Zum anderen, weil damit deutlich wird, dass kein Fortschritt für Arbeitnehmer*innen



vom Himmel fällt, sondern immer wieder erstritten werden muss, auch heute noch.

Die angesprochenen Themen Tarifhoheit, Koalitionsfreiheit, Gewerkschaften und Streik bieten m.E. inhaltlich, aber auch unter didaktisch-methodischen Aspekten enorme Chancen für forschendes, selbstständiges und kollaboratives Lernen.

Aufgaben und Fragestellungen für selbstständiges und kollaboratives Erarbeiten könnten sein:

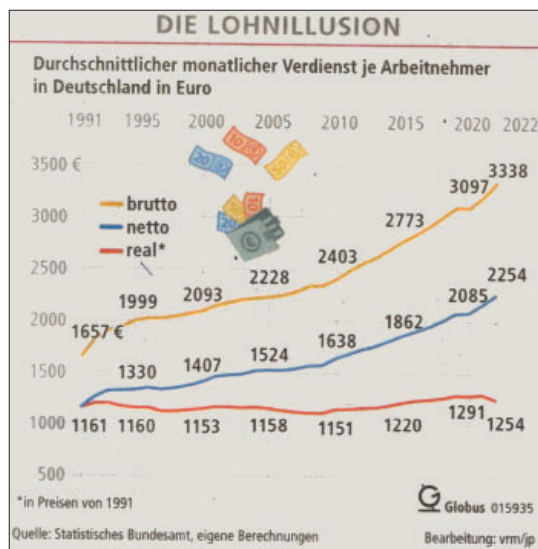
- Wann, wo und mit welchen Forderungen fanden die ersten Streiks statt? Welche Erfolge oder Misserfolge hatten sie?
- Wann, zwischen wem und warum entstanden die ersten Tarifverträge? Was waren die Ergebnisse?
- Wie haben die parallel entstehenden Gewerkschaften diese

Prozesse unterstützt?

- Wie verläuft eine Tarifverhandlung bis hin zum Streik allgemein sowie bezogen auf jüngste aktuelle Tarifverhandlungen?
- Wie verlief die geschichtliche Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen für Tarifhoheit, Versammlungsfreiheit, Koalitionsfreiheit und Streikrecht bis heute?
- Was bedeutet Tarifbindung und welche Auswirkungen hat die seit ca. 25 Jahren sinkende Tarifbindung in Deutschland?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Lohn- bzw. Ausbildungsvergütungshöhe (auch konkrete Beispiele)?
- Was unternimmt derzeit die Politik, um zu garantieren, dass bei öffentlichen Aufträgen die Betriebe nach Tarif bezahlen und auch ausbilden?
- Welche DGB-Gewerkschaften vertreten welche Bereiche und warum haben sie seit Jahren schrumpfende Mitgliederzahlen?

Solche Fragestellungen an Gruppen oder Partner als forschenden Auftrag gestellt, versehen mit der Aufgabe, die Ergebnisse den Mitschüler*innen fundiert darzustellen, würde – das meine tiefe Überzeugung – die Lust an diesem Unterricht deutlich steigern und nachhaltige Erkenntnisse auch für heutige Herausforderungen in diesem Feld garantieren. Wenn daraus dann noch begründetes gesellschaftliches oder gewerkschaftliches Engagement erwächst, dann ist das höchste Ziel von Unterricht erreicht.

Dieter Staudt



Buchdrucker zogen 1873 als erste in den Arbeitskampf

30Pfennige für 1000 gesetzte Buchstaben, ein Wochenmindestlohn von 19,80 Mark, eine tägliche Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden mit zwei bezahlten viertelstündlichen Pausen – das waren die wichtigsten Forderungen, mit denen der deutsche Buchdruckerverband im Januar 1873 in den Arbeitskampf zog. Gut 400 Setzer und Maschinenmeister legten in Leipzig die Arbeit mit Ankündigungen nieder, worauf die Druckereien mit einer reichsweiten Aussperrung antworteten. Es folgten eine Haftstrafe für den gewerkschaftlichen Anführer Richard Härtel und – nach Ausweitung der Streiks und Aussperrungen in vielen Städten - schließlich doch noch Verhandlungen und am 09. Mai 1873 der erste Tarifvertrag in Deutschland. Ergebnis: der Zehnstundentag, feste Satzpreise, ein Mindestlohn, Überstundenzulagen, eine vierzehntägige Kündigungsfrist und eine Vereinbarung über Schiedsämter.

