



Verband der Lehrer  
an beruflichen Schulen  
in Bayern e.V.

# akzente

Berufliche Bildung  
in Bayern

## Unsere Themen

Das neue Berufsbildungs-  
gesetz – ein Teilerfolg

Das verpflichtende Arbeits-  
zeitkonto kommt

Expertentagung zum  
Modellversuch AQUA

i.s.i-Preisträger stellen  
SE-Konzepte vor

Wissenswertes zur Beihilfe

Digi-Cam-Aktion rechtzeitig  
vor der Urlaubssaison

## Kontinuität auch in schwierigen Zeiten



Der VLB im Gespräch mit der Abteilung VII im  
Bayerischen Kultusministerium

## HERAUSGEBER

Hans Käfler, Landesvorsitzender,  
Verband der Lehrer an  
beruflichen Schulen in Bayern e.V. (VLB)  
VLB Verlag e.V.  
Dachauer Straße 4, 80335 München  
Telefon: 0 89 - 59 52 70  
Telefax: 0 89 - 5 50 44 43  
Internet: www.vlb-bayern.de  
E-Mail: info@vlb-bayern.de

## REDAKTION

Hans Preißl  
Bergweg 1, 94051 Hauzenberg  
Telefon: 0 85 86 - 9 78 68 13  
Telefax: 0 85 86 - 9 78 68 14  
E-Mail: preissl@vlb-bayern.de  
Martin Ruf  
Nußbaumweg 9, 97084 Würzburg  
Telefon: 09 31 - 66 14 15  
Telefax: 09 31 - 6 60 72 91  
E-Mail: ruf@vlb-bayern.de

## ANZEIGENVERWALTUNG

Andrea Götzke  
Telefon: 0 89 - 59 52 70  
Telefax: 0 89 - 5 50 44 43  
E-Mail: kohn@vlb-bayern.de  
Geschäftsstelle des VLB Verlages e.V.  
Dachauer Straße 4, 80335 München

## GESTALTUNG

signum3 oHG  
Im Graben 6, 97204 Höchberg  
Telefon: 09 31 - 4 52 09 90  
Telefax: 09 31 - 4 52 75 98  
E-Mail: gc@signum3.de

## DRUCK

Böhler Verlag GmbH  
Seilerstraße 10, 97084 Würzburg  
Telefon: 09 31 - 6 34 31  
Telefax: 09 31 - 61 17 84

## ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUGSPREIS

„VLB akzente“ erscheint 10 x jährlich  
Jahresabonnement 30,- Euro zzgl. Versand

## KÜNDIGUNG

Die Kündigung kann bis drei Monate vor  
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

## COPYRIGHT

Die veröffentlichten Beiträge sind  
urheberrechtlich geschützt.  
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
Genehmigung der Redaktion.

## MANUSKRIPTE UND BEITRÄGE

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung  
durch die Redaktion als angenommen.  
Für unverlangt eingesandte Manuskripte  
übernehmen wir keine Haftung.

Namentlich gezeichnete Beiträge, ins-  
besondere Leserbriefe, müssen sich nicht  
mit der Meinung des Herausgebers und  
der Redaktion decken.

„VLB akzente“ wird laufend im Dokumen-  
tationsdienst der Ständigen Konferenz der  
Kultusminister der Länder, im Dokumen-  
tationsdienst der DEUTSCHEN BIBLIOTHEK  
und im Dokumentationsring DOPAED  
bibliographisch nachgewiesen.

## REDAKTIONSSCHLUSS

für Heft 07: 2005-06-06  
für Heft 08-09: 2005-07-11  
für Heft 10: 2005-09-12

ISSN 0942 – 6930

## Thema des Tages

- 3 Hans Käfler: Baustellen und Schlaglöcher

## Bildungspolitik

- 4 Manfred Greubel: Teilerfolge konnten errungen werden  
8 Hans Preißl: Berufliche Bildung zwischen Budgetzwang und  
Lehrstellenkrise

## Dienstrecht

- 12 Wolfgang Lambl: Das verpflichtende Arbeitszeitkonto kommt

## Lehrerbildung

- 13 August Deinböck u. a.: Erfahrungen und Ergebnisse aus AQUA  
20 Heiko Pohlmann: Module sind des Rätsels Lösung  
22 Blauer Dunst an den Schulen – Prävention statt Prohibition

## Pädagogik und Unterricht

- 24 Dr. Gerhard Kellner: Teleportal für Automatisierungstechniker  
25 Johannes Münch: Ausschreibung denkmal-aktiv

## Schulentwicklung

- 26 i.s.i.-Preisverleihung für berufliche Schulen:  
SE-Konzepte der Siegerschulen Fürth und Vilshofen

## Aus dem Verbandsleben

### Landesverband

- 29 VLB-Mitgliederaktion  
30 Hans Preißl: Arbeitskreis-/Fachgruppenleitertreffen mit GV

### Bezirks- und Kreisverbände

- 30 BV Oberbayern

### Fachgruppen

- 31 FG Versorgungstechnik, FG Religion, FG Sport

### Referendare und Studenten

- 32 Einladung zum VLB Studenten-Symposium

### Senioren

- 33 Treffen der Augsburger Senioren

### Personalien

## Umschau

### Vermischtes

- 35 VLB-Seniorenreise nach St. Petersburg

### Für Sie persönlich

- 37 Berthold Schulter: Wissenswertes zur Beihilfe

### Letzte Umschlagseite

- 40 Der VLB gratuliert Siegfried Schneider zur neuen Aufgabe

Titelfotos: Hans Preißl

# Baustellen und Schlaglöcher

**HANS KÄFLER**

Mit Beginn der warmen Jahreszeit vermehren sich nicht nur die Baustellen auf diversen Straßen und Autobahnen, sondern auch in der Bildungspolitik. Wie die Frostaufbrüche erst sichtbar werden, wenn der Winter vorbei ist, so werden auch manche Schlaglöcher der Bildungspolitik erst nach einiger Zeit in ihrer vollen Bedeutung spürbar.

**Beispiel Lehrerversorgung:** Hieß es bei der Verkündung der Kreuther Beschlüsse noch keine Schulart werde schlechter gestellt als im vergangenen Jahr, so wird jetzt sichtbar, dass dieses Versprechen wohl auch nicht gehalten wird. Dass der Finanzminister, die durch die Arbeitszeiterhöhung gewonnenen Planstellen eingezogen hat, schlägt in diesem Jahr voll durch und gefährdet die Einstellung der dringend benötigten und für das kommende Schuljahr zum Einsatz bereitstehenden Lehrkräfte. Außerdem sollen sich die Einstellungsmöglichkeiten für nebenberufliche Lehrkräfte noch einmal gravierend verschlechtern. Verstärkter Unterrichtsausfall in der praktischen Fachkunde trifft die Berufsschulen aber genau dort, wo ihre besonderen Stärken liegen. Eigentlich müsste jetzt ein Aufschrei der Betriebe kommen, wenn die Bekenntnisse der Arbeitgeberverbände und Kammern wirklich ernst gemeint sind.

**Baustelle Arbeitszeit:** Nach der Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit kommt im nächsten Schuljahr das verpflichtende Arbeitszeitkonto. Damit unterrichten die meisten Lehrkräfte zwei Wochenstunden mehr als im letzten Schuljahr. Bei ungleichmäßigen Unterrichtsblöcken beschert das manchen Lehrkräften Spitzenbelastungen mit über 35 Stunden pro Woche. Dies ist auf Dauer nicht zu verkraften. Hier vernachlässigt unser Dienstherr seine Fürsorgepflicht gravierend. Lehrerarbeitszeiten an der Grenze der Belastbarkeit treffen nicht nur die Lehrkräfte. Die Unterrichtsqualität wird unter weniger sorgfältigen Vorbereitungen leiden. Die

Motivation der Lehrkräfte für Schulentwicklung ist bereits beschädigt und wird weiter zurückgehen. Das Klima an den Schulen verschlechtert sich zusehends. Zur Arbeitszeiterhöhung kommt an den Berufsschulen ein erhöhter Vorbereitungs- und Kommunikationsaufwand wegen der Einführung von lernfeldorientierten Lehrplänen.

**Baustelle Jungarbeiter:** Der derzeit bereits absehbare Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes wird den Anteil der Jugendlichen ohne Auszubildungsverhältnis an den Berufsschulen weiter steigern. Schon jetzt ist im Durchschnitt rund ein Viertel aller neu eintretenden Schüler an einer Berufsschule ohne Auszubildungsverhältnis. Zusätzliche Maßnahmen von Seiten der Landesregierung sind nicht geplant. Lehrer und vor allem die Jugendlichen lässt man kalt lächelnd im Regen stehen.

**Baustelle Büchergeld:** Auf dem Altar des ausgeglichenen Haushalts wurde auch die Lehrmittelfreiheit geopfert. Um diese Zusatzbelastung der Eltern zu verschleiern, wurde ohne große Überlegung das Büchergeld überstürzt beschlossen. Waren im Verordnungsentwurf noch die Kommunen als diejenigen vorgesehen, die für das Inkasso dieses Büchergeldes sorgen sollten, so ist nach deren massiven Protesten der schwarze Peter auch wieder bei den Lehrern gelandet. Die soziale Abfederung des Büchergeldes macht es allerdings notwendig, dass die Lehrkräfte jetzt Einblick in die sozialen Verhältnisse der Eltern bekommen, wenn Sie im Klassentagebuch abhaken, dass der eine Schüler in Form von einem oder zwei 20-Euro-Scheinen und der andere mit einer Kopie des Wohngeldbescheides bezahlt.

**Baustelle Verwaltungsreform:** Noch nicht ganz an der Oberfläche und damit auch noch nicht absehbar sind die Auswirkungen der Verwaltungsreform auf die Schulen. Bekanntlich sollen überzählige Verwaltungsbeamte die Möglichkeit erhalten an eine Schule wechseln zu können um dort als

Lehrkraft oder in der Verwaltung tätig zu sein. Das Interesse der hauptsächlich im gehobenen Dienst eingruppierten Beamten an einer Realschule nach A 13 befördert zu werden ist zwar groß, die Chancen für eine Übernahme sind jedoch eher gering einzuschätzen. Ein Run auf die beruflichen Schulen findet jedenfalls nicht statt. Wie wenig überlegt diese Angebote für die Verwaltungsbeamten sind, kann man auch daran erkennen, dass man sich vor der Offerte offensichtlich keinerlei Gedanken über die Einsatzmöglichkeiten etwa in der Schulverwaltung gemacht hat. Unter den derzeitigen Bedingungen gibt es an der Schule so gut wie keine angemessenen Aufgaben für einen Verwaltungsoberinspektor. Sekretariat und Schulleitung sind mit Verwaltungsaufgaben zwar bestens eingedeckt, aber es handelt sich dabei entweder um typische Sekretariatsaufgaben oder um Aufgaben, für deren Erledigung ein pädagogischer Hintergrund notwendig ist.

**Fazit:** Die derzeitige Bildungspolitik in Bayern ist von Aktionismus, falschen Prioritäten und Ziellosigkeit geprägt ist. Was wir in zugegebenermaßen finanziell schwierigen Zeiten brauchen, ist eine mutige Vision, wohin sich das System Schule entwickeln soll. Dazu sind klare Richtungsangaben notwendig, die den Weg dorthin weisen und den Schulen als Orientierung dienen. Andere Bundesländer gehen diesen Weg längst. Dringend nötig ist auch ein unmissverständliches Bekenntnis der Staatsregierung zu den Trägern dieser Entwicklung, den Lehrkräften. Dazu müssen die Lehrer gehört und als Fachleute für Bildung und Erziehung ernst genommen werden. Wir wünschen uns eine vorausschauende Politik, die nicht nach Laune und Kassenlage das eigentliche Kapital, nämlich den guten Willen und die Identifikation der Mitarbeiter verschleudert.

Wir werden den Anschluss an die Weltspitze der PISA-Länder nicht mit kleinlichen Aufgabenstrichlisten für Lehrkräfte schaffen. Die Lösung liegt vielmehr in der alten Weisheit: Wer ein Schiff bauen will, muss zuerst die Sehnsucht in seinen Mitarbeitern nach dem Meer wecken. <

Das Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG:

## Teilerfolge konnten errungen werden

**MANFRED GREUBEL**

Am 27. Januar 2005 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das „Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz)“ mit den Stimmen der Regierungsfractionen sowie der CDU/CSU-Fraktion verabschiedet. Vorausgegangen waren zahlreiche Verhandlungen zwischen Parteien, Landesregierungen, Ministerien und Sozialpartnern. Jeder musste während des Verhandlungsprozesses Abstriche hinnehmen, damit ein tragfähiger Kompromiss ermöglicht wurde. In den ersten Stellungnahmen brachten die Sozialpartner ihre Enttäuschung deutlich zum Ausdruck. So war von Arbeitgeberseite zu lesen „Die Berufsbildungsreform springt zu kurz“ oder von der Arbeitnehmerseite „Das Gesetz ist wahrlich kein großer Wurf“.

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 18. Februar 2005 dem Gesetz zugestimmt. Somit konnte es am 1. April 2005 in Kraft treten.

### Hintergrund

In der Koalitionsvereinbarung von 2002 wurde eine Reform des Berufsbildungsgesetzes angekündigt. Dort wurde formuliert:

„Eine gute und qualifizierte Berufsausbildung ist ein Kernstück jeder modernen Bildungspolitik und eine wichtige Form der Zukunftsvorsorge. Jeder junge Mensch, der will und kann, soll eine Berufsausbildung erhalten. Dabei kommt der Wirtschaft – auch in ihrem eigenen Interesse – eine besondere Verantwortung zu.“ Und weiter: „Das Berufsbildungsgesetz wird mit dem Ziel novelliert, die duale Ausbildung zu stärken, mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen zu schaffen, die berufliche Bildung weiter zu internationalisieren, das Prüfungswesen zu modernisieren und

den Geltungsbereich des Gesetzes zu erweitern.“

Im Januar 2004 hat das BMBF ein Eckwerte-Papier vorgelegt, mit dem diese Ziele der Koalitionsvereinbarung konkretisiert werden sollten.

Am 16. Juni 2004 hat die Bundesregierung mit den Wirtschaftsverbänden DIHK, BDA, ZDH und BDI einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (Ausbildungspakt)“ geschlossen und damit die Erhebung einer Ausbildungsplatzabgabe verhindert, welche sicherstellen sollte, dass alle ausbildungswilligen Jugendlichen auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz im System der dualen Berufsausbildung erhalten. In dem Ausbildungspakt verpflichteten sich die Verbände, die dafür erforderliche Anzahl von Ausbildungsplätzen bereitzustellen, während die Bundesregierung eine Novellierung des Berufsbildungsrechts zusagte.

Unter Punkt IV Nr. 1 und 2 des Ausbildungspaktes heißt es dazu: „Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung junger Menschen werden durch eine ausbildungsfördernde Ausgestaltung des Berufsbildungsgesetzes reformiert. Dabei wird auch das Verfahren bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen weiter vereinfacht. Die Ausbildungsordnungen werden im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern weiter modernisiert. Die Partner setzen sich dafür ein, dass neue Ausbildungsordnungen insbesondere im Dienstleistungsbereich und in Innovationsbranchen geschaffen werden, um weitere Ausbildungspotenziale zu heben. Weitere Stufenausbildungen sollen eingeführt werden. Das Ausbildungsangebot für Jugendliche mit schlechteren Startchancen wird erweitert.“

Ein im Oktober 2004 vorgelegter Gesetzentwurf sollte diese Vorgaben des Ausbildungspaktes umsetzen. An

dem Gesetzentwurf wurde auf der Basis der Stellungnahmen der Verbände gefeilt bis er schließlich in eine konsensfähige Form gegossen werden konnte.

In der weiteren Ausführung sollen nur die für die beruflichen Schulen wichtigen Änderungen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen näher dargestellt werden.

### Bedeutsame Änderungen

#### 1. Anrechnungsmöglichkeiten und Zulassung zur Abschlussprüfung

##### 1.1 Abschlüsse berufsbildender Schulen können angerechnet werden

Ab 1. August 2006 ist es den Landesregierungen möglich, Rechtsverordnungen zu erlassen, die vorsehen, dass der Besuch berufsbildender Schulen ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird. Damit wird die bisher starre Regelung der vom Bund erlassenen Vorschriften der Berufsgrundbildungsjahr- und Berufsfachschulanrechnungsverordnung aufgeweicht. Bis zu diesem Termin gelten jedoch die bestehenden Regelungen, die für die Ausbildungsbetriebe eher ein Ausbildungshemmnis darstellten. Das Bestreben der Ausbildungsbetriebe bestand demnach in der Abschaffung der Anrechnungsmöglichkeiten.

Dies ist nur stufenweise gelungen, denn eine Anrechnungsmöglichkeit auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden ist erst ab 1. August 2009 vorgeschrieben. Bis zu diesem Zeitpunkt können die Länder dies vorsehen. Wobei der höchstzulässige Anrechnungszeitraum nicht ausgeschöpft werden muss. Der Antrag ist an die zuständige Stelle zu richten, welche keinen Ermessens- und Beurteilungsspielraum hat, da die Anrechnung unmittelbar durch rechtsgestaltenden Akt der Vertragsparteien herbeigeführt wird.

Eine verbindliche Vorschrift durch die Landesregierung wird dann in Betracht zu ziehen sein, wenn die Bildungsangebote nach ihrer inhaltlichen und zeitlichen Struktur der Ausbildungsordnung eines anerkannten Ausbildungsberufs entsprechen.

### 1.2 Zulassung von Absolventen einer berufsbildenden Schule zur Abschlussprüfung des dualen Systems

Mit dem Berufsbildungsreformgesetz wurde die Zulassung schulisch Ausgebildeter modifiziert. Denn es bestand nach § 40 Abs. 3. Satz 1 BBiG 1969 bisher schon für den Bund die Möglichkeit, eine Rechtsverordnung zu erlassen. Davon wurde jedoch kein Gebrauch gemacht. Nunmehr geht diese Ermächtigung auf die Landesregierungen über, die nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung durch Rechtsverordnung bestimmen können, welche Bildungsgänge die Voraussetzungen für eine Entsprechung erfüllen.

Damit ergibt sich für die Länder die Chance, Qualifizierungen auf hohem Niveau anzubieten und einer Abschlussprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz zuzuführen. Diese Möglichkeit wurde von den Sozialpartnern vehement bekämpft. Sie haben dabei jedoch erreicht, dass die Landesregierungen sich mit ihnen über die Gleichstellung abstimmen müssen. Bei der Prüfung, ob dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht und zu einer arbeitsmarktverwertbaren Qualifizierung führt, ist auch die regionale Ausbildungsmarktsituation und der Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft zu berücksichtigen. Mit der Befristung bis zum 1. August 2011 kommt klar zum Ausdruck, dass es sich bei der Öffnungsmöglichkeit um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit unter Berücksichtigung des demografischen Faktors handelt, denn es wird unterstellt, dass ein erfolgreicher Kammerabschluss den Einstieg in das Berufsleben erleichtert. Der Bund sieht in der Gleichstellung darüber hinaus einen Abbau von unnötigen und kostenintensiven Verweilzeiten im Bildungssystem. Damit es jedoch zu einer Qualitätsverbesserung kommt, wurden die Bedingungen klar umrissen. Demnach ist eine Zulassung möglich, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbe-

ruf entspricht. Ein Bildungsgang entspricht der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, wenn er

1. nach Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig ist,
2. systematisch, insbesondere im Rahmen einer sachlichen und zeitlichen Gliederung durchgeführt wird, und
3. durch Lernortkooperation einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleistet.

Aufgrund der engen Zeitvorgaben ist nun der Verband gefordert, in beiden Fällen entsprechende inhaltliche Vorstellungen zu entwickeln und einzubringen.

### 2. Verbundausbildung wird gesetzlich verankert

In dem Berufsbildungsreformgesetz wird die Verbundausbildung rechtlich abgesichert. Es zeigt sich, dass 40 Prozent aller Betriebe zu klein sind, um umfassend ausbilden zu können. Sie sind also de facto nicht ausbildungsfähig. Es macht daher Sinn, dass sie im Verbund mit anderen Betrieben oder mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten in die Lage versetzt werden, betriebliche Ausbildungsplätze bereitzustellen.

### 3. Modifiziertes Prüfungswesen

#### 3.1 Berücksichtigung von Berufsschulnoten im Kammerzeugnis

Hier handelt es sich um eine seit vielen Jahren von den Verbänden erhobene Forderung. Es sollte durch die Einbeziehung der Berufsschulnoten die Gleichwertigkeit der dualen Partner manifestiert werden. Dies ist leider nicht in der beabsichtigten Form gelungen. So ist es zu einem Minimalkonsens gekommen. Der § 39 Abs. 2 BBiG verschafft dem Prüfungsausschuss die Möglichkeit, eine gutachterliche Stellungnahme eines Dritten (im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurde auf Verbandsdruck „insbesondere die berufsbildenden Schulen“ eingefügt) einzuholen, wobei das Letztentscheidungsrecht über die Notengebung und das Bestehen der Prüfung beim Prüfungsausschuss verbleibt. Die Berücksichtigung ist somit

ins Ermessen des Prüfungsausschusses gestellt. Einbezogen können die Noten insbesondere dann werden, wenn die Leistungen in unmittelbarem zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Abschlussprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz erbracht werden. Diese Regelung gilt nicht für die Leistungen der mündlichen Prüfung. Es sind somit unsere Kolleginnen und Kollegen in den Prüfungsausschüssen gefordert, dieses Instrument insbesondere dann anzuwenden, wenn die Prüfungsergebnisse in erheblichem Maße von den in der Berufsschule erbrachten Leistungen abweichen.

#### 3.2 Einführung der gestreckten Abschlussprüfung

Gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 2 BBiG kann eine Ausbildungsordnung vorsehen, Teile der Abschlussprüfung bereits während der Ausbildung abzulegen. Da auch diese gestreckte Abschlussprüfung rechtlich nur eine einheitliche Abschlussprüfung darstellt, die lediglich zeitlich entzerrt wird, ist der erste Teil der Abschlussprüfung nicht eigenständig wiederholbar; dies kann im Falle des Nichtbestehens lediglich im Rahmen der Wiederholung der gesamten Prüfung erfolgen. Dabei kann sich der Inhalt der Wiederholungsprüfung u. U. auf den ersten Teil der Abschlussprüfung beschränken.

Falls eine gestreckte Abschlussprüfung durchgeführt wird, entfällt die Zwischenprüfung, da der erste Teil der Abschlussprüfung an die Stelle der ursprünglichen Zwischenprüfung tritt. Der erste Teil stellt keine eigenständige Prüfung dar, somit wird kein formales Zeugnis ausgestellt, sondern lediglich eine Bescheinigung, um die Prüfungsleistungen (gegenüber dem Prüfling) schriftlich zu dokumentieren. Für die Zulassung zum zweiten Teil der Abschlussprüfung ist es nicht erforderlich, dass der erste Teil bestanden wird. Es genügt lediglich die Teilnahme am ersten Teil der Abschlussprüfung, wie es bisher auch für die Zwischenprüfung geregelt war. Eine Zulassung zum zweiten Teil ist auch möglich, wenn Auszubildende ohne Verschulden nicht am ersten Teil der Ab-

schlussprüfung teilgenommen haben. In diesem Fall sind die beiden Teile zeitlich zusammengefasst durchzuführen. Einzelheiten wie etwa die Gewichtung der beiden Prüfungsteile sowie Bestehensregelungen müssen im Rahmen der Ausbildungsordnung bzw. Prüfungsordnung geregelt werden.

Manche Leser werden sich im Zusammenhang mit der Neuordnung des Ausbildungsberufes „Industrie-kaufmann“ noch an die Auseinandersetzung der Sozialpartner mit der Kultusministerkonferenz erinnern. Hätten sich die Beteiligten nicht auf den Kompromiss der „gedehnten Abschlussprüfung“ geeinigt, dann hätte dies zum Scheitern der Neuordnungsverfahrens geführt. Die Bedenken gegen die gestreckte Prüfung - Verkürzung des Berufsschulbesuchs – wurden damit nicht ausgeräumt. Selbst die gedehnte Abschlussprüfung ist mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Die Wachsamkeit des Verbandes ist deshalb weiterhin gefordert.

### 3.3 Flexiblerer Umgang mit dem Kollegialprinzip

Der Prüfungsausschuss ist für die Abnahme der Abschlussprüfung zuständig. Nach Artikel 12 Grundgesetz bedeutet dies, dass alle Entscheidungen, die das Grundrecht der Berufsfreiheit des Prüflings berühren können, durch den Prüfungsausschuss in seiner Gesamtheit getroffen werden müssen. Dieser muss unter Mitwirkung aller seiner Mitglieder entscheiden (sog. Kollegialprinzip).

Zu diesen Entscheidungen gehören Beschlüsse über die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, der Prüfung insgesamt sowie über das Bestehen und Nichtbestehen der Abschlussprüfung. Nicht in den Schutzbereich des Artikels 12 GG fallen dagegen Entscheidungen wie z. B. die Auswahl und Bestimmung der Prüfungsaufgaben sowie sonstige vorbereitende Handlungen.