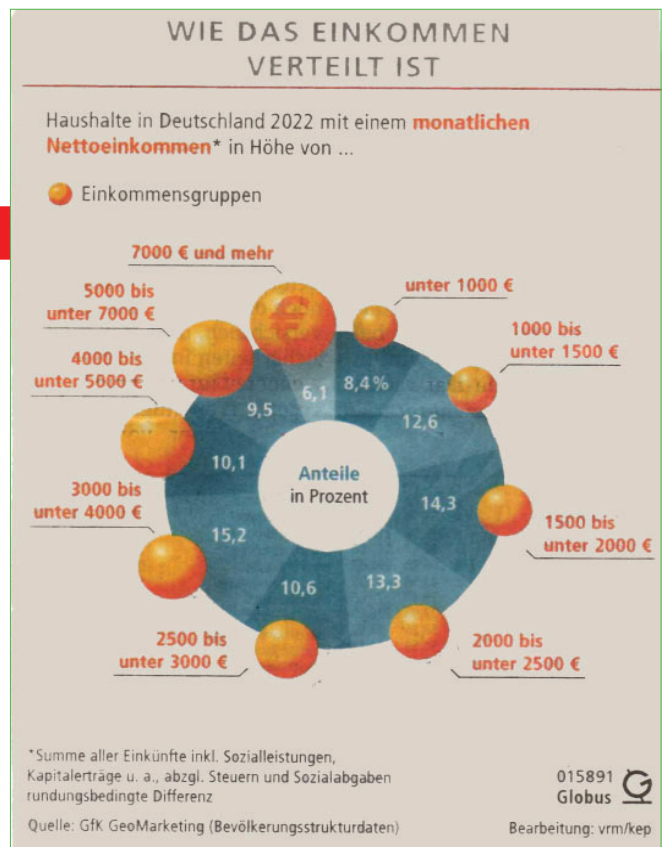
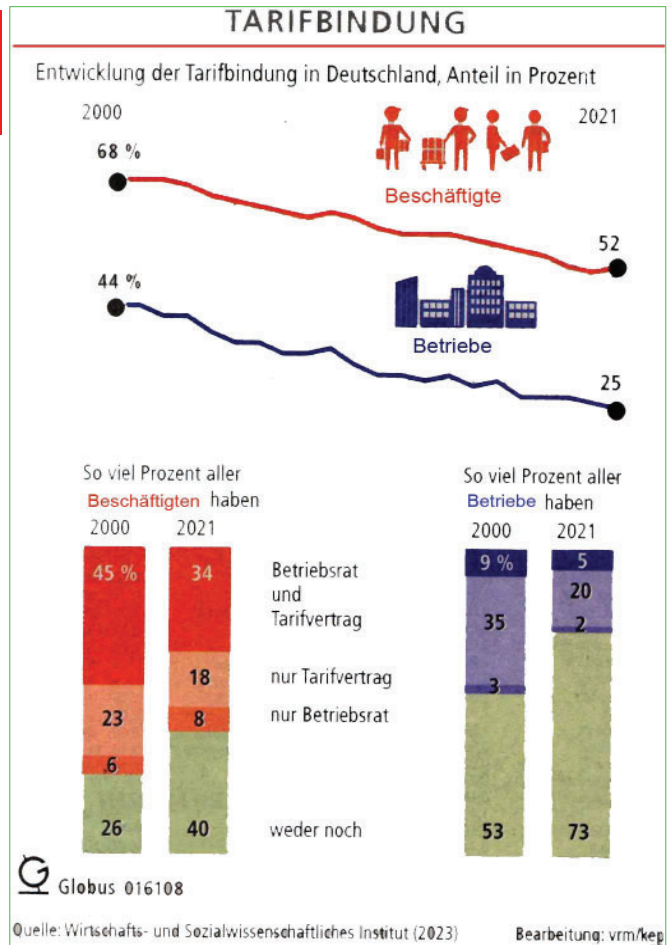
Zum „Herzstück kollektiver Arbeitsbeziehungen“ wurden die Tarifverhandlungen indes erst im November 1918 mit dem „Stinnes-Legien-Abkommen“, in dem die Arbeitgeberverbände zu Beginn der Weimarer Republik erstmals die Gewerkschaften offiziell als Verhandlungspartner anerkannten.

Dies wurde im NS-Regime 1939 – 1945 wieder abgeschafft. Erst im Grundgesetz der Bundesrepublik gab es wieder eine feste Verankerung für frei ausgehandelte Tarife durch die Koalitionsfreiheit.

Tariftreue per Gesetz stärken

Die Grünen wollen ein Bundestariftreuegesetz bis zur Sommerpause durch das Parlament bringen. „Überall, wo der Staat als Auftraggeber auftritt, muss nach Tarif bezahlt werden“, sagte die Parteichefin. Dies solle beispielsweise für Dienstleister, Essenslieferanten und Lichttechniker:innen bei Veranstaltungen der öffentlichen Hand gelten. In Zukunft dürfe kein staatliches Geld mehr für Lohndumping ausgegeben werden. Die Vorsitzende beklagte, dass die Tarifbindung in Deutschland in den vergangenen 25 Jahren um 20 Prozentpunkte gesunken sei. Dass Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden solle erleichtert werden, die Ampelparteien haben im Koalitionsvertrag vereinbart, die Tarifbindung zu stärken.

DE 02.05.2023



GEWERKSCHAFTEN FORDERN MEHR MITSPRACHE UND MEHR PERSONAL

Die Digitalisierung in Bildungsberufen nimmt stetig zu, während die Beschäftigten zugleich über fehlende technische Unterstützung klagen. Viel zu oft werden sie nicht einbezogen, wenn neue technische Arbeitsmittel eingeführt werden. Etwa die Hälfte der befragten Erzieher*innen, Lehrer*innen und Hochschullehrer*innen sieht digitale Arbeitsmittel inzwischen als Zusatzbelastung an. Dies sind zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, die DGB, GEW und *ver.di* anlässlich der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz am Freitag vorlegen. Demnach beschreiben für das Jahr 2022 insgesamt 97 Prozent der Hochschullehrer*innen und 83 Prozent der Lehrer*innen ihre **Arbeit als in hohem oder sehr hohem Maß digitalisiert**. Bei den Erzieher*innen ist dieser Anteil mit 41 Prozent geringer. Doch auch im Erziehungsbereich zeigt sich ein deutlicher Anstieg gegenüber 2016 (30 Prozent).

Die **Verwendung digitaler Arbeitsmittel** wird in allen drei Berufsgruppen von etwa der Hälfte der Befragten **als zusätzliche Belastung wahrgenommen**. Bei den Lehrer*innen stieg der Anteil mit digital bedingter Mehrbelastung von 35 Prozent im Jahr 2016 auf 57 Prozent im Jahr 2022. Lediglich neun Prozent gaben an, dass ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung geringer geworden ist.

Häufig fehlt den Beschäftigten betriebliche Unterstützung, obwohl technische Probleme im Rahmen der Digitalisierung weit verbreitet sind: 37 Prozent der Hochschullehrer*innen, 34 Prozent der

Lehrer*innen und 28 Prozent der Erzieher*innen geben an, keine oder nur geringe Unterstützung zu *erhalten*. Die Mehrheit der digitalisierten Arbeitenden in den drei Berufsgruppen kann **keinen größeren Einfluss auf die Veränderung ihrer Arbeit im Kontext der Digitalisierung** nehmen. Tendenz steigend.

Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende

„Arbeitserleichternde Potenziale der Digitalisierung bleiben offensichtlich weitgehend ungenutzt. Statt die Kompetenzen der Beschäftigten bei der Einführung neuer digitaler Arbeitsweisen zu nutzen, bleiben sie vielfach außen vor. Auch beim betrieblichen Support hapert es gewaltig. Deshalb führt an mehr Personal, an mehr Beteiligung und auch an guter Qualifizierung und Weiterbildung kein Weg vorbei. Die Ende 2023 auslaufende Qualitätsoffensive Lehrerbildung muss unbedingt weitergeführt werden.“