Vom Kollegialprinzip kann abgewichen werden, wenn es um die Vorbereitung der Beschlussfassung geht. Der Prüfungsausschussvorsitzende

kann zwei Prüfungsausschussmitglieder, die nicht derselben Mitgliedsgruppe angehören dürfen, mit der Bewertung von einzelnen Prüfungsleistungen beauftragen. Zu dieser Vorbereitung gehören z. B. die Beobachtungen bei Ableistung der praktischen Prüfungsteile, denn dabei ist nicht nur das Ergebnis, sondern auch die Ergebnisergebnisgewinnung bewertungsrelevant. Mündliche Prüfungsleistungen bleiben davon ausgeschlossen.

Damit sich im Falle der Delegation auf zwei Prüfungsausschussmitglieder alle Mitglieder eine Urteil bilden können, sind die für die Beschlussfassung erheblichen Sachverhalte (wesentliche Abläufe, Bewertung der Prüfungsleistungen, für die Bewertung erhebliche Tatsachen) zu dokumentieren. Dem Kollegialorgan bleiben Bewertungsänderungen vorbehalten, vor allem bei erheblichen Bewertungsunterschieden durch die beauftragten Ausschussmitglieder.

### 3.4 Berufsschulnoten können auf dem Kammerzeugnis ausgewiesen werden

Der Auszubildende kann beantragen, dass die Abschlussnote der Berufsschule oder – sofern diese nicht mit einer Gesamtnote endet – einzelne Zeugnisnoten auf dem Kammerzeugnis gesondert ausgewiesen werden.

### 3.5 Englische und französische Übersetzung des Kammerzeugnisses

Dem Zeugnis ist auf Antrag des Auszubildenden eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen. Damit wird der Forderung nach nationalen und europäischen Bemühungen zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität und zur Transparenz der Befähigungsnachweise Rechnung getragen. Um die Aussagekraft des übersetzten Zeugnisses zu erhöhen, sollten Zeugnis und Ausbildungsprofil miteinander verbunden werden.

## 4. Stimmrecht der Lehrkräfte im Berufsbildungsausschuss

Es ist leider nicht gelungen, das Stimmrecht der Lehrkräfte im Berufsbildungsausschuss so auszubauen

en, wie es für ein duales System angemessen wäre. Im Vergleich zu dem bisherigen ausschließlichen Beratungsrecht konnte ein Teilerfolg erzielt werden.

Es besteht ein Stimmrecht bei Beschlüssen, soweit sich diese unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsbildung auswirken. Dies kann gegeben sein, wenn Verwaltungsgrundsätze für die Verkürzung der Ausbildungsdauer unmittelbare Auswirkungen auf die Organisation der Berufsschule haben oder im Rahmen der Durchführung der Berufsbildung auf den Kammerbezirk begrenzte Rechtsvorschriften erlassen werden, die ein konzertiertes Vorgehen von Schule und Betrieb voraussetzen.

Welch harter Kampf hierfür erforderlich war, ist nachvollziehbar, wenn man die den Arbeitgeberverbänden Rückenwind verleihende Stellungnahme des BIBB zu der Forderung nach mehr Mitbestimmung der Lehrkräfte liest:

„Die Einführung eines eigenständigen Stimmrechts der Vertreter der Berufsschulen im Berufsbildungsausschuss ist nicht sachgerecht: Entscheidungen des Berufsbildungsausschusses berühren betriebliche Belange der Ausbildung und werden daher ausschließlich von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffen. Lehrkräfte an Berufsschulen bringen ihre Interessen durch Präsenz im Berufsbildungsausschuss ein und nehmen damit Einfluss auf die Meinungsbildung. Eine über die Beratungsfunktion hinausgehende Rechtsposition der Lehrkräfte ist nicht notwendig“.

## 5. Ausbildungsabschnitte können im Ausland vollzogen werden

Politisch und wirtschaftlich nähern sich die europäischen Staaten immer mehr einander an. Dies macht es erforderlich, die wirtschaftlichen, kulturellen und beruflichen Unterschiede zu kennen und auch anzuerkennen. Das neue BBiG eröffnet deshalb die Möglichkeit, Ausbildung im Ausland als Bestandteil der Gesamtausbildung zu integrieren.

So tritt nach Aussage der Bundesregierung neben die Vermittlung eu-

ropäischer Inhalte in den heimischen Ausbildungsordnungen zunehmend das Bedürfnis, berufliche Bildungsphasen im Ausland zu absolvieren. Insbesondere EU-Bildungsprogramme mit ihren Austauschmaßnahmen auch für Jugendliche in der Erstausbildung erfreuten sich wachsenden Zuspruchs. Daher ermöglicht § 1 Abs. 2 BBiG künftig, Teile der Berufsausbildung im Ausland durchzuführen, sofern dies dem Ausbildungsziel dient. Die Gesamtdauer des Auslandsaufenthalts, welcher als Teil der Berufsausbildung diese nicht unterbricht, soll jedoch ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Anrechnungen bzw. Verkürzungen nach den §§ 7 und 8 Berufsbildungsgesetz bleiben dabei unberücksichtigt.

Bei einer 3-jährigen Berufsausbildung wird danach – bei Zustimmung der Auszubildenden – ein bis zu neunmonatiger Auslandsaufenthalt ermöglicht (theoretisch können auch mehrere Auslandsaufenthalte bis zu dieser Gesamtdauer erfolgen). Dieser Zeitrahmen entspricht den Angeboten der Europäischen Berufsbildungsprogramme (insb. Leonardo) sowie den Regelungen der Kultusministerkonferenz zur „Teilnahme von Berufsschülern/Berufsschülerinnen an Austauschmaßnahmen mit dem Ausland“ vom 8. Juni 1999.

Sollte der Auslandsaufenthalt länger als vier Wochen dauern, dann ist eine Planung für die Ausbildung mit der Kammer abzustimmen.

Welche Konsequenz haben längere Auslandsaufenthalte auf den Berufsschulbesuch? Diese Frage ist nicht nur schulrechtlich noch eingehend zu klären sondern bedarf auch einer sehr guten Lernortkooperation.

## 6. Einführung der Stufenausbildung

Die Stufenausbildung darf nicht mit der bisher bereits gültigen gestuften Ausbildung verwechselt werden. Die bisher in der Verordnungspraxis angewendete Form der gestuften Ausbildung (Möglichkeit der Durchführung einer Berufsausbildung im letzten Jahr eines anerkannten dreijährigen

Ausbildungsberufes z. B. Einzelhandelskaufmann nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung in einem einschlägigen anerkannten zweijährigen Ausbildungsberuf z. B. Verkäufer) bleibt nach Nummer 4 weiterhin möglich.

Wesentliches Merkmal der Stufenausbildung ist, dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt. Nach Abschluss einer einzelnen Stufe wird jedoch kein Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben, sondern ein Ausbildungsabschluss, der zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt. Erst nach Abschluss der letzten Stufe wird ein Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben. Der Ausbildungsvertrag ist über die gesamte Regelausbildungsdauer bis zum Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung zu schließen. Das Berufsausbildungsverhältnis endet somit erst mit Ablauf der letzten Stufe.

Die Stufenausbildung verfolgt das Ziel, dass die 1,3 Millionen Schulabgänger bis 29 Jahre ohne eine Berufsausbildung zumindest im Rahmen der ersten Stufe, also einer zweijährigen Ausbildung, die Chance auf einen Einstieg bekommen. Damit wird auch ein Einstiegskorridor für praktisch Begabte in die berufliche Ausbildung geschaffen.

## 7. Verstärkung der Lernortkooperation

Das Berufsbildungsgesetz nennt nicht nur die Lernorte, sondern bringt klar zum Ausdruck, dass die Durchführung der Ausbildung gemeinsam gestaltet werden soll. Es scheint unbestritten, dass die Wettbewerbskraft des dualen Systems entscheidend von der Zusammenarbeit der Lernorte abhängt. Beide Lernorte haben in gleicher Weise die Aufgabe, die Auszubildenden bzw. Schüler für die gegenwärtigen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu qualifizieren, ihnen aber gleichzeitig Qualifikationen zu vermitteln, die ein später lebensbegleitendes Lernen ermöglichen.

Bestimmte in der Vergangenheit vor allem das Engagement einzelner Personen vor Ort die Lernortkooperation, ist angesichts veränderter Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten unumgänglich.

Die verstärkte Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen erfordert praxisbezogene ganzheitliche Lehr- und Lernmethoden. Mit der Einführung der Lernfelder, die sich als thematische Einheiten an beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen orientieren, haben die beruflichen Schulen auf diese Entwicklung reagiert. Die Lernfelder werden dann in einer Lernsituation im Unterricht konkretisiert. Bei der Entwicklung dieser Lehr-Lernarrangements ist eine intensive Abstimmung mit der auszubildenden Wirtschaft nicht nur förderlich, sondern anzustreben.

Denn, wenn Ausbildungsinhalte flexibilisiert und lernortübergreifend im Sinne eines ganzheitlichen und handlungsorientierten Ansatzes vermittelt werden, ergeben sich große Vorteile für die Qualität der Ausbildung. Die Erkenntnisse der bereits gelaufenen Modellversuche sollten dabei berücksichtigt werden. Zusammenfassend stellt Gerhard Stark (Wissenschaftlicher Begleiter des Modellversuchs kobas) fest: „Berufsschulen und Betriebe, die eine Kooperationskultur pflegen, sind auf die Herausforderungen einer Modernisierung des dualen Systems mit ihren vielschichtigen Veränderungsanforderungen vorbereitet. Sie sind nicht zur reinen Umsetzung von Vorgaben verdammt, sondern für die eigenständige Initiierung und Gestaltung von Innovationen vorbereitet. So können sie Träger statt Erfüllungshelfer sein“.

Denkbare Ansätze wären wechselseitige Teilnahme an Betriebspraktika bzw. am Unterricht, verstärkte Nutzung vorhandener bzw. Initiierung neuer Arbeitskreise, gemeinsame Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, intensivere Nutzung der Erfahrungen und sozialen Kompetenzen kooperationserfahrener Kollegen und Kolleginnen.

### 8. Verlängerung der Probezeit auf vier Monate

Die Verlängerung der Probezeit auf vier Monate ist eine Antwort darauf, dass 25 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen und hiervon ein Drittel sagt, dass sie aus persönlichen Gründen abbrechen, da sie den falschen Betrieb oder den falschen Beruf gewählt haben. Nach Aussage vieler Ausbildungsbetriebe könnte dies vermieden werden, wenn die Probezeit wesentlich verlängert werden würde, denn dann bliebe genügend Zeit, um den Betrieb und den Beruf besser kennen zu lernen. Die Forderung der Arbeitgeberverbände sah deshalb eine Ausweitung auf sechs Monate vor. Begründet wurde dies damit, dass innerhalb der ersten drei Monate bis zu sechs Wochen in der Schule verbracht werden!

#### Unerreichtes

Abschließend sei auf Hausaufgaben hingewiesen, die mit der vorliegenden Reform leider nicht erledigt wurden:

- Die Ausbildereignungsverordnung ist im Referentenentwurf weiterhin nur als Kann-Bestimmung vorgesehen.
- Fragen der Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern sind nicht angesprochen.
- Der Referentenentwurf beinhaltet keine Aussagen zur Weiterbildung. Lediglich der bestehende § 46 ist überarbeitet worden.
- Der gesamte Bereich der Zertifikatsweiterbildung bleibt ausgespart. Hier wären Regelungen erforderlich, die die Anrechnung von Weiterbildungsleistungen im öffentlich-rechtlichen Bereich ermöglichen.
- Es fehlen außerdem jedwede Qualitätsstandards für den Bereich der beruflichen Weiterbildung.

#### Resümee

So glücklich kann mit dem vorliegenden Gesetz kein Interessenvertreter sein, denn die Erwartungen der jeweiligen Gruppe wurden in weiten Teilen nicht erfüllt. Dies war auch nicht möglich, da die Positionen zu weit auseinander lagen. Eine Einigung konnte

somit nur auf der Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners gelingen. Ob damit das duale System die Europatauglichkeit bestanden hat, wird sich in der Zukunft zeigen.

Auf Grund der Tatsache, nur einen Teilerfolges errungen zu haben, wäre es

auch nicht angebracht, sich nur halbherzig an dem weiteren Gestaltungsprozess zu beteiligen. Wir sollten vielmehr die sich uns bietenden Chancen sehr engagiert wahrnehmen, denn nur so kann das duale System und die berufliche Bildung optimiert werden. <

### Kontaktgespräch von VLB und Beruflicher Abteilung des Kultusministeriums:

## Berufliche Bildung zwischen Budgetzwang und Lehrstellenkrise

#### HANS PREISL

In unregelmäßigen Abständen sucht der VLB Kontakt zu wichtigen Entscheidungsträgern und bespricht bei einem ungezwungenen Arbeitssessen klärungsbedürftige Fragen. Das können konkrete Alltagsprobleme sein, aber auch wichtige bildungspolitische Grundsatzfragen. Das Treffen des VLB mit den Spitzen der Abteilung VII (Berufliche Schulen) des Kultusministeriums war diesmal geprägt von den beengenden Grenzen, die die aktuelle politische Prioritätensetzung zieht. Ausbildungskrise und Sparzwänge bestimmten die Agenda.

#### Hohen Standard der Lehrerausbildung halten

Die Attraktivität des Lehrerberufs leidet unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen besonders. Die aktuellen Studentenzahlen verheißen einen eklatanten Lehrermangel. Wegen der einsetzenden Pensionierungswelle und der sich auf hohem Niveau stabilisierenden Schülerzahlen herrscht zwischen Verband und Ministeriumsvertretern Konsens darüber, dass man zur Sicherung des Lehrernachwuchses alle drei Studienstandorte in München, Bamberg und Nürnberg braucht. Die Besetzung von vakanten Lehrstühlen erfolgt allerdings aus den unterschiedlichsten Gründen nicht

immer mit der gewünschten Zügigkeit.

Offensichtlich gibt es innerhalb der KMK Tendenzen, dass Länder sich aus der staatlichen Verantwortung für die inhaltlichen Anforderungen der Lehrerausbildung verabschieden wollen. Viele Länder wollen die Lehrerausbildung durch die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen weitgehend in die Autonomie der Universitäten überantworten. Bayern wird diesen Weg nicht gehen und weiterhin Wert auf die hohe Qualität eines Staatsexamens legen.

Die permanent sich verkürzenden Innovationszyklen erfordern es zügig und flexibel auf neue Berufe und Inhalte zu reagieren. Das macht es nicht einfacher den hohen Qualitätsstandard der Lehrerausbildung zu halten und auszubauen. Ein modifizierter Vorbereitungsdienst will ab dem Jahr 2006 diese Herausforderung annehmen. Zwei Trends zeichnen sich dabei ab: Zum einen soll die zweite Phase der Lehrerbildung stärker modularisiert werden, um sie flexibler zu gestalten. Diese Modularisierung soll den Grundstein dafür legen, dass Ausbildungsinhalte zeitnah dem Bedarf angepasst werden können. Zum zweiten soll die Verantwortung stärker als bisher auf die Schulen verlagert werden. Berufsschulen werden quasi zu Ausbildungsschulen. An sie sind gewisse Qualitäts-





Der Vorbereitungsdienst wird reformiert. Ausbildungsinhalte sollen durch Modularisierung zeitnah dem Bedarf angepasst werden.  
Von links: Reinhard Küffner, MR Georg Hirner und Heiko Pohlmann.



Mit Teilzertifizierungen sollen die Berufsschulen die Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis verbessern.  
Von rechts: Manfred Greubel, MR Werner Lucha, Bernhard Zeller.

kriterien zu stellen. Allerdings, so wurde eingewendet, dürfe man „die Wurst nicht zu hoch hängen“. Bis Ende 2005 werde geprüft, welche Elemente aus dem Modellversuch AQUA in die neue Struktur übernommen werden können. Die Ministeriumsvertreter zerstreuten die Befürchtung es könnten sich unterschiedliche Ausbildungssysteme parallel etablieren.

Die Ausbildung der Fachlehrer soll neu geordnet werden. Die VLB-Arbeitsgruppe Fachlehrer hat dazu ein Modell vorgelegt, das die Eingangsvoraussetzungen zielgenauer an Adressatenbedürfnissen orientiert und die Ausbildung insgesamt intensiviert. Das Ministerium teilt den Standpunkt, dass diese intensivierete Ausbildung einen stärkeren Praxisbezug sicherstellen soll. Gesprächsbedarf gibt es noch beim Fachlehrer für Schreibtechnik. Der Referent für Fachlehrerfragen im VLB Reinhard Küffner sieht auch für diese Gruppe Bedarf für eine Ausbildung in Ansbach. Auch Schulleiter sähen dies so. Das KM wendet ein, dass im Zuge der Realisierung von Lernfeldkonzepten das Fach Textverarbeitung aufgehen werde. Weil die Textverarbeiter (bisher) recht schmalspurig ausgebildet werden, hegt Mdgt. Thomé an diesem Ausbildungsgang Zweifel, wenn er fragt: „Werden die glücklich?“

Hier wendet Bernhard Zeller, im Verband zuständig für Wirtschaftsschulen, ein, dass das Fach den Rahmen der „reinen Maschinenschreiber“ längst gesprengt habe. Es decke eine breite Pa-

lette ab: von den Office Anwendungen bis zu DIN-gerechten Schriftstücken. Das Problem sei, dass Ansbach wegen der geringen Zahl von Absolventen die Nachfrage nicht befriedigen könne. Er plädierte gemeinsam mit Dr. Rehm dafür, Bayreuth und Augsburg als Standorte auszubauen. HPR Wolfgang Lambl befürwortet hingegen ein einheitliches Ausbildungsmodell. „Keine Säule darf wegbrechen“, fordert er. Man solle den Marktkräften freien Lauf lassen, meinte er mit Blick auf die unterschiedlich beurteilten Zukunftsaussichten dieser Lehrergruppe. Thomé will den Ausbildungsgang in Ansbach nicht weiter betreiben und sieht das Problem in Augsburg/Bayreuth darin, dass die Absolventen nicht verbeamtbar seien. Der VLB-Stellvertreter Michael Birner sieht in den Berufsfachschulen einen neuen Bedarf am Fach Schreibtechnik.

### Auch Jugendliche ohne Lehrstelle haben ein Recht auf verwertbare Ausbildung

Das Lehrstellenfiasko hinterlässt unübersehbare Spuren auch an den beruflichen Schulen.

VLB-Vorsitzender Hans Käfler rechnet vor, dass bis zu 25 Prozent der Neuanmeldungen an Berufsschulen Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis seien. Er bedauert, dass für diese jungen Menschen kaum Angebote vorgehalten werden könnten, die zu einer Verbesserung ihrer Situation führten. Weder die herkömmlichen

Jungarbeiterklassen noch die Integration in bestehende Fachklassen seien zielführende Lösungen. „Wir brauchen Angebote, die die Ausbildungsfähigkeit der jungen Menschen verbessern.“ Wirtschaftskooperationen hält er für einen hilfreichen Ansatz, weil sie marktgerechte Qualifikationen schaffen könnten. Dort, wo Ausbildungsleistungen der Wirtschaft nicht oder nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, seien staatliche Maßnahmen geboten, damit alle jungen Menschen die Chance bekommen, eine verwertbare Ausbildung mit anerkanntem Abschluss zu durchlaufen. Zu diesen Angeboten zählt Käfler besonders schulische Ausbildungsgänge wie etwa ein- oder zweijährige Berufsfachschulen. Er macht sich aber Sorgen, wenn die Europamittel für die Fachschulneugründungen auslaufen. Thomé berichtet, dass die ESF-finanzierten Maßnahmen in diesem Schuljahr noch einmal aufgelegt worden seien. Er hegt die Hoffnung, dass das Sozialministerium für eine Anschlussfinanzierung einspringt. „Sonst müssen wir die Jugendlichen wieder am Ausbildungsmarkt abliefern.“

Werner Lucha kündigte ein Konzept an für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis. Es sehe vor, dass die Lernbereiche (allgemein bildend und beruflich) freier gestaltet werden können. Die Schulen werden die Möglichkeit erhalten auf die Zielgruppe genauer einzugehen. Sie sollen Teilzertifizierungen vergeben können um die



Nächste Runde bei der Unterrichtspflichtzeiterhöhung: Das verpflichtende Arbeitszeitkonto bringt fünf Jahre lang eine Stunde mehr Unterrichtsverpflichtung. Von links: MRin Rita Kagerer, MRin Dr. Jutta Scherg und Dr. Angelika Rehm.



Teilerfolg beim Berufsbildungsreformgesetz: Schulen erhalten mehr Mitwirkungsmöglichkeiten. Mdgt. Hans Wilhelm Thomé, Hans Käfler.

Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis zu erleichtern.

Manfred Greubel hakte hier nach. Er bringt die Diskussion um die Entwicklung nationaler Bildungsstandards ins Spiel. Momentan macht es zwar noch Schwierigkeiten für den beruflich orientierten Bildungsweg Standards zu formulieren. Schulen würden aber künftig daran gemessen, inwieweit ihre Lernprozesse zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen befähigten. Hinter den definierten Mindeststandards dürfe kein Lernender zurückbleiben. Hier gelte es die Berufsschulen fit zu machen für den Markt, forderte Greubel. Die geforderten Kompetenzen seien im schulischen Prozess aber nicht zum Nulltarif zu realisieren. „Dafür ist ein gutes Konzept nötig ohne Rücksicht auf ein paar Euro.“ Um Defizite nicht ausbildungsreifer Jugendlicher ausgleichen zu können, müsse die Klassenstärke deutlich heruntergefahren werden. „Für pädagogisch anspruchsvolles Lernen muss Geld in die Hand genommen werden, viel Geld“, verlangte Greubel.

Beim Thema Berufsschulpflicht herrschte Einigkeit darüber, dass der manchmal postulierte einfache Weg der Befreiung Berufsloser der staatlichen Verantwortung gerade den Schwächeren gegenüber nicht gerecht wird. Lediglich das BVJ-Modell sieht eine Befreiung von der Schulpflicht vor, wenn der Abschluss geschafft wurde und sich keine Berufsausbildung anschließt. Für Hans Wilhelm

Thomé ist eine flächendeckende Finanzierung aber „nicht darstellbar“.

### An beruflichen Schulen fällt Pflichtunterricht aus, damit das Gymnasium Förderunterricht erteilen kann

Ein besonders wunder Punkt ist die Personalversorgung an beruflichen Schulen. Hans Käfler nannte klare Fakten. Die beruflichen Schulen sind die einzigen, an denen Pflichtunterricht ausfällt. Um diese Ausfälle zu kompensieren, müssten etwa 250 Planstellen geschaffen werden. Statt diese Lücke zu schließen, lässt man die beruflichen Schulen zusätzlich bluten, um die Hau-Ruck-Einführung des G8 zu keinem Misserfolg werden zu lassen: 40 Planstellen wurden dem Förderunterricht des Gymnasiums geopfert. Das treibt besonders dem Referenten für BOS/FOS die Zornesröte ins Gesicht. „An den Berufs- und Fachoberschulen fallen Woche für Woche mehr als 700 Stunden Pflichtunterricht aus, obwohl trotz sehr heterogener Gruppen in übergroßen Klassen unterrichtet wird“, klagte Hansjörg Bosch. Der Schulart, die ohnehin die Elite des Landes einsammelt, wurden Planstellen zugeschoben, damit sie schon ab der 5. Klasse individualisierten Förderunterricht erteilen kann. Welch eine Ungleichbehandlung zwischen den gymnasialen Bildungsgängen!

Weitere 20 Planstellen brauchte man für die R6. Hier verkommen die Sonntagsreden von der Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zum inhaltsleeren Lippenbekenntnis. Frau

Dr. Scherg musste eine zusätzliche Hiobsbotschaft verkünden: Für das kommende Jahr wird sich die Kürzung aus dem Top der nebenberuflichen Lehrkräfte noch erhöhen!

Mdgt. Thomé versuchte die missliche Lage mit der politischen Prioritätensetzung der Staatsregierung zu erklären. Die sechsstufige Realschule ist – was die Schülerzahlen betrifft – ein Erfolgsmodell, deshalb musste personell draufgesattelt werden. Das G8 ist zum Erfolg verdammt, dazu bedarf es zusätzlicher Mittel. Der Kuchen, der zu verteilen ist, wird aber nicht größer... Thomé bedauerte, dass die beruflichen Schulen kaum eine Lobby hätten. „Betriebe und Kammern gehen nicht auf die Straße wie die Eltern der Gymnasiasten. Auch die Presse hat wenig Interesse.“

### Nach Wortbruch der Staatsregierung: Verpflichtendes Arbeitszeitkonto kommt

Mit dem kommenden Schuljahr wird die nächste Runde der Unterrichtspflichtzeiterhöhungen eingeläutet. Bekanntlich war den Lehrerverbänden die Zustimmung zum Arbeitszeitkonto mit dem Versprechen abgerungen worden, die Staatsregierung würde auf eine weitere Arbeitszeitverlängerung für Lehrer verzichten. Den Wortbruch musste Frau Dr. Scherg als letzter Lehrergruppe den Berufsschullehrern mitteilen. Das Arbeitszeitkonto kommt in zwei Wellen. Beginnen „dürfen“ zum kommenden Schuljahr die älteren Kollegen, also die, die das 43. Lebensjahr



Wenn auch für die berufliche Bildung Standards definiert werden, gilt es die Berufsschulen fit zu machen für den Markt.  
Von links: Manfred Greubel, ORR Christian Steibl und Marion Götz.



Zweifel an der Gleichbehandlung der gymnasialen Bildungsgänge: An FOS/BOS fallen fast 9 Prozent des Pflichtunterrichts aus.  
Von links: MR Günther Liebl, Horst Hackel und Hansjörg Bosch.

schon vollendet haben. Sie arbeiten 5 Jahre eine Stunde länger, gehen dann drei Jahre auf den bisherigen Stand zurück und können dann 5 Jahre eine Stunde weniger arbeiten (wenn man sich bis dahin an dieses Versprechen noch erinnert). Die jüngeren Kollegen starten ein Jahr später mit dem gleichen Modell. Damit möglichst viele Kollegen in den Genuss dieser Regelung kommen können, werden bei den über 50-Jährigen Anspar- und Rückgabephase verkürzt, die Zwischenwartezeit wird dafür verlängert. Für einen 52-Jährigen bedeutet das: Er hat drei Jahre verlängerte Arbeitszeit, 6 Jahre bisherige Arbeitszeit und drei Jahre Rückgabezeit. Wer die Rückgabephase nicht mehr im aktiven Dienst erlebt, im Juristendeutsch nennt sich das „Störfall“, bekommt die zu viel gearbeitete Stunde ausbezahlt (damit sich auch das für den Staat rentiert, erfolgt die Bezahlung auf der Basis der Mehrarbeitsvergütung). Die Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Halbwegs Erfreuliches gibt es von der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zu berichten. Im bisherigen BBiG kamen die Berufsschulen praktisch nicht vor. Im neuen Gesetz werden die Anliegen der Berufsschulen wenigstens teilweise berücksichtigt. Hans Käfler bedankte sich für die kompetente strategische Arbeit der KMK, die über den Bundesrat erstaunlichen Einfluss geltend machen konnte. Hans Wilhelm Thomé stellte den Prozess dar, der zu dem zufriedenstellenden Ergebnis geführt hat. Aus-

gangspunkt sei ein unter der Führung der Südschiene (Bayern und Baden Württemberg) entstandener Forderungskatalog gewesen, der bis in die Staatskanzleien hinein meinungsprägend gewirkt habe. Die Arbeitsplatzmiserie und die damit drohende Aussicht auf teure vollzeitschulische Maßnahmen hätten ein Übriges getan. Drei Ergebnisse stellte Dr. Jutta Scherg besonders heraus:

- Die Absolventen vollzeitschulischer Maßnahmen werden zu den Kammerprüfungen zugelassen.
- Auf dem Umweg über gutachterliche Stellungnahmen können in der Berufsschule erbrachte Leistungen Berücksichtigung finden.
- Lehrer bekommen in den Berufsbildungsausschüssen bei bestimmten Entscheidungen Stimmrecht.

Laut Hans Wilhelm Thomé will der Freistaat auch die Tatsache möglichst positiv gestalten, dass die Berufsabschlussprüfung in der Länderkompetenz liegt.

### Eingung in der Frage der Prüferbeteiligung

Nach zähen Verhandlungen haben VLB und KM eine Einigung in der Frage der Prüferbeteiligung erzielen können. Kernpunkt des Konsenses ist ein schulbezogener Stundenpool, aus dem Lehrkräften eine zeitliche Anerkennung für die Beteiligung an Abschlussprüfungen gewährt werden kann. Damit ist jetzt die IHK am Zug. Sie hat bei einer Einigung mit dem

KM zugesichert die Prüfungsbeteiligung so zu vergüten, dass Lehrer das Gefühl haben können ihre Leistung werde anerkannt.

Rege Diskussionen gab es um die beabsichtigte Einführung eines Büchergeldes. Sie ist beschlossen worden, weil die Sparwut der Staatsregierung nicht einmal vor der Lehrmittelfreiheit Halt macht. Die VLB-Vertreter versuchten klar zu machen, dass die Konstellation an Berufsschulen anders ist als an allgemein bildenden Schulen:

- Oft kaufen sich Berufsschüler ihre Bücher selbst (z. T. mit Unterstützung der Betriebe)
- Berufsschüler verfügen über eigenes Geld
- Im technischen und kaufmännischen Bereich veralten Bücher sehr schnell

Deshalb plädieren die Verbandsvertreter für flexible Lösungen. Es dürfe keinesfalls die Situation eintreten, dass Schüler, die sich Bücher selbst kaufen, auch noch Büchergeld berappen müssten. Hans Wilhelm Thomé hat zwar wenig Hoffnung, dass die Berufsschulen aus dem System ausscheren können, signalisiert aber, dass man sich pragmatischen Lösungen nicht verweigern werde.

Hans Käfler bedauerte resümierend, dass die Ziellosigkeit der bayerischen Bildungspolitik das vielfältige und motivierte Engagement, das z. B. in den vielen Schulentwicklungsinitiativen manifestiert, torpediert. <

Gesunder Haushalt wichtiger als gesunde Lehrer:

## Das verpflichtende Arbeitszeitkonto kommt!

**WOLFGANG LAMBL**

Um es vorweg deutlich zu machen: Die Durchführung des verpflichtenden Arbeitszeitkontos an den bayerischen Schulen ist und war nie ein Wunsch oder eine Forderung der Lehrerverbände. Das Versprechen des bayerischen Ministerpräsidenten, keine Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit während der Laufzeit des verpflichtenden Arbeitszeitkontos vorzunehmen, verringerte seinerzeit den Unmut und beseitigte die damalige generelle Ablehnung der Lehrerverbände.

### Allgemeine Vorbemerkungen:

Durch Beschlüsse der Bayerischen Staatsregierung (24. März 1998 und 9. Februar 1999) wurde ein Konzept beschlossen, durch das die vorübergehend steigenden Schülerzahlen an den bayerischen Schulen möglichst weitgehend ohne Erhöhung der Klassenstärken und ohne Reduzierung des Unterrichtsangebots bewältigt und die Qualität des bayerischen Schulwesens durch eine Reihe von Reformmaßnahmen in den verschiedenen Schularten gesichert werden sollte.

Die zur Realisierung des Konzeptes erforderlichen Lehrkapazitäten werden neben Neueinstellungen durch ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto geschaffen. Während einer fünfjährigen Ansparphase erteilen die Lehrkräfte eine Wochenstunde mehr Unterricht; anschließend folgt eine dreijährige Wartezeit mit der bisherigen Unterrichtszeit und danach eine fünfjährige Ausgleichsphase mit einer um eine Wochenstunde verringerten Unterrichtszeit.

Durch die Einführung des Arbeitszeitkontos wird die Unterrichtspflichtzeit im rechtstechnischen Sinne (zum Beispiel als Bezugsgröße für die Besoldung von Teilzeitbeschäftigten) nicht verändert.

### Betroffener Personenkreis

*Einbezogen sind* alle vollbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten – auch unterhältig teilzeitbeschäftigten – Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Zu den Lehrkräften zählen unter anderem auch Schulleiter (auch solche im Beamtenverhältnis auf Probe gemäß Art. 32 b BayBG), Schulleiterstellvertreter, Seminarlehrer und die dem BAT unterliegenden unbefristet unterhältig beschäftigten Lehrkräfte, die mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Für die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis gelten diese Bestimmungen nach Nr. 3 SR 2 I I BAT entsprechend. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass auch angestellte Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung durch den Hinweis im Arbeitsvertrag auf Nr. 3 SR 2 I I BAT einbezogen sind.

### Ausgenommen sind

- a) Beamte auf Probe während der Probezeit,
- b) schwerbehinderte Lehrkräfte (GdB mindestens 50 v. H.) – nicht jedoch Gleichgestellte,
- c) Lehrkräfte, die vor dem 1. Februar des jeweiligen Schuljahres das 55. Lebensjahr vollenden oder vollendet haben,
- d) Lehrkräfte, denen auf Grund vorübergehend eingeschränkter Dienstfähigkeit eine befristete Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit gewährt wird, für die entsprechende Dauer,
- e) begrenzt dienstfähige Lehrkräfte im Sinn des Art. 56 a BayBG,
- f) Lehrkräfte, die ausschließlich abweichenden Arbeitszeitregelungen unterliegen (beispielsweise an die Universitäten oder das ISB abgeordnete Lehrkräfte oder freigestellte Personalratsmitglieder), sowie
- g) Werkstattausbilder.

### Ausgenommen sind

ferner die befristet beschäftigten Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis (einschließlich der mit Zusage der Verbeamtung befristet Beschäftigten) und die unbefristet beschäftigten Angestellten, die mit einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder weniger beschäftigt sind.

Nicht vom verpflichtenden Arbeitszeitkonto unmittelbar betroffen sind die Lehrkräfte an privaten und kommunalen Schulen sowie die kirchlichen Religionslehrer auf Abstellungsvertrag. Den privaten und kommunalen Schulträgern steht es frei, entsprechend zu verfahren.

### Zeitlicher Ablauf

#### a) Ansparphase

Mit dem Schuljahr 2005/2006 beginnt die Ansparphase für die Lehrkräfte, die zum Schuljahresbeginn (1. August 2005) das 43. Lebensjahr vollendet haben (Geburtstag in der Zeit vom 02.02.1951 bis einschließlich 01.08.1962), mit dem Schuljahr 2006/2007 für die jüngeren Lehrkräfte. Die Ansparphase dauert 5 Jahre (also von Schuljahr 2005/2006 bis Schuljahr 2009/2010 bzw. von 2006/2007 bis 2010/2011). Für die Lehrkräfte, die nach Beginn der Ansparphase einbezogen oder ausgenommen werden, verkürzt sich der Ansparzeitraum entsprechend.

Ein solcher Fall liegt beispielsweise vor, wenn

- ein Beamter auf Probe seine Probezeit nach Beginn des Arbeitszeitkontos beendet und während der vorgesehenen Ansparphase in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen wird,
- eine Lehrkraft wegen Erreichens des 55. Lebensjahres von der weiteren Ansparung ausgenommen wird,
- eine Lehrkraft während der Ansparphase aus einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehrt,
- bei einer Lehrkraft während der Ansparphase eine Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch eintritt, ab dem Tag der Vorlage des Schwerbehindertenausweises bei der Schulleitung.

*b) Wartezeit*

An den Zeitraum der Ansparphase schließt sich eine dreijährige Wartezeit mit normaler Arbeitszeit an (von Schuljahr 2010/2011 bis 2012/2013 bzw. 2011/2012 bis 2013/2014). Für Lehrkräfte mit vorzeitig beendeter Ansparphase (Beispiel 1) verlängert sich die Wartezeit entsprechend.

*c) Ausgleichsphase*

Die angesparte Arbeitszeit ist gemäß Art. 80 Abs. 3 Satz 4 BayBG in vollem Umfang durch eine entsprechende Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung auszugleichen. Der Ausgleich erfolgt ab dem Schuljahr 2013/2014 bzw. 2014/2015 (auch für Lehrkräfte, deren Ansparphase wie im Beispiel 1 weniger als 5 Jahre umfasst).

Siehe Tabelle 1 und Überblick.

**Leistungsstörungen**

Für die in der Regel fünfjährige Vorleistung der Lehrkraft muss vorrangig ein entsprechender zeitlicher Ausgleich durch den Dienstherrn erfolgen. Bei Störungen, die im Einzelfall sowohl beim Ansparen als auch beim Ausgleich eintreten können, gilt:

*a) Ansparphase*

Leistungsstörungen können sowohl in

zeitweisen Unterbrechungen als auch im Abbruch der vorgriffsweise zu leistenden Arbeitszeit bestehen.

Unterbrechungen durch kurzfristige Erkrankungen sind unschädlich, ebenso Unterbrechungen durch Mutterschutzfristen. Die Fälle, in denen keine Ansparung erfolgen kann, sind in § 8 b Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (AzV), zuletzt geändert durch VO vom 27. 07. 2004 (GVBl S. 347) geregelt.

Danach kann eine ausgleichspflichtige Arbeitszeit nicht angespart werden während der Dauer

- einer Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis oder einer sonstigen Beurlaubung von mehr als einem Monat, ausgenommen Erholungsurlaub,
- einer Herabsetzung der Arbeitszeit wegen begrenzter Dienstfähigkeit nach Art. 56 a Abs. 2 BayBG,
- des sechs Monate übersteigenden Zeitraums einer Dienstunfähigkeit,
- eines vorübergehenden Wechsels in Bereiche, in denen die besondere Form der Arbeitszeitverteilung nicht fortgeführt werden kann (Tätigkeit bei außerunterrichtlichen Einrichtungen),
- eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte oder einer vorläufigen Dienstenthebung.

Die Ansparphase verlängert sich dadurch nicht.

*b) Ausgleichsphase*

Während der Ausgleichsphase auftretende Leistungsstörungen im Sinne von § 8 b Abs.1 Satz 1 AzV verlängern die Ausgleichsphase um den entsprechenden Zeitraum (§ 8 b Abs. 2 AzV).

Kann der vorgesehene Arbeitszeitausgleich ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden, findet in den Fällen einer Teilzeitbeschäftigung nach Art. 80 Abs. 3 Satz 6 BayBG unter den dort genannten Voraussetzungen eine statusrechtliche Rückabwicklung statt. Dadurch werden die betroffenen Beamten rückwirkend so gestellt, wie es ihrer tatsächlich geleisteten Arbeit entspricht. Die besoldungsrechtliche Folge ist die Nachzahlung der Dienstbezüge für das angesparte Arbeitszeitguthaben.

Bei Vollbeschäftigung richtet sich die Abgeltung des Ansparguthabens, das nicht durch Anrechnung auf die Unterrichtszeit ausgeglichen werden kann, nach § 48 Abs. 3 BBesG in Verbindung mit der Verordnung über den finanziellen Ausgleich von Arbeitszeitguthaben aus einer langfristig ungleichmäßigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Bayerische Ausgleichszahlungsverordnung) vom

**Tabelle 1: Tabellarische Aufstellung nach Geburtsdatum**

Beginn des Arbeitszeitkontos	Geburtsdatum	Ansparjahre – Wartejahre – Ausgleichsjahre	Ansparphase	Wartezeit	Ausgleichsphase
ab Schuljahr 2005/06	1.2.1951 oder früher	0 – 0 – 0	–	–	–
	2.2.1951 – 1.2.1952	1 – 7 – 1	2005/06	2006/07 – 2012/13	2012/14
	2.2.1952 – 1.2.1953	2 – 6 – 2	2005/06 - 2006/07	2007/08 – 2012/13	2013/14 – 2014/15
	2.2.1953 – 1.2.1954	3 – 5 – 3	2005/06 – 2007/08	2008/09 – 2012/13	2013/14 – 2015/16
	2.2.1954 – 1.2.1955	4 – 4 – 4	2005/06 – 2008/09	2009/10 – 2012/13	2013/14 – 2016/17
	2.2.1955 – 1.8.1962	5 – 3 – 5	2005/06 – 2009/10	2010/11 – 2012/13	2010/14 – 2017/18
ab Schuljahr 2006/07	2.8.1962 oder später	5 – 3 – 5	2006/07 – 2010/11	2011/12 – 2013/014	2014/15 – 2018/19

Die vorstehende Tabelle bezieht sich auf den Normalfall ohne Leistungsstörungen.

Überblick

2005 2006	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019
2.2.1955 – 1.8.1962													
Ansparphase					Wartezeit			Ausgleichsphase					
2.2.1951 – 1.2.1952													
2.2.1952 – 1.2.1953													
2.2.1953 – 1.2.1954													
2.2.1954 – 1.2.1955													
2.8.1962 oder später													
Ansparphase					Wartezeit			Ausgleichsphase					

Alter zu Beginn des AZ-Kontos	„Ansparphase“ (Jahre)	Verlängerte Wartezeit (Differenz auf 5 Jahre)	„Normale“ Wartezeit (Jahre)	„Ausgleichsphase“ (Jahre)	Summe (Jahre)
54 Jahre	1	4	3	1	9
53 Jahre	2	3	3	2	10
52 Jahre	3	2	3	3	11
51 Jahre	4	1	3	4	12

16. 11. 1999 (GVBl S. 468, ber. GVBl 2000 S. 634). Für Lehrkräfte sind die Sätze der Mehrarbeitsvergütung nach § 4 Abs. 3 Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) maßgebend. Die Mehrarbeitsvergütung wird nicht verzinst.

**Verfahren**

Vollbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die unter das verpflichtende Arbeitszeitkonto fallen, die ihre individuelle Unterrichtsverpflichtung aber nicht erhöhen wollen, kann auf Antrag eine entsprechend verminderte Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden. Die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit darf (abgesehen von unterhältiger Teilzeit aus familienpolitischen Gründen) allerdings nicht unterschritten werden.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass auch in diesen Fällen die Ver-

pflichtung zur Erteilung von einer zusätzlichen Unterrichtsstunde auf Grund des Arbeitszeitkontos bestehen bleibt.

Die Schulen müssen für jede betroffene Lehrkraft ab 1. August 2005 ein Arbeitszeitkonto einrichten, aus dem sich Zeitpunkt und Umfang der in der Ansparphase erteilten Unterrichtsstunden und des (späteren) Ausgleichs sowie Art und Umfang von Leistungsstörungen ersehen lassen.

Die Abwicklung auftretender Leistungsstörungen obliegt bei den verbeamteten Lehrkräften an Fachoberschulen und Berufsoberschulen dem Staatsministerium.

Die Regierungen sind zuständig für die angestellten Lehrkräfte an Fachoberschulen und Berufsoberschulen sowie für die verbeamteten und die angestellten Lehrkräfte aller übrigen beruflichen Schulen.

**Und was bleibt?**

1. Durch die Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit wurde die Zusage des Ministerpräsidenten vor der Einführung des verpflichtenden Arbeitszeitkontos nicht eingehalten.
2. Es ist gegenüber den Entscheidungsträgern leider nicht gelungen, das verpflichtende Arbeitszeitkonto zu verhindern bzw. durch ein „Arbeitszeitmodell“ auf freiwilliger Basis zu ersetzen.

Die Ausführungen in VLB-akzente (Ausgabe 01/2004) „Gegen mehr Pflichtstunden sind Lehrer (fast) machtlos“ werden ein weiteres Mal bestätigt. <

## Modellversuch AQUA:

# Erfahrungen und Ergebnisse – tauglich für die Zukunft?

**AUGUST DEINBÖCK, GENOVEVA  
HIENER, MARKUS MÜLLER,  
MONIKA PFAHLER, ALFRED RIEDL**

Nach vier Jahren Modellversuchsarbeit präsentierte das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) bei einer Expertentagung in Wildbad-Kreuth die Ergebnisse von AQUA.

Der Projektleiter Arnulf Zöller begrüßte die Expertenrunde aus hochrangigen Vertretern aller an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen. Er stellte fest, dass Schulen der Zukunft hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen um die Anforderungen moderner Bildungsarbeit bewältigen zu können. Personalentwicklungsarbeit und professionelles Personalmanagement werden deshalb zu einem selbstverständlichen Bestandteil schulischer Führungsarbeit. Nach einem eindringlichen Dankeschön an alle am Modellversuch Beteiligten wünschte sich der Projektleiter offene und konstruktive Diskussionen



Personalrekrutierungs- und Personalqualifizierungsmaßnahmen gestalten sich aufwändig. Arnulf Zöller Projektleiter (ISB).

und mutige Entscheidungsträger, die neue Wege nicht nur diskutieren, sondern auch mitgehen.

Prof. Dr. Andreas Schelten, der mit seinen Mitarbeitern Markus Müller und Dr. Alfred Riedl den Modellver-



„Der Staat sein muss sein Augenmerk auf den Outcome der Lehrerbildung konzentrieren und dadurch ein hohes Qualitätsniveau sicherstellen.“ Prof. Dr. Andreas Schelten, TUM (wissenschaftliche Begleitung).

such wissenschaftlich begleitet hatte, eröffnete seine Grußworte mit der Feststellung, dass es in der Welt des Lehrens und Lernens zu einer Verschiebung von der Input- hin zur Outcome-Orientierung gekommen ist. Dies offenbart sich aktuell in entstandenen Bildungsstandards für Schüler. Parallel dazu wird an Standards für die Lehrerbildung gearbeitet. Den beruflichen Schulen schrieb er im Entwicklungsprozess hin zu neuen Formen der Personalentwicklung eine Vorreiterrolle zu, da dieser Schultyp die größte Heterogenität in Bezug auf das notwendige Unterrichtsangebot und in Bezug auf die Berufsbiographien seiner Lehrkräfte aufweist. Nach Ansicht von Prof. Schelten sehen sich die beruflichen Schulen Erwartungshaltungen von Seiten der dualen Partner, an-

derer Bildungsträger, der Schüler- und Elternschaft und der kommenden Lehrergenerationen gegenüber, die ein neues Denken hinsichtlich der Personalgewinnung, der Personalqualifizierung und der Personalweiterentwicklung erfordern. Schelten schloss mit einem Fazit in drei Punkten:

- 1) Mit diesem Modellversuch wurde der Beweis erbracht, dass ein modernes und innovatives Konzept (auch in den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen) funktionieren kann.
- 2) Die Ergebnisse sind im Sinne einer Attraktivitätssteigerung und Qualitätssicherung der Lehrerbildung als äußerst positiv einzuschätzen.
- 3) Das Konzept richtet sich an mutige und innovative Akteure in der Lehrerbildung. Das betrifft Referendare genauso wie Schulen und Seminare. Zögerer, Zauderer und Bedenkenträger werden damit wenig anfangen können.

Als Verantwortlicher des BLK-Modellversuchsprogramms „innovelle-bs“ zeigte StD Reinhard Schulz die vielfältigen Themenbereiche des BLK-Modellversuchsprogramm dar. Innerhalb des Programms rangiert der Modellversuch AQUA, der in der Phase 2 der Lehrerbildung angesiedelt ist, aufgrund seines enormen Innovationspotenzials und seiner Vorreiterfunktion in einer Bewertungsskala auf dem ersten Platz (im Vergleich zu 27



Reinhard Schulz, Programmträger „innovelle-bs“.

weiteren Modellversuchen). Damit strahle der Modellversuch AQUA in die anderen Bundesländer und in die anderen Schulformen aus. Einige Bundesländer, so auch Schleswig-Holstein, haben sich große Teile von AQUA zu Nutze gemacht und setzen diese bereits jetzt um.

### Personalauswahl, Personalführung, Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung

Dr. Hermann Fußsteter, seit 1980 bei Wacker-Chemie in Burghausen, Tokio und Portland beschäftigt und seit 1997 ehrenamtliches Mitglied im Vorstand des „Bildungspakts Bayerns“, stellte in der Hauptrede des ersten Tages die Forderungen an die Lehrerbildung aus unternehmerischer Sicht dar. Demnach benötigen Lehrerberufe ein Anforderungsprofil (Fachwissen, Pädagogik-, Sozial- und Managementkompetenzen). Anhand dessen be-



Dr. Hermann Fußsteter, Wacker-Chemie Burghausen.

ginnt dann möglichst früh, ideal bereits zu Beginn des Lehramtsstudiums die Studienberatung, so dass Studierende gezielt die Studienangebote zur Annäherung an das Anforderungsprofil auswählen können. Ein studienbegleitender Unterrichtseinsatz, Dr. Fußsteter nannte es „Training on the Job“, ist dabei unerlässlich um die geforderten Kompetenzen zu entwickeln. Nach dem Studium sollte sich der Lehramtsanwärter ohne Referendariat frei an einer Schule bewerben

können. Einstellungskriterien dürfen dabei nicht nur Staatsexamensnoten sein, es müssen vielmehr auch die Evaluierungen aus den Probeunterrichten, die Bewerbungsunterlagen, das persönliche Profil und die Bewerbungsgespräche als gleichwertige Einstellungskriterien gelten.

Ist der Lehramtsanwärter eingestellt, so müsste er laut Dr. Fußsteter von einem/mehreren vorbildlichen Mentor/en in allen Belangen betreut werden. Nach einer Probezeit von einem Jahr und weiteren zwei Jahren im Beamtenverhältnis auf Probe könnte der Lehramtsanwärter schließlich in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Ein Standortwechsel erübrigt sich, der Lehramtsanwärter wächst sofort in das Kollegium hinein. In der Personalführungsebene schlägt Dr. Fußsteter ein System „Train the Trainer“ vor, das eben diese Mentoren in ihrer Aufgabenstellung unterstützt. Als Anreiz für ein solches System muss sich überdurchschnittliche Leistung auch überdurchschnittlich bezahlt machen.