Maike Finnern, GEW-Vorsitzende

„Die Sonderauswertung des DGB-Index ‘Gute Arbeit’ zur ‘Digitalisierung in Bildungsberufen’ bestätigt eine steigende Arbeitsbelastung der Lehrkräfte durch die Digitalisierung. Auch die Entgrenzung in Lehrberufen hat in den vergangenen Jahren durch die Digitalisierung weiter zugenommen. Für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist klar: Wir brauchen mehr zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen im Bildungsbereich. Ein 100-Milliarden-Programm für Bildung,

die Verstärkung des Digitalpakts und ein ausgebauter IT-Support in Bildungseinrichtungen sind nicht ‚nice-to-have‘, sondern eine zentrale Zukunftsfrage. Besorgt nehmen wir zur Kenntnis, dass Beschäftigte in Bildungsberufen wenig Einfluss auf die Digitalisierung haben. Hier brauchen wir eine Kehrtwende: Die Beschäftigten müssen die digitale Transformation mitgestalten können.“

Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand:

„Erzieher*innen und Lehrende an Schulen und Hochschulen sollen sich auf die Bildungsprozesse und die Lernenden konzentrieren können und nicht darauf, ob die Technik funktioniert. Dafür braucht es professionelle Unterstützung und eine gute Ausstattung, wie zum Beispiel flächendeckend schnelles Internet auch in Kitas. Damit es bei der Digitalisierung künftig in die richtige Richtung geht, ist es ebenso wichtig, dass die Beschäftigten – die Bildungsexpert*innen – bei der digitalen Weiterentwicklung im Betrieb in Entscheidungen einbezogen werden.“

DGB-PM 035 - 30.06.2023

Die Studie zum Download: Digitalisierung in Bildungsberufen - Wie bewerten Erzieher*innen, Lehrer*innen und Hochschullehrer*innen die Veränderung ihrer Arbeit?

Repräsentative Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. Für die Auswertung wurden Daten der Jahre 2022 und 2016 analysiert.

Impressum

Herausgeber:

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

Landesfachgruppe

Berufsbildende Schulen

Layout:

Matthias Hohmann

Email: m.hohmann@gmx.net

Drucklegung: Juli 2023

Redaktion:

Dieter Staudt

Messeler Straße 3 •
64390 Erzhausen •
Tel. : 06150 / 75 69 •

Email: dstaudt@t-online.de

Ralf Becker

Auflage: 4600

Druckerei:

Druckerei Bender GmbH
Hauptstraße 27
35435 Wettenberg/Gießen

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.

DUALE STUDIENGÄNGE IMMER BELIEBTER

Auswertung der BIBB-Datenbank „AusbildungPlus“

Die positive Entwicklung bei den dualen Studiengängen setzt sich weiter fort: In der

Datenbank „AusbildungPlus“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

waren zum Stichtag 28. Februar 2022 insgesamt 1.749 duale Studiengänge von deutschen Hochschulen registriert, in denen 120.517 Studierende erfasst sind. Im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem Jahr 2019 bedeutet dies bei den dualen Studiengängen einen Zuwachs von 5,2 Prozent, bei den Studierenden um 10,9 Prozent.

Immer mehr Betriebe bieten Ausbildungsplätze für ein duales Studium an. Während sich im Jahr 2004 insgesamt 18.168 Unternehmen beteiligten, wurden 2022 von den Hochschulen 56.852 kooperierende Unternehmen beziehungsweise Standorte (2019: 51.060) gemeldet. Insgesamt hat sich die Zahl dualer Studiengänge seit 2004 von seinerzeit 512 auf jetzt 1.749 (2019: 1.662) mehr als verdreifacht.

Die Zahl der Studierenden ist im gleichen Zeitraum von 40.982 auf jetzt über 120.000 (2019: 108.202) gestiegen.

Die meisten Angebote dualer Studiengänge finden sich in den Ingenieurwissenschaften mit 805 Angeboten (46,0 Prozent), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 783 dualen Studiengängen (44,8 Prozent) sowie den Gesundheitswissenschaften mit 121 (6,9 Prozent).

Bei den Berufsabschlüssen überwiegen nach wie vor Berufe aus der Elektro- und Informationstechnik, aus Büro und Verwaltung sowie aus der Installations- und Metallbautechnik. So sind auch in der aktuellen BIBB-Auswertung die Berufe Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in diejenigen Ausbildungsberufe, die am häufigsten mit einem dualen Studiengang kombinierbar sind.