In seiner Zusammenfassung stellte Dr. Fußsteter einige Forderungen auf, denen man sich künftig stellen muss:

- Berufseignung darf nicht erst nach der Hochschule klar werden.
- Ein Hochschulabschluss reicht aus (ein Staatsexamen oder ein Master).
- Berufsanfänger haben das Recht auf einen professionellen Start.
- Lehrkräfte haben das Recht, Ihre Zielerreichung attestiert zu bekommen.
- Lehrkräfte haben das Recht auf einen Chef, der ihre Arbeit wahrnimmt.
- Lehrkräfte haben das Recht, zu erfahren, was in ihnen steckt, und ihre Stärken weiterzuentwickeln.
- Begnadete Pädagogen gehen dem Staat nicht verloren, nur wegen der Examensnote.
- Die vielen guten Lehrkräfte haben das Recht auf ein gutes Berufsbild.
- Schüler, Eltern, Betriebe haben das Recht von leistungsunwilligen Lehrern verschont zu werden.

- Die Schulaufsicht hat das Recht Zielsetzungen verlässlich umgesetzt zu sehen und Vollzugsmeldung zu bekommen.

Nach Dr. Fußsteter erfahren so alle Beteiligten Offenheit und Fairness, wohl wissend, dass Konflikte und Meinungsunterschiede durch dieses neue Systemdesign nicht vermeidbar sind.

### Es war alles im Fluss

Den Rückblick auf vier Jahre Modellversuchsarbeit eröffnete Genoveva Hiener, Seminarvorständin des Modellversuchs AQUA mit den Worten „Es war alles im Fluss“.

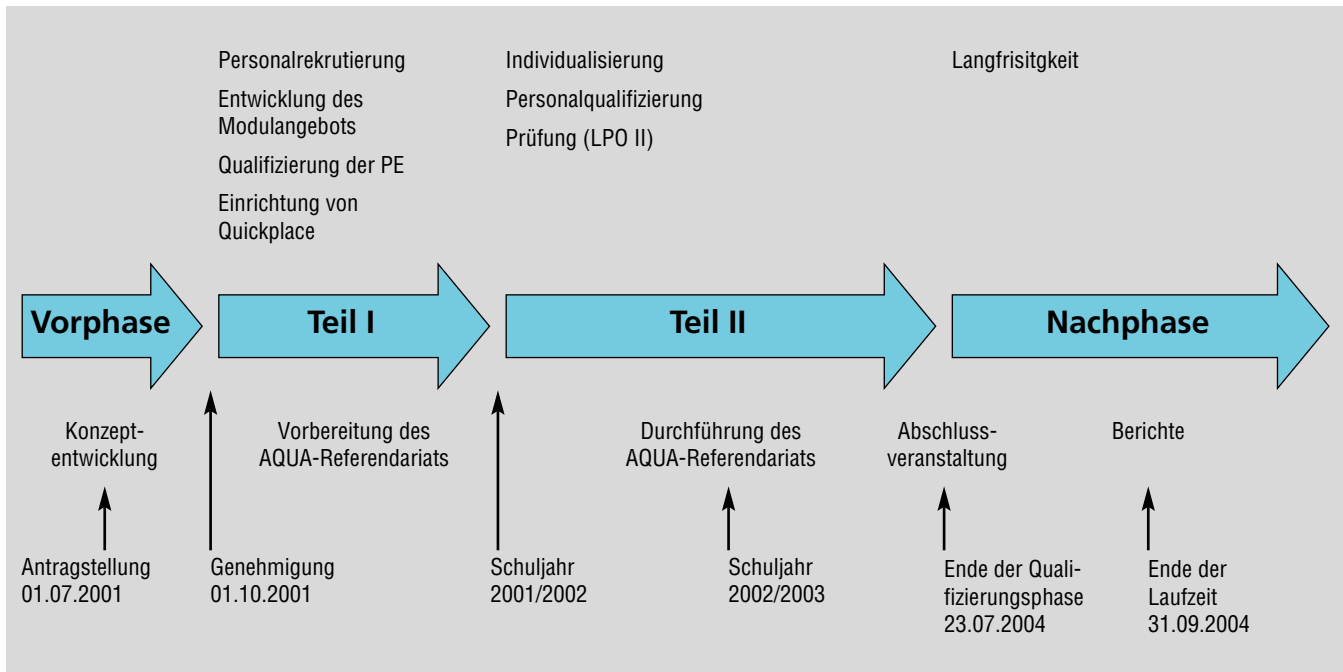
Das AQUA-Konzept wurde als Einzelmodellversuch des Landes Bayern im Juli 2001 bei der BLK erfolgreich beantragt. Inzwischen entwickeln 28 Modellversuchsgruppen in Deutschland innovative Konzepte für die 2. und 3. Phase der Lehrerbildung für berufsbildende Schulen.

In Bayern verfolgte der im Oktober 2001 offiziell gestartete Modellversuch AQUA folgende Ziele:

1. Eine Personalentwicklung, die sich stärker am Bedarf der Person (Referendar/in) und der Schule orientiert.
2. Eine Lehrerbildung in der Phase II (Referendariat), die einerseits individueller und andererseits passgenauer, flexibler, offener und damit attraktiver ist.
3. Qualifikationsangebote, die auch von Seiteneinsteigern sowie von Interessenten der Phase III der Lehrerbildung genutzt werden können.
4. Verfahren bzw. Strukturen, die das notwendige Personal zielgerichtet rekrutieren, qualifizieren und einsetzen lassen.

Wie AQUA seine Ziele erreichen kann, besprachen Projektträger (ISB) und wissenschaftliche Begleitung (Lehrstuhl für Pädagogik, TUM) mit Vertretern des KM, der Regierung, des VLB, der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung sowie mit den Seminarvorständen in sog. Lenkungsgruppensitzungen. Genoveva Hiener betonte, dass im Rahmen dieses Modellversuchs nicht nur 34 Referendare individuell qualifiziert





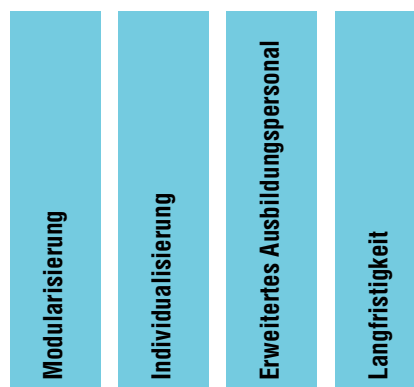
Übersicht 1: Ablauf des Modellversuchs AQUA.

wurden, sondern auch die Personalentwickler (PE) über einen Zeitraum von drei Jahren hinreichend durch Pflicht- und Wahlveranstaltungen für ihre verantwortungsvolle Aufgabe fit gemacht wurden. Denn – so mahnte die AQUA-Seminarvorständin – „Wirkung entsteht durch Vorbild“. Deshalb ist die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ein ganz wesentlicher Faktor im Bereich der Lehrerbildung, der zunehmend ausgebaut werden muss. In diesem Zusammenhang sollte auch darüber nachgedacht werden, wie die Personalentwicklung in den Stellenkegel der Schulen einzuordnen ist.

### Die fünf Säulen innovativer Lehrerbildung

Breiten Raum nahm die Darstellung der grundsätzlichen Konzeption von AQUA ein. Die Modellversuchsakteure Genoveva Hiener, Monika Pfahler und August Deinböck erklärten anhand von fünf Säulen die konzeptionellen Ziele in diesem Modell der Referendarsausbildung. Einen Einblick in die tatsächliche Umsetzung vor Ort gaben ergänzend die individuellen Schilderungen von Referendaren, Personalentwicklern und Schulleitern aus den Modellversuchsschulen.

### Innovative Lehrerbildung im MV AQUA



Übersicht 2: Die fünf tragenden Säulen der innovativen Lehrerbildung im Modellversuch AQUA.

### Rekrutierung

Im Rekrutierungsverfahren schreiben Schulen Stellen für Referendare aus und besetzen diese in eigener Verantwortung. Dabei formuliert die Schule in der Stellenausschreibung ein Anforderungsprofil und beschreibt die Einsatzfelder und Entwicklungsmöglichkeiten für die zukünftige Lehrkraft. Studienabsolventen haben im Umkehrschluss die Möglichkeit, ihre Ausbildungsschule selbst auszuwählen. Diese konzeptionelle Grundüber-

legung geht davon aus, dass die freie Entscheidung bei der Schul- und damit Ortswahl seitens der Referendare einen entscheidenden Beitrag zur Motivationssteigerung und Erhöhung der Leistungsbereitschaft bewirkt. Aus Sicht der Schulen eröffnet sich die Möglichkeit, Personalentwicklung auch in Form von Personalauswahl und Ausbildung am Bedarf der Schule orientiert zu betreiben.

### Modularisierung

Ausbildungsinhalte werden modularisiert. Die Aufteilung in Pflicht- und Wahlmodule sichert eine Grundbildung ab und bietet zugleich die Chance auf individuelle bzw. schulspezifische Bedürfnisse einzugehen. Ausbildungsinhalte können zeitnah an den Bedarf angepasst werden. Die zeitliche und räumliche Flexibilität der Ausbildung erhöht sich. Daneben erleichtert es diese Form der Ausbildung, externe Referenten/Experten einzubeziehen, die als Modulanbieter auftreten. Im Bereich der Wahlmodule wird weiter unterschieden, ob es sich um verpflichtende Inhalte oder um freigestellte Inhalte handelt. Über diese Konstellation wird das Konzept von AQUA dem Gedanken einer möglichst weitgehenden Individualisierung gerecht.

### Individualisierung

Die Individualisierung der Ausbildung berücksichtigt sowohl die Person des Referendars als auch den Bedarf der Schule. Mit Blick auf die Personen zeigt sich, dass sich gerade im beruflichen Schulwesen die Berufsbiografien der Lehrkräfte wesentlich unterscheiden können und damit sehr individuell ausgeprägte Kompetenzprofile auch bei Referendaren vorliegen. Auf die Schule bezogen bedeutet Individualisierung, die Ausbildung vor allem am fachlichen Bedarf auszurichten und die Möglichkeit zur fachlichen Einarbeitung und Fortbildung bereits im Referendariat zu geben. Eine Individualisierung der Ausbildung bedeutet auf schulinterner Ebene eine sehr individuell abgestimmte Betreuung durch Personalentwickler und Mentoren an der Ausbildungsschule. Sie orientiert sich am Entwicklungsverlauf der jungen Lehrkraft über die zwei Jahre der Ausbildung hinweg und berücksichtigt die schul- und situationspezifischen Rahmenbedingungen. Auf schulexterner Ebene resultiert ein solches Potenzial zur Individualisierung aus den Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Ausbildungsmodule.

### Erweitertes Ausbildungspersonal

Modularisierung und Individualisierung der Ausbildung führen (fast) zwingend zu einer Erweiterung des Ausbildungspersonals. Zum einen ist es von Nöten, Module von einschlägig kompetenten Personen anbieten zu lassen. Zum anderen wird gerade im Zuge einer fachlichen Ausbildung und Spezialisierung ein Hinzuziehen von schulexternen Experten unumgänglich. Durch die Differenzierung der Ausbildung in schulinterne und schulexterne Einheiten kann einer zentralen Forderung moderner Ansätze der Lehrerbildung Genüge getan werden, die in einer Trennung von Berater- und Beurteilerfunktion des Ausbildungspersonals besteht. Die schulexternen Modulanbieter übernehmen dabei die Funktion eines Beraters der angehenden Lehrkraft, ohne jedoch beurteilende Aufgaben inne zu haben. Die Beurteilung der Leistungen hingegen erfolgt durch interne (Personal-

entwickler/Mentoren, Schulleiter) wie auch externe Prüfer (Seminarvorstand, Seminarlehrer, Vertreter der Schulaufsichtsbehörde).

### Langfristigkeit

Die Schule schreibt eine Stelle für einen Referendar für die Zeit der Ausbildung aus und besetzt sie mit einem geeigneten Bewerber. Dies ist mit der langfristigen Perspektive verbunden, die angehende Lehrkraft nach dem Vorbereitungsdienst an dieser Schule zu übernehmen. Die Schule hat ihren Bedarf in einem bestimmten Bereich definiert und bildet sie im Hinblick auf ihr zukünftiges Einsatzfeld aus. Aus Sicht des Referendars bedeutet das, sich in den zwei Jahren an dieser Schule bereits gezielt auf die spätere Tätigkeit an dieser Schule vorzubereiten. Die frühzeitige Integration in das Kollegium unterstützt diesen Prozess. Aus dieser langfristigen Perspektive und der daraus resultierenden relativen Planungssicherheit kann sich eine Erhöhung von Motivationslage und Leistungsbereitschaft ergeben. Die Besetzung einer Planstelle nach dem Referendariat muss jedoch von beiden Seiten, Schule und Referendar, gegen Ende der Ausbildung noch zugesagt werden. Damit haben beide Partner die Möglichkeit, sich wieder zu trennen.

### Evaluationsergebnisse

Markus Müller vom Lehrstuhl für Pädagogik der TUM fasste die Ergebnisse aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung zusammen.

Das Rekrutierungsverfahren stellt in Kombination mit der Kontinuität der Ausbildung an einem Ort ein wesentliches Element der Attraktivität des Modells AQUA dar. Das hier erprobte Rekrutierungsverfahren gibt beiden beteiligten Partnern, Schule und Referendar, die Möglichkeit, sich frei für einander zu entscheiden. Die Effektivität des erprobten Rekrutierungsverfahrens wird als gut eingestuft. Die Besetzungsquote der ausgeschriebenen Ausbildungsstellen lag bei 81 %. Von den ausgebildeten Referendaren konnten 82 % eine Planstelle nach der Ausbildung an ihrer Schu-

le übernehmen. D. h. im Rahmen des Bewerbungsverfahrens konnten die Schulleiter die passenden neuen Kollegen auswählen. Optimierungspotenzial zeigt sich in Bezug auf die Gestaltung der Stellenausschreibungen. In der Zusammenschau der Indikatoren bewertet die wissenschaftliche Begleitung das erprobte Rekrutierungsverfahren als zielführend und effektiv.

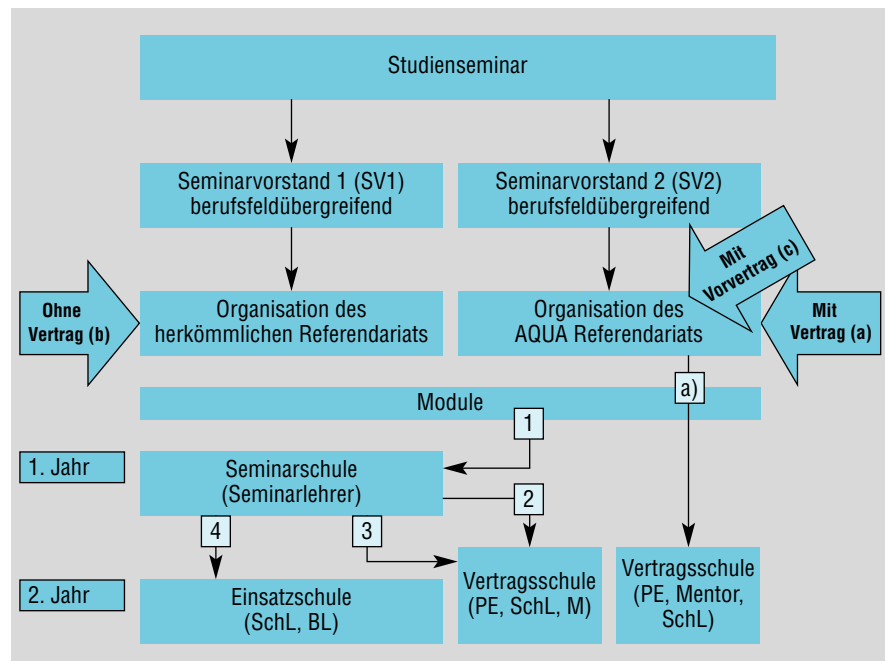
Die mit der Modularisierung einhergehende Wahlfreiheit in ausgedehnten Bereichen des Modulangebots bestätigen die Teilnehmer des Modellversuchs als wesentlichen Faktor der Attraktivität von AQUA. Diese Wahlmöglichkeiten wurden von den Referendaren intensiv genutzt, um die Inhalte ihrer Ausbildung adressatenbezogen zu gestalten. Die Selbstbestimmung bei der Auswahl der Module führt zu beobachtbaren positiven motivationalen Effekten. Das Modulangebot bewerten die Beteiligten als umfassend und angemessen. Das Nutzungsverhalten bezüglich der Wahlmodule gestaltet sich individuell sehr unterschiedlich. Mehrtägige Module führen zur Erhöhung der nutzbaren Ausbildungszeit durch Minimierung der Reisezeiten. Gruppendynamische Effekte in der Referendarsausbildung werden vor allem durch mehrtägige geblockte Veranstaltungen gewinnbringend gefördert. Einschränkend ist festzustellen, dass sich aus der Notwendigkeit der Rekrutierung geeigneter Modulanbieter ein neuer organisatorischer Aufwand ergibt. Dieser lässt sich jedoch reduzieren, wenn das bestehende Seminarpersonal stärker als Modulanbieter eingebunden wird.

In einer summativen Beurteilung kommt die wissenschaftliche Begleitung zu dem Schluss, dass der Schwerpunkt der Individualisierung im ersten Jahr der Ausbildung auf der Ebene der Schule durch die frühzeitige Integration ins Kollegium mit einer individuellen, sehr persönlichen Betreuung durch den Personalentwickler liegt. Der Schwerpunkt der Individualisierung liegt auf der personellen Ebene. Diese Beobachtung setzt sich im zweiten Jahr fort, wird da aber maßgeblich durch die differenzierte Modulwahlnehmung ergänzt. Dies ist von daher

plausibel, als im ersten Ausbildungsjahr der Anteil von verpflichtenden Modulen höher ist, im zweiten Jahr die Anzahl der freien Wahlmodule zunimmt. Eine Individualisierung auf der inhaltlichen Ebene ist daher verstärkt im zweiten Jahr der Ausbildung zu beobachten.

Eine Erweiterung des Ausbildungspersonals ergibt sich in einer vollständigen Umsetzung der konzeptionellen Ansätze zu AQUA zwangsläufig. Durch den Einsatz der beiden Personengruppen der Modulanbieter und der Personalentwickler konnte der Forderung nach einer Trennung der Berater- und Beurteilerfunktion von Ausbildungspersonal in angemessener Weise Folge geleistet werden. Referendare können sich Beratung bei Personen einholen, die nicht im Prüfungsgeschäft involviert sind. Dies reduziert einen latent vorhandenen Konformitätsdruck. Gekoppelt an eine fortwährende Evaluation der Module ist eine Qualitätssicherung der Ausbildung über die Auswahl der Referenten möglich. Der Einsatz von externen Experten in speziellen Themenbereichen erhöht die Flexibilität und die Qualität der Ausbildung. Für schul- und unterrichtsnahe Themenfelder, wie z. B. die Didaktik und Methodik des beruflichen Unterrichts, empfiehlt sich der Einsatz von Seminarlehrern als Modulanbieter. Die Erweiterung des Ausbildungspersonals um die Gruppe der Personalentwickler erweist sich aus mehrerlei Hinsicht als sinnvoll. Einerseits ist ein ausgeprägtes Maß an Engagement für die Ausbildung der Referendare zu beobachten. Es resultiert unter anderem aus der langfristigen Perspektive, die sich aus dieser Investition ergibt, d. h. es wird in den eigenen zukünftigen Kollegen investiert. Zum anderen können die Personalentwickler auf schulspezifisches Wissen zurückgreifen, das die Zielgerichtetheit der Ausbildung unterstützt. Als opportunen Effekt betrachtet die wissenschaftliche Begleitung die Notwendigkeit, sich als Personalentwickler wieder vertieft reflexiv mit dem eigenen Unterricht zu beschäftigen.

Die Perspektive der Langfristigkeit durch den zweijährigen Verbleib an der



Übersicht 3: Transferkonzept (hier für ein Studienseminar dargestellt) im Variantenmodell.

Schule für die Dauer der Ausbildung und die Perspektive auf Übernahme nach der Ausbildung bezeichnen sowohl Referendare als auch Schulen als wesentliche Elemente der Attraktivität des Konzepts von AQUA. Die Schule scheint in sehr zuverlässigem Maß in der Lage, den Bedarf an Lehrkräften angemessen einzuschätzen. Die Referendare beweisen Verlässlichkeit durch die hohen Verbleibsquoten an den Schulen. Wer sich einmal für einen Standort entschieden hat, möchte dort auch nach der Ausbildung bleiben. Der unterrichtliche Einsatz gestaltete sich zielgerichtet, ohne ausschließlich auf einen Einsatz an der Ausbildungsschule vorzubereiten. Die Konsistenz des konzeptionellen Ansatzes der Langfristigkeit bestätigt sich im Modell AQUA. Als opportunen Nebeneffekt erzielt dieses Konzept eine Reduzierung der Transaktionskosten von Lehrpersonal.

### Wie geht es weiter?

Das AQUA-Team August Deinböck, Monika Pfahler und Genoveva Hiener stellt fünf Transferkonzepte vor, die Modellversuchsträger und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitisch empfehlen. Übersicht 3 zeigt das Variantenmodell.

- Einstieg mit Vertrag: Der Referendar wird nach dem AQUA-Modell ausgebildet.
- Einstieg mit Vorvertrag: Der Referendar wird, obwohl er einen Vorvertrag mit einer Schule abgeschlossen hat, im ersten Referendarjahr an einer Seminarschule ausgebildet. Im zweiten Jahr wechselt er an die Vertragsschule mit der Perspektive auf Übernahme.
- Einstieg ohne Vertrag: Diese Variante entspricht der bisherigen Ausbildung. Der Referendar wird vom Ministerium im ersten Jahr einer Seminarschule und im zweiten Jahr einer Einsatzschule zugewiesen. Der Referendar erhält jedoch die Möglichkeit im Verlauf des 1. Ausbildungsjahres eine Vertragsschule zu suchen um im zweiten Jahr zielgerichtet an diese zu wechseln.

Das modulare Ausbildungsangebot steht allen drei Varianten zur Verfügung. Es ersetzt Hauptseminarveranstaltungen und ergänzt Ausbildungsinhalte, welche die Vertragsschule bzw. Seminarschule nicht bieten kann. Seminarvorstände haben primär Management- und Prüfungsfunktionen. Die Aufgabenbereiche der Seminarlehrer bleiben im Kern bestehen, erweitern sich jedoch um die Funktion der Modu-

lanbieter für ausgewählte Inhalte. Dieses Variantenmodell lässt viele Wege offen und berücksichtigt auch die Belange der Referendare und der Schulen.

Statements von Hans Wilhelm Thomé (KM), Michael Waidhauser (Reg. v. Obb.), Hans Käfler (VLB-Vorsitzender), Heiko Pohlmann (Seminarvorstand) und Peter Seuling (ehem. Referendarssprecher) nahmen abschließend zum Modellversuch – zum Teil auch kritisch – Stellung. MD Tho-

mé zeichnete ein positives Bild von der Lehrerbildung der Zukunft. So könne man sich von Seiten der Administration drei Modelle vorstellen: Ein gestuftes Modell, bei dem die Bewerbungsphase erst nach dem ersten Ausbildungsjahr einsetzt. Ein Modell nach dem Transferkonzept in Varianten und ein reines AQUA-Modell. Man sei nach allen Seiten hin offen und könne nach der Tagung mit den Gesprächen zum Transfer beginnen. <

- Die Betreuungslehrer müssen Anrechnungstunden für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit erhalten.

### Der VLB und der Modellversuch AQUA

Dass die Referendare im Vorbereitungsdienst immer schon gut ausgebildet werden, bestätigt die OECD-Studie aus dem Jahre 2004. Darin heißt es wörtlich: „... positiv wird die zweite Phase der Lehrerbildung hervorgehoben. Sie bietet eine einzigartige Gelegenheit zum Lernen im Beruf.“

Der VLB hat den Modellversuch AQUA kritisch begleitet und mit Sitz in der Lenkungsgruppe manche Änderung auch in der Durchführung bewirken können.

Besonders interessant war, dass die Mitgliedsverbände der in der abl. zusammengeschlossenen Lehrerverbände sich immer sehr genau beim VLB über den Fortgang und die Erfahrungen aus dem Modellversuch informiert haben. Sie hatten nämlich die Befürchtung, dass diese Ideen auch auf ihre Lehrämter überschwappen würden und wollten mögliche Anfänge sofort unterbinden.

Auch wenn Ansätze zu erkennen sind, die die grundständige Ausbildung verbessern, so sind aus der Sicht des VLB kritische Anmerkungen angebracht. Es kann nämlich nicht sein, dass ein System, das sich seit vielen Jahrzehnten erfolgreich etabliert hat, von Grund auf umgestoßen werden muss, nur um Ideen einzelner Personen oder Gruppen umzusetzen. Der VLB sieht es als seine Aufgabe an, Verbesserungen dort zu fördern, wo sie der Sache dienen und damit zu positiven Veränderungen an beruflichen Schulen führen. Diese müssen aber erprobt sein und sich in der vorläufigen Praxis bewährt haben.

### Die grundständige Ausbildung und der Modellversuch AQUA

In der grundständigen Ausbildung werden die Referendare im 1. Jahr von Seminarlehrern an Seminarschulen und im 2. Jahr von Betreuungslehrern an Einsatzschulen ausgebildet. Ver-

## Modellversuch AQUA:

# Module sind des Rätsels Lösung

### HEIKO POHLMANN

Schon immer hat sich der VLB für die Lehrerbildung eingesetzt. Sei es die Erhöhung der Zahl der Studienanfänger, die Verbesserung der Ausbildung an den Universitäten oder die Einstellung der fertig ausgebildeten Referendare, stets war es ein besonderes Anliegen des Verbandes, sich um die optimale Lehrerbildung und -versorgung zu bemühen.

### Vorschläge des VLB zur Verbesserung der grundständigen Ausbildung

So ist auch der grundständige Vorbereitungsdienst beim VLB ein ständig präsent Thema geht es hier doch darum, die Referendare so auf den Schuldienst vorzubereiten, dass sie gerne, effektiv und engagiert unterrichten. Diese Verbandsarbeit spiegeln viele Entschlüsse und Anträge wieder, die in den Vertreterversammlungen angenommen und damit zur Arbeitsgrundlage für den Vorstand wurden.

So wurde lange bevor man über einen Modellversuch nachdachte, bei einer Fachtagung ein Verbesserungsvorschlag als Entschlüsse angenommen:

- Referendare können sich schon zum 2. Ausbildungsjahr an der

Schule bewerben, an der sie später unterrichten wollen. Eine Art Vorvertrag würde beide Seiten an Abmachungen binden und der Referendar könnte sich schon in dem Jahr besser auf sein Einsatzgebiet vorbereiten.

- Im 1. Ausbildungsjahr würden die Referendare weiterhin von Seminarlehrern an Seminarschulen ausgebildet.

Damit lernen die Referendare zwei Schulen kennen und sind damit leichter in der Lage, aus diesen Angeboten das ihnen eigene Profil zu finden. Da das Kultusministerium aber beschlossen hatte, erst die Ergebnisse des Modellversuchs AQUA abzuwarten, wurde der VLB gebeten, diese Entschlüsse erst danach weiter zu verfolgen.

Anträge zur Verbesserung der Lehrerbildung im 2. Ausbildungsjahr wurden auf den Bildungskongressen mehrheitlich beschlossen:

- Die Bedeutung der Betreuungslehrer soll verbessert werden.
- Die Einweisung in die Tätigkeiten der Betreuungslehrer muss verbessert werden.
- Die Fortbildung für die Betreuungslehrer muss intensiviert werden.

verantwortlich für die Ausbildung sind die Studienseminare, die dazu Seminarveranstaltungen durchführen.

Schwerpunktmäßig sollten in dem Modellversuch laut Antrag untersucht werden:

- „Neue Organisationsformen, veränderte Lernkulturen und erweiterte Kooperation in der zweiten Phase
- veränderte Qualifizierung der Lehrerbildner“.

Dazu wurden die Referendare an Ausbildungsschulen von Personalentwicklern ausgebildet, während die Seminarveranstaltungen des Studienseminars durch Pflicht- und Wahlmodule ersetzt wurden.

### Organisatorische Unterschiede

Im Modellversuch wurden 34 Referendare im zweijährigen Vorbereitungsdienst ausgebildet. Dem Abschlussbericht ist zu entnehmen, dass alle von der Projektleitung und der wissenschaftlichen Begleitung vorgestellten Modelle davon ausgehen, dass beide Ausbildungsformen nebeneinander angeboten werden sollten.

Jeder Seminarvorstand trägt in der grundständigen Ausbildung die Verantwortung für die Ausbildung von im Schnitt etwa 50 – 60 Referendaren. Parallel dazu trägt er aber auch die Verantwortung für die Ausbildung von etwa 50 – 60 Referendaren, die sich im gleichen Jahr schon im 2. Ausbildungsjahr befinden. Insgesamt sind das etwa 4mal soviel wie im Modellversuch.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Überlegungen in den Abschlussberichten nicht erscheinen, da der Modellversuch nur einmal ohne nachfolgende Gruppen durchgeführt wurde. Allein aus dieser Darstellung lässt sich erkennen, dass der Vorschlag, beide Ausbildungsformen parallel nebeneinander durchzuführen, mit dem gegenwärtigen Personalstand nicht zu organisieren ist.

### Rekrutierungsverfahren

Die Referendare im Modellversuch wurden nach Zustimmung durch die Regierungen an einer Schule ausgebil-

det und bleiben damit während ihres Berufslebens an der Schule, eine andere lernen sie nur kennen, wenn sie sich später versetzen lassen.

Viele Referendare der grundständigen Ausbildung haben bestätigt, dass es gut sei, während der Ausbildung mindestens zwei Schulen kennen zu lernen. Nur so könne man Vergleiche anstellen und sich später leichter für die eigene Position entscheiden.

Im VLB ist wie oben erwähnt das Problem der Zuweisung an die Einsatzschule längst erkannt worden. Die Entschließung dazu wurde oben erwähnt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei der Rekrutierung der Referendare niemand sagen konnte, ob sie die Stelle auch später einnehmen können, da die Einstellungssituation noch nie zwei Jahre vorher vorausgesagt werden konnte. Betrachtet man das Schuljahr 2005/2006, so waren zunächst 70 Stellen vorgesehen, von denen 34 durch Trainees besetzt waren. Wären nur die übrigen 36 Stellen zur Verfügung gestanden, hätte wohl beim Zuweisungsverfahren kein AQUA-Referendar eine Stelle bekommen, es sei denn, er hätte mit seiner Platzziffer einen der vorderen Ränge erreicht.

Dem VLB ist es schließlich mit seiner Resolution und in vielen Gesprächen mit politischen Vertretern gelungen, klar zu machen, dass einerseits seit Jahren ein großer Lehrerberuf besteht, um den ausfallenden Pflichtunterricht abzudecken. Andererseits stünden nun aber endlich einmal genügend Lehrer zur Verfügung, um diese Misere abzubauen zu können. Erreicht werden konnte schließlich zur Freude aller Beteiligten, dass etwa 430 Referendare beim Staat, den Kommunen und den öffentlichen Trägern eingestellt werden konnten.

### Ausbildung durch Personalentwickler

Die Referendare wurden im Modellversuch durch Personalentwickler an ihrer Schule ausgebildet. Nach den Vorstellungen des Modellversuchs

würde der dazu bestellte Personalentwickler eventuell in zwei oder drei Jahren wieder einen oder zwei Referendare in seiner Fachrichtung ausbilden können. Eine Kontinuität ist damit nur bedingt gegeben, da sich Ausbildungsformen und -ziele ändern. Es müsste also immer wieder eine neue Einweisung erfolgen.

Seminarlehrer werden vom Schulleiter einer Seminarschule vorgeschlagen, von der Regierung und dem Studienseminar im Unterricht besucht, sehr sorgfältig ausgesucht und dem Ministerium zur Ernennung vorgeschlagen. Erst nach mindestens einem Jahr Bewährung werden sie in ihr Amt eingewiesen. Sie bilden in jedem Jahr kontinuierlich aus und werden jährlich in Dillingen fortgebildet, damit sie ihre Arbeit möglichst effektiv auf der Grundlage einer fundierten Fachdidaktik gestalten können. Dass diese Betreuung durch die Seminarlehrer qualitativ auf hohem Niveau, sehr engagiert und nicht kollektiv, sondern sehr individuell erfolgt, steht dabei außer Frage.

Der VLB ist sich darüber im Klaren, dass die Ausbildung der Referendare im 2. Jahr verbessert werden muss. Hierzu gehört, dass die Betreuungslehrer pro Referendar mindestens eine Anrechnungsstunde erhalten müssen. Ferner müssten sie umfangreicher qualifiziert und fortgebildet werden, damit sie die neuen Entwicklungen in der Pädagogik kennen und anwenden können.

### Ausbildung in Modulen

Alle Lerninhalte sind nach der Zulassungs- und Ausbildungsordnung vorgeschrieben und wurden in beiden Ausbildungsformen inhaltlich identisch, organisatorisch aber unterschiedlich bearbeitet. Die Anzahl der Tage für die Pflichtmodule entsprach exakt der Anzahl der Seminartage am Studienseminar. Die Pflichtmodule waren so organisiert, dass sie relativ willkürlich aneinander gereiht waren. Eine moderierte Verbindung kann nicht erkannt werden, wodurch ein logischer Aufbau nicht gegeben war. Die Referendare konnten einen systematischen Aufbau nicht oder nur sehr

schwer erkennen. Zusätzlich zu den Pflichtmodulen wurden in der Ausbildung im Modellversuch Wahlmodule angeboten.

Die Verantwortung für die Ausbildung am Studienseminar tragen die Seminarvorstände, die ihre Seminarveranstaltungen teilweise schon seit vielen Jahren in solche „Module“ unterteilen. So ist z. B. für das Thema „Sprechen vor der Gruppe“ ein Schauspieler als Trainer zuständig oder Fachleute informieren über Drogenprobleme, Supervision oder Schulentwicklung. Die Reihe lässt sich beliebig fortsetzen.

Selbstverständlich ist dabei auch, dass der Seminarvorstand seine Seminarveranstaltungen so aufbaut, dass eine kontinuierliche, logisch aufeinander aufbauende Entwicklung in der Pädagogik und der pädagogischen Psychologie erfolgt.

Der VLB hält allerdings eine Tatsache für ausgesprochen notwendig und wichtig, die im Modellversuch ohne Probleme möglich war. Die strikte Trennung zwischen Aus- und Fortbildung muss aufgehoben werden. Dabei handelt es sich um eine leider bisher schon seit vielen Jahren erfolglose Forderung der Studienseminare. Die Möglichkeit, dass Referendare auch an regionalen Fortbildungen und nicht nur in Dillingen teilnehmen können oder mehrtägige Veranstaltungen dorthin verlegen können, muss unbedingt eröffnet werden.

Ferner besitzen die Studienseminare kein Budget, um Fachleute als Modulanbieter honorieren zu können. Hier müsste die Studienseminare ein Budget, wie es den beruflichen Schulen gegenwärtig zur Verfügung steht, erhalten, aus dem kompetente Modulanbieter bezahlt werden können.

### Ausblick

Die KMK hat im Jahre 2000 „Die Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrern heute“ festgelegt. Auf dieser Grundlage wurden im Jahre 2004 Lehrerbildungsstandards erarbeitet, die zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005 / 2006 als Grundlage für die Studiengänge und die praktischen Ausbildungssteile im Vorbereitungsdienst in

den Ländern übernommen worden sind. Diese Standards bezeichnen Schwerpunkte in Studium und Ausbildung und ordnen sie Kompetenzen zu, die erreicht werden sollen.

Daher ist es nötig, in der Lehrerbildung gemeinsam mit den Universitäten und Studienseminaren, aber auch in der Lehrerfortbildung Mittel und

Wege zu finden, die die gegenwärtigen Probleme an den Schnittstellen abbauen helfen. Die Ergebnisse aus dem Modellversuch könnten dabei einen Ansatz bieten. Der VLB wird diese Entwicklung, Lehrerbildung als Einheit mit der Lehrerfortbildung zu sehen, jedenfalls mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln fördern. <

### Blauer Dunst an den Schulen:

## Prävention statt Prohibition

Politik – Familie – Wirtschaft: ein breites und mächtiges Bündnis erlaubt dem Blauen Dunst grenzenlose Verbreitung.

- Die EU verteilt Milliarden an die Tabakbauern.
- 50 Prozent der Kinder wachsen in Raucherhaushalten auf.
- Die Tabakindustrie pumpt jedes Jahr 300 Mio. Euro in die Reklame für Zigaretten.
- Die Bundesregierung klagt gegen das Tabakwerbeverbot.

Eine so große gesamtgesellschaftliche Koalition kann nur erfolgreich sein. So erfolgreich sogar, dass man jetzt auch die Stimmen von Gesundheitsexperten wahrnimmt, die eigentlich schon seit Jahrzehnten Alarm schlagen:

- Das durchschnittliche Nikotin-Einstiegsalter ist auf 11,7 Jahre gesunken.
- 44 Prozent aller Jugendlichen rauchen.
- Jeder zweite jugendliche Raucher wird an einer tabakbedingten Krankheit sterben.

Angeichts solch schockierender Fakten sehen Politiker Handlungsbedarf. Und sie sehen ihn dort, wo sie bei keiner der mächtigen Interessengruppen anecken und wo es nichts kosten darf: an den Schulen. „Rauchverbot an den Schulen“ lautet die billige und

einfallslose Parole. Wir haben die VLB-akzente-Leser gebeten zu einem entsprechenden Antrag der Grünen Stellung zu nehmen. Die Resonanz war durchaus erfreulich, wir würden unsere Leser gerne ermuntern sich auch bei anderen Themen aktiv einzubringen. Zündstoff gibt es wahrlich genug. Die Qualität der Argumente überzeugte. Und wie nicht anders zu erwarten war, gingen die Meinungen weit auseinander. Nichtraucherschutz und Suchtbekämpfung brauchen wir unbestritten. Aber, ob ein Verbot der richtige Weg ist?

Es zeichnen sich einige Konsenslinien ab:

- Die Zustimmung zu einem Verbot ist dann am größten, wenn die Gegebenheiten an der Schule einen berechtigten Nichtraucherschutz nicht gewährleisten.
- Die Befürworter halten ein Verbot nur dann für zielführend, wenn die begleitenden Rahmenbedingungen stimmen.
- Gegner und Befürworter betonen die Vorbildwirkung von Lehrern. Die Tabelle auf der rechten Seite bildet die Argumente stichwortartig ab.

Alle Kollegen haben signalisiert, dass sie sinnvolle Bemühungen, den Zigarettenkonsum von Jugendlichen einzuschränken, unterstützen.

Man darf aber zurecht bezweifeln, dass generelle Verbote das Problem

Pro Verbot	Notwendige Ergänzung	Contra Verbot
aktives und passives Rauchen schaden der Gesundheit	bestehende Schulstrafen wirkungslos	es wird auf dem WC geraucht
beugt Cliquenbildung in Kollegien vor (Raucher/Nichtraucher)	Einführung spürbarer Geldstrafen wäre nötig	es wird auf angrenzenden Straßen geraucht
Kostendruck der Sozialsysteme	Schulen müssen auch Gesundheitsbewusstsein fördern	es wird an versteckten Orten des Schulgeländes geraucht
Lehrer sind Vorbilder	Grüne sollten mit eigenem Beispiel vorangehen	Durchführung des Rauchverbots stellt Herausforderung dar
rauchende Lehrer setzen das falsche Signal	verpflichtende Aufklärungsarbeit	Pausenaufsichten werden mit Überwachung von Ausweich-Raucherbereichen belastet
bayernweite Regelung hilft Konflikte in Kollegien vermeiden	Nichteinhaltung muss man sanktionieren	Nachbarn werden durch weggeworfene Zigarettenkippen verärgert
Nikotindunst gelangt in benachbarte Räume		Verschmutzung der öffentlichen Wege
Lehrerzimmer haben die Luftqualität gut besuchter Kneipen		ein Rauchverbot macht niemanden zum Nichtraucher
kostenneutrale Initiative		wem ist die Kontrolle zuzumuten? Raucherüberwachungspädagoge
hilft beim Weg aus der Nikotinfalle		Nikotinzwangsentzug beeinträchtigt Konzentrationsfähigkeit

lösen. Schulen sind keine Tabuzonen, die so tun dürfen, als gäbe es die gesellschaftliche Realität nicht. Die in Berlin beobachtete „Flucht“ der rauchenden Schüler und Lehrkräfte auf das Straßengelände zeigt, dass prohibitionistische Maßnahmen Probleme verdrängen, aber nicht lösen. Verbotslösungen konterkarieren auch die vielfältigen Ansätze von Präventionsarbeit, die Schüler pädagogisch einfühlend von der Zigarette wegzuführen versuchen. An den meisten Schulen bestehen zudem durchaus vernünftige Regelungen, wie man mit der Droge Nikotin verantwortungsbewusst und kontrolliert umgehen kann.

Statt publikumswirksame Schau-fensteranträge zu stellen, sollten die Landtagsabgeordneten ihre Energie darauf konzentrieren die Lern- und Arbeitsbedingungen an den Schulen zu verbessern.

Eine ausreichende individuelle Förderung aller Jugendlichen wäre die wirksamste Präventionsarbeit. Der Mikrozensus 2003 bestätigt auch für Bayern einen ganz klaren Befund: Je

besser die Bildung ist, desto weniger wird geraucht. Besonders drastisch zeigt sich dies am Rauchverhalten während der Schwangerschaft: 32 Prozent der Mütter ohne Schulabschluss rauchen während der Schwangerschaft. Bei Müttern mit Mittlerer Reife sind es nur 8 Prozent.

Voraussetzung für eine glaubwürdige Tabakprävention ist eine von allen am Schulleben Beteiligten gemeinsam verantwortete Vorgehensweise und nicht eine obrigkeitstaatliche Verordnung. <

#### Nachtrag zum Artikel aus Heft 03-04/2005 „Lehrerbildung an der TUM“ (Seite 9)



Die ausführliche Darstellung der Geschichte des Zeughauses und der Lehrerbildung mit vielen Abbildungen und umfangreicher Literaturangabe finden Sie in der Festbroschüre der TUM „Lehrerbildung an der TU München. Gestern – heute – morgen“ auf den Seiten 44-85.

**Sollten Sie als ehemalige(r) Studierende(r) an einer kostenlosen Zusendung interessiert sein (auch Sammelbestellungen!), wenden Sie sich bitte an das:**  
ZLL der TUM, Lothstr.17, 80335 München, Tel.: 089 / 2 89-2 43 00  
Fax: 089 / 2 89-2 43 91, E-mail: [ZLL@zv.tum.de](mailto:ZLL@zv.tum.de), Internet: [www.zll.ze.tum.de](http://www.zll.ze.tum.de)

Das Tor für neue Herausforderungen:

## Teleportal für Automatisierungstechniker

**DR. GERHARD KELLNER**

In einer Redewendung heißt es, „Die Bequemlichkeit des Menschen ist der Antrieb für Neuerungen“. Das mag stimmen, an der Berufsschule Weiden ist man aber alles andere als bequem beim Umsatz neuer Ideen.

„Teleportal“ lautet das Schlagwort. Es steht dafür, dass angehende Elektroniker in die Lage versetzt werden, Roboter und Geräte wie von Geisterhand aus der Ferne zu programmieren und zu steuern. Ob die Bedienung der Geräte von der Schule aus, von zu

zeigten. Sie konnten per Webcam am Bildschirm im Konferenzzimmer beobachten, wie sich im Keller Förderbänder anschalteten und zu arbeiten begannen, wie sich Module in dem menschenleeren Raum vom Tagungsort aus steuern ließen und das praktisch ohne Zeitverzögerung. Die eigens zu diesem Zweck von Ferdinand Hagn konzipierte Übungsmaschine ist selbst an der Berufsschule nur online zu benützen. Der Auszubildende könne im Rahmen der Lernortkooperation neben dem Unterricht auch vom Betrieb aus auf das



Konzeptentwickler Ferdinand Hagen vor „seiner“ Übungsmaschine.

Hause aus oder von irgendeinem anderen Ort auf der Welt erfolgt, ist egal, Voraussetzung ist nur ein funktionierender Internetzugang.

Dem Leiter der neuen Abteilung Automatisierungstechnik Ferdinand Hagn und seinem besonderen Engagement ist es zu verdanken, dass in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Mittweida und der Firma SIEMENS dieses Konzept umgesetzt werden konnte. Es sei ein zusätzliches Angebot, ein zusätzlicher Lernweg für die Schüler geschaffen worden, um das Interesse für einen modernen Unterricht zu fördern, so Schulleiter Mohr bei der Präsentation des Projektes, bei der sich die Geschäftsführer und Ausbildungsleiter der regionalen Betriebe begeistert

System zugreifen, schlug Schulleiter Mohr vor. Dazu und für eine private Nutzung nach Feierabend müsse der Schüler lediglich einen geringen Kostenaufwand von zehn Euro tragen, um die ansonsten mehrere Tausend Euro schwere Lizenz für das Steuerungsprogramm STEP® zeitlich begrenzt zu erwerben. Mit diesem lassen sich Anweisungen an das „Gehirn“ der Anlage, eine speicherprogrammierbare Steuerung SPS (Steuerungscomputer) geben.

Wenn von Seiten der Auszubildenden die Funktionen des schuleigenen Förderbandes allen Freunden vorgeführt wurden, besteht die Gefahr der Langeweile. Um dieser vorzubeugen rief der Leiter der Berufsschule die Vertreter der Wirtschaft auf, die Idee

mit zu tragen und das Portal mit weiteren Übungsapparaturen und zusätzlichen Anwendungen zu bereichern. Fünf der Unternehmensvertreter erklärten spontan ihre Bereitschaft virtuelle Maschinen bereitzustellen und in einer Arbeitsgruppe mit zu wirken. Bis dahin könnten die „Azubis“ auch auf weitere Anwendungen der Fachhochschule Mittweida zurückgreifen, so Dr. Schmeißer, der vom Erfolg des Teleportals, das es an seiner Hochschule bereits seit fünf Jahren gibt, überzeugt ist und von der „Begeisterung der Studenten und Auszubildenden“ zu berichten weiß.

Gerhard Bauer vom Kooperationspartner SIEMENS, Vertriebsleiter der Automatisierungsabteilung Regensburg, lobte das Engagement der Berufsschule Weiden und wies auf den zusätzlich gewonnenen Freiheitsgrad neben der räumlichen Unabhängigkeit hin, den derart gesteuerte Maschinen lieferten: „Das Internet hat zeitlich unbegrenzt geöffnet“.

Dass es zu keinen Staus durch gleichzeitige Bedienungswünsche beim Zugriff auf das System kommt, ist eine Anmeldung erforderlich. Man kann sich unter [www.berufsschule-weiden.de](http://www.berufsschule-weiden.de) einen Ausschnitt auf der Zeitachse buchen, in dem man die alleinige Zuständigkeit für die ausgewählte Maschine erhält.

Das Teleportal zeigt den Schülern die berufliche Wirklichkeit der nahen Zukunft, ist aber heute ein wichtiges pädagogisches Element. Es bietet den Schülern neben dem Umgang mit modernster Technik und neuesten Medien die Motivation sich gern mit den Unterrichtsinhalten, auch im Freizeitbereich, auseinanderzusetzen. Schulleiter Mohr resümiert, die Auszubildenden lernten selbstständiges Lernen und die Kreativität neue Wege zu gehen, sie trainierten die Rolle des Projektleiters von morgen.

Was vor wenigen Jahren dem Bereich „science fiction“ zugeordnet war, ist heute Wirklichkeit, was heute Fiktion ist, ist die Realität von morgen. Es ist die Herausforderung der Berufsschule den Unterricht an der vordersten Linie der Entwicklung zu orientieren. <



Ausschreibung für das Schuljahr 2005/2006:

## denkmal aktiv – Kulturerbe macht Schule

HANNES MÜNCH

Im Schuljahr 2005/2006 wird nach dem großen Erfolg der vergangenen Jahre erneut die Schulaktion *denkmal aktiv – Kulturerbe macht Schule* zu den Themen Denkmalschutz und Kulturerbe durchgeführt. Im Rahmen von *denkmal aktiv* engagieren sich junge Menschen für historische Einzelbauten und Parks, für Ensembles oder Kulturlandschaften in ihrer Region und entwickeln Interesse für den Denkmalschutz und den Erhalt des kulturellen Erbes. Schülerinnen und Schüler tragen damit aktiv dazu bei, Kulturdenkmale zu retten, zu pflegen und stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen. In enger Kooperation mit fachlichen Partnern suchen sie sich ein konkretes Kulturdenkmal aus, dessen Rettung, Instandsetzung und langfristige Pflege sie unterstützen. Mit Präsentationen der Projekte im Internet, Flyer, Broschüren, regelmäßigen Berichten in der lokalen und überregionalen Presse, sowie öffentlichen Veranstaltungen an den Standorten der Denkmale erschließen sie das Thema Erhalt und Pflege des kulturellen Erbes für breite Interessentenkreise. Gemäß dem Leitgedanken der Agenda 21 „global denken – lokal handeln“ lernen junge Menschen, sich vor Ort in gesellschaftspolitischen Kontexten zu engagieren und am Fallbeispiel Veränderungsmöglichkeiten zu erproben.