Dahinter folgen die Berufe Fachinformatiker/-in/, Industriekaufmann/-frau, Elektroniker/-in, Kaufmann/-frau für Büromanagement sowie Bankkaufmann/-frau.

Das BIBB stellt seit über 20 Jahren mit dem Fachportal AusbildungPlus ein bundesweit nutzbares Informationssystem für duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung kostenlos bereit. Seit 2004 werden Trends und Entwicklungen dieser Bildungsformate analysiert und Berichte mit Zahlen, Daten und Fakten zu speziell ausgewählten Themenschwerpunkten auf der Grundlage der Datenbank des Fachportals publiziert.

**BIBB-PM 10/2023 /
Bonn, 20.04.2023**

Weitere Informationen in „AusbildungPlus: Duales Studium in Zahlen – Trends und Analysen 2022“. Die Veröffentlichung steht unter www.ausbildungplus.de zum Download bereit.

ZUKUNFT²⁰²³ Produktionsschule

Die diesjährige Fachtagung des Bundesverbandes Produktionsschulen e.V. findet am 27. und 28. September 2023 in der Europa Universität Flensburg statt.

Produktionsschule: Dat geit richtig los!

Neben zwei Hauptvorträgen:

Nachhaltigkeit in der Umsetzung von Produktionsschulen

*Prof. Dr. Thomas Vollmer, Universität Hamburg,
Prof. Dr. Werner Kuhlmeier, Universität Hamburg*

und

Produktionsschulen als Wegbegleiter am Übergang Schule-Beruf

Frau. Prof. Dr. Andrea Burda-Zoyke- Fachbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Christian-Albrechts-Universität Kiel)

werden zahlreiche **Workshops** angeboten. Die Palette reicht von Deeskalationstraining, Politische Bildung über LSBT*IQ – Jugend, Schreibförderung, Psychosoziale Angebote bis Upcycling und „besondere“ Werkstätten.

Der Teilnahmebeitrag beträgt 110,- € für Mitglieder und 160,- € für Nichtmitglieder. Informationen und das ausführliche Programm dieser Fachtagung erhalten Sie über die [Homepage](http://www.bv-produktionsschulen.de) www.bv-produktionsschulen.de.

Am 20.09.2023 mit uns gemeinsam auf die Straße!

Es ist Zeit, die Bedingungen in den Bildungseinrichtungen spürbar zu verbessern. Nur gemeinsam können wir das erreichen! So lautet die Überschrift des gemeinsamen Aufrufs der GEW Hessen, des DGB Hessen-Thüringen, der Landesschülervertretung, des Landeselternbeirats und weiterer Organisationen für Demonstrationen in Kassel, Fulda, Gießen, Frankfurt und Darmstadt.

An diesem Tag wollen wir für eine echte Bildungswende eintreten, hin zu einem gerechten, inklusiven und zukunftsfähigen Bildungssystem: Einem Bildungssystem, das sich an die Bedürfnisse der Lernenden und der Beschäftigten anpasst, einem Bildungssystem, das sich gegen die gesellschaftliche Spaltung stemmt, auch an den berufsbildenden Schulen!

Deshalb: Geht mit den Kolleginnen und Kollegen Eurer Schule gemeinsam auf die Straße. Thematisiert z.B. auf Transparenten und Plakaten:

- ☛ dass Berufsschulklassen mit 30 Lernenden mit unterschiedlichsten Bildungsabschlüssen geteilt werden müssen,
- ☛ dass die so genannte „Zukunftsfähige Berufsschule“ zum Rückgang von Ausbildungsplatzangeboten führen wird,
- ☛ dass BÜA pädagogisch vielleicht gut gedacht, aber bürokratisch überreguliert wurde,
- ☛ dass Fachlehrer:innen a.t. F. häufig die gleiche Arbeit für einen geringeren Verdienst machen
- ☛ dass ... {Euch wird viel mehr einfallen}

Wir laden Euch deshalb ein, kommt zu Eurer Bildungsdemonstration am 20.09.2023 nach Kassel, Fulda, Gießen, Frankfurt oder Darmstadt.

Die zu hohe Arbeitsbelastung an den Schulen stillschweigend zu ertragen, wird uns gesellschaftlich nicht weiterbringen, der gemeinsame Gang zur Demonstration stärkt uns gegenseitig und führt zu einem solidarischen Miteinander.