Aufbauend auf den im Schuljahr 2004/2005 gewonnenen Erfahrungen soll das Konzept einer Förderung von Schulverbänden („Cluster“) beibehalten und ausgebaut werden. Die geförderten Schulverbände sollen sich ein Schuljahr lang für Kulturerbestätten und -themen engagieren und das Thema Denkmalschutz in den Unterricht integrieren. Die Cluster bestehen aus Teams von je drei bis sechs Schulen. Bewerben können sich alle staatlichen und staatlich anerkannten Schulen al-

ler Schulformen außer Grundschulen sowie Institutionen der Lehreraus- und -fortbildung. Die Schulen im Verbund rufen Aktivitäten zu historischen Bauten und Stätten vor Ort ins Leben. Die Denkmale werden dabei nicht nur besichtigt, sondern die Schülerinnen und Schüler setzen sich durch Behandlung im Unterricht und durch Projektarbeit intensiv mit ihrem Kulturdenkmal vor Ort auseinander. Die



Beschäftigung umfasst die theoretische Annäherung an Geschichte und Baustilkunde und bezieht auch das Kennen lernen der Felder der praktischen Denkmalpflege ein: Dazu gehören u. a. Fragen nach dem Zustand des Objekts, nach Restaurierung und Nutzung, nach Einflüssen von Umwelt und Tourismus. Ausgehend von der Unterrichtsreihe und der örtlichen Situation legen die Schülerinnen und Schüler Projektziele fest und entwickeln Konzepte zu Pflege und Bewahrung oder zu Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Durch Projektarbeit wird die Bedeutung der Pflege des kulturellen Erbes als Baustein für Nachhaltigkeit erfahrbar.

Die Arbeiten im Verbund erfolgen unter Federführung einer Schule mit einschlägigen Erfahrungen (aus *denkmal aktiv* oder vergleichbaren Aktionen), die ihr Know-how an „Neueinsteiger“ weitergibt (Stichwort „von der Schule für die Schule“). Der Förderantrag wird gemeinsam im Verbund entwickelt und von der federführenden Schule für den ganzen Verbund eingereicht. Die federführende Schule koordiniert die Aktivitäten im Verbund und organisiert mindestens zwei Workshops für die Teilnehmer

des Clusters. Die einzelnen *denkmal aktiv*-Projekte werden so innerhalb des Clusters miteinander verbunden.

Die Förderung umfasst sowohl finanzielle als auch fachliche und koordinierende Unterstützung für die beteiligten Schulteams. Die im Schuljahr 2005/2006 geförderten Teams sollen als kompetente Ansprechpartner für weitere interessierte Schulen zur Verfügung stehen, so dass die gewonnenen Erfahrungen eine Breitenwirkung über die geförderten Schulen hinaus entfalten. Dies kann insbesondere durch die Einbeziehung von Institutionen der Lehreraus- und -fortbildung gelingen (siehe Förderpreis des Deutschen Nationalkomitees für Denkmalschutz zur Integration von Einrichtungen der Lehreraus- und -fortbildung). Alle Ergebnisse der lokalen Aktivitäten werden dokumentiert und können weiteren Schulen als Leitfaden zur Verfügung gestellt werden.

Im Rahmen des Vorhabens wird ein Teilnehmer-Netzwerk aufgebaut, u. a. mit einer Kommunikationsplattform im Internet (z. B. Foren, Mailinglisten). Die Veranstalter von *denkmal aktiv* fassen die Ergebnisse auf einer Website zusammen und machen sie der Öffentlichkeit zugänglich. Eine Fortsetzung der Schulaktion in den kommenden Jahren ist geplant.

*denkmal aktiv – Kulturerbe macht Schule* wurde vor drei Jahren von der Deutschen Stiftung Denkmalschutz ins Leben gerufen. Die Schulaktion steht unter der Schirmherrschaft der Deutschen UNESCO-Kommission. Sie wird unterstützt vom Deutschen Nationalkomitee für Denkmalschutz, durch das Auswärtige Amt, das Städtebauministerium NRW, das Kultusministerium Sachsen-Anhalt, das Kultusministerium Thüringen und weitere Partner aus dem In- und Ausland.

Bewerben können sich allgemein- und berufsbildende Schulen (staatliche und staatlich anerkannte Schulen) der Sekundarstufe I und II bis zum 25. Mai 2005. Möglich sind auch Kooperationsprojekte, an denen Einrichtungen der Lehreraus- und -fortbildung beteiligt sind. Weiterführende Informationen können unter [www.denkmal-aktiv.de](http://www.denkmal-aktiv.de) abgerufen werden. <

*In Heft 03/04 VLB-akzente hatten wir über die i.s.i.-Preisverleihung berichtet und angekündigt, dass die Schulentwicklungskonzepte der Siegerschulen vorgestellt werden. Im Folgenden finden Sie die Konzepte der beiden zweitplatzierten Schulen aus Fürth und Vilshofen.*

## Schulentwicklung an der Hans-Böckler-Schule Fürth:

# Mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit für Schüler

MICHAEL WEISS / DIETER SCHEICHER

### Ziel

Wie soll sich innere Schulentwicklung gestalten und welches Ziel sollte sie haben?

Mit diesen Fragen startete das Schulentwicklungskonzept der Hans-Böckler-Schule, der städtischen Real- und Wirtschaftsschule in Fürth, im Jahr 2001.

Einig war man sich über zwei grundlegende Dinge:

1. SE sollte von allen an der Schule beteiligten Personen ausgehen und sollte da ansetzen, wo der größte Handlungsbedarf besteht.
2. SE sollte allen an der Schule beteiligten Personen zu Gute kommen.

### Konzept

Heraus kam ein SE-Konzept, das die Schüler in den Mittelpunkt stellt, sowie den gezielten Ausbau der Bereiche Personalentwicklung, Unterrichtsentwicklung und Organisationsentwicklung – die drei Säulen der Schulentwicklung – fördert. Basisdemokratisch wurden in Gesamtkonfe-

renzen erste Handlungsfelder festgelegt, die allesamt ein Ziel hatten: Das Leben und Arbeiten an unserer Schule für alle beteiligten Personen angenehmer und effizienter zu gestalten und sich darüber hinaus mehr mit der Schule zu identifizieren. Der Weg dahin: Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Lehrer, vor allem aber der Schüler zu fördern.

So wurden verschiedenste Aufgabenfelder geschaffen, an denen sich Schüler freiwillig beteiligen können, um sozial, eigenverantwortlich und selbstständig tätig zu werden. Neben der schuleigenen Sanitätsgruppe haben die Schüler z. B. die Möglichkeit sich als Tutoren zu engagieren oder sich den Streitschlichtern, bzw. der neu eingerichteten Coolrider-Gruppe (Fahrzeugbegleiter in öffentlichen Verkehrsmitteln) anzuschließen.

Neben diesen zusätzlichen Projekten wurde versucht, die Schüler im Schulalltag mehr in die Verantwortung zu ziehen. Hier wurde mit dem Umzug in das neue Schulgebäude ein Pausenreinigungsdienst eingeführt, der wöchentlich zwischen den Klassen

wechselt. Zudem wurde in jeder Klasse ein „Umweltbeauftragter“ ernannt der mit Umweltaufgaben (z. B. Mülltrennung, Energieeinsparung, ...) beauftragt wurde und für seine Klasse verantwortlich ist. Der Verantwortungsbereich der Klassengemeinschaften wurde somit über das Tafelwischen hinaus erweitert.

Nicht nur in solch groß angelegten Projekten wurde den Schülern Verantwortung übertragen: Auch im Unterricht soll durch offene Unterrichtsformen (Gruppenarbeiten, Epochenkonzepte, LdL, Handlungsorientierter Unterricht, Unterrichtsvorbereitung via Internet/Schulhomepage) ein Mehr an Schülerselbstständigkeit gefordert und gefördert werden. Dazu wurden Unterrichtskonzepte ausgearbeitet, die allen (Fach-)Kollegen zur Verfügung stehen.

Weiterhin wurde in den Eingangsklassen mit einem Lernkonzept begonnen, das die Schüler zum eigenverantwortlichen und selbstständigen Lernen und Arbeiten bewegen soll. Zu diesem Zweck wurde ein externer Moderator engagiert, der ein Team von 15 Kollegen zu Multiplikatoren im eigenverantwortlichen Lernen und Arbeiten schult und den Prozess über zwei Jahre begleitet.

### Weiteres

Neben diesen Maßnahmen wurden auch noch andere „Schulentwicklungsthemen“ umgesetzt:

- ein neues Informations- und Kommunikationssystem für Lehrkräfte eingeführt (Intranet);
- ein neues Schullogo, unter Einbeziehung aller Lehrkräfte, entwickelt und basisdemokratisch eingeführt;
- die Schulcharta fertig gestellt und in einen Schulvertrag umgewandelt;
- ein Schüleraustausch mit Italien durchgeführt;
- Kooperationsverträge im Rahmen der Übungsfirmenarbeit mit verschiedensten Unternehmen geschlossen (Karstadt-Quelle-Versicherungen; Raiffeisen-Volksbank; Playmobil; SpVgg Greuther Fürth etc.)



Schüler erklären dem Besuchsteam die Übungsfirmenarbeit; von vorne nach hinten: Rainer Wiesner, VV der Raiffeisen-Volksbank Fürth; Jürgen Stolte, Leiter Öffentlichkeitsarbeit der Audi AG (I.S.I. – Team); Dr. Horst Güttler KM; Bernhard Jans, Leiter Marketing Raiffeisen-Volksbank Fürth.

Schüler erklären beim Rundgang durch die Schule das Projekt Orientierungstage im Rahmen des Religionsunterrichts.



- der Kontakt zu ausländischen Übungsfirmen auf der Übungsfirmenmesse hergestellt und vertieft;
- die Schule nach außen geöffnet durch einen Tag der offenen Tür, der mit einem großen Berufsbasar verbunden wird, durch eine ständige Aktualisierung unserer Homepage und dadurch, dass an den pädagogischen Konferenzen sowohl die Schülersprecher, als auch die Eltern teilnehmen;

Erste Rückmeldung über die geleistete Arbeit bekam die Hans-Böckler-Schule am 28.01.2005 in Dachau bei der Verleihung des

### Innere Schulentwicklung Innovationspreis (i.s.i.):

„Wenn Schüler den Tag gestalten, die Schule präsentieren, der Jury ihre Projekte erläutern und die Lehrkräfte sich vornehm zurückhalten, ist das kein Zeichen eines demotivierten Kollegiums, sondern der lebende Beweis dafür, welches Vertrauen in die Schüler gesetzt wird und wie sie dieses Vertrauen rechtfertigen“ (Laudatio).

Welch größeres Lob kann man von einer externen Jury bekommen, wenn einem Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Schüler besonders am Herzen liegt.

Außerdem wurde im Dezember 2004 anlässlich einer externen Evaluation eine interne Evaluation durchgeführt. Über das Programm „Bilanz ziehen“ vom Kultusministerium wurden Schüler und Lehrer gebeten, die Schule zu bewerten. Auch hier trat ein durchwegs positives Ergebnis zu Tage, auf dem weiterhin aufgebaut werden kann.

Darum wird sich in bewährter Manier die „Schulentwicklungsgruppe“ kümmern. Ein Kreis engagierter Kollegen, die in den vergangenen Jahren schon viel bewegt haben, schon etliche Steine ins Rollen gebracht haben und deren Ziel es ist Schule für alle zu verbessern, den Entwicklungsprozess am Laufen zu halten.

Die Hans-Böckler-Schule scheint in diesem Sinne auf dem richtigen Weg zu sein. <

## Schulentwicklung an der Berufsschule Vilshofen:

# Mental-kulturelle Identität als Basis

### HANS CHRISTIAN LEHNER

Die Berufsschule Vilshofen errang beim diesjährigen isi-Wettbewerb einen beachtlichen zweiten Platz. Im Folgenden wird die Berufsschule Vilshofen kurz vorgestellt und die Grundzüge des Schulentwicklungskonzeptes beschrieben. An der Schule werden mehr als 1700 Schüler von über 100 Lehrkräften unterrichtet. Zur Schule gehören die gewerblichen Abteilungen Bau und Farbe, Holz, Metall, Glas und Ernährung. Darüber hinaus noch die Berufsfachschulen für Hauswirtschaft, Sozialpflege, Kinderpflege und Diät. Die Schule wird vervollständigt durch die Fachakademie für Hauswirtschaft

und die Technikerschule für Glasbautechnik und Ausbautechnik. Schon seit Anfang der 90er Jahre beschäftigen sich die Lehrkräfte und die Schulleitung mit Fragen der Schulentwicklung.

### Ausgangslage

Die Berufsschule Vilshofen hat als theoretische Grundlage für den Prozess der Schulentwicklung das Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) gewählt. Das EFQM-Modell untersucht eine Organisation nach neun Kriterien; nicht nur der Prozessverlauf steht im Vordergrund, auch Mitarbeiter und die Ergebnisse der Prozesse werden einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Im März 2001 wurden 15 Kolleginnen und Kollegen aus unserer Schule zu Assessoren für den EFQM-Prozess ausgebildet. In einem dreitägigen Seminar, zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus den beiden Passauer Berufsschulen, befassten sich die Lehrkräfte mit dem EFQM-Modell und dessen Einzelkriterien. In einem Selbstbewertungsworkshop analysierten die Assessoren Stärken und Verbesserungsbereiche der Schulen. Sie untersuchten einzelne Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und systematischen Umsetzung. Die EFQM-Assessoren sind das Kernteam und Steuerungsteam für Fragen der Schulentwicklung. Alle zusätzlichen Arbeitsgruppen bieten Unterstützungsleistungen. Die Evaluation der Maßnahmen ist Aufgabe der EFQM-Assessoren.

### Schulprogramm

Die Führungskräfte der Berufsschule Vilshofen formulierten im November

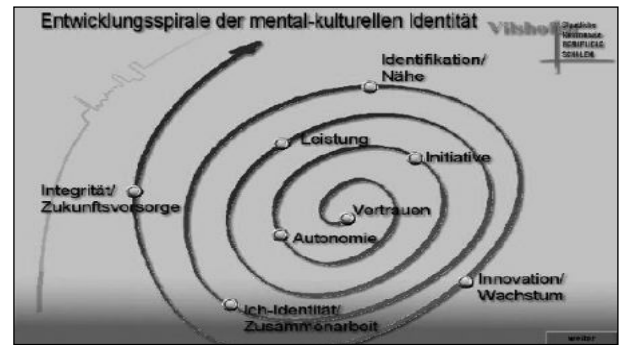
2002 das Schulprogramm, das die Schwerpunkte der Schulentwicklung thematisiert. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Lernen und Lehren, Lebensraum Klasse und Schule, Partnerschaften und Außenbeziehungen, Organisation und Management, Professionalität und Personalentwicklung, Ausstattung und Kultur.

## Schwerpunkte der Schulentwicklung

Unterrichtsentwicklung, Führung und Teamentwicklung sind einige der Generalthemen der Schulentwicklung an der Berufsschule Vilshofen. Diese Verbesserungsbereiche und Arbeitsschwerpunkte wurden in den Selbstbewertungen identifiziert und festgelegt. In gewissen Zeitabständen geben die Gruppen einen Sachstandsbericht, sie dokumentieren die Ergebnisse ihrer Arbeit und formulieren neue Ziele für die Schulentwicklung (Qualitätszirkel).

- Die Arbeitsgruppe „Möwe Jonathan“ hat sich zum Ziel gesetzt, neue Unterrichtsmethoden aufzugreifen, zu erproben und dem gesamten Kollegium bekannt zu machen. Das Schulprogramm legt den Schwerpunkt der Schulentwicklung auf den Bereich Lernen und Lehren und betont die Bedeutung der Erziehung zur Selbstständigkeit, den Einsatz zeitgemäßer Unterrichtsformen und der Schlüsselqualifikationen.
- Neue schülerzentrierte Unterrichtsverfahren werden in den einzelnen Abteilungen der Schule erprobt, die Zusammenarbeit von „Theorielehrern“ und „Praxislehrkräften“ wird verstärkt.
- Beim Methodentraining für Schüler sollen den Schülern die Grundtechniken des Lernens (Umgang mit Lehr- und Übungsmaterial, Texte markieren und exzerpieren, sinnerfassendes Lesen ...) und die Grundzüge der Moderationstechniken (Präsentation) vermittelt werden.
- Zur Unterstützung der Einführung neuer Unterrichtsformen ist eine breit angelegte und intensive schulinterne Lehrerfortbildung notwendig. Eine Kollegin, die mit der organisatorischen Leitung der schulinternen Lehrerfortbildung beauftragt wurde, er-

Die Spirale der mental-kulturellen Identität als Basis der SE in Vilshofen.



stellt einen jährlichen Fortbildungsplan und unterstützt die Referenten in Organisationsfragen.

- Die Delegation einzelner Aufgaben bei besonderen Projekten spielt bei der Personalführung eine wichtige Rolle. Das Delegationsprinzip erfasst alle Mitglieder der Schulleitung und die Abteilungsleiter und basiert auf der Spirale der mental-kulturellen Identität. Grundsätzlich wird jeder Handelnde als eine eigenverantwortliche Persönlichkeit gesehen, die auf der Basis des Vertrauens selbst Entscheidungen treffen kann.
- Die Entwicklung neuer Schulen bzw. die Neugestaltung bereits bestehender Schulen stellt einen weiteren Arbeitsschwerpunkt dar. Die Klasse für Ausbautechniker wurde in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft konzipiert, die Fachakademie für Hauswirtschaft wurde inhaltlich neu ausgerichtet. Derzeit entwickelt die Berufsschule Vilshofen ein Modell für die Beschulung von Jugendlichen ohne Auszubildungsverhältnis.
- In beinahe allen Abteilungen werden Team- /Präsenzzeiten durchgeführt. Sie dienen der Verbesserung der Kommunikation und Kooperation durch gemeinsame Entscheidungen. Die Abteilungen treffen sich in regelmäßigen Abständen (wöchentlich oder monatlich) oder sie nutzen gemeinsame Sprechstunden zum Informationsaustausch. Bei den Treffen werden Unterrichtsprojekte vorbereitet, pädagogische Maßnahmen besprochen oder organisatorische Fragen geklärt.
- In der Gestaltung der Arbeitsblätter, der Briefbögen, der Informationsbroschüren und des Internetauftritts werden die Bemühungen um Corpo-

rate Identity (einheitliches Erscheinungsbild nach außen hin) ersichtlich.

- Der Aspekt der Personalentwicklung findet Berücksichtigung bei Coachingmaßnahmen durch einen Persönlichkeitstrainer. Dank der Förderung durch die Robert Bosch-Stiftung war es möglich, einen externen Berater an die Schule zu holen und mit ihm Abteilungssitzungen durchzuführen.
- Im Jahr 2001 beteiligte sich die Berufsschule Vilshofen an der Mitarbeiterbefragung im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse zeigten die positive Einschätzung der Lehrkräfte bezüglich der Arbeit an der Schule und der Schulleitung auf, ebenso wurden aber auch Verbesserungsbereiche deutlich. Die Befragung der Lehrkräfte (Mitarbeiterbefragung) wurde im April 2004 wiederholt, um mit konkreten Zahlen aktuelle Stimmungen und Veränderungen erfassen und die neuen Ergebnisse mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2001 vergleichen zu können.

## Evaluation

Für die interne Evaluation wird der Fragebogen zur Schülerbefragung verwendet, der die Einschätzung der Schüler bezüglich Unterrichtsqualität, Wohlbefinden in der Schule und psychosozialer Aspekte erfasst.

Schon seit 1996 pflegt die Berufsschule Vilshofen Kontakte mit den Partnerschulen Varel, Bitterfeld, Schwandorf (Partner im Projekt „Gesunde Schule“ der Robert Bosch-Stiftung). Es fanden gemeinsame Treffen der Lehrer und gemeinsame Fortbildungen (z. B. Kreativitätstraining) statt. Bei den Treffen informierten sich die Schulen über Unterrichtsprojekte oder Vorhaben im Zusammenhang mit der Schulentwicklung. <

## Digi-Cam-Aktion rechtzeitig vor der Urlaubssaison

Der Erfolg der Digi-Cam-Aktion im vergangenen Jahr hat den VLB veranlasst, rechtzeitig vor der Urlaubssaison wieder für seine Mitglieder in Zusammenarbeit mit der Firma TECHNIKdirekt.de – business eine Kamera-Aktion zu starten. Dazu haben wir das nebenstehende Angebot ausgewählt.

Dem Trend folgend haben wir dieses Mal einen digitalen Camcorder und eine Digitalkamera ausgewählt. Beide Modelle sind von der Firma Sony, die sich als Partner in diese Aktion mit eingebracht hat.

Informationen zu den Kameras erhalten Sie direkt bei TECHNIKdirekt.de – business Telefon 09 31 - 9 70 84 56 oder im Internet unter [www.technikdirekt-business.de](http://www.technikdirekt-business.de), wenn Sie im Suchfeld die Artikelnummer eingeben.

Die Lieferung erfolgt immer versandkostenfrei.

Uns ist natürlich bewusst, dass die Kameras evtl. im Internet günstiger zu beziehen sind. Bedenken Sie aber, dass

- Sie noch Versandkosten zu bezahlen haben,
- die Kamera bei Bestellung evtl. nicht mehr verfügbar ist und
- es oft schwierig ist, entsprechenden Service zu erhalten.

Sollten Sie an einer anderen Kamera interessiert sein, nehmen Sie doch mit TECHNIKdirekt.de – business Kontakt auf.


### Bestellvorgang:

1. Bestellformular abrufen unter: [www.vlb-bayern.de/digicam](http://www.vlb-bayern.de/digicam) oder VLB-Geschäftsstelle, Telefon 0 89 - 59 52 70.
2. Bestellung der VLB-Geschäftsstelle schicken (Mitgliedsbestätigung).
3. Die VLB-Geschäftsstelle leitet die Bestellung an TECHNIKdirekt.de – business weiter.
4. TECHNIKdirekt.de – business wickelt Bestellung anschließend direkt mit Ihnen ab.

# Exklusiv für VLB- Verbandsmitglieder

## Sony DCR-HC 32

Elegante DV Handycam mit Memory Stick Duo, DV-Eingang, Zeiss Objektiv, Advanced HAD CCD, Aufnahmechip und Touchscreen-LCD, 6,3 cm Farb-LCD  
200-fach Zoom  
USB-Schnittstelle  
DV-IN, DV-OUT  
Analog-I, Analog-OUT

	<b>Sony DVM 60 Premium</b> Mini DV Kassette, 60 Min. <small>inkl. MwSt</small>
# 793 869	2,15 2,49
<b>Difox Sports 400</b> Tasche	
# 579 948	12,50 14,50

800.000 PIXEL

# 741 536

TOP-PREIS!

459,-

532,44 inkl. MWST

SONY

## Sony DSC-W 17

Darf es ein bißchen mehr sein? Edles Aluminiumgehäuse und ein 6,35 cm Bildschirm – damit entgeht Ihnen kein Detail. Die toll ausgestattete Cyber-shot mit einem Carl Zeiss Vario-Tessar Objektiv mit optischem 3fach-Zoom und tollen Fotofunktionen.

	<b>SanDisk Memory Stick</b> 256 MB <small>inkl. MwSt</small>
# 609 999	45,00 52,20
<b>Difox Elegance 300</b> Tasche	
# 579 801	10,90 12,64

7,2 MIO. PIXEL

# 748 410

TOP-PREIS!

315,-

365,40 inkl. MWST

Wir bieten Kameras, Scanner, Drucker, Beamer, Zubehör und vieles mehr zu tagesaktuellen Preisen. Rufen Sie uns an!

 **TECHNIKdirekt.de**  
**business**

Telefon: 09 31-9 70 84 56, Telefax 09 31-9 70 84 59  
[www.technikdirekt-business.de](http://www.technikdirekt-business.de)

## Landesverband

Treffen der Fachgruppen- und Arbeitskreiseleiter:

### Der Verband braucht den Sachverstand der Experten aus den Fachgruppen

Für die fachliche Meinungsbildung im Verband sind die Fachgruppen und Arbeitskreise der zentrale Ort. Sie haben auch eine wichtige Transportfunktion als Bindeglied zwischen den Mitgliedern und den Beschlussorganen des VLB. Um die Arbeit zwischen Fachgruppen und geschäftsführenden Vorstand zu koordinieren und über die aktuelle Verbandspolitik zu reflektieren, waren die Leiter der Fachgruppen und Arbeitskreise nach Amberg geladen.



Es wurde intensiv diskutiert und gearbeitet in Amberg.

der Unkostenerstattung, so dass auch hier nur noch wenig Klärungsbedarf bestand. Verwiesen wurde in diesem Zusammenhang darauf, dass auch die Bezirke nach Absprache als Finanziers einspringen.

#### Notwendigkeit von Fachgruppenarbeit

VLB-Landesvorsitzender Hans Käfler thematisierte die Rolle der Fachgruppen im diffizilen Geschäft der Interessenvertretung in rauen politi-

Das Amberger Berufsbildungszentrum bot nach seinem architektonisch geglückten Um- und Ausbau ein wohlthuendes Tagungsambiente. Michael Birner, Leiter des Zentrums und stv. VLB-Landesvorsitzender konnte eine erstaunlich große Zahl von Leitern der Fachgruppen und Arbeitskreise willkommen heißen. Er führte zügig durch das kompakte Programm der vorzüglich vorbereiteten Veranstaltung. So war vorweg schon ein üblicherweise zeitintensives Thema geklärt worden. Der GV hat einen Verbesserungsvorschlag aus dem Vorjahr aufgenommen und Ansprechpartner festgelegt, die für die Fachgruppen verantwortlich zeichnen. Eine Tischvorlage regelte die komplizierte Frage

schen Zeiten. Vermehrt werde der Verband mit der Frage konfrontiert, wie er Ständesvertretung wahrnehme und seinem gewerkschaftlichen Anspruch gerecht werde. „Die Stärke des Verbandes liegt in der Aktivität der Mitglieder“ Und genau die Unterstützung dieser Mitglieder sei eine originäre Aufgabe der Fachgruppen und Arbeitskreise. Wie dringend nötig diese Unterstützung sei, zeige sich bei der Umsetzung der neuen Lehrpläne.

Mit den lernfeldorientierten Lehrplänen ändere sich das Anforderungsprofil an die Lehrpersonen. Der einzelkämpfende Allrounder wird zunehmend abgelöst von der Fachperson für bestimmte Wissensgebiete und dem

Experten für das Lernen und Lehren. Dieser Paradigmenwechsel verlangt einen professionellen Teamworker, der fähig und bereit ist Verantwortung zu teilen. Hier öffnet sich ein breites Aufgabenspektrum für die Fachgruppenarbeit. Für Hans Käfler ist der geschäftsführende Vorstand stark auf den Sachverstand der Experten aus den Fachgruppen angewiesen. Deren Arbeit genieße deshalb hohe Wertschätzung in diesem Gremium.

Ein weiteres wichtiges Betätigungsfeld sieht der VLB-Vorsitzende darin, auf Stimmkreisabgeordnete und Lokalpolitiker einzuwirken. Der verlorene Kampf um die Reform der Schulaufsicht zeige, dass die Mitglieder nicht aufhören dürfen Politiker zu informieren und nachdenklich zu machen.

Ausführlich beschäftigte sich Hans Käfler mit der Lehrerversorgung. Das sture Festhalten am Konsolidierungsziel bringe die beruflichen Schulen an den Rand eines personellen Desasters. Hansjörg Bosch von der FG FOS/BOS pflichtete ihm ausdrücklich bei und ließ eindeutige Zahlen sprechen: „An Fach- und Berufsoberschulen fallen 9 % des Pflichtunterrichts aus“. Ein Personalrat sieht wegen der unzureichenden Lehrerversorgung in Klassen mit Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis einen „hochexplosiven Sprengstoff an den Schulen“, der sich zu einem Problem für die Lehrer-gesundheit entwickeln werde.

#### Außenwirkung

Martin Ruf riet dazu das gestiegene Bedürfnis der Mitglieder den VLB als Ständesvertretung wahrnehmbar zu erleben, ernst zu nehmen. Er legte den Anwesenden drei Angebote ans Herz, wie Fachgruppenarbeit effizient und öffentlichkeitsbewusst kommuniziert werden kann:

- Das Printmedium VLB-akzente biete als bewährtes Mitgliedsorgan eine optimale Plattform für die Präsentation der Fachgruppenaktivitäten.
- Johannes Münch hat in den Webauftritt des VLB einen HTML-Editor integriert, der es jeder Fachgruppe ermöglicht sich unter

<http://www.vlb-bayern.de/infos/fachgruppen.htm> im Internet darzustellen.

- Als aktuellstes Medium steht ein Flyer zur Verfügung, der es ohne viel Aufwand ermöglicht, interessierte Kollegen auf die Aktivitäten der Fachgruppe aufmerksam zu machen

Alexander Liebel stellte am Beispiel der Fachgruppe Handel vor, unter welchen Prämissen Fachgruppenarbeit langfristig erfolgreich sein kann. Er gab Tipps, die eine hohe Bindungswirkung entfalten:

- Tagung im am selben Ort
- Tagung immer zum gleichen Termin
- Tagesordnung liegt nahe an den Problemen der Kollegen
- Es findet ein Austausch statt über „Probleme, die einen drücken“
- Es werden auch Experten von außen geladen (KM, ISB, Kammern, Gewerkschaft ...)

- Jede Sitzung wird ausführlich dokumentiert

Fachgruppenarbeit bedeutet vor allem für den Vorsitzenden viel Arbeit, bereitet aber auch „Freude über das, was rüberkommt“, zog Alexander Liebel als Fazit.

#### Hausaufgaben

Bernhard Zeller übte Kritik an der Praxis verantwortliche Positionen in Lehrplankommissionen mit Personen zu besetzen, die wenig praktische Schulerfahrung mitbringen. Seniorenvertreter Berthold Schulter ergänzte unsalomonisch: „Menschen ohne Erfahrung wachsen Entscheidungsmöglichkeiten ungeahnter Art zu.“

Thomas Oschmann sieht eine schleichende Streichung des Faches Sport aus den Stundentafeln. Er mahnte an, die Aktivitäten des Verbandes gegen eine Kürzung der Stundentafeln plausibler zu kommunizieren.  
*Hans Preissl*

## Fachgruppen

### FG Versorgungstechnik

#### Fortbildungsveranstaltung anlässlich der Tagung des Fachverbandes

##### Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern

**Datum:** 04.06.2005

**Zeite:** 10.00 bis 12.30 Uhr

**Ort:** Stadthalle Memmingen,  
Ulmer Straße 5,  
87700 Memmingen

Thema: Aktuelles von der neuen Zwischenprüfung/Gesellenprüfung

Referent: Peter Klöpfer, Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern

### FG Religion

#### rabs ist keine Pflanze

##### Die Zeitschrift für Religionsunterricht in der Berufsbildung, jetzt für VLB-Mitglieder zum Vorzugspreis.

„Religionsunterricht an Berufsbildenden Schulen“ (rabs) ist die Zeitschrift des VKR, des Verbandes katholischer Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Berufsbildenden Schulen. Sie wird von Religionslehrern für Religionslehrer gemacht. Sie ist eine Kombination von Fach- und Mitgliederzeitschrift sowie ein religionspädagogisches Magazin. rabs wird herausgegeben vom Bundesvorstand des VKR in Verbindung mit dem Deutschen Katechetenverein (DKV), wissenschaftlich begleitet durch das Institut für berufsorientierte Religionspädagogik an der Universität Tübingen.

rabs hat als Adressaten in erster Linie VKR-Mitglieder, also katholische Religionslehrer an Berufsbildenden Schulen, sodann Lehrer anderer Fachrichtungen, Katecheten, Studenten und Referendare, Seminarleiter, Bibliotheken, Institute usw.

## Bezirks- und Kreisverbände



### VLB OBB auf dem Weg „run4help“

Ingolstadt „run4help“ – für den guten Zweck scheute der VLB Bezirksverband Oberbayern am Samstag, 22. Januar 2005 weder Wind noch Wetter, um die Spendenaktion der lokalen Tageszeitung „Donau Kurier“ für die Flutopfer in Südostasien zu unterstützen. Bei 500 Teilnehmern kamen insgesamt 3 200 Euro Reinerlös den Opfern zugute. Unser Bild zeigt von rechts Rudi Keil (Bezirksvorsitzender OBB), Johannes Sommerer (Schriftführer Bezirk OBB) und Rudi Witty. Nicht im Bild Monika Eichler (Stellv. Bezirksvorsitzende OBB), die ihre Kollegen zwar nicht mit den Beinen, aber als Motivator und Initiator unterstützte.

Text/Foto: Monika Eichler

#### Zum Vormerken:



**Fachtagung des kaufmännisch-verwaltenden Bereichs  
22. Oktober 2005 in Fürth**

+ rabs (Plus-rabs) ist die „Langversion“ im Internet unter [www.V-K-R.de](http://www.V-K-R.de), die parallel zur Printversion erscheint, die ständig aktualisiert wird und nur Abonnenten und VKR-Mitgliedern zugänglich ist.

rabs hat einen Umfang von 32 Seiten, erscheint vierteljährlich in einer Auflage von 2000 Exemplaren und

kostet im Jahresabonnement 20 Euro plus Versand, für VLB-Mitglieder 16 Euro plus Versand.

*Bestell-Adresse: Papenbusch-Verlag, Am Papenbusch 18, 58708 Menden, E-mail: [info@papenbusch.de](mailto:info@papenbusch.de) mit dem Hinweis „meine VLB-Mitgliedsnummer ...“*

## Bayerische VLB - Meisterschaft Volleyball am 25. Juni in Memmingen

**Qualifizieren können sich die Sieger der Bezirksmeisterschaften  
Meldeschluss ist der 6. Juni 2005.**

Gespielt wird mit Mixed-Modus, d.h. es müssen 2 Damen/Mannschaft auf dem Spielfeld stehen.

Spielberechtigt sind Beschäftigte der Berufsschulen, wobei bei „Damenmangel“ auch Frauen aus dem privaten Umfeld mitspielen dürfen!

Bei Fragen bitte wenden an Fachgruppenleiter-Sport:

**Thomas Oschmann, BS Bad Kissingen, Tel: 0971 / 72 06 18 oder  
Fax: 0971 / 72 06 50 oder E-mail: [oschlich@t-online.de](mailto:oschlich@t-online.de)**

## Referendare und Studenten

### Einladung zum VLB Studenten-Symposium nach Passau / Vilshofen

**Termin:** 3. / 4. Juni 2005 **Max. Teilnehmerzahl:** 24

**Tagungsort:** Passau / Vilshofen

#### Themenauswahl:

- Studiengebühren für mehr Qualität in der Lehrerbildung?
- Zwischen E- Learning und intensiver pädagogischer Betreuung; Anforderung an den Lehrer an beruflichen Schulen.
- Studium und Schulpraktika-Erfahrungsaustausch und mögliche Entwicklung

Die Studentensprecher laden auch dieses Jahr herzlich zum Wochenendseminar für Studierende des Lehramtes an beruflichen Schulen und der Wirtschaftspädagogik ein.

Zusammen werden wir in Passau/Vilshofen aktuelle Probleme aus dem Studium diskutieren und mögliche Lösungen suchen.

Darüber hinaus werden Vertreter der Regierung, der Universität(en) und des VLB in einer abschließenden Diskussion Rede und Antwort stehen.

**Die Anmeldung sollte möglichst umgehend, jedoch spätestens bis 20. Juni direkt an die VLB- Geschäftsstelle (E-Mail: [info@vlb-bayern.de](mailto:info@vlb-bayern.de)) erfolgen. Von dort erhaltet Ihr dann die weiteren Informationen.**

Auf Euer zahlreiches Erscheinen freuen sich die VLB-Studentensprecher Thomas Hofmann und Stefan Weinzierl.

## Offener Brief von Referendaren an die Landtagsabgeordneten des Bayerischen Landtages

*Die Referendare des Prüfungsjahrganges 2005 wenden sich wegen sich abzeichnenden Verschlechterung bei der Einstellung in den Staatsdienst zum Schuljahr 2005/06 in einem offenen Brief an die Abgeordneten des bayerischen Landtages. Der VLB unterstützt dieses Anliegen und wird sich für eine Übernahme in den Staatsdienst der jungen Kolleginnen und Kollegen stark machen.*

### Einstellungssituation 2005/2006 an beruflichen Schulen

Sehr geehrter Herr Landtagsabgeordneter ...,

als Studienreferendar des Lehramtes an beruflichen Schulen im letzten Ausbildungsabschnitt strebe ich für das kommende Schuljahr 2005/2006 die Einstellung in den staatlichen Schuldienst an.

Den Medien und diversen Äußerungen des Kultusministeriums ist gegenwärtig zu entnehmen, dass sich die Einstellungssituation für das berufliche Schulwesen – hier vornehmlich Fachoberschule, Berufsoberschule, Berufsfachschule – verschlechtern wird. Dies steht in massivem Widerspruch zu der kürzlich von Frau Staatsministerin Monika Hohlmeier getroffenen Aussage, wonach ein ‚Notstand‘ in der Lehrerversorgung vorherrsche. Bereits jetzt können allgemeinbildende Unterrichtsfächer nur unzureichend oder gar nicht unterrichtet werden, weil beruflichen Schulen trotz akuten Bedarfs entsprechende Planstellen nicht genehmigt, bzw. Stellen gestrichen werden.

Für das Lehramt an beruflichen Schulen wirbt das Kultusministerium mit folgender Aussage Monika Hohlmeiers:

„... Das A und O einer guten Schule sind fachlich qualifizierte, pädagogisch engagierte und motivierte Lehrer. Der Beruf, für den Sie sich hoffentlich entscheiden werden, ist nicht leicht, aber abwechslungsreich und zu-



kunftssicher. Nehmen Sie die Herausforderung an.“<sup>1</sup>

Wir sind diesem Ruf gefolgt, wollen diese Herausforderung annehmen und sehen uns nach den zwiespältigen Erfahrungen mit den Sondermaßnahmen nun angesichts weniger verbliebener Planstellen plötzlich in Konkurrenz mit Förstern, Vermessungsingenieuren und Ökotropologen. Diese Entwicklung zur Entprofessionalisierung im Bildungssystem ist besorgniserregend. Es stellt sich immerhin die Frage, ob pädagogische Laien den Ansprüchen an die Entwicklung von Unterrichtspraxis soweit gerecht werden können, dass der Bildungsstand-

ort Bayern auch weiterhin international konkurrenzfähig bleibt. Wir hingegen bringen, nicht zuletzt aufgrund der von Anfang an bewussten Entscheidung für den Lehrberuf, nach hohem persönlichen Engagement in Studium und Referendariat die besten Voraussetzungen mit, die Forderung von Frau Hohlmeier nach fachlich qualifizierten, pädagogisch engagierten und motivierten Junglehrern zu erfüllen.

Wenn der Staatssekretär im Kultusministerium, Karl Freller, mit dieser Versprechung für das Lehramt an beruflichen Schulen wirbt – „Wenn Sie sich für das Studium Lehramt an beruflichen Schulen entscheiden, werden Sie die richtige Entscheidung treffen, denn so gut wie in den nächsten Jahren waren die Berufsaussichten für Lehrkräfte an beruflichen Schulen schon seit langem nicht mehr“<sup>2</sup> – bitten wir Sie heute um Ihre Unterstützung, damit diesen Worten auch Taten folgen. Es geht gleicher-

maßen um die Zukunftschancen der Schüler wie deren Lehrer.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Referendare des beruflichen Lehramts Nordbayern  
(Prüfungsjahrgang 2005)

## Senioren

### Treffen der Senioren aus dem Raum Augsburg

Zum Jahresausklang 2004 trafen sich Senioren aus dem Raum Augsburg in der Reischleschen Wirtschaftsschule Augsburg. Eingangs begrüßte uns Schulleiter Bernd Zeller und stellte uns sehr anschaulich seine Schule vor, insbesondere die praktische kaufmännische Ausbildung in Übungsfirmen. Anschließend gedachten wir unserer Toten, der Verfasser dieses Artikels erinnerte besonders an Melchior Cars-

<sup>1</sup>Quelle: [http://www.stmuk.bayern.de/km/lehrerbildung/berufliche\\_schulen/weitere\\_informationen/index.shtml](http://www.stmuk.bayern.de/km/lehrerbildung/berufliche_schulen/weitere_informationen/index.shtml)

(Stand: 11. 03. 2005)

<sup>2</sup>ebd. (Stand: 11. 03. 2005)

# 100 Jahre Sicherheit



www.debeka.de

Seit 1905 stehen wir für hervorragenden Service und ausgezeichnete Leistungen.

Damit geben wir Ihnen Sicherheit – ein Leben lang.

**Debeka**  
Versichern • Bausparen

Landesgeschäftsstellen in Bayern:  
München, Damenstiftstraße 9, 80308 München, Tel. (089) 23 50 10  
Nürnberg, Marienstraße 27, 90402 Nürnberg, Tel. (09 11) 23 20 40

Die Debeka-Gruppe –  
überzeugende  
Testergebnisse !

**Capital**

3/05, 21/04, 16/04

**FINANZtest**

11/04, 12/03, 11/03

100 Jahre Debeka  
erfahren • sicher • günstig



Melchior Carstensen

tensen. 2003 standen wir am Grabe von Lorenz Carstensen, der über 50 Jahre unserem Verband angehört hatte. Ein Jahr später ist sein Sohn, Melchior, nach längerem und sich stetig verschlimmernden Leiden erlegen, gerade 56 Jahre alt (fast so lange war sein Vater Mitglied im VLB). Er hat die Krankheit sehr tapfer und bis zuletzt mit bewundernswertem Frohmut und großer Stärke erduldet. Seine Tätigkeit als Kassenwart des Kreisverbandes Augsburg erfüllte er solange mit großer Sorgfalt, bis seine schwindenden Kräfte ihn zwangen, die Aufgabe an den Kreisverband zurückzugeben.

Anschließend zeigte der Verfasser Dias zum Thema „Luitpold, Prinz, Regent in Bayern“. Ein großer Teil der Bilder wurde auf dem Territorium des Bezirksverbandes Schwaben aufgenommen, insbesondere im Allgäu, wo Luitpold viele Male während seines langen Lebens zur Hochgebirgsjagd weilte.

Abschließend lud der Verband zur „Prinzregententorte“ ein, unser Mitglied Holger Thies versorgte uns mit Kaffee. Mit allseits guten Wünschen für 2005 und dem Dank an den Hausherrn verabschiedete man sich ins neue Jahr. *Günter Hermannsdörfer*

*PS. Wegen einiger gesundheitlicher Probleme des Verfassers erscheint dieser Artikel etwas verspätet.*

### Das Thema „Beihilfe“

ist nicht nur eine Angelegenheit für Senioren sondern betrifft alle Beamte und Beamtinnen, so dass sich die Redaktion entschieden hat, den Artikel vom VLB-Seniorenbeauftragten Berthold Schuster in der Rubrik „Für Sie persönlich“ zu veröffentlichen.

## Personalien

### Wir gratulieren im Juni ...

#### ... zu Geburtstagen über 90

**Guilino, Christian**, 17.04.  
85051 Ingolstadt, KV Obb.-Nordwest

#### ... zum 90. Geburtstag

**Schmitt, Irene**, 28.06.  
97422 Schweinfurt, KV Main-Rhön

#### ... zum 85. Geburtstag

**Amm, Gerda**, 12.06.  
90762 Fürth, KV Nürnberg  
**Kamossa, Hanna**, 05.06.  
90480 Nürnberg, KV Nürnberg  
**Zirkelbach, Emil**, 01.06.  
87600 Kaufbeuren, KV Allgäu

#### ... zum 80. Geburtstag

**Jakobi, Sieglinde**, 09.06.  
81375 München, BV München

#### ... zum 75. Geburtstag

**Schlemmer, Hans**, 16.06.  
93049 Regensburg, KV Regensburg  
**Zankl, Alfons**, 01.06.  
93413 Cham, KV Cham

#### ... zum 70. Geburtstag

**Altenbuchinger, Elisabeth**, 22.06.  
94104 Tittling, KV Ndb.-Ost  
**Hartmann, Magnus**, 10.06.  
97074 Würzburg, KV Würzburg  
**Loibl, Konrad**, 17.06.  
85276 Pfaffenhofen,  
KV Obb.-Nordwest  
**Rehe, Hans-Helmut**, 28.06.  
82256 Fürstenfeldbruck, BV München  
**Reuschl, Werner**, 09.06.  
94405 Landau, KV Landshut  
**Sperr, Klaus**, 03.06.  
93138 Lappersdorf, KV Regensburg  
**Teuber, Helmut**, 17.06.  
85276 Pfaffenhofen, KV Mfr.-Süd

#### ... zum 65. Geburtstag

**Avellis, Dieter**, 15.06.  
93049 Regensburg, KV Regensburg  
**Herbert, Rudolf**, 11.06.  
97509 Koltitzheim/Zeilitzheim,  
KV Main-Rhön

**Hoffmann, Miriam**, 23.06.  
90522 Oberasbach, KV Nürnberg  
**Hütte, Monika**, 14.06.  
90453 Nürnberg, KV Nürnberg  
**Schwiernoch, Friedrich**, 30.06.  
90469 Nürnberg, KV Nürnberg  
**Süß, Josefine**, 04.06.  
82362 Weilheim, KV Obb.-Südwest

#### ... zum 60. Geburtstag

**Eyrich, Manfred**, 17.06.  
97261 Güntersleben, KV Würzburg  
**Fischer, Robert**, 14.06.  
95028 Hof, KV Ofr.-Nord  
**Grüning, Claus**, 20.06.  
85057 Ingolstadt,  
KV Obb.-Nordwest  
**Herold, Manfred**, 20.06.  
95326 Kulmbach,  
KV Ofr.-Nordwest  
**Rose, Ludwig**, 15.06.  
90768 Fürth, KV Mfr.-Nord  
**Rupp, Gerd**, 28.06.  
92237 Sulzbach-Rosenberg,  
KV Amberg-Sulzbach  
**Wahler, Ulrich**, 14.06.  
86956 Schongau, KV Obb.-Südwest  
**Zaddach, Gudrun**, 04.06.  
96450 Coburg, KV Ofr.-Nordwest

### In den Ruhestand sind gegangen ...

**Arnds, Albert**, KV Neumarkt  
**Barth Jürgen**, KV Neumarkt  
**Behrle, Günther**, KV Regensburg  
**Dobner, Hans**, KV Obb.-Nordwest  
**Edelhäuser, Willi**, KV Mfr.-Nord  
**Häring, Franz**, KV Donau-Wald  
**Kron, Astrid**, KV Main-Rhön  
**Röhrl, Walter**, KV Landshut  
**Schwenn, Brigitte**,  
KV Rosenheim-Miesbach  
**Zierhut, Christa**, KV Würzburg

### Wir trauern um ...

**Engel, Renate**, KV Main-Rhön (63)  
**Fenske, Peter**, KV Main-Rhön (63)  
**Leikam, Simon**, KV Donau-Wald (61)

## Vermischtes

### VLB-Seniorenreise nach St. Petersburg: „Das Fenster zum Westen ist weit offen“

Wie kommt es, dass die Plätze im Nu ausgebucht waren, als Lothar Fischer um den Jahreswechsel herum in „VLB akzente“ eine Reise nach St. Petersburg ausschrieb? Oder anders gefragt: Was reizt VLB-Senioren an einer Fünfmillionen-Stadt, in welcher Mitte März die Pelzmützen noch Hochkonjunktur haben? Die Antworten sind einfach: Zum einen haben die Fischer-Reisen landesweit einen ausnehmend guten Ruf. Zum anderen aber weiß man, dass der Touristenstrom via Petersburg in den Hauptreisezeiten erdrückend ist und in den Museen, Schlössern und Anlagen oktoberfestartiges Gedränge herrscht. Wer die Nawa-Stadt bereisen will, muss also abwägen: Entweder die meist noch winterlichen Bedingungen der Vorosterzeit in Kauf nehmen und dafür weitestgehend stressfrei die reichhaltigen Kunstschätze genießen oder die wärmeren Winde abwarten und sich in einer Besucherschlange durch die Gänge der Museen und Schlösser schieben lassen. Die Senioren-Reise jedenfalls fand in der Woche vor den Osterferien statt und die Entscheidung für dieses Datum erwies sich als goldrichtig, zumal auch das Wetter mitspielte.

Venedig des Nordens wird St. Petersburg gern auch genannt. Wenn man von den Klimaunterschieden mal absieht, ist der Vergleich durchaus angebracht. Namhafte italienische Baumeister und Künstler wurden von Peter dem Großen und seinen Nachfolgern zur Ausgestaltung der neuen Hauptstadt des Zarenreichs herbeigeholt. Geschichte, Architektur und Kunst sind somit die entscheidenden Magneten Petersburgs, das 2003 sein 300-jähriges Bestehen feierte und zum Weltkulturerbe der Vereinten Nationen zählt. Um die 8000 Bauwerke stehen unter Denkmalschutz, darunter

400 Paläste. „Der mentale Wandel ist tiefgreifend, er reicht beträchtlich über die Restaurierung und Renovierung hinaus. Das Fenster zum Westen ist weit offen“, schreibt der Dumont.

Die Reiseteilnehmer – aus den verschiedensten Regionen des Freistaats kommend – trafen sich in Nürnberg, fuhren per Bus nach Rostock und dann mit der Superfast-Fähre quer durch die Ostsee bis zum finnischen

fahrt an alle markanten Punkten der Stadt; vielfach Erinnerung an den im Lande hochverehrten Alexander Puschkin, der – noch jung an Jahren und voller Eifersucht – im Duell sein Leben ließ, der Narr. Ferner die Besuche des beeindruckenden Katharinenpalastes in Zarskoje Selo mit dem legendären Bersteinzimmer sowie der idyllischen Sommerresidenz Zar Pauls in Pawlowsk. Schließlich auch das Winterpalais im Zentrum der Stadt mit der weltbekannten Ermitage und ihren verschiedenen Ausstellungen. Dazu ein Opernbesuch im leicht „angestaubten“ Mussorgski-Theater – gegeben wurde Fürst Igor von Alexander Borodin – bzw. ein Folklore-Abend. Kein Mangel an Kultur also, wie man sieht.



Foto: A. Radzeili

Fast ein Wintermärchen: Die Fischer-Gruppe vor dem Katharinenpalast in Zarskoje Selo.

Hafen Hanko, wo nur noch die Fahrinne eisfrei war. Von dort bis nach St. Petersburg sind es rund 500 km. Dennoch erforderte dies eine knappe Tagesreise, weil es mit den Formalitäten an der russischen Grenze nicht so zügig geht, wie wir das als EU-Bürger inzwischen gewöhnt sind.

Das Programm in St. Petersburg war geballt und die Zeit wieder einmal viel zu kurz: Eine ganztägige Rund-

Zwei deutschsprachige Stadtführerinnen taten ihr Bestes zur Betreuung der relativ großen Reisegruppe. Sie erwiesen sich als kompetente Ansprechpartner in allen landeskundlichen und kulturgeschichtlichen Anliegen und darüber hinaus auch in Fragen, welche die Lage der Menschen betrafen, die heute in der Weltstadt wohnen und die mit den Folgen der kommunistischen Herrschaft fertig werden müssen.

Gute und schlechte Schulen gebe es in Petersburg, erklärte die Begleiterin Elena beispielsweise. Und jeder wolle seine Kinder natürlich in gute Schulen schicken. Doch das sei nicht selbstverständlich. In guten Schulen nämlich, müssten die Eltern etliches für Depu- tate und Geschenke an die Lehrer auf- bringen und arme Leute könnten das nicht. „Die Lehrer verdienen wenig und sind auf Unterstützung und Ne- bentätigkeiten angewiesen“, meinte Elena. Zu diesen gehöre auch der Nachhilfeunterricht mit Kindern aus der eigenen Klasse. Nicht selten übri- gens werden die Lehrer während der Ferien in der Schule zu Reinigungsar- beiten herangezogen, z.B. zum Fens- terputzen. Ein unüberhörbares Rau- nen im Bus, wenig Zustimmung.

Die Wohnungen seien teuer in der Stadt und es gebe nach wie vor unzäh- lige sogenannter Kommunalkas. Das

sind Wohngemeinschaften, bei denen sich mehrere Familien in ein Quartier teilen, sich dabei jeweils auf einen Raum beschränken und Küche und Bad gemeinsam nutzen. „Die Men- schen sehnen sich nach besseren Wohnverhältnissen, doch sie verdie- nen nur soviel, dass es zum nackten Überleben reicht“, sagt Elena. Fast al- le seien sie auf Nebenjobs angewiesen, die kleinen Leute. Die Rente betrage meist nicht mehr als 1000 Rubel, was hinten und vorne nicht ausreiche. Für einen Euro gibt es derzeit etwa 36 Ru- bel bei der Bank. Die Preise aber ent- sprechen westeuropäischem Niveau. Licht und Schatten einer Weltstadt al- so. Unverkennbar: Petersburg befin- det sich in stürmischem Aufbruch, das wird an allen Ecken und Enden deut- lich. Dennoch schier unüberbrückbar scheinende Gegensätze. Sehr viele Ar- me und wenige unermeßlich Reiche.

Pompöse Datschas neben ärmlichen Holzhäusern in den Außenvierteln der Stadt. Lokale mit sage und schreibe 10 Euro pro Tasse Kaffee. Für Präsident Wladimir Putin, einen Sohn Peters- burgs, und die Damen und Herrn der Duma, die in Moskau die Gesetze ma- chen, bleibt noch viel zu tun.

Bei der Rückfahrt nach Hanko gab es einen Stop in Helsinki, der finni- schen Hauptstadt. Bei der Stadtrund- fahrt Begegnungen mit dem Reform- zaren Alexander II., mit dem Kompo- nisten Jan Sibelius oder mit dem finni- schen Laufwunder Paavo Nurmi. Be- such der berühmten Felsenkirche und viel Informatives über die Sauna und anderes, was im Leben der Finnen ei- ne Rolle spielt.

Dann ging's zügig zurück zur Fähre. „Aha, jetzt kommt die große Fischer- Familie wieder“, kommentierte der Deckoffizier als die Gruppe eincheckte.

Familie! Das klingt abgeschmackt. Im vorliegenden Fall lag's dennoch nicht ganz daneben. Das gute Klima innerhalb der Fischer-Gruppe, der freundliche Umgang miteinander, war offenbar auch dem Schiffspersonal nicht verborgen geblieben, das ja Zeit zum Beobachten hatte, weil's nicht voll war an Deck.

Bedingt war die positive Atmo- sphäre freilich auch dadurch, dass wie- der einmal alles wie am Schnürchen klappte bei Lothar Fischer. Er hatte auch diese Reise in gewohnter Präzisi- on vorbereitet und erhielt dafür von den Teilnehmern langanhaltenden Applaus. Zu den Besonderheiten sei- ner Betreuung gehörte u. a. die Aus- händigung eines Gehefts, in dem ne- ben Angaben zum Tagesablauf auch wesentliche Touristik-Informationen nachzulesen waren.

Die jeweils 20-stündige Fahrt mit der „Superfast“ durch die im Norden noch eisbedeckte Ostsee war ein Er- lebnis für sich. Geboten wurden mehr als großzügige Büffets sowie vielerlei Unterhaltungsmöglichkeiten in ange- nehmen Aufenthaltsräumen, in denen man sich's nach den anstrengenden Besichtigungstagen bequem machen und im wahrsten Sinne des Wortes die Seele baumeln lassen konnte.

*Peter Thiel*

## Achtung Schwarzfahrer!

Die Eisenbahnstrecke zwischen St.Petersburg und der nordwestlich ge- legenen Kreisstadt Wyborg beträgt etwa 150 km. Das Billet kostet, sagen wir 120 Rubel, genau weiß ich's auch nicht mehr. 120 Rubel, das sind nach heu- tigem Kurs reichlich drei Euro. Wo kann man so billig noch Eisenbahn fah- ren? 150 km für drei Euro! Andererseits: für den kleinen Mann in Ruß- land sind drei Euro viel Geld. Manch einer dort muss den ganzen Monat mit 1 000 Rubel auskommen.

„Die Strecke ist in beiden Richtungen viel frequentiert“, sagt die Rei- sebegleiterin, die in Wyborg unserem Bus zusteigt. „Die einst schwedische Festung am finnischen Meerbusen hat heute etwa 80 Tausend Einwoh- nern“. Das Stadtbild – so müssen wir feststellen – könnte durchaus noch etwas mehr an Farbe vertragen. Die Vergangenheit läßt grüßen.

Dann gibt die Begleiterin eine Story zum Besten, die so köstlich ist, dass man sie einfach weitererzählen muss. „Im Zug nehmen die Schwarzfahrer überhand“, stellt sie fest. „Da dürfen sie sich endlich etwas einfallen las- sen, unsere hohen Herrn“. Hinlänglich bekannt sei freilich auch die Ur- sache für diesen Missbrauch. Wer nämlich vom Kontrolleur erwischt werde, müsse zwar zehn Rubel Strafe zahlen, könne die Fahrt aber ungehindert fortsetzen. Über den Betrag brauche der Kontrolleur auch keine Quittung ausstellen. Auf eine solche lege der Schwarzfahrer vermutlich ohnehin kei- nen gesteigerten Wert.

Ob die Geschichte ganz stimmig ist oder ob es sich um eine Art vorge- zogenen Aprilscherz handelt – auf dem Kalender ist der 1. April jedenfalls nicht mehr fern – lässt sich mit letzter Gewißheit nicht ausmachen. Im Bus jedenfalls löst sie große Heiterkeit aus, die Story. Es gilt eben, was wir oh- nehin schon immer vermuteten: Andere Länder, andere Sitten! *-pth-*

## Für Sie persönlich

### Wissenswertes zur Beihilfe – nicht nur für Pensionistinnen/en

Im vorigen Jahr und in diesem Jahr zum 1. Januar 2005 sind einige wesentliche Änderungen der Beihilfavorschriften in Kraft getreten. Mit ihnen sollten die Änderungen des „Gesundheitsmodernisierungsgesetzes“ wirkungsgleich auf die entsprechenden Beihilfavorschriften für Beamte und Versorgungsempfänger übertragen werden, damit „sie gleichfalls zur Stabilisierung der Krankenversicherungssysteme beitragen können“.

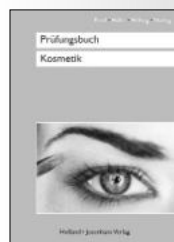
An die wichtigsten Änderungen sei hier nur erinnert:

- Zuzahlungen einschließlich Härtefallregelungen z. B. bei Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, Fahrtkosten
- Leistungsausschlüsse in den Bereichen Arznei- und Hilfsmittel (z. B. Brillen)
- Streichung der Beihilfen im Todesfall
- Praxisgebühr
- Veränderung beim Zahnersatz (Material- und Laborkosten für Zahnersatz nicht mehr zu 60 %, sondern nur noch zu 40 % beihilfefähig).

### Zur generellen Grundgesetz-Festigkeit von Ansprüchen auf Beihilfe:

Das Bundesverfassungsgericht hat am 7. November 2002 (Az: 2 BvR 1053/98) festgestellt, dass das derzeitige Beihilfesystem nicht zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zähle und damit auch nicht den besonderen Schutz durch das Grundgesetz genieße. Zwar schulde der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dem Beamten einen angemessenen Lebensunterhalt, der bei Eintritt besonderer finanzieller Härten durch Krankheitsfälle nicht gefährdet werden dürfe. Diese Fürsorgepflicht fordere jedoch nicht die lückenlose Erstattung jeglicher Aufwendungen im Rahmen der Krank-

## Aktuell... Neuheiten ...und kompetent!



Fendl/Haller/  
Helbing/Nuding  
**Prüfungsbuch  
Kosmetik**  
504 S., viele Abb., TB  
ISBN 3-7782-5935-0  
€ 20,90



Nuding/Wagner  
**Prüfungstrainer für  
Arzthelferinnen**  
CD-ROM  
ISBN 3-7782-5835-4  
€ 33,00  
(kostenlose Demoversion  
unter Bestell-Nr. 5836)



Stollmaier/Feuchte/Friele/  
Mayer/Kersch/Kersch/Voran  
**Die Arzthelferin –  
Fachwissen**  
400 S., zahlr. Abb., farbig  
ISBN 3-7782-5800-1  
€ 28,00



Jaszus/Büchin-Wilhelm/  
Mäder-Berg/Gutmann  
**Sozialpädagogische  
Lernfelder für  
Erzieherinnen – 1BKSP**  
320 S., zahlr. Abb., Graphiken u. Tab.  
ISBN 3-7782-5845-1, € 24,50



Schneider/Gdanitz  
**Prüfungstrainer  
für IT-Berufe**  
CD-ROM  
ISBN 3-7782-6015-4  
€ 33,00

Blumhagen  
**BasicWords:  
Kraftfahrzeugtechnik  
Fachbegriffe Englisch-Deutsch**  
132 Seiten  
ISBN 3-7782-1722-4  
€ 9,40



Grützner/Klapper  
**WISO schnell und leicht**  
Leicht verständliches Prüfungswissen  
für die gewerbliche Berufsausbildung  
56 S., DIN A4, zweifarbig  
ISBN 3-7782-1295-8  
€ 6,80



Bissinger/Maurer  
**Deutsch für  
berufliche Schulen**  
8., überarb. Aufl., 128 S., vierfarb.  
ISBN 3-7782-1010-6, € 16,80



Bissinger/Grunwald/Mezger/  
Traub/Weiske  
**Sprachvermögen**  
2., überarb., Aufl., 292 S.  
vierfarb., viele Abb.  
ISBN 3-7782-1200-1  
€ 22,80

Grützner  
**Handbuch SOL –**  
Selbst organisiertes Lernen in der Berufsschule  
ca. 140 Seiten  
ISBN 3-7782-1020-3  
ca. € 9,90, erscheint Frühjahr 2005



**Feuerseeplatz 2 • 70176 Stuttgart**  
Tel. 0711/ 6 14 39-20 • Fax 0711/6 14 39-22  
verlag@huj.03.net  
www.holland-josenhans.de

Holland + Josenhans Verlag

# STADT WÜRZBURG

Die Stadt Würzburg sucht zum Schuljahresbeginn 2005/06

• **Lehrkräfte für das höhere Lehramt an beruflichen Schulen:**

Fachrichtung Bautechnik mit Zweifach Englisch/ Sozialkunde oder Deutsch  
Diplomhandelslehrer/-in mit Zweifach Deutsch/ Englisch  
Diplomhandelslehrer/-in mit vertieften EDV-Kenntnissen

• **einen Arzt/eine Ärztin für die Fächer Medizinische Fachkunde, Laborkunde mit Qualitätssicherung und Abrechnungswesen**

• **eine Lehrkraft für das Lehramt an Gymnasien, Fachrichtung Deutsch/ Englisch oder Deutsch/ Sozialkunde**

Weitere Informationen zu dieser Stellenausschreibung finden Sie im Internet unter [www.wuerzburg.de](http://www.wuerzburg.de)

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, richten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Lichtbild, Zeugniskopien) bis spätestens **10. Juni 2005** an die

**Stadt Würzburg – Fachbereich Personal/Lehrkräfte –  
Rückermainstraße 2, 97070 Würzburg**

Für eine erste Kontaktaufnahme steht Ihnen Frau Münch unter Telefon: 09 31/37-32 38 oder E-Mail: [heike.muench@stadt.wuerzburg.de](mailto:heike.muench@stadt.wuerzburg.de) zur Verfügung.

heitskosten. Derzeit gebiete es die Fürsorgepflicht nicht, dem Beamten als Krankenversorgung mehr zu leisten als den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung. Wollte der Beamte z. B. die Chefarztbehandlung und Unterbringung im Einbettzimmer gewährleistet sehen – die beiden Tatbestände standen damals zur Entscheidung an, da sie das Land Berlin seit 1. April 1998 aus dem Leistungskatalog der Beihilfe gestrichen hatte – so müsse er sich durch Eigenvorsorge absichern. Interessant: Die Gewährung für über 55-jährige, Versorgungsempfänger und Schwerbehinderte wurde ausdrücklich gutgeheißen. Dieser Vertrauensschutz sei darin begründet, dass es diesem Personenkreis nicht möglich sei, eine ergänzende Zusatzversicherung zu zumutbaren Beiträgen abzuschließen.

**Zuzahlung bei stationärer Behandlung in mehr als einem Krankenhaus**  
Bekanntlich müssen bei Krankenhausaufenthalten und stationären Heilbehandlungen Zuzahlungen für höchstens

28 Kalendertage innerhalb eines Kalenderjahres geleistet werden. Ungeklärt war lange, ob bei einem Krankenhausaufenthalt mit Anschlussbehandlung jede Zeit extra oder zusammen berechnet wird. Die Auskunft führender Krankenkassen: die Aufenthalte werden zusammengezählt, es muss nur für 1 x 28 zugezahlt werden.

**Aufklärungspflicht des Krankenhauses**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat präzisiert, worüber das Krankenhaus einen Privatpatienten vor Beginn der Behandlung unterrichten muss. Grundsätzlich sind die Anforderungen bezüglich der ärztlichen Wahlleistungen geringer als bei der Wahlleistung Unterkunft: In vielen Fällen sei vorab gar nicht klar, welche Leistungen die Ärzte zu erbringen hätten, folglich könnten sie auch nicht schon vorher mitteilen, welche Gebühren voraussichtlich anfallen werden; allerdings genüge es auch nicht, lediglich auf die GOÄ zu verweisen. Der BGH stellt 5 Kriterien heraus, die von Juris-

ten zu einem „Muster einer Patienteninformation“ entwickelt wurden. Wichtig ist; dass sich die Vereinbarung „zwingend auf alle an der Behandlung des Patienten beteiligten liquidationsberechtigten Ärzte erstreckt“ (Az.: III 2R 37/03; III ZR 375/02).

Bei der Wahlleistung Unterkunft seien die Anforderungen an die vorherige Unterrichtung des Patienten strenger, weil es zwischen den Krankenhäusern erhebliche Preisunterschiede gebe und der Patient deshalb genau prüfen können müsse, ob das Krankenhaus sein „Geld wert“ sei.

**Kein höherer Standard für Privatpatienten**

Das Kammergericht Berlin (Az.: 20 U 402/01) hat entschieden: Privatpatienten können nicht erwarten, dass der Arzt sie sorgfältiger behandelt als einen Kassenpatienten. Die ärztlichen Sorgfaltspflichten seien unabhängig davon, ob jemand gesetzlich, privat oder überhaupt nicht versichert sei. „Die standardmäßige Behandlung darf von den Versicherungsverhältnissen nicht abhängen.“

**Zusätzliche Beihilfe bei Pflegebedürftigkeit**

Wird ein beihilfeberechtigter Pflegebedürftiger von Angehörigen zu Hause gepflegt und entstehen während des Erholungsurlaubs des Angehörigen zusätzliche Pflegekosten, so kann der Dienstherr verpflichtet werden, eine zusätzliche Beihilfe zu gewähren. So das Oberverwaltungsgericht für das Land NRW (Urteil vom 04. 07. 02 –Az.: 6 A 3458/99): Die Ehefrau eines seit Jahren pflegebedürftigen Ruhestandsbeamten, die die Pflege gemeinsam mit einem Pflegedienst leistete, hatte für zwei Jahre zusätzliche Erstattung von 2 800,00 DM pro Jahr für zusätzliche Kosten während ihres Erholungsurlaubs eingereicht. Das OVG verwies in seinem positiven Urteil darauf, daß sich ein solcher Anspruch im Einzelfall unmittelbar aus der Fürsorgepflicht ergibt.

**Praxisgebühr im Beihilferecht (Bayern) – die Rechtslage:**

Ab 1. Januar 2004 war – quasi als Gegenstück zur Praxisgebühr in der ge-

## Wir optimieren Ihre Versicherungen



Unabhängiger Versicherungsmakler



**Kompetenz und Erfahrung**  
**Versicherungs**  
**Kontor**

Inh.: Elke Wiedmann

Kister Straße 34  
97204 Höchberg

Tel.: 0931 / 92353 - Mob: 0172 / 6612918 - FAX: 0931 / 960419  
E-Mail: peter.wiedmann@t-online.de

### z.B. mit der Kinderpolice als privaten Generationsvertrag

Mit dieser Vorsorge legen die Großen das Fundament für die Altersvorsorge der Kleinen.

Schönster Nebeneffekt dabei: Es ist immer genug Geld da, um den Kindern ihre Wünsche von den Augen abzulesen - und sie zu erfüllen.

Ein Leben lang!

Ab dem 4. Versicherungsjahr können Sie jederzeit Geld entnehmen - z.B. für das erste Auto, oder zur Finanzierung des Studiums usw.

**Eine Police für Eltern, Großeltern, Onkel und Tanten!**

gesetzlichen Krankenversicherung – ein pauschaler Selbstbehalt für ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen je Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen von 20 Euro im Kalenderjahr (= Abzug vom beihilfefähigen Betrag) eingeführt worden. Diese Regelung wurde im Bund rückwirkend zum 1. Januar 2004 – in Bayern rückwirkend zum 1. April 2004 wieder geändert. Nun gilt: Abzug von 10,00 Euro von der errechneten Beihilfe

- je Kalendervierteljahr
- je Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen ab der ersten Inanspruchnahme von ärztlicher, zahnärztlicher oder physiotherapeutischer Leistung

#### Pflegeversicherung

Ab 1. Januar 2005 müssen kinderlose Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung einen um 0,25 Prozentpunkte höheren Beitragssatz zahlen als bisher. Damit wurde ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Besserstellung von Familien in der sozialen Pflegeversicherung aus dem Jahr 2001 umgesetzt. Ausgenommen von der Regelung sind unter 23-jährige, Rentner über 65 Jahre und Empfänger des Arbeitslosengeldes II.

#### Hohe Honorarvereinbarungen rechtens

Ein Zahnarzt darf bei seiner Abrechnung den 3,5-fachen Satz der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) – den die Beihilfe bei entsprechender Begründung anerkennt – überschreiten,

wenn er dies vor der Behandlung mit dem Patienten vereinbart hat (Az.: 1 BVR 1437/02)7. Der Fall: Für aufwendige konservative und prothetische Leistungen hatte ein Zahnarzt, der nur Privatpatienten behandelt, einer Patientin einen Heil- und Kostenplan erstellt und darin Vergütungen zwischen dem 3,9- und dem 8,2-fachen des einfachen Satzes der GOZ angegeben. Auf dieser Basis war der Vertrag zwischen dem Zahnarzt und der Patientin zustande gekommen. Die Behandlung schlug sich danach mit 118 000,00 DM nieder – die Patientin verweigerte die Zahlung. Das Oberlandesgericht gab ihr teilweise Recht. Das Bundesverfassungsgericht urteilte im Sinne des Zahnarztes: Oberhalb des Steigerungssatzes von 3,5 %, so entschied das BVG, könne abgerechnet werden, wenn es dazu eine vorab getroffene schriftliche Vereinbarung gibt, die individuell getroffen werden muss. Dazu genüge aber, wenn Einzelheiten im Heil- und Kostenplan enthalten sind. Mehr könne nicht gefordert werden. Insbesondere komme es nicht darauf an, ob vor der Unterschrift unter den Kostenplan über die Vergütungssätze verhandelt worden sei. Dagegen stünden keine schutzwürdigen Interessen des Auftraggebers. „Den Patienten steht es frei, die Leistungen eines anderen Anbieters einzukaufen, wenn ihnen der Preis zu hoch erscheint“, stellt das BVG fest. Es bestehe auch nicht dieselbe Interessenlage wie im System der gesetzlichen Krankenversicherung, die auf sozial Schutzwürdige Rücksicht nehme.

*Berthold Schulter*

#### Autorenverzeichnis

##### Deinböck, August u. a.

ISB, Schellingstr. 155, 80797 München,  
Tel.: 089 - 21 70- 21 01

##### Greubel, Manfred

VLB-Referent für Bildungspolitik  
Händelstr. 25, 90571 Schwaig,  
Tel.: 09 11 - 50 00 41

##### Käfler, Hans

VLB-Landesvorsitzender  
BS, Am Fernsehturm 1, 94036 Passau,  
Tel.: 08 51 - 95 91-3 00

##### Dr. Kellner, Gerhard

BS, Stockerhutweg 51, 92637 Weiden,  
Tel.: 09 61 - 206-0

##### Lambl, Wolfgang

stellvertr. VLB-Landesvorsitzender  
und Hauptpersonalrat  
Gramschatzer Ring 6, 97222 Rimpar,  
Tel.: 0 93 63 - 52 78

##### Lehner, Hans-Christian

BS, Kapuzinerstr. 17, 94474 Vilshofen,  
Tel.: 0 85 41 - 96 62-0

##### Münch, Johannes

VLB-Webmaster  
Rotspitzweg 16, 86931 Stadbergen-  
Deuringen, Tel.: 0 21 - 24 30 23

##### Pohlmann, Heiko

VLB-Referent für Lehrerbildung  
Kappellenstr. 82, 82239 Alling,  
Tel.: 0 81 41 - 81 85 24

##### Schulter, Berthold

VLB-Seniorenbeauftragter  
Weitlstr. 66, 80935 München,  
Tel.: 0 89 - 38 58 40 84

##### Weiß, M. / Scheicher, D.

WS, Tannenstr. 17, 90762 Fürth,  
Tel.: 09 11 - 9 74 21 61

## Aus aktuellem Anlass

**Pressemitteilung des VLB vom 20. April 2005:**

### **VLB gratuliert Siegfried Schneider zur Wahl zum Kultusminister**

Der Verband der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern gratuliert MdL Siegfried Schneider zur Wahl zum Bayerischen Kultusminister.

„Kultusminister Schneider ist für uns kein Unbekannter, wir haben ihn in den vergangenen Jahren als einen kompetenten, sachlichen und sehr konstruktiven Bildungspolitiker kennen gelernt“, so kommentierte VLB-Landesvorsitzender Hans Käfler aus Passau die Wahl des langjährigen Vorsitzenden des Landtagsausschusses für Bildung, Jugend und Sport im Bayerischen Landtag zum Kultusminister.

„Wir sind der festen Überzeugung, dass sich der neue Kultusminister mit ganzer Kraft dafür einsetzen wird, in Bayern auch in Zukunft unser anerkannt gutes berufliches Schulwesen zu erhalten und es gemeinsam mit uns weiterzuentwickeln. Die sehr schwierige Ausbildungsplatzsituation, eine adäquate Lehrerversorgung, die künftige Lehrerbildung und die innere Schulentwicklung sind für uns zentrale Fragen, die mit dem Minister zeitnah besprochen werden müssen“, so Hans Käfler zu den Themen, die dem VLB besonders auf den Nägeln brennen.

„Die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen bieten dem neuen Minister Schneider eine konstruktive Zusammenarbeit an. Gleichzeitig hoffen wir, dass wir unseren traditionell regen Meinungsaustausch mit ihm auch in seiner neuen Funktion, in der wir ihm Standfestigkeit, eine glückliche Hand und Erfolg wünschen, zeitnah und intensiv fortführen können“, so Landesvorsitzender Hans Käfler.

**Ansprechpartner für die Pressemeldung:** **Hans Käfler, Landesvorsitzender, Telefon 08 51 - 95 91-3 00**  
**Alexander Liebel, stellv. Landesvorsitzender, Telefon 09 11 - 2 31 39 48**

*Anmerkung der Redaktion:  
Der Wechsel an der Spitze des Kultusministeriums erfolgte gleichzeitig mit der Drucklegung dieser Ausgabe. Wir werden ausführlich über den Wechsel in der nächsten Ausgabe von VLB-akzente berichten.*